

- ARAŞTIRMA MAKALESİ -

PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İHLALİ İLE YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI İLİŞKİSİNDE ÖRGÜTSEL SINIZMİN ROLÜ

Oytun Boran SEZGİN¹ & Zeki UÇAR²

Öz

Bu çalışmanın amacı psikolojik sözleşme ihlali ile yenilikçi iş davranışı ilişkisinde örgütsel sinizmin rolünü araştırmaktadır. Bu doğrultuda, Bitlis ilinde çalışan 240 kişiden yazılı soru sorma yoluyla veri toplanmıştır. Doğrulamalı faktör analizi, korelasyon, regresyon ve yapısal eşitlik modelleri ile değişkenler arası ilişkiler test edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, psikolojik sözleşme ihlali ile yenilikçi iş davranışı ilişkisinde örgütsel sinizm aracılık rolündedir. Çalışanlar kendilerine verilen sözler yerine getirilmediği zaman, yöneticilerinin/örgütlerinin kendilerini kandıracağı düşünceleri ile örgütlerine yönelik olumsuz tutumlar oluşturabilmektedirler. Söz konusu olumsuz tutumlar, çalışanların örgütlerine yarar sağlayacak yenilikçi iş davranışları sergilemelerine engel olabilmektedir. Örgütler açısından hayati öneme sahip yenilikçi iş davranışlarının anlaşılmasına yönelik olarak çalışmanın katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sözleşme İhlali, Örgütsel Sinizm, Yenilikçi İş Davranışı.

Jel Kodları: D23, M10, O30.

Başvuru: 15.06.2020

Kabul: 19.01.2021

1 Dr. Öğr. Üyesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, İzmir, TÜRKİYE, boran.sezgin@deu.edu.tr, orcid.org/0000-0002-6671-8053

2 Doç. Dr., Bitlis Eren Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Bitlis, TÜRKİYE, zucar@beu.edu.tr, orcid.org/0000-0001-7491-5703

THE ROLE OF ORGANIZATIONAL CYNICISM IN THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL CONTRACT BREACH AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOR³

Abstract

The purpose of this study is to investigate the role of organizational cynicism in the relationship between psychological contract breach and innovative work behavior. Accordingly, data was collected from 240 employees in Bitlis through written questionnaire. Confirmatory factor analysis, correlation, regression and structural equation models were used. According to the results, organizational cynicism has a mediating role in the relationship between psychological contract breach and innovative work behavior. Employees can create negative attitudes towards their organizations with the thoughts that their managers / organizations have deceived them when promises to them are not fulfilled. These negative attitudes can prevent employees from exhibiting innovative work behaviors that will benefit their organizations. It is thought that the study will contribute to a more comprehensive understanding of innovative work behaviors that are crucial for organizations.

Keywords: *Psychological Contract Breach, Organizational Cynicism, Innovative Work Behavior.*

Jel Codes: *D23, M10, O30.*

'Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.'

1. GİRİŞ

Küresel rekabette yaşanan baş döndürücü dinamizm, örgütlerin yaşamları açısından büyük tehdit oluşturmaktadır. Bu nedenle örgütler rekabetçiliği bir yaşam biçim haline getirmektedirler. Sürdürülebilirliğin temelini oluşturan bu konu, kaynakların temininden satış sonrası hizmetlere kadar geniş bir çerçevede stratejik olarak değerlendirilmeli (Hippel ve Krogh, 2003) ve her adımda rekabet üstünlüğü sağlamaya yönelmelidir (Ellonen, Blomqvist ve Puumalainen, 2008). Bu noktada en dinamik ve kritik unsur olarak yenilikçilik ortaya çıkmaktadır. Yenilikçilik Daft (1978) tarafından yeni düşünce, fikir veya davranışların örgüt tarafından benimsenmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Shalley, Gilson ve Lucy (2004: 33) sürdürülebilir bir rekabetin sürekli olarak yenilikçi faaliyetlerle desteklenmesi gerektiğini belirtirken, Ra-

³ The Extended English Summary is located below the Turkish article.

mamoorthy, Flood, Slattery ve Sardessai (2005: 142) de örgütlerin günümüzde yeni ürün ve hizmetler yaratarak rekabetçiliklerini korumalarını ve çevrelerine uyum sağlamaları gerektiğini vurgulamaktadırlar. Nitekim Turgut ve Beğenirbaş'ın (2014: 149) da belirttiği gibi yenilikçilik, uyum sayesinde dinamik/değişen çevrenin etkilerinden örgütü koruyan bir araç vazifesi görmektedir. Dolayısıyla yenilikçilik örgütlerin yaşamları açısından stratejik öneme sahiptir.

Örgütlerin sektörel bağlamda daha yenilikçi olabilmeleri, kendileri için değer yaratacak bilgiyi sağlamalarına ve bunu süreçlerinde kullanabilme yeteneklerine bağlıdır (Kogut ve Zander 1992: 383-384). Bu noktada birey ön plana çıkmaktadır ki rekabetçiliği artırmak için çalışanların yeni fikirler geliştirmeleri ve yeni taleplere cevap vermeleri zorunlu hale getirmiştir (Bysted, 2013:269). Çalışanlar örgüt içinde ve dışında farklı hangi gelişmelerin olduğunu takip eden kaynak olarak (Calpham ve Cooper, 2005) çoğunlukla işini ve örgütünü geliştirecek yenilikçi fikir ve düşüncelere sahiptirler (Van Dyne vd., 2003). Dolayısıyla örgütlerin yenilikçi davranışlar göstermesinde en önemli katkı fikir geliştirme, tepki verme ve değişiklik yapma gibi kabiliyetleri bulunan çalışanlardan sağlanmaktadır (Scott ve Bruce, 1994). Kısacası yenilikçi davranışlar gösteren çalışanlar; işletmelerin hayatta kalmaları, sürdürülebilir olmaları ve büyümeleri için çok önemlidir (Agarwal, 2014: 104). Bu nedenle örgütler açısından gereksinim duyulan yenilikçi davranışların belirleyicilerini anlayabilmek gerekliliktir (Knol ve van Linge, 2009: 360).

Diğer taraftan yenilikçi fikirlere sahip çalışanlar, yerleşik sistemlerdeki bireyleri etkileyerek bir değişime neden olma potansiyeline sahiptir (Ford, 1996: 1115). Dolayısıyla olası değişimin nedeni olan söz konusu fikirleri üreten çalışanlar, statükoyu koruma güdüsüne sahip diğer örgüt üyeleri ile çatışma riski bulunmaktadır (Janssen, 2003: 355-356). Kısacası örgütteki çatışmanın kaynağı olabilen yenilikçi davranışların sosyo-politik doğası nedeniyle, çalışanlar yenilikçi faaliyetlerine gerçekten yatırım (çaba, zaman vb.) yapma konusunda istekli olmalıdırlar (Janssen, 2005: 574). Yenilikçi davranışın söz konusu doğası gereği risk içermesi (Xerry ve Brunetto, 2011: 8) nedeniyle, çalışanlar yenilikçi davranışlarının karşılığında iş performanslarına ya da örgütteki imajlarına yönelik olumlu yönde beklentileri olmaktadır (Yuan ve Woodman, 2010: 324). Yöneticilerinden iş güvencesi, ödüllendirilme ve tanınma gibi çok çeşitli olabilen söz konusu beklentiler (Unsworth ve Clegg, 2010: 84-94), kamu ya da özel sektör ayırımı olmadan yöneticiler/yönetim/örgüt tarafından çeşitli mekanizmalar ile karşılanarak çalışanların yenilikçi davranışları desteklenebilmektedir (Bysted ve Jefferson, 2014: 234). Fakat çalışanlar geçmiş dönemde kendilerine yönelik yükümlülüklerin yerine getirilmediği algılarına sahiplerse yenilikçi davranışlarının karşılığındaki beklentilerinin de yerine getirilmeyeceğine inanmaktadırlar. Bu doğrultuda, psikolojik sözleşme ihlali örgütü geliştirme potansiyeli olan çalışanların yenilikçi fikir ve davranışlarını olumsuz olarak etkilemektedir.

Beurge'ye göre (2010: 291) çalışanın örgütündeki deneyimlediği herhangi bir olay veya olgu, çalışanda bilişsel ve duyuşsal uyarılmalara neden olmaktadır. Uyarılma sonucunda ça-

İşanlar örgütlerine yönelik davranışlarını yönlendirmektedirler. Dolayısıyla örgüt ile çalışan arasındaki yükümlülüklerin yerine getirilmediği olgusu, çalışanın örgütüne yönelik yenilikçi davranışlarına yansımadan önce duyuşsal uyarılmalara neden olmaktadır. Psikolojik sözleşmesi ihlal edilen çalışanlar, örgütlerine yönelik sinik tutumlar geliştirirken (Johnson ve O'Leary Kelly, 2003), örgütlerine, yöneticilerine ya da örgütteki herhangi bir objeye yönelik kızgınlık, ümitsizlik, güvensizlik gibi olumsuz duygular beslemektedir. Kendisine verilen sözlerin yerine getirilmediği, adil ya da dürüst olunmadığı, ikiyüzlü veya samimiyetsiz etkileşim inancı çalışanın sinizmini artırmaktadır (Naus, Iterson ve Roe, 2007: 690). Dolayısıyla çalışanlar örgütlerinin kendilerine yönelik yükümlülüklerini yerine getirmede inancına sahiplerse, örgütlerine yönelik olumsuz tutumları güçlenerek örgütlerine önemli katkılar sağlayacak fakat risk içeren yenilikçi davranışlarını sergilememe eğiliminde olacaklardır. Bu çalışmanın ilgi odağı psikolojik sözleşme ihlali ve yenilikçi iş davranışı ilişkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolünü araştırmaktır. Söz konusu yenilikçi iş davranışının belirleyicilerinin nasıl bir etkileşimle geliştiğini anlamak, örgüt açısından çok önemli olan bu olgunun yönetilmesini kolaylaştıracaktır.

1.1. Yazın Taraması

1.1.1. Psikolojik Sözleşme İhlali

Çalışan-örgüt ilişkisinin temelinde iki taraf arasındaki karşılıklı yükümlülüklerle ilişkin inançlardan oluşan psikolojik bir sözleşme vardır (Robinson ve Morrison, 2000). Psikolojik bir sözleşme genel olarak, bir çalışanın kendisi ve örgütü arasında var olan karşılıklı yükümlülüklerle olan inançlarını yansıtmaktadır. (Rousseau, 1989). Söz konusu inançlar çerçevesinde belirlenmiş olan sözleşmede, iki tarafın her birinin bir sözleşmenin var olduğuna inanması için anlaşması gerekmemektedir. Taraflardan her biri, her iki tarafın da söz verdiğine ve her iki tarafın da aynı sözleşme şartlarını kabul ettiğine inanmaktadır. Ancak bu durum, her iki tarafın da tüm sözleşme şartlarını ortak bir şekilde paylaştığı anlamına gelmemektedir. Taraflardan her biri sadece sözleşmenin aynı yorumunu paylaştıklarına inanmaktadır (Robinson ve Rousseau, 1994: 246, 247).

Bununla birlikte psikolojik sözleşme üzerine yapılan araştırmaların büyük çoğunluğu, yerine getirilmeyen örgütsel vaatlerine (yani sözleşme ihlali) karşı çalışanların olumsuz tepkilerini araştırmıştır. Araştırma sonuçları göre çalışanlar çoğunlukla kendilerine haksız muamele edildiğine ve sözleşme gerekliliklerinin yerine getirilmediğini algılamaktadırlar (Robinson ve Morrison, 2000; Kickul ve Laster, 2001). Bir ilişkideki bir taraf, bir başkasının vaat edilen yükümlülük (ler) i yerine getiremediğini algıladığında ihlal oluşur (Robinson ve Rousseau 1994: 247). Yazında psikolojik sözleşme ihlali olarak belirtilen bu durum (Robinson ve Morrison, 2000) Morrison ve Robinson'a (1997: 230) göre, her bir tarafın diğerine ne vaat ettiği ve ne sağladığına dair, bilişsel bir sözleşme yerine getirmediğine yönelik algısına dayanmakta ve ihlal iki aşamalı olarak ilerlemektedir: (1) çalışan kendisine özel olarak sözlerin veril-

diğine inanmaktadır, ve (2) kendisine verilen sözlerin tutulduğunu değerlendirirken verilen sözler ile deneyimlerini karşılaştırmaktadır (Johnson ve O'Leary Kelly, 2003: 630). Çalışan ile işveren arasındaki sözler adilliği ve tarafsızlığı temsil etmektedir; fakat bir üst düzey yönetici fonksiyonel fabrika çalışanından 85 kat daha fazla ödüllendirildiğinin öğrenilmesi ile adillik ve tarafsızlığın yıkılması gerekçesiyle ihlal edildiği algısı oluşmaktadır (Bryne, 1991).

Rousseau'ya (1989) göre psikolojik sözleşme ihlali bir başkasının psikolojik sözleşmenin vaat edilen yükümlülüklerini yeterince yerine getiremediğine dair algısı ile öznel bir deneyimdir. Dolayısıyla bir çalışanın inancı geçerli olup olmadığına veya gerçek bir ihlalin gerçekleşip gerçekleşmediğine bakılmaksızın, kendisini ve tutumunu etkileyen bir ihlalin meydana geldiği yönündeki inancını ifade etmektedir. Psikolojik sözleşme ihlali, yalnızca (veya zorunlu olarak) işverenin eylemlerine veya eylemsizliklerine değil, bireyin bu eylemleri veya eylemleri belirli bir sosyal bağlamda algılamasına dayandırılan öznel bir deneyimdir (Robinson, 1996: 576). Dolayısıyla, psikolojik sözleşme ihlallerinin telafisi, içinde bulunduğu istihdam ilişkisine özgü sosyal ve psikolojik faktörlere bağlı olmalıdır (Morrison ve Robinson, 1997).

