

**Research Article**

**The Impact of Green Management Practices in Healthcare Institutions on Corporate Reputation<sup>26</sup>**

*Sağlık Kurumlarında Yeşil Yönetim Uygulamalarının Kurumsal İtibara Etkisi*

<p><b>Semra ALTSOY</b> Doktor, Bağımsız Araştırmacı <a href="mailto:semraksoy@hotmail.com">semraksoy@hotmail.com</a> <a href="https://orcid.org/0000-0002-8404-6086">https://orcid.org/0000-0002-8404-6086</a></p>	<p><b>Zekai ÖZTÜRK</b> Prof. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi <a href="mailto:ozturk@gmail.com">ozturk@gmail.com</a> <a href="https://orcid.org/0000-0003-2569-7249">https://orcid.org/0000-0003-2569-7249</a></p>
--	---

<b>Makale Geliş Tarihi</b>	<b>Makale Kabul Tarihi</b>
<b>27.01.2026</b>	<b>13.05.2026</b>

**Abstract**

*The purpose of this study is to examine the impact of green management practices implemented in hospitals holding a health tourism license on corporate reputation. A quantitative research design was employed to achieve the study's objective. The research was conducted with 169 managers working at 23 hospitals in Antalya. The data collected via a survey were analyzed using SPSS and AMOS statistical software. Three models were constructed and analyzed using structural equation modeling. According to the analysis results of Model 1, green management practices have an effect on corporate reputation. According to the analysis results of Model 2, the "Research and Development (R&D) Activities in Green Management Understanding" sub-dimension of the Green Management Practices scale does not affect corporate reputation. However, all other sub-dimensions of the Green Management Practices scale have an effect on Corporate Reputation. According to the analysis results of Model 3, the sub-dimensions of the Green Management Practices scale have effects on the Corporate Reputation scale sub-dimensions "Products and Services, Social and Environmental Responsibility, and Financial Performance." The "R&D Activities in Green Management Understanding" sub-dimension of the Green Management Practices scale does not affect the Corporate Reputation scale's "Emotional Appeal, Vision and Leadership, and Workplace Environment" sub-dimensions. However, all other dimensions of the Green Management Practices scale have an impact on the sub-dimensions of the Corporate Reputation scale "Emotional Appeal, Vision and Leadership, and Workplace Environment." The study found that the adoption of green management practices in the management of healthcare institutions positively influences perceptions of corporate reputation regarding these institutions.*

**Keywords:** green management, green management practices, corporate reputation, health, hospital

**Öz**

<sup>26</sup> Note: This study was produced from the doctoral thesis titled "Green management practices in hospitals with health tourism authorisation certificate and its effects on corporate reputation: a mixed study" conducted under the supervision of Prof. Zekai ÖZTÜRK.

**Önerilen Atf /Suggested Citation**

Altsoy, S. & Öztürk, Z., 2026, The Impact of Green Management Practices in Healthcare Institutions on Corporate Reputation, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 61(2), 1902-1931.

*Bu çalışmanın amacı, sağlık turizmi yetki belgesine sahip hastanelerde uygulanan yeşil yönetim uygulamalarının kurumsal itibara etkisini ortaya çıkarmaktır. Nicel araştırma yapılarak araştırmanın amacına ulaşılma istenmiştir. Araştırma, Antalya’da 23 hastanede çalışan 169 yönetici ile yapılmıştır. Anket ile toplanan verilerin analizi SPSS ve AMOS istatistik programları kullanılarak yapılmıştır. Yapısal eşitlik modeli ile üç model oluşturularak analiz gerçekleştirilmiştir. Model 1’in analiz sonucuna göre yeşil yönetim uygulamalarının kurumsal itibar üzerinde etkisi bulunmaktadır. Model 2’nin analiz sonucuna göre Yeşil Yönetim Uygulamaları ölçeğinin “Yeşil Yönetim Anlayışında Araştırma Geliştirme (Ar-ge) Faaliyetleri” alt boyutunun Kurumsal İtibar üzerinde etkisi bulunmamaktadır. Fakat Yeşil Yönetim Uygulamaları ölçeğinin diğer tüm alt boyutlarının Kurumsal İtibar üzerinde etkileri bulunmaktadır. Model 3’ün analiz sonucuna göre Yeşil Yönetim Uygulamaları ölçeği alt boyutlarının Kurumsal İtibar ölçeği alt boyutlarından “Ürün ve Hizmetler, Sosyal ve Çevresel Sorumluluk ve Finansal Performans” üzerinde etkileri bulunmaktadır. Yeşil Yönetim Uygulamaları ölçeğinin “Yeşil Yönetim Anlayışında Ar-ge Faaliyetleri” alt boyutunun Kurumsal İtibar ölçeği “Duygusal Çekicilik, Vizyon ve Liderlik ve İş Yeri Çevresi” alt boyutları üzerinde etkisi bulunmamaktadır. Fakat Yeşil Yönetim Uygulamaları ölçeğinin diğer tüm boyutlarının Kurumsal İtibar ölçeği “Duygusal Çekicilik, Vizyon ve Liderlik ve İş Yeri Çevresi” alt boyutları üzerinde etkileri bulunmaktadır. Çalışma sonucunda sağlık kurumlarının yönetiminde yeşil yönetim uygulamalarının tercih edilmesi sağlık kurumları ile ilgili kurumsal itibar algısını olumlu olarak etkilediği görülmüştür.*

**Anahtar Kelimeler:** yeşil yönetim, yeşil yönetim uygulamaları, kurumsal itibar, sağlık, hastane

## 1. Introduction

Nonrenewable natural resources carry the risk of depletion. The careful use of these resources is important for sustainability. Sustainability means protecting natural resources to ensure the quality of life of people. In other words, when consuming natural resources, we must consider that future generations will also need these resources and consume them accordingly. Green management is the implementation of management activities through environmental protection and reduced resource consumption. Green management practices are important for organizations because they are linked to issues such as environmental sustainability and meeting the needs of future generations. The concept of corporate reputation, however, is the total of the perceptions of employees, suppliers, investors, banks, and other internal and external stakeholders. Since green management practices consider environmental benefits, they are expected to positively influence stakeholders' perceptions of the organization.

Green management involves making decisions that address today's needs within the scope of ecologically friendly practices and designing the future with ecological liability, taking into account the needs of future generations for sustainability (Akgün, 2024: 1147). The integration of organizational actions and environmental awareness (Al-Zawahreh et al., 2019: 54) is defined as follows: business green production practices include minimizing energy consumption, minimizing raw material usage, minimizing solid waste generation, ensuring that products can be reused, prioritizing renewable products, and providing employees with training in the product management process (Sarıcı and Erikli, 2022: 104). Green management practices enable a more reliable, high-quality, resource-efficient, and low-cost production process. Additionally, green management reduces costs through the evaluation of waste (Kurt and Çakıcı, 2025: 298).

Green management has many functions. These include “green entrepreneurship, green production, green marketing, green human resources management, green finance, green accounting, green supply chain management, green logistics, green public relations, and green research and development” (Gezer and Esmer, 2023: 176).

Green marketing practices are presented in five categories: “green products and services, green corporate image, green advertising, green purchasing experience, and green marketing mix” (García-Salirrosas and Rondon-Eusebio, 2022: 8). Effective green public relations involve communicating the importance of sustainability to stakeholders and the specific steps the organization takes to decrease its environmental effect. This goal can be achieved through various communication channels, such as press releases, social media tools, and corporate websites (Husain, Harahap, Bachtiar, Diawati and Santos, 2023: 760). Green procurement involves materials that use fewer resources and energy, are nontoxic, and have no negative impact on the environment (Banihashemi, Khalilzadeh, Antucheviciene and Edalatpanah, 2023: 6). Green human resources management practices, green analysis and job description, green recruitment of personnel, green selection of personnel, providing green training to personnel, green performance evaluation, providing green rewards to personnel, digital filing of organizations, shared use of tools, job sharing, teleconferencing and virtual meetings, recycling, teletransportation, online training, and creating energy-efficient office spaces (Sağbaş, Erdoğan and Sundu, 2022: 238-239). Green finance encompasses new

financial tools and policies such as green bonds, green funds, green banks, carbon market instruments, green central banking, and financial technology (fintech), aiming to increase the financing of investments that minimize carbon emissions and reach sustainable development targets (Küçükıralı and Afşar, 2023: 63). Green accounting offers businesses the opportunity to report costs incurred to preserve the environment and eliminate environmental damage in greater detail. Its purpose is to prevent inefficient misuse by determining the value of natural resources (Altınbay and Durak, 2022: 142). Green R&D encompasses research and experimental development focused on the sustainability of natural resources, economic impact, animal and plant science, energy studies, environmental impact, sustainable development, and engineering (Öğüt, Ekinçi and Gökçe, 2023: 262).

The benefits of the concept of green management for healthcare institutions are as follows. These are (Yeşilyurt, 2025: 520):

- In addition to improving energy and resource efficiency, improving the indoor environmental quality of hospitals,
- Ensuring efficiency in waste control and applying a sustainable management approach to the organization to reduce environmental costs;
- Increasing efficiency within the institution and increasing the satisfaction levels of green participants.

Reputation is a comprehensive evaluation of a company's ability to deliver valuable results to a representative stakeholder group (Fombrun et al., 2000: 243). Corporate reputation is the total of every stakeholder's perceptions, including those of providers, customers, employees, managers, and shareholders (Alnaçık et al., 2010: 95). Reputation value is determined by six different dimensions: "emotional appeal, products and services, financial performance, vision and leadership, work environment, and corporate social responsibility" (Güleryüz, 2020: 251). The following 6 dimensions are briefly explained below (Fombrun and Foss, 2001: 2):

- Emotional Appeal: The amount of love, respect, and appreciation felt for the organization.
- Products and Services: Perceptions regarding the quality, innovation, value, and reliability of the organization's products and services.
- Financial Performance: Perceptions regarding the organization's profitability, expectations, and potential risks.
- Vision and Leadership: The organization's demonstration of a clear and definite vision and strong leadership.
- Workplace environment: Perceptions regarding the degree to which the organization is well managed, its working methods, and the quality of its employees.
- Social responsibility: The organization is perceived as a good citizen in its relationships with communities, employees, and the environment.

A strong corporate reputation is considered to add significant value to organizations in three areas: finance, market share, and human resources. When organizations have a strong reputation, they can easily reach customers for their products and services, increase their market share, entice qualified employees, and weather crises more conveniently with the help of their employees (Aydın, 2015: 80).

The purpose of this study is to reveal the effects of green management practices in Antalya hospitals on corporate reputation.

A review of the literature reveals studies on green management, green management, or sustainability and corporate reputation. The study by Quintana-García, Benavides-Chicón, and Marchante-Lara (2021) aims to obtain information about the effects of strategies for green supply chain management on a company's corporate reputation. The aim of the study by Hesari, Shadiardehaei, and Shahrabi (2021) is to reveal the impact of corporate social responsibility on brand performance through the mediating role of corporate reputation, resource commitment, and green creativity. Irfan, Hassan, and Hassan (2018) aimed to conduct research covering economic sustainability, social sustainability, environmental sustainability, and corporate reputation. The aim of the study conducted by Aykan and Sevim (2013) is to identify the environmental management practices of accommodation businesses, determine whether there are

differences between the environmental management practices of hotels in Kayseri and Nevşehir, and reveal the effect of environmental management practices, which are addressed within the scope of reactive and proactive environmental management practices, on the corporate reputation perceived by employees. The aim of the study conducted by Yapraklı and Noksan (2023) is to examine the effect of the green marketing mix on corporate reputation and brand evangelism. Mensah et al. (2021) aimed to investigate the effects of green human resource management on green corporate citizenship, green corporate reputation, environmental performance, and business performance. The objective of the study by Pritchard and Wilson (2018) is to examine consumers' reactions to a new green product and their impact on corporate reputation. The study by Yangınlar et al. (2022) aims to examine the impact of green supply chain management on corporate social responsibility and corporate reputation. Wang et al. (2025) aim to examine the mediating role of corporate reputation and green dynamic capability in the relationship between green human resource management and corporate environmental performance. Wang et al. (2023) aimed to assess whether green human resource management practices encourage potential candidates to join environmentally conscious companies through corporate reputation and corporate social responsibility. Tiep Le et al. (2025) aimed to investigate the relationships among green human resource management, corporate social responsibility, and organizational performance in SMEs, examining corporate reputation and employee commitment as mediating variables.

As far as the literature review indicates, there are no similar studies, making this study important in terms of revealing the effect of green management practices on corporate reputation in healthcare institutions and medical tourism businesses. This study is also important because it provides information to the health tourism sector, managers, researchers, and the literature.

The study continues with sections on methodology, findings, discussion, conclusions, and recommendations.

## **2. Purpose and method**

### **2.1. Purpose of the research**

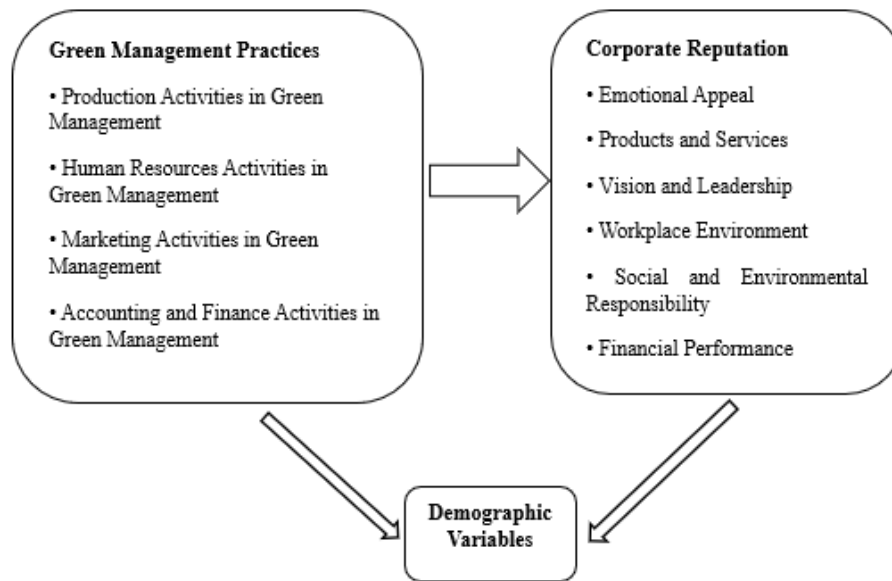
The aim is to determine the effect of green management practices on corporate reputation by conducting a survey with managers at hospitals in Antalya, a province that holds an important place in health tourism in Turkey and is authorized to provide health tourism services.

### **2.2. Research model and hypotheses**

This quantitative study employed a descriptive and correlational research design. This study aimed to test the effect of green management practices on corporate reputation. In this study, green management practices are the independent variable, and corporate reputation is the dependent variable. The impacts of green management practices on corporate reputation, the effects of the subdimensions of green management practices on corporate reputation, and the effects of the subdimensions of green management practices on the subdimensions of corporate reputation were tested via a structural equation model. In addition, we tested whether the means of the Green Management Practices Scale and its subdimensions and the Corporate Reputation Scale and its subdimensions varied depending on variables such as gender, age, education level, length of service, and whether the institution was public or private.

For this purpose, the model for the study was created as shown in Figure 1.

**Figure 1. Research Model**



**Source:** Prepared by the author.

The hypotheses are developed as follows.

H1: The averages of the green management practices scale and its subdimensions differ significantly according to demographic variables.

H2: The averages of the corporate reputation scale and its subdimensions differ significantly according to demographic variables.

H3: Green management practices have a significant effect on corporate reputation.

H4: The subdimensions of the green management practices scale have a significant effect on corporate reputation.

H5: The subdimensions of the green management practices scale have a significant effect on the subdimensions of the corporate reputation scale.

### 2.3. Population and sample

The managers (chief physicians, deputy chief physicians, directors, and deputy directors) of 34 hospitals in Antalya Province, including 6 public hospitals and 28 private hospitals with health tourism authorization certificates, constitute the universe of the study. The number of managers in the universe was determined to be 274 in total, including chief physicians, deputy chief physicians, directors, and deputy directors listed in the organizational charts of the 34 hospitals with health tourism authorization certificates in Antalya. There are 274 managers in the universe of the study, including 77 in public hospitals and 197 in private hospitals. No sample was determined, as the aim was to reach the entire population. A total of 23 hospitals, including 5 public hospitals and 18 private hospitals, approved the study. The sample of the study consists of 169 managers from 23 hospitals, including 57 managers from 5 public hospitals and 112 managers from 18 private hospitals, who worked between November 27, 2023, and July 9, 2024.

### 2.4. Data collection methods and tools

In this study, a survey was used as the data collection method. The survey consists of three sections. The first section contains 5 questions related to demographic characteristics, the second section contains 25 questions related to green management practices, and the third section contains 20 questions related to corporate reputation.

Permission was obtained to use the Green Management Practices Scale (31), which was developed via the pilot application method in Elif Karabulut's thesis study and was found to have a Cronbach's alpha value of 0.80. The scale consists of five subdimensions of green management practices: the production activities

dimension of green management consists of 12 statements, the human resources activities dimension of green management consists of 9 statements, the marketing activities dimension of green management consists of 4 statements, the accounting and finance activities dimension of green management consists of 3 statements, and the R&D activities dimension of green management consists of 3 statements. A pilot study was conducted on the managers of a public hospital authorized for the study before proceeding to the data collection phase. Since the Green Management Practices Scale was developed in the context of manufacturing companies, changes have been made to enable its use in healthcare services. Some statements were removed, and statements in the Green Management Approach Marketing Activities (4) dimension and some statements in other dimensions were also removed from the scale because they were considered unsuitable for healthcare services. Minor changes were also made to some statements, and the scale was adapted for use in healthcare services. The study in which the scale was obtained did not include a validity analysis. However, Confirmatory Factor Analysis (CFA) was conducted in the study to examine the goodness of fit and construct validity of the Green Management Practices Scale and its subdimensions. The analysis was performed using the AMOS 24.0 program via the Maximum Likelihood Method. The Level 1 and Level 2 fit statistics values for the validity of the model with CFA for the Green Management Practices Scale are given in Table 1.

According to the findings, the fit index values for the Green Management Practices Scale and its subdimensions are within the acceptable range for Level 1 and Level 2 (İlhan and Çetin, 2014: 31). Thus, the validity of the Green Management Practices Scale has been confirmed by CFA.

**Table 1. Green Management Practices Scale and Sub-Dimensions Level 1 and Level 2 CFA Fit Indices**

	CMIN/DF	GFI	CFI	RMSEA
<b>Level 1</b>	1,809	0,976	0,978	0,069
<b>Level 2</b>	1,743	0,981	0,979	0,066
<b>Acceptable Compliance</b>	≤5	≥0,90	≥0,90	≤0,080

**Source:** Authors' calculations.

The Corporate Reputation Scale (20), developed by Fombrun et al. in 2000 with a Cronbach's alpha value of 0.84, was requested via email, but no response was received. The original version of the Corporate Reputation Scale was translated into Turkish and used. After translation, the data were reviewed by three experts. The Corporate Reputation Scale consists of six dimensions: emotional appeal (3 statements), products and services (4 statements), vision and leadership (3 statements), workplace environment (3 statements), social and environmental responsibility (3 statements), and financial performance (4 statements). A 5-point Likert scale was used to measure the statements in the scales used in the survey: "Never," "Rarely," "Sometimes," "Usually," and "Always."

If the Cronbach's alpha reliability coefficient is between 0 and 0.40, it is considered "not reliable"; if it is between 0.40 and 0.60, it is considered to have "low reliability"; if it is between 0.60 and 0.80, it is considered to be 'reliable'; and if it is between 0.80 and 1.00, it is considered to have "high reliability" (Uzunsakal and Yıldız, 2018: 19). The reliability analysis results for the data obtained via the scales employed in this study are presented in Table 2.

The reliability of the items related to the Green Management Practices Scale is 0.88, whereas the reliability of the items related to the Corporate Reputation Scale is 0.95. According to the findings, the Green Management Practices Scale used in the study is "quite reliable" for the production and R&D subdimensions, and the Corporate Reputation Scale is "quite reliable" for the financial performance subdimension. The Green Management Practices Scale, human resources and accounting-finance subdimensions, the Corporate Reputation Scale, emotional appeal, products and services, vision and leadership, workplace environment, and social and environmental responsibility subdimensions were observed to have "high reliability."

**Table 2. Findings of Cronbach's Alpha Coefficient for the Scales and Subdimensions Used in the Study**

Scale/Dimension	Number of items	Cronbach's Alpha
<b>Green Management Practices Scale</b>	<b>25</b>	<b>0,885</b>
Production Activities in Green Management Approach	12	0,624
Human Resources Activities in Green Management Approach	9	0,900
Accounting and Finance Activities in Green Management Approach	2	0,818
R&D Activities in Green Management Approach	2	0,678
<b>Corporate Reputation Scale</b>	<b>20</b>	<b>0,950</b>
Emotional Appeal	3	0,890
Products and Services	4	0,931
Vision and Leadership	3	0,902
Workplace Environment	3	0,873
Social and Environmental Responsibility	3	0,839
Financial Performance	4	0,701

**Source:** Authors' calculations.

## 2.5. Data analysis method

SPSS 26.0 and AMOS 24.0 software were used to analyze the data. In the analyses, the significance level was set at 5% ( $p=0.05$ ), and  $p<0.05$  was considered statistically significant. A normality test was performed to assess the distribution of the data. According to the results of the normality analysis of the scales and their dimensions, all the skewness and kurtosis coefficients were found to be between -2 and +2 and were considered to be normally distributed (Hair, Hult, Ringle and Sarstedt, 2022: 66). Since the obtained data set had a normal distribution, parametric tests were used. Cronbach's alpha values were calculated to measure the reliability levels of the Green Management Practices Scale and its subscales, as well as the Corporate Reputation Scale and its subscales. A t test was used to examine whether the Green Management Practices Scale and its subscales, as well as the Corporate Reputation Scale and its subscales, showed statistically significant differences according to gender and type of institution used. One-way analysis of variance (ANOVA) was performed to examine whether the Green Management Practices Scale and its subscales, as well as the Corporate Reputation Scale and its subscales, showed statistically significant differences according to age, education level, and length of service. Structural equation modeling (SEM) path analysis was used to analyze the effect of green management practices on corporate reputation. Within this framework, the effect was tested via three separate models. The first model investigated the effect of the "Green Management Practices" scale on the "Corporate Reputation" scale. The second model examined the effects of the dimensions of the "Green Management Practices" scale on the "Corporate Reputation" scale. The third model examined the effects of the dimensions of the "Green Management Practices" scale on the dimensions of the "Corporate Reputation" scale. During the analysis phase, a separate analysis model was created for each model via the AMOS 24.0 program.

## 2.6. Limitations of the study

The limitations of the study include the fact that permission for the study was granted by officials from only 23 of the 34 hospitals, the limited time available to public and private hospital administrators, the study being restricted to Antalya due to time and cost constraints, and the results being generalizable only to hospitals in Antalya that have a health tourism authorization certificate and were permitted to participate in the study. Therefore, the findings cannot be generalized to the entire country.

## 2.7. The ethical aspects of the research

An approval certificate dated 12.07.2023, numbered E-11054618-302.08.01-195098, was obtained from Ankara Hacı Bayram Veli University. After ethical approval was obtained, permission was obtained from the Antalya Provincial Health Directorate to conduct the study in public hospitals. Private hospitals were visited individually to apply for permission to conduct the study.

### 3. Findings

This section presents findings on participants' demographic characteristics, analysis of scales in terms of demographic variables, and the impact of green management practices on corporate reputation.

#### 3.1. Findings on the frequency distribution of participants' demographic variables

The demographic variables of the participants included sex, age group, education level, institution where they work, and length of service.

In terms of the distribution of participants by gender, 62.1% were female and 37.9% were male; more female managers were in the hospitals where the study was conducted. In terms of the "age group," 12.4% of the participants were aged 20-30 years, 28.4% were aged 31-40 years, 47.9% were aged 41-50 years, and 11.2% were aged 51 years and above. The majority of managers in the hospitals where the study was conducted were in the 31–40 years age group. In terms of "education level," 8.9% of the participants were high school graduates, 10.7% were associate degree holders, 58.0% were bachelor's degree holders, 16.6% were master's degree holders, and 5.9% were doctorate degree holders; the majority of the managers in the hospitals where the study was conducted were bachelor's degree holders. In terms of "institutions employed," 33.7% of the participants worked in public institutions, and 66.3% worked in private institutions; since most of the hospitals where the study was conducted were private hospitals, most managers worked in private hospitals. In terms of "length of service," 33.1% of the participants had worked for 0-5 years, 28.4% for 6-10 years, 20.1% for 11-15 years, 7.7% for 16-20 years, 5.3% had worked for 21-25 years, and 5.3% had worked for 26 years or more. The length of service of managers in the institutions where the study was conducted was mostly 0–5 years. This is thought to be because most managers work in private hospitals, and the turnover rate in private hospitals is high.

#### 3.2. Analysis of scales in terms of demographic variables

This section analyzes Green Management Practices and Corporate Reputation scales and their subdimensions in terms of demographic variables.

Table 3 shows the results of the independent t test analysis conducted to determine whether there is a difference in the means of the Green Management Practices Scale, its subdimensions, and the Corporate Reputation Scale and its subdimensions according to the "gender" variable.

Table 3 shows that the average scores of hospital managers on the "Green Management Practices" scale and its subdimensions "Production Activities in Green Management Understanding," "Human Resources Activities in Green Management Understanding," "Accounting-Finance Activities in Green Management Understanding," and "R&D Activities in Green Management Understanding" were not statistically significant in terms of the "gender" variable ( $p > 0.05$ ).

No statistically significant differences were found in the "Corporate Reputation" scale averages ( $p = 0.310$ ), and its subdimensions "Products and Services," "Vision and Leadership," "Workplace Environment," "Social and Environmental Responsibility," and "Financial Performance" showed no statistically significant difference in terms of the 'gender' variable ( $p > 0.05$ ). A difference was found in the "Emotional Attractiveness" subdimension average in terms of the "gender" variable ( $p < 0.05$ ). Compared with female hospital managers, male hospital managers ( $\bar{x} = 4.68$   $SS = 0.426$ ) had higher mean scores on the emotional attractiveness subdimension ( $\bar{x} = 4.49$   $SS = 0.684$ ). This difference indicates that male hospital managers' perceptions of emotional attractiveness are greater than those of female hospital managers.

**Table 3. Analysis of the Green Management Practices Scale, its Subdimensions, and the Corporate Reputation Scale and its Subdimensions in Terms of the Gender Variable**

	Gender	N	Average	Standard Deviation	t	p
<b>Green Management Practices Scale</b>	Female	105	3,91	0,559	0,945	0,346
	Male	64	3,82	0,610		
Production Activities in Green Management Approach	Female	105	3,74	0,499	0,247	0,805
	Male	64	3,72	0,519		
Human Resources Activities in Green Management Approach	Female	105	4,16	0,740	0,949	0,344
	Male	64	4,04	0,868		
Accounting and Finance Activities in Green Management Approach	Female	105	3,60	1,132	1,359	0,176
	Male	64	3,34	1,278		
R&D Activities in Green Management Approach	Female	105	4,10	0,941	1,198	0,233
	Male	64	3,92	0,865		
<b>Corporate Reputation Scale</b>	Female	105	4,40	0,612	-1,018	0,310
	Male	64	4,49	0,426		
Emotional Appeal	Female	105	4,49	0,684	-1,999	0,047
	Male	64	4,68	0,426		
Products and Services	Female	105	4,53	0,628	-1,816	0,071
	Male	64	4,70	0,433		
Vision and Leadership	Female	105	4,36	0,843	-1,022	0,308
	Male	64	4,48	0,648		
Workplace Environment	Female	105	4,43	0,665	-1,238	0,218
	Male	64	4,55	0,484		
Social and Environmental Responsibility	Female	105	4,43	0,675	-0,438	0,662
	Male	64	4,47	0,527		
Financial Performance	Female	105	4,18	0,730	0,686	0,494
	Male	64	4,10	0,671		

**Source:** Authors' calculations.

Table 4 shows the results of the independent t test analysis conducted to determine whether there is a difference in the Green Management Practices Scale, subdimensional averages, and the Corporate Reputation Scale, subdimension averages, according to the "institution worked for" variable.

Table 4 shows that the averages of the hospital managers' "Green Management Practices" scale and subdimensions "Production Activities in Green Management Understanding," "Human Resources Activities in Green Management Understanding," "Accounting and Financial Activities in Green Management Understanding," and "R&D Activities in Green Management Understanding" were not statistically significant in terms of the "institution where they work" variable ( $p>0.05$ ).

Statistically significant differences were found in the means of the "Corporate Reputation" scale and its subdimensions "Emotional Appeal," "Products and Services," and "Social and Environmental Responsibility" in terms of the "institutions worked for" variable ( $p<0.05$ ). Private hospital managers ( $\bar{x}=4.50$   $SS=0.515$ ) had higher average corporate reputation scale scores than did public hospital managers ( $\bar{x}=4.30$   $SS=0.595$ ). Private hospital managers ( $\bar{x}=4.65$   $SS=0.575$ ) have higher average emotional attractiveness subscale scores than do public hospital managers ( $\bar{x}=4.40$   $SS=0.635$ ). Private hospital managers ( $\bar{x}=4.70$ ,  $SS=0.499$ ) have higher product and service subdimension averages than do public hospital managers ( $\bar{x}=4.38$ ,  $SS=0.631$ ). Private hospital managers ( $\bar{x}=4.51$   $SS=0.582$ ) have higher average scores on the social and environmental responsibility subdimension than do public hospital managers ( $\bar{x}=4.31$   $SS=0.681$ ).

There is no statistically significant difference in the averages of the "Vision and Leadership," "Workplace Environment," and "Financial Performance" subdimensions of hospital managers in terms of the "Institutions worked for" variable ( $p>0.05$ ).

**Table 4. Analysis of the Green Management Practices Scale, Subdimensions, and Corporate Reputation Scale, Subdimensions in Terms of the Variable of the Organization Studied**

	Institution	N	Average	Standard Deviation	t	p
<b>Green Management Practices Scale</b>	Public	57	3,79	0,622	-1,313	0,191
	Private	112	3,91	0,554		
Production Activities in Green Management Approach	Public	57	3,71	0,543	-0,299	0,765
	Private	112	3,74	0,488		
Human Resources Activities in Green Management Approach	Public	57	3,96	0,847	-1,834	0,068
	Private	112	4,19	0,752		
Accounting and Finance Activities in Green Management Approach	Public	57	3,42	1,183	-0,636	0,526
	Private	112	3,54	1,200		
R&D Activities in Green Management Approach	Public	57	3,89	0,813	-1,462	0,146
	Private	112	4,10	0,957		
<b>Corporate Reputation Scale</b>	Public	57	4,30	0,595	-2,219	0,028
	Private	112	4,50	0,515		
Emotional Appeal	Public	57	4,40	0,635	-2,499	0,013
	Private	112	4,65	0,575		
Products and Services	Public	57	4,38	0,631	-3,613	0,000
	Private	112	4,70	0,499		
Vision and Leadership	Public	57	4,34	0,747	-0,802	0,424
	Private	112	4,44	0,791		
Workplace Environment	Public	57	4,43	0,629	-0,713	0,477
	Private	112	4,50	0,592		
Social and Environmental Responsibility	Public	57	4,31	0,681	-1,983	0,049
	Private	112	4,51	0,582		
Financial Performance	Public	57	4,02	0,733	-1,739	0,084
	Private	112	4,22	0,687		

Source: Authors' calculations.

Table 5 presents the results of the ANOVA test conducted to determine whether the means of the Green Management Practices Scale, its subdimensions, and the Corporate Reputation Scale, its subdimensions, differ according to the “age group” variable.

Table 5 shows that the means of the “Green Management Practices” scale and its subdimensions “Production Activities in Green Management Understanding,” “Human Resources Activities in Green Management Understanding,” “Accounting-Finance Activities in Green Management Understanding,” and “R&D Activities in Green Management Understanding” did not significantly differ in terms of the “age group” variable ( $p>0.05$ ).

The averages of the “Corporate Reputation” scale and its subdimensions “Products and Services,” “Social and Environmental Responsibility,” and “Financial Performance” did not significantly differ in terms of the “Age group” variable ( $p>0.05$ ).

Statistically significant differences were found in the subdimension averages of “Emotional Appeal,” “Vision and Leadership,” and “Workplace Environment” in terms of the “Age group” variable ( $p<0.05$ ). The groups responsible for the difference were determined via the Tukey test and were written opposite the relevant scale.

When the perceptions of hospital managers regarding the “Emotional Attractiveness” subdimension were examined according to “age groups,” no significant difference was found between hospital managers aged 20-30 years ( $\bar{x}=4.11$  SS=1.029) and those aged 31-40 years ( $\bar{x}=4.62$  SS=0.505), 41-50 years ( $\bar{x}=4.63$  SS=0.456), and 51 years and older ( $\bar{x}=4.65$  SS=0.613). Accordingly, the perceptions of “Emotional Attractiveness” among hospital administrators in the 20–30 age group are lower than those of hospital administrators in other age groups. It is thought that hospital administrators in the 20–30-year-old age group trust the hospital they work for less than other age groups do, respect it less, and have fewer positive feelings toward it. When the perceptions of hospital administrators regarding the “Vision and Leadership” subdimension are examined according to age group, there is a significant difference between hospital administrators aged 20-30 years ( $\bar{x}=4.00$  SS=1.043) and those aged 41-50 years ( $\bar{x}=4.49$  SS=0.617). Accordingly, the perceptions of “Vision and Leadership” among hospital administrators aged 20-30 years are lower than those among hospital administrators aged 41-50 years. It is thought that hospital administrators in the 20–30 years age group have a lower perception than those in the 41–50 years age group regarding their hospital's ability to take advantage of market opportunities, have a clear vision, and have a management level with excellent leadership. When the perceptions of hospital administrators regarding the “Workplace Environment” (KI\_IYC) subdimension are examined according to “age groups,” there is a significant difference between 20–30-year-old ( $\bar{x}=4.13$  SS =0.934) and 41–50-year-old ( $\bar{x}=4.55$  SS=0.484) hospital administrators. Accordingly, the perceptions of hospital administrators aged 20-30 years regarding the “Workplace Environment” are lower than those of hospital administrators aged 41-50 years. It is thought that hospital administrators aged 20-30 years have lower perceptions than those aged 41-50 years regarding management level, working environment and conditions, and employee quality.

**Table 5. Examination of the Green Management Practices Scale, Its Subdimensions, and the Corporate Reputation Scale, Its Subdimensions in Terms of Age Group Variable**

	Age Group	N	Average	Standard Deviation	F	p	Source of Diversity
<b>Green Management Practices Scale</b>	20-30	21	3,81	0,512	0,142	0,935	
	31-40	48	3,87	0,584			
	41-50	81	3,90	0,628			
	51 and over	19	3,84	0,430			
	Total	169	3,87	0,579			
Production Activities in Green Management Approach	20-30	21	3,69	0,504	0,223	0,880	
	31-40	48	3,76	0,461			
	41-50	81	3,74	0,558			
	51 and over	19	3,67	0,390			
	Total	169	3,73	0,506			
Human Resources Activities in	20-30	21	3,97	0,745	0,346	0,792	
	31-40	48	4,08	0,829			
	41-50	81	4,14	0,820			

Green Management Approach	51 and over	19	4,19	0,634			
	Total	169	4,11	0,791			
Accounting and Finance Activities in Green Management Approach	20-30	21	3,55	0,961	0,641	0,589	
	31-40	48	3,38	1,253			
	41-50	81	3,62	1,241			
	51 and over	19	3,29	1,071			
	Total	169	3,50	1,192			
R&D Activities in Green Management Approach	20-30	21	4,07	0,712	0,291	0,832	
	31-40	48	4,09	1,009			
	41-50	81	4,02	0,838			
	51 and over	19	3,87	1,188			
	Total	169	4,03	0,914			
Corporate Reputation Scale	20-30	21	4,14	0,803	2,452	0,065	
	31-40	48	4,44	0,548			
	41-50	81	4,49	0,461			
	51 and over	19	4,51	0,501			
	Total	169	4,43	0,549			
Emotional Appeal	20-30	21	4,11	1,029	4,793	0,003	20-30 years old and 31-40 years old; 20-30 years old and 41-50 years old; 20-30 years old and 51 years old and above
	31-40	48	4,62	0,505			
	41-50	81	4,63	0,456			
	51 and over	19	4,65	0,613			
	Total	169	4,56	0,605			
Products and Services	20-30	21	4,39	0,828	1,048	0,373	
	31-40	48	4,60	0,515			
	41-50	81	4,64	0,508			
	51 and over	19	4,62	0,580			
	Total	169	4,59	0,566			
Vision and Leadership	20-30	21	4,00	1,043	2,691	0,048	20-30 years old and 41-50 years old
	31-40	48	4,38	0,903			
	41-50	81	4,49	0,617			
	51 and over	19	4,60	0,562			
	Total	169	4,41	0,775			
Workplace Environment	20-30	21	4,13	0,934	3,174	0,026	20-30 years old and 41-50 years old
	31-40	48	4,44	0,605			
	41-50	81	4,55	0,484			
	51 and over	19	4,60	0,504			
	Total	169	4,47	0,604			
Social and Environmental Responsibility	20-30	21	4,25	0,781	0,940	0,423	
	31-40	48	4,41	0,616			
	41-50	81	4,50	0,578			
	51 and over	19	4,49	0,632			
	Total	169	4,44	0,622			
Financial Performance	20-30	21	3,93	0,848	0,794	0,499	
	31-40	48	4,20	0,690			
	41-50	81	4,18	0,691			
	51 and over	19	4,16	0,663			
	Total	169	4,15	0,707			

**Source:** Authors' calculations.

Table 6 presents the results of the ANOVA test conducted to determine whether there are differences in the averages of the Green Management Practices Scale and its subdimensions according to the “education level” variable.

Table 6 shows that the means of hospital managers' “Green Management Practices” scale and subdimensions “Production Activities in Green Management Understanding,” “Human Resources Activities in Green Management Understanding,” “Accounting-Finance Activities in Green Management

Understanding,” and “R&D Activities in Green Management Understanding” were not statistically significant in terms of the “education level” variable ( $p>0.05$ ).

No statistically significant difference was found in the means of the “Corporate Reputation” scale and its subdimensions “Products and Services,” “Social and Environmental Responsibility,” “Vision and Leadership,” “Workplace Environment,” and “Financial Performance” in terms of the “education level” variable ( $p>0.05$ ).

A statistically significant difference was found in the mean of the “Emotional Attractiveness” subdimension in terms of the “education level” variable ( $p<0.05$ ). The groups responsible for the difference were determined via the Tukey test and were written opposite the relevant scale.

Among hospital administrators, in the “Emotional Attractiveness” subdimension, there was no statistically significant difference between high school ( $\bar{x}=4.78$   $SS=0.371$ ) and associate degree ( $\bar{x}=4.15$   $SS=1.086$ ), between associate degree ( $\bar{x}=4.15$   $SS=1.086$ ) and bachelor's degree ( $\bar{x}=4.60$   $SS=0.531$ ), or between associate degree ( $\bar{x}=4.15$   $SS=1.086$ ) and postgraduate ( $\bar{x}=4.59$   $SS=0.474$ ) education levels. Accordingly, the perceptions of “emotional attractiveness” among hospital administrators with an associate degree education level are lower than those among hospital administrators with high school, bachelor's, or graduate degree education levels. It is thought that hospital administrators with an associate degree education level have lower perceptions than do administrators with high school, bachelor's, and graduate degree education levels in terms of trust, respect, and positive feelings about the hospital for which they work.

