



**T.C.
HİTİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**MESLEKİ GELECEK ZAMAN BEKLENTİSİNİN
BİREYSEL ÇIKTILAR ÜZERİNE ETKİSİNİN
BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

Doktora Tezi

Coşkun AKÇA

Çorum 2021

**MESLEKİ GELECEK ZAMAN BEKLENTİSİNİN BİREYSEL
ÇIKTILAR ÜZERİNE ETKİSİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK
BİR ARAŞTIRMA**

Coşkun AKÇA

**Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı**

Doktora Tezi

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. İrfan ÇAĞLAR**

Çorum-2021

KABUL VE ONAY

Coşkun AKÇA tarafından hazırlanan *Mesleki Gelecek Zaman Beklentisinin Bireysel Çıktılar Üzerine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma* başlıklı bu çalışma, 10/02/2021 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza

(Prof. Dr. Fatih DUMAN) (Başkan)

İmza

(Prof. Dr. İrfan ÇAĞLAR) (Danışman)

İmza

(Doç. Dr. Gökben BAYRAMOĞLU)

İmza

(Doç. Dr. Mustafa KARACA)

İmza

(Dr. Öğr. Üyesi Ali BAYRAM)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

Prof. Dr. Muhammed Asif YOLDAŞ

Enstitü Müdürü

T.C.
HİTİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yaptığımı beyan ederim (10/02/2021).



Coşkun AKÇA

ÖZET

AKÇA, Coşkun. *Mesleki Gelecek Zaman Beklentisinin Bireysel Çıktılar Üzerine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*, (Doktora Tezi), Çorum, 2021.

Bu çalışmada gelecek zaman beklentisi kavramının mesleki yaşamdaki yansımalarının neler olacağı oraya konulmaya çalışılmıştır. Mesleki gelecek zaman beklentisi, bir kişinin gelecek zamanını iş bağlamında algılaması olarak tanımlanır. Mesleki gelecek zaman beklentisi, insanların mesleki geleceklerinde kalan zamanı ve ne kadar fırsat algıladıklarını yansıtmaktadır. Çalışanların mesleki gelecek zaman beklentilerinin yüksek olması kurumsal açıdan avantaj sağlarken, mesleki gelecek zaman beklentilerinin düşük olması durumunda ise kurumsal açıdan dezavantajlara yol açmaktadır. Yüksek mesleki gelecek zaman beklentisi örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi istenen davranışları artırırken; olumsuz bir mesleki gelecek zaman algısı sinik çalışanlara, tükenmişliğe, yüksek personel devir hızına ve çalışanlarda işten ayrılma niyeti gibi istenmeyen davranışlara yol açmaktadır. Akademisyenler özelinde düşünüldüğünde ise eğitim süreçleri, kariyer basamakları arasındaki geçişin subjektifliği, üniversitelerin ve üst kurumların kadro politika ve uygulamaları en alt kademede yer alan araştırma görevlilerinden en üst düzeyde yer alan kişilere kadar mesleki geleceğe ilişkin olumsuz algıların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Çalışma çerçevesinde mesleki gelecek zaman beklentisinin iş tatmini, duygusal bağlılık, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırma amacı doğrultusunda hazırlanan veri toplama aracı ile Fırat Üniversitesinde farklı unvanlarda görev yapmakta olan 449 akademisyenden veri elde edilmiştir. Toplanan verilerin güvenilirlik ve geçerliliğini tespit edebilmek için içsel tutarlılık, tanımlayıcı istatistikler, keşifsel ve doğrulayıcı faktör analizlerinden faydalanılmıştır. Araştırma hipotezlerinin test edilmesi aşamasında ise yapısal eşitlik modelinden yararlanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda mesleki gelecek zaman beklentisinin iş tatmini ve duygusal bağlılık üzerinde pozitif; tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkileri olduğu ortaya konulmuştur.

Anahtar Kavramlar: Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi, İş Tatmini, Duygusal Bağlılık, Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti

ABSTRACT

AKÇA, Coşkun. *A Research to Determine the Effect of Occupational Future Time Perspective on Individual Outputs*, (Doctoral Dissertation), Çorum, 2021.

In this study, it is tried to put what the reflections of the concept of future time perspective in occupational life will be. Occupational future time perspective is defined as a person's perception of future time in the context of work. Occupational future time perspective reflects how many opportunities and how much time people perceive in their occupational future. While the high occupational future time perspective of employees provide an organizational advantage, it causes organizational disadvantages in case of low occupational future time perspective. While high occupational future time perspective increases desired behaviors such as organizational commitment, organizational identification, job satisfaction and organizational citizenship behavior; a negative perception of occupational future time leads to cynical employees, burnout, high turnover rate and undesirable behaviors such as the intention to leave the job. When considered specifically for academicians, educational processes, the subjectivity of the transition between career steps, the staff policies and practices of universities and higher institutions lead to the emergence of negative perceptions about the occupational future from research assistants at the lowest level to the highest level. Within the framework of the study, the effects of occupational future time perspective on job satisfaction, affective commitment, burnout and turnover intention are tried to be revealed. Data were obtained from 449 academicians working in different titles at Firat University through the data collection tool prepared in line with the purpose of the research. Internal consistency, descriptive statistics, exploratory and confirmatory factor analyzes were used to determine the reliability and validity of the collected data. During the testing of research hypotheses, the structural equation model was used. As a result of the analysis, occupational future time perspective has positive effect on job satisfaction and affective commitment; It has been shown to have negative effects on burnout and intention to quit.

Key Words: Occupational Future Time Perspective, Job Satisfaction, Affective Commitment, Burnout, Intention to Quit

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	i
ABSTRACT.....	ii
İÇİNDEKİLER	iii
TABLOLAR LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xi
ÖNSÖZ.....	xii
GİRİŞ.....	1
I. PROBLEM DURUMU.....	2
II. ARAŞTIRMANIN AMACI	6
III. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	6
IV. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI	6
V. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLERİ.....	7
IV. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	7

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL TEMELLER VE KAYNAK ARAŞTIRMASI

1.1. MESLEKİ GELECEK ZAMAN BEKLENTİSİ.....	8
1.1.1. Zaman.....	8
1.1.2. Zaman Beklentisi	10
1.1.3. Dengeli Zaman Perspektifi	13
1.1.4. Zaman Beklentisi Boyutunun Kavramsallaştırılması	15
1.1.4.1. Zaman Tutumları.....	17
1.1.4.2. Zaman Yönelimi/Oryantasyonu	18
1.1.4.3. Zaman İlişkisi.....	18
1.1.4.4. Zaman Sıklığı.....	20
1.1.4.5. Zamanın Varlığı ve Anlamı	20
1.1.5. Metabilişsel Süreçlerin Zaman Perspektifindeki Rolü.....	21
1.1.6. Zamansal Metabilişsel Teoriye Doğru	23

1.1.7. Gelecek Zaman Yönelimi.....	25
1.1.7.1. Gelecek Yöneliminin Üç Bileşen Modeli.....	26
1.1.8. Gelecek Zaman Beklentisi.....	29
1.1.8.1. Gelecek Zaman Perspektifi Yapıları: Kavramsal Bir Model.....	31
1.1.8.2. Belirli Yaşam Alanlarında Gelecek Zaman Beklentisi	33
1.1.8.3. Aracı ve Düzenleyici Olarak İş Yerinde Gelecek Zaman Beklentisi.....	38
1.1.9. Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi	40
1.1.9.1. Yaş ve Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi	41
1.1.9.2. Fırsatlara Odaklanma	43
1.1.9.3. Mesleki Gelecek Zaman Beklentisinin Öncülleri	45
1.1.9.4. Mesleki Gelecek Zaman Beklentisinin Sonuçları	46
1.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	49
1.2.1. Örgütsel Bağlılık Modelleri.....	51
1.2.1.1. O'Reilly ve Chatman'ın Örgütsel Bağlılık Modeli	51
1.2.1.2. Allen ve Meyer'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli	52
1.2.1.3. Cohen'in Dört Bileşenli Bağlılık Modeli	57
1.2.2. Örgütsel Bağlılığın Öncülleri	60
1.2.2.1. Yaş.....	60
1.2.2.2. Kültür.....	62
1.2.2.3. İş Kontrolü ve İş Güvencesizliği	62
1.2.2.4. Kariyer Gelişimi.....	63
1.2.3. Örgütsel Bağlılık İçin Engeller	63
1.2.4. Örgütsel Bağlılığın Faydaları	65
1.3. İŞ TATMİNİ.....	66
1.3.1. İş Tatminini Etkileyen Faktörler	68
1.3.1.1. İçsel Faktörler	68
1.3.1.2. Dışsal Faktörler	69
1.3.2. İş Tatmini ile İlgili Motivasyon Teorileri	72
1.3.2.1. Kapsam Teorileri.....	72
1.3.2.2. Süreç Teorileri	78
1.4. İŞTEN AYRILMA NİYETİ.....	81
1.4.1. İşten Ayrılma Niyeti Karar Süreci	82
1.4.2. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler	84

1.4.3. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları	86
1.4.4. İşten Ayrılma Niyetinin Önlenmesi	89
1.5. TÜKENMİŞLİK	91
1.5.1. Maslach ve Jackson Tükenmişlik Modeli	93
1.5.2. İşle İlgili Stres ve Tükenmişlik Arasındaki Farklar	95
1.5.3. Tükenmişliğin Semptomları ve Olası Sonuçları.....	97
1.5.4. Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler	99
1.5.4.1. Bireysel Faktörler	100
1.5.4.2. Örgütsel Faktörler	101
1.5.5. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yöntemleri	102
1.5.5.1. Bireysel Müdahaleler	102
1.5.5.2. Örgütsel Müdahaleler	103
1.6. LİTERATÜR TARAMASI	104

İKİNCİ BÖLÜM

MATERYAL VE YÖNTEM

2.1. ANA KÜTLE VE ÖRNEKLEM	108
2.2. VERİ TOPLAMA ARACININ HAZIRLANMASI	109
2.2.1. Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi Ölçeğine İlişkin Pilot Uygulama	111
2.2.2. Araştırma İfadelerinin Güvenilirlik Değerleri	113
2.3. VERİLERİN TOPLANMASI VE ANALİZİ	114

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI VE TARTIŞMA

3.1. DEMOGRAFİK UNSURLARA İLİŞKİN DAĞILIM.....	115
3.2. DEĞİŞKENLERE İLİŞKİN TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER	116
3.2.1. Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	117
3.2.2. İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	117
3.2.3. Duygusal Bağlılık Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	118
3.2.4. Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	119

3.2.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	119
3.3. KEŞİFSEL FAKTÖR ANALİZİ SONUÇLARI	120
3.3.1. Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları	120
3.3.2. İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları	121
3.3.3. Duygusal Bağlılık Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları	122
3.3.4. Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları.....	123
3.3.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları ..	124
3.4. DOĞRULAYICI FAKTÖR ANALİZİ SONUÇLARI.....	124
3.4.1. Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	125
3.4.2. İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	126
3.4.3. Duygusal Bağlılık Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	127
3.4.4. Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	127
3.4.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	128
3.5. KORELASYON ANALİZİ SONUÇLARI	129
3.6. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN TEST EDİLMESİ	131
3.6.1. Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi ile İş Tatmini Arasındaki İlişkilere Yönelik Yol Analizi Sonuçları.....	133
3.6.2. Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilere Yönelik Yol Analizi Sonuçları.....	135
3.6.3. Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkilere Yönelik Yol Analizi Sonuçları.....	137
3.6.4. Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilere Yönelik Yol Analizi Sonuçları	139
3.7. ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ	141
SONUÇ VE ÖNERİLER	143
KAYNAKÇA.....	152
EKLER.....	192
EK-1 Veri Toplama Aracı.....	192
EK-2 İzin Yazısı	194
EK-3 Etik Kurul Onayı.....	195

