

# SOSYAL VE EKONOMİK DEĞİŞİM DAVRANIŞI ÖLÇEĞİ UYARLAMA VE KARŞILAŞTIRMA ÇALIŞMASI

## Social and Economic Change Behavior Scale Adaptation and Comparison Study

**Vildan DURMAZ**

vkorul@eskisehir.edu.tr  
0000-0003-3649-1780

**Yılmaz YILDIRIM**

yyildirim1983@hotmail.com  
0000-0002-1765-7258

### ÖZET

Sosyal ve ekonomik değişim davranışları bireyin davranışlarını hangi nedene dayalı olarak yapıldığını açıklamaya çalışan bir teoridir. Bu çalışmada öncelikle sosyal ve ekonomik değişim davranışları kavramları açıklanmış daha sonra Türkçe'ye çevirisi yapılan anketin uyarlama, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarına yönelik bir yöntem sunularak elde edilen bulgular tartışılmıştır. Elde edilen sonuçlar ile 'Türkçe'ye çevrilen anketin geçerlilik ve güvenilirliğinin yüksek olduğu kanıtlanmıştır ve Türkiye'de yapılacak olan araştırmalarda kullanılacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Sosyal Değişim, Ekonomik Değişim, Havayolu Pilotu, Davranış

### ABSTRACT

Social and economic exchange behaviour is a theory that tries to explain the reasons for the behaviour of the individual. In this study, initially, the concepts of social and economic exchange behaviours were explained, then a method for the adaptation, validity and reliability studies of the questionnaire translated into Turkish was presented and the findings were discussed. With the results obtained, the validity and reliability of the questionnaire translated into Turkish have been proven to be high and can be used in studies to be conducted in Turkey.

**Keywords:** Social Exchange, Economic Exchange, Airline Pilot, Behaviour

## 1. GİRİŐ

Sosyal ve ekonomik değişim teorisi, alan yazında "çalışan – örgüt" ilişkisini anlamak adına önem kazanmış ve örgütlerdeki değişim davranışını anlamak için en etkili çerçevelerden biri olmuştur (Cropanzano ve Mitchell, 2005: 874 – 900; Shore vd., 2009: 289 – 302). Dinamikleri anlık değişebilen çevrede sosyal ve ekonomik değişim davranışlarına sahip olan örgüt bireylerini tanımak, bir örgütün değişime neden olacak belirsizliklerle başa çıkma ve buna yanıt verme konusunda hazır olma yeteneği sağlamak için bir süreç olarak ortaya çıkmıştır. Bu çalışma ile Türkçe alan yazına geçerliği ve güvenilirliği olan bir anket kazandırmanın yanında, işletmelerin personellerinin davranışlarını anlamalarını kolaylaştıracak bir ankete sahip olmaları sağlanmıştır.

## 2. KAVRAMSAL OLARAK SOSYAL VE EKONOMİK DEĞİŞİM

### 2.1. Sosyal ve Ekonomik Değişim Davranışının Boyutları

Ekonomik değişim var olan değişimlerin para, statü ve güç üzerinden değişimin sağlanması şeklinde açıklanmıştır (Wan ve Antonucci, 2016: 1-9). Ekonomik değişim teorisindeki merkez öncül sağlanacak faydanın, harcanılan maliyetleri karşılayıp karşılamaması ve rasyonel bir değişim olmasıdır (Lavrakas,

2008). Ekonomik değişim teorisine göre sağlanacak faydanın maliyetleri karşılaması durumunda, örgütte çalışan bireyin bu maliyetleri yerine getireceği öngörülmektedir. Ancak maliyet-fayda ilişkisinin eşit veya sağlanan faydanın daha fazla olması durumunda bireyin örgüt ile olan ilişkisini keseceği veya sağladığı faydayı azaltacağı varsayılmaktadır. Yapılan bir araştırmada, çalıştıkları iki gruba anketleri doldurmaları için verilen ücretin aynı miktarda olmasına rağmen (verilen ücretler farklı isimler ile adlandırılmıştır: “anket ücreti” ve “katılım için teşekkür”) “anket ücreti” olarak para alan bireylerin, diğer gruba göre ankete daha fazla yanıt verdiği gözlemlenmiştir (Biner ve Kidd, 1994: 483–492). Bu örnekten yola çıkıldığında anketi dolduranların rasyonel bir bakış açısı ile maliyet – fayda ilişkisini tamamen aldıkları ücret ile değerlendirdikleri görülmektedir. Bununla birlikte ekonomik değişimlerde kararlar nadiren tek bir faktörle sınırlıdır ve bu da rasyonel karar verme ile karışırılır (Blau, 1964).