**Table 6. Examination of the Green Management Practices Scale, its Subdimensions, and the Corporate Reputation Scale, its Subdimensions in Terms of the Education Level Variable**

	Level of Education	N	Average	Standard Deviation	F	p	Source of Diversity
<b>Green Management Practices Scale</b>	High School	15	3,88	0,505	1,718	0,165	
	Associate Degree	18	4,04	0,530			
	Bachelor's Degree	98	3,91	0,569			
	Graduate Degree	38	3,70	0,634			
	Total	169	3,87	0,579			
Production Activities in Green Management Approach	High School	15	3,70	0,379	1,791	0,151	
	Associate Degree	18	3,86	0,515			
	Bachelor's Degree	98	3,77	0,510			
	Graduate Degree	38	3,58	0,516			
	Total	169	3,73	0,506			
Human Resources Activities in Green Management Approach	High School	15	4,19	0,617	1,077	0,360	
	Associate Degree	18	4,25	0,785			
	Bachelor's Degree	98	4,15	0,773			
	Graduate Degree	38	3,92	0,889			
	Total	169	4,11	0,791			
Accounting and Finance Activities in Green Management Approach	High School	15	3,50	1,336	1,454	0,229	
	Associate Degree	18	3,92	0,862			
	Bachelor's Degree	98	3,54	1,254			
	Graduate Degree	38	3,22	1,070			
	Total	169	3,50	1,192			
R&D Activities in Green Management Approach	High School	15	3,93	1,116	0,904	0,441	
	Associate Degree	18	4,36	0,763			
	Bachelor's Degree	98	3,99	0,937			
	Graduate Degree						

	Graduate Degree	38	4,00	0,830			
	Total	169	4,03	0,914			
<b>Corporate Reputation Scale</b>	High School	15	4,65	0,509	1,836	0,143	
	Associate Degree	18	4,28	0,864			
	Bachelor's Degree	98	4,47	0,484			
	Graduate Degree	38	4,33	0,520			
	Total	169	4,43	0,549			
Emotional Appeal	High School	15	4,78	0,371	3,758	0,012	High School and Associate Degree; Associate Degree and Bachelor's Degree; Associate Degree and Graduate Degree
	Associate Degree	18	4,15	1,086			
	Bachelor's Degree	98	4,60	0,531			
	Graduate Degree	38	4,59	0,474			
	Total	169	4,56	0,605			
Products and Services	High School	15	4,73	0,486	1,154	0,329	
	Associate Degree	18	4,57	0,874			
	Bachelor's Degree	98	4,63	0,519			
	Graduate Degree	38	4,46	0,528			
	Total	169	4,59	0,566			
Vision and Leadership	High School	15	4,71	0,775	1,714	0,166	
	Associate Degree	18	4,19	1,049			
	Bachelor's Degree	98	4,45	0,707			
	Graduate Degree	38	4,28	0,777			
	Total	169	4,41	0,775			
Workplace Environment	High School	15	4,76	0,527	2,170	0,094	
	Associate Degree	18	4,26	1,013			
	Bachelor's Degree	98	4,50	0,520			
	Graduate Degree	38	4,39	0,553			
	Total	169	4,47	0,604			
Social and Environmental Responsibility	High School	15	4,71	0,434	1,505	0,215	
	Associate Degree	18	4,37	0,839			
	Bachelor's Degree	98	4,46	0,606			
	Graduate Degree	38	4,32	0,593			
	Total	169	4,44	0,622			
Financial Performance	High School	15	4,28	0,891	1,027	0,382	
	Associate Degree	18	4,11	0,828			
	Bachelor's Degree	98	4,20	0,652			
	Graduate Degree	38	3,99	0,707			
	Total	169	4,15	0,707			

**Source:** Authors' calculations.

Table 7 presents the results of the ANOVA test conducted to determine whether there are differences in the means of the Green Management Practices Scale, its subdimensions, and the Corporate Reputation Scale and its subdimensions according to the "work year" variable.

Table 7 shows that the averages of the hospital managers' "Green Management Practices" scale and its subdimensions, namely, "Production Activities in Green Management Understanding," "Human Resources Activities in Green Management Understanding," "Accounting-Finance Activities in Green Management Understanding," and "R&D Activities in Green Management Understanding," were not statistically significant in terms of the "length of service" variable ( $p>0.05$ ).

No statistically significant differences were found in the "Corporate Reputation" scale average, and its subdimensions "Emotional Appeal," "Products and Services," "Social and Environmental Responsibility," "Vision and Leadership," "Workplace Environment," and "Financial Performance" showed no statistically significant difference in terms of the "work year" variable ( $p>0.05$ ).

**Table 7. Examination of the Green Management Practices Scale, its Subdimensions, and the Corporate Reputation Scale and its Subdimensions in Terms of the Work Duration Variable**

	Work Year	N	Average	Standard Deviation	F	p
<b>Green Management Practices Scale</b>	0-5 years	56	3,80	0,623	0,902	0,442
	6-10 years	48	3,84	0,586		
	11-15 years	34	3,97	0,514		
	16 years and over	31	3,96	0,553		
	Total	169	3,87	0,579		
Production Activities in Green Management Approach	0-5 years	56	3,69	0,521	1,075	0,361
	6-10 years	48	3,68	0,517		
	11-15 years	34	3,86	0,416		
	16 years and over	31	3,75	0,545		
	Total	169	3,73	0,506		
Human Resources Activities in Green Management Approach	0-5 years	56	4,03	0,841	0,533	0,660
	6-10 years	48	4,09	0,800		
	11-15 years	34	4,16	0,785		
	16 years and over	31	4,24	0,700		
	Total	169	4,11	0,791		
Accounting and Finance Activities in Green Management Approach	0-5 years	56	3,29	1,361	1,527	0,210
	6-10 years	48	3,57	1,087		
	11-15 years	34	3,46	1,025		
	16 years and over	31	3,84	1,157		
	Total	169	3,50	1,192		
R&D Activities in Green Management Approach	0-5 years	56	3,95	1,039	0,956	0,415
	6-10 years	48	3,95	0,883		
	11-15 years	34	4,25	0,781		
	16 years and over	31	4,06	0,854		
	Total	169	4,03	0,914		
<b>Corporate Reputation Scale</b>	0-5 years	56	4,46	0,577	0,061	0,980
	6-10 years	48	4,41	0,550		
	11-15 years	34	4,42	0,543		
	16 years and over	31	4,43	0,530		
	Total	169	4,43	0,549		
Emotional Appeal	0-5 years	56	4,54	0,599	0,189	0,904
	6-10 years	48	4,55	0,597		
	11-15 years	34	4,57	0,684		
	16 years and over	31	4,63	0,560		
	Total	169	4,56	0,605		
Products and Services	0-5 years	56	4,60	0,555	0,090	0,965
	6-10 years	48	4,61	0,588		
	11-15 years	34	4,60	0,519		
	16 years and over	31	4,55	0,624		
	Total	169	4,59	0,566		
Vision and Leadership	0-5 years	56	4,45	0,777	0,186	0,905
	6-10 years	48	4,40	0,793		
	11-15 years	34	4,32	0,806		
	16 years and over	31	4,43	0,741		
	Total	169	4,41	0,775		

Workplace Environment	0-5 years	56	4,52	0,603	0,420	0,739
	6-10 years	48	4,44	0,628		
	11-15 years	34	4,39	0,638		
	16 years and over	31	4,53	0,543		
	Total	169	4,47	0,604		
Social and Environmental Responsibility	0-5 years	56	4,51	0,629	0,315	0,815
	6-10 years	48	4,42	0,578		
	11-15 years	34	4,41	0,625		
	16 years and over	31	4,39	0,689		
	Total	169	4,44	0,622		
Financial Performance	0-5 years	56	4,18	0,818	0,335	0,800
	6-10 years	48	4,08	0,665		
	11-15 years	34	4,23	0,607		
	16 years and over	31	4,11	0,677		
	Total	169	4,15	0,707		

**Source:** Authors' calculations.

### 3.3. Analysis of the research model

This study aimed to estimate the effect of green management practices on corporate reputation via the structural equation modeling method. Within this framework, the effect was tested via three separate models. The first model examined the effect of the “Green Management Practices” scale on the “Corporate Reputation” scale. The second model examined the effects of the dimensions of the “Green Management Practices” scale on the “Corporate Reputation” scale. The third model examined the effects of the dimensions of the “Green Management Practices” scale on the dimensions of the “Corporate Reputation” scale. During the analysis phase, a separate analysis model was created for each model via the AMOS 24.0 program.

In structural equation modeling, various statistical tests are used to determine the adequacy of the data fit to the model. Table 8 provides the fit statistics values for the research model to determine the suitability of the structure of the tested model.

When Table 8 is examined, the fit index values for the effect model ( $X^2/df= 1.337 \leq 5$ ,  $RMSEA=0.045 \leq 0.080$ ,  $GFI=0.963 \geq 0.90$ , and  $CFI=0.958 \geq 0.90$ ) are within the acceptable range (İlhan and Çetin, 2014: 31).

**Table 8. Goodness-of-fit statistics for model validity**

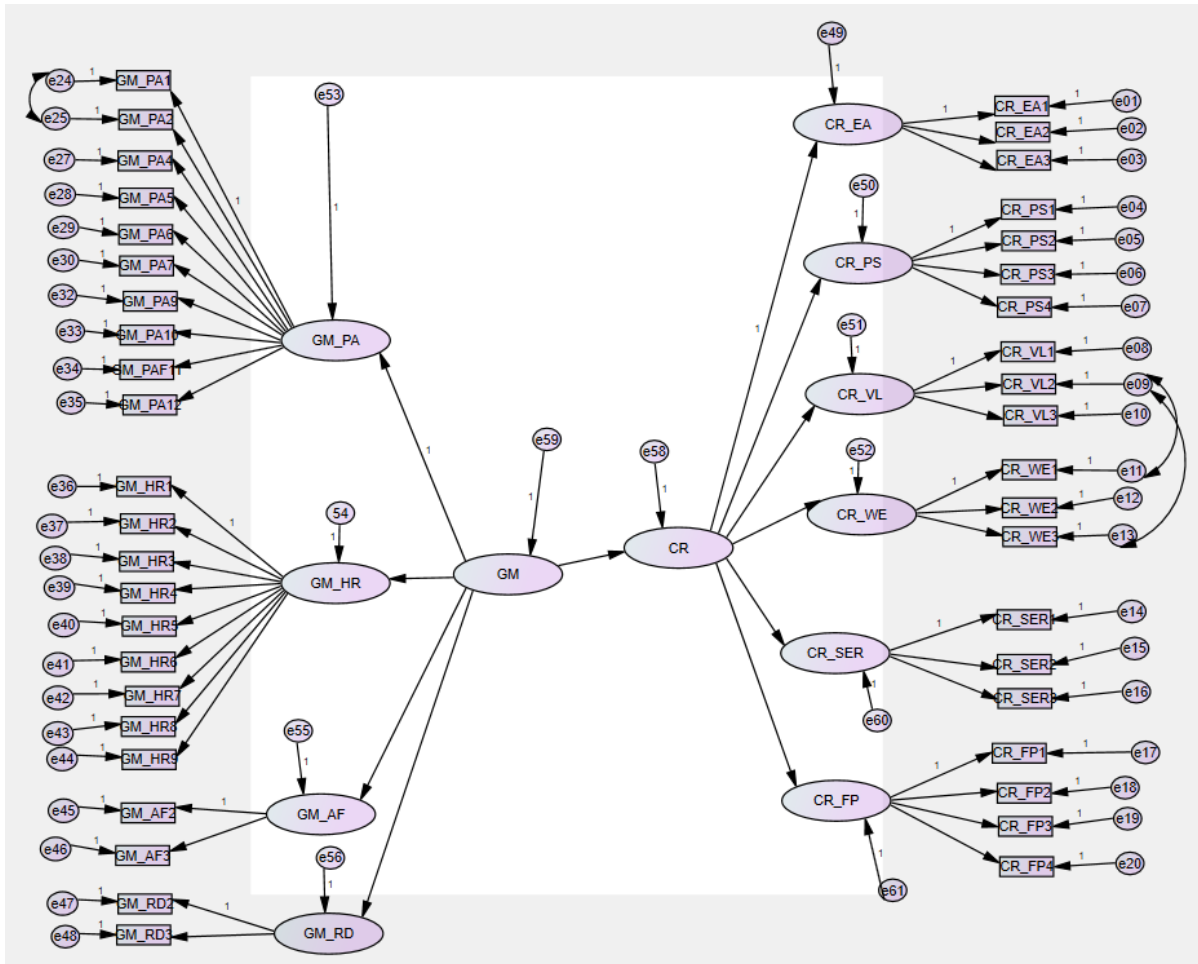
	<b>CMIN/DF</b>	<b>GFI</b>	<b>CFI</b>	<b>RMSEA</b>
<b>SEM Model</b>	1,337	0,963	0,958	0,045
<b>Acceptable Compliance</b>	$\leq 5$	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$	$\leq 0,080$

**Source:** Authors' calculations.

#### 3.3.1. Findings of Model 1

This model investigates the effect of the “Green Management Practices” scale on the “Corporate Reputation” scale.

In Model 1, “Green Management Practices” are associated with “Corporate Reputation,” and it is assumed that the exogenous variable “Green Management Practices” has an effect on the endogenous variable “Corporate Reputation.” The graphical representation of the relationships established within the framework of Model 1 is shown in Figure 2.



**Figure 2. YEM Model Diagram for the Impact of Green Management Practices on Corporate Reputation (Model 1)**

**Source:** Prepared by the author.

Table 9 shows the impact coefficient of green management practices on corporate reputation.

An examination of the impact coefficient of “green management practices” on “corporate reputation” in Table 9 reveals that this effect is statistically significant ( $p < 0.05$ ). According to data obtained from hospital administrators, the green management practices implemented in hospitals have an impact on corporate reputation. Hospitals' consideration of environmental protection in their management activities influences their perceptions of such protection.

**Table 9. Impact Coefficient of Green Management Practices on Corporate Reputation**

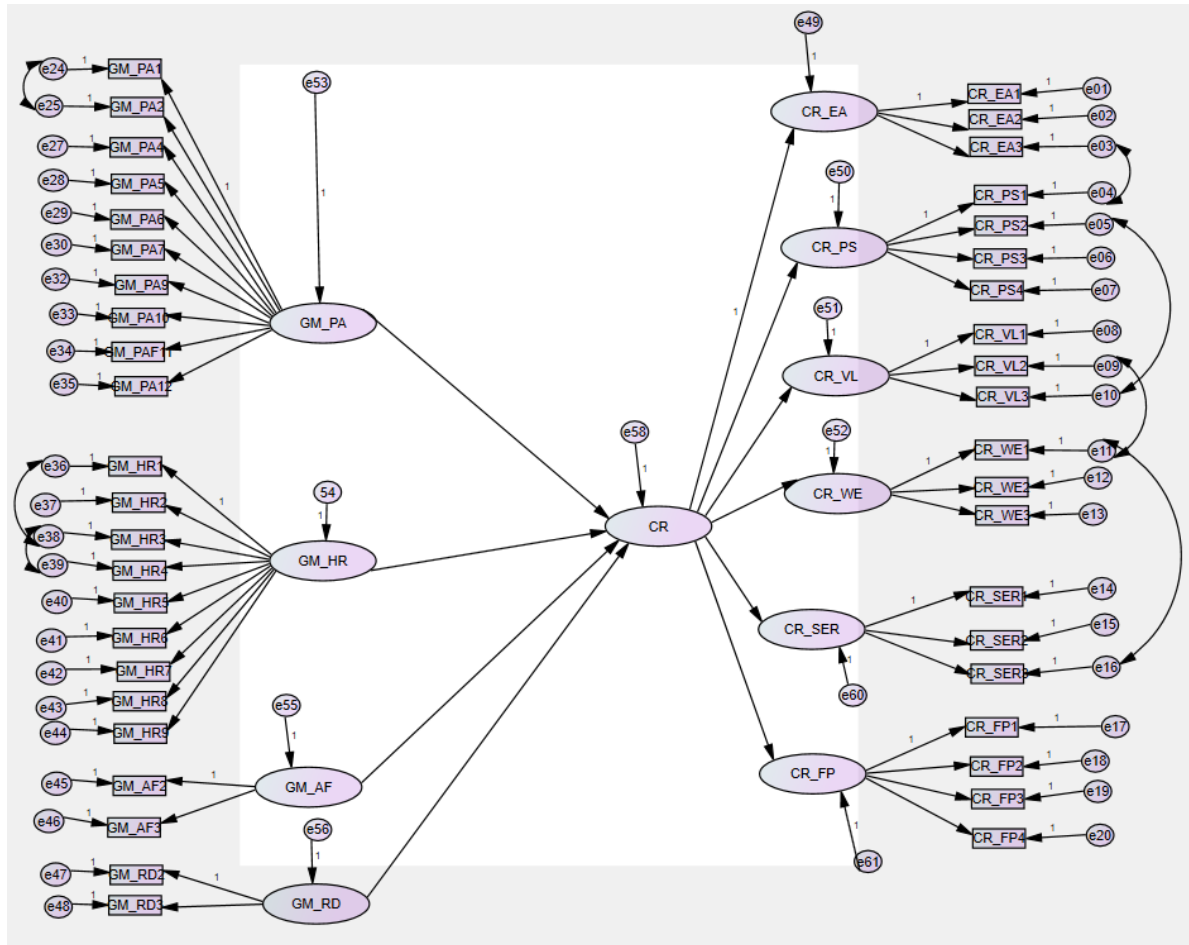
	Prediction	S. Prediction	S. Error	Critical Value	P
Corporate Reputation	1,077	0,573	0,324	3,327	***

**Source:** Authors' calculations.

### 3.3.2. Findings of Model 2

In Model 2, the dimensions of “Green Management Practices” (Production Activities in Green Management Understanding, Human Resources Activities in Green Management Understanding, Accounting-Finance Activities in Green Management Understanding, and R&D Activities in Green Management Understanding) are associated with “Corporate Reputation,” and it is assumed that the exogenous variable “Green Management Practices” has an effect on the endogenous variable “Corporate Reputation.” The graphical representation of the relationships established within the framework of Model 2 is shown in Figure 3.

**Figure 3. YEM Model Diagram for the Impact of Green Management Practices Dimensions on Corporate Reputation (Model 2)**



**Source:** Prepared by the author.

Table 10 shows the impact coefficients of the Green Management Practices Scale dimensions on the Corporate Reputation Scale.

An examination of the impact coefficients of the subdimensions of the “Green Management Practices” scale on the “Corporate Reputation” scale in Table 10 reveals that the effects of all the dimensions are statistically significant ( $p < 0.05$ ), except for the “R&D Activities in Green Management Understanding” subdimension ( $p > 0.05$ ). According to the standard estimated values, the highest impact is seen in the “Human Resources Activities in Green Management Understanding” subdimension, whereas the lowest impact is seen in the “Accounting-Finance Activities in Green Management Understanding” subdimension, with a negative effect. According to the data obtained from hospital managers, green practices in human resources and production activities increase hospital managers' perception of corporate reputation, whereas green accounting-finance practices negatively affect hospital managers' perception of corporate reputation. The implementation of green R&D practices does not affect managers' perceptions of corporate reputation. In green management, it is not an expected finding that accounting and financial activities have a negative impact on corporate reputation. This indicates that allocating resources from the annual budget for environmental expenditures and including environmental performance in the hospital's financial reports negatively affects the perception of the hospital. It is a noteworthy finding that R&D activities have no impact on corporate reputation in the Green Management Approach. This finding suggests that the development of environmental protection projects and the implementation of energy-saving practices in hospitals do not affect perceptions of the hospital.

**Table 10. Impact Coefficients of Green Management Practices Scale Subdimensions on the Corporate Reputation Scale**

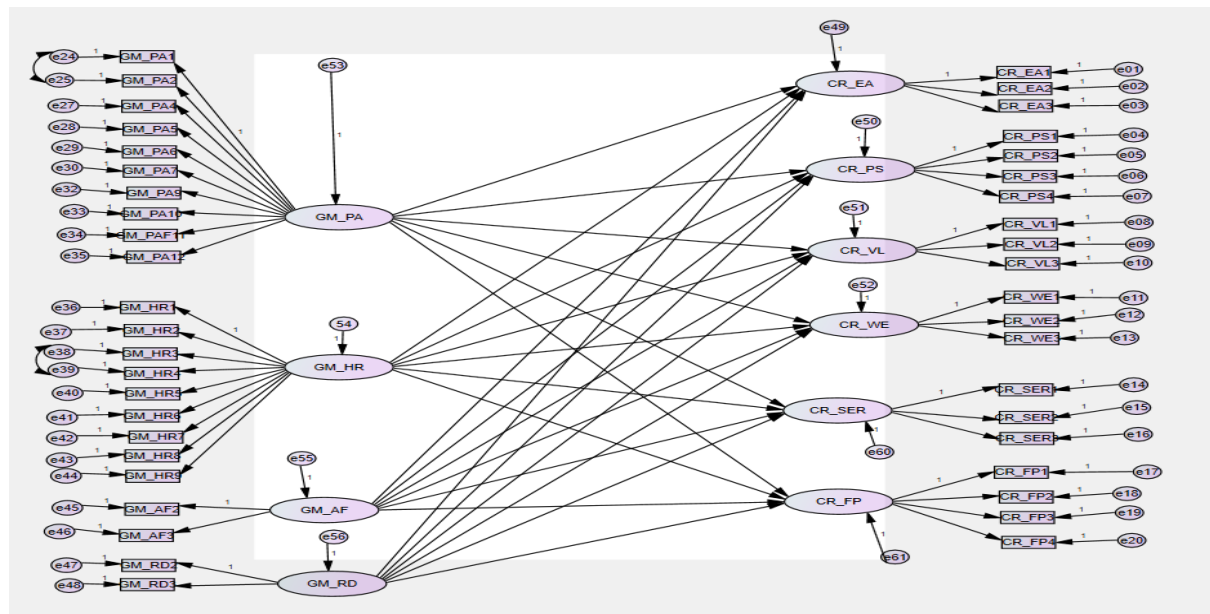
Dimensions	Prediction	S. Prediction	S. Error	Critical Value	P
Production Activities in Green Management Approach	0,544	0,353	0,186	2,917	0,004
Human Resources Activities in Green Management Approach	0,567	0,436	0,136	4,18	***
Accounting and Finance Activities in Green Management Approach	-0,062	-0,178	0,026	-2,382	0,017
R&D Activities in Green Management Approach	0,054	0,109	0,037	1,457	0,145

Source: Authors' calculations.

**3.3.3. Model 3 findings**

Research Model 3 relates the dimensions of “Green Management Practices” (Production Activities in Green Management, Accounting and Finance Activities in Green Management, and R&D Activities in Green Management) to the dimensions of “Corporate Reputation” (“Emotional Appeal, Products and Services, Vision and Leadership, Workplace Environment, Social and Environmental Responsibility, and Financial Performance”), and it is assumed that the exogenous variable “Green Management Practices” affects the endogenous variable “Corporate Reputation”. A graphical representation of the relationships established within the framework of Model 3 is shown in Figure 4.

**Figure 4. YEM Model Diagram for the Effect of Green Management Practices Dimensions on Corporate Reputation Dimensions (Model 3)**



Source: Prepared by the author.

Table 11 shows the effect coefficients of the dimensions of the “Green Management Practices” scale on the emotional appeal subdimension of the “Corporate Reputation” scale.

An examination of the effect coefficients of the subdimensions of the “Green Management Practices” scale on the “Emotional Appeal” subdimension in Table 11 reveals that the effects of all the dimensions are statistically significant ( $p > 0.05$ ), except for the “R&D Activities in Green Management Understanding” subdimension. ( $p < 0.05$ ). According to standard estimation values, the highest effect is observed in the “Accounting-Finance Activities in Green Management Understanding” subdimension, whereas the lowest effect is observed in the “Production Activities in Green Management Understanding” subdimension. According to the data obtained from hospital managers, the perceptions of managers regarding trust, respect, and positive feelings are positively affected by green practices in human resources and production activities; negatively affected by green practices in accounting and finance activities; and not affected by green practices in R&D activities.

**Table 11. Effect Coefficients of the Subdimensions of the Green Management Practices Scale on the Emotional Attractiveness Subdimension**

Dimensions	Prediction	S. Prediction	S. Error	Critical Value	P
Production Activities in Green Management Approach	0,591	0,302	0,195	3,034	0,002
Human Resources Activities in Green Management Approach	0,883	0,497	0,186	4,755	***
Accounting and Finance Activities in Green Management Approach	-0,693	-0,671	0,113	-6,157	***
R&D Activities in Green Management Approach	0,041	0,056	0,053	0,771	0,441

**Source:** Authors’ calculations.

Table 12 shows the impact coefficients of the dimensions of the “Green Management Practices” scale on the “Products and Services” subdimension of the “Corporate Reputation” scale.

An examination of the impact coefficients of the subdimensions of the “Green Management Practices” scale on the “Products and Services” subdimension in Table 12 reveals that the effects of all the dimensions are statistically significant ( $p < 0.05$ ). According to the standard estimated values, the highest impact is observed in the “Accounting and Financial Activities in Green Management” subdimension, whereas the lowest impact is observed in the “R&D Activities in Green Management” subdimension. According to data obtained from hospital administrators, green practices in production, human resources, and R&D positively affect administrators' perceptions of hospital service quality, innovative services, and patients' value for money, whereas green practices in accounting and finance negatively affect these perceptions.

**Table 12. Impact Coefficients of the Green Management Practices Scale Subdimensions on the Product and Service Subdimensions**

Dimensions	Prediction	S. Prediction	S. Error	Critical Value	P
Production Activities in Green Management Approach	0,951	0,49	0,259	3,665	***
Human Resources Activities in Green Management Approach	0,688	0,39	0,157	4,377	***
Accounting and Finance Activities in Green Management Approach	-0,636	-0,62	0,105	-6,082	***
R&D Activities in Green Management Approach	0,126	0,176	0,051	2,470	0,014

**Source:** Authors’ calculations.

Table 13 shows the impact coefficients of the dimensions of the “Green Management Practices” scale on the “Vision and Leadership” subdimension of the “Corporate Reputation” scale.

An examination of the impact coefficients of the subdimensions of the “Green Management Practices” scale on the “Vision and Leadership” subdimension in Table 13 reveals that the effects of all the dimensions are statistically significant ( $p > 0.05$ ), except for the “R&D Activities in Green Management Understanding” subdimension. ( $p < 0.05$ ). According to standard estimation values, the highest impact is observed in the “Accounting and Financial Activities in Green Management Understanding” subdimension, whereas the lowest impact is observed in the “Production Activities in Green Management Understanding” subdimension. According to data obtained from hospital managers, green practices in human resources and production activities positively affect managers' perceptions of the hospital's ability to take advantage of market opportunities, have a clear vision, and have excellent leadership at the management level, whereas green practices in accounting and finance activities have a negative effect; green practices in R&D activities have no effect.

**Table 13. Impact Coefficients of the Green Management Practices Scale Subdimensions on the Vision and Leadership Subdimensions**

Dimensions	Prediction	S. Prediction	S. Error	Critical Value	P
Production Activities in Green Management Approach	0,838	0,245	0,302	2,772	0,006
Human Resources Activities in Green Management Approach	1,528	0,493	0,315	4,856	***
Accounting and Finance Activities in Green Management Approach	-1,25	-0,693	0,194	-6,444	***
R&D Activities in Green Management Approach	0,076	0,060	0,089	0,857	0,391

**Source:** Authors’ calculations.

Table 14 shows the impact coefficients of the dimensions of the “Green Management Practices” scale on the “Workplace Environment” subdimension of the “Corporate Reputation” scale.

An examination of the impact coefficients of the subdimensions of the “Green Management Practices” scale on the “Workplace Environment” subdimension in Table 14 reveals that the effects of all the dimensions are statistically significant ( $p < 0.05$ ), except for the “R&D Activities in Green Management Understanding” subdimension ( $p < 0.05$ ). According to the standard estimated values, the highest impact is observed in the “Accounting and Finance Activities in Green Management Understanding” subdimension, whereas the lowest impact is observed in the “Production Activities in Green Management Understanding” subdimension. According to the data obtained from hospital managers, green practices in human resources and production activities positively affect managers' perceptions of management level, working environment and conditions, and employee quality, whereas green practices in accounting and finance activities negatively affect these perceptions. Green practices in R&D activities do not affect these perceptions.

**Table 14. Impact Coefficients of the Subdimensions of the Green Management Practices Scale on the Workplace Environment Subdimension**

Dimensions	Prediction	S. Prediction	S. Error	Critical Value	P
Production Activities in Green Management Approach	0,744	0,275	0,251	2,966	0,003
Human Resources Activities in Green Management Approach	1,284	0,523	0,258	4,984	***
Accounting and Finance Activities in Green Management Approach	-1,102	-0,772	0,165	-6,695	***
R&D Activities in Green Management Approach	0,124	0,124	0,071	1,76	0,078

**Source:** Authors' calculations.

Table 15 shows the impact coefficients of the dimensions of the “green management practices” scale on the “social and environmental responsibility” subdimension of the “corporate reputation” scale.

An examination of the impact coefficients of the subdimensions of the “green management practices” scale on the “social and environmental responsibility” subdimension in Table 15 reveals that the effects of all the dimensions are statistically significant ( $p < 0.05$ ). According to standard estimation values, the highest impact is observed in the “Accounting and Finance Activities in Green Management Understanding” subdimension, whereas the lowest impact is observed in the “R&D Activities in Green Management Understanding” subdimension. According to the data obtained from hospital managers, a hospital's sensitivity to social issues, environmental awareness, and managers' perceptions of sensitivity in dealing with people are positively affected by green practices in terms of human resources, R&D, and production activities, whereas green practices in accounting and finance activities have a negative effect.

**Table 15. Impact Coefficients of the Green Management Practices Scale Subdimensions on the Social and Environmental Responsibility Subdimensions**

Dimensions	Prediction	S. Prediction	S. Error	Critical Value	P
Production Activities in Green Management Approach	1,016	0,376	0,31	3,278	0,001
Human Resources Activities in Green Management Approach	0,989	0,403	0,233	4,252	***
Accounting and Finance Activities in Green Management Approach	-1,017	-0,712	0,166	-6,141	***
R&D Activities in Green Management Approach	0,257	0,257	0,079	3,248	0,001

**Source:** Authors' calculations.

Table 16 shows the impact coefficients of the dimensions of the “Green Management Practices” scale on the “Financial Performance” subdimension of the “Corporate Reputation” scale.

An examination of the impact coefficients of the subdimensions of the “green management practices” scale on the “financial performance” subdimension in Table 16 reveals that the effects of all the dimensions are statistically significant ( $p < 0.05$ ). According to standard estimation values, the highest impact is observed in the “Accounting and Finance Activities in Green Management” subdimension, whereas the lowest impact is observed in the “R&D Activities in Green Management” subdimension. According to data obtained from hospital managers, green practices in human resources, R&D, and production activities positively affect managers' perceptions of the hospital's financial history, investment options, position

among competitors, and growth potential, whereas green practices in accounting and finance activities negatively affect these perceptions.

**Table 16. Impact Coefficients of the Subdimensions of the Green Management Practices Scale on the Financial Performance Subdimension**

Dimensions	Prediction	S. Prediction	S. Error	Critical Value	P
Production Activities in Green Management Approach	1,156	0,462	0,339	3,414	***
Human Resources Activities in Green Management Approach	0,962	0,423	0,231	4,159	***
Accounting and Finance Activities in Green Management Approach	-0,75	-0,567	0,143	-5,239	***
R&D Activities in Green Management Approach	0,216	0,233	0,076	2,841	0,004

**Source:** Authors' calculations.

In Green Management, it is not an expected finding that accounting and financial activities have a negative impact on all sub-dimensions of the corporate reputation scale. This finding is based on trust, respect, positive feelings, service quality, innovative services, patients receiving value for money for the services they pay for, the hospital's ability to take advantage of market opportunities, having a clear vision, excellent leadership at the management level, the working environment and conditions, employee quality, the hospital's sensitivity to social issues, environmental awareness, sensitivity in treating people, financial history, investment options, position among competitors, and growth potential negatively affect perceptions of the hospital. It is a noteworthy finding that R&D activities in Green Management do not have an impact on "Emotional Appeal, Vision and Leadership, Workplace Environment." The development of projects aimed at protecting the environment in hospitals and the implementation of energy-saving practices did not affect participants' perceptions of trust, respect, positive feelings, the hospital's ability to take advantage of market opportunities, clear vision, excellent leadership at the management level, working environment and conditions, and employee quality.

According to the results, H1 is rejected, H2, H4, and H5 are partially accepted, and H3 is accepted.

#### 4. Discussion and conclusion

In this section, similarities and differences are discussed on the basis of the results acquired from studies conducted in line with the information acquired from hospital administrators.

The study revealed that green management practices and all their subdimensions did not significantly differ according to the variables of gender, age group, length of service, and education level. Unlike studies in the literature (Görgülü et al., 2023; Karakuş and Mert, 2023; Sarıkaya et al., 2024), green management practices and their subdimensions did not significantly differ according to demographic variables, and H1 was rejected. The reasons for this difference are that studies in the literature have been conducted on different professions and different sectors, whereas this study was conducted only on hospital managers in the healthcare sector, healthcare managers with similar knowledge and experience and the majority of them having a high level of education, the hospitals where the application was made sensitive to green management, ensuring that managers of all ages are knowledgeable about green management practices by providing green training at regular intervals. In the hospitals where this study was conducted, it is considered that managers, from those with the least to those working at the institution, are knowledgeable about green management practices and that, regardless of their educational level, they are sensitive to having complete knowledge about the green management practices implemented in the hospitals where this study was conducted.

The study revealed that the average score for the emotional attractiveness subdimension of the Corporate Reputation Scale differed between female and male participants. The source of this difference was that male participants' perceptions of emotional attractiveness were greater than those of female participants. Male hospital administrators are thought to trust the hospital more, respect it more, and have more positive feelings about it than female administrators. As in the studies in the literature (Işık et al., 2016; Karakaya & Aydın, 2015), the present study did not find any differences between female and male participants in the Corporate Reputation Scale subdimensions other than the emotional attractiveness dimension.

The Corporate Reputation Scale and its subdimensions (Emotional Appeal, Products and Services, Social and Environmental Responsibility) have different average scores among hospital managers working in

public and private institutions. Private hospital administrators are thought to have more positive perceptions than public hospital administrators regarding the services, social awareness, management level, working environment, and financial status of the hospitals they work at. The results of this study are similar to those of Çınaroğlu and Şahin (2013).

The averages of the Corporate Reputation Scale and its subdimensions (Emotional Appeal, Vision and Leadership, and Workplace Environment) differ according to the “age group” of hospital administrators. The reason for the difference in emotional attractiveness perceptions is that the perceptions of hospital administrators in the 20–30 age group are lower than those of hospital administrators in other age groups. The reason for the difference in perceptions of Vision and Leadership and Workplace Environment is that the perceptions of hospital managers in the 20–30 age group are lower than those of hospital managers in the 41–50 age group. Hospital administrators in the 20-30 age group are thought to trust the hospital more, respect it, and have positive feelings toward it compared to other age groups. Hospital administrators in the 20-30 age group are thought to have a lower perception than those in the 41-50 age group regarding their hospital's ability to take advantage of market opportunities, have a clear vision, and have excellent leadership in management. Hospital managers in the 20-30 age group are thought to have a lower perception of the management level, working environment and conditions, and employee quality compared to the 41-50 age group. Similar to the studies by Fettahlioğlu et al. (2016) and Deniz et al. (2017), this study revealed that perceptions of emotional attractiveness, vision and leadership, and the workplace environment significantly differed according to age group.

A statistically significant difference was found in the “educational level” variable in the emotional attractiveness subdimension of the Corporate Reputation Scale. This difference stems from the fact that the perceptions of hospital managers with an associate degree level of education regarding “emotional attractiveness” are lower than those of hospital managers with high school, bachelor's, and postgraduate degrees. As in the studies by Alnaçık et al. (2010) and Işık et al. (2016), this study also revealed that hospital managers significantly differ in the emotional attractiveness subdimension according to the education level variable.

The means of the Corporate Reputation Scale and its subdimensions do not differ according to the length of service of hospital administrators. In contrast to Avcı's (2019) study, the present study revealed that the means of the Corporate Reputation Scale and its subdimensions do not differ according to the length of service of hospital administrators, similar to the findings of Deniz et al. (2017). The hypothesis (H2) that “the averages of the corporate reputation scale and its subdimensions show a statistically significant difference according to demographic variables” was partially accepted.

The study concluded that the effect of “green management practices” on “corporate reputation” is statistically significant, thus supporting H3. When examining the effect coefficients on the “Corporate Reputation” scale, the effects of all the dimensions except the “R&D Activities in Green Management Understanding” subdimension were statistically significant. When examining the impact coefficients of the Green Management Practices scale on the Corporate Reputation scale, it was concluded that the effects of all the dimensions except the “R&D Activities in Green Management” subdimension were statistically significant, and hypothesis H4 was partially accepted. When the impact coefficients of the subdimensions of the “Green Management Practices” scale on the subdimensions of the “Corporate Reputation” scale (Products and Services, Social and Environmental Responsibility, and Financial Performance) are examined, the effects of all the dimensions are statistically significant. When the impact coefficients of the subdimensions of the “Green Management Practices” scale on the subdimensions of the “Corporate Reputation” (Emotional Appeal, Vision and Leadership, and Workplace Environment) subdimension are examined, the effects of all the dimensions except the “R&D Activities in Green Management Understanding” subdimension are statistically significant, and hypothesis H5 is partially accepted.

Given the growing interest in green awareness and the emergence of negative attitudes toward nature as a reaction among the public, this result was expected. Today, individuals have certain expectations of businesses beyond simply demanding products and services. One such expectation is that businesses adopt an environmentally conscious approach, meaning that they use natural resources efficiently in their production processes and protect nature. Therefore, it was thought that green management practices would have an impact on corporate reputation perceptions. A study conducted by Irfan et al. (2018) on public employees revealed that economic sustainability, social sustainability, and environmental sustainability positively affect the reputation of public sector organizations. A study conducted by Yapraklı and Noksan

(2023) on mobile phone users revealed that the green marketing mix implemented by companies affects both corporate reputation and brand evangelism. Yangınlar and others (2022) concluded that there is a relationship between the subfactors of green supply chain management and the subfactors of corporate social responsibility. Green procurement, green packaging, green transportation, and green storage positively impact a company's corporate reputation. Wang et al. (2025) reported that green human resource management (GHRM) has a significant positive effect on corporate environmental performance and that corporate reputation and green dynamic talent have dual mediating effects on this relationship. Wang et al. (2023) showed that green human resource management has an optimal relationship with job search intention and corporate reputation and that corporate social responsibility plays an important mediating role in this relationship. Tiep Le et al. (2025) demonstrated that there are strong and positive relationships between green human resource management, corporate social responsibility, and organizational performance in SMEs and that corporate reputation and employee commitment serve as important mediating variables.

The study finalized that green management practices have an effect on corporate reputation, similar to the studies mentioned above. This opens up the possibility for future studies to investigate other factors where green management practices are effective.

Hospitals' consideration of environmental protection in their management activities affects their perceptions of hospitals. Green practices in terms of human resources and production activities increase hospital managers' perceptions of corporate reputation, whereas green accounting and finance practices negatively affect hospital managers' perceptions of corporate reputation. It has been observed that the green R&D practices implemented do not affect managers' perceptions of corporate reputation. Green practices in terms of human resources and production activities positively affect managers' perceptions of trust, respect, and positive feelings, whereas green practices in accounting and finance negatively affect these perceptions. Green practices in R&D activities do not affect these perceptions. Green practices in production, human resources, and R&D positively affect managers' perceptions of hospital service quality, innovative services, and patients' value for money, whereas green practices in accounting and finance negatively affect these perceptions. Hospital executives' perceptions regarding capitalizing on market opportunities, having a clear vision, and possessing excellent leadership at the management level; green practices in human resources and production activities having a positive impact; green practices in accounting and finance activities having a negative impact; and green practices in R&D activities having no impact. The perceptions of management regarding the working environment and conditions and employee quality and green practices in human resources and production activities have positive effects, green practices in accounting and finance activities have negative effects, and green practices in R&D activities have no effect. Green practices in terms of human resources, R&D, and production activities positively affect managers' perceptions of hospitals' sensitivity to social issues, environmental awareness, and sensitivity in dealing with people, whereas green practices in accounting and finance activities negatively affect these perceptions. Green practices in terms of human resources, R&D, and production positively affect managers' perceptions of hospitals' financial history, investment options, position among competitors, and growth potential, whereas green practices in accounting and finance negatively affect these perceptions.

The recommendations developed based on the results obtained from the research are listed in order.

Health policymakers may be advised to ensure the creation of a guide for green management practices in healthcare institutions and to standardize these practices across all healthcare institutions. It is believed that implementing these practices will positively impact the corporate reputation of healthcare institutions.

Healthcare institution managers may be advised to:

- Prioritize the use of renewable energy sources over energy sources such as oil, coal, and natural gas in healthcare institutions. Energy sources such as oil and coal are not recommended because they pollute the air. The use of renewable energy sources will prevent air pollution and reduce hospital energy costs.
- It may be recommended that healthcare institutions evaluate recyclable and non-recyclable waste. This will reduce costs in healthcare institutions.

- It may be recommended that healthcare institutions purchase environmentally friendly technologies.
- It may be recommended that resources be allocated from the annual budget for green management practices. It is believed that implementing these recommendations will positively impact the corporate reputation of healthcare institutions.

To researchers:

- It may be advisable to investigate the impact of green management practices on corporate reputation in other areas as well.
- It may be recommended to investigate the importance of green management practices in healthcare institutions from the perspective of stakeholders.
- After green management practices become more widespread in businesses, it may be recommended to investigate their impact on corporate reputation, customer satisfaction, repeat purchase behavior, perceived service quality, willingness to recommend the business to others, and costs.