EK-4 Ölçek Kullanım İzni	196
ÖZGEÇMİŞ	197



TABLolar LİSTESİ

Tablo	Sayfa
Tablo 1.1. Zimbardo Zaman Perspektif Envanteri.....	12
Tablo 1.2. Gelecek Zaman Perspektifi Yapıları.....	31
Tablo 1.3. Gelecek Zaman Beklentisi Üzerine Yapılmış Ampirik Çalışmalar	38
Tablo 1.4. İçerik Teorisinde İhtiyaçların Karşılaştırılması.....	77
Tablo 1.5. İşten ayrılma Niyetini etkileyen faktörler	85
Tablo 1.6. İşten Ayrılmanın Pozitif Sonuçları	86
Tablo 1.7. İşten Ayrılmanın Negatif Sonuçları.....	87
Tablo 1.8. Tükenmişlik Modelleri	94
Tablo 1.9. İş Stresi ve/veya Tükenmişlikle İlgili Psikososyal Risk Faktörlerinin	95
Tablo 1.10. Tükenmişlik Semptomları.....	98
Tablo 2.1. $\alpha= 0.05$ İçin Örneklem Büyüklükleri	108
Tablo 2.2. Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi Ölçeğine İlişkin Pilot Araştırma Sonuçları	112
Tablo 2.3. İfadelere İlişkin Güvenilirlik Katsayıları	113
Tablo 3.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri ve Verilen Yanıtların Dağılımları ..	115
Tablo 3.2. Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	117
Tablo 3.3. İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	118
Tablo 3.4. Duygusal Bağlılık Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	118
Tablo 3.5. Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	119
Tablo 3.6. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	119
Tablo 3.7. Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi.....	121
Tablo 3.8. İş Tatmini Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi	121
Tablo 3.9. Duygusal Bağlılık Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi	122
Tablo 3.10. Tükenmişlik Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi.....	123
Tablo 3.11. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi	124
Tablo 3.12. Uyum İndekslerinde Yer Alan Kriterlerin Açılımları.....	125
Tablo 3.13. Uyum İyiliği İndeks Değerleri	125

Tablo 3.14. Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi Ölçeği Uyum İyiliği İndeks Değerleri	126
Tablo 3.15. İş Tatmini Ölçeği Uyum İyiliği İndeks Değerleri	126
Tablo 3.16. Duygusal Bağlılık Ölçeği Uyum İyiliği İndeks Değerleri	127
Tablo 3.17. Tükenmişlik Ölçeği Uyum İyiliği İndeks Değerleri.....	128
Tablo 3.18. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Uyum İyiliği İndeks Değerleri	128
Tablo 3.19. Korelasyon Analizi Sonuçları	130
Tablo 3.20. Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi ile İş Tatmini Arasındaki İlişkilere Yönelik Uyum İyiliği İndeks Değerleri.....	135
Tablo 3.21. Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilere Yönelik Uyum İyiliği İndeks Değerleri	137
Tablo 3.22. Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkilere Yönelik Uyum İyiliği İndeks Değerleri.....	139
Tablo 3.23. Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilere Yönelik Uyum İyiliği İndeks Değerleri	141
Tablo 3.24. Araştırma Hipotezlerinin Kabul & Ret Sonuçları	142

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil	<u>Sayfa</u>
Şekil 1.1. Araştırmanın Modeli.....	7
Şekil 1.2. Zaman Beklentisi Boyutunun Kavramsal Modeli	16
Şekil 1.3. Gelecek Yöneliminin Üç Bileşen Modeli	27
Şekil 1.4. Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli.....	57
Şekil 1.5. Cohen'in Dört Bileşenli Bağlılık Modeli.....	58
Şekil 1.6. Cohen'in (2007) Örgütsel Bağlılığın Geliştirilmiş Modeli.....	59
Şekil 1.7. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	73
Şekil 1.8. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi.....	75
Şekil 1.9. Vroom Motivasyon Modeli.....	79
Şekil 1.10. Lawler-Porter Motivasyon Modeli	79
Şekil 1.11. İşten Ayrılma Karar Süreci	83
Şekil 3.1. Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler	134
Şekil 3.2. Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkiler	136
Şekil 3.3. Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkiler	138
Şekil 3.4. Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler	140

KISALTMALAR LİSTESİ

AGFI	:Adjusted Goodness Fit Index
AMOS	:Analysis Of Moment Structures
CFI	:Karşılaştırmalı Uyum İndeksi
df	:Degree of Freedom
DZP	:Dengeli Zaman Perspektifi
DFA	:Doğrulayıcı Faktör Analizi
GFI	:Goodness Fit Index
GZB	:Gelecek Zaman Beklentisi
GZO	:Gelecek Zaman Oryantasyonu
KFA	:Keşifsel Faktör Analizi
KMO	:Kaiser-Meyer-Olkin
MGZB	:Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi
N.	:Ankete Katılanların Sayısı
p	:Anlamlılık Düzeyi
pp.	:Pages
R²	:Squared Multiple Correlations
r	:Korelasyon Katsayısı
RMSEA	:Root Mean Square Error Of Approximation
SEM	:Structural Equation Modelling
s.	:Sayı
Sd	:Serbestlik Derecesi
sig.	:Significant
SPSS	:Statistical Package For The Social Sciences
ss.	:Sayfalar
SST	:Sosyo-Duygusal Seçicilik Teorisi
vd.	:ve diğerleri
χ^2	:Chi-square
YEM	:Yapısal Eşitlik Modellemesi
ZTPI	:Zimbarado Time Perspective Inventory

ÖNSÖZ

Öncelikle, bu araştırmanın başından sonuna kadar yardımını esirgemeyen, değerli hocam ve danışmanım sayın Prof. Dr. İrfan ÇAĞLAR'a çok teşekkür ederim. Tez konusunun belirlenmesinde destek olan, araştırma sürecinde bana zaman ayıran ve beni yönlendiren hocam, Dr. Ali Bayram'a teşekkürü borç bilirim.

Tez jürimde yer alarak tezin geliştirilmesinde katkı sağlayan değerli hocalarım Prof. Dr. Fatih DUMAN, Doç. Dr. Gökben BAYRAMOĞLU ve Doç. Dr. Mustafa KARACA'ya teşekkürlerimi sunarım.

Doktora sürecimdeki desteklerinden dolayı Prof. Dr. Mehmet TAŞPINAR, Prof. Dr. Selahattin KAYMAKCI, Öğr. Gör. Samet KOYUNCU ve Tosya Meslek Yüksekokulunda görev yapan arkadaşlarıma ayrı ayrı teşekkür ediyorum.

Araştırmanın veri toplama sürecinde her türlü kolaylığı sağlayan, Fırat Üniversitesi öğretim elemanlarına teşekkür ederim.

Tüm öğrenim hayatım boyunca beni maddi ve manevi olarak destekleyen ve bugünlere gelmemde büyük emekleri olan aileme teşekkürlerimi sunarım.

GİRİŞ

İnsanların zaman algıları, birçok alanda insan davranışını etkilediğinden dolayı uzun süredir üzerinde çalışılan bir olgudur. Lewin (1939), uzun bir süre önce, insanların gelecek zamanları hakkında düşünme tarzlarının mevcut davranışlarını etkilediğini öne sürmüştür. Gelecek zamana ilişkin bireylerin değerlendirmeleri, beklentileri ve inançları yaşamın tüm evresindeki kararları etkileyebilmektedir.

İş yaşamı açısından çalışanların geleceğe yönelik bu odağı açıklamaya çalışan kavramlardan biri de son yıllarda ortaya çıkan mesleki gelecek zaman beklentisi kavramıdır. Demografik, ekonomik ve toplumsal değişiklikler nedeniyle birçok çalışan amaçlarına ulaşabilmek için daha uzun süre beklemek ya da alternatifleri aramak zorunda kalmaktadır. Ayrıca geçici işçiliklerin artması ve iş güvenliğinin azalmasından dolayı bireylerin kendi kariyerlerini yönetmek için uzun vadeli sorumluluk almaları giderek daha fazla beklenmektedir (Gubler vd., 2014). Çalışanların mesleki geleceklerini öngörmek ve planlamak için uzun vadeli bir bakış açısını benimsemeleri gerekmektedir. Zacher ve Frese (2009), yaşam boyu gelişim literatüründeki araştırmalara dayanarak mesleki gelecek zaman beklentisi kavramını bireylerin istihdam bağlamında geleceklerine ilişkin algıları olarak tanımlamışlardır.

Literatür incelendiğinde 2009 yılına kadar hiçbir araştırmanın mesleki bağlamda, gelecek zaman beklentisinin öncüllerini ve sonuçlarını ampirik olarak incelemediği görülmektedir. Literatürdeki bu boşluğu gidermek için Zacher ve Frese (2009) gelecek zaman beklentisini mesleki bağlama uyarlamışlardır. 2009 yılından sonra yapılan çalışmalar incelendiğinde mesleki gelecek zaman beklentisinin iş tutumları ve performans üzerinde önemli etkileri olduğu görülmektedir. İş tutumları açısından bakıldığında mesleki gelecek zaman beklentisinin iş tatmini, örgütsel bağlılık, işe bağlılık, duygusal tükenme, emeklilik niyeti, işe devam etme niyeti, başarı motivasyonu ve öğrenme motivasyonu gibi birçok önemli çıktı üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir. Performans açısından ise hem görev hem de bağlamsal performansın önemli bir öncülü olduğu görülmektedir (Rudolph vd., 2018).

Mesleki gelecek zaman beklentisinin hem örgütlerin başarısı hem de çalışanların performansları üzerinde önemli etkileri olan iş tatmini, duygusal bağlılık, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin araştırılması bu çalışma çerçevesinde ele alınan

konuları oluşturmaktadır. Bu çerçevede çalışmanın birinci bölümünde mesleki gelecek zaman beklentisi, örgütsel bağlılık, iş tatmini, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti kavramları açıklanmıştır ve literatür taramasına yer verilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde ana kütle ve örneklem, veri toplama aracının hazırlanması ve orijinal dili İngilizce olan mesleki gelecek zaman beklentisi ölçeğine ilişkin pilot uygulama sürecine yer verilmiştir. Çalışmanın üçüncü ve son bölümünde ise alan araştırmasının uygulaması ve sonuçlarına ilişkin istatistikî modeller ve analiz sonuçları açıklanmıştır.

I. PROBLEM DURUMU

Hayattaki başarılar sınırlı bir süre içinde gerçekleştirilmelidir. Becerilerin, bilginin ve yüksek uzmanlık düzeylerinin edinilmesi dikkate alındığında, bu durum oldukça fazla zaman almaktadır (Ericsson ve Charness, 1994). Bir alandan diğerine etkili bir şekilde geçme yeteneği ciddi bir şekilde sınırlıdır. Fries'e (1983) göre kişinin hayatını sürdürebilmesi için gereken sürenin ciddi sınırları vardır. Bu nedenle zaman konusu araştırmacıların ve uygulayıcıların sürekli ilgisini çekmektedir. Zaman, değerinin başka hiçbir varlık ile karşılaştırılamayan, sahip olmak istenilen bir varlıktır. Zaman, yaşamda harcanan bir ortamın önemli bir parçasıdır. Geçmişte yaşanmış zaman, şimdi yaşanan zaman ve öngörülen zaman bireysel farklılıklara, düşüncelere, duygulara ve yaşam evrelerine dayanarak deneyimlerle iç içe geçmiş kişisel görüşlerin ürünleridir (Hendricks ve Peters, 1986, s. 662). Zamanın nasıl yönetileceği sorunu 1950'ler ve 1960'larda tartışılmıştır ve bazı araştırmacılar tarafından mesleğe ilişkin zaman sorunlarının nasıl ele alınacağı konusunda yöntemler önerilmeye başlanmıştır (örneğin, Drucker, 1967; Mackenzie, 1972).