Morrison ve Robinson (1997), algılanan psikolojik sözleşme ihlallerinin iki temel nedeni olduğunu belirtmektedirler. Bunlar sözünden dönme (reneging) ve tutarsızlık/uyuşmazlıktır (Incongruence). Sözünden dönme, örgütün temsilcileri bir yükümlülüğün varlığını kabul ettiğinde ancak bilerek bu yükümlülüğü yerine getiremediğinde ortaya çıkmaktadır. Tutarsızlık/uyuşmazlık ise iki tarafın beklentilere yönelik farklı algılarından ortaya çıkmaktadır (Robinson ve Morrison, 2000).

1.1.2. Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizm olgusu, Antik Yunan dönemindeki Antisthenes ve Diyojen'in öncüsü olduğu sinizm felsefesine dayanmaktadır (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1996: 342; Andersson, 1996: 1395; Chaloupka, 1999: 3-5). Sinizm felsefesinin ilk uygulayıcısı olarak kabul edilen Diyojen'den itibaren bu akımın filozoflarının yaklaşımı, insan eliyle oluşturulmuş kuralların ve düzenlemelerin olumsuz yanlarını ortaya çıkarmaktır (Navia, 1995). Sinik olarak adlandırılan bu akımın takipçileri doğal olmayan kural ve düzenlemelerin, bağımsızlık ve öz yeterliliği yüksek bir yaşama erişebilmek için bir kısıt olduğuna inanmaktadır (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998: 342). Graham (1993: Aktaran: Polchak, 2014:20) sinikliği kişisel bir özellik olarak kabul ederken sinik bireylerin diğerlerine daha az güvendiğini, şüpheli olduklarını ve diğerlerini kullanma ile kandırma çabası gösterdiğini ifade etmektedir. Her ne kadar sinikliği kişisel bir özellik olarak kabul eden yaklaşım bulunsu da sinizm geçmiş deneyimlere dayanmaktadır (Wanous, Reichers ve Austin, 1996: 270; Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998: 347). Çünkü bir bireyin sinik olabilmesi için, "yanlış bilincinin aydınlanması" gereklidir (Sloterdijk, 1987). Bireylerin sinik tutuma neden sahip oldukları sorulduğunda, yaşadıklarına bağlı olarak şekillenen davranışlarının nedenlerini mantıksal çıkarımlara dayandırdıkları görülmektedir (Sezgin, Tolay ve Sürgevil, 2016: 430).

Örgüt ve yönetim bağlamında sinizm olgusu farklı bakış açılarıyla değerlendirilmektedir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998: 342-345). Kişilik sinizmi, toplum sinizmi, meslek/iş/görev sinizmi, çalışan sinizmi ve örgütsel değişim sinimi gibi farklı formlarda açıklanan örgütsel sinizm (Abraham, 2000: 270-274) ile ilgili çalışmaların ortak noktası, olumsuz bakış açılarıdır (Sezgin, Tolay ve Sürgevil, 2016: 413). Kişilik sinizmi bağlamında Cook ve Medley'in (1954) geliştirmiş olduğu düşmanlık ölçeğindeki alt boyutlardan biri sinik düşmanlıktır. Söz konusu bakış açısı sinizmi; güvensizlik, hoşlanmama ve zayıf kişilerarası bağlar temelinde insan davranışının olumsuz algısını yansıtan bir kişilik özelliği olarak değerlendirilmektedir (Abraham, 2000:270-271; Andersson, 1996: 1396). Toplum sinizmi bakış açısı, toplum ile birey arasındaki sosyal kontratın bozulması sonucunda, bireyin sosyal ve ekonomik kurumları kaderleri için suçlayarak söz konusu kurumlardan bireyin uzaklaşma sürecini irdelemektedir (Abraham, 2000: 271-272). Çalışan sinizmi Andersson'a göre (1996: 1395); örgütlere, yöneticilere ya da örgütteki herhangi bir objeye yönelik kızgınlık, ümitsizlik, gerçekleri anlama, güvensizlik tutumlarıdır. Örgütsel değişim sinizmi ise, örgütün gelecekteki değişimlerinin başarısına yönelik olarak kötümserliği ifade etmektedir (Wanous, Reichers ve Austin, 1996: 269).

Farklı bakış açıları olsa da genellikle örgütsel sinizm olarak kavramsallaştırılan olgu, çalışanın bağlı olduğu örgütünü dışlama tutumu olarak tanımlanmaktadır (Delken, 2004: 10). Yüksek örgütsel sinikliğe sahip olan çalışanlar; örgütlerinin doğruluk, dürüstlük ve eşitlikten eksik olduğu inancına sahipken bu inanç kızgınlık ve küçümseme gibi olumsuz hislere yol açmaktadır (Davis ve Gardner, 2004: 442). Kısacası örgütteki adil ya da doğru olmayan yaklaşımlar, açık sözlülükteki eksiklikler, çalışanlara gelişmeler ile ilgili dürüst davranılmaması ya da ikiyüzlü, samimiyetsiz etkileşim örgütsel sinizmi artırmaktadır (Naus, Iterson ve Roe, 2007:690). Diğer taraftan örgütsel sinizm, olumsuz tutum yaratmasına rağmen örgütteki eleştirel ses olarak bir rol üstlenebilmektedir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998). Hatta söz konusu eleştirel yaklaşımları örgütlerin yaşadığı problemlere çözüm önerileri getirmeleri açısından değerlendirildiğinde, sinik çalışanların örgütlerine değer verdikleri bile söylenebilir (Bommer, Rich ve Rubin, 2005).

Olgu, iş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramları ile benzer yönlerinin yoğunluğu nedeniyle sıkça karşılaştırılmaktadır. Sinizm; örgütün geleceğine yönelik çalışanın inancını temel aldığı için, geçmiş değerlendirmeleri temel alan iş tatminsizliğinden ayrılmaktadır (Wanous, Reichers ve Austin, 1996: 269). Örgütsel bağlılık kavramı ise tüm örgütü ilgilendirmesi ve bireyin hedefleri ve değerleri ile örgütün hedef ve değerlerinin bütünleşmesi ile ilgiliyken, sinizmin gelecekteki örgüte yoğunlaşması ve örgütteki bütünleşme eksikliğine odaklanması noktalarıyla kavramdan ayrılmaktadır (Wanous, Reichers ve Austin, 1996: 269; Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998: 348).

1.1.3. Yenilikçi İş Davranışı

Örgütlerin rekabetçiliği ve verimliliği konusunda yaratıcılığın ve yenilikçiliğin önemi, birçok alan araştırmacısı tarafından kabul edilmektedir (Ancona ve Catwell, 1986: 1; Woodman, Sawyer ve Griffin, 1993: 293-294; Wolfe, 1994: 405; Oldham ve Cummings, 1996: 607). Her ne kadar günlük hayatta zaman zaman yaratıcılık ile yenilikçilik kavramları birbirleri yerine kullanılsa da (Scott ve Bruce, 1994: 581; Ford, 1996: 1112), iki kavram eş anlamlı değildir. Yenilikçilik kavramı, yaratıcılığı yani bilginin üretilmesinden öte, üretilen bilginin desteklenerek yayılmasını ve davranışlara dönüşmesini de kapsayan bir süreçtir (Parzefall, Seeck ve Leppanen, 2008:167; Scott ve Bruce, 1994; Janssen, 200; De Jong ve Den Hartog, 2007). Bireysel yenilikçilik; sorunun tanımlanması, ilgili soruna yönelik yaratıcı fikir ve çözümlerin geliştirilmesi, fikirlerin uygulamaya dönüştürülmesi aşamalarını içermektedir (Bruce ve Scott, 1994: 581). Kısacası yaratıcılık, yenilikçilik için çok önemli bir bileşendir, fakat yenilikçi davranış sonucunda yenilikçi bir çıktı ortaya konmaktadır (De Jong ve Den Hartog, 2010: 24).

Bu bağlamda örgütsel yenilikçiliğin temelinde, yaratıcı olan fikirlerin örgütlere yerleştirilmesi bulunmaktadır (Amabile, 1988: 126). Örgütlerdeki yaratıcı fikirlerin kaynağı da örgütlerinde bilgiye ulaşarak onu üreten çalışanlardır (Van de Ven, 1986: 592). Dolayısıyla, örgütler yenilikçi olabilmek adına çalışanlarının yenilikçilik özelliklerinden yararlanmaktadırlar (Agarwal, 2014: 102). Kısacası çalışanların bireysel yenilik kapasitelerinde artış yaşandıkça, örgütler yenilikçilik özellikleri göstermektedir (De Jong ve Den Hartog, 2007: 57). Bu nedenle örgütler, yenilikçi davranışlara sahip çalışanların söz konusu davranışlardaki verimliliklerini arttırarak katkılarını çoğaltmayı amaçlamaktadır (Ramamoorthy, Flood ve Slattery, 2005:143).

1.1.4. Psikolojik Sözleşme İhlali ve Yenilikçi İş Davranışı Arasındaki İlişki

Çalışanlar işverenlerin yükümlülüklerini yerine getirdiği algılarına sahiplerse gönüllü ve sağlıklı davranışları sergilemeye daha niyetliken; söz konusu yükümlülüklerin yerine getirilmeyerek sözleşme ihlali yaptıkları algılarına sahip olduklarında ise ne kendisinden beklenen ne de ödüllendirilecekleri davranışları sergilememe eğilimindedirler (Ramamoorthy, Flood, Slattery ve Sardesai, 2005: 144). Janssen (2005: 574) yenilikçi davranış sergilemenin enformasyon, kaynak ve sosyopolitik destek gerektirdiğini belirtmektedir. Çünkü yenilikçi davranan bireyler, yeniliğe direnç gösteren bireyler ile çatışabilmektedirler (Zwick, 2002: 551; Janssen, 2003: 354). Dolayısı ile yenilikçi davranacak bireylerin bu tip davranışları sergilemek için istekli olmalı gereklidir (Janssen, 2005: 574). Her ne kadar Kiazad, Seibert ve Kraimer (2014: 537-539) çalışmalarında psikolojik sözleşmeleri ihlal edilen çalışanlar, kaybettikleri kaynaklara ulaşabilmek için çalışanların yenilikçi davranışlar sergilediklerini iddia etseler de, Agarwal (2017: 7) yenilikçi davranışın olumsuz sonuçlanabilme ihtimaliyle kaybedeceklerini düşünecek çalışanların bu tip stresli bir duruma yanaşmayarak girdile-

rini azaltacaklarını belirtmektedir. Özellikle bu noktada, eğer çalışanlar kendisine verilen sözlerin gerçekleşmeyeceğine inanıyorsa, söz konusu riski almama eğiliminde olacaklardır. Psikolojik sözleşme ihlalinin yenilikçi iş davranışı üzerinden anlamlı ve olumsuz etkisine dair yazında da görgül çalışmalar (Agarwal, 2017; Köksal, Eroğluer ve Yapar, 2018; Eva, Meacham, Newman, Schwarz ve Tham, 2019) bulunmaktadır. Bütün bu bilgiler ışığında, kendisine verilen sözlerin yerine getirilmediğini düşünen çalışanların yenilikçi davranışlarının azalacağı düşünülmektedir.

H1: Psikolojik sözleşme ihlali ve yenilikçi iş davranışı arasında anlamlı negatif bir ilişki vardır.

1.1.5. Psikolojik Sözleşme İhlali ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki

Habersiz işten çıkarma, dikey yerine yatay transferler, eğitim ya da izin gibi yerine getirilmemiş sözler (Anderson, 1996: 1402-1403); eşitsizlik deneyimini, adaletsizlik hislerini geliştirirken işveren ile çalışan arasındaki karşılıklı yükümlülükler hissine zarar vermektedir (Rousseau, 1989: 128-129). Karşılıklı yükümlülüklerin yerine getirilmediği algısı, çalışanın örgütüne yönelik güvensizlik, kızgınlık, ümitsizlik, hayal kırıklığı gibi birçok olumsuz duyguların oluşmasına neden olmaktadır (Anderson, 1996: 1414). Çünkü örgüt ile çalışan arasındaki sözleşmenin ihlal edildiğinin düşünen çalışan, örgütün dürüstlükten uzaklaştığına da inanmaya başlamaktadır (Chaiburui Reng, Oh, Banks ve Lomeli, 2013: 184). Hatta, Pugh, Skarlicki ve Passell'e göre (2003:209) önceki iş yerinde psikolojik sözleşme ihlali algısına sahip çalışanların yeni işverene karşı bile sinik duygular besleyebileceklerini iddia etmektedirler. Psikolojik sözleşme ihlalinin, örgütsel sinizmin belirleyicilerinden biri olduğunu bulgulayan birçok görgül araştırma bulunmaktadır (Bashir ve Nasir, 2013; Chaiburu, Peng, Oh, Banks ve Lomeli, 2013; Sarıkaya ve Kök, 2017; Li ve Chen, 2018; Pfrombeck, Doden, Grote ve Feierabend, 2020). Bu doğrultuda:

H2: Psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel sinizm arasında anlamlı pozitif bir ilişki vardır.