## References

- Akgün, F. (2024). Sağlık yönetimi öğrencilerinin yeşil yönetim ve sürdürülebilirlik algısının incelemesi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(4), 1144-1171. doi: 10.18074/ckuiibfd.1572866.
- Almıaçık, E., Almıaçık, Ü. ve Genç, N. (2010). Kurumsal itibar bileşenlerinin algılanan önemi demografik özelliklerden etkilenmekte midir?. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(23), 93-114.
- Altınbay, A. ve Durak, H. (2022). Çevre muhasebesi, yeşil muhasebe ve karbon muhasebesi kavramları hakkında yazılan makalelerin bibliyometrik analizi. *International Journal of Applied Economic and Finance Studies*, 7(1), 140-155.
- Al-Zawahreh, A., Khasawneh, S. ve Al-Jaradat, M. (2019). Green management practices in higher education: the status of sustainable leadership. *Tert Educ Manag* 25, 53–63. <https://doi.org/10.1007/s11233-018-09014-9>.
- Avcı, K. (2019). Üniversite iç paydaşlarının kurumsal itibar algısı: Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi kurumsal itibar araştırması. *Selçuk İletişim*, 12(1), 42-63. <https://doi.org/10.18094/josc.458698>.
- Aydın, A. F. (2015). Kurumsal itibar açısından sosyal medyaya ilişkin bir değerlendirme. *Karadeniz Teknik Üniversitesi İletişim Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 78-92.
- Aykan, E. ve Sevim, B. (2013). Konaklama işletmelerinde çevre yönetimi uygulamaları ve algılanan kurumsal itibar üzerindeki etkisi: Kayseri ve Nevşehir Otelleri üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 93–113.
- Banihashemi, S. A., Khalilzadeh, M., Antucheviciene, J. ve Edalatpanah, S. A. (2023). Identifying and prioritizing the challenges and obstacles of the green supply chain management in the construction industry using the fuzzy BWM method. *Buildings*, 13(1), 38. <https://doi.org/10.3390/buildings13010038>.
- Çınaroğlu, S. ve Şahin, B. (2013). Özel ve kamu hastanelerinin algılanan kurumsal itibar ve imaj açısından karşılaştırılması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9(18), 283-298. <https://doi.org/10.11122/ijmeb.2013.9.18.79>.
- Deniz, S., Çimen, M., Cizmeci, E., Erkoç, B. ve Yüksel, O. (2017). Özel hastane çalışanlarının kurumsal itibar algısının belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 20(1), 37-48.
- Fettahlioğlu, H. S., Fettahlioğlu, Ö. O., Yıldız, A., Birin, C. (2016). İçsel pazarlamanın kurumsal itibar üzerine etkisi: Bir alan araştırması. *International Journal of Academic Values Studies* (4), 30-45.
- Fombrun, C. J. ve Foss, C. B. (2001). Developing a reputation quotient. *The Gauge*, 14(3), 2-5.

- Fombrun, C. J., Gardberg, N. A. ve Sever, J. M. (2000). The reputation quotient SM: A multi-stakeholder measure of corporate reputation. *Journal of Brand Management*, 7, 241-255.
- García-Salirrosas, E. E. ve Rondon-Eusebio, R. F. (2022). Green marketing practices related to key variables of consumer purchasing behavior. *Sustainability*, 14(14), 8499. <https://doi.org/10.3390/su14148499>.
- Gezer, Y., & Esmer, Y. (2023). Tarımsal işletmelerde yeşil yönetim uygulamaları: nitel bir araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 15(2), 172-187. <https://doi.org/10.55978/sobiadsbd.1265186>.
- Görgülü, D. G., Tunaboşlu, F., Canar, F., Dişbudak, M. H., Aydın, R. ve Diri, R. (2023). Examination of sustainable development and green management practices in educational institutions: Eğitim kurumlarında sürdürülebilir kalkınma ve yeşil yönetim uygulamalarının incelenmesi. *Journal of Management and Educational Sciences*, 2(4), 586-594. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10686473>.
- Güleryüz, İ. (2020). Kurumsal itibar yönetiminde kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin etkisi: İlişkisel bir analiz çalışması. *Uluslararası Beşeri Bilimler ve Eğitim Dergisi*, 6(13), 241-266.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M. ve Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*, Third Edition, United States of America: AGE Publications India Pvt. Ltd.
- Hesari, A. E., Shadiardehaei, E. ve Shahrabi, B. (2021). The effect of corporate social responsibility on brand performance with the mediating role of corporate reputation, resource commitment and green creativity. *Tehnički Glasnik*, 15(1), 84-91. <https://doi.org/10.31803/tg-20200922163131>.
- Husain, M. N., Harahap, E. F., Bachtar, Y. C., Diawati, P. ve Santos, E. R. (2023). The sustainability development dilemma in green public relations: Part of CSR failure?. *Jurnal Studi Komunikasi*, 7(3), 759-778. <https://doi.org/10.25139/jsk.v7i3.7386>.
- Irfan, M., Hassan, M. ve Hassan, N. (2018). Unravelling the fuzzy effect of economic, social and environmental sustainability on the corporate reputation of publicsector organizations: A case study of Pakistan. *Sustainability*, 10(3), 769, 1-16. <https://doi.org/10.3390/su10030769>.
- Işık, M., Çiçek, B. ve Almalı, V. (2016). Üniversitelerin iç paydaşlarının kurumsal itibar algısını ölçmeye yönelik bir araştırma. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 163-180.
- İlhan, M. ve Çetin, B. (2014). LISREL ve AMOS programları kullanılarak gerçekleştirilen yapısal eşitlik modeli (YEM) analizlerine ilişkin sonuçların karşılaştırılması. *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, 5(2), 26-42. <https://doi.org/10.21031/epod.31126>.
- Karabulut, E. (2003). *İşletmelerde çevre bilinci ve yeşil yönetim uygulamalarının işletme başarısına katkısını incelemeye yönelik bir araştırma*. (Doktora tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karakaya, A. ve Aydın, Ç. Ö. (2015). Kurumsal itibar algısının değerlendirilmesi. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 2(4), 175-179. <https://doi.org/10.5455/sad.2015131450899438>.
- Karakuş, Ü ve Mert, G. (2023, Eylül). *Sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin işletmelerin yeşil yönetim uygulamalarına ve örgüt performansına etkisi*. Eurasia II. International Scientific Research and Innovation Congress Sunulan Bildiri, Ankara, 37-42. Erişim adresi: [https://www.researchgate.net/profile/Muhammad-Adil-68/publication/374134245\\_EVALUATION\\_OF\\_ESSENTIAL\\_OIL\\_OF\\_FOENICULUM\\_VULGARE\\_FENNEL\\_SEED\\_FOR\\_ANTICOCCIDIAL\\_EFFECTS\\_IN\\_BROILER\\_CHICKEN/links/650f2a2f61f18040c21a2ca4/EVALUATION-OF-ESSENTIAL-OIL-OF-FOENICULUM-VULGARE-FENNEL-SEED-FOR-ANTICOCCIDIAL-EFFECTS-IN-BROILER-CHICKEN.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Muhammad-Adil-68/publication/374134245_EVALUATION_OF_ESSENTIAL_OIL_OF_FOENICULUM_VULGARE_FENNEL_SEED_FOR_ANTICOCCIDIAL_EFFECTS_IN_BROILER_CHICKEN/links/650f2a2f61f18040c21a2ca4/EVALUATION-OF-ESSENTIAL-OIL-OF-FOENICULUM-VULGARE-FENNEL-SEED-FOR-ANTICOCCIDIAL-EFFECTS-IN-BROILER-CHICKEN.pdf).
- Kurt, Z., & Çakıcı, A. (2025). İşletmelerde İsrarla Mücadelede Yeşil Yönetim Uygulamalarının Rolü. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(1), 294-311. <https://doi.org/10.21547/jss.1426644>.
- Küçükkıralı, Z. ve Afşar, K. E. (2023). Yeşil finans uygulamaları çerçevesinde blok zincir teknolojisi ve tokenizasyon. Orhan ÇELİK, Korkut ÖZKORKUT, Türkmen GÖKSEL, Barış ÖVGÜN, Altuğ

YALÇINTAŞ, Anıl AKÇAĞLAYAN, İbrahim BEKTAŞ, Yasin Barış ÖZELCİ ve Zeynep ÖZKAN (Editörler), Toplum ve Doğa İçin Blokzinciri Sempozyumu (61-76). Ankara Üniversitesi Yayınları.

- Mensah, A. O., Afum, E. ve Sam, E. A. (2021). Does GHRM spur business performance via green corporate citizenship, green corporate reputation and environmental performance?. *Management of Environmental Quality: An International Journal*, 32(4), 681-699. <https://doi.org/10.1108/MEQ-01-2021-0004>.
- Öğüt, A., Ekinci, T. ve Gökce, Ş. (2023). Yeşil yönetim uygulamaları ve firma performansı arasındaki ilişkinin bibliyometrik analizi. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 258-277. DOI: 10.51124/jneusbf.2023.67.
- Pritchard, M. ve Wilson, T. (2018). Building corporate reputation through consumer responses to green new products. *Journal of Brand Management*, 25(1), 38-52. DOI 10.1057/s41262-017-0071-3.
- Quintana-García, C., Benavides-Chicón, C. G. ve Marchante-Lara, M. (2021). Does a green supply chain improve corporate reputation? Empirical evidence from European manufacturing sectors. *Industrial Marketing Management*, 92, 344- 353. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2019.12.011>.
- Sağbaş, M., Erdoğan, F. A. ve Sundu, M. (2022). Yeşil insan kaynakları yönetimi: Sistemik içerik analizi yöntemi ile alan yazının incelenmesi. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(3), 236–257. <https://doi.org/10.26677/TR1010.2022.931>.
- Sarıcı, R. ve Erikli, S. (2022). Yeşil ürün, yeşil ekonomi, yeşil üretim ve sürdürülebilirlik kapsamında yapılan araştırmalara yönelik içerik analizi. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, 25(1), 98-119. <https://doi.org/10.55931/ahbvtfd.1114968>.
- Sarıkaya, N. Y., Er, M., Türkmen, R., Aral, M. ve İzgi, S. (2024). Sürdürülebilir kalkınma ve yeşil yönetim uygulamaları. *International QMX Journal*, 3(1), 255-267. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10602347>.
- Tiep Le, T., Vu Nguyen Thao, L., Le, C. G. L., & Bui Hai, T. (2025). Green human resource management and corporate social responsibility as drivers of organizational performance: mediating effects of employee engagement and corporate reputation in Vietnam. *Journal of Global Responsibility*, 16(3), 569-593. <https://doi.org/10.1108/JGR-02-2024-0023>.
- Uzunsakal, E. ve Yıldız, D. (2018). Alan araştırmalarında güvenilirlik testlerinin karşılaştırılması ve tarımsal veriler üzerine bir uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 14-28.
- Wang, L., Zhang, Z., Cui, S., & Zhu, H. (2025). Green human resource management and corporate environmental performance: The mediating role of corporate reputation and green dynamic capability. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 63(2), e70000. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.70000>.
- Wang, Q., Gazi, M. A. I., Sobhani, F. A., Al Masud, A., Islam, M. A., & Akter, T. (2023). Green human resource management and job pursuit intention: mediating role of corporate social responsibility and organizational reputation. *Environmental Research Communications*, 5(7), 075001. DOI 10.1088/2515-7620/acda81.
- Yangınlar, G., Fidan, Y., & Küllük, S. (2022). Green supply chain management as a determinant of corporate social responsibility and corporate reputation. *Turkish Journal of Business Ethics*, 15(1), 84-108. DOI: 10.12711/tjbe/m2771.
- Yapraklı, T.Ş. ve Noksan, E. (2023). Firmaların yeşil pazarlama karmasının kurumsal itibar ve marka evangelizmi üzerindeki etkisi: Cep telefonu sektörü ve gsm operatörlerinde karşılaştırmalı bir saha araştırması. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(4), 341-356. DOI: <https://doi.org/10.52791/aksarayıibd.1251908>.
- Yeşilyurt, Ö. (2025). Sağlık alanında yeşil yönetim ve yalın yönetim çalışmalarının bibliyometrik analizi. *Journal of History School*, 18(LXXIV), 518-541. [10.29228/joh.80795](https://doi.org/10.29228/joh.80795).

**Araştırma Makalesi**

**The Impact of Green Management Practices in Healthcare Institutions on Corporate Reputation**

*Sağlık Kurumlarında Yeşil Yönetim Uygulamalarının Kurumsal İtibara Etkisi*

<p><b>Semra ALTSOY</b> Doktor, Bağımsız Araştırmacı <a href="mailto:semraksoy@hotmail.com">semraksoy@hotmail.com</a> <a href="https://orcid.org/0000-0002-8404-6086">https://orcid.org/0000-0002-8404-6086</a></p>	<p><b>Zekai ÖZTÜRK</b> Prof. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi <a href="mailto:ozturk@gmail.com">ozturk@gmail.com</a> <a href="https://orcid.org/0000-0003-2569-7249">https://orcid.org/0000-0003-2569-7249</a></p>
--	---

**Genişletilmiş Özet**

Yeşil yönetim, bugünün ihtiyaçlarına yönelik kararları çevre dostu uygulamalar kapsamında almak, sürdürülebilirlik için gelecek nesillerin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak çevresel sorumlulukla geleceği tasarlamak (Akgün, 2024: 1147), örgütsel faaliyetlerin ve çevre bilincinin uyumu (Al-Zawahreh, Khasawneh ve Al-Jaradat, 2019: 54) olarak tanımlanmaktadır. İşletmelerin yeşil üretim uygulamaları; minimal enerji kullanımı, minimal hammadde faydalanımı ve katı atıkların oluşumunun en aza düşürülmesi, ürünlerin tekrar kullanılabilmesi, yenilenebilir ürünlerin seçilmesi ve işgörenlerin ürün yönetim süreci ile ilgili eğitim almaları biçiminde ifade edilebilmektedir (Sarıcı ve Erikli, 2022: 104).

İtibar, bir işletmenin temsili bir paydaş grubuna değerli sonuçlar alma yeteneğinin tümünden değerlendirmesidir (Fombrun, Gardberg ve Sever, 2000: 243). Kurumsal itibar kavramı tedarikçilerin, müşterilerin, işgörenlerin, yöneticilerin ve hissedarların algılarını da içine almak üzere tüm paydaş algılarının bir birleşimidir (Alnıaçık, Alnıaçık ve Genç, 2010: 95). “Duygusal cazibe, ürün ve hizmetler, finansal performans, vizyon ve liderlik, çalışma ortamı ve kurumsal sosyal sorumluluktan” oluşan altı farklı boyut itibar değerini belirlemektedir (Güleryüz, 2020: 251). Kurumsal itibarın boyutları şu şekilde ifade edilmiştir (Fombrun ve Foss, 2001: 2):

- Duygusal Çekicilik: İşletmeye beslenen sevgi, duyulan saygı ve edilen takdirlerin toplamı.
- Ürünler ve Hizmetler: İşletmenin ürün ve hizmetlerinin niteliği, yeniliği, değeri ve güvenilirliğine dair algı toplamı.
- Finansal performans: İşletmenin kârlılığın, beklentilerine ve muhtemel riskine dair algı toplamı.
- Vizyon ve Liderlik: İşletmenin açıkça ve kesin olarak belirtilmiş bir vizyon ve güçlü liderlik sergilemesi durumu.
- İşyeri Ortamı: İşletmenin iyi yönetilme seviyesi, çalışma şekli ve çalışanların kalitesine dair algı toplamı.
- Sosyal Sorumluluk: İşletmenin topluluklar, çalışanlar ve çevre ile bağlantılarında iyi bir vatandaş gibi algılanması.

Sağlam bir kurumsal itibarın işletmelere finansal, pazar payı ve insan kaynakları konularında katkıları bulunmaktadır. Güçlü itibarlı işletmeler, ürünleri ve hizmetleri için kolay bir şekilde müşteriye erişebilir, pazar paylarını büyütebilir, kalifiye çalışanlar tarafından tercih edilir, çalışanların katkısıyla kriz zamanlarını daha rahat atlatabilirler (Ayдын, 2015: 80).

Yapılan çalışma sağlık turizmi yetki belgesi olan hastanelerde yeşil yönetim uygulamalarının kurumsal itibara etkisini ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır.

Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde; Yangınlar, Fidan ve Küllük (2022)'ün çalışması yeşil tedarik zinciri yönetiminin hem kurumsal sosyal sorumluluk hem de kurumsal itibara olan etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Wang, Zhang, Cui ve Zhu (2025) çalışmasında, yeşil insan kaynakları yönetimi ve kurumsal çevresel performans arasındaki etkide kurumsal itibar ve yeşil dinamik yeteneğinin aracı rolünü incelemeyi amaçlamıştır. Mensah, Afum ve Sam (2021) çalışmasında, iç çevre yönetimi ve yeşil insan kaynakları yönetiminin kurumsal itibar, çevresel performans ve finansal performans üzerindeki birleşik etkisini araştırmaktadır. Wang ve diğerlerinin (2023) çalışması, yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının kurumsal itibar ve kurumsal sosyal sorumluluk yoluyla potansiyel adayları çevreye duyarlı işletmelere katılmaya teşvik edip etmediğini değerlendirmeyi amaçlamıştır. Tiep Le, Vu Nguyen Thao, Le ve Bui Hai (2025) çalışmasında küçük ve orta ölçekli işletmelerin yeşil insan kaynakları yönetimi, kurumsal sosyal sorumluluk ve örgütsel performansı arasındaki ilişkiyi, kurumsal itibar ve çalışan bağlılığını aracı değişkenler olarak incelemeyi amaçlamaktadır.

Yapılan çalışmaya benzer bir çalışma bulunmaması, sağlık kurumlarında yeşil yönetim uygulamalarının kurumsal itibara olan etkisinin ortaya konulmasından dolayı bu çalışma önem taşımaktadır. Ek olarak, bu çalışmanın sağlık turizmi sektörüne, idarecilere, araştırmacılara ve literatüre katkıda bulunacağı düşünüldüğü için de önem arz etmektedir.

Bu nicel çalışmada betimsel ve korelasyon araştırma tasarımından faydalanılmıştır. Yapılan çalışmada yeşil yönetim uygulamalarının kurumsal itibara olan etkisinin analizi amaçlanmıştır. Bağımsız değişken yeşil yönetim uygulamaları iken, kurumsal itibar bağımlı değişken olmaktadır. Yeşil yönetim uygulamalarının kurumsal itibara olan etkisi, yeşil yönetim uygulamalarının alt boyutlarının (yeşil yönetim anlayışında üretim, insan kaynakları, muhasebe-finans ve ar-ge faaliyetleri) kurumsal itibara etkisi ve yeşil yönetim uygulamalarının alt boyutlarının kurumsal itibarın alt boyutlarına (“duygusal cazibe, ürün ve hizmetler, vizyon ve liderlik, iş yeri çevresi, sosyal ve çevresel sorumluluk ve finansal performans”) etkisi Yapısal Eşitlik Modeli ile analizi yapılmıştır. Ek olarak, çalışmada kullanılan iki ölçek ve alt boyutlarının ortalamalarının cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, çalışma süresi, kurum gibi değişkenlere göre değişiklik gösterip göstermediğinin de analizi yapılmıştır.

27 Kasım 2023 tarihi ile 9 Temmuz 2024 tarihleri arasında 23 hastanede yönetici pozisyonunda çalışan toplam 169 yönetici bu çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır.

Veri toplamada kullanılan anket üç bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde demografik özellikler ile ilgili 5 soru, ikinci bölümünde yeşil yönetim uygulamaları ile ilgili 25 ifade, üçüncü bölümünde kurumsal itibar ile ilgili 20 ifade yer almaktadır. Çalışmada kullanılan ölçekler ile ilgili bilgiler şu şekildedir:

Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği (31), Elif Karabulut tarafından oluşturulan ve Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0,80 olarak bulunan anket çalışmasından alınmıştır.

Kurumsal İtibar Ölçeği (20) ise, Fombrun ve diğerlerinin 2000 yılında geliştirdiği ve Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısını 0,84 olarak bulduğu ölçek kullanılmıştır.

Verilerin analizinde SPSS 26.0 ve AMOS 24.0 programlarından faydalanılmıştır.

Yapılan çalışmada, literatürdeki çalışmaların (Görgülü vd., 2023; Karakuş ve Mert, 2023; Sarıkaya, Er, Türkmen, Aral ve İzgi, 2024) aksine yeşil yönetim uygulamaları ve alt boyutlarının demografik değişkenlere göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüş ve H1 hipotezi reddedilmiştir.

Yapılan çalışmada, Işık, Çiçek ve Almalı (2016) çalışmasında olduğu gibi Kurumsal İtibar Ölçeği alt boyutlarından Duygusal Çekicilik alt boyutu ortalamasının katılımcıların cinsiyetine göre farklılık gösterdiği ortaya çıkarılmıştır. Çınaroğlu ve Şahin (2013) çalışmasında olduğu gibi Kurumsal İtibar Ölçeği ve Duygusal Çekicilik, Ürün ve Hizmetler, Sosyal ve Çevresel Sorumluluk alt boyutlarının ortalamaları çalışılan “kurum” türüne göre farklılık bulunmuştur. Fettahlıoğlu, Fettahlıoğlu, Yıldız ve Birin'in (2016) çalışmasında olduğu gibi Kurumsal İtibar Ölçeği ve Duygusal Çekicilik, Vizyon ve Liderlik ve İş Yeri Çevresi alt boyutlarının ortalamaları katılımcıların “yaş grubuna” göre farklılık göstermektedir. Alnaçık ve diğerlerinin (2010) çalışmasında olduğu gibi Kurumsal İtibar Ölçeği Duygusal Çekicilik alt boyutunda

“*eğitim düzeyi*” değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir. Deniz, Çimen, Cizmeci, Erkoç ve Yüksel (2017) çalışmasında olduğu gibi Kurumsal İtibar Ölçeği ve alt boyutlarının ortalamaları katılımcıların “*çalışma süresine*” göre farklılık göstermemektedir. “Kurumsal itibar ölçeği ve alt boyutlarının ortalamaları demografik değişkenlere göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir” hipotezi (H2) kısmen kabul edilmiştir.

Yapılan çalışmada Yeşil Yönetim Uygulamalarının Kurumsal İtibar üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılarak H3 hipotezi kabul edilmiştir.

Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği alt boyutlarının Kurumsal İtibar ölçeği üzerindeki etki katsayıları incelendiğinde, “Yeşil Yönetim Anlayışında Ar-Ge Faaliyetleri” alt boyutu hariç tüm alt boyutların etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılarak H4 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Yeşil Yönetim Uygulamaları ölçeği alt boyutlarının “Kurumsal İtibar” ölçeği (Ürün ve Hizmetler, Sosyal ve Çevresel Sorumluluk ve Finansal Performans) alt boyutları üzerindeki etki katsayıları incelendiğinde, tüm alt boyutların etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. “Yeşil Yönetim Uygulamaları” ölçeği alt boyutlarının “Kurumsal İtibar” (Duygusal Çekicilik, Vizyon ve Liderlik ve İş Yeri Çevresi) alt boyutları üzerindeki etki katsayıları incelendiğinde, “Yeşil Yönetim Anlayışında Ar-Ge Faaliyetleri” alt boyutu hariç tüm alt boyutların etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılarak H5 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Sağlık kurumlarının yönetiminde yeşil yönetim uygulamalarının tercih edilmesi sağlık kurumları ile ilgili kurumsal itibar algısını olumlu olarak etkilemektedir

## Araştırma Makalesi

# Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeği: Türkçe Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

## *Multidimensional Workaholism Scale: Turkish Adaptation, Validity and Reliability Study*

**Kutay ÖZDEMİR**

Öğr. Gör. Dr., Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

Isparta Meslek Yüksekokulu

[kutayozdemir@isparta.edu.tr](mailto:kutayozdemir@isparta.edu.tr)

<https://orcid.org/0000-0003-0161-148X>

Makale Geliş Tarihi	Makale Kabul Tarihi
07.03.2026	17.05.2026

### Öz

*İşkoliklik literatüründe farklı ölçme araçları bulunmakla birlikte, kavramın çok boyutlu yapısını bütüncül bir biçimde ele alan araçların farklı kültürel bağlamlarda sınanması henüz sınırlı düzeyde kalmıştır. Bu doğrultuda, Clark ve diğerleri (2020) tarafından geliştirilen Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeğinin Türkçeye uyarlanması ve ölçeğin geçerlik ile güvenilirlik özelliklerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini Ankara ilinde farklı özel sektör işletmelerinde çalışan 402 kişi oluşturmaktadır. Ölçeğin Türkçeye uyarlama sürecinde çeviri ve geri çeviri yapılarak, uzman görüşleri alınmış ve ön test gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin psikometrik özelliklerini değerlendirmek amacıyla açımlayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmış; ayrıca birleşim ve ayrışım geçerliği analizleri gerçekleştirilmiştir. AFA sonuçları, ölçeğin dört faktörlü yapısının korunduğunu ve toplam varyansın %75'inin açıklandığını göstermiştir. DFA bulguları ise dört faktörlü modelin kabul edilebilir uyum iyiliği değerlerine sahip olduğunu ortaya koymuştur ( $\chi^2/df=2,81$ ; CFI=0,94; NFI=0,90; TLI=0,93; GFI=0,87; AGFI=0,82; RMSEA=0,08). 16 ifade ve dört boyuttan oluşan ölçeğin genel iç tutarlılık katsayısı 0,90 olarak bulunmuş, alt boyutlara ait güvenilirlik değerlerinin ise kabul edilebilir düzeyde olduğu belirlenmiştir. Birleşim ve ayrışım geçerliği analizleri sonucunda ölçeğin ilgili geçerlik ölçütlerini karşıladığı tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular, Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeğinin Türk kültürel bağlamında geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak kullanılabileceğini göstermektedir.*

**Anahtar Kelimeler:** Çok Boyutlu İşkoliklik, Ölçek Uyarlama, Güvenirlik, Geçerlik

**Jel Kodları:** D23, M12, M54

### Abstract

*Although various measurement instruments exist in the workaholism literature, instruments that comprehensively capture the multidimensional nature of the construct have been tested only to a limited extent across different cultural contexts. Accordingly, this study aimed to adapt the Multidimensional Workaholism Scale developed by Clark et al. (2020) into Turkish and to examine its validity and reliability. The study sample consisted of 402 employees working in different private-sector organizations in Ankara, Türkiye. During the Turkish adaptation process, translation and back-translation procedures were conducted, expert opinions were obtained and a pilot test was carried out. To*

### Önerilen Atf/Suggested Citation

Özdemir, K., 2026, Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeği: Türkçe Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 61(2), 1932-1948.

*evaluate the psychometric properties of the scale, exploratory factor analysis (EFA) and confirmatory factor analysis (CFA) were performed; in addition, convergent and discriminant validity analyses were conducted. The EFA results indicated that the four-factor structure of the scale was preserved and that the model explained 75% of the total variance. The CFA findings demonstrated that the four-factor model had acceptable goodness-of-fit values ( $\chi^2/df = 2.81$ ; CFI = 0.94; NFI = 0.90; TLI = 0.93; GFI = 0.87; AGFI = 0.82; RMSEA = 0.08). The overall internal consistency coefficient of the scale, which consists of 16 items and four dimensions, was calculated as 0.90 and the reliability values of the subdimensions were found to be at acceptable levels. The results of the convergent and discriminant validity analyses showed that the scale met the relevant validity criteria. Overall, the findings indicate that the Multidimensional Workaholism Scale can be used as a valid and reliable measurement tool in the Turkish cultural context.*

**Keywords:** Multidimensional Workaholism, Scale Adaptation, Reliability, Validity

**Jel Codes:** D23, M12, M54

## 1. Giriş

İşkoliklik kavramı, başlangıçta aşırı çalışmaya adanmışlığı tanımlayan gündelik bir ifade olarak ortaya çıkmışken (Oates, 1971), zamanla örgütsel davranış, bağımlılık psikolojisi ve motivasyon kuramlarının kesişiminde konumlanan kuramsal açıdan tartışmalı bir yapıya dönüşmüştür. Yaklaşık elli yıllık ampirik araştırma birikimine rağmen, kavramın kavramsal sınırları konusunda tam bir uzlaşma sağlanamamıştır. İlk yaklaşımlar işkolikliği, davranışsal bağımlılığı andıran ve kontrol edilemeyen bir çalışma zorunluluğu olarak çerçevelenmiştir (Griffiths, 2005; Oates, 1971). Daha sonraki çalışmalar ise işkolikliği, aşırı işe katılım ve güçlü bir içsel dürtü ile karakterize edilen kişilik temelli bir eğilim olarak kavramsallaştırmıştır (Spence ve Robbins, 1992). Bu kuramsal parçalanmışlık, işkolikliğin tanımlanma ve ölçülme biçimlerinde belirgin farklılıkların ortaya çıkmasına neden olmuştur.

İşkolikliği ölçmeye yönelik geliştirilen ölçeklerin sayısındaki artış, kuramsal bir uzlaşımın değil, kavramsal bir ayrışmanın göstergesi olarak değerlendirilebilir. Farklı araştırmacılar, işkolikliği kendi kuramsal bakış açıları doğrultusunda tanımlamış ve buna uygun ölçüm araçları geliştirmiştir. Örneğin Work Addiction Risk Test (WART), işkolikliği daha çok kompulsif eğilimler ve kontrol ihtiyacı üzerinden ele alırken (Robinson, 1999; Urbán vd., 2019), Workaholism Battery (WorkBAT) ise işe katılım, içsel dürtü ve işten haz alma boyutları çerçevesinde üçlü bir yapı olarak operasyonalize etmiştir (Spence ve Robbins, 1992). Ancak sonraki ampirik çalışmalar, özellikle WorkBAT'ın kavramsal sınırlarının yeterince net olmadığını ortaya koymuştur. Bu ölçeğin işkolikliği, işe bağlılık (work engagement) gibi olumlu çalışma tutumlarından açık biçimde ayırtmadığı ve farklı kültürel bağlamlarda istikrarlı bir faktör yapısı sergilemediği gösterilmiştir (Gonçalves vd., 2023; Huang vd., 2010; McMillan vd., 2004). Bu durum, işkolikliğin hangi psikolojik süreçleri temsil ettiği sorusunu yeniden gündeme getirmiştir.

Ölçekler arasındaki bu yapısal ve kavramsal tutarsızlıklar, literatürde “kavramsal kirlenme” (construct contamination) ve ayırt edici geçerlik (discriminant validity) sorunlarına ilişkin kaygıların artmasına neden olmuştur. Başka bir ifadeyle, işkolikliğin gerçekten özgün bir yapı mı, yoksa işe yüksek düzeyde bağlılık, yoğun çalışma ya da motivasyon gibi yakın kavramlarla örtüşen bir eğilim mi olduğu konusu açık bir tartışma alanı hâline gelmiştir. Bu nedenle, işkolikliğin daha net tanımlanması ve ölçülmesi, yalnızca metodolojik bir gereklilik değil, aynı zamanda kuramsal bir zorunluluk olarak görülmektedir.

Dutch Work Addiction Scale (DUWAS), literatürdeki bu kavramsal belirsizliği gidermeye yönelik önemli bir girişim olarak geliştirilmiştir (Balducci vd., 2015; Schaufeli vd., 2008). Ölçek, işkolikliği iki temel boyutta ele almıştır: “Aşırı çalışma” (working excessively) ve “kompulsif çalışma” (working compulsively). Bu yaklaşım, işkolik davranışın hem davranışsal yoğunluk hem de içsel zorunluluk yönünü birlikte değerlendirmeyi amaçlamıştır. DUWAS'ın farklı kültürel bağlamlarda kabul edilebilir psikometrik özellikler göstermesi, ölçeğin yaygın biçimde kullanılmasına katkı sağlamıştır. Bununla birlikte, literatürde DUWAS'ın özellikle davranışsal yoğunluğa görece daha fazla ağırlık verdiği, buna karşın işkolikliğin duygusal ve motivasyonel boyutlarını sınırlı düzeyde temsil ettiği yönünde eleştiriler bulunmaktadır (Molino vd., 2016; Quinones ve Griffiths, 2015). Başka bir ifadeyle, ölçek bireyin neden bu denli çalıştığına ya da çalışmadığına ne tür duygusal süreçler yaşadığına ilişkin açıklayıcı bir çerçeve sunmakta yetersiz kalabilmektedir.

Benzer şekilde, Bergen Work Addiction Scale (BWAS), işkolikliği bağımlılık kuramı temelinde ele alarak yedi temel bağımlılık bileşeni üzerinden operasyonalize etmiştir (Andreassen vd., 2012). Bu bileşenler; belirginlik (salience), tolerans (tolerance), yoksunluk (withdrawal), nüksetme (relapse), çatışma (conflict),

duygudurum değişikliği (mood modification) ve sorun yaşama (problems) gibi bağımlılık literatüründe yer alan kriterlere dayanmaktadır. BWAS, bu yönüyle bağımlılık perspektifinden kuramsal olarak tutarlı ve sistematik bir ölçüm çerçevesi sunmaktadır. Ancak söz konusu yaklaşımın, işkolikliği büyük ölçüde patolojik bir bağımlılık formuna indirgediği ve bireyler arasındaki motivasyonel farklılıkları yeterince dikkate almadığı yönünde eleştiriler mevcuttur (Falco vd., 2017; Falco vd., 2020a; Falco vd., 2020b; Girardi vd., 2018; Van den Broeck vd., 2011). Özellikle çalışmaya yönelten içsel zorunluluk, başarı güdüsü ya da mükemmeliyetçilik gibi farklı psikolojik süreçlerin tek boyutlu bir bağımlılık modeli içinde yeterince ayrıştırılamaması, işkolikliğin karmaşık doğasının tam anlamıyla kavramsallaştırılamamasına yol açmaktadır. Bu nedenle hem DUWAS hem de BWAS, literatürde önemli katkılar sunmuş olmakla birlikte, işkolikliğin yalnızca davranışsal yoğunluk ya da bağımlılık kriterleriyle sınırlandırılmayacak bir yapı olduğunu düşündüren bulgular, daha bütüncül ve çok boyutlu ölçüm modellerine duyulan ihtiyacı gündeme getirmiştir.

Son dönemdeki kuramsal gelişmeler, işkolikliğin yalnızca davranışsal yoğunluk ya da bağımlılık kriterleri çerçevesinde yeterince açıklanamayacağını ortaya koymaktadır. Özellikle Öz-Belirleme Kuramı'na (Self-Determination Theory) dayanan çalışmalar, aşırı ve kompulsif çalışma davranışlarının aynı motivasyonel temelden kaynaklanmadığını göstermektedir. Van den Broeck ve diğerleri (2011), aşırı çalışmanın farklı nitelikteki motivasyonel yönelimlerle ilişkili olabileceğini; özellikle kompulsif çalışmanın daha çok kontrol edici motivasyon biçimleriyle bağlantılı olduğunu ortaya koymuştur. Bu tür kontrol temelli motivasyonun, bireyin içsel doyumundan ziyade dışsal baskılar, zorunluluk algısı ya da benlik değerini kanıtlama ihtiyacı gibi unsurlarla ilişkili olduğu ve bu nedenle daha olumsuz psikolojik sonuçlara yol açabildiği belirtilmektedir.

Benzer biçimde, mükemmeliyetçilik literatürü de işkolikliğin altında yatan psikolojik süreçlere ışık tutmaktadır. Falco ve diğerlerinin (2017, 2020a, 2020b) bulguları, irrasyonel performans inançları ve başarısızlık korkusunun, mükemmeliyetçilik ile işkoliklik arasındaki ilişkide aracı rol oynadığını göstermektedir. Bu sonuçlar, işkolikliğin yalnızca fazla çalışmakla açıklanamayacağını; aksine bilişsel çarpıtmalar, yoğun öz-değer hassasiyeti ve olumsuz duygusal deneyimlerle iç içe geçmiş bir yapı olduğunu düşündürmektedir. Bu çerçevede, işkoliklik yalnızca uzun çalışma saatleri ya da yüksek iş yoğunluğu anlamına gelmemekte, bireyin neden çalıştığı, çalışmadığında ne hissettiği ve çalışma davranışını nasıl zihinsel olarak deneyimlediği gibi bilişsel, duygusal ve motivasyonel süreçleri de kapsayan çok boyutlu bir psikolojik örüntüye işaret etmektedir. Dolayısıyla, işkolikliği yalnızca davranışsal aşırılık ya da bağımlılık kriterleriyle sınırlamak, yapının karmaşık doğasını eksik temsil etme riskini beraberinde getirmektedir.

Bu kavramsal ve ölçümsel sınırlılıklara yanıt olarak Clark ve diğerleri (2020), Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeğini (Multidimensional Workaholism Scale; MWS) geliştirmiş ve işkolikliği dört boyutlu bir yapı olarak yeniden kavramsallaştırmıştır. Bu modelde işkoliklik; motivasyonel (içsel zorunluluk ya da içsel dürtü), bilişsel (işle ilgili obsesif düşünceler), duygusal (çalışmadığında yaşanan olumsuz duygular) ve davranışsal (aşırı çalışma davranışı) bileşenlerden oluşan çok katmanlı bir psikolojik örüntü olarak ele alınmaktadır. Bu yaklaşım, işkolikliği yalnızca fazla çalışma süresi ya da bağımlılık benzeri belirtiler üzerinden değil, bireyin çalışma davranışına yüklediği anlam ve yaşadığı içsel deneyim üzerinden değerlendirmektedir.

Önceki ölçme araçlarından farklı olarak MWS, işkolikliği işe bağlılık (work engagement) ya da genel yoğun çalışma eğilimi (heavy work investment) gibi yakın kavramlardan açık biçimde ayırtırmayı amaçlamaktadır. Böylece işkolikliğin olumlu bir işe adanmışlık biçimi değil, belirli psikolojik süreçlerle beslenen zorlayıcı bir çalışma örüntüsü olduğu vurgulanmaktadır. Bu çok boyutlu yaklaşım, bir yandan bağımlılık kuramının bileşen temelli çerçevesiyle (Griffiths, 2005), diğer yandan Öz-Belirleme Kuramı gibi çağdaş motivasyon kuramlarıyla (Van den Broeck vd., 2011) örtüşmekte ve bu iki perspektifi ölçüm düzeyinde bütünleştiren teorik olarak daha kapsayıcı bir model sunmaktadır. Bununla birlikte, herhangi bir psikolojik yapının geçerliği yalnızca geliştirildiği kültürel bağlamda test edilmesiyle tamamlanmış sayılmaz. İşkoliklik, üretkenlik anlayışı, görev bilinci, fedakârlık normları ve başarı ideolojisi gibi sosyokültürel değerlerle yakından ilişkilidir. Çalışmanın merkezi bir yaşam alanı olarak görülmesi, normatif olarak uzun saatler çalışmanın teşvik edilmesi ya da kolektivist performans beklentileri gibi kültürel özellikler, yalnızca işkolik eğilimlerin yaygınlığını değil, aynı zamanda bu eğilimlerin birey tarafından nasıl anlamlandırıldığını da şekillendirebilir. Bu nedenle Batı bağlamında geliştirilen bir ölçme aracının, Batı dışı kültürlerde aynı yapıyı ölçtüğünün varsayılması teorik olarak sorunludur. Ölçüm

eşdeğerliği kuramı, kültürler arası karşılaştırmaların anlamlı olabilmesi için bir ölçeğin yapı eşdeğerliği (configural invariance), metrik eşdeğerlik (metric invariance) ve ölçek eşdeğerliği (scalar invariance) sağlaması gerektiğini belirtmektedir. Eğer bir ölçek farklı kültürel bağlamlarda aynı faktör yapısını koruyamıyor ya da maddeler aynı psikolojik anlamı taşıyorsa, o yapının evrenselliği sorgulanmalıdır. Nitekim işkoliklik ölçeklerine ilişkin sistematik derlemeler, bazı ölçme araçlarının farklı kültürel bağlamlarda tutarlı faktör yapısı sergilemediğini ve yapısal istikrar sorunu yaşadığını ortaya koymuştur (Gonçalves vd., 2023). Bu bulgular, işkolikliğin ölçümünde kültürler arası geçerliğin varsayılmaması gerektiğini ve her yeni bağlamda ampirik olarak sınanması gerektiğini göstermektedir. Bu açıdan bakıldığında, Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeğinin (MWS) farklı kültürel ortamlara uyarlanması, yalnızca teknik bir doğrulama süreci değil, ölçeğin önerdiği çok boyutlu yapının farklı kültürel bağlamlarda yapısal olarak korunup korunmadığının teorik olarak test edilmesi anlamına gelmektedir. Bu bağlamda, MWS'nin Batı dışı kültürlerde sınanması, teknik bir uyarılmanın ötesinde, işkolikliğin çok boyutlu yapısının kültürler arası dayanıklılığının teorik olarak test edilmesi önem arz etmektedir.