Zaman geçmiş, şimdi ve gelecek olmak üzere üç ayrı unsurun toplamı olarak incelenmektedir. Geçmiş, şimdiki ve gelecek olarak adlandırılan farklı zaman çerçeveleri bireylerin tecrübelerini anlamlandırmalarında büyük ölçüde etkilidir (Zimbardo ve Boyd, 1999). Geçmiş zaman, zaman içinde belirli bir noktadan önce meydana gelmiş olaylar olarak tanımlanırken; şimdiki zaman, doğrudan algılanan olaylarla ilişkili zaman olarak geçmişin hatırlanması ya da geleceğin tahmini olarak tanımlanabilir. Gelecek zaman, şu andan sonraki belirsiz zaman dilimidir. Gelecek, öngörülen zaman çizelgesinin gerçekleşmesi beklenen kısmıdır ve boyutuna bağlı olarak sınırlı ve ölçülebilir ya da potansiyel olarak sınırsız olduğu düşünülmektedir. Zaman beklentisi, insanların nasıl karar verdiğini anlamak için potansiyel olarak faydalı bir yol sağlamaktadır. Özellikle,

Zimbardo ve arkadaşları 40 yılı aşkın bir süredir insanların zaman beklentilerine dayanarak kararlar aldıklarını ifade etmektedir (Zimbardo vd., 2017, s. 16):

- Geçmiş güçlü bir yönelime sahip insanlar kararlarını ve eylemlerini mevcut deneyimlerden ziyade anılara dayandırır.
- Şimdiki zamanda güçlü bir yönelime sahip insanlar, fiziksel ve sosyal ortamlarında olup bitenlere cevap veren kararlar alırlar.
- Gelecekteki yönelimi güçlü olan kişiler kararlarını gelecek senaryolarının beklentilerine dayandırır.

Gelecekle ilgili alınacak kararların zaman beklentisine dayandığı görülmektedir.

Bu durum insanların hem yaşantıları hem de kariyerleri ile ilgili kararları almalarında gelecek zaman beklentisinin önemini ortaya çıkarmaktadır. Gelecek zaman beklentisinin kavramsallaştırılması, insan motivasyonu ve davranışının hem teorik hem de deneysel olarak inceleyen araştırmacılar için büyük ilgi kaynağı olmuştur. 1950-1990 yılları arasında yapılan çalışmalarda, araştırmacılar gelecek zaman beklentisinin yapısını genelleştirme ve genişletme eğilimindeydiler. Erikson (1956), geleceği düşünme yeteneğinin, bilişsel olarak yaş ilerledikçe oluşan insani gelişmenin bir yönü olduğunu belirtmektedir. Yeni çalışmalar, önceki araştırmacılar tarafından sunulan ayrımlardan ve tanımlardan yola çıkarak, kişinin hayatındaki gelecekteki olayları düşünmek için bir yetenek olarak kavramsallaştırarak gelecek zaman beklentisini daha geniş bir şekilde açıklamışlardır (Koposko, 2016, s. 16). Gelecek zaman beklentisi, bireylerin geleceğinde ne kadar zamana sahip olduklarını ve o zamanı nasıl algıladıklarını açıklamaktadır (Cate ve John, 2007).

Sosyo-duygusal seçicilik teorisi (SST; Carstensen, 2006) değişen bir “zamansal ufku” motivasyonel sonuçlarına odaklanmaktadır. SST, bireylerin gelecekle ilgili sınırlı veya açık uçlu olarak algılarına göre hedef seçeceğini varsaymaktadır (Lang ve Carstensen, 2002). Buna göre gelecek zaman beklentisi, “bireyin yaşamak için kalan zamanına ve/veya o zamandaki mevcut fırsatlara ve hedeflere ilişkin algıları” olarak tanımlanmaktadır (Lang ve Carstensen, 2002, s. 125). Gelecekte meydana gelebilecek olan olaylara açık uçlu bir odaklanma, gelecekte yeni hedefler, planlar ve olasılıklarla dolu uzun bir zamana sahip olduğu inançlarını ifade eder. Sınırlamalara (kapalı uçlu) odaklanma ise kişinin kısıtlamalar ve sınırlı olasılıklarla karakterize edilmiş kısa bir gelecek zaman inancı anlamına gelir (Zacher ve De Lange, 2011). Bu açık uçlu ve sınırlı perspektif, gelecek zaman beklentisinin hem fırsat hem de zaman boyutunu

kapsamaktadır. Bu nedenle çalışanlar, zamanlarının tükenmesine rağmen geleceklerinin fırsatlarla dolu olduğunu algılayabilirler (Akkermans, 2016, s. 421).

Gelecek zaman beklentisi genellikle belirli bir yaşam alanının zaman açısından temsil edilmesi veya gelecekteki olayların şimdiden tahmin edilmesi olarak tanımlanır (Nuttin ve Lens, 1985). Yaşam perspektifinden bakıldığında, gelecek zaman beklentisi, yaşlı insanların daha sınırlı bir gelecek zaman perspektifine sahip olma eğilimi gösterecek şekilde yaşlanma süreciyle ilgilidir. Gelecek zaman beklentisi, değerli hedeflere (Weikamp ve Göritz, 2015) ve gelecekteki sonuçlara ulaşmada etkili olduğu düşünülen faaliyetlere veya görevlere katılmaya yönelik motivasyonel bir güç olarak teorileştirilmiştir (McInerney, 2004). Yaşam boyu sürdürülebilir kariyer, bir kişinin ihtiyaçlarını ve isteklerini karşılayan ve bireyin fırsatlarına ve çevresinin kısıtlamalarına uyan bir kariyer yolunu ifade eder (Zaniboni vd., 2015).

İş yaşamı açısından bakıldığında ise çalışanların geleceğe yönelik bu odağı açıklamaya çalışan kavramlardan biri de mesleki gelecek zaman beklentisi kavramıdır. 2009 yılına kadar hiçbir araştırmanın mesleki bağlamda, gelecek zaman beklentisinin öncüllerini ve sonuçlarını ampirik olarak incelemeyeği görülmektedir. Literatürdeki bu boşluğu gidermek için Zacher ve Frese (2009) gelecek zaman beklentisini mesleki bağlama uyarlayarak, mesleki gelecek zaman beklentisi kavramını oluşturmuşlardır. Mesleki gelecek zaman beklentisi, bir kişinin gelecek zamanını iş bağlamında algılaması olarak tanımlanır (Topa ve Zacher, 2018, s. 2). Zacher ve Frese (2009), mesleki gelecek zaman beklentisini, çalışanların kariyerlerinde kalan süre ve fırsatlara odaklanma konusundaki algıları olarak tanımlamaktadır. Bir yandan, işyerinde fırsatlara odaklanma, bireyin mesleki geleceğinde onu bekleyen fırsatlar hakkındaki algılarına işaret ederken öte yandan, işte kalan süre, bireyin mesleki geleceğinin bitmesine ne kadar süre kaldığına dair algılarını ifade etmektedir (Henry ve Desmette, 2018, s. 544).

İnsanların hem yaşamlarında hem de mesleklerinde çeşitli yönlerden beklenti içerisinde olduğu görülmektedir. Gerçekçi bir beklenti düzeyine sahip olmak; bireylerin kendileri hakkında yeterli düzeyde bilgi sahibi olmaları, bir başka ifade ile kendilerini iyi tanımaları ve çevre tarafından sunulmuş olan fırsat veya şartları görebilmeleri ile ilişkilidir (Sürgevil, 2006, s. 54). Beklenti ve hedeflere sahip çalışanlar, kariyerlerine idealist bir tutum ile hedefleri doğrultusunda yön verdiklerinde motive olurlar. Çalışanların beklentileri ile elde ettikleri arasındaki uyum sonucunda kendilerini çalıştıkları kurum için değerli hissetmektedirler (Leiter, 2003, s. 9). Herzberg'e (1959, s.

118) göre iş tatmini kişinin beklenti ve emellerinin işinde karşılanması durumunda ortaya çıkan haz ve doyumdur. Porter ve Steers (1973) iş tatminini bireyin beklentilerinin toplamı olarak görmektedir. Aynı şekilde, örgütsel bağlılık, örgüte katkı sağlayan bireyin kariyer ve gelecek beklentilerini içermektedir (Morris vd., 1993, s. 21). Bireyin mesleki geleceğinde onu bekleyen fırsatlar, yani mesleki gelecek zaman beklentisi bireylerin iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarını artırmaktadır. Gelecek tasarımını iyi yapamayan ve beklentilerini gerçekleştiremeyen bireylerin yoğun bir ümitsizlik duygusu yaşamaması ve stresle baş başa kalması muhtemeldir (Tuncer, 2011, s. 936). Çalışanların uzun süre strese maruz kalmaları sonucunda tükenmişlik yaşamaları kaçınılmazdır. Örgütsel beklentiler de tükenmişliğe neden olmaktadır. Örnek olarak, kurumun tatmin edici olmayan gerçeklerini gören ve bu durumu değiştirmek için çaba harcayan biri için tükenmişlik yaşamak kaçınılmazdır (Jackson vd., 1986, s. 630). Bireyin beklentilerinin karşılanmaması ve mesleki geleceğinde onu bekleyen fırsatların olmaması çalışanlarda düşük performans, devamsızlığa ve işten ayrılmalarına yol açmaktadır. Bunun yanında mesleğine ilişkin beklentileri azalan çalışanda birçok psikolojik rahatsızlığın ortaya çıkması muhtemeldir. Çalışanların mesleki gelecek zaman beklentilerinin yüksek olması örgütsel açıdan avantaj sağlarken, mesleki gelecek zaman beklentilerinin düşük olması ise örgütsel açıdan dezavantajlara yol açmaktadır. Bu nedenle mesleki gelecek zaman beklentisinin hem örgütlerin başarısı hem de çalışanların performansları üzerinde önemli etkileri olan iş tatmini, duygusal bağlılık, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin araştırılması bu araştırmanın konusunu oluşturmuştur.

Literatür incelendiğinde mesleki gelecek zaman beklentisinin iş tutumları ve performans üzerinde önemli etkileri olduğu görülmektedir. İş tutumları açısından bakıldığında mesleki gelecek zaman beklentisinin iş tatmini, örgütsel bağlılık, işe bağlılık, tükenme, emeklilik niyetleri, işe devam etme niyetleri, başarı motivasyonu ve öğrenme motivasyonu gibi birçok önemli çıktı üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir. Performans açısından ise hem görev hem de bağlamsal performansın önemli bir öncülü olduğu görülmektedir (Rudolph vd., 2018). Mesleki gelecek zaman beklentisi ile iş tatmini (ör., Weikamp ve Göritz, 2016; Korff vd., 2016), örgütsel bağlılık (ör., Park ve Jung, 2015; Profili, Sammarra ve Innocenti, 2017), işe adanmışlık (ör., Schmitt, Zacher ve de Lange, 2013b), işe devam etme niyetleri (ör., Chen, 2015), başarı motivasyonu (ör., Froehlich ve diğerleri, 2016) ve öğrenme motivasyonu (ör., Kochoian ve diğerleri, 2017) arasında olumlu ilişkiler bulunmuştur. Mesleki gelecek zaman beklentisi ile tükenmişlik

(ör., Barbieri ve diğerleri, 2015; Ho ve Yeung, 2016), emekli olma niyetleri (ör., Bal vd., 2015), işten ayrılma niyeti (ör., Park ve Jung, 2015) arasında olumsuz ilişkiler vardır. Mesleki gelecek zaman beklentisi ile ilgili ülkemizde yapılan çalışmalara rastlanmamıştır. Çalışmanın bu yönü ile yerli literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

II. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın genel amacı, mesleki gelecek zaman beklentisinin bireysel çıktılar üzerine etkilerini belirlemektir. Bu genel amaç çerçevesinde araştırmanın alt amaçları ise;

- Mesleki gelecek zaman beklentisinin duygusal bağlılık üzerindeki etkisini tespit etmek.
- Mesleki gelecek zaman beklentisinin iş tatmini üzerindeki etkisini tespit etmek.
- Mesleki gelecek zaman beklentisinin tükenmişlik üzerindeki etkisini tespit etmek.
- Mesleki gelecek zaman beklentisinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini tespit etmektir.

III. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Bu araştırmayla mesleki gelecek zaman beklentisi kavramı hakkında kapsamlı bir kaynak sunarak kavram Türkçe literatüre kazandırılacaktır. Mesleki gelecek zaman beklentisi ile ilgili yapılan alan taramasında; yurt dışında yapılan çalışmalar varken, ülkemizde ise yapılan çalışmalara rastlanmamıştır. Çalışmanın bu yönü ile yerli literatüre katkı sağlaması ve daha sonraki araştırmacılar için öncü olması açısından önemlidir.

IV. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI

1. Araştırmada kullanılan ölçeklerin konuya ilişkin detayları kapsadığı varsayılmaktadır.

2. Araştırmanın örneklemini oluşturan kişilerin kendilerine uygulanan ölçeklerde yer alan ifadeleri samimi ve tarafsız olarak yanıtladıkları varsayılmaktadır.

V. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLERİ

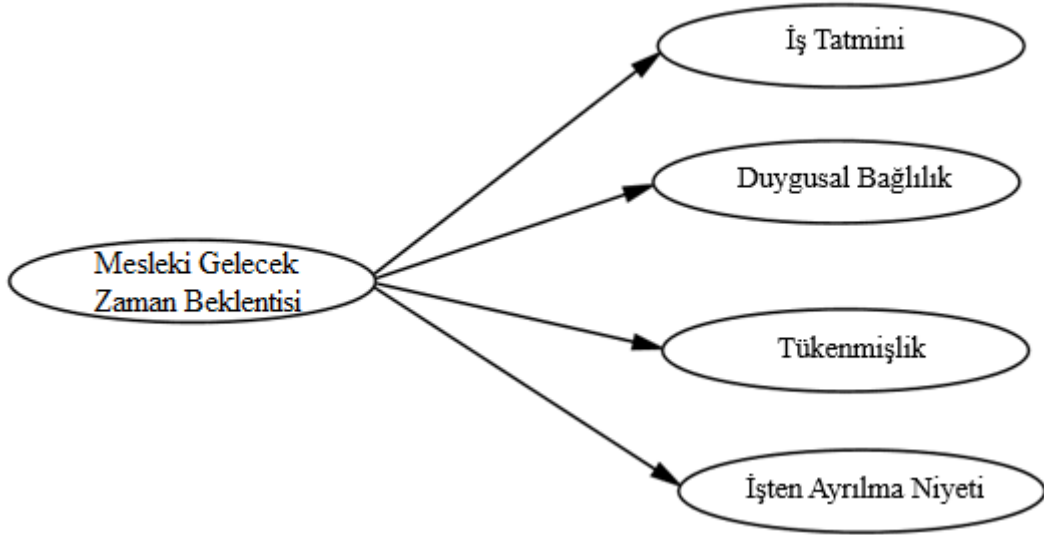
Yukarıda belirtilen araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan araştırmanın hipotezleri ve araştırma modeli aşağıdaki gibidir.

H₁: Mesleki gelecek zaman beklentisinin iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H₂: Mesleki gelecek zaman beklentisinin duygusal bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H₃: Mesleki gelecek zaman beklentisinin tükenmişlik üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H₄: Mesleki gelecek zaman beklentisinin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.



Şekil 1.1: Araştırmanın Modeli

IV. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Diğer araştırmalarda olduğu gibi bu araştırmada da bazı sınırlılıklar mevcuttur. Bu araştırmanın sadece Fırat Üniversitesinde görev yapmakta olan 449 akademisyen ile gerçekleştirilmiş olması araştırmanın en önemli kısıtı olarak değerlendirilmektedir. Araştırmanın verilerinin, 2020 yılının Şubat ve Nisan ayları arasında toplanmış olması da bir süre sınırlaması olarak kabul edilmektedir. Elde edilen veriler araştırmaya katılan akademisyenlerin görüşleriyle sınırlı olup araştırma sonuçları, araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerden elde edilen veriler ile sınırlıdır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL TEMELLER VE KAYNAK ARAŞTIRMASI

1.1. MESLEKİ GELECEK ZAMAN BEKLENTİSİ

Çalışmanın bu bölümünde zaman, zaman beklentisi, gelecek zaman beklentisi ve mesleki gelecek zaman beklentisi kavramları açıklanmış ve konulara ayrıntılı olarak değinilmiştir.

1.1.1. Zaman

Zaman bireylerin ve örgütlerin yaşamlarına nüfuz eder (McGrath ve Kelly, 1986; Bluedorn ve Denhardt, 1988; Butler, 1995). Zaman, değeri başka hiçbir varlık ile kıyaslanamayan ve sahip olmak istenilen bir varlıktır (Zimbardo ve Boyd, 2008, s. 111). Zaman, yaşamda harcanan ortamın önemli bir parçasıdır. Geçmişte yaşanmış zaman, şimdi yaşanan zaman ve öngörülen zaman, bireysel farklılıklara, düşüncelere, duygulara ve yaşam evrelerine dayanarak deneyimlerle iç içe geçmiş kişisel görüşlerin ürünleridir (Hendricks ve Peters, 1986, s. 662).

Araştırmanın perspektif ve hedeflerine bağlı olarak zamanın çeşitli kavramsallaştırmaları uygulanmaktadır. Fiziksel (yani objektif) zaman; saat ve takvim ile belirlenen zaman olup, geçmişten gelip şimdiden geçen ve geleceğe giden doğrusal bir süreçte devam etmektedir (Passing, 2003). Fiziksel anlamda objektif zaman kavramının tersine, çeşitli kavramsal ifadeler yavaş yavaş bireysel olarak deneyimlenen (yani, sübjektif/öznel) zamanın rolünü vurgulamaktadır (George ve Jones, 2000; Ancona, Goodman, Lawrence ve Tushman, 2001) Öznel zaman yaklaşımları bireylerin zamanın geçişine ilişkin algısını dikkate alır. Zamanın öznel algısı, bireylerin geçmiş deneyimler, mevcut olaylar ve gelecekteki beklentilerle ilişki kurdukları zamansal perspektiflerin zeminini oluşturur (Ancona vd., 2001; McGrath ve Tschan, 2004). Öznel zaman deneyimi zaman süresi ve zaman geçişi yargısı olmak üzere iki temel deneysel ölçümle yapılabilir. Süre değerlendirme, sürenin sübjektif değerlendirmesi olarak tanımlanırken; süre geçişi yargısı, zaman geçişinin algılanan hızı olarak tanımlanmaktadır (Block, 1990; Wearden, 2005; Sucala vd., 2010).

Zamanla ilgili farklı sözlüklerde yer alan tanımlamalar aşağıdaki gibidir.

- Zaman, bir bütün olarak kabul edilen geçmişteki, şimdiki ve gelecekteki varoluş ve olayların belirsiz şekilde ilerlemesi olarak tanımlanmaktadır (Oxford Sözlüğü, 2019).
- Zaman, bir işin, bir oluşun içinde geçtiği, geçeceği veya geçmekte olduğu süre veya vakit olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2019).
- Zaman, bir eylem, süreç veya koşulun devam ettiği ölçülen veya ölçülebilecek olan süredir (Webster's Collegiate Sözlüğü, 2019)
- Zaman, olayların geçmişten günümüze ve geleceğe doğru devam eden bir sırayla meydana geldiği sürekli ve ölçülebilir bir miktardır (Science Sözlüğü, 2019)
- Zaman, belirli bir yerde olayların sırasını düzenleyen fiziksel evrenin boyutudur (McGraw-Hill Bilim ve Teknoloji Ansiklopedisi, 1997).
- Zaman, olayların geri döndürülemez bir şekilde art arda gerçekleştiği mekansal olmayan bir sistemdir (WordSmyth Sözlüğü, 2019).
- Zaman, olayların geçmişten, bugüne ve geleceğe sıralanabileceği bir boyut ve olayların sürelerinin ve ayrıca olayların aralarındaki sürelerinin ölçüsüdür (Wikipedia, 2019).

Zaman, geçmiş, şimdi ve gelecek olmak üzere üç ayrı unsurun toplamı olarak incelenmektedir (Exactlywhatistime, 2019).

- Geçmiş zaman, genellikle sabit ve değişmez olduğu düşünülen, zaman içinde belirli bir noktadan önce meydana gelmiş olaylar olarak tanımlanabilir. Hafızayla ya da yazılı dilin ortaya çıkışından bu yana kaydedilmiş tarihle erişilebilir. Geçmişin nasıl hatırladığı, bugün verilen kararları önemli ölçüde etkileyebilir. Geçmişle ilgili aşırı derecede olumsuz görüşler daha yüksek depresyon seviyelerine, daha az mutluluğa ve düşük özgüvene sahip olunmasına neden olabilir. Olumlu bir anı varsa, muhtemelen aile ritüelleri, kişisel başarılar ve zevkler hatırlanmaktadır. Bu sıcak duygular mutluluk ve güvenlik hissi sağlayabilir. Geçmiş güçlü bir yönelime sahip insanlar kararlarını ve eylemlerini mevcut deneyimlerden ziyade anılara dayandırır (Zimbardo vd., 2017, s. 14).
- Şimdiki zaman, doğrudan algılanan olaylarla ilişkili zaman olarak geçmişin hatırlanması ya da geleceğin tahmini olarak tanımlanabilir. “Şu an” kelimesine eşdeğerdir ve geçmiş ile gelecek arasındaki zaman dilimidir. Bununla birlikte, şimdiki zamanın ne kadar süre içerdiği, koşullara ve nasıl kullanıldığına bağlı

olarak sonsuz veya minimum bir andan bir güne ve bütün bir döneme kadar değişkenlik gösterebilir (Stolarski vd., 2015).

- Gelecek zaman, şu andan sonraki belirsiz zaman dilimidir. Gelecek, öngörülen zaman çizelgesinin gerçekleşmesi beklenen kısmıdır ve boyutuna bağlı olarak sınırlı ve ölçülebilir ya da potansiyel olarak sınırsız olduğu düşünülmektedir. Bazı insanlar geleceği sabit ve önceden belirlenmiş olarak görse de, çoğu insan gelecek zamanı esasen bilinmeyen ve birçok farklı olasılık ve değişime açık olarak görmektedir. Muhtemel ve tercih edilen gelecek ve dünya görüşlerini tahmin etme çalışmasına da fütüroloji adı verilmektedir (Exactlywhatistime, 2019).

1.1.2. Zaman Beklentisi

Zaman beklentisi, bireyler arasında ve farklı koşullarda önemli ölçüde farklılık gösterebilen, zamanın akışı veya algılanan olayların süresinin öznel deneyimidir (Exactlywhatistime, 2019). Zaman beklentisi insana özgüdür ve kişiden kişiye değişkenlik gösterebildiği gibi, aynı kişinin farklı koşullarda farklı zaman beklentisi olabilmektedir. Zaman beklentisi kişilerin davranışına etki etmektedir.