1.1.6. Örgütsel Sinizm ve Yenilikçi İş Davranışı Arasındaki İlişki

Chaiburu, Peng, Oh, Banks ve Lomeli'nin (2013: 190) gerçekleştirdikleri meta analiz çalışmasında örgütsel sinizm ile iş performansı arasında ters yönlü bir ilişki bulgulamışlardır. İş performansına ek olarak örgütsel sinizmin sonuçları incelendiğinde; örgütün faydasına olacak örgütsel vatandaşlık davranışı (Wilkerson, Evans ve Davis, 2008; Evans, Goodman ve Davis, 2010) gibi olumlu davranışları azalttığı; diğer yandan örgütsel sapma (Evans, Goodman ve Davis, 2010; Shahzad ve Mahmood, 2012) gibi üretkenliği azaltan davranışları da tetiklediği görülmektedir. Dolayısı ile yüksek örgütsel sinizm seviyesi, yaratıcılık ile ilgili davranışları azaltacaktır (Zhang, Sun, Zheng ve Liu; 2019). Örgütlerinin kendilerini kullandığına inanan bireylerin, örgütlerinin rekabet avantajı elde etmesine destek sağlayacak

yenilikçi davranışları istekli sergilemeleri beklenmemektedir. Nitekim; Firoozi, Mokhtari ve Mokhtari'nin (2016: 299-300) çalışmaları çalışanların örgütsel sinizmi seviyesi düşüğe yenilikçi iş davranışlarının seviyesi yükseldiğini göstermektedir. Yukarıdaki bilgilere dayanarak, hipotez 3 geliştirilmiştir:

H3: Örgütsel sinizm ve yenilikçi iş davranışı arasında anlamlı negatif bir ilişki vardır.

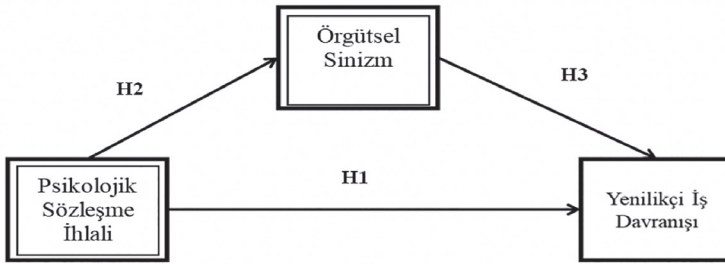
1.1.7. Psikolojik Sözleşme İhlali İle Yenilikçi İş Davranışı İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Rolü

Arjen'e göre (1989: 247-248) tutumlar, algı ve davranış arasında bir köprü görevi üstlenmektedir. Dolayısı ile örgütleri ile çalışanlar arasındaki yükümlülüklerin yerine getirilmediği algısı, çalışanların örgütlerine yönelik olumsuz tutumlar geliştirmesine neden olarak yenilikçi iş davranışını etkileyeceği düşünülmektedir. Bu doğrultuda:

H4: Psikolojik sözleşme ihlali ile yenilikçi iş davranışı ilişkisinde örgütsel sinizm aracılık rolü oynamaktadır.

Araştırmanın hipotezleri doğrultusunda araştırmanın modeli Şekil 1'de görülmektedir.

Şekil 1: Araştırmanın Modeli



2. YÖNTEM

Araştırma yöntemi olarak tarama yöntemi tercih edilmiştir. Tarama yöntemi belirli bir konu veya sorun ile ilgili olarak geniş sayıdaki kitlelerin fikirlerini almak ile ilgilidir. Tamamı konuyla ilgili olan sorular sorularak cevaplar elde edilmeye çalışılmaktadır (Fraenkel, Wallen ve Hyun, 2012: 393). Veri toplama tekniği olarak yazılı soru sormadan faydalanılmıştır. Yazılı sorular yüz yüze olarak katılımcılara ulaştırılmıştır. Veriler 8 Mart 2019 ile 8 Mayıs 2019 tarihleri arasında toplanmıştır. Araştırmanın örneklemini Bitlis ilindeki farklı sektör ve işletmelerde çalışan 240 kişiden oluşmaktadır. Ulaşılabilirlik açısından kolayda örnekleme yönteminden faydalanılmıştır.

Yapılandırılmış soru formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde; “psikolojik sözleşme ihlali”, “örgütsel sinizm” ve “yenilikçi iş davranışı” ile ilgili olarak toplam 18 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde ise; cinsiyet, eğitim, yaş ve gelir durumuyla ilgili 4 soru bulunmaktadır. İkinci bölümdeki tüm maddeler, 5’li Likert ölçeği (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum) ile derecelendirilmiştir.

Psikolojik sözleşme ihlali ölçeği Robinson ve Morrison’ın (2000) çalışmasına aittir. 5 maddeli, tek boyutlu ölçekteki ifadelerden birisi “İşverenimin bana verdiği sözleri yerine getirmek için şu ana kadar mükemmel bir iş çıkardığımı düşünüyorum” ifadesidir. Örgütsel sinizm ölçeğinin orijinali Vance, Brooks ve Tesluk’un (1997) çalışmasına dayanmakla birlikte ölçeği Türkçe’ye uyarlayan Kalağan ve Güzeller’in (2010) çalışmasından alınmıştır. “Kurumumu, geliştirmek için önerilerde bulunmayı bıraktım.” ifadesi, ölçekte yer alan maddelerden birisidir. Örgütsel sinizm ölçeği 9 maddeden oluşmakta ve tek boyutludur. Yenilikçi iş davranışı ölçeği ise Radaelli, Lettieri, Mura ve Spiller (2014) çalışmasından alınmıştır. Ölçek tek boyutlu ve 4 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte bulunan ifadelerden birisi “İşimle ilgili sorunları çözebilmek için sıkça yeni çözümler geliştiririm.”dir.

Araştırmaya katılan 240 kişinin demografik özellikleri incelendiğinde; 129’u (%53,8) erkek, 110’u (%45,8) kadındır. Eğitim durumları incelendiğinde lisans (%31,3) ve lise mezunlarının (%30,8) çoğunlukta olduğu görülmektedir. Katılımcıların çoğunluğu 25 yaş ve altındaki genç kitle (%42,9) olurken, gelir durumu da 3000 TL ve altında (%66,8) kalmaktadır. Ayrıca katılımcıların 72’sinin (%30,0) kamuda, 168’nin ise (%70,0) özel sektörde çalıştığı Tablo 1’de de görülmektedir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Dağılımları

Yaş (Yıl)		Cinsiyet	
<i>18-25</i>	103 (% 42.92)	<i>Kadın</i>	110 (% 45.83)
<i>26-30</i>	80 (% 33.33)	<i>Erkek</i>	129 (% 53.75)
<i>31-40</i>	48 (% 20.00)	<i>Belirtmemiş</i>	1 (% 0.42)
<i>41 ve Üzeri</i>	9 (% 3.75)	Gelir Durumu	
<i>Belirtmemiş</i>	-	<i>2000 TL ve Altı</i>	83 (% 34.58)
Eğitim		<i>2001-3000 TL</i>	78 (% 32.50)
<i>İlk ve ortaokul</i>	36 (% 15.00)	<i>3001-4000 TL</i>	42 (% 17.50)
<i>Lise ve Dengi</i>	74 (% 30.83)	<i>4001-5000 TL</i>	26 (% 10.83)
<i>Önlisans</i>	50 (% 20.83)	<i>5001 TL ve Üzeri</i>	9 (% 3.75)
<i>Lisans</i>	75 (% 31.25)	<i>Belirtmemiş</i>	2 (% 0.84)
<i>Lisansüstü</i>	5 (% 2.08)	Sektör	
<i>Belirtmemiş</i>	-	<i>Kamu</i>	72 (% 30.00)
		<i>Özel</i>	168 (% 70.00)

3. BULGULAR

Ölçeklerin iç tutarlılığını tespit edebilmek için güvenilirlik ve doğrulayıcı faktör analizlerinden faydalanılmıştır. Oluşturulan araştırma modeli doğrultusunda, korelasyon ve regresyon analizleri gerçekleştirilmiş, model testi için yapısal eşitlik modeli test edilmiştir. Analizler için SPSS 24 ve Lisrel 8.8 programlarından faydalanılmıştır.

Ölçeklerin iç tutarlılıkları için güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiş ve Cronbach Alpha değerleri dikkate alınarak 0.700 puan üstü olduğu tespit edilmiştir (Nunnally, 1978: 245). Psikolojik sözleşme ihlali ölçeği için Cronbach Alpha değeri 0.827 olarak belirlenmiştir. Örgütsel sinizm ölçeği için Cronbach Alpha değeri 0.796 iken, yenilikçi iş davranışı ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,873'tür. Her bir ölçek için doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Psikolojik sözleşme ihlali için toplam 2 hata modifikasyonu gerçekleştirilmiş ve yapılan modifikasyonlar sonucunda ki kare/serbestlik oranı 6.70'ten 1.60'a gerilemiştir. Örgütsel sinizm ölçeği için programın önerileri doğrultusunda 6 düzeltme yapılmış ve modifikasyonlar sonucunda ki kare, serbestlik oranı 5.81'den 2,37'ye düşmüştür. Ölçekler için gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 2'de gösterilmektedir. Sonuçlar incelendiğinde örgütsel sinizm ölçeğinin X^2/df , RMSEA ve RMR indislerinin kabul edilebilir uyum, diğer bütün indislerin ise iyi uyum gösterdiği belirlenmiştir (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2010; Awang, 2012).

Tablo 2: Değişkenlerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	Psikolojik Sözleşme İhlali		Örgütsel Sinizm		Yenilikçi İş Davranışı	
X^2/df	4.80/3 = 1.60	İyi Uyum	56.97/24= 2.37	Kabul Edilebilir Uyum	0.25/1= 0.25	İyi Uyum
NFI	0,99	İyi Uyum	0,94	İyi Uyum	1.00	İyi Uyum
NNFI	0,99	İyi Uyum	0,94	İyi Uyum	1.00	İyi Uyum
CFI	1	İyi Uyum	0,96	İyi Uyum	1.00	İyi Uyum
IFI	1	İyi Uyum	0,96	İyi Uyum	1.00	İyi Uyum
AGFI	0,96	İyi Uyum	0,91	İyi Uyum	0.99	İyi Uyum
GFI	0,99	İyi Uyum	0,95	İyi Uyum	1.00	İyi Uyum
RMSEA	0,050	İyi Uyum	0,076	Kabul Edilebilir Uyum	0.00	İyi Uyum
RMR	0,036	İyi Uyum	0,059	Kabul Edilebilir Uyum	0.004	İyi Uyum

Korelasyon analizleri doğrultusunda değişkenlerin 0.01 hata düzeyinde anlamlı ilişkilere sahip olduğu Tablo 3'te gösterilmektedir. Psikolojik sözleşme ihlali arttıkça örgütsel sinizm düzeyinin de arttığı gözlenirken, psikolojik sözleşme ihlali veya örgütsel sinizm arttıkça yenilikçi iş davranışı seviyesinin azaldığı elde edilen sonuçlar arasındadır. Tanımlayıcı istatistikler doğrultusunda, katılımcıların yenilikçi iş davranışı gösterdiklerine dair algılarının (3.7802) diğer algılarına göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3: Değişkenler Arası Korelasyonlar, Ortalamalar ve Standart Sapma Değerleri

Boyutlar	Ort.	S.S.	1	2	3
1. Psikolojik Sözleşme İhlali	2.9042	0.9834	-		
2. Örgütsel Sinizm	2.4713	0.7185	.545(**)	-	
3. Yenilikçi İş Davranışı	3.7802	0.8765	-.335(**)	-.408(**)	-

** Korelasyonlar 0.01 seviyesinde anlamlı (2-tailed), Ort. Ortalama, S.S. Standart Sapma

Değişkenler arası aracılık etkisi için Baron ve Kenny'e göre (1986: 1176) ön koşulun ve 3 koşulun sağlanması gereklidir. Ön koşul bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni etkilemesidir. Aracılık etkisi için 3 koşul ise (1) bağımsız değişkenin aracı değişkeni etkilemesi, (2) aracı değişkenin bağımlı değişkeni etkilemesi ve (3) bağımsız değişken ile aracı değişken aynı anda regresyon modeline dahil edildiğinde bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin azalması ya da ortadan kalkmasıdır. Bu doğrultuda, koşulların doğruluğu regresyon analizleri ile test edilmiştir. Gerçekleştirilen analizler, Tablo 4'te görülmektedir.

Psikolojik sözleşme ihlali, yenilikçi iş davranışını negatif yönde etkilediği bulunmuştur. Analiz sonuçlarına göre, psikolojik sözleşme ihlali yenilikçi iş davranışı üzerinde %11,3 oranında belirleyicidir. Bu sonuca göre H1 kabul edilmiştir. Ek olarak psikolojik sözleşme ihlali %29,7 düzeyinde örgütsel sinizmi etkilemektedir. Bu sonuç ile H2 doğrulanmıştır. Örgütsel sinizm ile yenilikçi iş davranışı regresyon analizine göre, H3 kabul edilmiştir. Son koşul doğrultusunda yapılan regresyon analizine göre son modelin R² değeri 18,5'e yükselirken, psikolojik sözleşme ihlalinin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinin azaldığı görülmektedir.