Türkiye çalışma bağlamı, bu tür bir inceleme için özellikle anlamlı bir zemin sunmaktadır. Yüksek güç mesafesi algısı, güçlü performans normları, uzun çalışma saatleri ve fedakârlığın sosyal olarak değerli görülmesi gibi kültürel özellikler (Aydan, 2023; Arslan ve Gül, 2022; Gül, 2019; Gülen, 2020; Güler, 2023; Işcan ve Naktiyok, 2004; Özdevecioğlu ve Cingöz, 2009; Özutku, 2008; Tuna, 2020; Yeşilkaya, 2018), aşırı çalışmanın bireyler tarafından nasıl anlamlandırıldığı etkileyebilir. Batı bağlamında patolojik ya da sorunlu olarak değerlendirilebilecek bazı çalışma davranışları, Türkiye gibi bağlamlarda sosyal olarak pekiştirilebilir ya da normatif kabul edilebilir. Bu çalışma ayrıca, işkolikliğin Türkiye gibi yüksek güç mesafesi algısının, güçlü performans normlarının ve kolektivist eğilimlerin belirgin olduğu bir kültürel bağlamda çok boyutlu yapısını koruyup korumadığını incelemesi bakımından teorik katkı sunmaktadır. Türkiye'de işkoliklik çoğu zaman yalnızca aşırı çalışma davranışı üzerinden değerlendirilirken, bu araştırma işkolikliğin bilişsel, duygusal ve motivasyonel bileşenlerinin de Türk örneğinde ayırt edilebilir psikolojik boyutlar olarak ortaya çıktığını göstermektedir. Özellikle çalışmayı zihinsel olarak sürdürmemeye, işle sürekli meşgul olma ve çalışmadığında hissedilen olumsuz duygular gibi süreçler, işkolikliğin yalnızca bireysel bir çalışma tercihi olmadığını; aynı zamanda kültürel normlar, performans baskıları ve işle ilişkili toplumsal beklentiler tarafından şekillendirilebilen çok katmanlı bir psikolojik örüntü olduğunu düşündürmektedir. Bu yönüyle çalışma, işkolikliğin yalnızca davranışsal yoğunluk temelinde ele alınmasının, özellikle aşırı çalışmanın sosyal olarak olumlu algılandığı kültürel bağlamlarda yapının bilişsel ve duygusal boyutlarını görünmez kılabileceğine işaret etmektedir. Dolayısıyla, MWS'nin Türk kültürel bağlamında faktöriyel geçerliğinin ve ayırt edici geçerliğinin incelenmesi, yalnızca prosedürel bir gereklilik değildir. Bu inceleme, işkolikliğin farklı normatif baskılar altında da çok boyutlu mimarisini koruyup korumadığını sorgulayan teorik bir araştırma niteliği taşımaktadır. Başka bir ifadeyle, mesele yalnızca ölçeğin “çalışıp çalışmadığı” değil, işkolikliğin kültürler arası düzlemde aynı psikolojik yapıyı temsil edip etmediğidir.

Bu çalışma, Clark ve diğerleri (2020) tarafından geliştirilen Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeğinin Türkçeye uyarlanmasını ve ölçeğin psikometrik özelliklerinin incelenmesini amaçlamaktadır. Ancak araştırmanın kapsamı yalnızca dilsel bir çeviri süreciyle sınırlı değildir. Çalışma, önerilen dört faktörlü yapının kültürel olarak farklı bir çalışma bağlamında da yapı geçerliğini koruyup korumadığını sınamaktadır. Bu bağlamda araştırma, ölçeğin faktör yapısının doğrulanması, iç tutarlılık düzeylerinin değerlendirilmesi ve ayırt edici geçerliğinin incelenmesi yoluyla çok boyutlu mimarinin Türk çalışma kültüründe nasıl işlediğini ortaya koymaktadır. Bu yönüyle çalışma, işkolikliğin boyutsallığına ilişkin süregelen tartışmalara ampirik katkı sunmaktadır. Aynı zamanda araştırma, yapının ayırt edici geçerliği ve farklı kültürel bağlamlardaki geçerliğine ilişkin literatürdeki boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır.

Daha geniş bir perspektiften bakıldığında, Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeğinin Türkiye bağlamında doğrulanması, işkolikliğin çok boyutlu yapısına ilişkin kuramsal tartışmalara ampirik katkı sunma potansiyeline sahiptir. Ölçeğin Batı dışı bir kültürel bağlamda psikometrik olarak sınanması, işkolikliğin motivasyonel, bilişsel, duygusal ve davranışsal bileşenlerinin farklı kültürel ortamlarda da ayırt edilebilir yapılar olarak korunup korunmadığının değerlendirilmesine katkı sağlamaktadır.

## 2. Metodoloji

Ölçek uyarılma süreci, bir ölçme aracının farklı kültürel bağlamlarda ve dillerde kullanılabilmesini sağlamak amacıyla gerekli psikometrik analizlerin yürütülmesini içeren sistematik bir süreç olarak ele alınmaktadır. Bu kapsamda, araştırmada kullanılan Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeğinin Türkçeye

uyarlanması, Bayık ve Gürbüz (2016) tarafından önerilen metodolojik adımlar doğrultusunda gerçekleştirilmiştir. Uyarlama sürecinde sırasıyla ölçeğin hedef dile çevrilmesi, hedef dilden özgün dile geri çeviri yapılması, alan uzmanlarının değerlendirmelerine başvurulması, pilot uygulamanın yürütülmesi ve ölçeğin geçerlik ile güvenilirlik özelliklerinin incelenmesi aşamaları izlenmiştir. Ölçeğin güvenilirliği iç tutarlılık katsayısı ile değerlendirilmiş, yapı geçerliğini test etmek amacıyla açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerinden yararlanılmıştır. Bunun yanı sıra, birleşim ve ayrışım geçerliği analizleri de gerçekleştirilmiştir. Araştırma verilerinin istatistiksel analizleri IBM SPSS (v26) ve AMOS (v24) yazılımları kullanılarak yapılmıştır. Çalışma, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 09.05.2025 tarih ve 213/04 sayılı kararıyla etik kurul izni alınarak gerçekleştirilmiştir. Bu bölümde, Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeğinin Türkçe uyarlama sürecine ilişkin yöntemsel adımlar ayrıntılı olarak sunulmaktadır.

## 2.1. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini, Ankara ilinde faaliyet gösteren çeşitli özel sektör işletmelerinde görev yapan çalışanlardan oluşmaktadır. Türkiye'nin idari ve ekonomik merkezlerinden biri olan Ankara, finans, savunma sanayi, danışmanlık ve kurumsal hizmetler gibi farklı sektörleri bünyesinde barındıran yapısıyla, yüksek performans beklentileri, yoğun iş yükü ve rekabetçi çalışma koşullarının belirgin biçimde gözlemlenebildiği bir örgütsel bağlam sunmaktadır. Bu çok sektörlü yapı, çalışanlar üzerinde oluşan içsel çalışma baskısı, sürekli işle meşgul olma eğilimi ve norm üstü çaba davranışlarının görünür hâle gelmesine olanak tanımaktadır. Dolayısıyla, söz konusu modelin Ankara'daki özel sektör çalışanları üzerinde test edilmesinin hem kuramsal açıklayıcılık hem de uygulamaya dönük çıkarımlar açısından anlamlı olduğu değerlendirilmektedir. Veri toplama aşamasında kolayda örnekleme yöntemi kullanılmış ve toplamda 421 katılımcıya ulaşılmıştır. Bununla birlikte, kontrol sorusunu işaretleyen 19 katılımcı analiz dışında bırakılmış ve araştırma 402 katılımcıdan elde edilen veriler üzerinden yürütülmüştür. Kline (1994), ölçekte yer alan madde sayısının yaklaşık on katı kadar katılımcıya ulaşılmasının, örneklemin evreni temsil edebilmesi açısından yeterli olduğunu ifade etmektedir. Bu çerçevede, çalışmada elde edilen örneklem büyüklüğünün analizler için uygun olduğu değerlendirilmiştir.

## 2.2. Veri Toplama Aracı

Araştırma verileri çevrimiçi olarak toplanmıştır. Veri toplama süreci öncesinde katılımcılara araştırmanın içeriği ve amacı açıklanmış, katılımın tamamen isteğe bağlı olduğu vurgulanmıştır. Ayrıca, katılımcıların istedikleri herhangi bir aşamada anketi doldurmayı bırakabilecekleri ifade edilmiştir. Çalışmada veri toplama aracı olarak demografik bilgi formunun yanı sıra Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeği ve İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır.

*Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeği:* Clark ve diğerleri (2020) tarafından geliştirilen ölçek, toplam 16 maddeden oluşmaktadır. Dört boyut altında değerlendirilen ölçek 5'li Likert (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) olarak derecelendirilmiştir. Ölçeğin farklı bir kültürel bağlamda psikometrik özelliklerinin test edilmesine yönelik olarak, Gürbüz ve diğerleri (2024) tarafından Hollanda örneklemini üzerinde bir uyarlama çalışması da yürütülmüştür. Çalışmada, Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeğinin Felemenkçe (Dutch) versiyonunun genel iç tutarlılık katsayısı 0,87 olarak rapor edilmiştir. Alt boyutlara ilişkin iç tutarlılık katsayıları motivasyonel boyut için 0,74; bilişsel boyut için 0,84; duygusal boyut için 0,78; davranışsal boyut için ise 0,79 düzeyindedir.

*İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği:* Wharton (1993) tarafından geliştirilen ve Günay (2021) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek tek boyutlu bir yapıya sahiptir. Altı maddeden oluşan ölçekte 5'li Likert tipi (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) derecelendirme kullanılmıştır. Ölçeğe ilişkin iç tutarlılık katsayısı 0,90 olarak rapor edilmiştir.

## 3. Bulgular

Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeğinin Türkçe uyarlama sürecinde, dil ve kapsam geçerliği, yapı geçerliği ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiş; bu analizler sonucunda elde edilen bulgular sunulmuştur.

### 3.1. Dil ve Kapsam Geçerliği

Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeğinin Türkçeye uyarlanması sürecinde ilk aşamada, ölçek maddeleri üç dil bilimci tarafından İngilizceden Türkçeye çevrilmiştir. Bu aşamada bire bir çeviriden ziyade, maddelerin anlamsal bütünlüğünün korunmasına ve kavramsal eşdeğerliğin sağlanmasına odaklanılmıştır. Elde edilen

çeviriler karşılaştırılarak en uygun ifadeler belirlenmiş ve farklı iki dil bilimci tarafından yeniden İngilizceye çevrilmiştir. Geri çeviri sonucunda elde edilen form, ölçeğin özgün versiyonu ile karşılaştırılmış ve gerekli görülen ifadeler üzerinde revizyonlar gerçekleştirilmiştir.

Ölçeğin kapsam geçerliğini değerlendirmek amacıyla, alanında uzman öğretim üyeleri ile sektör profesyonellerinden oluşan toplam altı uzmanın görüşlerine başvurulmuştur. Kültürel bağlamda anlam farklılığı oluşturabileceği değerlendirilen maddeler, uzman geri bildirimleri dikkate alınarak ifadelerde iyileştirmeler yapılmıştır. Kapsam geçerliği, Lawshe (1975) tarafından önerilen yöntem doğrultusunda kapsam geçerlik oranı (KGO) hesaplanarak değerlendirilmiştir. Uzmanlardan her bir maddeyi “1=Uygun”, “2=Uygun ancak düzeltilmeli” ve “3=Çıkarılmalı” seçenekleri üzerinden değerlendirmeleri istenmiştir. KGO değerleri -1 ile +1 arasında değişmekte olup, Ayre ve Scally (2014), altı uzman için  $\alpha=0,05$  düzeyinde kabul edilebilir KGO değerinin en az 1 olması gerektiğini belirtmektedir.

Bu çalışmada, ölçek maddelerine ait kapsam geçerlik oranı 1 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bu bulguların, kabul edilen asgari eşik değerin üzerinde olması, Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeğinin kapsam geçerliğini sağladığını göstermektedir. Uzman değerlendirmeleri doğrultusunda, ölçeğin bu çalışma kapsamında kullanılmasının uygun olduğu sonucuna varılmıştır. Ön test aşamasında, ölçeğin son hâli 33 katılımcıya uygulanmış; maddelerin anlaşılabilirliği ve ifade ettiği anlamlar incelenmiştir. Bu aşamadan elde edilen geri bildirimler dikkate alınarak ölçeğin nihai formu oluşturulmuştur.

Yapı geçerliğine ilişkin analizlere geçilmeden önce, ölçeğin güvenilirliğini test etmek amacıyla iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Ölçeğe ait iç tutarlılık katsayısının 0,89 olduğu belirlenmiş; elde edilen bu bulgu ölçeğin yüksek düzeyde bir güvenilirliğe sahip olduğunu göstermiştir.

### 3.2. Yapı Geçerliği

Ölçeğin yapı geçerliğini değerlendirmek amacıyla, ilk olarak veri setinde uç değerlerin varlığı ve dağılım özellikleri değerlendirilmiştir. Normal dağılım varsayımının sağlanıp sağlanmadığını belirlemek için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri incelenmiş; bu değerlerin -2 ile +2 aralığında yer aldığı tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular, verilerin normal dağılım gösterdiğini desteklemektedir (Tabachnick ve Fidell, 2007).

Faktör analizine geçilmeden önce, veri setinin analize uygun olup olmadığını sınamak amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik testi ve Bartlett küresellik testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre KMO değerinin 0,83 olması, örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Ayrıca Bartlett küresellik testinin anlamlı bulunması ( $\chi^2_{(120)}=4801,577$ ;  $p<0,001$ ), maddeler arasındaki korelasyon yapısının faktör analizi için elverişli olduğunu göstermektedir.

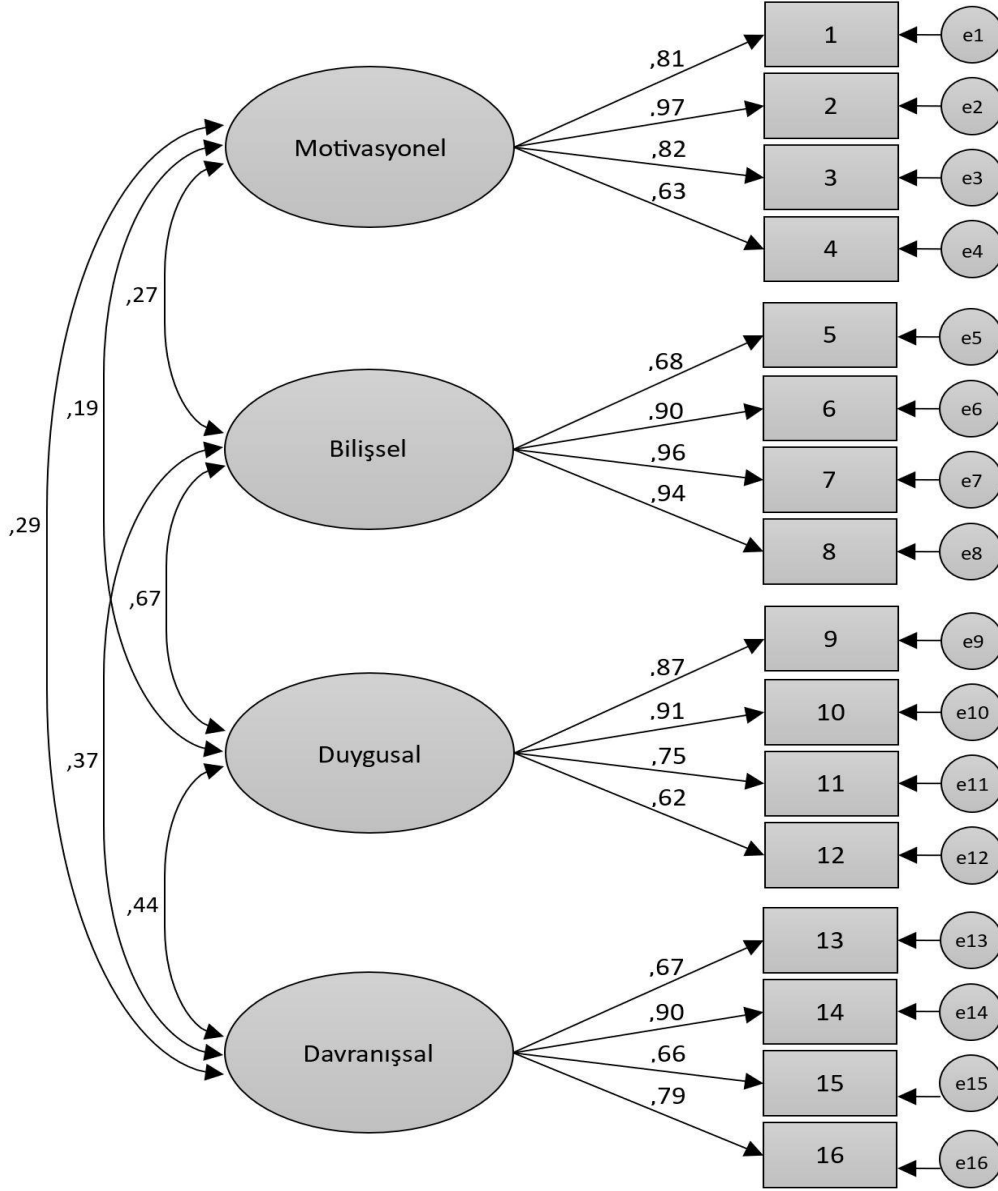
**Tablo 1. Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları**

Madde No.	Motivasyonel	Bilişsel	Duygusal	Davranışsal
1	,859			
2	,928			
3	,826			
4	,737			
5		,714		
6		,911		
7		,920		
8		,901		
9			,656	
10			,711	
11			,935	
12			,791	

13				,813
14				,885
15				,688
16				,872
Özdeğer	2,497	6,395	1,237	1,958
Açıklanan Varyans	15,604	39,970	7,732	12,236
Açıklanan Toplam Varyans		75,542		

*N=402*

Açımlayıcı faktör analizinde temel bileşenler (principal components) yöntemi tercih edilmiş ve faktör sayısına ilişkin herhangi bir sınırlama getirilmemiştir. Tablo 1’de yer alan bulgular incelendiğinde, 16 maddeden oluşan Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeğinin dört faktörden oluşan bir yapı ortaya koyduğu ve bu faktörlerin toplam varyansın %75,54’ünü açıkladığı görülmektedir. Çok faktörlü ölçeklerde açıklanan toplam varyansın %50’nin üzerinde olmasının yeterli kabul edildiği belirtilmektedir (Streiner, 1994). Faktörlerin varyansı açıklama oranları değerlendirildiğinde, bilişsel boyutun %39,97, motivasyonel boyutun %15,60, davranışsal boyutun %12,23 ve duygusal boyutun ise %7,73 olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca faktörlere ait özdeğerlerin 1’in üzerinde olduğu belirlenmiş ve Kaiser’e (1960) göre özdeğeri 1’den büyük olan faktörlerin anlamlı kabul edilmesi, ölçeğin dört faktörlü yapısını desteklemiştir. Yapılan faktör analizi sonucunda, hiçbir maddenin faktör yükünün 0,50’nin altında olmadığı ve maddelerin birden fazla faktörde anlamlı düzeyde yük değerleri göstermediği saptanmıştır. Elde edilen faktör yapısının test edilmesi amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış; birinci düzey DFA’ya ilişkin parametre değerleri Şekil 1’de sunulmuştur.



**Şekil 1. Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeği Birinci Düzey DFA Modeli**

Model incelendiğinde, maddelere ilişkin standartlaştırılmış faktör yüklerinin 0,62 ile 0,97 arasında değiştiği görülmektedir. Elde edilen uyum iyiliği indeksleri ( $\chi^2/df=2,81$ ; CFI=0,94; NFI=0,90; TLI=0,93; GFI=0,87; AGFI=0,82; RMSEA=0,08) birlikte değerlendirildiğinde, modelin kabul edilebilir düzeyde uyum gösterdiği ve önerilen dört faktörlü yapının istatistiksel olarak doğrulandığı ifade edilebilir (Hu ve Bentler, 1999; Schermelleh-Engel vd., 2003; Kline, 2011; Byrne, 2016). Doğrulayıcı faktör analizine ek olarak, ölçeğin birleşim ve ayrışım geçerliğini incelemek amacıyla faktörlere ait CR (Birleşik Güvenirlik), AVE (Ortalama Açıklanan Varyans) ve MSV (Maksimum Paylaşılan Varyansın Karesi) değerleri de hesaplanmıştır.

Birleşim geçerliği, aynı faktör altında yer alan maddelerin hem birbirleriyle hem de temsil ettikleri boyut ile güçlü ilişkiler göstermesi olarak tanımlanmaktadır (Fornell ve Larcker, 1981). Bu kapsamda birleşim geçerliğinin değerlendirilmesinde AVE ve CR değerlerinden yararlanılmıştır. AVE değeri, standartlaştırılmış faktör yüklerinin karelerinin ortalaması alınarak hesaplanırken (Yaşlıoğlu, 2017), CR değeri standardize faktör yükleri ve hata varyansları temel alınarak her faktör için ayrı ayrı belirlenmektedir. Literatürde birleşim geçerliğinin sağlanabilmesi için CR değerinin AVE değerinden yüksek olması, AVE değerinin 0,50'nin üzerinde ve CR değerinin ise 0,70'in üzerinde olması gerektiği ifade edilmektedir (Hair vd., 2019).

Ayrışım geçerliği ise, aynı faktör altında yer alan maddelerin diğer faktörlerle olan ilişkilerinin, kendi faktörleriyle olan ilişkilerinden daha düşük olması durumunu ifade etmektedir. Ayrışım geçerliğinin değerlendirilmesinde MSV değeri dikkate alınmaktadır. MSV değeri, bir faktörün diğer faktörlerle paylaştığı en yüksek varyansın karesini ifade etmektedir (Yaşlıoğlu, 2017). Ayrışım geçerliğinin sağlanabilmesi için AVE değerinin MSV değerinden büyük olması ve AVE değerinin karekökünün faktörler arası korelasyon değerlerinden yüksek olması beklenmektedir (Hair vd., 2019). Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeğine ilişkin birleşim ve ayrışım geçerliliğinin değerlendirilmesi amacıyla faktörlere ait CR, AVE ve MSV değerleri hesaplanmış ve sonuçlar Tablo 2’de sunulmuştur.

**Tablo 2. Değişkenlere Ait Güvenirlik, Geçerlik ve Korelasyon Değerleri**

Değişkenler	CR	AVE	MSV	1	2	3	4	5
1. Motivasyonel	,88	,69	,08	(,82)				
2. Bilişsel	,93	,77	,44	,27**	(,88)			
3. Duygusal	,87	,63	,44	,19*	,67***	(,80)		
4. Davranışsal	,84	,58	,20	,29**	,37***	,44***	(,76)	
5. İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik	,81	,51	-	,35**	,43**	,52**	,26**	(,86)

\* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$ ; \*\*\* $p < 0,001$ ; Parantez içindeki değerler  $\sqrt{AVE}$  göstermektedir.

Elde edilen CR değerlerinin 0,70’in üzerinde olması, faktörlerin yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca, AVE değerlerinin 0,50’nin üzerinde bulunması ve CR değerlerinden düşük olması, ölçeğin birleşim geçerliğinin sağlandığını ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, faktörlere ait AVE değerlerinin MSV değerlerinden büyük olması ve  $\sqrt{AVE}$  değerlerinin faktörler arası korelasyonlardan yüksek olması, ayrışım geçerliğinin de sağlandığını göstermektedir. Bu bulgular doğrultusunda, ölçeğin birleşim ve ayrışım geçerliğine ilişkin tüm ölçütleri karşıladığı ifade edilebilir.

Değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde, ölçeğin motivasyonel ( $r=0,35$ ;  $p < 0,01$ ), bilişsel ( $r=0,43$ ;  $p < 0,01$ ), duygusal ( $r=0,52$ ;  $p < 0,01$ ) ve davranışsal ( $r=0,26$ ;  $p < 0,01$ ) boyutlarının işe bağlı duygusal tükenmişlik ile pozitif yönde ve anlamlı düzeyde ilişkili olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuçlar, ölçeğin kriter geçerliğini desteklemekte ve bulguların kuramsal beklentilerle tutarlılık gösterdiğine işaret etmektedir. Yapı geçerliğinin sağlanmasının ardından, ölçeğin ve alt boyutlarının güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir.

### 3.3. Güvenirlik

Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeğinin güvenilirliğini değerlendirmek amacıyla iç tutarlılık katsayıları hesaplanmış; güvenilirlik analizine ilişkin elde edilen değerler ile maddelere ait istatistiksel bulgular Tablo 3’te sunulmuştur.

**Tablo 3. Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeğine İlişkin Madde Analizi Sonuçları**

Boyut	Madde No.	Ort.	SS.	Madde-Toplam Korelasyonu	Cronbach Alfa
Motivasyonel	1	3,77	1,29	,475	,88
	2	3,82	1,29	,510	
	3	3,76	1,32	,546	
	4	3,36	1,37	,393	
Bilişsel	5	3,05	1,29	,655	,92
	6	2,62	1,31	,668	
	7	2,73	1,28	,693	
	8	2,68	1,32	,678	
Duygusal	9	2,70	1,37	,626	,87
	10	2,74	1,33	,645	
	11	3,22	1,40	,566	
	12	3,51	1,36	,564	
Davranışsal	13	3,53	1,26	,377	,83
	14	3,94	1,02	,554	
	15	3,49	1,35	,512	
	16	4,13	1,12	,476	

$N=402$

Bulgular incelendiğinde, madde ortalamalarının 2,62 ile 4,13 aralığında, madde-toplam korelasyonlarının ise 0,37 ile 0,69 aralığında olduğu görülmektedir. Madde-toplam korelasyon katsayılarının 0,30'un üzerinde bulunması, ölçeğin yeterli düzeyde ayırt ediciliğe sahip olduğuna işaret etmektedir (Büyüköztürk, 2010). Ölçeğin genel iç tutarlılık katsayısı 0,90 olarak hesaplanmış olup, alt boyutlara ilişkin iç tutarlılık değerlerinin de 0,70'in üzerinde olduğu belirlenmiştir.

#### 4. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada, Clark ve diğerleri (2020) tarafından geliştirilen Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeğinin Türkçeye uyarlanması gerçekleştirilmiştir. Ölçek çeviri-geri çeviri yöntemi kullanılarak Türkçeye kazandırılmış; uzman görüşleri doğrultusunda kapsam geçerliği değerlendirilmiş ve yapı geçerliği açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri aracılığıyla test edilmiştir. Ayrıca, birleşim ve ayrışım geçerliği analizleri gerçekleştirilmiş ve güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır. Elde edilen bulgular, ölçeğin orijinal formuyla uyumlu biçimde dört boyutlu yapıyı koruduğunu ve Türk kültürel bağlamında geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak kullanılabilirliğini göstermektedir. Ölçeğin nihai formuna ait maddeler ve boyutlar Ek 1'de sunulmuştur.

Araştırma bulguları, işkolikliğin motivasyonel, bilişsel, duygusal ve davranışsal bileşenlerden oluşan çok boyutlu yapısının Türk örneğinde de doğrulandığını ortaya koymaktadır. Bu sonuç, işkolikliğin yalnızca aşırı çalışma davranışı olarak ele alınmasının yetersiz kalabileceğini ve yapının altında farklı psikolojik süreçlerin işlediğini göstermektedir (Clark vd., 2020). Özellikle bilişsel ve duygusal boyutların belirginliği, işkolikliğin yalnızca davranışsal yoğunluk değil; işle zihinsel meşguliyet ve çalışmadığında yaşanan olumsuz duygular üzerinden de şekillendiğini düşündürmektedir.

Literatürde işkoliklik çoğu zaman bağımlılık benzeri bir sendrom veya tek boyutlu bir eğilim olarak ele alınmıştır (Oates, 1971; Robinson, 1999). Ancak son yıllarda yapılan çalışmalar, bu yapının çok boyutlu bir psikolojik örüntü olduğunu vurgulamaktadır (Clark vd., 2020). Bu çalışmanın bulguları da söz konusu yaklaşımı desteklemekte ve işkolikliğin alt boyutlarının hem ilişkili hem de ayrışabilir yapılar olduğunu göstermektedir. Bu durum, işkolikliğin altında yatan motivasyonel zorunluluk, zihinsel meşguliyet ve davranışsal yoğunluk gibi süreçlerin birlikte fakat farklı düzlemlerde işlediğini ortaya koymaktadır.

Ayrıca, işkolikliğin alt boyutlarının duygusal tükenmişlik ile pozitif yönde ilişkili olması, bireysel iyi oluş üzerinde potansiyel maliyetler doğurabileceğine işaret etmektedir (Naktiyok ve Karabey, 2005). Bu bulgu, işkolikliğin yalnızca yüksek performans veya adanmışlık göstergesi olarak yorumlanmasının sınırlı bir yaklaşım olabileceğini göstermektedir. Özellikle çalışmadığında hissedilen huzursuzluk ve suçluluk gibi duyguların uzun vadede psikolojik kaynakları aşındırabileceği söylenebilir. Bu yönüyle işkoliklik, örgütler açısından kısa vadede üretkenlik sağlayabilse de uzun vadede çalışan sağlığı üzerinde olumsuz etkiler yaratabilecek bir eğilim olarak değerlendirilmelidir.

Bu çalışmada ölçeğin kriter geçerliğinin değerlendirilmesinde işe bağlı duygusal tükenmişlik değişkeninden yararlanılmış ve işkolikliğin tüm alt boyutları ile pozitif yönlü anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Duygusal tükenmişlik, işkolikliğin bireysel iyi oluş üzerindeki olumsuz sonuçlarıyla ilişkili temel değişkenlerden biri olarak değerlendirilmektedir. Öte yandan, işkolikliğin yalnızca tükenmişlikle değil; iş-aile çatışması, yaşam doyumu, psikolojik iyi oluş, iş stresi ve örgütsel tutumlar gibi daha geniş bir değişken ağıyla ilişkili olduğu bilinmektedir. Bu nedenle gelecekteki araştırmalarda, ölçeğin farklı örgütsel ve bireysel çıktılarla ilişkilerinin incelenmesi, işkolikliğin nomolojik ağının daha kapsamlı biçimde değerlendirilmesine katkı sağlayabilir.

Ölçeğin çok boyutlu yapısı, işkolikliğin yalnızca çalışma süresi veya davranışsal yoğunluk üzerinden değil; aynı zamanda bireyin içsel zorunluluk algısı, zihinsel meşguliyet düzeyi ve duygusal tepkileri üzerinden de analiz edilmesine imkân tanımaktadır. Bu durum, işkolikliğin tek boyutlu bir eğilim olarak ele alınmasının önüne geçmekte ve araştırmacılara daha hassas ve çok katmanlı değerlendirmeler yapma olanağı sunmaktadır.

Ancak, işkoliklik tek başına tüm örgütsel sorunların açıklayıcısı olarak görülmemelidir. Çalışanların aşırı çalışma eğilimleri yalnızca bireysel motivasyonlarla değil; örgütsel kültür, performans beklentileri ve normatif baskılarla da şekillenmektedir. Bu nedenle işkolikliğin değerlendirilmesi, bireysel ve örgütsel bağlamın birlikte ele alınmasını gerektirmektedir. Destekleyici olmayan veya sürekli yüksek performans beklentisi yaratan örgütsel ortamlar, işkolik eğilimleri pekiştirebilir ve çalışanların tükenmişlik riskini artırabilir.

Bu bulgular, Türkiye çalışma bağlamı açısından ayrıca dikkat çekicidir. Türkiye’de uzun çalışma saatlerinin, yüksek erişilebilirliğin ve yoğun çalışmanın çoğu zaman adanmışlık, sorumluluk ve örgütsel bağlılık göstergesi olarak değerlendirilmesi, işkolik eğilimlerin normatif biçimde meşrulaştırılmasına neden olabilmektedir. Özellikle özel sektör çalışanları açısından işle sürekli zihinsel meşguliyet, yüksek performans beklentileri ve sürekli ulaşılabilir olma baskısı ile ilişkili biçimde ortaya çıkabilmektedir. Bununla birlikte araştırma bulguları, işkolikliğin yalnızca görünür davranışsal yoğunluktan ibaret olmadığını; bilişsel meşguliyet, içsel zorunluluk hissi ve olumsuz duygusal süreçler gibi daha derin psikolojik boyutlar içerdiğini göstermektedir. Bu durum, Türkiye’de aşırı çalışmanın zaman zaman olumlu bir çalışan davranışı olarak değerlendirildiği örgütsel yapılarda, işkolikliğin psikolojik maliyetlerinin göz ardı edilmesine yol açabileceğini düşündürmektedir. Bu nedenle örgütlerin çalışan performansını yalnızca uzun çalışma süreleri üzerinden değerlendirmesi yerine, çalışan iyi oluşunu da dikkate alan daha dengeli yönetim yaklaşımlarına yönelmesi önem taşımaktadır.

İşkolikliğin çok boyutlu olmasının yanı sıra bağlamsal olarak şekillenen bir yapı sergilediği dikkate alındığında, söz konusu dinamiklerin farklı örgütsel ortamlarda ve zaman boyutu içerisinde nasıl ortaya çıktığının incelenmesi önem kazanmaktadır. Ancak bu tür karmaşık etkileşimlerin kapsamlı biçimde analiz edilebilmesi, araştırma deseninin ve örneklemin sunduğu imkânlarla doğrudan ilişkilidir. Bu nedenle bulgular yorumlanırken genellenebilirlik ve nedensellik çıkarımlarının temkinli biçimde ele alınması gerekmektedir.

Öncelikle örneklemin belirli sektör ve coğrafi bağlamla sınırlı olması, bulguların genellenebilirliğini kısıtlamaktadır. Kamu kurumlarında ve farklı sektörlerde yapılacak çalışmalar, ölçeğin faktör yapısının istikrarını daha geniş örneklemelerde test edebilir. Ayrıca çalışmanın kesitsel tasarımı, işkolikliğin zaman içindeki gelişimini incelemeye imkân tanımamaktadır. Boylamsal araştırmalar, işkolikliğin çalışan sağlığı ve performans üzerindeki uzun dönemli sonuçlarını daha açık biçimde ortaya koyabilir.

Diğer yandan, doğrulayıcı faktör analizinde elde edilen bazı uyum iyiliği indekslerinin (RMSEA, GFI ve AGFI) kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer alması, bulguların temkinli yorumlanmasını gerektirmektedir. Özellikle işkoliklik gibi bilişsel, duygusal ve davranışsal süreçleri aynı anda içeren çok boyutlu psikolojik yapılarda, tüm uyum indekslerinin yüksek düzeylerde gerçekleşmesi her zaman mümkün olmayabilir. Bu nedenle elde edilen bulgular, modelin Türk kültürel bağlamında genel olarak kabul edilebilir bir yapı geçerliğine sahip olduğunu desteklemekle birlikte, dört boyutlu yapının farklı örneklem gruplarında yeniden sınanmasının yararlı olabileceğine işaret etmektedir.

Gelecekteki araştırmalar, işkolikliğin hangi boyutlarının iş tatmini, tükenmişlik, örgütsel performans ve psikolojik iyi oluş üzerinde daha belirleyici rol oynadığını incelemelidir. Ayrıca örgütsel kültür, liderlik tarzı ve performans iklimi gibi bağlamsal değişkenlerin işkoliklik üzerindeki düzenleyici rolü araştırılabilir. Bu sayede işkolikliğin bireysel bir eğilim mi yoksa örgütsel olarak beslenen bir yapı mı olduğu daha belirgin şekilde anlaşılabilir.

Sonuç olarak, bu çalışma Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeğinin Türkçeye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik açısından test edilmesi yoluyla işkoliklik literatürüne hem metodolojik hem de kuramsal düzeyde katkı sunmaktadır. Ölçeğin dört boyutlu yapısının Türk kültürü bağlamında doğrulanması, işkolikliğin çok boyutlu doğasına ilişkin kuramsal yaklaşımı desteklemektedir. Bulgular ayrıca, işkolikliğin kültürel normlar ve örgütsel beklentilerden bağımsız değerlendirilemeyeceğini ve yapının bilişsel, duygusal ve davranışsal süreçlerin birlikte işlediği çok katmanlı bir örüntü sergilediğini göstermektedir. Ölçeğin farklı sektör ve örneklem gruplarında test edilmesi, daha geniş kültürel bağlamlarda geçerliğinin güçlendirilmesine katkı sağlayacaktır.

## Kaynakça

- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J., & Pallesen, S. (2012). Development of a work addiction scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, 53(3), 265-272. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2012.00947.x>
- Arslan, A., & Gül, H. (2022). Örgütsel etik ikliminin algılanan güç mesafesi üzerindeki etkisi: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 9(3), 449-462. <https://doi.org/10.54304/SHYD.2022.04557>
- Aydan, S. (2023). Hekim göçü açısından Türkiye’nin çalışma koşullarının değerlendirilmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 26(3), 895-920.