1890'da William James, psikolojideki temel kavram olarak zamanın süresini ve zamanın akışını öne sürmüştür. Neredeyse aynı zamanda, Nobel Ödülü sahibi Bergson (1889/2007) zamanı bilincin akışında hissedilen bir sezgi olarak ele almıştır. Gestalt teorisinden etkilenen Fraisse (1957), zamanla alakalı psikolojik çalışmaların kapsamlı bir incelemesini yayınlamaya zaman beklentisini geçmiş, şimdi ve gelecek arasındaki algı süresinin tetiklediği bir köprü olduğunu öne sürmektedir (Wiberg vd., 2017, s. 64). Bu algıdan “geçmiş ve gelecek zaman perspektiflerinden oluşan bir zaman ufku” gelişir ve bu da zamanın soyut kavramını oluşturur (Fraisse, 1957, s. 147).

Lewin (1942), zaman beklentisi teorisi hakkında fikirler sunan ilk araştırmacılardan birisidir. Zaman beklentisi, bir bireyin belirli bir zamanda var olan psikolojik geçmiş ve geleceğe yöneliminin bir parçası olarak kabul edilir. Lewin'e göre, şimdiki zaman yönelimi anlık olaylara odaklanırken, gelecek zaman yönelimi büyük ölçüde hedefler ve daha uzak hedeflerle ilişki kurma eğilimi ile şekillenmektedir. Lewin ayrıca zamanın psikolojik koşullar üzerindeki etkisini vurgulayarak zamansal yönelimdeki farklılıkların ve önyargıların bireyin sosyal geçmişinden ve motivasyon süreçlerinden etkilendiğini belirtmektedir. Eylemler, duygular ve her bireyin morali, toplam zaman perspektifine bağlıdır (Lewin, 1942, ss. 48-49).

Lewin'in yaşam alanı modeli hem geçmişin hem de geleceğin mevcut davranış üzerindeki etkisini içermektedir (Lewin, 1951, s. 75). Daha sonra Nuttin ve Lens (1985) Lewin'in yaşam alanı modelini destekleyerek gelecek beklentisinin ve geçmişteki yaşanmış olayların şu anki davranış üzerinde önemli ölçüde bir etkisinin olduğunu ifade etmektedir (Nuttin ve Lens 1985, s. 45).

Davranışsal yaşlılık hastalıkları uzmanı (gerontolog) Carstensen, Isaacowitz ve Charles (1999), zaman beklentisinin, sosyal hedeflerin seçiminde ve izlenmesinde, duygu, biliş ve motivasyon için temel bir rol oynadığını öne sürmektedir. Zaman beklentisi, kişisel ve sosyal deneyimlerin sürekli akışının, olaylara düzen, tutarlılık ve anlam kazandırmaya yardımcı olan geçici kategorilere veya zaman çerçevelerine ayrıldığı bilinçdışı bir süreç olarak tanımlanır (Zimbardo ve Boyd, 1999, s. 1271). Böyle bir algısal süreç dinamiklidir; ancak, belirli bireyler genellikle bireysel zaman perspektif profilinde yansıtılan zaman dilimlerinden birine göreceli olarak odaklanabilirler. Bireyin zamanı nasıl algıladığı bireyler arasında farklılık gösterir ve kendine özgü zaman beklentilerinin bağlamsal faktörlere göre şekillenmesi beklenir. İnsanlar geçmişte yaşamış oldukları olayları hatırlar, bugünü tecrübe eder ve gelecekteki fırsatlara odaklanmaya çalışırlar. Zaman beklentisindeki farklılıklar, insanların mevcut davranışlarını ve düşüncelerini etkileyebilir (Wiberg vd., 2017, s. 65).

Zaman beklentisi, insanların nasıl karar verdiğini anlamak için potansiyel olarak faydalı bir yol sağlar. Özellikle, Zimbardo ve arkadaşlar 40 yılı aşkın bir süredir insanların zaman beklentilerine dayanarak kararlar aldıklarını belirtmektedir (Zimbardo vd., 2017, s. 16):

- Geçmişte güçlü bir yönelime sahip insanlar kararlarını ve eylemlerini mevcut deneyimlerden ziyade anılara dayandırır.
- Şimdiki zamanda güçlü bir yönelime sahip insanlar, fiziksel ve sosyal ortamlarında olup bitenlere cevap veren kararlar alırlar.
- Gelecekteki yönelimi güçlü olan kişiler kararlarını gelecek senaryolarının beklentilerine dayandırır.

Literatür incelendiğinde zaman perspektifi, zaman tutumu ve zaman yönelimi kavramlarının birlikte kullanılmasına rağmen bu kavramlar arasında farklılıklar bulunmaktadır. Aşağıda bu üç kavramın açıklaması yapılmıştır (Nuttin ve Lens 1985, s. 11):

Zaman tutumu bir kişinin geçmişe, şimdiye ve geleceğe yönelik olumlu ya da olumsuz tutumunu ifade eder. Bu nedenle, Kişi geleceğinin geçmişten daha fazla fırsat sunacağını tahmin ederek iyimser gelecek tutumu gösterebilir ve bugüne karşı olumsuz bir tutuma sahip olabilir.

Zaman yönelimi, bir kişinin geçmişteki, şimdiki veya gelecek zamandaki davranışının öncelikli yönüne işaret eder ve ağırlıklı olarak nesnelere ve olaylara yönelik olduğu düşünülür (Nuttin ve Lens 1985, s. 11).

Zaman perspektifi ise çok boyutlu bir yapı olarak kavramsallaştırılmıştır. Günümüzde en gelişmiş ve en çok kullanılan zaman perspektif modeli Philip Zimbardo tarafından oluşturulan ‘‘Zimbardo Zaman Perspektif Envanteri’’dir. Zimbardo ve Boyd (1999), geçmiş-negatif, geçmiş-pozitif, şimdiki zaman-hazcı, şimdiki zaman-kadercici ve gelecek odaklı olarak adlandırdıkları, kişiliğe dayalı beş zaman perspektifini tanımlamışlardır. Bu zaman perspektiflerinin her biri bireylerin kişilikleri ve duygusallıkları üzerinde farklı etkilere sahiptir ve birçok önemli tahmin, karar ve eylem üzerinde dinamik bir etki göstermektedir. Zimbardo ve Boyd (1999) tarafından oluşturulan beş zaman perspektifi envanteri tablosu aşağıdaki Tablo 1.1.’de gösterilmektedir.

Tablo 1.1: Zimbardo Zaman Perspektif Envanteri

TÜR	ODAK ve ÖZELLİKLERİ
Geçmiş Negatif	Olumsuz, rahatsız edici kişisel deneyimlere odaklanır. Bu genellikle acı ve pişmanlık duygularına ve diğer olumsuz duygulara yol açabilir.
Geçmiş Pozitif	Geçmişe nostaljik bir bakış açısıyla geçmişteki mutlu olaylara odaklanır. Aile odaklı olma eğilimindedir ve genel olarak diğer türlerden daha olumlu ve mutlu ilişkiler yaşarlar. Ancak yeni fikirlere ve olaylara yaklaşımlarında genellikle daha dikkatli ve muhafazakâr davranış gösterirler.
Şimdiki Zaman Hazcı (hedonistic)	Dürtüsel hedonistic zevk arayışında olup bu zevkleri ertelemekte yetersiz kalırlar. Genellikle dışa dönük eğilimlerle daha mutlu olurlar. Sağlıklı yaşama daha az önem verip risk alma ve zararlı davranışlarda bulunma eğilimindedirler.
Şimdiki Zaman Kadercici (Fatalistic)	Günümüzde kapana kısılma ve geleceğin kaçınılmazlığını değiştirememeye duygusuna sahiptirler. Genellikle güçsüzlük duyguları nedeniyle endişe ve depresyona neden olur ve çoğu zaman ölümcül risk alma davranışlarına neden olabilir.

Gelecek Odaklı	Çok hırslı, hedef odaklı, ödül bağımlı ve sistematik anlayışa sahiptirler. Genellikle daha fazla zaman odaklı ve bireyde sıklıkla strese neden olan ve sosyal olarak etkileşimde bulunmalarını zorlaştıran, rahatsız edici duygular hissetmeye yatkındırlar. Genellikle sosyal ilişkiler kurmaya ve eğlenceye zaman ayırmak yerine çoğu zamanlarını yenilik arayışında harcamaya isteklidirler.
----------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Kaynak: Zimbardo ve Boyd, 1999.

Tablo 1.1.'de görülebileceği gibi, her türün kendine özgü özellikleri vardır; her tür farklı duygusal durumlar ve davranışlar ortaya çıkarır. Bununla birlikte, bu tiplerin durağan olarak sınıflandırılmadığı, bireylerin yaşam boyu değişebileceği unutulmamalıdır (Zimbardo ve Boyd, 1999). Tablo 1.1.'de gösterilen kategoriler bireysel farklılık boyutlarını yansıtmaktadır. Geçmiş-negatif kategori, öncelikle geçmişte yaşanan olumsuz olaylara yönelmiş bireyleri tanımlar. Geçmiş-pozitif kategori, geçmiş olaylara yönelmiş, ancak olumsuz olaylardan ziyade olumlu olaylara odaklanan bireyleri tanımlar. Şimdiki zaman-hedonistik kategorisi, gelecekte oluşabilecek sonuçlardan bağımsız olarak, risk almayı seven, dürtüsellik ve şimdiki anın tadını çıkarmaya yönelik davranışlarda bulunan bireyleri tanımlar. Şimdiki zaman-kadenci kategori, gelecekle ilgili kestirimlerde bulunamayacaklarına ve geleceğin değiştirilemeyeceğine inanmalarından dolayı şu andaki olumsuz olaylara yönelmiş olan bireyleri tanımlamaktadır. Son olarak, gelecek odaklı kategori, geleceği düşünmeye odaklı ve gelecekteki hedeflere ve ödüllere ulaşmak için çaba gösteren bireyleri tanımlar.

Zaman perspektiflerindeki farklılıklar, insanların daha kısa veya daha uzun zaman beklentilerine göre mevcut davranışlarını ve bireysel karar alırken düşüncelerini etkileyebilir (Wiberg vd., 2017, s. 65). Daha sağlıklı yaşam, daha iyi kariyer ve daha iyi kararlar verebilmek için zaman perspektiflerinin birine odaklanmak yerine, hepsini dengeli olarak değerlendirmek gerekmektedir.

1.1.3. Dengeli Zaman Perspektifi

Dengeli zaman perspektifi (DZP), durumsal taleplere, kişisel kaynaklara, deneyimlere ve sosyal değerlendirmelere bağlı olarak, kişinin geçmiş, şimdiki ve gelecekteki zaman yönelimleri arasında esnek geçiş yapması ile karakterize edilir (Wiberg vd., 2017, s. 67). Dengeli zaman perspektifi (DZP) veya zamansal ufuklar arasında etkili bir şekilde geçiş yapma yeteneği, öznel iyi oluş ve sosyo-duygusal

adaptasyonun çeşitli yönleri için önemli bir özelliktir. DZP'nin kritik rolü çok sayıda çalışmada gösterilmiştir (Boniwell vd., 2010; Zhang vd., 2013; Stolarski, 2016). Denge, durumlara uyarlanmayan belirli bir zaman perspektifine yönelmek yerine görev özelliklerine, durumsal değerlendirmelere ve kişisel kaynaklara bağlı olarak zaman perspektifleri arasında esnek bir şekilde geçiş yapabilmeyen zihinsel yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Zimbardo ve Boyd, 2015, s. 50).

Philip G. Zimbardo tarafından önerilen şekilde kabul edilen zaman perspektifinin denge konusu, insanın zamansallığını ilgilendiren tartışmaların ve araştırmaların çoğunun temel noktası olmuştur (Zimbardo ve Boyd 1999, 2008). Zaman sınırlıdır ve bir zamansal kategoriyi gereğinden fazla kullanmak doğal olarak başkalarını yetersiz kullanmaya yol açar. Örneğin, etkileyici kariyer başarıları elde etmek için geleceğe odaklanmak gerekir, ancak buna paralel olarak mevcut durumdaki yetersizlikler bireyi mutsuz edebilir (Stolarski vd., 2015, s. 57).