Değişim veya Sosyal Değişim Teorisi (SDT) çoğu sosyal davranışın, bireyin başkalarına karşı eylemlerinin bir çeşit orantılı geri dönüş ile sonuçlanacağı beklentisine dayanan sosyal yapı modelidir (Reber ve Reber, 2009). Sosyal etkileşimleri, katılımcıların adil ya da adil olarak nitelendirilen sınırlar dâhilinde faydalarını (aldıkları ödüller - yaptıkları maliyetler) maksimize etmeye çalıştıkları bir değişim olarak öngören teorisinin (VandenBos, 2015) özü karşılıklılık normudur. İnsanların aldıkları faydalar için karşılık vermeleri beklenir. SDT, insanların sosyal ilişkilerde adalet aradıklarını belirten ve ilişkideki her bir tarafın sonuçlar (faydalar) ve girdiler (ilişkiye getirilen kaynaklar) aynı oranda olduğu zaman adaletin varlığını korunduğuna inanılan eşitlik teorisine benzemektedir. SDT’ de sosyal ve maddi kaynak alışverişinin insan etkileşiminin temel bir biçimi olduğu varsayılmaktadır. Teoride ödül ve maliyet olarak yer alan davranışlar iki farklı şekilde açıklanmaktadır. Birinci davranış tamamen ekonomik olarak açıklanan ve parasal bir karşılık ile sonuçlanırken, ikinci davranış sosyal davranışlar olarak tanımlanmıştır. Her ne kadar para gibi ekonomik ödüller önemini korusa da bireysel fayda, kişisel tatmin ve sosyal kabul gibi sosyal ödüller, ekonomik ödüllerin önüne geçmektedir (Lambe vd., 2001: 1-36). Ayrıca bireyin davranışı maliyet olarak ve karşılığında alacağı davranışlar veya beklentiler de ödül olarak tanımlanmıştır.

**Tablo 1. Kısa Dönemli Stratejik Birlikler: Sosyal Değişim Bakış Açısı\***

Sosyal Değişim Teorisi	Ekonomik Değişim Teorisi
<ul style="list-style-type: none"> <li>Kaynak alışverişini şekillendiren sosyal ilişkilere ve kişisel bağlara odaklanır,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alışverişini yönetme mekanizması olarak fiyata odaklanır,</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ekonomik ve ekonomik olmayan değişimlerin birleşimlerini inceler,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sadece ekonomik değişimleri inceler,</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Değişim gönüllüdür,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Değişim zorunludur,</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Değişim açıkça sözleşmeli değildir,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Değişim açıkça sözleşmelidir,</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Değişim sosyal bir sistem içinde gerçekleşir.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Değişim bir pazar içinde gerçekleşir.</li> </ul>

**Kaynak:** Bignoux, 2006: 615-627.

\* Yılmaz Yıldırım yayınlanmış doktora tezinden alıntıdır.

Homans (1958) ile başlayan ve Blau (1964) ile genel değişim yaklaşımı getirilen teorisinin başlangıcı Skinner’ ın (1938) organizmaların davranışına kadar ilişkilendirilebilmektedir. Skinner’ ın (1938) yaptığı araştırmada yer alan değer, ödül ve benzeri kavramlar Homans (1958) tarafından bu teoride kullanılmış ve bunların eşitliği üzerine odaklanılmıştır. Bununla birlikte, Thibaut ve Kelley’ nin (1959) ikili ilişkilerin araştırılması Homans’ ın (1958) araştırmalarını genişleten niteliktedir. Thibaut ve Kelley (1959), bireyin seçilen davranışlar yoluyla bir ilişkide kendi sonuçlarını tek taraflı olarak etkileyebileceği anlamına gelen

refleksif kontrol kavramını ortaya çıkartmışlardır (Roeckelein, 2006). Bireyler ilişkilerde maliyetleri asgari düzeye indirerek ödülleri azami düzeye çıkartmaya çalışmaktadır. Blau (1964) ise karşı taraftan beklenen ve genellikle gerçekleştirilen davranışlar ile motive olan bireylerin gönüllü davranışlarını SDT olarak tanımlanmıştır. Zevkler, tatminkârlık, doyumlar da dâhil olmak üzere olumlu pekiştirme kaynakları ödül olarak tanımlanabilirken, karşılığında verilen davranışlar ise maliyetler ve kaynaklar olarak tanımlanabilir. Maliyetler (ceza ve kaybedilen ödüller), üç ana başlık altında incelenebilir. Bunlar:

- Yatırım, başkalarını ödüllendirmek için kullanılacak becerilerin geliştirilmesi için harcanan zaman ve çaba;
- Doğrudan maliyetler, başka bir şey karşılığında başkasına verilen kaynak;
- Fırsat, başka bir yerde var olacak ödül kaybı.

Kaynaklar ise kişilerarası iletilebilecek her şey (mal, malzeme veya sembolik madde dâhil olmak üzere davranış şekilleri) olarak tanımlanmıştır. Bu durumda, Blau' nun (1964) çıkış noktasına göre aşağıdaki denklem oluşturulabilir.

$$\text{İlişkilerden kâr} = \text{Etkileşimin ödülleri} - \text{Etkileşimin maliyetleri}$$

Eğer ilişkiden elde edilen sonuç pozitif çıkar ise, birey var olan ilişkiye devam etme eğilimi gösterir. Eğer sonuç negatif ise, beklenti bireyin sahip olduğu ilişkiyi bitirmesi veya maliyetleri azaltması yönündedir (Blau, 1964).