Tablo 4: Hiyerarşik Regresyon Analizleri

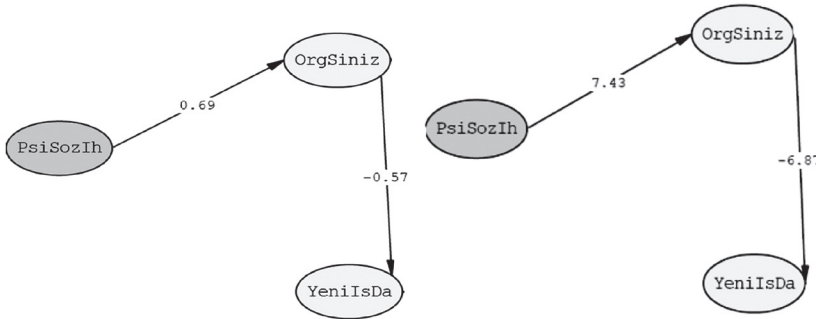
	Değişken	B	Std. Hata	Beta	t	p
Model 1	Sabit	4,649	,167		27,863	,000
	Psikolojik Söz. İhl.	-,299	,054	-,335	-5,494	,000
R = 0,335 ; R ² = 0,113 ; Adj. R = 0,109 ; F = 30,183 p = 0,000						
Yenilikçi İş Davranışı = 4,649 - 0,299*Psikolojik Sözleşme İhlali						
Model 2	Sabit	1,315	,122		10,802	,000
	Psikolojik Söz. İhl.	,398	,040	,545	10,026	,000
R = 0,545 ; R ² = 0,297 ; Adj. R = 0,294 ; F = 100,517 p = 0,000						
Örgütsel Sinizm = 1,315 + 0,398*Psikolojik Sözleşme İhlali						
Model 3	Sabit	5,010	,186		26,973	,000
	Örgütsel Sinizm	-,498	,072	-,408	-6,896	,000
R = 0,408 ; R ² = 0,167 ; Adj. R = 0,163 ; F = 47,550 p = 0,000						
Yenilikçi İş Davranışı = 1,770 + 0,240*Örgütsel Sinizm						
Model 4	Sabit	5,163	,196		26,390	,000

Psikolojik Söz. İhl.	-,143	,062	-,161	-2,300	,022
Örgütsel Sinizm	-,391	,085	-,320	-4,580	,000
R = 0,430 ; R ² = 0,185 ; Adj. R = 0,178 ; F = 26,849 p = 0,000					

p<0.05; Psikolojik Söz. İhl. Psikolojik Sözleşme İhlali; Stnd. Hata Standart Hata

Elde edilen bilgiler ışığında, aracılık hipotez testi için yapısal eşitlik modeli gerçekleştirilmiştir. Programın önerdiği 7 hata düzeltmesi sonucunda indislerde iyileşmeler sağlanmıştır. İlk modeldeki ki kare/serbestlik derecesi 2.759'dan (364.11/132), 7. düzeltme sonucunda elde edilen modelde 1.23'e (149.67/122) gerilemiştir. Modeldeki bütün maddelerin değişkenler ile ilgili R² değerleri 0.25 değerinin üzerindedir. Değişkenler ile korelasyonları 0.50'nin üzerinde ve bütün T değerlerinin 1.96'dan daha büyük olması, yapısal eşitlik modelinin anlamlı olduğunu göstermektedir. Elde edilen son modelin değişkenler arası korelasyon ve anlamlılık değerleri Şekil 2'de gösterilmektedir.

Şekil 2: Tam Aracılık Yapısal Eşitlik Modeli Korelasyon ve Anlamlılık Değerleri



Aracılık yapısal eşitlik modeli analizi sonucunda elde edilen modelin uyum iyiliği indisleri de RMR indisi dışında iyi uyum olduğu gözlenmektedir. RMR indisinin 0.059 olarak belirlenen sonucu da kabul edilebilir indis değerleri arasındadır (Awang, 2012). Tablo 5'te elde edilen modelinin uyum indisleri gösterilmektedir.

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Günümüz işletmelerinin işleyişinde yenilikçilik neredeyse ayırt edici bir özellik olmaktan çıkarak olağan hale gelmektedir. Bu bağlamda örgüt yenilikçiliğinin kaynağı olan beşeri sermayenin (De Jong ve Den Hartog, 2007) önemi de her geçen gün artmaktadır. Çalışanların yenilikçi davranışlarının geliştirilmesi adına olgunun diğer değişkenlerle ilişkisinin net ola-

rak ortaya konması gereklidir. Bu bağlamda araştırma psikolojik sözleşme ihlali ve yenilikçi iş davranışı ilişkisinde örgütsel sinizmin rolünü incelemektedir.

Psikolojik sözleşme ihlali olumsuz çalışan tutum ve davranışlarının bir öncülü olarak ele alınmaktadır. (Robinson ve Morrisson, 2000). Çalışmada da bulgulandığı üzere psikolojik sözleşme ihlali, çalışanların yenilikçi iş davranışlarını azaltmaktadır. Çalışmada elde edilen bu sonuç ile yazın (Agarwal, 2017; Köksal, Eroğluer ve Yapar, 2018; Eva, Meacham, Newman, Schwarz ve Tham, 2019) tutarlıdır.

Psikolojik sözleşme ihlalinin diğer etkilediği tutum, örgütsel sinizmdir. Çalışma sonuçları çalışanların örgütlerinin adil, dürüst ve doğru davrandıklarına inançları artkça örgütlerine yönelik olumsuz tutumlarının azaldığı görülmektedir. Sonuç Bashir ve Nasir (2013); Chaiburu, Peng, Oh, Banks ve Lomeli (2013); Sarıkaya ve Kök (2017); Li ve Chen (2018) ile Pfrombeck, Doden, Grote ve Feierabend'in (2020) çalışmaları ile tutarlıdır.

Çalışmada örgütlerinin adil ve dürüst olmadığına yönelik inancı yüksek olan bireylerin yenilikçi faaliyetlerinin azaldığı da elde edilen bir diğer sonuçtur. Benzer şekilde Firoozi, Mokhtari ve Mokhtari'nin (2016) çalışanların örgütsel sinizmi seviyesi yükseldikçe yenilikçi iş davranışlarının seviyesi azaldığını belirtmektedir.

Çalışmanın temel ilgi odağı aracılık ilişkisini araştırmaktadır. Hiyerarşik regresyon analizi sonuçları doğrultusunda örgütsel sinizm modele dahil edildiğinde psikolojik sözleşme ihlalinin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi azalırken, R^2 'deki değişim 0,072 olmuştur. Çalışma sonuçlarına göre psikolojik sözleşme ihlali ve yenilikçi iş davranışı ilişkisinde örgütsel sinizm kısmi aracılık rolü oynamaktadır. Her ne kadar Johnson ve O'Leary Kelly (2003) çalışmalarında iş ile ilgili davranışlar ile psikolojik sözleşme ihlali arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin aracılık rolü oynamadığını iddia etse de sonuçlar Ajzen (1989) ve Beugre'nin (2010) varsayımları ile tutarlıdır. Ajzen (1989) tutumların algı ve davranışlar arasında olduğunu belirtirken Beugre (2010) örgüt içinde deneyimlenen olay veya olguların bilişsel ve duyuşsal tutumlar üzerinden davranışı etkilediğini ifade etmektedir. Bütün bu bilgiler ışığında, çalışanların örgüt/yönetim/yöneticiler tarafından kendilerine verilmiş olan sözlerin yerine getirilmediği inancı oluştuğunda örgütlerine yönelik olumsuz bakış açıları gelişerek yenilikçi iş davranışlarında azalma olmaktadır.

Çalışmanın verilerini oluşturan katılımcıların demografik dağılımları incelendiğinde 1980-2000 yılları arasında doğan Y neslinin (Weston, 2006) katılımcıların önemli bir kısmını oluşturduğu görülmektedir. Y neslinin yüksek yenileşim kapasitesi (Muslu ve Öner, 2015: 396-398), yenilikçi iş davranışının yüksek bir ortalama elde etmesinin nedenleri arasında olabilir. Diğer taraftan Y neslinin adil bir yönetici beklentileri ve sorumluluk alma istekleri (Spiro, 2006) özellikle kendisine verilen sözler yerine getirilmediğine rahatsızlık duymalarına neden olabilir. Ortalamalar dahilinde görece düşük olan psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel sinizm algıları ile yüksek ortalamaya sahip yenilikçi iş davranışı aracılık modelinin kabulü için örneklemin Y nesli yoğunluğunda olması bir temel oluşturmuş olabilir. Daha zor güven-

nen ve sinik bir yapıda olan 1960-1980 yılları arasında doğan X neslinin, çatışmaların hızlı çözülmesini beklemesi ile daha stabil bir iş hayatını tercih etmesinden (Fishman, 2016: 253-255) ötürü araştırmanın söz konusu neslin oluşturduğu örneklem ile tekrarlanması sonuçları farklılaştırabilir.

Çalışmanın katılımcılarının büyük oranda (%70,00) özel sektör çalışanı olduğu görülmektedir. Genellikle bürokrasi modelinin doğrultusunda kurallar ve standartlar dahilinde iş tasarımı yapan kamu örgütlerinde; özel sektöre göre çalışanların esneklik olanaklarının daha az olduğu ve yenilikçi iş davranışları adına inisiyatif alabilecekleri konuların azaldığı düşünülmektedir. Yine aynı kural ve düzenlemelerin üst-ast arasındaki iletişim konularını sınırlayacağı ve çalışana verilebilecek sözlerin özel sektöre oranla kısıtlanabileceği beklenmektedir. Söz konusu durumun psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel sinizm olgularını etkileyebileceği dolayısı ile sadece kamu sektöründeki çalışanların oluşturduğu örneklemde sonuçların değişebileceği düşünülmektedir.

Özellikle işe alım sürecinde, sözlü olarak ifade edilen birçok konu iş hayatı sürecinde yöneticiler tarafından ihmal edilebilmektedir. Söz konusu yükümlülükleri yerine getirmenin maliyetleri kısa vadede avantajlı gibi görünse de uzun vadede örgütün yenilikçiliğine ve rekabetçiliğine etki edecek kadar olumsuz sonuçların doğmasına neden olabilmektedir. Dolayısı ile yöneticiler çalışanlarına verdikleri sözleri yerine getirmek için çaba göstermeli ya da gerçekleştirmeyecekleri sözleri vermekten kaçınmalıdırlar. Diğer taraftan çalışmadaki model farklı örneklerde sınanabilir. Ayrıca, Kiazad, Seibert ve Kraimer (2010) psikolojik sözleşme ihlalinin yenilikçi iş davranışlarını artırabileceğini bulgulamaktadırlar. Bunun nedeni olarak, farklı değişkenler ile psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel sinizme dönüşmesine engel olabileceğine yönelik düzenleyici modeller test edilebilir. Düzenleyici değişkenleri olarak psikolojik sermaye, kişilik özellikleri, algılanan istihdam edilebilirlik, takım ya da iş arkadaşlarına bağlılık, devam bağlılığı vb. değişkenler tercih edilebilir. Söz konusu farklı iki sonucu araştırmak üzere açıklayıcı çalışmalar yerine keşfedici çalışmalar da gerçekleştirilebilir.

THE ROLE OF ORGANIZATIONAL CYNICISM IN THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL CONTRACT BREACH AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOR

1. INTRODUCTION

Organizations must embrace competitiveness because of globalization threat. Every activity or function from inbound logistics to after-sale services must be evaluated strategically to create a sustainable organization in complex environment (Hippel & Krogh, 2003). Every activity or function should focus on achieving competitive advantage (Ellonen, Blomqvist &

Puumalainen, 2008). At this point, innovation is emerging as the most dynamic and critical component. According to Daft (1978); innovation is the adoption of new thoughts, ideas or behaviors by the organization. Shalley, Gilson and Lucy (2004) state that sustainable competition should be constantly supported by innovative activities, while Ramamoorthy, Flood, Slattery and Sardessai (2005) emphasize that organizations should maintain their competitiveness and adapt to their environment by creating new products and services. As Turgut and Begenirbas (2014) stated, innovativeness acts as a tool that protects the organization from the effects of dynamic / changing environment. Therefore, innovativeness is strategic key component for organizations.

Organizational innovativeness depends on organization's ability to provide information that will create value for them and their ability to use it in their processes (Kogut and Zander 1992). Organizations improve their innovativeness through their employees who develop new ideas and respond to new demands in order to increase competitiveness (Bysted, 2013). Employees of an organization is a source that tracks what different developments are taking place inside or outside the organization's environment (Van Dyne et al., 2003), and they often have ideas to improve the organization (Calpham & Cooper, 2005). Therefore, the most important contribution to organizations' innovativeness is provided by employees who have the ability to develop ideas, react and change (Scott and Bruce, 2004). In short, employees who show innovative behaviors play very important role for businesses to survive, sustain and grow (Agarwal, 2014). For this reason, it is necessary to understand the determinants of individual innovative behaviors needed for organizations (Knol and van Linge, 2009).

Innovative behavior can cause changes within the organization (Ford, 1996). Individuals who exhibit innovative behaviors due to changing the status quo also have the possibility of conflict with other members of the organization who will be affected by the change (Janssen, 2003). In addition, innovation includes risk (Xerry & Brunetto, 2011), and individuals exhibiting innovative behaviors have positive expectations in return of this risky behavior (Yuan & Woodman, 2010). However, if employees have perceptions that the organization did not fulfill its obligations towards them in the past, they believe that their expectations for their innovative behavior will not be fulfilled as well.