Denge konusunun önemi ilk olarak dengeli zaman perspektifini deneysel olarak işlevselleştirmeye çalışan Kazakina (1999) tarafından üzerinde durulmuştur. Cottle'ın (1976) çalışmasını dikkate alan yazar, psikolojik zaman entegrasyonunun hem zamanla ilgili hem de zamansal dengede ortaya çıktığını öne sürmüştür. Kazakina'ya göre, bireyin düşünce ve duyguları geçmişe, bugüne ve geleceğe nispeten eşit olarak ayrıldığında "zaman yönelimleri" dengededir. Diğer bir deyişle denge kişinin geçmişinin, bugününün ve geleceğinin değerlendirilmesinde bir dereceye kadar değişkenlik içerir (Kazakina, 1999, s. 107).

Dengeli zamansallık, başlangıçta bireyin zaman perspektifinde zamanın öznel deneyiminin önemli bir parçası olarak ayırt edilen geçmiş, şimdiki ve gelecekteki yönelimlerin nispeten dengeli bir kombinasyonu olarak tanımlanmıştır (Kazakina 1999). DZP, zaman perspektifinin en uygun karışımıdır ve bireyin her bir zaman diliminin uyarlanabilir görünüşleri arasında esnek geçiş yoluyla işleyişini optimize etmesine izin verir. Dengeli zaman perspektifi, zaman perspektifi teorisinin temelidir (Boniwell ve Zimbardo, 2004).

Zimbardo ve meslektaşları, dengeli zaman perspektifi (DZP) kavramını görev özellikleri, talepler, durumsal değerlendirmeler, kişisel kaynaklar ve sosyal değerlendirmelere bağlı olarak insanların şimdiki, geçmiş ve gelecek arasında esnek bir şekilde değiştirmelerini sağlayan ideal bir zihinsel çerçeve önermiştir (Wiberg vd., 2017, s. 68). Bu dengeli zaman perspektifi fikrini geliştirme ve faaliyete geçirme sürecinde

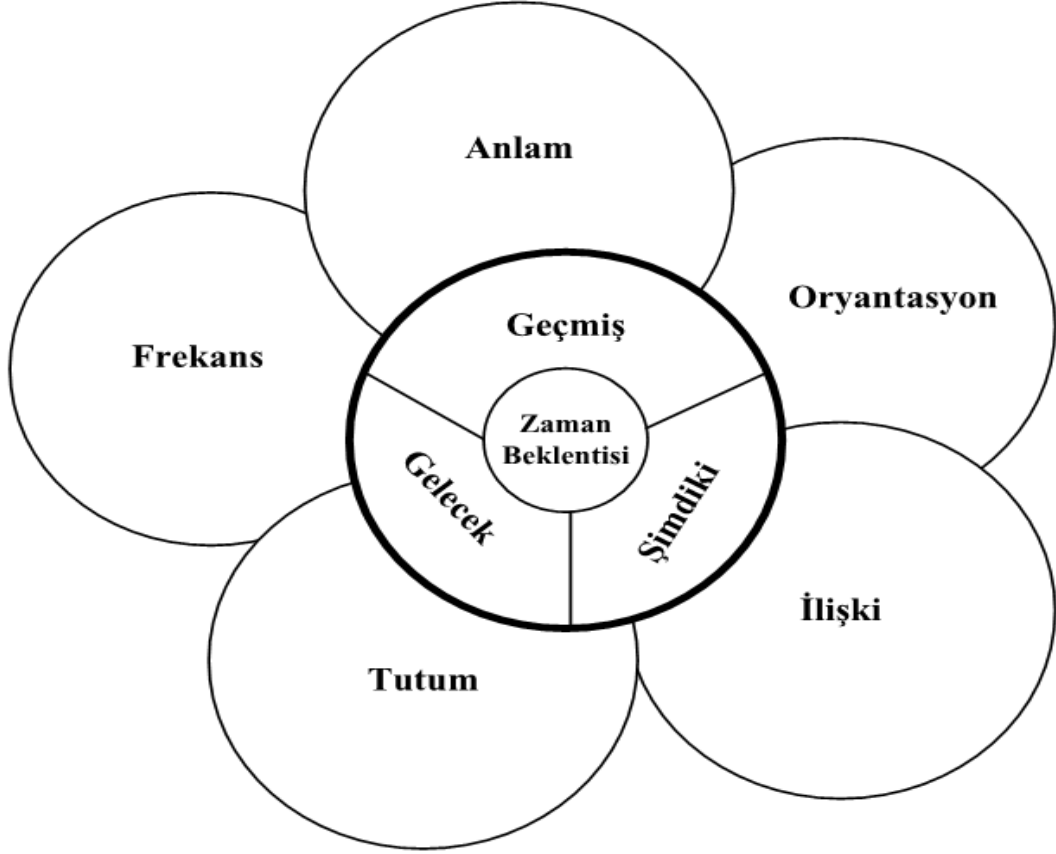
Zimbardo ve Boyd (2008), DZP kavramının belirli bir zaman perspektifleri veya profil (Zimbardo'nun zaman perspektifi envanteri - ZTPI ile ölçülen) kombinasyonu olarak tanımlanabileceğini ileri sürmüşlerdir. Araştırmacılar dengeli zaman perspektifine sahip bir kişinin zamansal perspektiflerini aşağıdaki gibi puanlamışlardır (Stolarski vd., 2015 s. 59):

- Geçmiş-pozitif yüksek puan,
- Geçmiş-negatif düşük puan,
- Şimdiki zaman-hazcı orta puan,
- Şimdiki zaman-kaderci düşük puan,
- Gelecek odaklı orta puan.

Puanlamalardan yola çıkarak dengeli zaman perspektifine sahip olmak ve daha sağlıklı kararlar alabilmek için, geçmişte yaşadığımız pozitif olaylarla kendimizi motive edip, olumsuz olaylara çok takılmadan ders çıkararak ve günümüzdeki konjonktürü iyi değerlendirerek gelecek ile ilgili olumlu kararlar almanın mümkün olduğu söylenebilir.

1.1.4. Zaman Beklentisi Boyutunun Kavramsallaştırılması

Zaman beklentisi, bireysel olarak değişen, bilişsel ve motivasyonel bir yapı olarak, Şekil 1.2.'de gösterildiği gibi kavramsallaştırılmıştır (Mello ve Worrel, 2015, s.115).



Kaynak: Mello ve Worrel, 2015, s. 116

Şekil 1.2: Zaman Beklentisi Boyutunun Kavramsal Modeli

Şekil 1.2.'de gösterilen zaman beklentisi kavramsallaştırması, aşağıda belirtilen dört temel anlayışa dayanmaktadır (Mello ve Worrel, 2015, s. 116):

İlk olarak, zaman beklentisi bilişeldir; çünkü bireylerin düşüncelerinden kaynaklanır ve motive edicidir. Çünkü zaman hakkındaki düşünceler bireyleri belirli kararlar vermeye ve belirli davranışlarda bulunmaya yönlendirmektedir.

İkincisi, zaman beklentisi üç zamansal dönemi içerir - yani geçmiş, şimdi ve gelecek - ve her dönem bir bireyin zaman perspektifine eşsiz bir şekilde katkıda bulunur. Bireysel işleyiş her zaman periyodu ile bağlantılı olarak değişebilir. Ayrıca, bir bireyin zaman perspektifini tamamen anlamak için üç zaman diliminin tümü göz önünde bulundurulmalıdır.

Üçüncüsü, zaman beklentisi aile, okul ve topluluk gibi çeşitli bağlamlardaki öğrenme ve deneyimlerin bir sonucu olarak bireyler arasında farklılık gösterebilir. Örneğin, Mello ve Swanson (2007), çalışmasında ergenlerin gelecekle ilgili

beklentilerinin yaşadıkları semtin sosyo-ekonomik durumuna göre farklılık gösterdiğini ortaya koymuşlardır.

Son olarak, zaman beklentisi çok boyutludur ve (a) tutum, (b) oryantasyon, (c) ilişki, (d) sıklık ve (e) anlam bakımından kavramsallaştırılabilir ve her bir boyut, bir bütünün farklı ve anlamlı bir parçasını oluşturur.

1.1.4.1. Zaman Tutumları

Zaman tutumları geçmişe, bugüne ve geleceğe yönelik olumlu ve olumsuz duygular olarak tanımlanır ve zaman perspektifinin en çok üzerinde durulan unsurdur. 1953 gibi erken bir tarihte Lewin, bireyin davranışının tamamen mevcut durumuna bağlı olmadığını belirtmiştir. Bireyin zamana karşı tutumu, ruh halinden, umutlarından ve isteklerinden ve kendi geçmişine dair görüşlerinden derinden etkilenir (Mello ve Worrel, 2015, s. 117). Zaman tutumları ile ilgili görüşler çeşitli şekillerde ifade edilse de, zaman tutumları en sık Zimbardo Zaman Perspektifi Envanteri (ZZPE; Zimbardo ve Boyd 1999) ile incelenmiştir. ZZPE, ilk olarak kolej çağındaki kişiler üzerinde bireysel farklılıkları ölçmek için uygulanmıştır ve beş alt ölçekten oluşmaktadır: Geçmiş pozitif, geçmiş negatif, şimdiki zaman hazcı, şimdiki zaman kadercı ve gelecek odaklı. ZZPE puanları ergen ve yetişkin örneklemindeki çeşitli yapılarla ilişkilidir (Zimbardo ve Boyd 1999).

Worrell ve Mello (2007), daha önceki araştırmaları dikkate alarak; ZZPE'nin ergenlerin zaman tutumlarını ölçmede yetersiz kaldığını, bu nedenle ergenlerin zaman tutumlarını ölçmek için yeni bir araç geliştirilmesi gerektiğini önermişlerdir. Mello ve Worrell (2010), Adolescent Time Inventory (Ergen Zaman Envanterini) oluşturmuşlardır. Ergen Zaman Envanteri üzerindeki zaman perspektifinin zaman tutumu boyutu, geçmişe, bugüne ve geleceğe yönelik olumlu ve olumsuz tutumları değerlendiren ‘Ergen Zaman Tutum Ölçeği’ (Mello ve Worrell 2007) ile temsil edilmektedir ve her biri beş maddeden oluşan altı alt ölçek içermektedir: Geçmiş Pozitif, Geçmiş Negatif, Şimdiki Zaman Pozitif, Şimdiki Zaman Negatif, Gelecek Pozitif ve Gelecek Negatif. Amerikan ve Alman ergenlerle yapılan çalışmalarda ölçek, akademik benlik kavramı, küresel benlik saygısı, umut, iyimserlik ve algılanan stres de dahil olmak üzere çeşitli yapılarla teorik olarak tutarlı ilişkileri olan geçerli ve güvenilir sonuçlar vermiştir (Worrell vd., 2013). Ergen ‘Zaman Tutum Ölçeği’ puanlarına dayalı kümeler, bazı ülkelerdeki ergenlerin akademik yapılarıdaki farklılıkları da öngören anlamlı zaman tutumu profillerine sahip olduklarını göstermektedir (Mello ve Worrel, 2015, s. 117).

Açıkça görüldüğü gibi, zaman tutumları birçok önemli gelişimsel sonuçla ilişkilidir ve kesinlikle daha büyük sistematik araştırma incelemesine gerek duyulmaktadır.