- Ayre, C., & Scally, A. J. (2014). Critical values for Lawshe's content validity ratio: Revisiting the original methods of calculation. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 47(1), 79-86. <https://doi.org/10.1177/0748175613513808>
- Balducci, C., Avanzi, L., Consiglio, C., Fraccaroli, F., & Schaufeli, W. (2015). A cross-national study on the psychometric quality of the Italian version of the Dutch Work Addiction Scale (DUWAS). *European Journal of Psychological Assessment*, 33(6), 422-428. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000300>
- Bayık, M. E., & Gürbüz, S. (2016). Ölçek uyarlamada metodoloji sorunu: Yönetim ve örgüt alanında uyarlanan ölçekler üzerinden bir araştırma, *İş ve İnsan Dergisi*, 3(1), 1-20.
- Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem Yayıncılık.
- Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modeling with Amos: Basic concepts, applications, and programming*. Routledge.
- Clark, M. A., Smith, R. W., & Haynes, N. J. (2020). The multidimensional workaholism scale: Linking the conceptualization and measurement of workaholism. *Journal of Applied Psychology*, 105(11), 1281-1307. <https://doi.org/10.1037/apl0000484>
- Falco, A., Dal Corso, L., Girardi, D., De Carlo, A., Barbieri, B., Boatto, T., & Schaufeli, W. B. (2017). Why is perfectionism a risk factor for workaholism? The mediating role of irrational beliefs at work. *TPM: Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 24(4), 583-600. <https://doi.org/10.4473/TPM24.4.8>
- Falco, A., Girardi, D., Corso, L. D., De Carlo, A., & Di Sipio, A. (2020b). Does workload moderate the association between perfectionism and workaholism? A longitudinal study. *Journal of Personnel Psychology*, 19(4), 164-173. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000253>
- Falco, A., Girardi, D., Di Sipio, A., Calvo, V., Marogna, C., & Snir, R. (2020a). Is narcissism associated with heavy work investment? The moderating role of workload in the relationship between narcissism, workaholism, and work engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(13), 4750. <https://doi.org/10.3390/ijerph17134750>
- Fornell, C., & 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/10.2307/3151312>
- Girardi, D., Falco, A., De Carlo, A., Dal Corso, L., & Benevene, P. (2018). Perfectionism and workaholism in managers: the moderating role of workload. *TPM: Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 25(4), 571-588. <https://doi.org/10.4473/TPM25.4.7>
- Gonçalves, L., Meneses, J., Sil, S., Silva, T., & Moreira, A. C. (2023). Workaholism scales: Some challenges ahead. *Behavioral Sciences*, 13(7), 529. <https://doi.org/10.3390/bs13070529>
- Griffiths, M. (2005). A 'components' model of addiction within a biopsychosocial framework. *Journal of Substance Use*, 10(4), 191-197. <https://doi.org/10.1080/14659890500114359>
- Gül, Ö. (2019). Güç mesafesi algısı ölçeği geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kocaeli Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 2(2), 120-133. <https://doi.org/10.33400/kuje.638591>
- Gülen, G. C. (2020). Çalışma sürelerine ilişkin uluslararası çalışma standartları-Dünya'da ve Türkiye'de çalışma saati uygulamaları. *İzmir İktisat Dergisi*, 35(4), 741-757. <https://doi.org/10.24988/ije.202035406>
- Güler, B. (2023). Sosyal sermaye. B. Hırlak (Ed.), *Örgütsel davranış kavramlar ve araştırmalar-I* içinde (ss. 19-43) Özgür Yayınları. <https://doi.org/10.58830/ozgur.pub79.c137>
- Günay, A. (2021). İşe bağlı duygusal tükenmişlik: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 30(1), 142-149. <https://doi.org/10.35379/cusosbil.828921>
- Gürbüz, S., Woerkm, M. v., Kooij, D. T. A. M., & Brouwers, E. P. M. (2024). Validation of the multidimensional workaholism scale in the Netherlands. *International Journal of Selection and Assessment*, 32, 169-181. <https://doi.org/10.1111/ijasa.12455>

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis (8th ed.)*. Cengage.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Huang, J. C., Hu, C., & Wu, T. C. (2010). Psychometric properties of the Chinese version of the workaholism battery. *The Journal of Psychology*, 144(2), 163-183. <https://doi.org/10.1080/00223980903472219>
- İşcan, Ö. F., & Naktiyok, A. (2004). Çalışanların örgütsel bağdaşımalarının belirleyicileri olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algıları. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 59(1), 181-201. [https://doi.org/10.1501/SBFder\\_0000001477](https://doi.org/10.1501/SBFder_0000001477)
- Kaiser, H. F. (1960). The application of electronic computers to factor analysis. *Educational and Psychological Measurement*, 20(1), 141-151. <https://doi.org/10.1177/001316446002000116>
- Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. Routledge.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford Press.
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28(4), 563-575.
- McMillan, L. H., O'Driscoll, M. P., & Brady, E. C. (2004). The impact of workaholism on personal relationships. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(2), 171-186. <https://doi.org/10.1080/03069880410001697729>
- Molino, M., Bakker, A. B., & Ghislieri, C. (2016). The role of workaholism in the job demands-resources model. *Anxiety, Stress, & Coping*, 29(4), 400-414. <https://doi.org/10.1080/10615806.2015.1070833>
- Naktiyok, A., & Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve tükenmişlik sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 179-198.
- Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. World Publishing Company.
- Özdevcioğlu, M., & Cingöz, A. (2009). Sosyal girişimcilik ve sosyal girişimciler: Teorik çerçeve. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (32), 81-95.
- Özutku, H. (2008). Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 79-97.
- Quinones, C., & Griffiths, M. D. (2015). Addiction to work: A critical review of the workaholism construct and recommendations for assessment. *Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Services*, 53(10), 48-59. <https://doi.org/10.3928/02793695-20150923-04>
- Robinson, B. E. (1999). The Work Addiction Risk Test: Development of a tentative measure of workaholism. *Perceptual and Motor Skills*, 88(1), 199-210. <https://doi.org/10.2466/PMS.88.1.199-210>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2008). It takes two to tango: Workaholism is working excessively and working compulsively. (Eds.), R. J. Burke, C. L. Cooper, *The long work hours culture: Causes, consequences and choices* içinde (ss. 203-226), Emerald.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & 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.
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160-178. [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5801\\_15](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5801_15)
- Streiner, D. L. (1994). Sample-size formulae for parameter estimation. *Perceptual and Motor Skills*, 78(1), 275-284. <https://doi.org/10.2466/pms.1994.78.1.275>

- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics (5th ed.)*. Allyn & Bacon.
- Tuna, A. A. (2020). Güç mesafesinin yenilikçi davranışlar üzerindeki etkisinde işgören performansının aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 18(36), 409-426. <https://doi.org/10.35408/comuybd.688653>
- Urbán, R., Kun, B., Mózes, T., Soltész, P., Paksi, B., Farkas, J., Kökönyei, G., Orosz, G., Maráz, A., Felvinczi, K., Griffiths, M. D., & Demetrovics, Z. (2019). A four-factor model of work addiction: The development of the work addiction risk test revised. *European Addiction Research*, 25(3), 145-160. <https://doi.org/10.1159/000499672>
- Van den Broeck, A., Schreurs, B., De Witte, H., Vansteenkiste, M., Germeys, F., & Schaufeli, W. (2011). Understanding workaholics' motivations: A self-determination perspective. *Applied Psychology*, 60(4), 600-621. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2011.00449.x>
- Wharton, A. S. (1993). The affective consequences of service work: Managing emotions on the job. *Work and Occupations*, 20(2), 205-232. <https://doi.org/10.1177/0730888493020002004>
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yeşilkaya, M. (2018). Özgeci davranış olgusuna ilişkin epistemolojik sorunlar üzerine bir inceleme: Siyah, beyaz ve gri. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(4), 469-489.

**Ek 1. Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeği**

Boyut	Madde No.	İfadeler
Motivasyonel	1	İçimde beni çalışmaya iten içsel bir zorunluluk her zaman vardır.
	2	Çalışıyorum çünkü içimde çalışmak zorunda hissedilen bir parçam var.
	3	Her zaman çalışmak için güçlü bir arzum var.
	4	İçimde beni çalışmaya iten bir baskı var.
Bilişsel	5	Kendimi çalışmayı düşünmekten alıkoyamıyorum.
	6	Genelde boş zamanımı iş düşünerek geçiririm.
	7	Herhangi bir anda, düşüncelerimin çoğu işle ilgilidir.
	8	Çalışmayı bıraktığımda bile iş düşünmekten kendimi alamıyorum.
Duygusal	9	Herhangi bir nedenle işe gidemediğimde üzgün hissederim.
	10	Çalışmadığım her zaman hayal kırıklığı hissederim.
	11	Çalışmaya devam edemezsem üzgün hissederim.
	12	Çalışmamı engelleyen bir şey olduğunda genellikle tedirgin hissederim.
Davranışsal	13	Çoğu iş arkadaşım mola verdiğinde bile ben çalışmaya devam ederim.
	14	Benden beklenenden daha fazla çalışırım.
	15	Genellikle iş arkadaşlarımdan daha uzun saatler çalışırım.
	16	Genellikle işimin gerektirdiklerinden daha fazlasını yaparım.

*Ölçek 5'li Likert olarak derecelendirilmiştir (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum).*

**Araştırma Makalesi**

**Çok Boyutlu İşkoliklik Ölçeği: Türkçe Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması**

*Multidimensional Workaholism Scale: Turkish Adaptation, Validity and Reliability Study*

**Kutay ÖZDEMİR**

Öğr. Gör. Dr., Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

Isparta Meslek Yüksekokulu

[kutayozdemir@isparta.edu.tr](mailto:kutayozdemir@isparta.edu.tr)

<https://orcid.org/0000-0003-0161-148X>

**Extended Abstract**

The concept of workaholism initially emerged as a colloquial term for excessive devotion to work (Oates, 1971). Over time, however, it has evolved into a theoretically contested construct positioned at the intersection of organizational behavior, addiction psychology and motivational theories. Despite nearly five decades of empirical research, no full consensus has been reached regarding its conceptual boundaries. Early approaches framed workaholism as a form of behavioral addiction characterized by an uncontrollable compulsion to work (Griffiths, 2005; Oates, 1971). Subsequent studies conceptualized it as a personality-based tendency marked by excessive work involvement and a strong internal drive (Spence & Robbins, 1992). This theoretical fragmentation has led to substantial differences in how workaholism is defined and measured. The proliferation of measurement instruments does not necessarily reflect theoretical convergence but rather conceptual divergence. Researchers have defined workaholism within their respective theoretical perspectives and have developed instruments accordingly. This has raised fundamental questions about the psychological processes that underlie workaholism. Structural and conceptual inconsistencies across scales have intensified concerns about contamination of concepts and discriminant validity. In other words, it remains debated whether workaholism constitutes a distinct construct or overlaps substantially with related concepts such as work engagement, heavy work investment, or intrinsic motivation. Therefore, clarifying and refining the measurement of workaholism is not only a methodological necessity but also a theoretical imperative. The Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) represents a significant attempt to address this ambiguity by conceptualizing workaholism through two core dimensions: working excessively and working compulsively. This framework captures both behavioral intensity and internal compulsion. Nevertheless, DUWAS has been criticized for emphasizing behavioral intensity while relatively underrepresenting the emotional and motivational components of workaholism. Similarly, the Bergen Work Addiction Scale (BWAS) operationalizes workaholism within an addiction framework through seven core addiction components. However, this approach has been criticized for reducing workaholism largely to a pathological addiction form and for insufficiently accounting for motivational differences among individuals. Although both DUWAS and BWAS have made important contributions, accumulating evidence suggests that workaholism is too multifaceted to be explained solely by behavioral intensity or addiction criteria. These limitations have underscored the need for more comprehensive and multidimensional measurement models. Recent theoretical developments indicate that workaholism cannot be adequately explained solely through behavioral intensity or addiction criteria. Rather than merely reflecting long working hours or high job demands, workaholism encompasses motivational, cognitive and emotional processes, including why individuals work, how they feel when not working and how they mentally experience their work behavior. Thus, workaholism represents a multidimensional psychological pattern.

In response to these conceptual and measurement limitations, Clark et al. (2020) developed the Multidimensional Workaholism Scale (MWS), reconceptualizing workaholism as a four-dimensional

construct composed of motivational, cognitive, emotional and behavioral components. This model conceptualizes workaholism as a layered psychological pattern integrating multiple processes. However, establishing the structural validity of measurement instruments across different cultural contexts remains essential for theoretical generalizability. The Turkish work context provides a particularly meaningful setting for such examination. Cultural characteristics such as relatively high-power distance perceptions, strong performance norms, long working hours and the social valorization of sacrifice may influence how excessive work is interpreted. These contextual factors suggest that the motivational and emotional components of workaholism may be culturally shaped.

The present study aims to adapt the Multidimensional Workaholism Scale developed by Clark et al. (2020) into Turkish and to examine its psychometric properties. Specifically, the study tests whether the proposed four-factor structure retains its structural validity within a culturally distinct work context. A systematic adaptation process was followed.

In the first stage, scale items were translated from English into Turkish by three linguists, prioritizing conceptual equivalence rather than literal translation. The translated versions were compared and the most appropriate expressions were selected. Subsequently, two independent linguists conducted back-translations into English. The back-translated version was compared with the original scale and necessary revisions were made. To assess content validity, six experts, comprising academic scholars and industry professionals, evaluated the items. The content validity ratio was calculated as 1, indicating full agreement regarding item relevance. The scale was then deemed ready for field application. The sample consisted of employees from various private-sector organizations in Ankara, Türkiye. Using convenience sampling, data were collected from 402 participants. Internal consistency coefficients were calculated to assess reliability. Exploratory and confirmatory factor analyses were conducted to test structural validity. Additionally, convergent and discriminant validity analyses were performed.

Prior to factor analyses, data suitability was examined. The Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) value was 0.83, indicating sampling adequacy. Bartlett's test of sphericity was significant, confirming that the correlation matrix was appropriate for factor analysis. Exploratory factor analysis using principal components extraction revealed a four-factor structure for the 16-item scale, explaining 75.54% of the total variance. The variance explained by each factor was as follows: cognitive (39.97%), motivational (15.60%), behavioral (12.23%) and emotional (7.73%). All eigenvalues exceeded 1. None of the items had factor loadings below 0.50 and no problematic cross-loadings were observed. Confirmatory factor analysis indicated that standardized factor loadings ranged from 0.62 to 0.97. Overall goodness-of-fit indices indicated acceptable model fit, providing statistical support for the proposed four-factor structure. Results further demonstrated that all criteria for convergent and discriminant validity were met. The overall internal consistency coefficient was 0.90, with subscale reliabilities exceeding 0.70. Item-total correlations were above 0.30, indicating satisfactory item discrimination. Regarding criterion validity, motivational, cognitive, emotional and behavioral dimensions were positively and significantly associated with emotional exhaustion. These findings align with theoretical expectations and support the scale's criterion validity.

Overall, the findings demonstrate that the Turkish version of the Multidimensional Workaholism Scale preserves the original four-factor structure and constitutes a valid and reliable measurement instrument within the Turkish cultural context. The results suggest that conceptualizing workaholism solely as excessive working behavior is insufficient and that multiple psychological processes underlie the construct. Furthermore, the findings indicate that while the dimensions of workaholism are related, they remain distinguishable. Motivational compulsion, cognitive preoccupation and behavioral intensity operate simultaneously yet at different psychological levels. The positive association between workaholism dimensions and emotional exhaustion suggests potential costs for individual well-being. This finding cautions against interpreting workaholism merely as a sign of high performance or dedication. In conclusion, by adapting and validating the Multidimensional Workaholism Scale in Turkish, this study contributes both methodologically and theoretically to the workaholism literature. The confirmation of the four-dimensional structure within the Turkish cultural context supports the multidimensional conceptualization of workaholism and enhances cross-cultural generalizability.

**Araştırma Makalesi**

**Türk Çocukların Göçmen Çocuklara Bakış Açılarının İncelenmesi**

*Investigation of Turkish Children Perspective on Immigration Children*

<b>Gülhan GÜVEN</b> Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi <a href="mailto:gulhanguven@gmail.com">gulhanguven@gmail.com</a> <a href="https://orcid.org/0009-0007-3597-6301">https://orcid.org/0009-0007-3597-6301</a>	<b>Esin SEZGİN</b> Afyon Kocatepe Üniversitesi Sandıklı Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu <a href="mailto:esezgin@aku.edu.tr">esezgin@aku.edu.tr</a> <a href="https://orcid.org/0000-0002-9772-9855">https://orcid.org/0000-0002-9772-9855</a>	<b>Enderhan HARMANDAR</b> Milli Eğitim Bakanlığı Şanlıurfa İl Milli Eğitim Müdürlüğü <a href="mailto:enders7h@gmail.com">enders7h@gmail.com</a> <a href="https://orcid.org/0000-0003-3271-4043">https://orcid.org/0000-0003-3271-4043</a>
---	--	--

<b>Makale Geliş Tarihi</b>	<b>Makale Kabul Tarihi</b>
<b>17.03.2026</b>	<b>17.05.2026</b>

**Öz**

*Bu araştırmanın amacı, Türkiye’de okul öncesi eğitim kurumlarına devam eden Türk çocuklarının göçmen akranlarına yönelik bakış açılarını ortaya koymaktır. Çalışmada çocukların farklı kültürel kökenlerden gelen akranlarına ilişkin duygu, düşünce ve davranışları sosyal kabul, empati, iletişim ve arkadaşlık eğilimleri bağlamında incelenmiştir. Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden fenomenolojik desen kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, bağımsız anaokullarına devam eden, sınıfında en az bir göçmen çocuk bulunan 5–6 yaş aralığındaki 30 çocuk oluşturmaktadır. Veriler, araştırmacı tarafından geliştirilen beş soruluk resimli yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla toplanmıştır. Görüşmeler, sınıf öğretmenleri tarafından bireysel olarak gerçekleştirilmiş, çocukların yanıtları anında not edilmiştir. Verilerin analizinde tematik analiz yapılmıştır. Çocukların ifadeleri kodlanarak temalar altında sınıflandırılmış ve doğrudan alıntılarla desteklenmiştir. Araştırma bulguları, çocukların çoğunluğunun göçmen akranlarına karşı olumlu, empatik ve kapsayıcı tutumlar sergilediğini göstermektedir. Çocuklar göçmen arkadaşlarıyla oyun oynamak, aynı sırayı paylaşmak ve arkadaş olmak istediklerini belirtmiştir. Bununla birlikte “tanımadığım için korkuyorum” veya “oyuncaklarımı paylaşmak istemem” gibi ifadelerle çekingenlik ve önyargı eğilimi göstermiştir. Bulgular, çocukların farklı kültürlerden gelen akranlarına yönelik algularında empati, merak ve sosyal paylaşım eğilimlerinin baskın korku ve güvensizlik temalarının ise sınırlı düzeyde olduğunu ortaya koymuştur.*

**Anahtar Kelimeler:** Okul Öncesi Eğitim, Göçmen Çocuklar, Sosyal Kabul, Empati

**Abstract**

*The purpose of this study is to reveal the perspectives of Turkish children attending pre-school education institutions toward their immigrant peers. In the research, children’s emotions, thoughts, and behaviors regarding peers from different cultural backgrounds were examined within the context of social acceptance, empathy, communication, and friendship tendencies. The study employed the phenomenological design, one of the qualitative research methods. The study group consisted of 30 children aged 5–6 who attend independent kindergartens and have at least one immigrant child in their classroom. Data were collected through a five-question, illustrated semi-structured interview*

**Önerilen Atıf/Suggested Citation**

Güven, G. – Sezgin, E. & Harmandar, E., 2026, Türk Çocukların Göçmen Çocuklara Bakış Açılarının İncelenmesi, Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi, 61(2), 1949-1967.

*form developed by the researcher. The interviews were conducted individually by classroom teachers, and the children's responses were recorded verbatim. Phenomenological analysis technique was used for data analysis; children's expressions were coded, classified under themes, and supported by direct quotations. Research findings indicate that the vast majority of children exhibit positive, empathetic, and inclusive attitudes toward their immigrant peers. The children expressed a desire to play games, share the same desk, and become friends with their immigrant peers. However, some tendencies toward hesitation and prejudice were observed through expressions such as "I am afraid because I don't know them" or "I don't want to share my toys." Overall, the findings revealed that in children's perceptions of peers from different cultures, tendencies of empathy, curiosity, and social sharing are dominant, while themes of fear and insecurity are at a limited level.*

**Keywords:** *Preschool Education, Immigrant Children, Social Acceptance, Empathy*

## 1.Giriş

Günümüzde küresel ölçekte yaşanan kitlesel göç hareketleri, yalnızca ekonomik ve politik alanlarda değil, toplumsal yaşamın tüm boyutlarında etkisini göstermektedir. United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR) (2023) verilerine göre dünya genelinde 110 milyondan fazla insan zorunlu göç sürecindedir ve bu nüfusun önemli bir bölümünü çocuklar oluşturmaktadır. Bu durum, erken yaşlardan itibaren farklı kültürel geçmişlere sahip çocukların aynı eğitim ve sosyal ortamlarda bir araya gelmesini yaygınlaştırmaktadır. Özellikle erken çocukluk döneminde akran ilişkileri ve sosyal kabul kapsamında yeni dinamiklerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Türkiye, 2011 yılında başlayan Suriye iç savaşı sonrasında dünyada en fazla göçmene ev sahipliği yapan ülke konumuna gelmiştir. Göç İdaresi Başkanlığı'nın 2024 verilerine göre, Türkiye'de geçici koruma statüsüyle yaşayan Suriyeli nüfusun yaklaşık %45'i 18 yaş altı çocuklar oluşturmaktadır. Bu çocukların önemli bir bölümü okul öncesi çağıdadır ve Türk eğitim sistemi içerisinde akranlarıyla aynı eğitim ortamlarını paylaşmaktadır. UNICEF (2024) verileri ise bu durumun diğer göçmen gruplarında da büyük ölçüde benzer olduğunu, 5 yaş grubundaki çocukların neredeyse tamamının okul dışında kaldığını, Afgan çocukların yalnızca %11,8'inin ve Iraklı çocukların %15,5'inin okula kayıtlı olduğunu göstermektedir. Ayrıca her yaş grubunda göçmen çocukların eğitimini, okul yöneticileri ile öğretmenlerin ebeveynlerle sınırlı iletişimi, kalabalık sınıflar, dil yetersizliğine bağlı iletişim güçlükleri zorbalık deneyimleri olumsuz etkilemektedir. Dolayısıyla eğitim ortamları, farklı kültürlerin bir araya geldiği, sosyal etkileşim ve uyum süreçlerinin süreçlerinin başladığı temel alanlardan biri hâline gelmiştir.

Erken çocukluk dönemi, çocukların sosyal becerilerinin, duygusal duyarlılığın, empati gelişimlerinin ve akran ilişkilerine yönelik tutumlarının şekillendiği kritik bir gelişim evresidir. Bu dönemde çocuklar biz ve öteki ayrımını büyük ölçüde akran etkileşimleri aracılığıyla öğrenmekte, sosyal kabul, dışlanma ve aidiyet gibi kavramları doğrudan deneyimlemektedir (Killen ve Rutland, 2011; Nesdale, 2013). Erken yaşlarda kurulan akran etkileşimlerinin, çocukların başkalarının duygularını fark etme ve farklılıklara yönelik değerlendirmeleri üzerinde etkili olduğu belirtilmektedir. Bu dönemde arkadaşlık ilişkilerinin büyük ölçüde oyun ve birlikte geçirilen sosyal etkileşimler yoluyla geliştiği ve bu ilişkilerin çocukların sosyal tercihlerinin şekillenmesinde önemli bir rol oynadığı vurgulanmaktadır (Rubin vd., 2006; Boivin ve Provost, 2024). Akran ilişkileri, grup etkinlikleri ve birebir sosyal etkileşimler aracılığıyla çocukların sosyal becerileri ve arkadaşlık tercihlerinin gelişmesinde merkezi bir konumda yer almaktadır. Bu süreçte akran grubunda paylaşılan normlar çocukların sosyal davranışlarını yönlendirebilmekte ve zaman içinde davranış örüntülerini etkileyebilmektedir (Rubin vd., 2006; Werner ve Hill, 2010). Jafari vd (2022), mülteci çocuklarda dayanıklılığın bireysel bir özellikten ziyade, okul ve akran ilişkilerini içeren çok katmanlı bir sosyal bağlam içinde geliştiğini vurgulamaktadır. Derleme bulguları, destekleyici okul ortamları ve olumlu akran etkileşimlerinin çocukların psikososyal uyumlarını ve sosyal kabul deneyimlerini güçlendiren temel koruyucu faktörler arasında yer aldığını göstermektedir. Bu çerçevede, erken çocukluk döneminde göçmen ve ev sahibi toplumdaki çocukların aynı eğitim ortamında bulunmaları sosyal etkileşim ve akran ilişkileri açısından önemli fırsatlar sunmakla birlikte, bu etkileşimlerin her zaman kendiliğinden gelişmediği, özellikle dil farklılıklarının akranlar arası etkileşimi sınırlayan temel etmenlerden biri olduğu belirtilmektedir. Öğretmen gözlemlerine dayalı çalışmalar, küçük çocukların çoğunlukla göçmen akranlarına yönelik açık bir önyargı ya da ayrımcı tutum sergilemediklerini, etkileşimlerin daha çok pasif mesafe koyma ve iletişim eksikliği nedeniyle sınırlı kaldığını ortaya koymaktadır (Kardeş ve Kozikoğlu, 2021).

Erken çocukluk döneminde çocukların farklı kültürel ve etnik geçmişlere sahip akranlarla aynı eğitim ortamlarında bulunmaları, akran ilişkileri ve akranlara yönelik tutumlar üzerinde belirleyici bir etkiye

sahiptir. Bu dönemde farklı akranlarla kurulan arkadaşlıkların, çocukların sosyal kabul ve akranlarına yönelik daha olumlu tutumlar geliştirmelerinde önemli bir rol oynadığı vurgulanmaktadır (Gaias vd., 2019). Bu süreçte öğretmenlerin sınıf içi dil kullanımı, davranış modelleri ve kullandıkları stratejiler, çocukların farklılıklara yönelik algılarının biçimlenmesinde belirleyici bir rol üstlenmektedir. Öğretmenlerin sınıf içi davranışlarının öğrenci etkileşimleri ve akranların birbirini kabul etme düzeyleri üzerinde anlamlı etkileri olduğu akademik çalışmalarla da desteklenmektedir (Avcioğlu, 2017). Bir diğer araştırmada, öğretmenlerin kapsayıcı dil kullanımı ve bilinçli rehberliğinin çocukların göçmen akranlarına yönelik sosyal kabul düzeylerini anlamlı biçimde artırdığını ortaya koymaktadır (Aydeniz, 2021). Erken yaşta farklı gruplarla etkileşim deneyimi yaşayan çocukların, grup dışı üyelere yönelik daha az önyargı sergiledikleri ve çapraz grup arkadaşlıklarına daha sıcak baktıkları belirtilmektedir (McGlothlin ve Killen, 2010). Benzer biçimde, okul öncesi sınıflarda çeşitliliğe maruz kalan çocukların, farklı akranlara yönelik daha kapsayıcı ve olumlu sosyal değerlendirmeler geliştirdikleri vurgulanmaktadır (Gaias vd., 2019). Okul ortamlarında yürütülen birlikte oyun ve drama temelli etkinliklerin, çocukların öteki olarak algıladıkları akranlarına yönelik tutumlarını olumlu yönde etkilemektedir. Deneysel çalışmalar, drama teknikleriyle yapılandırılan etkinliklere katılan çocukların, farklı özelliklere sahip akranlarına karşı sosyal kabul ve olumlu değerlendirmelerini artırdığını göstermektedir (Lam vd., 2016). Bunun yanı sıra okul yöneticileri ile yapılan bir çalışmada, göçmen çocukların kendi okullarında eğitim görmesine çoğunlukla olumsuz yaklaşımları belirlenmiştir (Sakız, 2016).

Okul öncesi eğitim kapsamında yapılan mevcut çalışmaların büyük bir bölümü, göçmen çocukların yaşadıkları uyum sorunları ve eğitim süreçlerini öğretmen görüşleri üzerinden incelemektedir (Çiçek, 2017; Çiçekoğlu vd., 2019; Özoruç ve Dikici-Sığırtmaç, 2022). Yapılan çalışmalar incelendiğinde, okul öncesi dönemde Türk çocuklarının göçmen akranlarına yönelik algı ve tutumlarını, çocukların kendi ifadeleri üzerinden ele alan araştırmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Bu durum, erken çocukluk döneminde çocukların duygu, düşünce ve tutumlarını merkeze alan nitel araştırmalara duyulan gereksinimi ortaya koymaktadır. Bu gereksinimden hareketle, bu araştırma okul öncesi dönemde Türk çocuklarının göçmen akranlarına yönelik algı, duygu ve tutumlarını çocukların kendi ifadeleri üzerinden ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Okul öncesi dönemdeki Türk çocuklarının göçmen akranlarına yönelik algıları nasıldır?
2. Türk çocuklarının göçmen akranlarına karşı geliştirdikleri duygular nelerdir?
3. Türk çocukları göçmen akranlarıyla arkadaşlık kurmaya nasıl yaklaşmaktadır?
4. Türk çocuklarının göçmen akranlarıyla aynı sınıf ve okul ortamını paylaşmaya ilişkin düşünceleri nelerdir?
5. Türk çocuklarının göçmen akranlarıyla birlikte yaşamaya yönelik tutumları nasıldır?

## **2.Yöntem**

### **2.1.Araştırmanın Modeli**

Bu araştırma, nitel araştırma yöntemlerinden, katılımcıların deneyimlerini ve algılarını derinlemesine incelemeyi amaçlayan fenomenolojik (olgubilim) araştırma deseni kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Fenomenoloji, bireylerin belirli bir olguya ilişkin yaşantılarını ve bu yaşantılara yükledikleri anlamları, katılımcıların bakış açısından ele almayı amaçlayan bir yaklaşımdır (Creswell, 2013). Bu araştırmada ele alınan olgu, çocukların göçmen akranlara yönelik algı, duygu ve tutumlarıdır.

### **2.2.Çalışma Grubu**

Araştırmanın çalışma grubunu, Şanlıurfa ve Erzurum illerinde bulunan bağımsız anaokullarına devam eden toplam 30 Türk çocuk oluşturmaktadır. Çalışma grubundaki çocuklar 5–6 yaş aralığındadır ve sınıflarında en az bir göçmen çocuğun bulunması araştırmaya dâhil edilme ölçütü olarak belirlenmiştir. Çalışma grubunun belirlenmesinde, araştırmanın amacı doğrultusunda amaçlı örnekleme yöntemlerinden kolay ulaşılabilir durum örnekleme kullanılmıştır. Bu örnekleme yöntemi, araştırmacının erişiminin görece kolay olduğu ve araştırma problemini temsil edebilecek özellikler taşıyan katılımcılarla çalışılmasına olanak tanımaktadır (Patton, 2014).

### 2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak, araştırmacılar tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formu hazırlanırken okul öncesi dönem çocuklarının yaş ve gelişim özellikleri dikkate alınmıştır. Soruların kısa, anlaşılır ve çocukların günlük yaşam deneyimlerine uygun olmasına özen gösterilmiştir. Ayrıca görüşme soruları görsel materyallerle desteklenmiştir. Görüşme formu toplam beş açık uçlu sorudan oluşmaktadır.

Görüşme formunun hazırlanma sürecinde öncelikle ilgili alan yazın incelenmiştir. Okul öncesi dönemde akran ilişkileri, sosyal kabul ve göçmen çocuklara yönelik tutumları ele alan çalışmalar doğrultusunda soru havuzu oluşturulmuştur. Hazırlanan taslak form, kapsam geçerliğinin sağlanması amacıyla okul öncesi eğitim ve çocuk gelişimi alanında uzman üç akademisyenin görüşüne sunulmuştur. Uzmanlardan gelen öneriler doğrultusunda sorular gözden geçirilmiş ve gerekli düzenlemeler yapılarak görüşme formu oluşturulmuştur.

Çocukların soyut kavramları anlamlandırmalarını kolaylaştırmak ve derinlemesine veri elde etmek amacıyla sorular, araştırmacı tarafından hazırlanan tematik görsel materyallerle desteklenmiştir. Kullanılan materyallerin akademik betimlemeleri aşağıda sunulmuştur:

- **Sosyal Etkileşim ve Akran Kabulü Görseli:** Birinci soruda kullanılan görselde, sınıf ortamında birlikte oyun oynayan, el ele tutuşan ve gülümseyen üç çocuk ile grubun dışında tek başına oturan koyu tenli bir çocuk figürü yer almaktadır. Görselde yalnız bırakılan çocuğun üzgün yüz ifadesi belirgin biçimde vurgulanmıştır.
- **Mekânsal Yakınlık ve Sınıf Yerleşimi Görseli:** İkinci soruda kullanılan görselde, sınıf sıralarında oturan çocuklar, sınıfın ön kısmında ayakta duran göçmen çocuk figürü ve iki boş sandalye betimlenmiştir.
- **Aidiyet ve Ulusal Kimlik Metaforu:** Üçüncü soruda, Türkiye haritası silueti üzerine yerleştirilmiş, çatısında Türk bayrağı bulunan bir ev illüstrasyonu kullanılmıştır. Evin pencerelerinde farklı fiziksel özelliklere ve etnik görünümlere sahip çocuk figürlerine yer verilmiştir. Görsel; güneş, bulut ve barış güvercini gibi sembollerle desteklenerek “ülkenin ortak bir yaşam alanı ve ev olarak algılanması” metaforunu somutlaştırmayı amaçlamıştır.
- **Standartlaştırılmış Duygu Skalası:** Dördüncü ve beşinci sorularda, çocukların göçmen akranlarına yönelik hislerini ifade edebilmeleri için mutlu, üzgün, şaşkın ve kızgın yüz ifadelerini içeren görsel kartlar kullanılmıştır. Her duygu ifadesi, çocukların kolay ayırt edebilmesini desteklemek amacıyla farklı renkler, belirgin mimikler ve sade görsel özelliklerle tasarlanmıştır.

Görüşme formuna ve görsellere son şekli verilmeden önce, çalışma grubuna benzer özellikler taşıyan üç çocuk ile pilot uygulama gerçekleştirilmiştir. Pilot uygulama sürecinde çocukların, özellikle “birlikte yaşama” ve “ülkemiz” kavramlarını anlamakta zorlandıkları gözlemlenmiştir. Bu nedenle sorular daha somut hâle getirilmiş ve “Ülkemizi büyük bir ev gibi düşün” biçiminde metaforik bir ifade kullanılarak yeniden düzenlenmiştir. Yapılan düzenlemelerin ardından görüşme formuna son hâli verilerek araştırmada kullanılmıştır. Görüşme formunda yer alan sorular aşağıda yer almaktadır.

1. Sınıfta farklı bir ülkeden gelen bir arkadaşın tek başına oynasa ne yapardın? Onunla arkadaş olur muydun?
2. Sence bu çocuk nerede otursun? Yanında oturmasını ister miydin? Niçin isterdin / istemezdin?
3. Ülkemizi büyük bir ev gibi düşün. Bu çocukların bu evde yaşamasını ister miydin? Neden?
4. Farklı bir ülkeden gelen çocukların seninle aynı okulda olması seni nasıl hissettiriyor?
5. Sen onlarla arkadaş olursan nasıl hissedersin?

### 2.4. Veri Toplama Süreci

Araştırmanın veri toplama süreci öncesinde çocukların ebeveynlerinden gönüllü katılım onamı alınmış ve ailelere araştırmanın amacı, kapsamı, veri toplama süreci ile gizlilik ilkelerine ilişkin gerekli bilgilendirme yapılmıştır.

Veri toplama süreci, araştırmacılar tarafından hazırlanan standart uygulama yönergeleri doğrultusunda sınıf öğretmenleri tarafından yürütülmüştür. Süreç öncesinde görüşmeleri gerçekleştirecek öğretmenlere araştırmanın amacı, görüşme süreci ve uygulanacak etik ilkeler hakkında bilgilendirme yapılmıştır. Özellikle çocukların yanıtlarını yönlendirebilecek açıklama, yorum, onaylama ya da reddetme içeren ifadelerden kaçınılması gerektiği vurgulanmıştır. Görüşmeler, çocukların kendilerini rahat ve güvende hissedebilecekleri sınıf ortamında bireysel olarak gerçekleştirilmiştir. Görüşme sırasında sınıfta başka çocukların bulunmamasına dikkat edilmiş ve çocukların sorulara özgür biçimde yanıt verebilmeleri sağlanmıştır. Her bir görüşme yaklaşık 10–15 dakika sürmüştür, görüşmeler 2025–2026 eğitim öğretim yılının Aralık–Ocak aylarında gerçekleştirilmiştir.

Görüşmeler sırasında çocukların yanıtları öğretmenler tarafından eş zamanlı olarak not edilmiş ve ses kayıt cihazı aracılığıyla kayıt altına alınmıştır. Veri toplama sürecinde çocukların sözel ifadeleri temel veri kaynağı olarak kabul edilmiştir. Görüşme sırasında dikkat çeken temel davranışsal gözlemler (gülümseme, sessiz kalma, çekinme vb.) öğretmenler tarafından alan notları şeklinde kaydedilmiş ve yalnızca çocuk ifadelerinin bağlamını destekleyici yardımcı veriler olarak değerlendirilmiştir. Çocukların soruları daha kolay anlamlandırabilmeleri ve duygu ile düşüncelerini daha rahat ifade edebilmeleri amacıyla görüşmeler sırasında araştırmacılar tarafından hazırlanan görsel materyaller kullanılmıştır.

## 2.5. Veri Analizi

Araştırmadan elde edilen veriler, Braun ve Clarke'ın (2006) önerdiği tümevarımsal tematik analiz yaklaşımı doğrultusunda analiz edilmiştir. Tematik analiz, katılımcıların deneyimlerini, algılarını, duygularını ve anlamlandırma süreçlerini ortaya koymayı amaçlayan, verilerde tekrar eden anlam örüntülerinin sistematik biçimde belirlenmesine olanak tanıyan esnek bir nitel analiz yöntemidir. Bu yaklaşım, çocukların göçmen akranlara yönelik algı ve duygularını derinlemesine incelemek amacıyla tercih edilmiştir.

Veri analizi süreci, Braun ve Clarke'ın (2006) önerdiği altı aşamalı çerçeve doğrultusunda yürütülmüştür. İlk aşamada, öğretmenler tarafından yapılan bireysel görüşmeler sırasında kaydedilen çocuk ifadeleri tekrar tekrar okunarak veriye aşinalık sağlanmıştır. İkinci aşamada, çocukların göçmen akranlara yönelik duygu, düşünce ve davranışlarını yansıtan anlamlı ifadeler kodlanmıştır. Kodlama sürecinde çocukların kullandıkları sözcükler, tekrar eden ifadeler, duygu bildiren açıklamalar ve sosyal etkileşime ilişkin söylemler dikkate alınmıştır. Üçüncü aşamada benzer kodlar bir araya getirilerek alt temalar oluşturulmuştur. Alt temaların oluşturulmasında, ifadelerin anlam benzerliği, duygusal içerikleri, sosyal kabul ya da dışlama eğilimleri ve arkadaşlık ilişkilerine yönelik ortak örüntüler ölçüt olarak kullanılmıştır. Dördüncü aşamada bu alt temalar gözden geçirilerek ana temalar altında düzenlenmiştir. Beşinci aşamada temalar adlandırılarak kavramsal açıdan netleştirilmiş, son aşamada ise elde edilen temalar raporlanmıştır. Bulguların inandırıcılığını artırmak amacıyla her tema, çocukların ifadelerinden alınan doğrudan alıntılarla desteklenmiş ve alıntılar çocukların gerçek isimleri yerine kodlar (Ç1, Ç2, Ç3 vb.) kullanılarak sunulmuştur.

Araştırmada veri analiz süreci tamamen araştırmacılar tarafından yürütülmüştür. Görüşmeler ses kayıt cihazı aracılığıyla kayıt altına alınmıştır. Görüşmeler sırasında dikkat çeken temel davranışsal gözlemler (gülümseme, sessiz kalma, çekinme vb.), uygulamayı gerçekleştiren öğretmenler tarafından alan notları şeklinde kaydedilmiş ve yalnızca çocuk ifadelerinin bağlamını destekleyici yardımcı veriler olarak değerlendirilmiştir. Temaların oluşturulmasında temel veri kaynağı çocukların sözel ifadeleri olmuştur.

## 2.6. Geçerlik ve Güvenirlik Önlemleri

Bu araştırmada, 5–6 yaş arası çocukların gelişimsel özellikleri dikkate alınarak geçerlik ve güvenirliliğin sağlanmasına yönelik çeşitli önlemler alınmıştır. Veri toplama süreci, etik kurul onayının alınmasının ardından başlatılmıştır. Araştırma öncesinde gerçekleştirilen kapsamlı literatür taraması doğrultusunda yarı yapılandırılmış görüşme formu geliştirilmiştir. Form, alan uzmanlarının görüşleri ve pilot uygulama sonuçları doğrultusunda gözden geçirilerek son hâline getirilmiştir. Bu süreç, veri toplama aracının kapsam ve içerik geçerliğini desteklemek amacıyla yürütülmüştür. Veri analizi sürecinde, nitel araştırmalarda güvenirliliği artırmak amacıyla “kodlayıcı uzlaşısı” ilkesi benimsenmiştir. Görüşme dökümlerinin tamamı araştırmacılar tarafından birlikte kodlanmış, kodlama sürecinde ortaya çıkan farklılıklar tartışılarak ortak bir uzlaşa sağlanmıştır. Görüşmeler sırasında çocukların yalnızca sözel ifadeleri değil, aynı zamanda sözsüz tepkileri, mimikleri ve davranışları da dikkate alınarak yanıtların anlamı doğrulanmıştır. Bu doğrultuda,

çocukların ifade etmek istedikleri duygu ve düşüncelerin daha doğru biçimde anlaşılmasına ve yorumlanmasına özen gösterilmiştir.

### 2.7. Araştırmacıların Rolü

Araştırmacılar, çalışmanın planlanması, veri toplama ve veri analizi süreçlerinin tümünde aktif rol üstlenmiştir. Araştırma konusunun araştırmacıların uzmanlık alanlarıyla örtüşmesi, veri toplama aracının geliştirilmesi ve bulguların yorumlanmasına katkı sağlamıştır. 0Çalışmaya katılan çocukların aileleri gönüllülük ve gizlilik ilkeleri hakkında bilgilendirilmiş, elde edilen veriler araştırmacılar tarafından bağımsız olarak analiz edilerek karşılaştırılmıştır.

### 2.8. Etik İlkeler

Bu araştırmanın gerçekleştirilmesi için Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimleri Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan 17.12.2025 tarih ve 2025/469 sayılı Etik Kurul Kararı ile izin alınmıştır. Görüşmeler öncesinde katılımcılara çalışmanın amacı ve içeriği hakkında öğretmenlere ve ailelere bilgi verilmiştir. Ayrıca ailelerden katılıma ilişkin sözlü ve yazılı onamları gönüllülük esasına dayalı olarak ayrı ayrı alınmıştır

### 3. Araştırmanın Bulguları

Bu çalışma, Türk çocuklarının göçmen akranlarına yönelik algılarını, duygusal tepkilerini ve tutumlarını incelemeyi amaçlamaktadır. Bu bölümde, çocuklarla gerçekleştirilen görüşmelerden elde edilen bulgular çocukların ifadelerinden alınan doğrudan alıntılarla desteklenmiştir. Analiz sonucunda, çocukların göçmen akranlara yönelik deneyimlerini yansıtan beş ana tema ve bu temalar altında yer alan alt temalar çerçevesinde Tablo 1’de sunulmuştur.