Blau' ya (1964) göre insanları bir birey olarak örgütlere bağlayan en önemli güç sosyal cazibedir. Bu tanıma göre yüksek ödüller öneren örgütler çekici olarak öngörülebilir. Örgütlerin sundukları ödüller sosyal bağları güçlendirirken, yetersiz ödüller sosyal bağların yok olmasına neden olmaktadır. Ödüllerin türleri ise içsel ve dışsal olarak belirtilmiştir. Blau' ya (1964) göre 6 tip sosyal ödül bulunmaktadır. Bunlar kişisel cazibe, sosyal kabul, sosyal onay, sözsüz hizmetler, saygı / itibar, uyum / güç olarak sıralanmaktadır. İçsel ödüller ise başka faydalar elde edebilmek adına yeni araçlar sağladıkları için değil, var oldukları için zevkli bulunan ve bireyleri güdüleyen ödüllerdir. Dışsal ödüller elde edildikleri örgütten bağımsız olarak kazanılabilir. Başka bir deyişle, dış fayda olarak kabul edilen ödüller, örgütün kendisinden değil, örgüt sayesinde iletişim kurulan başka bir örgütten sağlanmaktadır. Ayrıca dış ödüllere ulaşma isteği, daha ileri bir amaç için araç görevini görür (Blau, 1964). Şekil 1'de SDT' nin tarihi kısaca açıklanmıştır.

### Şekil 1. Sosyal Değişim Teorisinin Tarihi



**Kaynak:** Yılmaz Yıldırım doktora tezinden alıntıdır.

Sonuç olarak Blau' nun (1964) önermeleri aşağıdaki şekilde özetlenebilir (Bulkan, 2013):

- Sosyal ödüllere duyulan arzu, insanın birbirleriyle değişim ilişkilerine girmesine yol açar;
- Karşılıklı sosyal değişimler insanlar arasında güven ve sosyal bağlar yaratır. Tek taraflı hizmetler güç ve durum farkları yaratır;
- Güç farklılıkları kuruluşları mümkün kılar. İktidarın adil kullanımı toplumsal onayı ve gücün haksız kullanılmasını toplumsal reddi doğurur;
- Eğer astlar, üstün davranışlarının cömertçe güç verdiğini toplu olarak kabul ederse, üstün gücünü meşru kılacaklardır;
- İstikrarlı organizasyon için meşru güç gereklidir;
- Eğer astlar topluca haksız güç egzersizi yaşarlarsa, bir muhalefet hareketi gelişecektir.

SDT' nin temeli bireylere örgüt tarafından verilen hakların ve ödüllerin tatminkâr seviyede olmasının nedeni bireylerin örgüt için bazı sorumlulukları üstlenmesini sağlamayı amaçlamasına dayanmaktadır (Masterson ve Stamper, 2003: 473-490). Bu açıklamada ilk taraf olarak birey ve örgütten bahsedilmiştir. Bu durumda birey ve örgüt arasındaki bağların karşılıklı çıkar ilişkisine dayandığı söylenebilir. Yani ödül beklentisinde olan birey ve çalışanından da beklentiye giren örgüt ikilisi arasında alışveriş devam ettiği sürece iletişimin devam edeceği öngörülmektedir. Bireyin beklentisi, harcadığı maliyetin karşılığında sahip olduğu veya olacağı ödül oranını arttırmaya çalışmaktır (Homans, 1958). Aynı durum SDT kapsamında örgüt için de geçerli olmaktadır. Yani bir tarafın ödül seviyesi artarken, diğer tarafın maliyeti artacaktır. Bu da SDT' nin kapsamında bir tarafın sosyal değişimden beklenen faydayı sağlayamaması anlamına gelebilir. Sürecin devam etmesi için bir orantı gerekliliği tartışılabilir. Sadece ödülleri, maliyetlerinin üstünde olan birey veya örgüt için SDT' den bahsedilebilir.