1.1.4.2. Zaman Yönelimi/Oryantasyonu

Zaman yönelimi geçmişin, bugünün ve/veya geleceğin vurgulandığı yeri ifade etmektedir. Lewin (1939; 1942), zaman periyotları hakkındaki değişen düşüncelerin insan davranışını nasıl etkilediğini belirtmiştir. Zaman yönelimi araştırması, bireylerin geçmiş, bugün ve gelecek zaman olmak üzere hangi zaman periyoduna daha çok odaklandığını göstermektedir (ör., Cottle, 1967). Çeşitli ölçüm araçları kullanarak yapılan araştırmalar, bireylerin şimdiki zamana ve gelecek zamana yöneldiğini; geçmiş zamana ise yönelimin en az düzeyde olduğu sonucunu göstermektedir. Örneğin, suç işlemiş genç erkekler geçmiş ve şimdiki zaman yerine, gelecek zamana yönelmektedirler (Landau, 1976).

Yetişkinlerle yapılan araştırmalar, şimdiki zamanın önemli olduğunu, bunu gelecek ve geçmişin izlediğini göstermektedir (Cottle, 1967); ya da geleceğe çok değer verildiğini, diğer zaman dilimlerine daha az değer verildiğini göstermektedir (Carreras vd., 2008). Çeşitli ölçütleri kullanan çalışmalar zaman yönelimi ile gelişimsel sonuçlar arasında ilişki olduğunu göstermiştir. Araştırmacılar, gelecek yöneliminin genç erkeklerde başarı ile (Tehan, 1957); üniversite öğrencilerinin de akademik davranışları ile olumlu ilişki içinde olduğunu ortaya koymuşlardır (Lasane ve Jones 1999).

Zimbardo ve Boyd (1999, s. 1272) geçmişe, bugüne ve geleceğe eşit vurgu yapan “dengeli” bir yönelimin en sağlıklı davranışlarla ilişkilendirileceğini savunmuşlardır. Yani geçmişi göz ardı etmeden, geçmiş deneyimlerden yola çıkarak ve günümüzdeki mevcut konum ve koşulları değerlendirerek gelecek ile ilgili kestirim yapmak daha sağlıklı sonuçlar elde etmemizi sağlayacaktır.

1.1.4.3. Zaman İlişkisi

Zaman ilişkisi, bireylerin geçmişin, bugünün ve geleceğin birbiriyle ilişkili olduğunu algılama derecesini yansıtır. Bu kavram geçmiş, şimdiki ve gelecek zaman arasındaki potansiyel nedensel ilişkilerin anlaşılmasına dayanmaktadır. Bazı araştırmacılar, zaman periyotları arasında bir bağlantı algılamının olumlu kararlar almada faydalı olduğunu savunmuşlardır (Cottle 1967; Lennings vd., 1998). Bu nedenle, zaman

dönemlerini ilişkili olarak düşünen genç bireyler, bugünün eylemlerinin yarının sonuçları üzerinde bir etkisi olacağını daha iyi anlayabilir ve bu düşünme daha sağlıklı kararlara yol açabilir.

Zimbardo ve Boyd (2008), şimdiki zamanın hem geçmişi hem de geleceği içerdiğinden dolayı şimdiki zamanın bütünsel bir zaman dilimi olduğunu ifade etmektedir. Zaman periyotlarını bütünsel olarak algılayabilmenin, hayatı daha anlamlı hale getireceğini belirtmektedirler.

Zaman yönelimlerinde olduğu gibi, standart bir ölçme tekniğinin bulunmaması nedeniyle zaman ilişkisi konusunda bilgiler sınırlıdır. Bu boşluğu gidermek için ergen zaman envanterinin (Mello ve Worrell, 2010) bir zaman ilişkisi bölümü vardır. Ergen zaman envanteri-zaman ilişkisi, geçmiş, bugünü ve geleceği etiketleyen çevrelerin konfigürasyonlarından oluşur. Konfigürasyonlar, bireylerin zaman periyotlarının birbiriyle ilişkili olduğuna dair algılama derecelerini göstermek için zaman periyotları arasında bağlantıyı ifade eder ve dört seçenek içerir:

- Bağılı olmayan zaman periyotları,
- Yalnız geçmiş/şimdiki ve geleceğe bağlantılı,
- Doğrusal olarak bağılı,
- Birbirine bağılı.

Ergen zaman envanteri-zaman ilişkisinin daha önceki üç seçenekli bir versiyonunu kullanan Mello vd., (2013) katılımcıların %50'sinin zamanın birbirine bağılı olduğunu, % 35'inin zaman periyotlarının doğrusal olarak ilişkili olduğunu ve % 10'unun ilişkisiz olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Çalışmanın ikinci bölümünde, lise öğrencileri üzerinde dört seçenekli Ergen Zaman Envanteri-Zaman İlişkisi ölçüm tekniği uygulanmıştır. Öğrencilerin % 38'i zaman periyotlarını birbirine bağılı olarak algılamış, % 33'ü şimdiki/geleceğe bağılı, % 20'si doğrusal ilişkiyi seçmiş ve % 10'u hiçbir bağlantı seçmemiştir. Birbirine bağılı ve doğrusal olarak bağılı seçenekleri seçen öğrencilerin not ortalamaları, hedef belirleme yetkinlikleri ve benlik saygıları, zamanların arasında bir bağlantı yoktur seçeneğini seçen diğer öğrencilerden daha yüksektir; evden kaçma, hırsızlık gibi riskli davranışlarda bulunma oranları daha düşüktür. Bu bulguların çoğaltılması ve örneğin klinik depresyon, suçluluk ve fiziksel aktivite gibi diğer alanlarda uygulanması, suçları önleme ve gelecekle ilgili olumlu kararlar verme açısından önemli olacaktır (Mello vd., 2013).

1.1.4.4. Zaman Sıklığı

Zaman sıklığı, bireylerin geçmişi, bugünü ve geleceği ne kadar düşündüğünün oranını ifade etmektedir. Zaman sıklığı kavramı, zamanı algıladığımız kapsam ve zamanın genişliğiyle ilişkilidir. Lewin (1939, 1942), çocukluktan ergenliğe kadar bireylerin bakış açılarını günlerden haftalara, aylardan yıllara yükselttiğini ifade ederek ‘‘kapsamı’’ tanımlamaktadır. Genişleme, kapsamla benzer bir yapıdır ve kişinin geleceğe olan mesafesini ifade etmektedir (Nuttin, 1985). Zaman sıklığı, bireyin geçmiş, şimdiki zaman ve gelecek hakkında günlük, haftalık, aylık ve asla şeklinde ne sıklıkta düşündüğünü değerlendiren Ergen Zaman Envanteri-Zaman Sıklığı ölçeği ile ölçülmüştür (Mello ve Worrell 2010). Mello vd., (2009), ergenler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında, örneklemin üçte ikisinin bugün ve gelecek hakkında günlük olarak düşündüğünü, sadece yarısının ise günlük olarak geçmişi düşündüğü sonucuna ulaşmışlardır. Sonuçlar ayrıca, geçmiş zamanla ilgili olarak günlük veya haftalık olarak düşünen katılımcıların, geçmiş zaman hakkında aylık bazda düşünen veya hiç düşünmediklerini bildiren diğer katılımcılara göre daha yüksek akademik başarıya sahip olduklarını göstermiştir.

Başka bir çalışmada, bulgular ergenlerin çoğunun geçmiş zamanı haftalık olarak düşündüklerini göstermiştir (Finan, 2012). Bununla birlikte, bu çalışmada diğer iki zaman periyodu ile karşılaştırma yapılmamıştır. Gelecekteki araştırmalar zaman sıklığını psikolojik ve davranışsal sonuçlarla incelemelidir, çünkü bu tür ilişkilerin zaman periyotlarına göre değişmesi mümkündür.

1.1.4.5. Zamanın Varlığı ve Anlamı

Zaman anlamı bireylerin geçmişi, bugünü ve geleceği nasıl tanımladıklarını ifade eder (Mello ve Worrell 2010). Zamanın varlığına ilişkin fikirler ise ilk filozoflara (Hawking, 1988) dayanır ve zamanın anlaşılmasıyla ilgili tartışmalara kadar uzanır. Price (1996), zaman çalışmasının çok karmaşık bir alan olduğunu açıklamıştır. Çalışması zordur, çünkü bireyler zaman içinde belirli bir yerdedir ve bu nedenle, zamanı tam olarak anlama kapasitesine sahip olmayabilir. İkinci bir karmaşıklık, zaman çalışmasının birçok disiplini kapsamaktadır ve yapının nasıl kavramsallaştırılması gerektiği konusunda hem disiplinler arasında hem de içinde kayda değer bir tartışma vardır. Günümüzdeki modern tartışmalar psikoloji, sosyoloji, ekonomi, eğitim, fizik ve felsefe araştırmalarında

bulunabilir; ancak tartışmaların en eskileri fizik ve felsefe alanlarına dayandırılabilir. Fizik, öncelikle zamanın yönü, zamanın simetrisi, geçmiş, şimdi ve gelecek arasındaki ayrımların bireylerin algılarına bakılmaksızın tanımlanıp tanımlanamayacağını anlaşılması ile ilgilidir. Felsefe, öncelikle insan düşünce kalıpları ve zamanın öznel deneyimi ile ilgilidir. Felsefe alanında, araştırma alt alanlara ayrıştırılabilir. İki büyük alt alan, geçmişe, şimdiye veya geleceğe yönelik zamansal yönelimlerin araştırılmasını ve zamanın akışını ve geçişini araştırmayı içerir (Price, 1996). Zaman algısı, zamanın akışı ve olaylar dizisi olmak üzere iki temel bileşene dayanır (Fraisse, 1984). Süre hızlı; yavaş olabilir veya süreçteki herhangi bir nokta olabilir; durumlara ve koşullara bağlı olarak değişir. Hem ardışık algı (sıralı olarak düzenlenmiş, farklı olaylar) hem de süre (iki ardışık olay arasındaki aralık) yaşamda çok erken kabul edilir. Bununla birlikte, ortak işlevsellik, bir çocuğun gelecekteki çeşitli zaman noktalarında olayları mantıklı düşünme ve hayal edebilme yeteneğine sahip olduğu yaklaşık yedi yaşına kadar belirgin değildir (Fraisse, 1984). Erikson (1956), ego kimliği aşamasına kadar bireylerin geleceği düşünmek için tam anlamıyla çaba göstermediklerini belirtmektedir.

Önceki araştırmalar, bazı durumlarda zamanın neden daha uzun veya daha kısa algılandığıyla ilgili açıklamalar önermiştir. Birinci görüş, kişinin zevk aldığı etkinliklerde aktif olarak meşgul olduğunda zamanın daha hızlı ilerlediği görüşüdür (Priestly, 1968). İkinci görüş, kişi keyif almadığı bir aktivitede bulunduğunda zaman süresi kısa olsa bile sürenin daha uzun sürdüğünü düşünmesidir (Ornstein, 1970). Üçüncü bir görüş, kişiliğe dayalı uyarıcı karmaşıklığını ve tercih farklılıklarını dikkate alarak, bu karşıt görüşlerin eşzamanlı olarak değerlendirilebileceğini öne sürmektedir (Hogan, 1978).

Yukarıda tartışılan görüşlerin arasında, hem birinci hem de ikinci görüş açıklamaları, zamanın doğrusal tasvirlerini temsil eder, ancak bunlar rakip bakış açılarıdır. Üçüncü görüş açıklaması her iki görüşü de kapsar, ancak doğrusal olmayan bir bakış açısı olması bakımından farklılık gösterir. Zaman algısı ile ilgili birçok görüş farklılığı vardır, ancak hepsi zamanın insan algılarına tabi olduğunu ve çeşitli faktörlerin zaman algısını etkileyebileceğini kabul eder (Koposko, 2016, s. 3).