According to Beurge (2010), any incident or phenomenon experienced by the employee in his organization causes cognitive and affective stimuli in the employee. As a result of stimulus, employees develop their behavior towards their organizations. Therefore, the fact that the obligations between the organization and the employee are not fulfilled causes emotional stimuli before they are reflected in the innovative behaviors of the employee. Employees who have violated their psychological contract develop cynical attitudes (Johnson and O'Leary Kelly, 2003), such as anger, hopelessness, insecurity towards their organization, managers or any object in the organization (Davis and Gardner, 2004). The belief of hypocritical or insincere interaction, in which the promises given to him are not followed, fair or honest, increases the cynicism of the employee (Naus, Iterson & Roe, 2007). Therefore, if employees believe

that their organizations do not fulfill their obligations towards them, their negative attitudes towards their organizations will strengthen and will not tend to exhibit innovative behaviors which could potentially contribute to their organizations. The focus of this study is to investigate the mediatory role of organizational cynicism in the relationship between psychological contract violation and innovative work behavior. Understanding how the determinants of innovative work behavior evolve will facilitate the management of this phenomenon, which is very important for the organization.

2. METHOD

Survey method was selected as the research method. The questionnaire was separated of 2 parts. First part includes measures (18 items). The psychological contract violation scale belongs to the work of Robinson and Morrison (2000). Although the original of the organizational cynicism scale is based on the work of Vance, Brooks and Tesluk (1997), it was taken from the study of Kalağan and Güzeller (2010), which adapted the scale to Turkish. The innovative work behavior scale was taken from Radaelli, Lettieri, Mura and Spiller (2014). The second part was consisted of 5 demographic questions about participants.

The data were collected between 8 March 2019 and 8 May 2019. The sample of the study consists of 240 employees in different sectors and businesses in the city of Bitlis. According to the results, all hypotheses of the research were confirmed. Consequently, the role of organizational cynicism in the relationship between psychological violation of contract and innovative work behavior has been determined.

Reliability and confirmatory factor analyzes were used to determine the internal consistency of the scales. In line with the research model created, correlation and regression analyzes were performed, and the structural equation model was tested for the model test. SPSS 24 and Lisrel 8.8 programs were used for the analysis.

According to the results of the analysis, all hypotheses of the research were confirmed. Accordingly, the mediating role of organizational cynicism in the relationship between psychological violation of contract and innovative work behavior has been determined.

3. DISCUSSION AND CONCLUSION

Within the functions of the modern day businesses, innovation is a barely distinctive feature and is becoming commonplace. In this context, the importance of human capital (De Jong and Den Hartog, 2007), which is the source of organizational innovation, is increasing day by day. In order to develop/manage employee innovative behaviors, the relationship of the phenomenon with other variables should be clearly determined. In this context, the research

examines the role of organizational cynicism in the relationship between psychological contract violation and innovative work behavior.

Psychological contract violation is considered as an antecedent of negative employee attitudes and behaviors. (Robinson and Morrison, 2000). As found in the study, the psychological contract violation reduces the innovative work behavior of the employees. This result obtained in the study is consistent with the related literature (Agarwal, 2017; Köksal, Eroğlu and Yapar, 2018; Eva, Meacham, Newman, Schwarz and Tham, 2019).

Another attitude affected by the psychological contract violation is organizational cynicism. As the results of the study, as the belief that the employees' organizations behave fairly, honestly and correctly increases, their negative attitudes towards their organizations decrease. It is consistent with the researches of Bashir and Nasir (2013); Chaiburu, Peng, Oh, Banks and Lomeli (2013); Sarıkaya and Kök (2017); Li and Chen (2018) and Pfrombeck, Doden, Grote and Feierabend (2020).

Another result unveils that the innovative activities of individuals with high belief that their organizations are not fair and honest are reduced. Similarly, Firoozi, Mokhtari and Mokhtari (2016) states that the level of innovative work behaviors decreases as the level of organizational cynicism of employees increases.

The main focus of study is to investigate the mediation relationship. According to the results of the study, organizational cynicism plays an mediatory role in the relationship between psychological contract violation and innovative work behavior. Although Johnson and O'Leary Kelly (2003) argue that organizational cynicism does not play an mediatory role in the relationship between work-related behavior and psychological contract violation, the results are consistent with the assumptions of Ajzen (1989) and Beugre (2010). While Ajzen (1989) states that attitudes are bridge between perceptions and behaviors, Beugre (2010) states that events or phenomena experienced within the organization affect behavior through cognitive and affective attitudes. In the light of all this information, when the belief that the promises made by the organization / management / managers are not fulfilled, employees develop negative attitude towards their organizations and their innovative work behavior decreases.

Especially in the recruitment process, many issues/promises that are expressed verbally can be neglected by managers during the daily business. Although avoiding the costs of fulfilling these obligations seem advantageous in the short term, they may have negative consequences in the long term, which will affect the organization's innovative and competitive edge. Therefore, managers should make efforts to fulfill their promises to their employees or avoid making promises they will not keep. On the other hand, researchers can test the results with different samples. In addition, Kiazad, Seibert and Kraimer (2010) found that a psychological contract violation can increase innovative business behavior. As a reason, moderator models can be tested to suggest that violation of psychological contracts with different variables may prevent transformation into organizational cynicism. Psychological capital, personality tra-

its, perceived employability, commitment to team or colleagues, continuance commitment, national culture etc. can be selected as moderator variables.. Exploratory studies can also be conducted instead of confirmatory studies to investigate these two different results.

KAYNAKÇA

- Agarwal, U. A. (2014). "Examining the impact of social exchange relationships on innovative work behaviour", *Team Performance Management*, 20(3/4), 102-120.
- Agarwal, U. A. (2017). "Linking psychological contract breach, innovative work behaviour and collectivism: A Moderated Mediation Model", *International Journal of Innovation Management*, 21(7), 1-31.
- Ajzen, I. (1989). "Attitude structure and behavior", *Attitude Structure and Function*, 241, 274.
- Andersson, L. M. (1996). "Employee cynicism: An examination using a contract violation framework", *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.
- Amabile, T. M. (1988). "A Model of Creativity and Innovation in Organizations", *Research in Organizational Behavior*, 10(1), 123-167.
- Ancona, D., & Caldwell, D. (1987). "Management issues facing new product teams in high technology companies", Erişim Adresi: <https://dspace.mit.edu/bitstream/handle/1721.1/48349/managementissues00anco.pdf?s..> (02.06.2020)
- Andersson, L. M. (1996). "Employee cynicism: An examination using a contract violation framework". *Human Relations*, 49(11): 1395-1418.
- Awang, Z. (2012). *Structural equation modeling using AMOS graphic*. Kuala Lumpur: Penerbit Universiti Teknologi MARA.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). "The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bashir, S., & Nasir, M. (2013). Breach of psychological contract, organizational cynicism and union commitment: A study of hospitality industry in Pakistan, *International Journal of Hospitality Management*, 34, 61-65.
- Beugré, C. D. (2010), "Brain and human behavior in organizations: A field of neuro-organizational behavior", *Neuroeconomics and The Firm*, 289-301, Ed. Stanton A. A., Day, M. ve Welpel M. I., Massachusetts: Edward Elgar Publishing.
- Byrne, J. A. (1991). "The flap over executive pay", *Business Week*, 6(5), 90-96.
- Bysted, R. (2013). "Innovative employee behaviour: the moderating effects of mental involvement and job satisfaction on contextual variables", *European Journal of Innovation Management*, 16(3), 268-284.

- Bommer, W. H., Rich, G. A., & Rubin, R. S. (2005). "Changing attitudes about change: Longitudinal effects of transformational leader behavior on employee cynicism about organizational change", *Journal of Organizational Behavior*, 26(7), 733-753.
- Chaloupka, W. (1999). *Everybody Knows: Cynicism in America*, Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I. S., Banks, G. C., & Lomeli, L. C. (2013). "Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis", *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 181-197.
- Clapham, S. E. ve Cooper, R. W. (2005), "Factors of employees' effective voice in corporate governance", *Journal of Management & Governance*, 9(3-4), 287-313.
- Cook, W. W., & Medley, D. M. (1954). "Proposed hostility and pharisaic-virtue scales for the MMPI", *Journal of Applied Psychology*, 38(6), 414-418.
- Daft, R., L. (1978), "A dual-core model of organizational innovation", *Academy of Management Review*, 21, 193-210.
- Davis, W. D., & Gardner, W. L. (2004). "Perceptions of politics and organizational cynicism: An attributional and leader-member exchange perspective", *The Leadership Quarterly*, 15(4), 439-465.
- De Jong, J. P. ve Den Hartog, D. N. (2007), "How leaders influence employees' innovative behaviour", *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41-64.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). "Measuring innovative work behaviour", *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). "Organizational cynicism", *Academy of Management Review*. 23(2), 341-352.
- Delken, M. (2004). *Organizational cynicism: A study among call centers*. Unpublished master thesis, University of Maastricht.
- Dyne, L. V., Ang, Soon, B. ve Isabel C . (2003). "Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs", *Journal of Management Studies*, 40(6), 1359-1392.
- Ellonen, R., Blomqvist, K. ve Puumalainen, K. (2008). "The role of trust in organisational innovativeness", *European Journal of Innovation Management*, 11(2), 160-181.
- Eva, N., Meacham, H., Newman, A., Schwarz, G., & Tham, T. L. (2019). "Is coworker feedback more important than supervisor feedback for increasing innovative behavior?", *Human Resource Management*, 58(4), 383-396.
- Evans, W. R., Goodman, J. M., & Davis, W. D. (2010). "The impact of perceived corporate citizenship on organizational cynicism, OCB, and employee deviance", *Human Performance*, 24(1), 79-97.

- Firoozi, M., Mokhtari, A., & Mokhtari, G. (2016). "The relationship between organizational cynicism and innovative behaviors of sport and youth offices in Hamedan province", *International Journal of Sport Culture and Science*, 4(3), 295-303.
- Fishman, A. A. (2016). "How generational differences will impact America's aging workforce: Strategies for dealing with aging Millennials, Generation X, and Baby Boomers". *Strategic HR Review*. 15(6), 250-257.
- Ford, C. (1996). "A theory of individual creative action in multiple social domains", *Academy of Management Review*, 21, 1112-1142.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2012). *How to Design and Evaluate Research in Education* (8. Edition). New York: McGraw-Hill.
- Hair J. F., Black W. C., Babin B. J. ve Anderson R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*, New Jersey, Upper Saddle River: Prentice-Hall.
- Hippel, E. V. ve Krogh, G. V. (2003). "Open source software and the "Private-Collective" innovation model: Issues for organization science", *Organization Science*, 14(2), 209-223.
- Janssen, O. (2000), "Job demands, perceptions of effort reward fairness and innovative work behaviour", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.
- Janssen, O. (2003). "Innovative behaviour and job involvement at the price of conflict and less satisfactory relations with co-workers", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(3), 347-364.
- Janssen, O. (2005). "The joint impact of perceived influence and supervisor supportiveness on employee innovative behaviour", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(4), 573-579.
- Johnson, J. L., & O'Leary-Kelly, A. M. (2003). "The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal", *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 627-647.
- Kalağan, G., & Güzeller, C. O. (2010). "Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi", *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(27), 83-97.
- Kickul, J., & Lester, S. W. (2001). "Broken promises: Equity sensitivity as a moderator between psychological contract breach and employee attitudes and behavior", *Journal of Business and Psychology*, 16(2), 191-217.
- Knol, J., & Van Linge, R. (2009). "Innovative behaviour: The effect of structural and psychological empowerment on nurses", *Journal of Advanced Nursing*, 65(2), 359-370.
- Kogut, B. & Zander, U. (1992). "Knowledge of the firm, combinative capabilities, and the replication of technology", *Organization Science*, 3(3), 383-397.
- Köksal, K., Eroğluer, K., & Yapar, H. (2018). "Psikolojik sözleşme ihlalinin yenilikçi davranışa etkisi: örgütsel sessizliğin rolü: Savunma sanyisinde bir uygulama". *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 17. UIK Special Issue, 687-696.

- Li, S., & Chen, Y. (2018). “The relationship between psychological contract breach and employees’ counterproductive work behaviors: the mediating effect of organizational cynicism and work alienation”, *Frontiers in Psychology*, 9, 1273.
- Morrison E. W., & Robinson SL. (1997). “When employees feel betrayed: a model of how psychological contract violation develops”, *Academy of Management Review*, 22, 226-256.
- Muslu, A., & Öner, M.B. (2016). “Yenileşimci işletmeler için, birbirlerinden tamamen farklı özelliklere sahip X ve Y kuşakları arasında etkin bir iletişim sağlanmasının gerekliliği”, *15. Ulusal İşletmecilik Kongresi*, 26-28 Mayıs 2016, İstanbul.
- Navia, L. E. (1995). *The philosophy of cynicism: an annotated bibliography*, Connecticut: Greenwood Publishing.
- Naus, F., Van Iterson, A., & Roe, R. (2007). “Organizational cynicism: Extending the exit, voice, loyalty, and neglect model of employees’ responses to adverse conditions in the workplace”, *Human Relations*, 60(5), 683-718.
- Nunnally, J. C. (1978), *Psychometric Theory*, (Second ed.), New York: McGraw-Hill.
- Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). “Employee creativity: Personal and contextual factors at work”, *Academy of Management Journal*, 39(3), 607-634.
- Parzefall, M. R., Seeck, H. ve Leppänen, A. (2008), “Employee innovativeness in organizations: A review of the antecedents”, *Finnish Journal of Business Economics*, 2(08), 165-182.
- Pfrombeck, J., Doden, W., Grote, G., & Feierabend, A. (2020). “A study of organizational cynicism and how it is affected by social exchange relationships at work”. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Erişim Adresi: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/joop.12306> (05.06.2020).
- Polshak, T. C. (2014). “Validation of the MMPI-2_RF’s RC3 cynicism scale”, Erişim Adresi: <https://digitalcommons.pittstate.edu/etd/33/> (03.06.2020).
- Radaelli, G., Lettieri, E., Mura, M., & Spiller, N. (2014). “Knowledge sharing and innovative work behaviour in healthcare: A micro-level investigation of direct and indirect effects”, *Creativity and Innovation Management*, 23(4), 400-414.
- Ramamoorthy, N., Flood, P. C., Slattery, T. ve Sardesai, R. (2005), “Determinants of innovative work behaviour: Development and test of an integrated model”, *Creativity and Innovation Management*, 14(2), 142-150.
- Robinson S. L. & Rousseau D. M. (1994). “Violating the psychological contract: not the exception but the norm”, *Journal of Organizational Behavior*, 15, 245-259.
- Robinson, S. L., & Wolfe Morrison, E. (2000). “The development of psychological contract breach and violation: A longitudinal study”, *Journal of Organizational Behavior*, 21(5), 525-546.