Teori karşılıklı ilişkilerin gereksinimi olan maliyetler ve ödüller olarak şekillenmeye başlamaktadır. Sosyal değişim sürecinin başlaması için bireyin bir beklentisinin oluşması gerekmektedir. Aynı zamanda birey için ödüllerin artması durumunda, ödülleri veren tarafın beklentilerinde de artış gözlemlenecektir (Heath, 2013). Tek tarafın beklentilerinin karşılanmaması durumunda da sonuç verilen maliyetlerin azalmasına veya ilişkinin tamamen sonlandırılmasına neden olacaktır (Thibaut ve Kelley, 1959). Örneğin araştırma evrenini oluşturan Türkiye merkezli havayolu işletmelerinin yazın daha yoğun bir program ile uçtuğu Devlet Hava Meydanları İşletmesi' ne ait istatistikî bilgilerde yer almaktadır. Bu durumda işletmeler için en kârlı yöntem kendi işletmelerinde çalışan pilotların yıllık izinlerini kışa denk gelecek şekilde ayarlamasıdır. Böylece yazın artan pilot ihtiyacını sahip olduğu pilot kaynağı ile karşılayacaktır. Ancak belirli bir süre aynı işletmede görev yapan pilotların beklentileri sadece kış aylarında değil, uçuşların yoğun olduğu yaz aylarında da izne çıkmak olacaktır. Bu durumda havayolu pilotları için bir ödül oluşurken, işletme açısından bakıldığında da bir maliyet (pilotlarını yazın izne göndermek) ortaya çıkacaktır. Havayolu pilotları için maliyet, belirli bir süre zarfında azami limitler aşılmadan yoğun tempoda çalışmak, gerekirse boş günlerinde de uçuşa gitmek olabileceği gibi, havayolu işletmesi için ödül, uçuş değişikliğinin oluşması durumunda yedek olarak fazladan pilot bulundurmadan boş günlerinde müsait olan pilotları uçurmak olarak kabul edilebilir.

## 2.2. Türkiye' de Yapılan Çalışmalar

15 Kasım 2021 tarihine kadar Sosyal ve Ekonomik Değişim üzerine yapılan araştırmalarda, anket uygulama konusunda herhangi bir örneğe rastlanılmamıştır. Bununla birlikte Türkçe alan yazında bu

konu hakkında araştırmalar oluşturulmaya başlanmıştır. Araştırmacı tarafından Türkçe' ye çevrilen Sosyal ve Ekonomik Değişim Davranış Ölçeği, alan yazında ilk defa yer almıştır.

### **3. ARAŞTIRMANIN AMACI**

Oluşturulan kuramsal çerçeve içinde bu araştırmanın amacı, Sosyal ve Ekonomik Değişim Davranış Ölçeğinin Türkçe' ye uyarlanması, ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğine ilişkin bulguların ortaya konulmasıdır.

### **4. YÖNTEM**

#### **4.1. Sosyal ve Ekonomik Değişim Ölçeği**

Çalışmada kullanılan ölçek Shore ve diğerleri (2009: 289-302) tarafından hazırlanmış ve 2 farklı boyut araştırılmıştır. Sosyal değişim davranışları sergileyen bireylerin tanımlanması için 8 madde ve ekonomik değişime önem veren bireylerin davranışlarını ölçen 9 madde ile anket oluşturulmuştur. Oluşturulan ankete örnek olarak alırım / uygularım gibi yargı cümleleri kullanıldığı gibi, anket 5'li likert tipi ölçek kullanılarak değerlendirilmiştir.

#### **4.2. Türkçe' ye Çeviri Çalışması**

Ölçeğin Türkçe' ye uyarlanmasında Basım ve Şeşen (2006) tarafından da kullanılan ve Brislin ve diğerleri (1973) tarafından önerilen yöntem uygulanmıştır. Bu model sırası ile aşağıdaki gibi şekillenmiştir:

- Anketin Türkçe' ye çevirisi;
- Hazırlanan çevirinin değerlendirilmesi;
- Çevrilen anketin tekrar İngilizce' ye çevrilmesi;
- Yapılan çevirinin değerlendirilmesi;
- Son değerlendirme.

İlk İngilizce – Türkçe çeviri birbirinden bağımsız ve İngiliz dili ve edebiyatı mezunu 3 kişi tarafından yapılmıştır. Çevirmenlerden bir tanesi araştırmacının kendisi, ikincisi uluslararası bir inşaat firmasında İngilizce – Türkçe ve Türkçe – İngilizce çevirilerden sorumlu bir yönetici, 3. kişi ise bir üniversitede İngiliz Dili ve Edebiyatı bölümünde görev yapmaktadır. Yazar dışında çeviri yapan kişilere konu hakkında bilgi verilmiş ve çevirinin İngilizce kelime anlamlarına en yakın kelimeler ile çevrilmesi istenmiştir. Oluşan Türkçe anket 'Türkiye' de bir havayolu işletmesinde pilot alımlarında görevli insan kaynakları uzmanı, uluslararası bir firmada Doğu Avrupa insan kaynakları direktörü ve ana işletme konusu havaalanları olan uluslararası bir firmada görev yapan insan kaynakları direktörü olan 3 uzman tarafından değerlendirilmiştir. Türkçe ve İngilizce çevirilerin karşılaştırılması ve anketin özelliğini kaybetmemesi için gereken düzenlemeler yapıldıktan sonra Türkçe anket İngiltere' de bir kolejde İngilizce öğretimliği yapan ve anadili Türkçe olan bir kişi ve Türkiye' de özel bir kolejde İngilizce bölüm başkanı olan bir kişi tarafından tekrar İngilizce' ye çevrilmiştir. Yapılan çevirilerde bazı eş anlamlı kelimeler dışında farklı anlamlara neden olabilecek kelimeler ile karşılaşılmamıştır. Anketin son hali, Türkiye' de bir üniversitede İngilizce hazırlık bölümünde görev yapan öğretim üyesi, Türk Dili ve Edebiyatı bölümünde görev yapan öğretim üyesi, çalışma ekonomisi alanında uzman öğretim üyesi, yönetim bilimleri alanında uzman öğretim üyesi ve havacılık yönetiminde uzman öğretim üyesi tarafından oluşan uzman grup tarafından kontrol edilmiştir. Türkçe hazırlanan ölçekte oluşan cümlelerin İngilizce' de yer alan anket ile uyumlu