**Tablo 1: Göçmen Çocuklara Yönelik Algılara İlişkin Ana Tema ve Alt Tema**

Tema	Alt Tema
Sosyal Etkileşime Yönelik Tepkiler	Yalnızlığı fark etme Duygusal duyarlılık Oyun ve arkadaşlık isteği Korku ve güvensizlik Arkadaşıktan kaçınma
Sınıf İçi Sosyal Kabul	Doğrudan kabul Koşullu kabul Sosyal dışlama Korkuya dayalı reddetme Empatik yaklaşım
Birlikte Yaşama ve Toplumsal Aidiyet Algısı	Misafirperverlik ve kabul Arkadaşlık temelli kabul Korku ve tehdit algısı Reddetme Koşullu insani yaklaşım
Duygusal Tepkiler	Olumlu duygular Şaşkınlık ve merak Olumsuz duygular Paylaşım kaygısı
Arkadaşlık Sonrası Duygusal Beklenti	Mutluluk ve memnuniyet Şaşkınlık Olumsuz duygu Koşullu olumlu duygu Mevcut arkadaşlıkları koruma isteği

#### Tema 1. Sosyal Etkileşime Yönelik Tepkiler

Bu tema, çocukların farklı bir dil konuşan ya da farklı ülkelerden gelen akranlarına yönelik sosyal etkileşimlerinin, hem olumlu hem de çekingen tepkiler içeren çok boyutlu bir yapı sergilediğini ortaya

koymaktadır. Bulgular, bazı çocukların bu akranlarına yönelik olarak sosyal duyarlılık ve yardım etme isteği gösterdiklerini, buna karşın bazı çocukların korku, güvensizlik ve sosyal kaçınma eğilimleri sergilediklerini göstermektedir. Tema, çocukların sosyal etkileşimlerini içeren beş alt temadan oluşmaktadır: *yalnızlığı fark etme, duygusal duyarlılık, oyun ve arkadaşlık isteği, korku ve güvensizlik ve arkadaşlıktan kaçınma.*

### ***Yalnızlığı Fark Etme***

Bu alt tema, çocukların farklı ülkelerden gelen ve sınıf ortamında tek başına oynayan akranlarına yönelik yaklaşımlarında yalnızlığı fark etmeye dayalı bir sosyal duyarlılığın öne çıktığını göstermektedir. Çocukların, yalnız kalan akranlarının durumunu fark ederek onunla arkadaş olma isteğini ifade ettikleri görülmektedir. “*Yalnız kalmasın diye onunla arkadaş olurum*” (Ç9, Ç29, Ç30) ve “*Kimse oynamadığı için onunla oynarım*” (Ç6) ifadeleri, çocukların sosyal çevrelerinde yalnızlığı algılayabildiklerini ve bu duruma yönelik olarak etkileşim kurma yönünde tepkiler geliştirdiklerini ortaya koymaktadır. Bu bulgular, çocukların göçmen akranlarla kurdukları sosyal ilişkilerde yalnızlık algısının önemli bir belirleyici olduğunu ve sosyal etkileşimi başlatan bir unsur olarak işlev gördüğünü göstermektedir.

### ***Duygusal Duyarlılık***

Bu alt tema, çocukların göçmen akranlarına yönelik sosyal etkileşimlerinde duygusal duyarlılığın öne çıktığını göstermektedir. Çocukların arkadaşlık kurma isteklerini, karşısındaki akranın duygusal durumunu dikkate alarak ifade ettikleri görülmektedir. “*Üzülmesin diye isterdim*” (Ç1, Ç10, Ç18) ve “*Mutlu etmek için arkadaş olurum*” (Ç2) ifadeleri, çocukların sosyal etkileşimlerinde yalnızca birlikte vakit geçirme isteğinin değil, aynı zamanda karşısındaki bireyin duygularını gözetme eğiliminin de belirleyici olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgular, çocukların göçmen akranlarla kurdukları ilişkilerde duygusal durumları fark etme ve bu duygulara olumlu yönde karşılık verme eğilimi sergilediklerini göstermektedir. Duygusal duyarlılığın, çocukların sosyal etkileşimlerini şekillendiren önemli bir unsur olduğu görülmektedir.

### ***Oyun ve Arkadaşlık İsteği***

Bu alt tema, çocukların göçmen akranlarıyla arkadaşlık kurma isteklerini çoğunlukla oyun oynama ve birlikte vakit geçirme üzerinden gerekçelendirdiklerini göstermektedir. “*Oyun oynamak için*” (Ç5, Ç22, Ç26) ve “*Yeni arkadaşım olur*” (Ç4) ifadeleri, çocukların arkadaşlığı eğlenceli ve keyifli bir sosyal deneyim olarak algıladıklarını ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, “*Sınıftaki herkes benim arkadaşım*” (Ç11) ifadesi, çocukların arkadaşlık kavramını kapsayıcı bir biçimde değerlendirebildiklerini göstermektedir. Bu bulgular, çocukların arkadaşlık ilişkilerini oyun, paylaşım ve sosyal birliktelik çerçevesinde anlamlandırdıklarını ve sosyal etkileşimi bu doğrultuda şekillendirdiklerini ortaya koymaktadır.

### ***Korku ve Güvensizlik***

Bu alt tema, çocukların göçmen akranlara yönelik sosyal etkileşimlerinde korku ve güvensizlik duygularının da etkili olabildiğini göstermektedir. “*Yabancı beni dövebilir*” (Ç3) ve “*Yabancı olduğu için korkuyorum*” (Ç12) ifadeleri, çocukların farklılıklara ilişkin algılarının zaman zaman tehdit ve endişe duyguları üzerinden şekillenebildiğini ortaya koymaktadır. Bu bulgular, çocukların göçmen akranlara yönelik yaklaşımlarında korku ve güvensizlik duygularının sosyal etkileşimi sınırlayan bir unsur olarak işlev görebildiğini ve bu duyguların arkadaşlık kurma sürecini etkileyebildiğini göstermektedir.

### ***Sosyal Kaçınma***

Bu alt tema, çocukların göçmen akranlara yönelik sosyal etkileşimlerinde kaçınma eğilimlerinin de ortaya çıkabildiğini göstermektedir. “*Tanımadığım kişilerle arkadaş olmayı sevmiyorum*” (Ç13) ve “*Ben tek başıma oynuyorum*” (Ç24) ifadeleri, çocukların arkadaşlık kurma sürecinde tanışıklık ve güven unsurunu ön planda tuttuklarını ve bu nedenle yeni sosyal ilişkilere mesafeli yaklaşabildiklerini ortaya koymaktadır. Bu bulgular, çocukların sosyal etkileşim tercihlerinde bireysel güven algısının belirleyici olabildiğini ve bazı durumlarda yalnız kalmayı bilinçli bir tercih olarak değerlendirdiklerini düşündürmektedir.

## **Tema 2. Sınıf İçi Sosyal Kabul ve Fiziksel Yakınlık**

Sınıf içi sosyal kabul ve fiziksel yakınlık teması, çocukların göçmen akranlarını sınıf ortamında fiziksel yakınlık kapsamında kabul etme ya da dışlama biçimlerini ortaya koymaktadır. Özellikle yan yana oturma

isteği, çocukların sınıf içi sosyal kabul düzeylerinin somut ve gözlemlenebilir bir göstergesi olarak öne çıkmaktadır. Bulgular, çocukların göçmen akranlarını sınıf ortamında kabul etmeye yönelik farklı tutumlar sergilediklerini ve bu tutumların koşulsuz kabulden koşullu kabule, mesafeli tutumlardan korku temelli reddedişlere kadar uzanan geniş bir yelpazede şekillendiğini göstermektedir. Tema, çocukların sınıf içi fiziksel yakınlığa yönelik tutumlarını yansıtan beş alt temadan oluşmaktadır: *doğrudan kabul, koşullu kabul, sosyal dışlama, korkuya dayalı reddetme ve empatik yaklaşım*.

### ***Doğrudan Kabul***

Bu alt tema, çocukların göçmen akranlarının yanlarında oturmasına koşulsuz ve doğrudan olumlu yaklaşıtlarını göstermektedir. “*Oturabilir*” (Ç3, Ç6, Ç7, Ç10, Ç11, Ç13–Ç15, Ç17–Ç19, Ç21, Ç24–Ç28) ve “*Yanımda oturabilir*” (Ç2) gibi kısa ve net ifadeler, çocukların sınıf içi fiziksel yakınlığı doğal ve sorun oluşturmeyen bir durum olarak algıladıklarını ortaya koymaktadır. Bu bulgular, çocukların önemli bir bölümünün sosyal kabul konusunda kabullenici bir tutum sergilediğini göstermektedir.

### ***Koşullu Kabul***

Bu alt tema, çocukların göçmen akranlarını yanlarında oturmaya yönelik yaklaşıtlarının belirli koşullara bağlı olarak şekillenebildiğini ortaya koymaktadır. “*Yanımda yer varsa oturabilir*” (Ç29) ifadesi mekânsal sınırlılıkları vurgularken, “*Arkadaşım gelirse oturamaz, gelmezse oturabilir*” (Ç30) söylemi kabulün mevcut arkadaşlık ilişkileriyle ilişkilendirildiğini göstermektedir. Bu ifadeler, çocukların sınıf içi sosyal alanı paylaşırken kişisel sınırlar belirleyebildiklerini ve mevcut sosyal bağları yeni etkileşimlere kıyasla daha öncelikli değerlendirebildiklerini ortaya koymaktadır.

### ***Sosyal Dışlama***

Bu alt tema, çocukların göçmen akranlarıyla sınıf içi fiziksel yakınlık kurmaya yönelik olumsuz tutumlarını yansıtmaktadır. “*Yanımda oturmasın*” (Ç12, Ç22), “*Başka bir yerde otursun*” (Ç4, Ç5, Ç20) ve “*Oturmasını istemem*” (Ç1, Ç8, Ç16) ifadeleri, çocukların göçmen akranlarıyla fiziksel yakınlık kurmaya isteksiz olduklarını ortaya koymaktadır. Bu bulgular, sınıf içi sosyal kabulün her zaman kapsayıcı biçimde gerçekleşmediğini ve dışlayıcı tutumların da ortaya çıkabildiğini göstermektedir.

### ***Korkuya Dayalı Reddetme***

Bu alt temada çocuklar sınıf içi reddedişlerini doğrudan korku duygusu ile ilişkilendirmiştir. Nitekim bir çocuk “*Oturmasını istemem çünkü onlardan korkuyorum*” (Ç9) ifadesini kullanarak bu durumu açıkça dile getirmiştir. Bu tür söylemler, bazı çocukların göçmen akranlara yönelik algılarında korku ve güvensizlik duygularının belirleyici olabildiğini göstermektedir.

### ***Empatik Yaklaşım***

Bu alt tema, çocukların sınıf içi fiziksel yakınlığı yalnızca oturma düzeni bağlamında değil, aynı zamanda sosyal dışlanmayı önleme yönünde değerlendirebildiklerini göstermektedir. “*Boşta kalmasın*” (Ç23) ifadesi, çocukların göçmen akranlarının dışlanmasına karşı duyarlılık geliştirebildiklerini ve fiziksel yakınlığı sosyal kapsayıcılığın bir parçası olarak algıladıklarını ortaya koymaktadır.

## **Tema 3. Birlikte Yaşama ve Toplumsal Aidiyet Algısı**

Bu tema, çocukların göçmen çocukların toplumda yer almasına ilişkin algılarını “ülkemiz bir ev olsaydı” metaforu üzerinden ortaya koymaktadır. Bulgular, çocukların birlikte yaşama ve toplumsal aidiyet kavramlarını hem kapsayıcı hem de dışlayıcı biçimlerde anlamlandırabildiklerini göstermektedir. Tema, çocukların göçmen akranlarını toplumsal alanın bir parçası olarak kabul etme ya da dışlama biçimlerini yansıtan beş alt temadan oluşmaktadır: misafirperverlik ve kabul, arkadaşlık temelli kabul, korku ve tehdit algısı, reddetme ve koşullu insani yaklaşım.

### ***Misafirperverlik ve Kabul***

Göçmen çocukların evde yaşamasına olumlu yaklaşmış ve bu durumu insani gerekçelerle açıklamıştır. Bu yaklaşım özellikle barınma ve korunma ihtiyacı üzerinden dile getirilmiştir. Örneğin bir çocuk “*İsterim, sokakta kalmasınlar*” (Ç10) diyerek temel insani bir ihtiyaca vurgu yaparken, bir başka çocuk “*Üzülmesin diye isterim*” (Ç7) ifadesiyle duygusal bir gerekçe sunmuştur. Ayrıca “*Bizim evimiz büyük*” (Ç30) ve “*Evet yaşayabilirim*” (Ç2) gibi ifadeler, çocukların birlikte yaşamı paylaşılabilir bir durum olarak algılayabildiklerini göstermektedir.

### **Arkadaşlık Temelli Kabul**

Birlikte yaşama fikrini doğrudan arkadaşlık ilişkileri üzerinden değerlendirmiştir. Bu durum “*Bu çocuklarla arkadaş olmuş olurum*” (Ç13) ve “*Arkadaş olduğum için isterim*” (Ç14) ifadeleriyle dile getirilmiştir. Benzer şekilde “*Çocuklarla vakit geçirmeyi seviyorum*” (Ç2) ifadesi, kabulün sosyal etkileşim ve bireysel ilişkiler temelinde şekillendiğini ortaya koymaktadır. Bu ifadeler, toplumsal aidiyet algısının çocuklar açısından çoğunlukla birebir ilişkiler üzerinden anlamlandırıldığını göstermektedir.

### **Korku ve Tehdit Algısı**

Bazı çocukların ifadeleri göçmen çocuklara yönelik korku ve tehdit algısının belirgin olduğunu ortaya koymaktadır. Bir çocuk “*Hırsızlık yapabilirler, sopaları varsa beni dövebilirler*” (Ç3) derken, bir başka çocuk “*Beni dövebilirler*” (Ç11) ifadesini kullanmıştır. Ayrıca “*Onlardan korkarım*” (Ç9), “*Korkarım*” (Ç12) ve “*Beni rahatsız edebileceklerini düşünüyorum*” (Ç8) gibi ifadeler, göçmen çocuklara yönelik algının bazı çocuklarda kaygı ve güvensizlik duyguları ile şekillendiğini göstermektedir.

### **Reddetme**

Göçmen çocukları tanımamayı gerekçe göstererek birlikte yaşama fikrine mesafeli yaklaşmıştır. Bu durum “*Çünkü onları tanımıyorum*” (Ç15) ve “*Onları tanımıyorum*” (Ç17) ifadeleriyle açıkça dile getirilmiştir. Ayrıca “*Yabancı oldukları için*” (Ç6) söylemi, tanımama durumunun yabancılık algısı ile ilişkilendirildiğini göstermektedir. Bu ifadeler, bazı çocukların aidiyet algısını tanışıklık ve bilinirlik üzerinden kurduklarını ortaya koymaktadır.

### **Koşullu İnsani Yaklaşım**

Sınırlı sayıda çocuk koşullu bir insani yaklaşım sergilemiştir. Bu yaklaşım “*İstemem ama yaşayacakları bir yer olsun isterim*” (Ç20) ifadesiyle dile getirilmiştir. Bu söylem, çocukların birlikte yaşama fikrine mesafeli olsalar bile göçmen çocukların temel ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik duyarlılık geliştirebildiklerini göstermektedir. Bu durum, reddetme ile yardım etme eğiliminin aynı anda var olabildiğine işaret etmektedir.

## **Tema 4. Duygusal Tepkiler ve Algısal Değerlendirme**

Bu tema, göçmen çocuklarla aynı okul ortamında bulunmanın çocuklarda uyandırdığı duygusal tepkileri ve bu duruma ilişkin algılarını ortaya koymaktadır. Bulgular, çocukların bu durumu çoğunlukla olumlu duygularla ilişkilendirdiklerini, ayrıca şaşkınlık, kızgınlık, üzüntü ve korku gibi farklı duygusal tepkilerin de ortaya çıktığını göstermektedir. Tema, çocukların duygusal deneyimlerini ve algısal değerlendirmelerini yansıtan dört alt temadan oluşmaktadır: olumlu duygular, şaşkınlık ve merak, olumsuz duygular ile paylaşım kaygısı.

### **Olumlu Duygular**

Bu alt temada, çocukların önemli bir kısmı, göçmen çocuklarla aynı okulda bulunmayı olumlu duygularla değerlendirmiştir. Bazı çocuklar duygularını tek kelimeyle “*Mutluluk*” (Ç1) şeklinde ifade ederken, bazıları bu mutluluğu yeni sosyal ilişkiler kurma beklentisiyle açıklamıştır. Örneğin bir çocuk “*Yeni arkadaşım olur*” (Ç13) derken, bir diğeri “*Çok arkadaşım olur*” (Ç8) ifadesini kullanmıştır. Benzer şekilde “*Yeni arkadaşım olacağı için*” (Ç16, Ç17, Ç18, Ç20) ve “*Okulda onlarla oyun oynayacağım için*” (Ç21) ifadeleri, çocukların bu durumu arkadaşlık ve oyun bağlamında olumlu bir deneyim olarak algıladıklarını göstermektedir. Ayrıca bazı çocuklar “*Onları seviyorum*” (Ç25, Ç26, Ç27) diyerek doğrudan olumlu bir duygusal bağ kurduklarını ifade etmiştir.

### **Şaşkınlık ve Merak**

Bazı çocuklar göçmen çocuklarla karşılaşmayı şaşkınlık ve merak duyguları ile değerlendirmiştir. Bu durum “*Şaşkın*” (Ç4, Ç7, Ç11) ve “*Mutlu ve şaşkın*” (Ç10) gibi ifadelerle dile getirilmiştir. Bir çocuk “*İlk defa görüyorum*” (Ç4) diyerek bu şaşkınlığı yeni bir deneyimle ilişkilendirirken, bir diğeri “*Yabancı çocuklarla ilk defa karşılaştığım için*” (Ç7) ifadesini kullanmıştır. Bu söylemler, çocukların farklı kültürlerle karşılaşma deneyimlerini yeni ve alışılmadık bir durum olarak algıladıklarını göstermektedir.

### **Olumsuz Duygular**

Bu alt tema, çocukların göçmen çocuklarla aynı okul ortamında bulunmaya yönelik olumsuz duygusal tepkiler de ifade edebildiklerini göstermektedir. “*Kızgın*” (Ç5, Ç6, Ç12, Ç15, Ç19) ve “*Üzgün*” (Ç9, Ç22,

Ç23) ifadeleri, çocukların bu duruma yönelik duygusal tepkilerinin olumsuz bir çerçevede şekillenebildiğini ortaya koymaktadır. “*Tanımadığım için kızgınım*” (Ç5) ifadesi, olumsuz duyguların tanımama ve belirsizlikle ilişkilendirildiğini gösterirken, “*Okulda olmalarını istemiyorum*” (Ç23) söylemi, bu duyguların açık bir reddedişle birlikte ifade edilebildiğini ortaya koymaktadır. Bu bulgular, çocukların göçmen akranlara yönelik duygusal değerlendirmelerinde kızgınlık ve üzüntü gibi olumsuz duyguların belirleyici olabildiğini ve bu duyguların sosyal kabul süreçlerini etkileyebildiğini göstermektedir.

### ***Paylaşım Kaygısı***

Bu alt tema, çocukların göçmen akranlarla aynı sınıf ortamını paylaşmaya yönelik olumsuz duygularının paylaşım kaygısı ile ilişkilendirilebildiğini göstermektedir. “*Sınıfta oyuncaklarımı onlarla paylaşmak istemem*” (Ç12) ve “*Onlarla oyuncaklarımı paylaşmak istemem*” (Ç19) ifadeleri, çocukların sınıf ortamındaki maddi kaynakların paylaşımına ilişkin endişe duyabildiklerini ortaya koymaktadır. Bu bulgular, çocukların sosyal etkileşimlerinde paylaşımın yalnızca maddi bir süreç olarak değil, aynı zamanda güven, sahiplik ve sınır algularıyla bağlantılı bir deneyim olarak değerlendirilebildiğini göstermektedir. Paylaşım kaygısının, çocukların göçmen akranlara yönelik duygusal tepkilerini ve sosyal kabul süreçlerini etkileyen unsurlardan biri olduğu görülmektedir.

### **Tema 5. Arkadaşlık Sonrası Duygusal Beklenti**

Bu tema, çocukların göçmen akranlarıyla arkadaşlık kurmaları durumunda hissetmeyi bekledikleri duyguları ortaya koymaktadır. Bulgular, çocukların çoğunluğunun arkadaşlık sonrasına ilişkin beklentilerinin olumlu yönde olduğunu, bununla birlikte bazı çocukların şaşkınlık, korku ya da mevcut sosyal ilişkilerini koruma isteği gibi farklı duygusal tepkiler sergilediğini göstermektedir. Tema, çocukların arkadaşlık sonrası duygusal beklentilerini yansıtan beş alt temadan oluşmaktadır: mutluluk ve memnuniyet, şaşkınlık, olumsuz duygu, koşullu olumlu duygu ve mevcut arkadaşlıkları koruma isteği.

### ***Mutluluk ve memnuniyet***

Çocukların önemli bir kısmı, göçmen akranlarıyla arkadaşlık kurmaları durumunda kendilerini mutlu hissedeceklerini ifade etmiştir. Bu durumu bazı çocuklar doğrudan “*Mutlu hissedirim*” (Ç1, Ç2, Ç7, Ç10, Ç13, Ç14, Ç17, Ç18, Ç20, Ç21, Ç24–Ç30) şeklinde belirtirken, bir çocuk “*Arkadaş olmak güzel*” (Ç8) ifadesini kullanmıştır. Bir başka çocuk ise bu mutluluğu zamana bağlayarak “*Zamanla onlara alışacağımı düşünüyorum*” (Ç5) şeklinde dile getirmiştir. Ayrıca “*Mutlu*” ifadelerinin yoğunluğu, çocukların arkadaşlık ilişkilerini genel olarak olumlu, güven verici ve keyifli bir deneyim olarak değerlendirdiklerini göstermektedir.

### ***Şaşkınlık***

Çocukların göçmen akranlarla arkadaşlık kurma fikrini şaşkınlık duygusu ile ilişkilendirdikleri görülmektedir. “*Şaşkın*” (Ç3, Ç4, Ç15) ve “*Mutlu ve şaşkın*” (Ç16) ifadeleri, çocukların bu deneyimi duygusal olarak beklenmedik ya da alışılmadık bir durum olarak değerlendirebildiklerini ortaya koymaktadır. “*İlk defa böyle bir arkadaşım olduğu için*” (Ç4) ve “*Çünkü fazla yabancı arkadaşım yok*” (Ç15) söylemleri, şaşkınlık duygusunun önceki deneyimlerin sınırlı olmasıyla ilişkilendirildiğini göstermektedir. Bu bulgular, farklı kültürel geçmişe sahip akranlarla kurulan arkadaşlıkların çocuklar için yeni bir deneyim olabildiğini ve bu yeniliğin duygusal tepkiler üzerinden ifade edildiğini ortaya koymaktadır.

### ***Olumsuz Duygu***

Bu alt tema, çocukların göçmen akranlarla arkadaşlık kurma fikrine yönelik olumsuz duygusal tepkiler de ifade edebildiklerini göstermektedir. “*Kızgın*” (Ç6, Ç11) ve “*Üzgün*” (Ç9, Ç22, Ç23) gibi ifadeler, çocukların arkadaşlık ilişkilerine yönelik duygusal değerlendirmelerinin olumsuz bir çerçevede şekillenebildiğini ortaya koymaktadır. “*Onlardan korkuyorum*” (Ç6) ve “*Korkuyorum*” (Ç11) söylemleri, olumsuz duyguların korku duygusu ile ilişkilendirildiğini ve bu duygunun arkadaşlık kurma sürecini etkileyebildiğini göstermektedir. Bu bulgular, çocukların farklılık içeren arkadaşlık ilişkilerini zaman zaman tehdit edici ya da rahatsız edici olarak algılayabildiklerini ortaya koymaktadır.

### ***Koşullu Olumlu Duygu***

Bazı çocuklar ise arkadaşlık sonrası olumlu duygularını belirli koşullara bağlamıştır. Bu durum “*Eğer onları tanırsam mutlu*” (Ç19) ifadesiyle açıkça dile getirilmiştir. Benzer şekilde bir çocuk “*Mutlu ama hemen arkadaş olmam, öğretmenim yardım eder*” (Ç12) diyerek arkadaşlık sürecinde yetişkin desteğine ihtiyaç duyabileceğini ifade etmiştir. Bu söylemler, çocukların arkadaşlık ilişkilerinde güven ve tanıma sürecini önemsediklerini göstermektedir.

### ***Mevcut Arkadaşlıkları Koruma İsteği***

Bu alt tema, çocukların göçmen akranlarla yeni arkadaşlıklar kurma sürecinde mevcut sosyal ilişkilerini koruma eğiliminin belirleyici olabildiğini göstermektedir. “*Zaten arkadaşım var*” (Ç22) ifadesi, çocukların hâlihazırda sahip oldukları sosyal bağları sürdürmeyi yeni ilişkiler kurmaya kıyasla daha öncelikli değerlendirebildiklerini ortaya koymaktadır. Bu bulgu, çocukların arkadaşlık ilişkilerine yönelik tercihlerinde süreklilik ve güven duygusunun önemli bir rol oynadığını ve mevcut arkadaşlıkların yeni sosyal etkileşimlere yaklaşımı şekillendirebildiğini göstermektedir.

## **4. Sonuç ve Tartışma**

Bu çalışmada elde edilen bulgular, nitel analiz süreci sonucunda beş ana tema ve bu temalar altında yer alan çeşitli alt temalar çerçevesinde ele alınmıştır. Analiz sonucunda belirlenen ana temalar, empati temelli sosyal yaklaşım, sınıf içi sosyal kabul ve fiziksel yakınlık, birlikte yaşama ve toplumsal aidiyet algısı, duygusal tepkiler ve algısal değerlendirme ile arkadaşlık sonrası duygusal beklenti olarak sınıflandırılmıştır. Bu ana temalar altında, çocukların göçmen akranlara yönelik algılarını, duygularını ve sosyal etkileşimlerini yansıtan toplam yirmi beş alt tema belirlenmiştir. Aşağıda, her bir ana tema ilgili literatür doğrultusunda tartışılarak ele alınmıştır.

### **Tema 1. Sosyal Etkileşime Yönelik Tepkiler**

Bu çalışmada çocukların genelinde, farklı dil konuşan ya da farklı ülkeden gelen akranlarına yönelik empati temelli yaklaşımlar sergilediği görülmüştür. Yalnızlığı fark etme, üzülmesini istememe ve mutlu etme isteği gibi ifadeler, çocukların erken yaşlarda başkalarının duygularını algılayabildiklerini ve bu farkındalığı sosyal davranışlarına yansıtılabildiklerini göstermektedir. Bu bulgu, empati ve prososyal davranışların erken çocukluk döneminde geliştiğini ortaya koyan çalışmalarla örtüşmektedir. Elde edilen sonuçlar, empati gelişiminin erken yaşlarda başladığını ve akranlarla kurulan sosyal etkileşimler aracılığıyla biçimlendiğini ileri süren Hoffman’ın (2000) kuramsal yaklaşımıyla örtüşmektedir. Benzer biçimde Eisenberg ve diğerleri (2006), çocukların başkalarının duygularını tanıma becerisi ile bu duygusal farkındalığın yardım etme ve paylaşma gibi prososyal davranışlarla ilişkili olduğunu vurgulamaktadır. Bu bağlamda, çalışmada çocukların empati temelli ifadelerinin yoğunluğu, erken çocukluk döneminin sosyal-duygusal gelişim açısından kritik bir dönem olduğunu desteklemektedir. Bununla birlikte, bazı çocukların korku, güvensizlik ve sosyal kaçınma eğilimleri sergilemesi, empati gelişiminin tüm çocuklarda aynı düzeyde gerçekleşmediğini ve bağlamsal faktörlerden etkilendiğini düşündürmektedir. Bronfenbrenner’in (1979) ekolojik sistemler kuramına göre çocukların tutum ve davranışları; aile, medya ve sosyal çevrede yer alan söylemlerden doğrudan etkilenmektedir. Bu çerçevede, göçmenlere yönelik olumsuz toplumsal söylemlerin çocukların algılarına yansiyebileceği ve empati temelli yaklaşımları sınırlayabileceği söylenebilir. Bu sonuçlar, erken yaşlarda farklı gruplarla kurulan sosyal etkileşimlerin empati gelişimini desteklediğini ortaya koyan araştırmalarla da paralellik göstermektedir. McGlothlin ve Killen (2010), erken dönemde farklı gruplarla etkileşim deneyimi yaşayan çocukların, dış grup üyelerine yönelik daha az önyargı sergilediklerini ve çapraz grup arkadaşlıklarını daha mümkün olarak değerlendirdiklerini ortaya koymaktadır. Benzer şekilde Gaias ve diğerleri (2019), kültürel çeşitliliğin bulunduğu sınıf ortamlarında çocukların sosyal yönelimlerinin daha kapsayıcı biçimde geliştiğini ortaya koymuştur. Bu bağlamda, çalışmanın bulguları, empati temelli sosyal yaklaşımların erken çocukluk döneminde desteklenmesinin kapsayıcı tutumların gelişimi açısından önemli olduğunu göstermektedir.

### **Tema 2. Sınıf İçi Sosyal Kabul**

Bu çalışmada sınıf içi oturma düzeni üzerinden değerlendirilen sosyal kabul, çocukların göçmen akranlarını kabul etme ya da dışlama eğilimlerini somut biçimde ortaya koymuştur. Bulgular, çocukların çoğunluğunun göçmen akranlarının yanlarında oturmasına olumlu yaklaştığını, ancak bu kabulün bazı durumlarda koşullara bağlandığını göstermektedir. Özellikle mevcut arkadaşlıkların korunması ve kişisel alanın paylaşılması gibi gerekçeler, sosyal kabulün sınırlarını belirleyen önemli unsurlar olarak öne

çıkmıştır. Bunun yanında korkuya dayalı reddetme eğilimleri, fiziksel yakınlığın bazı çocuklar için tehdit algısını tetikleyebildiğini göstermektedir. Bu durum, sınıf içi kapsayıcılığın yalnızca fiziksel düzenlemelerle sınırlı kalamayacağını, aynı zamanda güven duygusunu destekleyen sosyal ve duygusal süreçlerle birlikte ele alınması gerektiğini ortaya koymaktadır. Elde edilen bulgular, çocukların erken yaşlarda grup farkındalığı geliştirdiklerini ve bazı durumlarda “biz-onlar” ayrımı doğrultusunda sosyal mesafe koyabildiklerini göstermektedir. Bu durum, Nesdale’in (2004) sosyal kimlik yaklaşımıyla örtüşmektedir. Bununla birlikte, Nesdale ve arkadaşları (2005) çocukların dış gruplara yönelik kabul ve beğeni davranışlarının yalnızca bireysel empati düzeyleriyle açıklanamayacağını, bu tutumların, akran grubunda hâkim olan dahil edici ya da dışlayıcı sosyal normlarla birlikte şekillendiğini göstermektedir. Allport’a göre farklı gruplar arasında olumlu etkileşimin gelişebilmesi için temasın güvenli, eşit ve destekleyici koşullar altında gerçekleşmesi gerekmektedir. Bu çalışmada çocukların çoğunluğunun fiziksel yakınlığa açık olması, uygun koşullar sağlandığında kapsayıcı etkileşimlerin mümkün olabileceğini göstermektedir. Ancak kabulün koşullara bağlanması ya da reddedilmesi, temasın henüz yeterince yapılandırılmadığını düşündürmektedir. Araştırmacılar, akran grubunda hâkim olan dahil edici ya da dışlayıcı normların, çocukların dış gruba yönelik kabul davranışlarını belirgin biçimde etkilediğini, dışlayıcı normların baskın olduğu ortamlarda çocukların empatik eğilimlere sahip olsalar dahi sosyal mesafe koyma davranışları sergileyebildiklerini belirtmektedir. Bu bağlamda, sınıf ortamında yapılandırılmış temasın ve olumlu etkileşim fırsatlarının artırılması, sosyal kabulün gelişiminde belirleyici bir rol oynayabilir. Sakız (2016), göçmen çocukların sınıf içi kabul süreçlerinin büyük ölçüde öğretmen tutumları ve sınıf iklimiyle ilişkili olduğunu belirtirken; Aydeniz ve Sarıkaya (2021), öğretmenlerin göçmen çocukların eğitiminde eşitlik, rehberlik desteği ve sınıf içi uyumu güçlendirecek uygulamaların önemine dikkat çektiklerini belirtmiştir. Bu doğrultuda, sınıf içi sosyal kabulün desteklenmesinde öğretmen rehberliği, duyu temelli etkinlikler ve kapsayıcı sınıf ikliminin önemli olduğu söylenebilir.

### **Tema 3. Birlikte Yaşama ve Toplumsal Aidiyet Algısı**

“Ülkemiz bir ev olsaydı” metaforu üzerinden elde edilen bulgular, çocukların toplumsal aidiyet kavramını hem kapsayıcı hem de dışlayıcı biçimlerde anlamlandırabildiklerini göstermektedir. Bazı çocukların misafirperverlik ve insani yardım temelli yaklaşımlar sergilemesi, erken yaşlarda toplumsal dayanışma ve başkalarını gözetme düşüncesinin gelişebildiğine işaret etmektedir. Bu durum, çocukların toplumsal konuları yalnızca bireysel ilişkiler düzeyinde değil, daha geniş bir ahlaki çerçevede de değerlendirebildiklerini göstermektedir. Buna karşılık, korku, tanımama ve tehdit algısına dayalı reddediler, göçmen çocukların toplumda yer almasına ilişkin olumsuz kalıpların çocuk algısına yansıtılabildiğini düşündürmektedir. Verkuyten (2018), göçmen bireylere yönelik tutumların yalnızca bireysel deneyimlerden değil, aynı zamanda toplumsal söylemler ve çevresel mesajlardan da etkilendiğini vurgulamaktadır. Bu bağlamda, çocukların bazı ifadelerinde görülen güvensizlik ve korku temelli yaklaşımlar, toplumsal söylemlerin çocukların düşünce dünyası üzerindeki etkisini yansıtmaktadır.

Koşullu insani yaklaşım sergileyen çocukların ifadeleri ise kabul ve reddin aynı anda var olabildiğini ortaya koymaktadır. Birlikte yaşamayı istememekle birlikte göçmen çocukların temel ihtiyaçlarının karşılanması gerektiğini dile getiren bu görüşler, çocukların toplumsal meseleleri ikili ve zaman zaman çelişkili biçimde değerlendirebildiklerini göstermektedir. Bu durum, ahlaki muhakemenin erken çocukluk döneminde henüz bütünlüşmemiş ve bağlama duyarlı bir yapıda olduğunu düşündürmektedir.

Çocukların bir kısmının göçmen akranlarını toplumsal alanın doğal bir parçası olarak görmesine karşın, bazılarının dışlayıcı ve korku temelli ifadeler kullanması, erken çocukluk döneminde “biz” ve “öteki” ayrımının henüz esnek ve değiştirilebilir bir yapıda olduğunu ortaya koymaktadır. Verkuyten (2007) ve Killen ve Rutland (2011), bireylerin toplumsal gruplara yönelik tutumlarının ahlaki muhakeme, sosyal normlar ve çevresel modeller aracılığıyla şekillendiğini belirtmektedir. Erken çocukluk döneminde sınıf ortamında edinilen sosyal deneyimlerin, çocukların daha sonraki yıllardaki akran ilişkileri ve sosyal değerlendirmeleri üzerinde kalıcı etkiler gösterebildiği belirtilmektedir (Gaias vd., 2019). Bu doğrultuda, çocukların birlikte yaşama ve toplumsal aidiyet algılarının, eğitim ortamlarında sunulan kapsayıcı deneyimler ve rehberlik yoluyla dönüştürülebileceği söylenebilir.

### **Tema 4. Duygusal Tepkiler**

Bu çalışmada, göçmen çocuklarla aynı okul ortamında bulunmaya ilişkin duygusal tepkiler incelendiğinde, çocukların geneli mutluluk ve merak gibi olumlu duygular ifade ettiği görülmüştür. Bu durum, okul ortamının çocuklar için yalnızca akademik öğrenmenin gerçekleştiği bir alan olmadığını, aynı zamanda

sosyal bağ kurma, yeni arkadaşlıklar geliştirme ve farklı deneyimlerle karşılaşma açısından önemli bir bağlam sunduğunu göstermektedir. Olumlu duyguların yoğunluğu, okulun erken çocukluk döneminde sosyal-duygusal gelişimi destekleyen bir ortam olarak işlev gördüğünü ortaya koymaktadır. Bu bulgular, çocukların duygularını ifade etme ve düzenleme biçimlerinin akran ilişkilerinde sergilenen sosyal tepkilerle yakından ilişkili olduğunu vurgulayan Denham ve diğerlerinin (2012) görüşleriyle paralellik göstermektedir. Çocukların göçmen akranlarıyla aynı ortamda bulunmayı mutluluk ve merakla ilişkilendirmeleri, sosyal etkileşim ve keşif duygusunun bu yaş grubunda önemli bir motivasyon kaynağı olduğunu düşündürmektedir. Bununla birlikte, kızgınlık, üzüntü, paylaşım kaygısı ve korku gibi olumsuz duyguların da dile getirilmiş olması, çocukların bu yeni duruma her zaman hazır olmadıklarını ortaya koymaktadır. Özellikle paylaşım kaygısı, çocukların sınıf içindeki kaynakları sınırlı olarak algılamalarıyla ilişkili olabilir. Corsaro'nun (2011) çocuk kültürü yaklaşımı, çocukların sahip oldukları alan ve nesnelere sosyal güç ve aidiyet göstergeleri olarak değerlendirebildiklerini vurgulamakta; bu durumun paylaşım konusunda direnç ve çatışmaya yol açabileceğini ileri sürmektedir. Öte yandan korku temelli algıların varlığı, kapsayıcı eğitim bağlamında duygusal güvenliğin temel bir unsur olduğunu göstermektedir. Olumlu duygularla birlikte korku, kaygı ve belirsizlik içeren tepkilerin bir arada bulunması, erken çocukluk döneminde farklılıklarla karşılaşmanın çocuklarda hem merak hem de tedirginlik yaratabildiğini ortaya koymaktadır. Bu durum, çocukların duygusal tepkilerinin sosyal öğrenme süreçleriyle yakından ilişkili olduğunu vurgulayan çalışmalarla uyumludur (Denham vd., 2012; Eisenberg vd., 2006). Ayrıca Hoffman (2000), empatik tepkilerin her zaman prososyal davranışlarla sonuçlanmadığını, bazı durumlarda aşırı uyarılma, korku ve kaçınma tepkilerine de yol açabileceğini belirtmektedir. Bu bağlamda, öğretmenlerin kapsayıcı bir dil kullanmaları ve olumlu model davranışlar sergilemelerinin, sınıf ortamında duygusal güvenliğin desteklenmesiyle yakından ilişkili olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin sınıf içi etkileşimleri bilinçli biçimde yapılandırmasının, göçmen çocukların sosyal kabulü ve duygusal uyum süreçlerini destekleyen önemli bir unsur olduğu belirtilmektedir (Duran Yılmaz, 2025; Özel ve Gül, 2023).

Akran ilişkilerinde yaşanan dışlanma ve reddedilme deneyimlerinin, çocukların sosyal uyum ve duygusal iyi oluşlarıyla yakından ilişkili olduğu, bu durumun stres, kaygı ve sosyal geri çekilme gibi tepkilerle bağlantılı olabildiği vurgulanmaktadır (Rubin vd., 2006; Killen ve Rutland, 2011). Bununla birlikte, erken dönem araştırmalar, çocukların farklı olan akranlara yönelik olumsuz değerlendirmelerinin her zaman bilinçli bir önyargı ya da düşmanlıktan kaynaklanmadığını, çoğunlukla kendine benzeyene yönelme eğilimiyle ilişkili olduğunu göstermektedir. Clark ve Clark'ın (1958) klasik çalışması, çocukların kendilerine benzeyen bireylere yönelik daha olumlu duygusal tepkiler sergilediklerini; farklı olanlara yönelik olumsuz çağrışımların ise doğrudan düşmanlıktan ziyade grup aidiyetiyle ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Öte yandan, çocukların farklı gruplara yönelik duygusal ve sosyal değerlendirmelerinin sabit olmadığı; sosyal bağlam ve etkileşim deneyimleri doğrultusunda değişebildiği ifade edilmektedir. Cameron ve diğerleri (2001), çocukların farklı gruplarla kurdukları doğrudan ya da dolaylı temasların, sosyal tutumların şekillenmesinde etkili olabileceğini ve daha olumlu değerlendirmelerin gelişimini destekleyebileceğini ortaya koymaktadır.