- Rousseau, D. M. (1989). "Psychological and implied contracts in organizations", *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121-139.
- Sarikaya, M., & Kok, S. B. (2017). "The relationship between psychological contract breach and organizational cynicism", *European Scientific Journal*, 13(10), 125-142.
- Scott, S. G. ve Bruce, R. A. (1994), "Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace", *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Sezgin, O., Tolay, E., & Sürgevil, O. (2016) "Örgütsel değişim sinizmi: çalışanların değişime karşı tutumlarının incelenmesine yönelik nitel bir araştırma", *Öneri Dergisi*, 12(45), 411-438.
- Spiro, C. (2006). "Generation Y in the workplace". *Defense AT&I*, 35(6), 16-19.
- Shahzad, A., & Mahmood, Z. (2012). "The mediating-moderating model of organizational cynicism and workplace deviant behavior: Evidence from banking sector in Pakistan", *Middle-East Journal of Scientific Research*, 12(5), 580-588.
- Shalley, C. E. ve Gilson, Lucy L. (2004). "What leaders need to know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity", *The Leadership Quarterly*, 15(1), 33-53.
- Sloterdijk, P. (1987). *Critique of cynical reason*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Turgut, E. ve Begenirbaş, M. (2014). "İlişkisel sosyal sermayenin yenilikçi davranışa etkisinde örtülü bilgi paylaşımı davranışının aracılık rolü". *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 146-160.
- Unsworth, K. L. and Clegg, C. W. (2010) "Why Do Employees Undertake Creative Action?", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 77-99.
- Van de Ven, A. H. (1986), "Central problems in the management of innovation", *Management Science*, 32(5), 590-607.
- Vance, R. J., Brooks, S. M. & Tesluk, P. E. (1997). *Organizational cynicism, cynical cultures, and organizational change*. Unpublished manuscript, Center for Applied Behavioral Sciences, Pennsylvania State University.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. (1994, August). Organizational cynicism: An initial study. In *Academy of Management Proceedings* (1994, (1), 269-273). Briarcliff Manor, New York: Academy of Management.
- Weston, Marla J. (2006) "Integrating generational perspectives in nursing." *The Online Journal of Issues in Nursing*, 11(2), 1-9.
- Wilkerson, J. M., Evans, W. R., & Davis, W. D. (2008). "A test of coworkers' influence on organizational cynicism, badmouthing, and organizational citizenship behavior", *Journal of Applied Social Psychology*, 38(9), 2273-2292.

- Wolfe, R. A. (1994). “Organizational innovation: Review, critique and suggested research directions”, *Journal of Management Studies*, 31(3), 405-431.
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). “Toward a theory of organizational creativity”, *Academy of Management Review*, 18(2), 293-321.
- Xerri, M. J., & Brunetto, Y. (2011). “Fostering the innovative behaviour of SME employees: a social capital perspective”, *Research & Practice in Human Resource Management*, 19(2), 43-59.
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). “Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations”, *Academy of Management Journal*, 53(2), 323-342.
- Zhang, Q., Sun, S., Zheng, X., & Liu, W. (2019). “The role of cynicism and personal traits in the organizational political climate and sustainable creativity”, *Sustainability*, 11(1), 257.
- Zwick, T. (2002). “Employee resistance against innovations”, *International Journal of Manpower*. 23(6), 542-552.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RAT	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Oytun Boran SEZGİN
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Oytun Boran SEZGİN Zeki UÇAR
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Zeki UÇAR
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Oytun Boran SEZGİN Zeki UÇAR
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Oytun Boran SEZGİN Zeki UÇAR

YAZARLAR HAKKINDA

Selin KÜÇÜKKANCABAŞ (Dr. Öğr. Üyesi)

Halen Trakya Üniversitesi İİBF İşletme/Üretim Yönetimi ve Pazarlama ABD' de öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır. Doktorasını 2011 yılında Boğaziçi Üniversitesinde yükseköğretim pazarlaması alanında (bütünsel bir model yoluyla potansiyel öğrencilerin üniversite seçim kararlarının anlaşılması amaçlanmaktadır) tamamlamıştır. İlgili alanları arasında tüketici davranışları, yükseköğretim pazarlaması, kar amacı gütmeyen kuruluşların pazarlanması, pazarlama araştırması, dijital pazarlama, sürdürülebilirlik yer almaktadır.

Ecehan TURGUT (Doktora Öğrencisi)

İstanbul'da doğdu. İşletme alanındaki lisansını 2012 yılında Anadolu Üniversitesi İşletme Bölümü'nde tamamladı. Yüksek lisansını Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı'nda yaptı. 2017 yılında Trakya Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı'nda başladığı doktorasının tez aşamasındadır. Pazarlama, sosyal medya ve elektronik ağızdan ağza iletişim konularında araştırmalar yapmaktadır.

Çağatay AKDOĞAN (Arş. Gör. Dr.)

1990 yılında Sakarya'nın Taraklı ilçesinde doğmuştur. Lisans eğitimini 2012 yılında Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümünde; yüksek lisans eğitimini 2015 yılında, doktora eğitimini ise 2019 yılında Trakya Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı'nda tamamladı. 2014 yılından beri Trakya Üniversitesi İşletme bölümünde görev yapmaktadır. Akademik ilgi alanları arasında nöropazarlama, reklam, tüketici davranışları yer almaktadır.

Yunus Emre TAŞGİT (Doç. Dr.)

Doçentlik unvanını Yönetim ve Strateji alanında almıştır. Düzce Üniversitesi İşletme Fakültesi Yönetim ve Organizasyon Anabilim dalında doçent olarak görev yapmaktadır. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim dalında "İş Çevresi, Kurum Kültürü ve İşletme Stratejileri Arasındaki İlişkiler" isimli tez çalışmasıyla doktora eğitimini tamamlayan yazarın başlıca akademik ilgi alanları: Stratejik Yönetim, İş Çevreleri, Kurum Kültürü ve İşletme Stratejileridir.

Kübranur ÇAKIR

Mersin Üniversitesi Erdemli Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksek Okulu İşletme Bilgi Yönetimi bölümünde lisans eğitimini tamamlamıştır. Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim dalında “Türk yöneticilerin Stratejik Düşünme Özelliklerini Belirlemeye Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Önerisi: Düzce İli Örneği” başlıklı tez çalışmasıyla yüksek lisans eğitimini tamamlayan yazarın başlıca akademik ilgi alanları: Satın Alma Davranışı, Stratejik Düşünme, Risk Tutumu ve Girişimcilik ve Küçük İşletme Yöneticiliği.

Mesut YÜCESAN (Dr. Öğretim Üyesi)

Mesut YÜCESAN Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesinde görev yapmaktadır. Lisans eğitimini Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat bölümünde 2009 yılında tamamlamıştır. 2011 yılında Manisa Celal Bayar Üniversitesi’nde Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalında Yüksek Lisans eğitimini tamamlamıştır. Doktora eğitimini Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalında 2017 yılında tamamlamış ve doktora derecesini almıştır. Yayınlanmış birçok ulusal ve uluslararası çalışması bulunmaktadır.

Ahmet MUMCU (Dr. Öğr. Üyesi)

Lisans eğitimi 2009 yılında Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme bölümünde tamamladı. Yüksek lisans ve doktora eğitimlerini 2012 ve 2018 tarihleri arasında Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalında tamamlamıştır. 2015 yılında Ünye İ.İ.B.F İşletme bölümünde araştırma görevlisi olarak başladığı akademik meslek hayatına, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sağlık Bilimler Fakültesi Acil Yardım ve Afet Yönetimi Bölümünde Doktor Öğretim Üyesi olarak devam etmektedir.

Kubilay ÖZYER (Prof. Dr.)

1999 yılında Hacettepe Üniversitesi İngilizce İşletme bölümünden mezun oldu. Yüksek lisans ve doktora eğitimlerini Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı’nda yaptı. 2000 yılında araştırma görevlisi olarak başladığı meslek hayatına, 2010 yılında yardımcı doçent doktor, 2014 yılında doçent, 2019 yılında profesör unvanlarını alarak devam etti. Halen Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü’nde öğretim üyesi olarak çalışmalarına devam etmektedir.

Yasin GÜLTEKİN (Dr. Öğr. Üyesi)

Lisans derecesini Selçuk Üniversitesi Halka İlişkiler Bölümünden, master derecesini London Metropolitan Üniversitesi Uluslararası Ticaret ve Taşımacılık Bölümünden ve doktora derecesini Trakya Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı'ndan alan yazar özel sektördeki üç yıllık pazarlama ve dış ticaret deneyiminin ardından Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nde Uluslararası Ticaret ve Lojistik bölümünde öğretim görevlisi olarak çalışmaya başlamıştır. Halen aynı bölümde öğretim üyesi olarak çalışan yazar pazarlama ve lojistik alanında çalışmalar yapmaktadır.

Mustafa KAPLAN (Dr. Öğr. Üyesi)

Lisans derecesini Uludağ Üniversitesi İktisat bölümünden, master ve doktora derecesini Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi İşletme anabilim dalından alan yazar özel sektördeki iki yıllık satış ve pazarlama deneyiminin ardından Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nde Uluslararası Ticaret ve Lojistik bölümünde araştırma görevlisi olarak çalışmaya başlamıştır. Şu anda Siyasal Bilgiler Fakültesinde işletme bölümünde öğretim üyesi olarak çalışan yazar pazarlama alanında çalışmalar yapmaktadır.

Emil AGHARZAYEV

Yazar lisans eğitimini 2015 yılında Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi'nde tamamlamıştır. Yüksek lisans eğitimini 2019 yılında Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde Global Pazarlama Bilim Dalı'nda tamamladı. Şuan özel bir şirkette yönetici olarak çalışmaktadır.

N. Ozan BAKIR (Dr. Öğr. Üyesi)

Yazar lisans derecesini 2005 yılında Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümünden almıştır. Yüksek lisansını 2007 yılında ve doktorasını ise, 2012 yılında Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde Üretim Yönetimi ve Pazarlama Bilim Dalı'nda tamamlamıştır. Yazarın ilgi alanları pazarlama araştırmaları, tüketici davranışları, marka yönetimi ve perakendeciliktir. Bakır, 2017 yılından beri M.Ü. İşletme Fakültesi Pazarlama Bilim Dalı'nda yardımcı doçenttir.

İlknur ESKİN (Dr. Öğr.Üyesi)

Yazar, lisans öğrenimini 2000 yılında Muğla Üniversitesi İşletme Bölümünde tamamlamıştır. Yüksek lisans öğrenimini 2004 yılında Çanakkale 18 Mart Üniversitesi- Sosyal Bilim-

ler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalında tamamlamıştır. 2013 yılında Trakya Üniversitesi İşletme Bölümü'nden doktora derecesini almıştır. Halen Trakya Üniversitesi Muhasebe Bölümü'nde Doktor Öğretim Üyesi olarak çalışmaktadır. Araştırma alanları arasında uluslararası finansal raporlama standartları, iç kontrol, kurumsal sosyal sorumluluk raporlama yer almaktadır.

Gülşen YURDAKUL (Doktora Öğrencisi)

2015 yılında Kırıkkale Üniversitesi İşletme Bölümünden lisans derecesini, 2019 yılında ise Kırıkkale Üniversitesi İşletme Bölümünden yüksek lisans derecesini almıştır. Kırıkkale Üniversitesi İşletme Bölümünde doktora öğrencisi olarak devam eden Yurdakul, örgütsel davranış, yönetim bilimleri ve insan kaynakları konularında çalışmalarını sürdürmektedir.

Melihat ÖNEREN (Doç. Dr)

1968 yılında Salihli/Manisa'da doğdu. Lisans eğitimini Atatürk Üniversitesi İktisat bölümünde 1992 yılında; yüksek lisansını 1997 yılında Mustafa Kemal Üniversitesi İşletme bölümünde; doktora eğitimini ise 2007 yılında Bükreş Ekonomik Araştırmalar Akademisi'nde tamamladı. 2020 yılından itibaren Doçent olarak yönetim, organizasyon ve örgütsel davranış üzerinde çalışmalarını sürdürmektedir.

Ufuk BİNGÖL (Dr. Öğr. Üyesi)

Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesi Kamu Yönetimi lisans mezunudur. Yüksek lisans ve Doktora çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri Bölümünde tamamlamıştır. 2002-2018 yılları arasında çeşitli kamu kurumlarında Bilişim Uzmanı ve Bilişim Departmanı Yöneticiliği yapmıştır. Halen Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesinde öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır. Espor ve Kariyer Yönetimi, Espor ekonomisi konularında araştırmalar yapan Dr. Ufuk BİNGÖL halen Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Espor ve Ekonomisi Araştırma Merkezi Müdür Yardımcılığını yürütmektedir.

Yasin Nuri ÇAKIR (Öğr. Gör.)