olup olmadığı bu aşamada tekrar gözden geçirilmiştir. Gerekli düzenlemeler yapıldıktan sonra Türkçe çevirinin asıl çeviriye uyduğuna ve bu alanda yapılacak olan araştırmalar için kullanılabilir olduğuna karar verilmiştir.

### 4.3. Örneklem

İlk örneklem grubu Covid-19 kısıtlamalarının yavaş yavaş tekrar devreye sokulması gibi görülen kamu kurum ve kuruluşlarında dönüşümlü, esnek ve uzaktan çalışmaya izin verilmesinin başlangıcı olan 26 Ağustos 2020 tarihine kadar anketi dolduran havayolu pilotlarıdır. Bu tarihten sonra uçuş sayılarında bir önceki aylara göre tekrar azalma olduğu gibi, Covid19 kısıtlamaları artarak devam etmiştir. Yapılan araştırmada kullanılan yöntem olan kolayda örnekleme tekniği ile toplanan anket sayısı 102 olup herhangi bir kayıp veri veya geçersiz anket tespit edilmemiştir. İlk örneklem grubunun 102 kişi olduğu katılımcıların 24' ü kadın (%23.5), 78'i erkektir (%76.5). Pilotların %43.1' i bekâr, %56.9'u evli iken, %58.8' i çocuk sahibi olmadığını, %19.6'sı 1 çocuğa ve %21.6'sı 2 veya 3 çocuğa sahip olduklarını belirtmişlerdir. Anketi yanıtlayanların %31.4' ü havayolu sponsorluğunda pilotaj eğitimini alırken, %20 .6'sı yurt içinde bir havacılık kurumundan, %15.7'si devlet üniversitelerin pilotaj bölümünden ve yine %15.7' si harp okullarından, geriye kalan %8.8' lik kısım özel üniversitelerden, %7.8' lik kısım ise yurt dışından eğitimlerini aldıklarını belirtmiştir.

Araştırmanın ikinci örneklem grubu ise 26 Ağustos 2020 tarihinden sonra anketi tamamlayan 382 kişilik bir gruptan oluşmaktadır. 3 adet geçersiz anket tespit edilen ve 379 anket ile değerlendirilen ikinci örneklemin 49' u kadın (%12.9), 330'u erkektir (%87.1). Pilotların %51.2' si bekâr, %48.8'i evli iken, %51.2' i çocuk sahibi olmadıklarını, %21.1'i 1 çocuğa, %26.6'sı 2 veya 3 çocuğa ve %1.1'i 4 çocuğa sahip olduklarını belirtmişlerdir. Anketi yanıtlayanların %7.4' ü havayolu sponsorluğunda, %35.6'sı yurt içinde bir havacılık kurumunda, %14.2'si devlet üniversitelerin pilotaj bölümünde, %21.9' u harp okullarında, geriye kalan %6.6' lık kısım özel üniversitelerde ve %14.2' lik kısım ise yurt dışında pilotaj eğitimlerini tamamladıklarını belirtmiştir.

## 5. BULGULAR

Tabloların anlaşılabilirliği adına ifadeler Ekonomik ve Sosyal olarak iki bölüme ayrılmış ve aşağıdaki kısaltmalar şeklinde adlandırılmıştır:

- Organizasyonum ile olan ilişkim tamamen profesyonel bir ilişki- Çalışırım ve karşılığında maaşımı alırım. (Ekonomik 1 / E1)
- Organizasyonumun uzun vadede benim için ne yaptığını değil, sadece şu anda ne yaptığını umursarım. (Ekonomik 2 / E2)
- İşim için harcadığım çaba, aldığım maaş ve olanaklar ile eşittir. (Ekonomik 3 / E3)
- Benim için beklenenden fazlasını yaptıklarını gördükten sonra, organizasyonumun için daha fazla emek harcamak isterim. (Ekonomik 4 / E4)
- Organizasyonumdan ne kazandığımı ve benim ne kattığımı çok dikkatli bir şekilde takip ederim. (Ekonomik 5 / E5)
- Organizasyonumdan gerçekten beklediğim tek şey emeğimin karşılığının ödenmesidir. (Ekonomik 6 / E6)
- Çalışma durumumu tanımlamanın en doğru yolu, emeğimin karşılığında adil bir ücret aldığımı



söylemektir. (Ekonomik 7 / E7)