### **Tema 5. Arkadaşlık Sonrası Duygusal Beklenti**

Bu çalışmada çocukların göçmen akranlarıyla arkadaşlık kurma durumunda hissetmeyi bekledikleri duyguların büyük ölçüde olumlu olması, arkadaşlığın erken çocukluk döneminde aidiyet ve güven duygusunu destekleyen önemli bir sosyal bağ olduğunu göstermektedir. Rubin ve diğerleri (2006) klasik vurgusuna ek olarak, yeni literatürde akran ilişkilerinin duygusal iyilik hâli ve sosyal uyum üzerinde belirleyici rol oynadığı belirtilmektedir (Boivin ve Provost, 2024). Bununla birlikte bazı çocukların arkadaşlığı koşullara bağlaması veya yetişkin desteğine ihtiyaç duyması, sosyal becerilerin rehberlik yoluyla geliştiğini düşündürmektedir. Vygotsky'nin (1978) sosyokültürel kuramı, çocukların gelişimlerinin sosyal etkileşimler ve içinde buldukları kültürel bağlam aracılığıyla ilerlediğini vurgulamaktadır. Pieloch ve diğerleri (2016), okul ortamlarının göçmen çocukların psikososyal iyilik hâli açısından kritik bir bağlam sunduğunu; okula aidiyet, akran ilişkileri ve destekleyici öğretmen-öğrenci etkileşimlerinin çocukların stres ve kaygıyla başa çıkma ve sosyal kabul deneyimlerini güçlendirdiğini ortaya koymaktadır.

Okul öncesi dönemde göçmen çocuklarla yerel akranları arasındaki etkileşimleri ele alan çalışmalar, bu yaş grubunda akran ilişkilerinin çeşitli zorluklar içerebildiğini göstermektedir. Çiçekoğlu ve arkadaşlarının (2019) çalışmasında, göçmen çocukların akranlarına yönelik daha düşük düzeyde saldırgan ve sosyal davranışlar sergiledikleri, buna karşın daha yüksek düzeyde kaygı ve korku yaşadıkları, daha fazla içe

dönük davranış gösterdikleri belirlenmiştir. Ayrıca bu çocukların akranları tarafından daha sık dışlandıkları, daha düşük düzeyde hiperaktivite sergiledikleri ve akran şiddetine daha fazla maruz kaldıkları gözlemlenmiştir. Benzer biçimde, Kardeş ve Kozikoğlu (2021), okul öncesi sınıflarda göçmen çocuklarla tam entegrasyonun her zaman sağlanmadığını, ancak öğretmen gözlemlerine göre çocukların büyük ölçüde göçmen akranlarına yönelik belirgin bir önyargı ya da ayrımcı tutum sergilemeden etkileşim kurabildiklerini belirtmektedir. Öğretmen desteğinin önemine dikkat çeken Duran Yılmaz (2025), göçmen çocukların akran ilişkilerinin oyun temelli etkileşimler ve öğretmen rehberliği bağlamında şekillendiğini ve bu unsurların sosyal uyum süreçleriyle yakından ilişkili olduğunu vurgulamaktadır. Bu bulgular birlikte değerlendirildiğinde, okul öncesi dönemde akran etkileşiminin yapılandırılmış ortamlar ve yetişkin rehberliğiyle güçlendirilebileceği söylenebilir.

Sonuç olarak bu araştırmada, Türkiye’de okul öncesi eğitim kurumlarına devam eden Türk çocuklarının göçmen akranlarına yönelik bakış açıları incelenmiştir. Elde edilen bulgular, çocukların çoğunluğunun göçmen akranlarına karşı olumlu, kapsayıcı ve empati temelli tutumlar sergilediklerini göstermektedir. Çocuklar göçmen akranlarıyla oyun oynamak, aynı ortamı paylaşmak ve arkadaşlık kurmak istediklerini ifade etmişlerdir. Bu durum, erken çocukluk döneminde çocukların farklılıklara karşı olumlu bir yaklaşıma sahip olduklarını ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, sınırlı sayıda çocukta korku, çekingenlik ve paylaşım kaygısı gibi olumsuz duyguların da var olduğu belirlenmiştir. “Tanımadığım için korkuyorum” ya da “Oyuncaklarımı paylaşmak istemem” gibi ifadeler, farklı kültürdeki çocuklara karşı sosyal mesafe ve önyargı eğilimlerinin ortaya çıkabileceğini düşündürmektedir. Genel olarak bulgular, çocukların göçmen akranlarını kabul etmeye eğilimli olduklarını, ancak bu kabulün öğretmen rehberliği, kapsayıcı etkinlikler ve yapılandırılmış sosyal etkileşim fırsatlarıyla desteklendiğinde daha da güçlendiğini göstermektedir. Bu nedenle erken çocukluk dönemi kapsayıcı eğitim uygulamaları, empati ve kültürel farkındalık becerilerinin gelişimi açısından kritik öneme sahiptir. Bu doğrultuda, okul öncesi eğitim ortamlarında çok kültürlülük, birlikte yaşam ve farklılıklara saygı temalarını içeren öğrenme deneyimlerinin artırılması, öğretmenlerin kültürel duyarlılık ve kapsayıcı yaklaşımlar konusunda desteklenmesi ve eğitim materyallerinde kültürel farklılıklara yönelik çalışmaların güçlendirilmesi önerilmektedir. Ayrıca, erken çocukluk düzeyinde eğitim politikalarının kurumsal ve program düzeyinde desteklenmesi, göçmen çocukların sosyal uyum süreçlerine katkı sağlayacaktır.

Bu çalışma, belirli bir örneklem grubu ile sınırlı olup elde edilen bulgular yalnızca araştırmaya katılan çocukların görüşlerini yansıtmaktadır. Veriler, çocukların sözel ifadelerine dayalı olarak toplanmıştır. Öğretmen, aile ya da göçmen çocukların doğrudan görüşleri çalışmaya dâhil edilmemiştir. Gelecek araştırmalarda, farklı sosyo-kültürel özellikleri olan daha geniş örneklemle çalışmaların yürütülmesi önerilmektedir. Nitel ve nicel yöntemlerin birlikte kullanıldığı karma desenli araştırmalar, bulguların derinliğini ve kapsamını artırabilir. Bu doğrultuda, gelecekte gerçekleştirilecek araştırmalarda çocuk görüşmelerine ek olarak öğretmen ve ebeveyn değerlendirme ölçekleri, sistematik gözlem formları ve sosyal kabul düzeyini belirlemeye yönelik standartlaştırılmış nicel ölçme araçlarının kullanılması önerilmektedir. Ayrıca göçmen çocukların kendi deneyimlerini merkeze alan çocuk görüşmeleri, resim analizi ve hikâye tamamlama teknikleri vb. kullanılarak, akran etkileşimleri ve sosyal uyum süreçlerine ilişkin daha bütüncül bir anlayış geliştirilebilir.

### Kaynakça

- Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Addison-Wesley.
- Avcıoğlu, H. (2017). Classroom teachers’ behaviors and peers’ acceptance of students in inclusive classrooms. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 17, 463–492. <http://dx.doi.org/10.12738/estp.2017.2.0034>
- Aydeniz, S., ve Sarıkaya, B. (2021). Göçmen çocukların eğitiminde yaşanan sorunlar ve çözüm önerilerine ilişkin öğretmen görüşleri. *Milli Eğitim Dergisi*, 50(1), 385-404. <https://doi.org/10.37669/milliegitim.959700>
- Boivin, M., & Provost, M. A. (2024). Peer relationships in early childhood and their role in social and emotional development. *Encyclopedia on Early Childhood Development*. <https://www.child-encyclopedia.com/peer-relations>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

- Braun, V., & Clarke, V. (2021). *Thematic analysis: A practical guide*. SAGE Publications.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Harvard University Press.
- Cameron, J. A., Alvarez, J. M., Ruble, D. N., & Fuligni, A. J. (2001). Children's lay theories about ingroups and outgroups: Reconceptualizing research on prejudice. *Personality and Social Psychology Review*, 5(2), 118–128. [https://doi.org/10.1207/S15327957PSPR0502\\_3](https://doi.org/10.1207/S15327957PSPR0502_3)
- Clark, K. B., & Clark, M. P. (1958). Racial identification and preference in Negro children. In E. E. Maccoby, T. M. Newcomb, & E. L. Hartley (Eds.), *Readings in social Psychology* (pp. 169-179). Holt, Rinehart, & Winston.
- Corsaro, W. A. (2011). *The sociology of childhood* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Çiçek, Ş. A. (2017). *Okul öncesi eğitim kurumlarındaki Türkçe bilmeyen 3-6 yaş çocuklarının karşılaştıkları sorunlar hakkında öğretmen görüşleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Eastern Mediterranean University, Kıbrıs.
- Çiçekoğlu, P., Durualp, E., ve Kadan, G. (2019). Investigation of peer relations of preschool refugee and non-refugee children. *Archives of Psychiatric Nursing*, 33(4), 319–324. <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2019.01.004>
- Denham, S. A., Bassett, H. H., & Zinsser, K. (2012). Early childhood teachers as socializers of young children's emotional competence. *Early Childhood Education Journal*, 40(3), 137–143. <https://doi.org/10.1007/s10643-012-0504-2>
- Duran Yılmaz, A. (2025). Refugee children's peer relationships in preschool: Teachers' evaluations. *SAGE Open*, 15(4), 21582440251393427. <https://doi.org/10.1177/21582440251393427>
- Eisenberg, N., Fabes, R. A., & Spinrad, T. L. (2006). Prosocial development. In N. Eisenberg (Vol. Ed.), *Handbook of child psychology* (6th ed., Vol. 3: Social, emotional, and personality development, pp. 646–718). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9780470147658.chpsy0311>
- Gaias, L. M., Gal, D. E., Abry, T., Taylor, M., & Granger, K. L. (2019). Diversity exposure in preschool classrooms and children's racial attitudes. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 65, 101068. <https://doi.org/10.1016/j.appdev.2018.02.005>
- Hoffman, M. L. (2000). *Empathy and moral development: Implications for caring and justice*. Cambridge University Press.
- Jafari, H., Kassar, A., Reay, G., & Climie, E. A. (2022). Resilience in refugee children and youth: A critical literature review. *Canadian Psychology / Psychologie canadienne*, 63(4), 678–694. <https://doi.org/10.1037/cap0000320>
- Kardeş, S. ve Kozikoğlu, İ. (2021). Interactions between refugee and local preschool children and prejudice or discriminatory behaviors: Teachers' observations. *Journal of Pedagogical Research*, 5(1), 114–125. <http://dx.doi.org/10.33902/JPR.2021067282>
- Killen, M., & Rutland, A. (2011). *Children and social exclusion: Morality, prejudice, and group identity*. Wiley-Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781444396317>
- Law, Y.-K., Lam, S.-F., Law, W., & Tam, Z. W. Y. (2016). Enhancing peer acceptance of children with learning difficulties: Classroom goal orientation and effects of a storytelling programme with drama techniques. *Educational Psychology*, 37(5), 1–13. <https://doi.org/10.1080/01443410.2016.1214685>
- McGlothlin, H., & Killen, M. (2010). How social experience is related to children's intergroup attitudes. *European Journal of Social Psychology*, 40(4), 625–634. <https://doi.org/10.1002/ejsp.733>
- Nesdale, D. (2013). Social acumen: Its role in constructing group identity and attitudes. In M. R. Banaji & S. A. Gelman (Eds.), *Navigating the social world: What infants, children, and other species can teach us* (pp. 323–326). New York, NY: Oxford University Press.

- Nesdale, D. (2004). Social identity processes and children's ethnic prejudice. In M. Bennett ve F. Sani (Eds.), *The development of the social self* (book chapter). Psychology Press.
- Nesdale, D., Griffith, J., Durkin, K., & Maass, A. (2005). Empathy, group norms and children's ethnic attitudes. *Applied Developmental Psychology*, 26, 623–637. <https://doi.org/10.1016/j.appdev.2005.08.002>
- Özel, Ö. ve Gül, M. (2023). Examining teachers' opinions about Slavic children's problems during their school adaptation process. *E-International Journal of Educational Research*, 14 (5), 463-477. DOI: <https://doi.org/10.19160/e-ijer.1360493>
- Özoruç, N., ve Dikici Sığırtmaç, A. (2022). Okul öncesi öğretmenlerinin mülteci çocukların eğitim sürecinde karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri. *Millî Eğitim Dergisi*, 51(233), 237–258.
- Patton, M. Q. (2014). *Qualitative research and evaluation methods* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Pieloch, K. A., McCullough, M. B., & Marks, A. K. (2016). Resilience of children with refugee statuses: A research review. *Canadian Psychology / Psychologie canadienne*, 57(4), 330–339. <https://doi.org/10.1037/cap0000073>
- Rubin, K. H., Bukowski, W. M., & Parker, J. G. (2006). Peer Interactions, Relationships, and Groups. In N. Eisenberg, W. Damon, & R. M. Lerner (Eds.), *Handbook of child psychology: Social, emotional, and personality development* (6th ed., pp. 571–645). John Wiley & Sons, Inc.. <https://doi.org/10.1002/9780470147658.chpsy0310>
- Sakız, H. (2016). Göçmen çocuklar ve okul kültürleri: Bir bütünleştirme çalışması. *Göç Dergisi*, 3(1), 65–81. <https://doi.org/10.33182/gd.v3i1.555>
- T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Başkanlığı. (2024). *Geçici korumamız altındaki Suriyeliler*. <https://www.goc.gov.tr/gecici-korumamiz-altindaki-suriyeliler> [Göç İdaresi Başkanlığı](https://www.goc.gov.tr/gecici-korumamiz-altindaki-suriyeliler)
- UNICEF. (2024). *Suriyeli okul dışı kalmış çocuklar ile ilgili analiz raporu*. <https://www.unicef.org/turkiye/raporlar/suriyeli-okul-d%C4%B1%C5%9F%C4%B1-kalm%C4%B1%C5%9F-%C3%A7ocuklar-ile-i%CC%87lgili-analiz-raporu>
- United Nations High Commissioner for Refugees [UNHCR]. (2023). *Global trends: Forced displacement in 2022*. UNHCR. <https://www.unhcr.org/global-trends>
- Verkuyten, M. (2007). Social psychology and multiculturalism. *Social and Personality Psychology Compass*, 1(1), 280–297. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2007.00011.x>
- Verkuyten, M., Mepham, K., & Kros, M. (2018). Public attitudes towards support for migrants: The importance of perceived voluntary and involuntary migration. *Ethnic and Racial Studies*, 41(5), 901–918. <https://doi.org/10.1080/01419870.2017.1367021>
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Harvard University Press.
- Werner, N. E., & Hill, L. G. (2010). Individual and peer group normative beliefs about relational aggression. *Child Development*, 81(3), 826–836. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.2010.01436.x>

**Research Article**

**Türk Çocukların Göçmen Çocuklara Bakış Açılarının İncelenmesi**

*Investigation of Turkish Children Perspective on Immigration Children*

<b>Gülhan GÜVEN</b> Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi <a href="mailto:gulhanguven@gmail.com">gulhanguven@gmail.com</a> <a href="https://orcid.org/0009-0007-3597-6301">https://orcid.org/0009-0007-3597-6301</a>	<b>Esin SEZGİN</b> Afyon Kocatepe Üniversitesi Sandıklı Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu <a href="mailto:esezgin@aku.edu.tr">esezgin@aku.edu.tr</a> <a href="https://orcid.org/0000-0002-9772-9855">https://orcid.org/0000-0002-9772-9855</a>	<b>Enderhan HARMANDAR</b> Milli Eğitim Bakanlığı Şanlıurfa İl Milli Eğitim Müdürlüğü <a href="mailto:enders7h@gmail.com">enders7h@gmail.com</a> <a href="https://orcid.org/0000-0003-3271-4043">https://orcid.org/0000-0003-3271-4043</a>
---	--	--

**Extended Abstract**

**Introduction**

Global mass migration has become a significant phenomenon affecting all areas of social life, particularly national education systems. According to UNHCR (2023), over 110 million people are forcibly displaced worldwide, and children represent a major portion of this population. This situation makes inclusive education in early childhood more important than ever. Following the 2011 Syrian crisis, Turkey became the world's leading host country for refugees. Data from the Presidency of Migration Management (2024) shows that approximately 45% of Syrians under temporary protection in Turkey are under the age of 18. Many of these children are in the pre-school age group and receive education alongside their Turkish peers. However, challenges such as language barriers, crowded classrooms, and limited communication between schools and families continue to impact their educational experiences (UNICEF, 2024). Early childhood is a critical stage where social skills, empathy, and attitudes toward others are formed. During this period, children learn the distinction between "us" and "them" through peer interactions and directly experience concepts like social acceptance and belonging. Research indicates that children who experience positive intercultural contact at an early age develop higher levels of empathy and more flexible attitudes toward differences. In this context, the pedagogical strategies and language used by teachers play a vital role in shaping how children perceive diversity. In the Turkish literature, most studies on pre-school migration focus on the adaptation problems of immigrant children based on the views of teachers or parents. There is a limited amount of research that directly focuses on children's own expressions and social experiences regarding their immigrant peers. This gap highlights the need for qualitative studies that put children's feelings and thoughts at the center. Accordingly, this study aims to reveal the perceptions, emotions, and attitudes of Turkish pre-school children toward their immigrant peers through their own direct narratives.

**Method**

This study adopted a phenomenological research design, a qualitative approach focused on exploring participants' lived experiences and the meanings they assign to specific phenomena (Creswell, 2013). The phenomenon under investigation is the perceptions, emotions, and social evaluations of Turkish children toward their immigrant peers. Phenomenology was deemed the most appropriate framework for capturing how children interpret their social encounters and friendship-building processes within an inclusive educational environment. The study group consisted of 30 Turkish children (aged 5–6) attending independent kindergartens in the provinces of Şanlıurfa and Erzurum. The primary inclusion criterion was

the presence of at least one immigrant child in the participant's classroom to ensure direct peer interaction. Participants were selected using convenience sampling, a purposeful sampling method that allows for in-depth data collection from accessible and representative groups (Patton, 2014). The primary data collection tool was an illustrated semi-structured interview form developed specifically for this research. To ensure content validity, expert opinions were obtained from three specialists in the field. The form, titled "*Turkish Children's Views on Immigrant Children*," utilized simplified language and visual aids (picture cards and facial expressions) to align with the children's developmental stages. The interview addressed five core dimensions:

1. Willingness to initiate friendship with non-native speakers,
2. Preferences for social proximity (seating arrangements),
3. Conceptualization of the country as a shared "home,"
4. Emotional responses to the presence of immigrant peers at school,
5. Anticipated feelings regarding potential intercultural friendships.

Data were analyzed using thematic analysis, following the six-step framework proposed by Braun and Clarke (2006; 2021). This systematic process involved verbatim transcription of children's responses, open coding of meaningful expressions, and the categorization of these codes into sub-themes and overarching themes. To enhance the credibility and trustworthiness of the findings, each theme was supported by direct quotations, utilizing participant codes (e.g., Ç1, Ç2) to ensure anonymity while providing a holistic representation of the children's perspectives.

### **Findings**

The findings show that Turkish children's perspectives toward their immigrant peers are shaped by a combination of empathy, emotional sensitivity, social acceptance, and feelings of fear and unfamiliarity. Overall, children's responses reflect both inclusive and exclusionary tendencies, indicating that their social perceptions are multifaceted and context dependent.

A prominent finding is the presence of an empathy-based social approach. Many children expressed a willingness to befriend immigrant peers, particularly when they perceived them as lonely, sad, or excluded. These children emphasized helping, comforting, and playing with immigrant peers, demonstrating emotional sensitivity and prosocial intentions. Friendship and play were frequently described as natural and enjoyable aspects of social interaction, and some children perceived all classmates as potential friends. However, alongside these empathic responses, a number of children expressed fear, insecurity, or reluctance to form friendships. These reactions were often linked to unfamiliarity and perceptions of immigrants as "foreign," leading to avoidance or hesitation in social engagement.

In terms of classroom social acceptance and physical proximity, most children reported positive attitudes toward allowing immigrant peers to sit next to them, suggesting a generally inclusive stance within the classroom environment. Nevertheless, some children demonstrated conditional acceptance, allowing physical closeness only if certain conditions were met, such as the availability of space or the absence of existing friends. A smaller group of children expressed social exclusion or fear-based rejection, directly associating their reluctance with feelings of fear. A limited number of children adopted an explicitly empathic perspective, emphasizing that immigrant peers should not be left alone or excluded.

Children's perceptions of coexistence and social belonging revealed both inclusive and restrictive interpretations. While some children supported shared living based on hospitality, friendship, and humanitarian concerns, others expressed fear, rejection, or uncertainty. Emotional reactions to sharing the same school environment were largely positive and associated with happiness and new friendships, although surprise, curiosity, sadness, anger, and fear were also reported. Finally, expectations regarding friendships with immigrant peers were predominantly positive, yet some children expressed conditional optimism or a preference for maintaining existing friendships. Overall, the findings highlight the coexistence of empathy and fear in young children's perceptions of immigrant peers.

### **Discussion and Conclusion**

The results show that many children demonstrated empathy toward immigrant peers by recognizing feelings such as loneliness and sadness and expressing a willingness to help, play, and form friendships.

These responses suggest that empathy and prosocial behaviors can emerge at an early age and play a significant role in children's social interactions. However, not all children exhibited the same level of openness. Some expressed fear, hesitation, or avoidance, often linked to unfamiliarity, perceived difference, or concerns related to sharing space and classroom resources. This indicates that children's emotional responses to immigrant peers are not uniform and may be influenced by contextual and environmental factors.

Findings related to classroom social acceptance, particularly seating preferences, revealed generally positive attitudes toward physical proximity with immigrant peers. Nevertheless, acceptance was sometimes conditional, depending on factors such as existing friendships or personal boundaries. Children's perceptions of coexistence and social belonging further reflected this duality. While some children emphasized shared living, hospitality, and togetherness, others expressed uncertainty or fear, demonstrating that inclusive and restrictive views can coexist within children's social reasoning.

In conclusion, the findings suggest that Turkish children tend to approach immigrant peers with empathy and openness, although this tendency may be limited by fear and unfamiliarity. These results highlight the importance of inclusive early childhood practices, teacher guidance, and structured social interactions in supporting positive peer relationships and fostering empathy toward immigrant children.

**Araştırma Makalesi**

**Social Dominance Orientation, Eating Attitudes, and Emotional Appetite: A Cross-Sectional Study**

*Sosyal Baskınlık Yönelimi, Yeme Tutumları ve Duygusal İştah: Kesitsel Bir Çalışma*

<b>Esra Tansu SARIYER</b> Asist. Prof., Uskudar University Faculty of Health Sciences <a href="mailto:esratansu.sariyer@sbu.edu.tr">esratansu.sariyer@sbu.edu.tr</a> <a href="https://orcid.org/0000-0001-7042-9185">https://orcid.org/0000-0001-7042-9185</a>	<b>Kübra ŞAHİN</b> Asist. Prof., Uskudar University Faculty of Health Sciences <a href="mailto:kubra.sahin@uskudar.edu.tr">kubra.sahin@uskudar.edu.tr</a> <a href="https://orcid.org/0000-0003-1698-6700">https://orcid.org/0000-0003-1698-6700</a>	<b>Nurgül ARSLAN</b> Assoc. Prof., Dicle University Ataturk Faculty of Health Sciences <a href="mailto:nuracar_1986@hotmail.com">nuracar_1986@hotmail.com</a> <a href="https://orcid.org/0000-0002-7618-0859">https://orcid.org/0000-0002-7618-0859</a>
<b>Hacı Ömer YILMAZ</b> Assoc. Prof., Bandırma Onyedi Eylül University Faculty of Health Sciences <a href="mailto:hcmrylmz@hotmail.com">hcmrylmz@hotmail.com</a> <a href="https://orcid.org/0000-0003-4597-7758">https://orcid.org/0000-0003-4597-7758</a>	<b>Müge ARSLAN</b> Assoc. Prof., Uskudar University Faculty of Health Sciences <a href="mailto:muge.arслан@uskudar.edu.tr">muge.arслан@uskudar.edu.tr</a> <a href="https://orcid.org/0000-0003-1305-5126">https://orcid.org/0000-0003-1305-5126</a>	<b>Deniz Ülke KAYNAK</b> PhD., Uskudar University Faculty of Humanities and Social Sciences <a href="mailto:denizulke.ariboganuskudar.edu.tr">denizulke.ariboganuskudar.edu.tr</a> <a href="https://orcid.org/0000-0001-9397-1241">https://orcid.org/0000-0001-9397-1241</a>

<b>Makale Geliş Tarihi</b>	<b>Makale Kabul Tarihi</b>
<b>26.03.2026</b>	<b>13.05.2026</b>

***Abstract***

*This study aimed to examine the relationship between social dominance orientation (SDO), emotional appetite, and eating attitudes among political party members during the election period, which is characterized by increased psychosocial stress and changes in daily routines. A total of 631 participants (mean age 34.02±12.73 years) completed the Social Dominance Orientation Scale (SDO7), Emotional Appetite Questionnaire (EMAQ), and Eating Attitudes Test (EAT-26) through face-to-face interviews. The findings revealed that individuals with higher SDO scores exhibited lower emotional appetite and reduced “eating preoccupation” in negative emotional situations ( $p<0.01$ ). Additionally, when the “anti-egalitarianism” sub-factor of SDO increased by one unit, emotional appetite decreased by 0.800 times in negative situations, while it increased by 0.350 times in positive situations ( $p<0.001$ ). Furthermore, a one-unit increase in this sub-factor was associated with a 0.259 times decrease in eating disorder behaviors ( $p<0.001$ ). Overall, the results suggest that social dominance orientation plays a significant role in shaping individuals’ eating behaviors by influencing both emotional appetite and eating*

**Önerilen Atf /Suggested Citation**

Sariyer, E.T., Şahin, K., Arslan, N., Yılmaz, H.Ö., Arslan, M. & Kaynak, D. Ü., 2026, Social Dominance Orientation, Eating Attitudes, and Emotional Appetite: A Cross-Sectional Study, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 61(2), 1968-1982.

*attitudes, particularly under stress-related conditions such as election periods, and may contribute to more controlled eating patterns in certain contexts.*

**Keywords:** *Social dominance, eating behavior, emotional eating, psychological stress, eating attitudes.*

## Öz

*Bu çalışma, seçim döneminin artan psikososyal stres ve günlük yaşam düzenindeki değişikliklerle karakterize edilen yapıyı içinde, siyasi parti üyelerinde sosyal baskınlık yönelimi (SDO), duygusal iştah ve yeme tutumları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Toplam 623 katılımcı (ortalama yaş 34,02±12,73 yıl), Sosyal Baskınlık Yönelimi Ölçeği (SDO7), Duygusal İştah Anketi (EMAQ) ve Yeme Tutum Testi'ni (EAT-26) yüz yüze görüşmeler yoluyla tamamlamıştır. Bulgular; sosyal baskınlık yönelimi puanı yüksek olan bireylerin olumsuz duygusal durumlarda daha düşük duygusal iştaha ve daha az “yemekle aşırı meşguliyet” düzeyine sahip olduğunu göstermiştir (p<0,01). Ayrıca, sosyal baskınlık yöneliminin “eşitliğe karşı olma” alt boyutundaki bir birimlik artış, olumsuz durumlarda duygusal iştahın 0,800 kat azalmasına, olumlu durumlarda ise 0,350 kat artmasına yol açmıştır (p<0,001). Bununla birlikte, bu alt boyuttaki bir birimlik artışın yeme bozukluğu davranışlarında 0,259 kat azalma ile ilişkili olduğu bulunmuştur (p<0,001). Sonuç olarak, sosyal baskınlık yöneliminin, özellikle seçim dönemleri gibi stresli süreçlerde, bireylerin duygusal iştahını ve yeme tutumlarını etkileyerek yeme davranışlarının şekillenmesinde önemli bir rol oynadığı ve bazı durumlarda daha kontrollü yeme davranışlarına katkı sağlayabileceği söylenebilir.*

**Anahtar Sözcükler:** *Sosyal baskınlık, yeme davranışı, duygusal yeme, psikolojik stres, yeme tutumu.*

## 1. Introduction

Election, as a constitutional and political term, is defined as the selection of individuals or committees that will carry out a public office by voters among certain candidates (Nişancı & Özdemir, 2017). Election periods are characterized by heightened psychosocial demands for both society and politicians, and elevated rates of anxiety, depression, stress disorders and addiction have been reported among politicians (Flinders, 2020; Isohanni, Miettunen, & Penttilä, 2020).

According to the social dominance theory developed by Sidanius and Pratto, individuals' support for these structures or social dominance orientations have an important place in the maintenance of existing hierarchical structures (Tooper & Özdemir, 2019; Zhu, Su, Zhang, Yin, & Liu, 2023). Although social dominance orientation is the psychological element of the theory, it corresponds to the tendency to support group-based hierarchical structures (Kaynak, Ekinci, & Kaya, 2021).

Individuals with high social dominance orientation may differ in emotion regulation and coping strategies, particularly in psychosocially demanding environments. Previous literature suggests that individuals endorsing hierarchical and control-oriented beliefs may exhibit higher behavioral control and suppression tendencies, which can influence eating-related responses in high-demand contexts (Tesi et al., 2023; Mezuk et al., 2022). Furthermore, emotional regulation difficulties and maladaptive coping styles have been associated with emotional eating and disrupted eating behaviors (Kaiser et al., 2022; Yilmazturk et al., 2022; Smith et al., 2021). Therefore, SDO may shape eating attitudes indirectly through mechanisms such as emotional regulation, perceived control, and **behavioral coping styles** rather than through ideology alone.

When this theory is evaluated in terms of individuals who are members of political party organizations, the sense of dedication felt during the election period may develop a “social dominance orientation” such as the protection and glorification of the hierarchical structure that can be associated with the ideological stance advocated by the political party to which one belongs. In addition, as a result of the changes in the sleep, physical activity and dietary habits of political party members during the intensive pre-election campaign process, it is inevitable that the general health of these individuals will be affected (Braunsberger et al., 2021; Kaynak et al., 2021).

Emotional appetite is defined as overeating as a reaction to negative emotions such as stress, anger, anxiety, etc. This condition may impact general health through excessive energy intake and mental health related to the risk of developing eating attitudes such as binge eating (Reichenberger, Schnepfer, Arend, & Blechert, 2020). Literature suggests that exposure to physiological and psychological stress may increase the tendency towards delicious foods with high energy/simple sugar/fat content in relation to the individuals' capacity of responding to hunger/satiety signals Hill et al., 2022; Fuente González et al., 2022). In recent studies, mood and emotional appetite have been found to be effective on eating

behavior (Bilici, Ayhan, Karabudak, & Koksall, 2020; Öngün Yılmaz & Köse, 2020). During the pre-election period, which represents a context of heightened psychosocial demands and altered daily routines, it is important to evaluate the relationship between politicians' social dominance orientation with emotional appetite and eating behavior.

In this study, it is aimed to assess the relationship between eating attitudes and emotional appetite of politicians that may develop a 'social dominance orientation' such as the protection and glorification of the hierarchical structure that can be associated with the ideological approach advocated by the political party to which they belong during the pre-election period, which constitutes a context of significant psychosocial demands and routine disruption for politicians, and may also change in relation to the change in eating routines during this period.

## **2. Purpose and Method**

### **2.1. Study Design**

This study has been planned as a cross-sectional and descriptive type of research. The research was conducted during the months of January-May 2023, covering the election preparation period in Turkey. The research data were collected face-to-face with individuals who are members of the organizations of political parties with high potential to nominate candidates for the General Election in Istanbul (Political Party 1, Political Party 2, Political Party 3, Political Party 4, Political Party 5, Political Party 6, Political Party 7, Political Party 8) (Political parties were anonymized to minimize potential political sensitivity and ensure participant confidentiality). Individuals who are not members of the specified party organizations, those with physical or mental problems, those with congenital or acquired cleft palate, tongue, or food intake issues, those diagnosed with any psychiatric illness by a doctor, or those using any psychiatric medication prescribed by a doctor were excluded from the study. The study was conducted in accordance with the guidelines of the Declaration of Helsinki 2013. Ethical approval was obtained from The Üsküdar University Scientific Research and Publication Ethics Committee. The purpose of the study was explained to the participants in the informed consent form and those who agreed to participate were included in the study. It was explained to the participants that the information obtained would be confidential and would not be used anywhere outside the research.

The sample of the research was obtained by simple random sampling and the number of the sample was obtained by using the sampling formula ( $n = Nt^2pq / [d^2(N-1) + t^2pq]$ ). When the population of Istanbul is considered to be 16 million people, the total number of members of 8 political parties in Istanbul is 3,245,883. In order to conduct the study, at least 246 people were needed for the calculation of the sample volume with a sampling error of 0.05 and a 95% confidence interval.

### **2.2. Measures**

In this study, a questionnaire form including questions about sociodemographic characteristics and eating habits, "New Social Dominance Scale", "Emotional Appetite Scale" and "Eating Attitude Scale" was applied to the individuals.

### **2.3. New Social Dominance Orientation Scale (SDO<sub>7</sub>)**

This scale was developed by Ho et al. in 2015 to measure individuals' social dominance orientation (Ho et al., 2015). The adaptation of the scale into Turkish, validity and reliability study was conducted by Kaynak et al. in 2021 (Kaynak et al., 2021). This scale consists of a total of 16 items, including 8 items measuring the tendency to dominance and 8 items measuring the tendency to be against equality. The scale is constructed on a 7-point Likert-type scale (1= Strongly Disagree and 7= Strongly Agree) and the social dominance levels of the participants are determined as a result of the scores to be obtained from the reverse and straight coded items.

### **2.4. Emotional Appetite Questionnaire (EMAQ)**

The Emotional Appetite Questionnaire is a scale developed by Nolan et al. in 2010 to determine the effect of emotions and situations on appetite and adapted into Turkish by Demirel et al. (Demirel, Yavuz, Karadere, Şafak, & Türkçapar, 2014; Nolan, Halperin, & Geliebter, 2010). Consisting of 14 items, this questionnaire has 2 dimensions. One is "Positive Emotions and Situations" and "Negative Emotions and Situations". The other is "Positive/Negative Emotion" and "Positive/Negative Situation". The options

about the effect of emotional states on appetite are between 1-9. The scale also includes “Not Applicable” and “I don't know the answer” options, which are left to the individual's preference. Although the scale does not have any cut-off point, it has been interpreted that an average of 1 to 4 decreases appetite, an average of 5 does not affect appetite, and an average of 6 to 9 leads to a higher appetite (Demirel et al., 2014).

### **2.5. Eating Attitude Test-26 (EAT-26)**

This is the 26-question short form of the Eating Attitude Test-40 developed by Garner and Garfinkel (1979), which was later revised and shortened by Garner, Olmstad, Bohr, and Garfinkel (1982) (Garner, Bohr, & Garfinkel, 1982; Garner & Garfinkel, 1979). The Turkish validity and reliability study of the scale was conducted by Ergüney-Okumuş and Sertel-Berk in 2019 (Ergüney-Okumuş & Sertel-Berk, 2020; Garner et al., 1982; Garner & Garfinkel, 1979). EAT-26 is a six-point Likert-type scale. The cut-off value for the test is 20 points. As the score obtained from the scale increases, the presence of eating attitude disorder becomes more apparent. The scale has 3 sub-scores: dieting, bulimia and food preoccupation, and oral control. Scores of 20 and above are considered as 'unhealthy and abnormal eating behavior' or below 20 as 'normal eating behavior' (Ergüney-Okumuş & Sertel-Berk, 2020).

### **2.6. Data Analysis**

Categorical and continuous variables were analyzed using appropriate statistical methods. The normality of continuous variables was evaluated using visual methods (histogram and Q-Q plots) and analytical tests, including the Shapiro–Wilk test. Descriptive statistics were presented as frequency (n), percentage (%), mean, and standard deviation (SD). For comparisons between groups, appropriate parametric or non-parametric tests were applied according to data distribution, and post hoc multiple comparison analyses were conducted where necessary. Spearman's rank correlation coefficient was used to examine relationships between variables that did not demonstrate normal distribution. In addition, multiple linear regression analyses were performed to evaluate the cumulative effects of SDO7 sub-dimension scores on EMAQ sub-dimension scores and EAT-26 total scores. In the regression models, the SDO7 sub-dimensions “Social Dominance Orientation–Anti-Equality” (SDO-E) and “Social Dominance Orientation–Dominance” (SDO-D) were included as independent variables, whereas EMAQ-Negative, EMAQ-Positive, and EAT-26 total scores were separately included as dependent variables. Prior to regression analyses, assumptions including normality of residuals, linearity, homoscedasticity, and multicollinearity were assessed using residual plots, histogram and Q-Q plot examinations, and variance inflation factor (VIF) values. All regression assumptions were found to be acceptable. Unstandardized regression coefficients (B), standard errors (SE), t values, 95% confidence intervals (95% CI), and adjusted coefficients of determination (Adjusted R<sup>2</sup>) were reported for each regression model. Statistical significance levels were accepted as p<0.05, p<0.01, and p<0.001. All statistical analyses were performed using IBM SPSS Statistics version 26.0 (IBM Corp., Armonk, NY, USA).

### **2.7. Ethical approval**

The study was conducted in accordance with the guidelines of the Declaration of Helsinki 2013. Ethical approval was obtained from The Uskudar University Scientific Research and Publication Ethics Committee. The purpose of the study was explained to the participants in the informed consent form and those who agreed to participate were included in the study. It was explained to the participants that the information obtained would be confidential and would not be used anywhere outside the research.

## **3. Results**

In the study, 50.4% of participants are male, while 49.6% are female. The mean age of all individuals is 34.02±12.73 years, and the mean BMI is 25.21±4.54 kg/m<sup>2</sup> and 47.7% are married. The distribution of individuals according to the political party they belong to is as follows: 16.0% CHP, 18.1% AKP, 15.8% MHP, 6.5% DEVA, 16.0% IYI Party, 16.3% Saadet, 5.7% Future Party, and 5.5% Democrat Party. The meal that individuals skip the most is lunch, at 44.8%. The majority of individuals, at 46.4%, have a normal weight, and it has been found that 77.8% of them do not have an eating disorder (Table 1).

**Table 1. Descriptive characteristics of individuals participating in the study**

	Male (n=318)		Female(n=313)		Total (n=631)	
	n	%	n	%	n	%
<b>Age (years) (<math>\bar{X} \pm SD</math>)</b>	35,03 $\pm$ 13,49		33,00 $\pm$ 11,84		34,02 $\pm$ 12,73	
<b>BMI (kg/m<sup>2</sup>) (<math>\bar{X} \pm SD</math>)</b>	26,12 $\pm$ 3,88		24,28 $\pm$ 4,97		25,21 $\pm$ 4,54	
<b>Waist/Hip Ratio (<math>\bar{X} \pm SD</math>)</b>	0,93 $\pm$ 0,10		0,79 $\pm$ 0,11		0,86 $\pm$ 0,13	
<b>Waist/Height Ratio (<math>\bar{X} \pm SD</math>)</b>	0,51 $\pm$ 0,09		0,48 $\pm$ 0,10		0,49 $\pm$ 0,09	
<b>Meal Skipping Status</b>						
Yes	234	73,6	237	75,7	471	74,6
No	84	26,4	76	24,3	160	25,4
<b>Skipped Meal Status</b>						
Breakfast	78	32,9	54	22,2	132	27,5
Lunch	93	39,2	122	50,2	215	44,8
Dinner	8	3,4	11	4,5	19	4,0
Breakfast-Lunch Break (Morning)	22	9,3	27	11,1	49	10,2
Lunch-Dinner Break (Afternoon)	25	10,5	15	6,2	40	8,3
Night	11	4,6	14	5,8	25	5,2
<b>BMI Group</b>						
Underweight (<18.5 kg/m <sup>2</sup> )	7	2,2	21	6,7	28	4,4
Normal Weight (18.5-24.9 kg/m <sup>2</sup> )	122	38,4	171	54,6	293	46,4
Preobese (25-29.9 kg/m <sup>2</sup> )	139	43,7	88	28,1	227	36,0
Obese ( $\geq$ 30 kg/m <sup>2</sup> )	50	15,7	33	10,5	83	13,2
<b>Eating Disorder Status</b>						
No Eating Disorder	261	82,1	230	73,5	491	77,8
Yes Eating Disorder	57	17,9	83	26,5	140	22,2
<b>Marital Status</b>						
Single	157	49,4	173	55,3	330	52,3
Married	161	50,6	140	44,7	301	47,7
<b>Political Party Membership</b>						
Polital party 1	50	15,7	51	16,3	101	16,0
Polital party 2	62	19,5	52	16,6	114	18,1
Polital party 3	53	16,7	47	15,0	100	15,8
Polital party 4	27	8,5	14	4,5	41	6,5
Polital party 5	45	14,2	56	17,9	101	16,0
Polital party 6	50	15,7	53	16,9	103	16,3
Polital party 7	17	5,3	19	6,1	36	5,7
Polital party 8	14	4,4	21	6,7	35	5,5

\*The batch names corresponding to the batch numbers are indicated in the materials and method section.