Aydın Adnan MENDERES Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat bölümü mezunudur. Yüksek lisans çalışmalarını aynı üniversitede Maliye alanında tamamlamıştır. Halen Doktora çalışmalarını Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Bölümünde sürdürmektedir. Espor ve Kariyer Yönetimi, Espor ekonomisi konu-

larında araştırmalar yapan Yasin Nuri ÇAKIR halen Bandırma Onyedil Eylül Üniversitesi Spor ve Ekonomisi Araştırma Merkezi Müdür Yardımcılığını yürütmektedir.

Oytun Boran SEZGİN (Dr. Öğr. Üyesi)

Orta Doğu Teknik Üniversitesi İnşaat Mühendisliği lisans programını 2007 yılında tamamlamıştır. 2011 yılında Yönetim ve Organizasyon yüksek lisansını ve 2015 yılında İşletme doktorasını Dokuz Eylül Üniversitesi'nde (DEU) bitirmiş; 2018 yılında ise Doktor Öğretim Üyesi olarak atanmıştır. Halen DEU İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü'nde öğretim üyesi olarak çalışmaktadır. Girişimcilik ve örgütsel davranış alanlarında daha yoğun olarak çalışmalar gerçekleştirmektedir.

Zeki UÇAR (Doç. Dr)

Zeki UÇAR Lisans derecesini 2004 yılında Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi işletme bölümünde, yüksek lisansını 2009 yılında Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon yüksek lisans programında, doktora derecesini ise 2015 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme programında tamamlamıştır. 2016 yılında Bitlis Eren Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümüne Dr. Öğr. Üyesi olarak atanmış ve 2019 yılında yönetim ve strateji alanında doçentliğini almıştır. Halen Bitlis Eren Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümünde Doç. Dr. Ünvanı ile görev yapmaktadır. Araştırmacı örgüt kuramları, örgütsel davranış, strateji, liderlik, psikolojik sahiplik, nitel ve nicel araştırmalar, kalite, insan kaynakları yönetim vb. birçok alana yönelik ilgisi ve çalışmaları bulunmaktadır.

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim Bilimleri Dergisi yılda iki kez yayınlanan akademik bir dergidir. Dergi, sosyal bilimler alanında akademisyenlerin yayın yapabilecekleri bir platform oluşturarak bilim camiasına hizmet etmektedir.

YAZARLAR İÇİN BİLGİ NOTU

Yönetim Bilimleri Dergisi (YBD) Yönetim Bilimleri Dergisi (YBD) hakemli ve bağımsız bir dergidir. Yayın politikası ve bilimsel kriterler bağımsız editörler ve Yazı Kurulu'na tespit edilmektedir.

YBD, yılda iki kez alanında Türkçe ve İngilizce makaleleri yayınlar. YBD temelde ekonomi, işletme, siyaset bilimi, uluslararası ilişkiler, çalışma ekonomisi, maliye ve benzeri alanlara odaklanmıştır. YBD'ye gönderilen yazıların orijinal, iddialı ve mevcut literatüre katkıda bulunucu olması beklenir.

Dergiye gönderilen yazıların teslim anında hiçbir dergide yayınlanmamış olması ve/veya hiçbir yayın organı tarafından basılmak üzere inceleme altında olmaması gerekir. Bu konudaki tüm sorumluluk yazara aittir ve yazarlar çalışmalarını gönderdikleri andan itibaren eserleri ile ilgili tüm yayın haklarını YBD'ye devretmiş, YBD'nin kurallarını kabul etmiş sayılırlar. Buna rağmen YBD, daha önce başka bir dilde yayınlanmış yazıları Türkçe'de ve İngilizce'de ilk kez olmak üzere yayımlayabilir. Böyle bir durum var ise yazarın teslim anında editörleri yazılı olarak bilgilendirmesi gerekir. Aynı zamanda gerekli tüm yasal izinlerin de yazar tarafından yazılı olarak alınmış olması gerekir.

YBD aynı zamanda kitap yorum ve eleştirilerini de yayınlamaktadır. Fakat derginin tüm bölümleri hakemlidir ve ön inceleme gerektirir.

Teslim Süreci ve Şekli

YBD olarak yazıların Dergipark sistemindeki yönetim bilimleri dergisi sitesi üzerinden yüklenmesi tercih edilmektedir. Sisteme yüklenen makale üzerinde isim bilgisi olmaması gerekmektedir. Zira sisteme kayıtlı kullanıcıların bilgileri zaten mevcuttur. Makaleniz ile birlikte 150 kelimeyi aşmayan özetini ve yazarlar hakkında 5-6 satırlık bilgi notunu (Türkçe ve İngilizce olarak) da dergiye gönderiniz. Bu notta bitirdiğiniz okullar, şu an çalıştığınız kurum, unvanlarınız ve yayınlarınız yer alabilir. YBD uluslararası bilimsel ve bağımsız indeks ve abstract kuruluşlarınca da taranmaktadır. Bu nedenle gönderdiğiniz özetleriniz çok önemlidir. Ayrıca en fazla 10 tane olmak üzere 'anahtar kelimeleri' (keywords) de yazınıza ekleyiniz.

Uzunluk

Makaleler kural olarak 8000 kelimedenden fazla, 4.000 kelimedenden az olmamalıdır (Kaynakça ve dipnotlar hariç). Kitap tahlilleri 2.500 kelimeyi geçmemeli, birden fazla kitap tahlilinde veya tahlil denemesinde 3.500 kelime sınırı aşılmamalıdır.

Stil ve Düzeltmeler

Yazarlar çalışmalarının YBD kurallarına uymasını temin etmek zorundadırlar. Editörler ya da hakemlerden gerekli düzeltmeleri yapmalarını beklemeyiniz. Gerekli düzeltmeler belirlendikten sonra yazarların en geç iki hafta içinde makalelerin düzeltilmiş halini Editörlere ulaştırmaları beklenir.

Makaleler A4 Kağıt ölçülerinde, Times New Roman 12 punto karakteri ile, tek satır aralığında yazılmalıdır. Paragraflara satır başı yapılmalıdır.

Başlıklar ve Alt-Başlıklar

Makaledeki ana başlıklar 12 punto, koyu (bold) ve tüm harfler büyük olacak şekilde olmalıdır. Takip eden alt başlıklar 12 punto, koyu, ancak bu kez sadece ilk harfleri büyük olacak şekilde olmalıdır. Üçüncü bir alt başlık halinde ise 12 punto, italik, normal (koyu değil) sadece ilk harfi büyük olmalıdır. Mümkün olduğunca az başlık kullanılmalı ve karışık numaralandırmalardan kaçınılmalıdır. Yazının başlık standardına uygun olması yayın sürecini hızlandıracaktır. Bu nedenle yazınızı göndermeden YBD kurallarına uygun hale getiriniz.

Metin içi Atıf:

YBD Harvard sistemini benimsemiştir. Bu nedenle atıfları yazı içinde parantezler ile yapınız. Metin içi atıflarda parantez içinde (Soyad, Yıl: Sayfa numarasına) mutlaka yer verilmelidir. Metin içinde verilen kaynaklar makalenin sonunda kaynakçada açıkça yazılmalıdır. Kaynakçada referans gösterimi için:

Kitap:

* Kitaplarda şu sıralama izlenmelidir:

Soyad, adı, (çalışmanın yayın yılı), Başlık, (Yayıncı) Basım Yeribaşlık, (basım yeri: yayıncı, yıl).

Makale:

Makalelerde şu sıra izlenmelidir:

Soyad, ad (çalışmanın yılı), Başlık, Dergi, cilt, sayı, ISSN numarası, sayfa aralıkları.

Kitap Tahlilleri

Kitap tahlilleri tüm yayın bilgilerini ve ISBN numarasını içermeli, biliniyorsa kitabın fiyatı da belirtilmelidir:

Alan Cassels, *Ideology & International Relations in the Modern World*, (Londra: Routledge, 1996). 302 sayfa. Kaynakça, dizin. \$14.99. ISBN.

Yazışma Adresi:

Yönetim Bilimleri Dergisi (YBD), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim Bilimleri Dergisi Yazı İşleri Editörlüğü, 17200, Ağaköy, Biga, Çanakkale

Tel: 0 286 335 87 38 **E-posta:** ybd@comu.edu.tr

Değerlendirme Süreci

Dergi yazışmalarını e-posta hesabı üzerinden yürütmektedir. Ancak makaleler dergipark sistemi üzerinden kabul edilmektedir. Yayınlanmak üzere gönderilen tüm çalışmalar ön incelemeye tabiidir ve yayıncı kuruluşlar da dâhil olmak üzere, hiçbir kurum ve kişiye bağlı olmaksızın inceleme bağımsız hakemler ve editörler tarafından gerçekleştirilir. Gönderilen çalışmalar ilk olarak editörler ve editörler kurulunun incelemesinden geçer. Bu safhada ilk olarak çalışmanın dergi kurallarına uygunluğu incelenir. Ardından makale alanında uzmanlığı ile tanınan üç ayrı hakeme gönderilir. Makalenin yayınlanabilmesi için en az iki hakemden ‘yayınlanabilir’ raporu alması gerekmektedir. Editörler ve hakemler incelemelerinde temelde şu üç kriterden hareket ederler: 1) Anlatım Kalitesi: Yazım stili, anlatımda akışkanlık, dilin doğru kullanımı, yazının planlaması ve yapısı vd. 2) Kaynakların Doğru Kullanımı: Dipnotlar ile yazı arasındaki uyum, dipnotlardaki bilgilerin eksiksiz ve doğru olması, dipnotların yeterliliği, yazı ile ilgili yeterli kaynağın kullanılıp kullanılmadığı vd. 3) Bilimsel Kalite: Çalışmanın bilim dünyasına katkısı, orijinalliği, yazarın iddialarını savunmadaki yeterliliği, yazının derinliği ve kalitesi. Hakemlerin raporları doğrultusunda gönderilen makale yayınlanır, düzeltilmek ve daha sonra yayınlanmak üzere yazara geri gönderilir veya yayınlanmaz. Her durumda yazar durumdan bilgilendirilir ve değerlendirme

süreci 6 ayı aşamaz. Gönderilen yazıların durumu editörlerden öğrenilebilir. Hakem raporları gizlidir ve dergi arşivlerinde 5 yıl süre ile saklanır.

Dergi, yazışmalarını Dergipark hesabı üzerinden yürütmektedir. YBD’de yayınlanmak üzere gönderilen yazıların yazarları kendilerine telif ödenmeyeceğini baştan kabul ederler. Makalenin dergide çıkacak son hali A4 kağıdı ebatlarında tüm kenarlardan standart girinti aralığında olacak şekilde stil ve yazım şekli bölümünde belirtildiği şekilde, yazarların isimi ve ünvanları belirtilerek dergiye iletilmelidir.

ABOUT THE AUTHORS

Selin KÜÇÜKKANCABAŞ (Asst. Prof. Dr.)

Currently is an Assistant Professor of Marketing in Management department at Trakya University. Received her Ph.D. in marketing from Bogazici University in 2011 and completed the PhD dissertation in the area of higher education marketing, which aimed to understand university choice decisions of prospective students through an integrative model. Academic interest areas cover subjects such as choice behavior, higher education marketing, sustainability, non profit marketing, marketing research, digital marketing.

Ecehan TURGUT (Doctorate Student)

She was born in İstanbul. She received her Business Administration degree from the Anadolu University in 2012. She completed her master's degree at Trakya University Institute of Social Sciences, Business Administration Department. Her doctorate, which she started in 2017 at Trakya University, Department of Business Administration, is at the thesis stage. Her research areas include marketing, social media and electronic word-of-mouth.

Çağatay AKDOĞAN (Res. Assist. Dr.)

He was born in Taraklı district of Sakarya in 1990. He completed his undergraduate education in Kocaeli University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business in 2012. He completed his master's degree in 2015 and Ph.D in 2019 at Trakya University, Department of Business Administration. He has been working at Trakya University, Department of Business Administration since 2014. His academic interest areas cover subjects such as neuromarketing, advertising, consumer behavior.

Yunus Emre TAŞGİT (Assoc. Prof. Dr.)

He received his associate professorship degree in Management and Strategy. After completing his doctoral studies with the thesis titled "The Relationships between Business Environment, Corporate Culture and Business Strategies" in the Department of Business Administration, Institute of Social Sciences, Gebze Institute of Technology, He worked as an assistant professor in the faculty of Business at Düzce University. He is an associate professor in the Department of Management and Organization of the Faculty of Business at Düzce University. His main academic interests are Strategic Management, Business Environments, Corporate Culture and Business Strategies.

Kübranur ÇAKIR

She completed his undergraduate studies in Business Information Management in Erdemli School of Applied Technology and Management at Mersin University. She completed the master's degree with the thesis titled "A Proposal for Developing a Scale to Determine Strategic Thinking Characteristics of Turkish Managers: The Case of Düzce Province" in the Department of Business Administration, Institute of Social Sciences, Düzce University. The main academic interests of the author: Purchasing Behavior, Strategic Thinking, Risk Attitude and Entrepreneurship and Small Business Management.

Mesut YÜCESAN (Assistant Proffesor)

Dr. Mesut YÜCESAN is an asistant proffesor at the Çanakkale Onsekiz Mart University. In 2009, he graduated from Dokuz Eylül University, Faculty of Economics and Administrative Sciences Department of Economics. In 2011 he graduated from Celal Bayar University, Institute of Social Sciences, Department of Economics Master Program. In 2017 he recieved his Ph.D from Çanakkale Onsekiz Mart University, Institute of Social Sciences, Department of Economics. He has several national and international publication.

Ahmet MUMCU (Assist. Prof.)