- Organizasyonum ile olan ilişkim kişisel değil- işe duygularımı çok az katarım. (Ekonomik 8 / E8)
- Görevimin gerektirdiği şeyi yaparım, çünkü sadece bana bunun için para verilir. (Ekonomik 9 / E9)
- Organizasyonum bana önemli bir yatırım yapmıştır. (Sosyal 1 / S1)
- Bugün işte yaptığım şeyler uzun vadede organizasyondaki pozisyonuma fayda sağlayacaktır. (Sosyal 2 / S2)
- Organizasyonum ile olan ilişkimde çok fazla karşılıklı fedakârlık bulunur. (Sosyal 3 / S3)
- Organizasyonum için gösterdiğim çabalarımın hiçbir zaman ödüllendirilmeyeceğinden endişe ederim. (Sosyal 4 / S4)
- Kısa vadede gereğinden fazla çalışmayı önemsemiyorum - eninde sonunda organizasyonum tarafından ödüllendirileceğimi bilirim. (Sosyal 5 / S5)
- Organizasyonum ile ilişkim karşılıklı güvene dayanır. (Sosyal 6 / S6)
- Organizasyonum için yüksek menfaat gözetmeye çalışırım çünkü organizasyonumun bana sahip çıkacağına güvenirim. (Sosyal 7 / S7)
- Her ne kadar her zaman hak ettiğim takdiri kazanamasam da, çabalarımın gelecekte organizasyonum tarafından ödüllendirileceğini bilirim. (Sosyal 8 / S8)

İlk aşamada birinci örnekleme ait veriler yapı geçerliğinin incelenmesi amacı için faktör analizine tabi tutulmuş ve faktör analizinde kullanılan “Varimax” eksen döndürmesi tekniği ile verinin faktör analizine uygunluğuna bakılmıştır. KMO test sonucu 0.905 ve Bartlett testi de anlamlı sonuç vermiştir ( $p < 0.05$ ). Bu değerler sonucunda örneklem boyutunun yeterli olduğu ve verilerin normal dağılım gösterdiği söylenebilmektedir.

### 5.1. Geçerlilik Bulguları

Faktör analizi sonucunda Tablo 2’ ye göre öz değeri 1’ den büyük iki faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Bu yapı daha önce hazırlanan orijinal yapı ile uyumluluk göstermektedir (Shore vd., 2009: 289-302).

Araştırmanın ikinci safhasında ise ikinci örneklem tarafından doldurulan anketlerde faktör analizi uygulanmıştır. Ölçeğin yakınsama ve ayrışma geçerlilikleri kontrol edilmiştir. Tablo 2’ ye göre ikinci örneklem grubunda yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ortaya, ilk araştırmaya yakın faktör yük değerleri ve açıklanan varyanslar ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlar ise ilk araştırmayı doğrulamaktadır.

**Tablo 2. Sosyal ve Ekonomik Değişim Davranışlarının Faktör Yük Değerleri ve Ortak Varyansları**

Faktör	Faktör Yüğü			
	Örneklem 1		Örneklem 2	
	Öz değeri	%Varyans	Öz değeri	%Varyans
Ekonomik	10,800	63,540	12,046	70,86
Ekonomik1	0,911		0,929	
Ekonomik2	0,700		0,854	
Ekonomik3	0,839		0,843	
Ekonomik4	0,883		0,863	
Ekonomik5	0,875		0,893	

Faktör	Faktör Yüğü			
	Örneklem 1		Örneklem 2	
	Öz değeri	%Varyans	Öz değeri	%Varyans
Ekonomik6		0,870		0,910
Ekonomik7		0,880		0,911
Ekonomik8		0,847		0,883
Ekonomik9		0,750		0,859
Sosyal	2,14	12,57	1.276	7,51
Sosyal1		0,854		0,886
Sosyal2		0,799		0,869
Sosyal3		0,824		0,910
Sosyal4		0,374		0,675
Sosyal5		0,887		0,897
Sosyal6		0,902		0,906
Sosyal7		0,936		0,931
Sosyal8		0,928		0,921

İlk yapıda ölçeğin açıklanan toplam varyans değeri 76.12 iken, ikinci örnekleme bu değeri 78.37'dir. Ölçeğin yakınsama geçerliğinin belirlenmesi için hazırlanan değişkenlerin korelasyonları Ek A' da verilmiş ve korelasyon değerleri incelendiğinde de boyutların tümünde anlamlı ve yüksek korelasyonlar görülmüştür ( $p < 0.01$ ). Ayrıca, Şencan'a [30] göre ayrılma geçerliğinde, maddeler arasındaki korelasyon katsayıları düşük ise ayrılma geçerliğinin sağlandığından bahsedilmektedir.