The total score of the SDO7 scale exceeds the average, signifying that the study participants exhibit a strong inclination towards social dominance. The total score of EMAQ-Negative is below average, indicating that individuals have a low emotional appetite in negative emotions and situations. The total score of EMAQ-Positive is above average, indicating that individuals have a high emotional appetite in positive emotions and situations. Additionally, the total EAT-26 score is below average, indicating that individuals have a low incidence of eating disorders (Table 2).

**Table 2. Sub-factor and total scores of individuals in SDO7, EMAQ, and EAT-26**

	Median (min-max)	$\bar{X} \pm SD$
<b>New Social Dominance Orientation Scale (SDO<sub>7</sub>)</b>		
SDO-Egalitarianism (SDO-E)	36 (18-54)	36,65±5,40
SDO-Dominance (SDO-D)	31 (14-47)	30,59±4,72
SDO7 Total	67 (46-88)	67,25±5,84
<b>Emotional Appetite Questionnaire (EMAQ)</b>		
EMAQ-Negative total	40 (0-104)	42,37±19,45
EMAQ-Positive total	43 (8-72)	41,69±14,36
<b>Eating Attitude Test-26 (EAT-26)</b>		
Eating Preoccupation	6 (0-33)	6,79±6,08
Restriction	3 (0-21)	4,20±3,74
Social Pressure	0 (0-12)	1,83±2,47
Total	12 (0-66)	12,81±8,99

As the scores of the "Social Dominance Orientation – Anti-Equality" sub-factor of SDO7 increased among the individuals participating in the study, a decrease of 23%, 21%, and 15.6% was observed in the "EMAQ-Negative (Negative Emotion and Situation / Negative Emotion and Situation)", the "Eating Concern" sub-factor score of EAT-26, and the "Total EAT-26" score, respectively. Additionally, a 13% increase was found in the "EMAQ-Positive (Positive Emotion and Situation / Positive Emotion and Situation)" sub-factor scores of EMAQ. This situation indicates that as individuals' scores on the sub-factor "being against equality" of the Social Dominance Orientation increase, emotional appetite and eating behavior disorders decrease in negative emotions and situations, while emotional appetite increases in positive emotions and situations ( $p<0.01$ ;  $p<0.001$ ). As individuals' scores on the "Social Dominance Orientation – Dominance" sub-factor of SDO7 increased, an 11.6% increase was observed in the scores of the "EMAQ- Negative (Negative Emotion and Situation / Negative Emotion and Situation)" sub-factor of EMAQ. This situation indicates that as individuals' scores on the "dominance" sub-factor of the social dominance orientation increase, their emotional appetite in negative emotions and situations also increases ( $p<0.01$ ). As the "Total SDO" scores of SDO7 increase, a decrease of 11.6%, 16.3%, and 12.8% respectively is observed in the "EMAQ-Negative (Negative Emotion and Situation)" of EMAQ, the sub-factor "Eating Preoccupation" of EAT-26, and the "Total EAT-26" scores. Additionally, a 10.1% increase is found in the sub-factor scores of "EMAQ-Positive (Positive Emotion and Situation)" of EMAQ. Based on the results; it was found that when the participants' social dominance orientations increased, their emotional appetites' negative emotions and states decreased, the scores for eating preoccupation and eating disorder from eating behavior disorders decreased, and their emotional appetites' positive emotions and states increased (Table 3).

**Table 3. Correlation coefficients between the SDO7 sub-factor and total scores of individuals and the sub-factor and total scores of DIA and EAT-26**

	SDO-E		SDO-D		SDO7 Total	
	s	p	s	p	s	p
EMAQ-Negative total	-0,230	<0,001***	0,116	0,004**	-0,116	0,004**
EMAQ-Positive total	0,130	0,001**	-0,044	0,267	0,101	0,011*
Eating Preoccupation	-0,210	<0,001***	0,045	0,259	-0,163	<0,001***
Restriction	0,001	0,981	-0,070	0,077	-0,044	0,273
Social Pressure	-0,063	0,114	0,018	0,649	-0,037	0,350
EAT-26 Total	-0,156	<0,001***	0,014	0,717	-0,128	0,001**

SDO-E: Social Dominance Orientation-Anti-Equality; SDO-D: Social Dominance Orientation-Dominance; EMAQ-: Emotional Appetite Questionnaire EAT-26: Eating Attitudes Test-26

s: Spearman Rank Difference Correlation Coefficient

\* $p<0,05$ ; \*\* $p<0,01$ ; \*\*\* $p<0,001$

It was found that the sub-factor scores of the SBY7 "Social Dominance Orientation - Anti-Equality" of the individuals participating in the study had a statistically significant effect ( $\beta=-0.800$ ;  $t=-5.377$ ;  $p<0.001$ ) on the sub-factor score of the EMAQ "EMAQ-Negative (Negative Emotion and Situation / Negative Emotion and Situation)." On the other hand, it was found that the sub-factor scores of the SDO7 "Social Dominance Orientation – Anti-Equality" statistically affected the sub-factor score of the EMAQ "EMAQ-Positive (Positive Emotion and State / Positive Emotion and State)" ( $\beta=0.350$ ;  $t=3.123$ ;  $p<0.01$ ). Finally, it was found that the sub-factor scores of SDO7's "Social Dominance Orientation - Anti-Equality" had a statistically significant effect ( $\beta=-0.259$ ;  $t=-3.706$ ;  $p<0.001$ ) on the sub-factor score of EMAQ's "EMAQ-Positive (Positive Emotion and State / Positive Emotion and State)." Based on the results, it was found that when there is a one-unit increase in individuals' scores for being against equality in social dominance orientation, their emotional appetite for negative emotions and states decreases by 0.800 times, and their emotional appetite for positive emotions and states increases by 0.350 times. Additionally, it was found that when there is a one-unit increase in the score of being against equality in the social dominance orientation of the individuals participating in the study, eating behavior disorders decrease by a factor of 0.259 (Table 4).

**Table 4. The cumulative impact of individuals' SDO7 sub-factor scores on EMAQ sub-factor and EAT-26 total scores**

		Unstandardized Coefficients		t	p	%95 $\beta$ Confidence Interval		Adjusted R <sup>2</sup>
		B	SE			Lower	Upper	
<b>EMAQ-Negative total</b>	(Constant)	68,190	8,753	7,791	<0,001***	51,001	85,378	0.12
	SDO-E	-0,800	0,149	-5,377	<0,001***	-1,092	-0,508	
	SDO-D	0,114	0,170	0,673	0,501	-0,219	0,448	
<b>EMAQ-Positive total</b>	(Constant)	28,434	6,590	4,315	<0,001***	15,493	41,374	0.05
	SDO-E	0,350	0,112	3,123	0,002**	0,130	0,570	
	SDO-D	0,014	0,128	0,112	0,911	-0,237	0,265	
<b>EAT-26 Total</b>	(Constant)	24,037	4,114	5,842	<0,001***	15,958	32,116	0.07
	SDO-E	-0,259	0,070	-3,706	<0,001***	-0,396	-0,122	
	SDO-D	-0,056	0,080	-0,707	0,480	-0,213	0,100	

SDO-E Social Dominance Orientation-Anti-Equality; SDO-D: Social Dominance Orientation-Dominance; EMAQ-: Emotional Appetite Questionnaire EAT-26: Eating Attitudes Test-26.  $\beta$ : Beta Coefficient; SE: Standard Error. \*\* $p<0.01$ ; \*\*\* $p<0.001$ . R<sup>2</sup>: Adjusted coefficient of determination. \*\* $p<0.01$ ; \*\*\* $p<0.001$ .

#### 4. Discussion

A relationship between the social dominance orientation of political party members during the election period and their emotional appetite and eating attitudes prior to the election period was investigated in this study. The study was conducted in order to determine the extent of this relationship. Based on the data that was collected, it can be concluded that the social dominance orientation has a positive impact on the eating behaviors of individuals, which in turn has an effect on their emotional appetite and eating attitudes.

In this study, politicians were found to have high social dominance orientation. This situation can be explained by the fact that social dominance orientation, as a personality variable interpreting political and political attitudes, is higher among individuals who are members of political parties (Okumusoglu, 2017).

In this study, as the scores of the sub-factor "being against equality" of the social dominance orientation increase, the scores of the sub-factor "eating preoccupation" and eating behavior disorder decrease in negative emotions and situations. Being socially dominant, like the process of 'being against equality,'

may be associated with heightened emotional demands, which in turn can affect appetite and consequently contribute to changes in eating attitudes (Cooper et al., 2022; Jaeger, 2023). In studies conducted, it has been observed that stress affects emotional appetite (Bennett, Young, Butler, & Coe, 2021; Marx et al., 2021; Muscogiuri, Barrea, Savastano, & Colao, 2020). These findings may also be interpreted within the framework of emotional regulation and behavioral control mechanisms. Individuals with higher anti-egalitarian tendencies may employ more suppressive or control-oriented coping strategies under emotionally demanding conditions. This may contribute to reduced emotional appetite and lower eating preoccupation during negative emotional states. This interpretation is further supported by evidence that cognitive reappraisal — a strategy more commonly associated with ideologically structured, control-oriented individuals — is linked to reduced emotional eating, whereas expressive suppression is associated with greater eating disorder risk (Leehr et al., 2015). In contrast, the positive association between the dominance dimension and emotional appetite in negative situations may reflect greater emotional reactivity and stress sensitivity among individuals with stronger dominance-related traits. Indeed, Ha and Lim (2023) highlight that emotional eating can function as a maladaptive coping mechanism driven by heightened reward sensitivity and reduced cognitive control under negative emotional conditions — a profile that may be more characteristic of dominance-oriented individuals than of those high in anti-egalitarianism (Ha & Lim, 2023). Therefore, different dimensions of social dominance orientation may operate through distinct psychological pathways rather than reflecting a single ideological construct. This interpretation is consistent with studies indicating that coping strategies, perceived control, and emotional regulation processes are associated with stress-related eating behaviors (Kaiser et al., 2022; Smith et al., 2021).

According to the findings of this study, when individuals' total scores of social dominance orientation increase, the scores of "eating preoccupation" and the eating behavior disorder sub-factor decrease in negative emotions and situations. On the other hand, when the scores of the "dominance" sub-factor of social dominance orientation increase, emotional appetite increases in negative emotions and situations. This circumstance can be explained by the fact that election processes may contribute to shifts in the emotional states of politicians and society more broadly, alongside increased psychosocial demands that may heighten vulnerability to anxiety-related responses (Feenstra, Tormey, Casero-Ripollés, & Keane, 2017; Flinders, 2020; Zaghini, Fiorini, Piredda, Fida, & Sili, 2020). In parallel, individuals may have altered their eating attitudes as a behavioral response to the emotionally demanding conditions characteristic of the pre-election period (Bremner et al., 2020; Hill et al., 2022).

The literature is supported by the findings of this study concerning the relationship between social dominance orientation and emotional appetite and eating attitudes. Social dominance orientation effects the potential to influence both appetite and eating attitudes. Additional research is required to investigate the relationship between social dominance and eating attitudes in a variety of occupational and work groups. The opposite effects of anti-egalitarianism and dominance dimensions suggest that different components of social dominance orientation may operate through distinct psychological pathways. Anti-egalitarianism may reflect greater behavioral restraint, emotional suppression, and control-oriented coping tendencies, whereas dominance may be associated with competitiveness, emotional reactivity, and heightened stress sensitivity (Tesi et al., 2023). This distinction may explain why the anti-egalitarianism dimension was associated with reduced emotional appetite in negative emotional states, while the dominance dimension predicted increased emotional appetite under similar conditions. The opposing directions of the anti-egalitarianism dimension on emotional appetite across positive and negative emotional states further illustrate this asymmetry. The increased emotional appetite observed in positive emotional states among anti-egalitarian individuals may reflect a reward-oriented relaxation of behavioral restraint — a pattern consistent with evidence that positive emotion dysregulation plays a transdiagnostic role in facilitating dysregulated eating behaviors, even among individuals with generally high behavioral control (Selby et al., 2024; Bilici et al., 2020; Reichenberger et al., 2020). Previous studies have also demonstrated that emotional regulation styles and stress coping mechanisms may differentially influence eating-related behaviors under psychosocial stress (Kaiser et al., 2022; Smith et al., 2021). This distinction aligns with the broader literature indicating that maladaptive emotion regulation strategies, particularly those involving emotional reactivity and poor inhibitory control, are more strongly associated with disordered eating patterns than ideologically motivated restraint (Leehr et al., 2015; Ha & Lim, 2023).

Although the present findings provide evidence for associations between social dominance orientation and eating-related outcomes, alternative explanations should also be considered. The observed relationships may not solely reflect controlled eating behaviors associated with higher anti-egalitarianism. Instead, they may also be influenced by impression management processes, particularly in politically salient contexts where individuals may regulate their eating behavior in line with social desirability and public image concerns. In addition, political role-related self-discipline and identity-driven behavioral regulation may contribute to restrained eating patterns among individuals with higher ideological commitment. In support of this, Leehr et al. (2015) demonstrated that adaptive emotion regulation strategies, including cognitive reappraisal and problem-focused coping, are associated with lower levels of binge eating and eating disorder psychopathology, suggesting that individuals with higher regulatory capacity may be buffered against stress-related eating disturbances. Furthermore, Braunsberger et al. (2021) directly demonstrated an association between SDO and dietary and lifestyle choices, suggesting that ideologically motivated behavioral preferences may contribute to more structured eating patterns among individuals with higher dominance orientations (Braunsberger et al., 2021).

Moreover, competing hypotheses should be acknowledged. While some individuals may exhibit reduced appetite under stress due to emotional suppression and heightened cognitive control, others may respond to the same conditions with increased food intake as a form of emotion-focused coping (Hill et al., 2022; Smith et al., 2021). These divergent responses highlight the heterogeneity of stress-related eating behaviors.

Overall, these findings may be interpreted through multiple psychological mechanisms, including emotional suppression, coping style differences, and behavioral self-regulation processes, rather than a single explanatory pathway (Kaiser et al., 2022). Consistent with Ha and Lim's (2023) observation that self-controlled, health-oriented eating decisions are mediated by cognitive control systems, the present findings suggest that the relationship between SDO and eating behavior reflects a complex interplay of ideological identity, behavioral self-regulation, and contextual social pressures rather than a straightforwardly pathological association (Ha & Lim, 2023).

This study has a number of strengths, one of which is that it is quite original considering that it is the first study to include political psychology and nutrition. Additionally, it will serve as a guide for future research on this subject, which is another one of its strengths. It is important not only because it will reveal the circumstances that affect the health processes of political actors who play a role in the political processes of countries in parallel with nutrition, but also because it will provide resources for the support programs that are intended to be used for the development and improvement of health policies on a societal basis. The most important limitation of the study is that communication and interviews are limited because the people included in the study are politicians. In addition, the sample consisted only of political party members living in Istanbul. As a highly urbanized, socioeconomically diverse, and politically polarized metropolitan city, Istanbul may differ from other regions of Türkiye in terms of political participation patterns, stress exposure, and eating-related behaviors. Therefore, the findings of this study may not be fully generalizable to political party members living in different sociocultural contexts across Türkiye. A further limitation concerns the absence of a direct measure of psychological stress. Although data collection was conducted during the pre-election period, a context associated with heightened psychosocial demands and disrupted daily routines in the existing literature, no validated stress instrument such as the Perceived Stress Scale (PSS) was administered. Consequently, while the election period provides a theoretically and contextually informed framework for interpreting the findings, the proposed links between stress, social dominance orientation, and eating-related outcomes remain inferential rather than empirically established. Future studies should incorporate standardized stress measures to enable more rigorous testing of these associations

## References

- Bennett, G., Young, E., Butler, I., & Coe, S. (2021). The Impact of Lockdown During the COVID-19 Outbreak on Dietary Habits in Various Population Groups: A Scoping Review. *Frontiers in Nutrition*, 8. <https://doi.org/10.3389/FNUT.2021.626432>

- Bilici, S., Ayhan, B., Karabudak, E., & Koksall, E. (2020). Factors affecting emotional eating and eating palatable food in adults. *Nutrition Research and Practice*, 14(1), 70–75. <https://doi.org/10.4162/NRP.2020.14.1.70>
- Braunsberger, K., Flamm, R. O., Buckler, B., Mir, C., Miguel Doncel Pedrera, L., & Sainz-González, J. (2021). The Relationship between Social Dominance Orientation and Dietary/Lifestyle Choices. *Sustainability* 2021, Vol. 13, Page 8901, 13(16), 8901. <https://doi.org/10.3390/SU13168901>
- Bremner, J. D., Moazzami, K., Wittbrodt, M. T., Nye, J. A., Lima, B. B., Gillespie, C. F., ... Vaccarino, V. (2020). Diet, Stress and Mental Health. *Nutrients* 2020, Vol. 12, Page 2428, 12(8), 2428. <https://doi.org/10.3390/NU12082428>
- Budžak, A., & Branković, M. (2023). The traditional vegetarians - improving attitudes toward vegetarians through emphasizing similarities between vegetarianism and traditional fasting. *The Journal of Social Psychology*, 163(3), 354–366. <https://doi.org/10.1080/00224545.2022.2139216>
- Cooper, M., Reilly, E. E., Siegel, J. A., Coniglio, K., Sadeh-Sharvit, S., Pisetsky, E. M., & Anderson, L. M. (2022). Eating disorders during the COVID-19 pandemic and quarantine: an overview of risks and recommendations for treatment and early intervention. *Eating Disorders*, 30(1), 1–23. <https://doi.org/10.1080/10640266.2020.1790271>
- Demirel, B., Yavuz, K. F., Karadere, M. E., Şafak, Y., & Türkçapar, M. H. (2014). Duygusal İştah Anketi'nin Türkçe Geçerlik ve Güvenilirliği, *Beden Kitle İndeksi ve Duygusal Şemalarla İlişkisi. Bilişsel Davranışçı Psikoterapi ve Araştırmalar Dergisi*, 3(3), 171–181. Retrieved from <http://search.yayin/detay/234593>
- Ergüney-Okumuş, F. E., & Sertel-Berk, H. Ö. (2020). Yeme Tutum Testi Kısa Formunun (YTT-26) Üniversite Örnekleminde Türkçeye Uyarlanması ve Psikometrik Özelliklerinin Değerlendirilmesi. *Psikoloji Çalışmaları*, 40(1), 57–78. <https://doi.org/10.26650/SP2019-0039>
- Feenstra, R. A., Tormey, S., Casero-Ripollés, A., & Keane, J. (2017). Refiguring Democracy : The Spanish Political Laboratory. In *Refiguring Democracy*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315160733>
- Flinders, M. (2020). Not a Brexit Election? Pessimism, Promises and Populism 'UK-Style.' *Parliamentary Affairs*, 73(Supplement\_1), 225–242. <https://doi.org/10.1093/PA/GSAA030>
- Fuente González, C. E., Chávez-Servín, J. L., De La Torre-Carbot, K., Ronquillo González, D., Aguilera Barreiro, M. D. L. Á., & Ojeda Navarro, L. R. (2022). Relationship between Emotional Eating, Consumption of Hyperpalatable Energy-Dense Foods, and Indicators of Nutritional Status: A Systematic Review. *Journal of Obesity*, 2022. <https://doi.org/10.1155/2022/4243868>
- Garner, D. M., & Garfinkel, P. E. (1979). The Eating Attitudes Test: an index of the symptoms of anorexia nervosa. *Psychological Medicine*, 9(2), 273–279. <https://doi.org/10.1017/S0033291700030762>
- Garner, D. M., Bohr, Y., & Garfinkel, P. E. (1982). The eating attitudes test: psychometric features and clinical correlates. *Psychological Medicine*, 12(4), 871–878. <https://doi.org/10.1017/S0033291700049163>
- Ha, O. R., & Lim, S. L. (2023). The role of emotion in eating behavior and decisions. *Frontiers in Psychology*, 14, 1265074. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1265074>
- Hill, D., Conner, M., Clancy, F., Moss, R., Wilding, S., Bristow, M., & O'Connor, D. B. (2022). Stress and eating behaviours in healthy adults: a systematic review and meta-analysis. *Health Psychology Review*, 16(2), 280–304. <https://doi.org/10.1080/17437199.2021.1923406>
- Ho, A. K., Sidanius, J., Kteily, N. S., Sheehy-Skeffington, J., Pratto, F., Henkel, K. E., ... Stewart, A. L. (2015). The nature of social dominance orientation: Theorizing and measuring preferences for intergroup inequality using the new SDO<sub>7</sub> scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 109(6), 1003–1028. <https://doi.org/10.1037/pspi0000033>

- Isohanni, M., Miettunen, J., & Penttilä, M. (2020). Life span development of schizophrenia: Symptoms, clinical course, and outcomes. *Psychotic Disorders*, 143–151. <https://doi.org/10.1093/MED/9780190653279.003.0017>
- Jaeger, B. (2023). Prejudice across species lines: Generalized prejudice predicts attitudes, emotions, and behaviors towards animal exploitation. <https://doi.org/10.31234/OSF.IO/CPVZ5>
- Kaiser, B., Gemesi, K., Holzmann, S. L., Wintergerst, M., Lurz, M., Hauner, H., ... & Gedrich, K. (2022). Stress-induced hyperphagia: empirical characterization of stress-overeaters. *BMC Public Health*, 22(1), 100.
- Kaynak, B. D., Malatyali, M. K., & Hasta, D. (2021). Yeni sosyal baskınlık yönelimi ölçeği'nin (sby7) Türkçeye uyarlanması. *Studies in Psychology*, 41(1), 301-330.
- Leehr, E. J., Krohmer, K., Schag, K., Dresler, T., Zipfel, S., & Giel, K. E. (2015). Emotion regulation model in binge eating disorder and obesity — a systematic review. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 49, 125–134. <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2014.12.008>
- Marx, W., Lane, M., Hockey, M., Aslam, H., Berk, M., Walder, K., ... Jacka, F. N. (2021). Diet and depression: exploring the biological mechanisms of action. *Molecular Psychiatry*, 26(1), 134–150. <https://doi.org/10.1038/S41380-020-00925-X>
- Mezuk, B., Kalesnikava, V., Spears, E., Kirk, K., Rafferty, J., & Del Toro, J. (2022). Self-regulatory coping behaviors and stress reactivity: Exploring the Environmental Affordance Model of health Disparities. *Journal of aging and health*, 34(3), 307-319.
- Muscogiuri, G., Barrea, L., Savastano, S., & Colao, A. (2020). Nutritional recommendations for CoVID-19 quarantine. *European Journal of Clinical Nutrition*, 74(6), 850–851. <https://doi.org/10.1038/S41430-020-0635-2>
- Nişancı, Ş., & Özdemir, A. (2017). Dünyada Uygulanan Seçim Sistemleri Işığında Türkiye için Alternatif Seçim Sistemi Önerileri. *Journal of Graduate School of Social Sciences*, 21(2), 723–745. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/ataunisosbil/issue/34503/425109>
- Nolan, L. J., Halperin, L. B., & Geliebter, A. (2010). Emotional Appetite Questionnaire. Construct validity and relationship with BMI. *Appetite*, 54(2), 314–319. <https://doi.org/10.1016/J.APPET.2009.12.004>
- Okumusoglu, S. (2017). THE RELATIONSHIP OF SOCIAL DOMINANCE ORIENTATION WITH PERSONALITY FEATURES. *Ulakbilge Dergisi*, 5(12), 881–895. <https://doi.org/10.7816/ULAKBILGE-05-12-08>
- Öngün Yılmaz, H., & Köse, G. (2020). How Does Emotional Appetite and Depression Affect BMI and Food Consumption? *Progress in Nutrition*, 22(4), e2020088–e2020088. <https://doi.org/10.23751/PN.V22I4.10750>
- Reichenberger, J., Schnepfer, R., Arend, A. K., & Blechert, J. (2020). Emotional eating in healthy individuals and patients with an eating disorder: evidence from psychometric, experimental and naturalistic studies. *The Proceedings of the Nutrition Society*, 79(3), 290–299. <https://doi.org/10.1017/S0029665120007004>
- Selby, E. A., Bodell, L. P., & Haynos, A. F. (2024). Positive emotion dysregulation in eating disorders and dysregulated eating behaviors. *Frontiers in Psychology*, 15, 1437889. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1437889>
- Smith, K. E., Mason, T. B., Wang, W. L., Schumacher, L. M., Pellegrini, C. A., Goldschmidt, A. B., & Unick, J. L. (2022). Dynamic associations between anxiety, stress, physical activity, and eating regulation over the course of a behavioral weight loss intervention. *Appetite*, 168, 105706.
- Tesi, A., Aiello, A., & Pratto, F. (2023). How people higher on social dominance orientation deal with hierarchy-attenuating institutions: the person-environment (mis) fit perspective in the grammar of hierarchies. *Current Psychology*, 42(30), 26721-26734.

- Toper, M., & Özdemir, A. A. (2019). Kişilik, Sosyal Baskınlık ve Önyargı: Eski Hükümlülere Yönelik Bir İnceleme. *Çalışma ve Toplum*, 3(62), 1757–1786. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ct/issue/71803/1155248>
- Yilmazturk, N. H., Demir, A., & Celik-Orucu, M. (2023). The mediator role of emotion-focused coping on the relationship between perceived stress and emotional eating. *Trends in Psychology*, 31(2), 383-399.
- Zaghini, F., Fiorini, J., Piredda, M., Fida, R., & Sili, A. (2020). The relationship between nurse managers' leadership style and patients' perception of the quality of the care provided by nurses: Cross sectional survey. *International Journal of Nursing Studies*, 101. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.103446>
- Zhu, C., Su, R., Zhang, X., Yin, Y., & Liu, Y. (2023). Are social dominance and aggression completely harmful to an individual's meaning in life? An explanation from the perspective of external value. *Current Psychology*, 42(17), 14804–14811. <https://doi.org/10.1007/S12144-022-02781-0>

**Research Article**

**Social Dominance Orientation, Eating Attitudes, and Emotional Appetite: A Cross-Sectional Study**

*Sosyal Baskınlık Yönelimi, Yeme Tutumları ve Duygusal İştah: Kesitsel Bir Çalışma*

<b>Esra Tansu SARIYER</b> Asist. Prof., Uskudar University Faculty of Health Sciences <a href="mailto:esratansu.sariyer@sbu.edu.tr">esratansu.sariyer@sbu.edu.tr</a> <a href="https://orcid.org/0000-0001-7042-9185">https://orcid.org/0000-0001-7042-9185</a>	<b>Kübra ŞAHİN</b> Asist. Prof., Uskudar University Faculty of Health Sciences <a href="mailto:kubra.sahin@uskudar.edu.tr">kubra.sahin@uskudar.edu.tr</a> <a href="https://orcid.org/0000-0003-1698-6700">https://orcid.org/0000-0003-1698-6700</a>	<b>Nurgül ARSLAN</b> Assoc. Prof., Dicle University Ataturk Faculty of Health Sciences <a href="mailto:nuracar_1986@hotmail.com">nuracar_1986@hotmail.com</a> <a href="https://orcid.org/0000-0002-7618-0859">https://orcid.org/0000-0002-7618-0859</a>
<b>Hacı Ömer YILMAZ</b> Assoc. Prof., Bandirma Onyedü Eylül University Faculty of Health Sciences <a href="mailto:hcmrylmz@hotmail.com">hcmrylmz@hotmail.com</a> <a href="https://orcid.org/0000-0003-4597-7758">https://orcid.org/0000-0003-4597-7758</a>	<b>Müge ARSLAN</b> Assoc. Prof., Uskudar University Faculty of Health Sciences <a href="mailto:muge.arslan@uskudar.edu.tr">muge.arslan@uskudar.edu.tr</a> <a href="https://orcid.org/0000-0003-1305-5126">https://orcid.org/0000-0003-1305-5126</a>	<b>Deniz Ülke KAYNAK</b> PhD., Uskudar University Faculty of Humanities and Social Sciences <a href="mailto:denizulke.ariboganuskudar.edu.tr">denizulke.ariboganuskudar.edu.tr</a> <a href="https://orcid.org/0000-0001-9397-1241">https://orcid.org/0000-0001-9397-1241</a>

**Genişletilmiş Özet**

**1. Giriş ve Amaç**

Seçim dönemleri, hem toplum hem de siyasetçiler için psikososyal açıdan son derece yoğun süreçlerdir. Bu dönemde politikacılar arasında kaygı, depresyon, stres bozuklukları ve bağımlılık gibi sorunların arttığı bilinmektedir. Seçim kampanyaları boyunca yoğun bir program içinde bulunan siyasi parti üyelerinin uyku düzeni, fiziksel aktivite alışkanlıkları ve beslenme rutinleri ciddi ölçüde bozulmaktadır. Bu değişkenlerin genel sağlık üzerinde olumsuz etkileri kaçınılmazdır.

Sidanius ve Pratto'nun sosyal baskınlık teorisine göre bireyler, toplumsal hiyerarşik yapıları destekleme eğilimi taşıyabilir. Sosyal baskınlık yönelimi (SBY), bu hiyerarşik yapıların korunmasına yönelik psikolojik bir eğilimi ifade etmektedir. SBY, iki temel alt boyuttan oluşmaktadır: Baskınlık (dominance) ve eşitliğe karşı olma (anti-egalitarianism). Siyasi parti üyeliğinin SBY'yi yükselttiği düşünüldüğünde, politikacıların seçim dönemlerinde sergiledikleri yeme davranışları ile SBY arasındaki ilişki araştırılmaya değer önemli bir konu haline gelmektedir.

Duygusal iştah; stres, öfke ve kaygı gibi olumsuz duygulara tepki olarak aşırı yeme eğilimi şeklinde tanımlanmakta ve yeme bozuklukları ile yakın ilişkili olduğu bilinmektedir. Bu bağlamda söz konusu çalışma, seçim öncesi dönemde siyasi parti üyelerinin sosyal baskınlık yönelimleri ile duygusal iştah ve yeme tutumları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır.

## 2. Yöntem

### 2.1. Araştırma Deseni ve Örneklem

Araştırma, kesitsel ve tanımlayıcı nitelikte tasarlanmıştır. Veriler, Türkiye'deki 2023 Genel Seçimleri öncesindeki hazırlık dönemini kapsayan Ocak–Mayıs 2023 tarihleri arasında toplanmıştır. İstanbul'da aday gösterme potansiyeli yüksek sekiz siyasi partinin (anonim olarak Siyasi Parti 1–8 şeklinde adlandırılmıştır) örgütlerine üye bireylerle yüz yüze görüşmeler yürütülmüştür. Siyasi parti üyesi olmayan, fiziksel veya zihinsel sorunu bulunan, doktor tarafından tanı konulmuş bir psikiyatrik hastalığı olan ya da psikiyatrik ilaç kullanan bireyler çalışma dışı bırakılmıştır.

Örneklem, basit rastgele örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. İstanbul nüfusunun yaklaşık 16 milyon, sekiz siyasi partinin üye sayısının ise toplam 3.245.883 olduğu hesaba katılarak, %5 örnekleme hatası ve %95 güven aralığıyla en az 246 kişilik örneklem büyüklüğüne ulaşılması gerektiği saptanmıştır. Çalışmaya toplam 631 katılımcı dahil edilmiş; katılımcıların yaş ortalaması  $34,02 \pm 12,73$  yıl, ortalama VKİ ise  $25,21 \pm 4,54$  kg/m<sup>2</sup> olarak belirlenmiştir. Katılımcıların %50,4'ü erkek, %49,6'sı kadındır.

### 2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada üç ölçme aracı kullanılmıştır. Birincisi, Ho ve arkadaşları (2015) tarafından geliştirilen ve Kaynak ve arkadaşları (2021) tarafından Türkçeye uyarlanan Yeni Sosyal Baskınlık Yönelimi Ölçeği'dir (SBY7). Ölçek, baskınlık ve eşitliğe karşı olma alt boyutlarından oluşan toplam 16 maddeyi içermekte ve 7'li Likert tipi bir yapıya sahip bulunmaktadır. İkincisi, Nolan ve arkadaşları (2010) tarafından geliştirilen ve Demirel ve arkadaşları (2014) tarafından Türkçeye uyarlanan Duygusal İştah Anketi'dir (DİA/EMAQ). Bu anket, olumsuz duygular/durumlar ve olumlu duygular/durumlar olmak üzere iki alt boyuttan oluşan 14 maddeli bir yapıya sahiptir. Üçüncüsü ise Garner ve Garfinkel (1979) tarafından geliştirilen ve Türkçe geçerlik-güvenilirlik çalışması Ergüney-Okumuş ve Sertel-Berk (2020) tarafından yürütülen Yeme Tutumu Testi'dir (YTT-26). Yirmi altı maddeli ve 6'lı Likert tipi bu ölçek; kısıtlama, yeme bozukluğu ve yemekle aşırı meşguliyet ile sosyal baskı alt boyutlarını kapsamaktadır. Eşik değeri 20 puan olarak belirlenmiş olup bu değer üzerindeki puanlar sağlıksız yeme davranışına işaret etmektedir.

### 2.3. İstatistiksel Analizler

Değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesinde Spearman sıra korelasyon katsayısından yararlanılmıştır. Sosyal baskınlık yönelimi alt boyutlarının duygusal iştah ve yeme tutumları üzerindeki kümülatif etkilerini değerlendirmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizleri uygulanmıştır. Bağımsız değişkenler olarak SBY-E (eşitliğe karşı olma) ve SBY-D (baskınlık) alt boyutları; bağımlı değişkenler olarak ise DİA-Negatif, DİA-Pozitif ve YTT-26 toplam puanları modele dahil edilmiştir. Analizlerin tümü IBM SPSS Statistics 26.0 yazılımı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir.

## 3. Bulgular

Katılımcıların %16,0'ı CHP, %18,1'i AKP, %15,8'i MHP, %6,5'i DEVA, %16,0'ı İYİ Parti, %16,3'ü Saadet, %5,7'si Gelecek Partisi ve %5,5'i Demokrat Parti üyesidir. En sık atlanan öğün %44,8 oranıyla öğle yemeğidir. Katılımcıların %46,4'ü normal kilolu, %77,8'inde ise yeme bozukluğu saptanmamıştır.

SBY7 toplam puanı ortalamayı aşmakta olup katılımcıların sosyal baskınlığa güçlü bir yönelim sergilediğini göstermektedir. DİA-Negatif toplam puanı ortalamanın altında kalarak olumsuz duygu ve durumlarda düşük duygusal iştahın varlığına işaret etmektedir. DİA-Pozitif toplam puanı ise ortalamanın üzerinde olup olumlu duygulardaki iştahın yüksek olduğuna işaret etmektedir. YTT-26 toplam puanı da düşük bir yeme bozukluğu prevalansına karşılık gelmektedir.

Korelasyon analizleri, SBY'nin eşitliğe karşı olma alt boyutunun DİA-Negatif ile anlamlı düzeyde negatif ( $s=-0,230$ ;  $p<0,001$ ), DİA-Pozitif ile ise anlamlı düzeyde pozitif ( $s=0,130$ ;  $p=0,001$ ) ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Söz konusu alt boyut, YTT-26 toplam puanı ile de negatif ilişkili bulunmuştur ( $s=-0,156$ ;  $p<0,001$ ). SBY'nin baskınlık alt boyutu ise DİA-Negatif ile pozitif yönde ilişki sergilemiştir ( $s=0,116$ ;  $p=0,004$ ).

Regresyon analizlerinden elde edilen bulgulara göre, eşitliğe karşı olma alt boyutundaki bir birimlik artış; DİA-Negatif puanında 0,800 kat azalma ( $\beta=-0,800$ ;  $t=-5,377$ ;  $p<0,001$ ), DİA-Pozitif puanında

0,350 kat artma ( $\beta=0,350$ ;  $t=3,123$ ;  $p<0,01$ ) ve YTT-26 toplam puanında 0,259 kat azalma ( $\beta=-0,259$ ;  $t=-3,706$ ;  $p<0,001$ ) ile ilişkili bulunmuştur. SBY'nin baskınlık alt boyutunun ise bağımlı değişkenler üzerindeki etkisi istatistiksel açıdan anlamlı düzeye ulaşmamıştır.

#### 4. Tartışma

Politikacılarda yüksek SBY düzeylerinin gözlemlenmesi, SBY'nin siyasi tutumları yorumlayan bir kişilik değişkeni olması ve siyasi parti üyeliğiyle bağlantılı olduğu düşüncesiyle açıklanabilmektedir. Eşitliğe karşı olma alt boyutundaki artışın olumsuz duygularda duygusal iştahı ve yemekle aşırı meşguliyeti azaltması, bu bireylerin yüksek duygusal talep içeren koşullarda daha baskılayıcı ya da kontrol odaklı başa çıkma stratejileri benimseyebileceğini düşündürmektedir. Bilişsel yeniden değerlendirme gibi adaptif duygu düzenleme stratejilerinin duygusal yemeyle negatif ilişkili olduğunu ortaya koyan literatür bulguları bu yorumu desteklemektedir.

Baskınlık alt boyutunun olumsuz duygu durumlarında duygusal iştahı artırması ise bu bireylerin daha yüksek duygusal reaktivite ve stres duyarlılığına sahip olabileceğine işaret etmektedir. Ha ve Lim'in (2023) vurguladığı gibi duygusal yeme, ödül duyarlılığının yüksek olduğu ve bilişsel kontrolün zayıfladığı durumlarda işlevsel olmayan bir başa çıkma mekanizması olarak ortaya çıkabilmektedir. Bu durum, iki alt boyutun birbirinden farklı psikolojik mekanizmalar aracılığıyla işlediğine ilişkin güçlü kanıtlar sunmaktadır.

Eşitliğe karşı olma alt boyutunun duygusal iştah üzerindeki olumlu ve olumsuz duygulardaki zıt etkileri de dikkat çekicidir. Olumlu duygulardaki duygusal iştah artışı, davranışsal kısıtlamanın ödül odaklı bir şekilde gevşemesiyle açıklanabilir; bu örüntü, olumlu duygu disregülasyonunun yeme bozukluklarında transdiagnostik bir rol oynadığını gösteren literatüre paralellik taşımaktadır. Alternatif bir açıklama olarak izlenim yönetimi süreçleri de göz önünde bulundurulmalıdır; özellikle siyasi açıdan belirgin bir bağlamda bireyler yeme davranışlarını sosyal kabul görme ve kamuoyu imajı kaygısıyla şekillendirebilmektedir.

#### 5. Sonuç ve Sınırlılıklar

Bu çalışma, siyasi psikoloji ile beslenme bilimini bir araya getiren ilk araştırma olması bakımından alanyazına özgün bir katkı sağlamaktadır. Elde edilen bulgular; sosyal baskınlık yöneliminin, özellikle seçim dönemleri gibi stresli koşullarda, bireylerin duygusal iştahı ve yeme tutumları üzerinde belirleyici bir rol oynadığını ve bazı durumlarda daha kontrollü bir yeme örüntüsüne katkıda bulunabileceğini göstermektedir. SBY'nin farklı alt boyutlarının (baskınlık ve eşitliğe karşı olma) yeme davranışlarını zıt yönlerde etkilemesi, bu boyutların farklı psikolojik mekanizmalar üzerinden işlediğine güçlü biçimde işaret etmektedir.

Çalışmanın birkaç önemli sınırlılığı bulunmaktadır. Her şeyden önce, örneklem yalnızca İstanbul'daki siyasi parti üyelerinden oluşmakta ve bu durum bulguların farklı sosyokültürel bağlamlara genellenebilirliğini kısıtlamaktadır. Bunun yanı sıra, doğrudan bir psikolojik stres ölçümü kullanılmamıştır; seçim dönemi nesnel stres bağlamını temsil etse de stres ve SBY arasındaki ilişkiye dair çıkarımlar kesin verilere dayanmamaktadır. İleride yürütülecek araştırmalarda Algılanan Stres Ölçeği gibi standart araçların eklenmesi, bu ilişkilerin daha sağlam biçimde test edilmesine olanak tanıyacaktır. Ayrıca, iletişim kısıtlılığının politikacılarla görüşmeleri zorlaştırması ve tanımlayıcı araştırma deseni nedeniyle nedensellik ilişkisi kurulamadığı da göz önünde bulundurulmalıdır.

Sonuç olarak bu çalışma, SBY ile yeme davranışı arasındaki ilişkinin ideolojik kimlik, davranışsal öz-düzenleme ve bağlamsal sosyal baskıların karmaşık bir etkileşimini yansıttığını ortaya koymaktadır. Siyasi aktörlerin yeme sağlığına ilişkin politika destek programlarının geliştirilmesine ve farklı meslek grupları ile iş yükü bağlamlarında SBY ile yeme tutumları arasındaki ilişkiyi inceleyen ileri araştırmalara temel oluşturması beklenmektedir.