The author completed his undergraduate education in 2009 at Selcuk University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration. He completed his master's and Ph.D. at Tokat Gaziosmanpaşa University, Institute of Social Sciences, Department of Business Administration between 2012 and 2018. He started his academic career in 2015 as a research assistant at the Ordu University Ünye Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration. He continues to work as an Assistant Professor at the Department of Emergency Aid and Disaster Management, Faculty of Health Sciences, Tokat Gaziosmanpaşa University.

Kubilay ÖZYER (Prof. Dr.)

He graduated from Hacettepe University, Department of Business Administration in 1999. He completed her master's and ph.d. at Hacettepe University, Institute of Social Sciences, Department of Business Administration. He started his career as a research assistant in 2000 and continued with the title of assistant professor in 2010, associate professor in 2014, and professor in 2019. He continues to work as a faculty member at Tokat Gaziosmanpaşa University Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration.

Yasin GÜLTEKİN (Assist. Prof. Dr)

The author received his undergraduate degree in Public Relation from Selçuk University, master degree in International Trade and Transportation from London Metropolitan University and PhD degree in Business Administration from Trakya University. Following three years of private sector experience in marketing and international trade areas, he started his academic career at International Trade and Logistics Department at Çanakkale Onsekiz Mart University as a lecturer. He has still worked at the same department and he studies in the field of logistics and marketing.

Mustafa KAPLAN (Assist. Prof. Dr)

The author received his undergraduate degree in Economics from Uludağ University, master and PhD degree in Business Administration from Çanakkale Onsekiz Mart University. Following two years of private sector experience in sales and marketing, he started his academic career at International Trade and Logistics Department at Çanakkale Onsekiz Mart University as a research assistant. He has still worked at Faculty of Political Science and he studies in the field of marketing.

Emil AGHARZAYEV

He completed his undergraduate education in 2015 at Azerbaijan State University of Economics. He completed his master's degree in Global Marketing, at Marmara University Social Sciences Institute in 2019. He is currently working as a manager in a private company.

N. Ozan BAKIR (Asst. Prof. Dr.)

He gained his bachelor's degree from Marmara University, the Faculty of Business Administration in 2005. He received his master's degree and PhD degree in Product Management and Marketing, in 2007 and 2012, respectively, both from Marmara University Social Sciences Institute. His research areas are marketing research, consumer behaviour, brand management and retailing. He is an assistant professor since 2017 at the department of Marketing, Marmara University Faculty of Business Administration.

İlknur ESKİN (Asst. Prof. Dr.)

The author graduated from Mugla University - Faculty of Business Administration in 2000. She received her master's degree in 2004 in Çanakkale University - Institute of Social Sciences, Department of Business Administration. PhD degree from the Department of Business at University of Trakya in 2013. She currently works as an Assistant Professor in the De-

partment of Accounting at Trakya University. Her research interests include international financial reporting standards, internal control and corporate social responsibility reporting.

Gülşen YURDAKUL (Ph.D Student)

She received her bachelor's degree from Kırıkkale University Business Administration Department in 2015 and her master's degree from Kırıkkale University Business Administration Department in 2019. Yurdakul, who continues as a PhD student at Kırıkkale University, Department of Business Administration, continues her studies in organizational behavior, management sciences and human resources.

Melahat ÖNEREN (Associate Professor)

She was born in Salihli / Manisa in 1968. She graduated from Atatürk University, Department of Economics in 1992; she received his master's degree in Business Administration from Mustafa Kemal University in 1997; completed his PhD in 2007 at the Bucharest Academy of Economic Research. She has been working on management, organization and organizational behavior as an Associate Professor since 2020.

Ufuk BİNGÖL (Asst. Prof.)

He is a graduate of Anadolu University, Faculty of Economics, Public Administration. He completed his master's and doctoral studies at Sakarya University Institute of Social Sciences, Department of Labor Economics, Industrial Relations. Between 2002 and 2018, he worked as an IT Specialist and IT Department Manager in various public institutions. He is currently working as a faculty member at Bandırma Onyedi Eylül University. Doing research on Esports and Career Management and Esports economy, Dr. Ufuk BİNGÖL is currently the Vice Director of Bandırma Onyedi Eylül University Esports and Economics Research Center.

Yasin Nuri ÇAKIR (Lecturer)

He graduated from Aydın Adnan MENDERES University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Economics. He completed his postgraduate studies in the field of Finance at the same university. He still continues his doctorate studies at Bandırma Onyedi Eylül University, Institute of Social Sciences, Department of Economics. Yasin Nuri ÇAKIR, who conducts research on Esports and Career Management and Esports economy, is currently the Vice Manager of Bandırma Onyedi Eylül University Esports and Economics Research Center.

Oytun Boran SEZGİN (Asistant Professor Dr.)

He graduated from the Civil Engineering undergraduate program of the Middle East Technical University in 2007. He completed his Master's Degree in Management and Organization in 2011 and his PhD in Business Administration in 2015 at Dokuz Eylül University. He was appointed as an assistant professor in 2018. He is currently working as an asistant professor at DEU Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration. He studies more intensively in the fields of entrepreneurship and organizational behavior.

Zeki UÇAR (Associate Professor)

Zeki UÇAR completed his undergraduate degree in Business Administration at Anadolu University Faculty of Business in 2004, his master's degree in Management and Organization at Van Yüzüncü Yıl University, Institute of Social Sciences in 2009, and his doctorate degree in Business at Dokuz Eylül University Institute of Social Sciences in 2015. In 2016, he joined Bitlis Eren University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration as a lecturer. He received an associate professorship degree in the field of management and strategy in 2019. He is currently working as asistant professor at Bitlis Eren University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration. His research areas include organizational theories, behavior, strategy, leadership, psychological ownership, qualitative and quantitative research, quality, human resources management, etc.

NOTES FOR THE CONTRIBUTORS

Journal of Administrative Sciences Journal of Administrative Sciences (JAS or Yönetim Bilimleri Dergisi in Turkish) is a refereed journal and published twice a year. JAS publishes scholarly articles in English and Turkish languages. The journal is an independent publication in terms of scientific research and the editors decide its publication policy.

JAS focuses on scholarly articles on economics, politics, history, international relations, business, accounting and public administration in general from all over the world. The journal encourages interdisciplinary studies. Manuscripts submitted to JAS should be original and challenging, and should not be under consideration by another publication at the time of submission.

Previously published articles in other languages may be considered by the journal for the first publication English (Turkish) translation. In that case the author should so state at the time of submission, provide relevant written copyright approval by the publication to the JAS. We also welcome book reviews on recent relevant publications.

Articles submitted for consideration of publication are subject to peer review. The editorial board and editors takes consideration whether submitted manuscript follows the rules of scientific writing. The appropriate articles are then sent to three international referees known for their academic reputation in their respective areas. For the articles to be published, at least two 'accepted' reports from the referees are required.

The Editors and referees use three-step guidelines in assessing submissions: i) Literary quality: Writing style, usage of the language, organisation (paragraphing, syntax, flow etc.) ii) Use of references. Referencing, sources, relationships of the footnotes to the text. iii) Scholarship quality: Depth of research, quality; contribution, originality of the contribution (new and creative thought) and plausibility of the author's argument. Upon the referees' decision, the articles will be published in the journal, or rejected for publication. The review process lasts from five to 15 weeks. Questions regarding the status of submissions should be directed to the co-editors by e-mail at ybd@comu.edu.tr. The referee reports are kept confidential and stored in the archives for five years. The author could be asked for technical corrections by editors after the final draft of the article. The corrections should be made in 30 days by the author.

All manuscripts and editorial correspondence and inquiries should be addressed to the JAS Editorial Office.

Submission

We prefer electronic submission to **ybd@comu.edu.tr** as a Microsoft word attachment file. Please be sure that you received a confirmation from the Office. Manuscripts should be one-and-half spaced throughout (including all quotations and footnotes) on single sides of A4 paper. Standard margins on both sides of the page should be allowed. Pages should be numbered consecutively. The author should retain a copy, as submitted manuscripts cannot be returned. Full names of the author(s) should be given, an address for correspondence, and where possible a contact telephone number, fax number and e-mail address. Authors should pay particular attention to the accuracy and correct presentation of references.

Besides the manuscript a brief cv of the author should also be attached to the e-mail so that a registry is formed.

JAS uses Oxford Referencing System which consists of the following elements: i) Citations in the body of the paper, using a superscript (raised) number, generally at the end of a sentence. ii) A list of footnotes at the bottom (foot) of each page, for all citations on that page. These are known as endnotes if they appear at the end of a chapter, section or other division (for longer texts, for multi-author texts and for texts intended to be read as separate parts) iii) The bibliography should be provided at the end of the paper giving the details of each source referred to and possibly other materials consulted in preparing the paper.

Length

Articles as a rule should not exceed 8.000 words and should not be less than 4.000 words, not including footnotes and references. Book reviews should be about 2.500 wordlengths. Maximum 3.500 words for book reviews of two or more books.

Style and Proofs

Authors are responsible for ensuring that their manuscripts conform to the JAS style. Editors will not undertake retyping of manuscripts before publication. Please note that authors are expected to correct and return proofs of accepted articles within two weeks of receipt. The manuscript should be written by using Times New Roman 10 punt. Titles and Sub-Titles Titles in the article should be 11 punt, bold and in uppercase form. The sub-titles should be 11 punt and in the title case form. Single line width is preferred and A4 format is suitable.

Footnotes

Books

One author

Fernand Braudel, *A History of Civilizations*, (London: Penguin Books, 1993), p. 287.

Two authors

Yücel Acer ve İbrahim Kaya, *Uluslararası Hukuk, Temel Ders Kitabı*, (Ankara: USAK Publications, 2009), s. 10.

Three authors

Yücel Acer, İbrahim Kaya ve Mahir Gümüş, *Küresel ve Bölgesel Perspektiften Türkiye'nin İltica Stratejisi*, (Ankara: USAK Publications, 2009), s. 11.

More than three authors

Jaroslav Pelikan et al., *Religion and the University*, (Toronto: University of Toronto Press, 1964), p. 109. Editor(s) H.H. Rowley, (ed.), *The Old Testament and Modern Society*, (Oxford: Clarendon Press, 1951), p. 50. Urban T. Holmes and Kenneth R. Scholberg, (eds.), *French and Provincial Lexicography*, (Columbus: Ohio State University Press, 1960), p. 223-37.

Part of a Book

Dorothy Van Ghent, 'The Dickens World,' in George H. Ford and Lauriat Lane (ed.), *The Dickens Critics*, (Ithaca: Cornell University Press, 1961), p. 213-32.

Book Chapter or Article Cited From Another Source

John Roberts, 'Pipeline Politics', in Shirin Akiner (ed.), *The Caspian: Politics, Energy and Security*, (London: Routledge Curzon, 2004), cited in İhsan Bal and Süleyman Özeren, *Dünyadan Örneklerle Terörle Mücadele*, (Ankara: USAK Yayınları, 2010), p. 9.

Articles

Brian M. Pollins and Kevin P. Murrin, 'Where Hobbes Meets Hobson: Core Conflict and Capitalism', *International Studies Quarterly*, Vol. 43, No. 4, September 1999, p. 427-45.

Newspaper

Deborah Sontag, 'The Erdoğan Experiment', The New York Times, 11 May 2003.

Official Documents and Reports

Brussels European Council, Presidency Conclusions, 4-5 November 2005-14292/1/04 REV 2 International Atomic Energy Association, 'Implementation of the NPT Safeguards Agreement in the Islamic Republic of Iran', Report by Director General, GOV/2006/53, 31 August 2006.

Unpublished Thesis

Hasan Selim Özertem, 'Russia's Soft Power in the Post-Soviet Space', (Unpublished M.A. Thesis, Middle East Technical University, 2009), p. 9.

Paper Presented at a Conference or Meeting:

Mehmet Yegin, 'A New Schematic Model to Understand Formation of Public Opposition on Foreign Policy Issues', (paper presented at the annual meeting of the Midwest Political Science Association 67th Annual National Conference, Chicago, USA, May 2009), p. 9.

Web Sources

Ross Anderson, Economic and Security Resource Page, <http://www.cl.cam.ac.uk/~rja4/econsec.html>, (accessed: May 12, 2009) Blaine Harden, 'North Korea Fires Sixth Missile in a Week', The Washington Post, 30 May 2009, http://www.washingtonpost.com/wpdyn/content/article/2009/05/29/AR_2009052900235.html (accessed: June 9, 2009)

Important Note: Please do not use Op.cit, Supra note or similar referencing style. If you want to mention the same source for second of more times: If you use a footnote and want to use it immediately after please use 'Ibid' (italic) If you use a footnote and want to use it in other pages please use this style: • For first use: Fernand Braudel, *A History of Civilizations*, (London: Penguin Books, 1993), p. 287. • For second use: Braudel, *A History of...*, p.35

Book Reviews

Book reviews should be preceded by full publication details including price and ISBN number: Alan Cassels, *Ideology & International Relations in the Modern World*, (London: Routledge, 1996). 302 pages. Biblio., index. \$14.99. ISBN.

Biography

Current and recent academic and professional affiliations and recent major publications for the Notes on Contributors should be supplied with the articles. It should not exceed 100-word.

Abstract

The authors should send a 150-word abstract of the manuscripts.

Contact Information

For more information about the journal feel free to contact with the editors. JAS / YBD, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Prof. Dr. Ramazan Aydın Yerleşkesi, Ağaköy, Biga, Çanakkale, TÜRKİYE.

Phone: +90 (286) 335 8738 Fax: +90(286) 3358736

Web: <http://ybd.comu.edu.tr> / E-mail: ybd@comu.edu.tr