Yapılan analiz sonucu aynı boyutta yer alan maddeler arasındaki katsayıların yüksek, farklı boyutta yer alan maddeler arasındaki katsayıların düşük olduğu göz önünde tutulur ise araştırmacı tarafından Türkçe'ye çevrilen ölçeğin yakınsama ve ayrılma geçerliliklerine sahip olduğu söylenebilir.

## 5.2. Güvenirlik Bulguları

17 maddeden oluşan Sosyal ve Ekonomik Değişim Davranışları ölçeğine güvenirlilik analizi yapılmıştır. Cronbach's Alpha değerleri anketin kabul edilebilir güvenirliliğe ulaştığını göstermiştir. İlk örneklem için, ekonomik değişim  $\alpha = 0.956$  ve sosyal değişim  $\alpha = 0.940$  iken, sosyal değişim sorularından olan 4. öğenin çıkartılması durumunda  $\alpha = 0.958$ 'e çıkmıştır. İkinci örnekleme ise Cronbach's Alpha değerleri ekonomik değişim için  $\alpha = 0.965$ , sosyal değişim için  $\alpha = 0.958$  çıkmıştır. İlk örneklem için geçerli olan sosyal değişim sorularından 4. öğenin çıkartılması durumunda ise ikinci örnekleme sosyal değişim  $\alpha = 0.962$  olacaktır. Cronbach's Alpha değerinin yükseltilmesi amacı ile sosyal değişim davranışını ölçeğinden 4. öğe anketten çıkartılmıştır.



## 6. SONUÇ

Basım ve Şeşen'in [28] de belirttiği gibi sosyal araştırmalar için hazırlanan ve uygulanan ölçüm araçları, dilin yapısı, kullanım şekli ve genel olarak kültürel farklılıklardan dolayı çalışmaların amacına yönelik geçerliliğini kaybedebilir. Bu nedenle, orijinal dilde kullanılmayan ölçüm araçlarının geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları zorunlu olmaktadır.

Faktör analizi yapıldıktan sonra yakınsama ve ayrışma geçerlilikleri araştırılan Türkçe ölçeğin faktör yapısı ile orijinal ölçek benzerlik göstermektedir. Korelasyon sonuçları ölçeğin yakınsama ve ayrışma geçerliliğinin olduğunu göstermektedir. Bu sonuca bağlı olarak, araştırmacı tarafından hazırlanan Türkçe ölçek, Türkçe olarak yapılacak olan araştırmalar için geçerli bir ölçek olarak kabul edilmektedir.

Orijinal araştırmada yer alan ve insan ilişkilerini iki farklı bakış açısında değerlendiren sosyal ve ekonomik değişim bakış açısı, yapılan araştırmada da yinelenmiştir. Havayolu pilotları üzerine yapılan araştırmada sosyal değişim bakış açısına sahip insanların daha az ekonomik değişime değer verdikleri gözlemlenirken, ekonomik değişim bakış açısına sahip insanların da daha az sosyal değişime değer verdiklerini göstermiştir. Bu durum orijinal ankette yapılan araştırma ile uyumluluk göstermektedir.

Anket Türkçe alan yazında ilk defa kullanıldığından dolayı sadece araştırmada yer alan sonuçlara bakarak kesin bir yargıya sahip olmak mümkün olmayacaktır. Bununla birlikte bu alanda yapılacak olan çalışmalara veri kaynağı olarak yardımcı olacaktır. Anketin farklı sektörlerde kullanılması ise genel olarak sosyal ve ekonomik değişim davranışlarının ayırt edilmesinde ve bu konu hakkında Türkçe alan yazının daha da gelişmesine yardımcı olacaktır.

## 7. KAYNAKÇA

- Alessio, J. C. (1990). A synthesis and formalization of Heiderian balance and social exchange theory. *Social Forces*, 68(4), 1267–1285.
- Altman, I., Taylor, D. A. (1973). *Social Penetration: The Development of Interpersonal Relationships*. Holt, Rinehart and Winston, New York.
- Aronson, E. (1972). *The Social Animal*. Viking Press, New York.
- Basım, N. ve Sesen, H. (2006). "Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği uyarlama ve karşılaştırma çalışması" *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 64(4), 83-102.
- Bignoux, S. (2006). "Short-term strategic alliances: A social exchange perspective". *Management Decision*, 44(5), 615-627.
- Biner, P. ve Kidd, H. (1994). "The interactive effects of monetary incentive justification and questionnaire length on mail survey response rates". *Psychology and Marketing*, 11(5), 483–492.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. John Wiley & Sons, Inc., New York.
- Brislin, R. M., Lonner, W. J., Thorndike, R. M. (1973). *Cross – Cultural Research Methods*. John Wiley & Sons, Inc., New York.
- Bulkan, S. "Blau' s Social Exchange Theory", <https://www.slideshare.net/SinemBulkan/blaus-social-exchange-theory>, 14.06.2013.
- Cropanzano, R., Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874 – 900.
- Foa, U. G., Foa, E. B. (1974). *Societal structures of the mind*. Thomas, Springfield.
- Gergen, K., Greenberg, M., Wills, R. (1980). *Social Exchange: Advances in Theory and Research*. Springer Science & Business Media, New York.

- Heath, R. L. (2013). *Encyclopedia of Public Relations*. SAGE Publications, Inc., California.
- Homans, G. C. (1958). "Social behavior as exchange". *American Journal of Sociology*, 63(3), 606, 1958.
- Masterson, S. S., Stamper, C. L. (2003). Perceived organizational membership: an aggregate framework representing the employee-organization relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 473–490.
- Lambe, C. J., Wittmann, C. M. and Spekman, R. E. (2001). Social exchange theory and research on business to business relational exchange. *Journal of Business to Business Marketing*, 8(3), 1- 36.
- Lavrakas, D. (2008). *Encyclopedia of Survey Research Methods (1st Ed.)*. SAGE Publications Inc., California.
- Reber, A.S., Reber, E, S. (2009). *The Penguin Dictionary of Osychology*. Penguin, New York.
- Roeckelein, J. E. (2006). *Elsevier's Dictionary of Psychological Theories*. Elsevier Science.
- Shore, L. M., Coyle-Shapiro, J. A., M., Chen, X. P. ve Tetrick, L. E. (2009). "Social exchange in work settings: Content, process, and mixed models", *Management and Organization Review*, 5(3), 289 – 302.
- Simpson, R. L. (1973). *Theories of Social Exchange*. General Learning Press, New Jersey.
- Skinner, B.F. (1938). *The Behavior of Organisms: An Experimental Analysis*. Appleton-Century, New York.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Geçerlilik ve Güvenirlik*. Seçkin Matbaası, Ankara.
- Thibaut, J. W., Kelley, H. H. (1959). *The Social Psychology of Groups*. John Wiley & Sons, New York.
- VandenBos, G. R. (2015). *APA Dictionary of Psychology*. American Psychological Association.
- Wan, W. H. ve Antonucci, T. C. (2016). *Social Exchange Theory and Aging*. *Encyclopedia of Geropsychology*, 1–9, Springer, Singapore.
- Y. Yıldırım, "Havayolu İşletmelerinde Görev Alan Pilotların Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Sosyal ve Ekonomik Değişim Davranışlarının Aracılık Etkisi: Türk Havayolu İşletmelerinde Bir Araştırma," *Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi*, 2021.

SOSYAL VE EKONOMİK DEĞİŞİM DAVRANIŞI ÖLÇEĞİ UYARLAMA VE KARŞILAŞTIRMA ÇALIŞMASI  
Social and Economic Change Behavior Scale Adaptation and Comparison Study

Ek A. Ölçekte Yer Alan Değişkenler Arası Korelasyonlar

		Korelasyonlar															
Boyut	Ort.	Std. Sp.	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	S1	S2	S3	S5	S6	S7
Ekonomik1	3,31	1,356															
Ekonomik2	2,71	1,466	,719**														
Ekonomik3	2,89	1,337	,728**	,687**													
Ekonomik4	3,04	1,570	,747**	,655**	,645**												
Ekonomik5	3,06	1,403	,814**	,687**	,666**	,692**											
Ekonomik6	3,15	1,558	,852**	,769**	,670**	,742**	,747**										
Ekonomik7	3,02	1,472	,808**	,722**	,691**	,748**	,819**	,764**									
Ekonomik8	2,82	1,471	,793**	,795**	,646**	,687**	,772**	,795**	,723**								
Ekonomik9	3,07	1,502	,779**	,744**	,662**	,609**	,723**	,761**	,736**	,759**							
Sosyal1	3,44	1,561	-,616**	-,625**	-,559**	-,556**	-,602**	-,660**	-,605**	-,632**	-,646**						
Sosyal2	3,53	1,398	-,592**	-,625**	-,526**	-,516**	-,576**	-,606**	-,585**	-,622**	-,586**	,763**					
Sosyal3	3,37	1,577	-,656**	-,686**	-,526**	-,609**	-,633**	-,693**	-,608**	-,677**	-,669**	,741**	,708**				
Sosyal5	3,15	1,502	-,720**	-,660**	-,518**	-,666**	-,634**	-,740**	-,685**	-,677**	-,687**	,710**	,710**	,793**			
Sosyal6	3,26	1,418	-,596**	-,635**	-,483**	-,543**	-,552**	-,614**	-,548**	-,622**	-,634**	,691**	,722**	,767**	,731**		
Sosyal7	3,43	1,443	-,671**	-,670**	-,548**	-,594**	-,660**	-,680**	-,626**	-,694**	-,700**	,770**	,740**	,813**	,810**	,801**	
Sosyal8	3,28	1,468	-,690**	-,694**	-,540**	-,636**	-,620**	-,723**	-,657**	-,674**	-,690**	,750**	,724**	,816**	,870**	,756**	,835**

\*\* 0,01 düzeyinde anlamlı (N=379)

Ort. : Ortalama, Std. Sp.: Standart Sapma