1.1.5. Metabilişsel Süreçlerin Zaman Perspektifindeki Rolü

Son 35 yılda metabiliş kavramı hem psikolojik teoride hem de araştırmalarda önemli bir rol üstlenmiştir. İnsanların kendi bilişsel süreçlerinin farkına varabilecekleri gözlemi başlangıçta Flavell (1979) tarafından gelişimsel ve eğitimsel bağlamlarda

yapılmıştır. Yapının artan popülaritesi nöropsikoloji (Shimamura, 2000), klinik (Cooper, Grocutt, Deepak ve Bailey, 2007) ve sosyal psikoloji (Lories, Dardenne ve Yzerbyt, 1998) dâhil olmak üzere çeşitli psikoloji bilimi alanlarını temsil eden bilim insanlarının dikkatini çekmiştir. Doğal olarak üst bilişin teorik ve deneysel yönüyle ilgilenen temel alan bilişsel psikolojidir. Bunda anahtar rol; meta bellek (Nelson ve Narens, 1990, 1994), yürütücü işlevler (Fernandez-Duque, Baird ve Posner, 2000)) ve özdenetimdir (Salonen, Vauras ve Efklides, 2005).

Son zamanlarda metabiliş, kendi köken alanının çok ötesine geçti ve duygulara atıfta kullanılmaya başlandı (meta duygu; Gottman, Katz ve Hooven, 1996). Meta düzey biliş psikolojik işlevin yalnızca saf bilişsel yönlerini değil, aynı zamanda duygusal süreçlerin sıcak alanını da içerebileceğini ima eden ruh hali olarak açıklanmıştır (Mayer ve Gaschke, 1988). Psikolojinin çeşitli alanlarındaki bazı teorik ve ampirik çalışmalar, üstbilişin çeşitli insan seviyeleri üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir (Metcalf ve Shimamura, 1994). Burada metabilişin zaten dikkatlilik (Jankowski ve Holas, 2014) ve zamanın öznel geçişi (Lamotte, Chakroun, Droit-Volet ve Izaute, 2014) gibi zamanla ilgili belirli fenomenlerle bağlantılı olduğunu belirtmek gerekir.

Zaman perspektifi zihinsel zaman yolculukları yapma konusunda eşsiz insan kabiliyeti ile ilişkili olarak güçlü bir bilişsel süreç bileşenine sahiptir (Suddendorf ve Corballis, 2007). Belirli zaman perspektiflerini kullanma eğilimlerindeki bireysel farklılıklar da çeşitli bilişsel yetenek türleri ile ilişkilidir (Stolarski vd., 2011). Daha önce de belirtildiği gibi, dengeli zaman perspektifi kavramı aynı zamanda yarı-bilişsel bir yetenek olarak tanımlanmıştır.

Flavell'e (1979) göre metabilişsellik, bilişsel girişimlerin izlenmesi ve kontrolüne ilişkin süreçler hakkında bilgi ve biliş olarak tanımlanmaktadır. Diğer tanımlar orijinaline dayanmaktadır. Örneğin, Nelson'a (1994) göre metabilişsellik, kendi kendini bilme ve kendi bilişini kendi kendine kontrol etme olarak tanımlanır ve aynı zamanda kişinin zihinsel durumları ve içsel gerçeklik bilgisini içeren öz bilincin bir parçası olarak kabul edilir. İkinci tanım, öncekinin bir tür genişletilmesidir. Bu da metabilişin çeşitli zihinsel durumları ilgilendirebileceğini düşünmeye neden olur. Diğer adıyla üstbiliş kavramı, çeşitli teorik modeller içinde birçok farklı şekilde işlevselleştirilmiştir (Tarricone, 2011). Başlangıçtaki zamansal üstbiliş konsepti daha sonradan üç bileşene ayrılmaktadır. Üstbilişin üç bileşeni olan üstbilişsel bilgi, üstbilişsel deneyimler ve üstbilişsel stratejiler

olarak Flavell (1979) tarafından onaylanan klasik ve tanınmış modele dayanmaktadır (Efklides, 2008).

Üstbilişsel bilgi, kendisinin ve diğerlerinin bilişsel süreçleri ile görevler, hedefler, eylemler, stratejiler ve deneyimler hakkındaki bilgilere atıfta bulunan deklaratif bilgi olarak tanımlanır (Flavell, 1987). Genel bir bakış açısına göre üstbilişsel bilgi, gelecekteki durumlarla başarılı bir şekilde başa çıkmak için yararlı olan bilgilerin farkındalığı olarak düşünülebilir.

Üstbilişsel deneyim, bir kişinin bilişsel süreçler veya görevler sırasında ortaya çıkan duyguların bilincinde olduğu herhangi bir durumdur (Flavell, 1987). Üstbilişsel deneyimler, açık/bilinçli veya örtük/bilinçsiz bilişsel faaliyetlerle ilişkili olarak üstbilişsel yargı ve üstbilişsel duygular olmak üzere iki şekilde olabilir (Koriat, 2007). Üstbilişsel deneyimlerin yaygın örnekleri arasında öğrenme veya görev performansı bağlamında zorluk hissi ve bellek süreçlerinde bilme hissi yer alır.

Üstbilişsel stratejiler, “bilişin kontrol altına alınması için stratejilerin kasıtlı kullanımı yani prosedürel bilgi” olarak tanımlanır ve genellikle beceri olarak ele alınır (Efklides, 2008, s. 280). Dolayısıyla üstbilişin bu yönü, üstbilişsel bilgiyi uygun zamanda kullanma becerisiyle ifade edilir. Metabilişsel stratejiler açıkça bazı ayırt edici özelliklere sahip olsa da Flavell (1979) metabilişsel stratejilerin metabilişsel bilginin bir parçası veya çeşidi olabileceğini iddia etmiştir.

1.1.6. Zamansal Metabilişsel Teoriye Doğru

Zaman perspektifi teorisinin temel kavramlarına (Zimbardo ve Boyd, 1999, 2008), metabilişsellığe yönelik temel teorik yaklaşımlara (Flavell, 1979; Efklides, 2008) ve zamansal meta biliş ölçeği kullanılarak yapılan ilk çalışmalara dayanarak, zamansal metabilişin gelecekteki ampirik incelemeleri için kavramsal bir çerçeve sağlayabilecek yedi ifade tespit edilmiştir. Aslında ilk üç nokta, zaman perspektif teorisinin önemli varsayımlarını hatırlatmaktadır. Kalan dördü zamansal üstbiliş kavramındaki temel varsayımlara atıfta bulunur (Stolarski ve Witowska, 2017, ss. 133-135).

1. Zaman perspektifi, insanların çeşitli zihinsel süreçleri ve davranışları üzerinde güçlü bir etki yapan temel bir süreçtir. Büyük miktarda ampirik veri, zaman perspektifinin insan davranışlarının ve psikolojik durumlarının büyük çoğunluğunu etkileyebileceği iddiasını desteklemektedir (Stolarski vd., 2015).

2. Zamansal çerçeveleme süreci genellikle bilinçsizdir. Çoğu durumda çoğu insan şu anda aktif zaman ufkuna dikkat etmez. Dahası, çoğu insan zaman perspektifinin düşüncelerini ve davranışlarını belirlemedeki önemini farkında değildir (Zimbardo ve Boyd, 2008).
3. Dengeli zaman perspektifi (DZP) veya zamansal ufuklar arasında etkili bir şekilde geçiş yapabilme yeteneği, öznel iyi oluş ve sosyo-duygusal adaptasyonun çeşitli yönleri için anahtar bir özelliktir. DZP'nin kritik rolü çok sayıda çalışmada gösterilmiştir (örn. Boniwell vd., 2010; Zhang vd., 2013; Stolarski, 2016;).
4. Belirli zaman yönelimleri arasında uyarlanabilir şekilde geçiş yapmak için, bireyin kendisinin farkında olması gerekir, yani zamansal bakış açıları üzerinde üstbilişsel bir bakış açısına sahip olması gerekir. Birinin kendi zaman perspektifi, zamansal metabilisiyle ilgili bu tür meta düzeydeki bilişlerin bütünlüğünü etkilemektedir. Bu kavram bu bölümün merkezinde yer almaktadır. DZP'nin temel yönü ile birleştirilen bilinçli süreçlerin önemli rolünü vurgulayan öz düzenlemenin temel kavramlarına dayanır. Yani durumsal taleplere yanıt olarak zaman yönelimleri arasında geçiş söz konusudur (Zimbardo ve Boyd, 1999; Boniwell ve Zimbardo, 2004).
5. Zamansal metabilis, yürütücü işlevler, esneklik ve çekingenlik gibi mizaç özellikleri dâhil olmak üzere bazı genel metabilis özelliklerinden ortaya çıkar. Bilişsel süreçlerin zamansal metabilisin temelini oluşturacak niteliksel olarak spesifik herhangi bir yönünü beklemek için hiçbir neden yoktur. Zamansal üstbilişin özgüllüğünün içeriğinden, yani zaman perspektiflerinden kaynaklandığı varsayılmaktadır (Stolarski ve Witowska, 2017, s. 134).
6. Zamansal metabilis, meta-seviye süreçlerin zamansal perspektiflerinin farklı özelliklerini temsil eden üç yönü içerir. Birincisi üstbilişsel zamansal kontrol, mevcut anda veya bir bireyin istediği başka bir zamansal ufukta yer almayı sağlayan istenmeyen veya müdahaleci bir zamansal odağı kontrol etme veya müdahale etme yeteneği olarak ifade edilmektedir. İkincisi geçmişin bilişsel yeniden inşası, kişinin geçmişte yaşadığı olaylarla ilgili algılarını yeniden yapılandırma veya bunları “açık geçmiş” duygusu ile birleştirerek mevcut deneyimler ışığında yeniden yorumlama yeteneği şeklinde belirtilmektedir. Üçüncüsü hedefe yönelik geçici bağlantı, zamansal ufukları bilişsel olarak bağlama ve ürettikleri bilgi ve motivasyonları eşzamanlı olarak işleme yeteneği,

bireyin yaşam hedeflerine etkili bir şekilde ulaşmasını ve bilinçli yaşam kararları vermesini sağlar.

7. Zamansal üstbilgi, DZP'nin gelişimi için temel oluşturur ve bu nedenle, refah için hayati bir önkoşul haline gelir. Bu iddia, burada gösterilen yol analizinin sonuçlarına dayanmaktadır. Zamansal üstbilgiden (en azından yaşam memnuniyeti açısından) elde edilen faydaların çoğu DZP aracılığıyla gerçekleşiyor gibi görünmektedir.

1.1.7. Gelecek Zaman Yönelimi

Gelecek zaman yönelimi ve gelecek zaman beklentisi sıklıkla birbirinin yerine kullanılsa da, iki yapının birbirinden ayırt edilmesi gerekir. Gelecek yönelimi, kişinin tercih ettiği düşünce ve davranış tarzı olarak tanımlanmaktadır (Nuttin, 1985). Gelecek zaman beklentisi, bir kişinin büyük zaman blokları (örneğin, günler, haftalar, aylar ve yıllar) ve geçmişte yaşanmış olaylar veya geleceğe dair beklentiler arasındaki ilişkiyi bilişsel olarak anlamasıdır. Dolayısıyla, gelecek zaman perspektifi, şimdiki anın ötesinde aktiviteler planlama ve organize etme yeteneğidir (Suto ve Frank, 1994).

Gelecek zaman yöneliminin çağdaş kavramsallaştırmaları üç davranış bilimcisinin ilk çalışmalarına kadar uzanmaktadır: (İsraeli 1930; Frank 1939 ve Lewin 1939, 1942). Her bir yazar gelecek zaman yönelimi çalışmalarına farklı bir yaklaşım getirmiştir. Gelecek yönelimi konusundaki çalışmalarını ilk yayınlayan İsraeli, çalışmaları “geleceği bugünkü hedeflere koşturmak” önemine olan inancından hareket eden deneysel bir psikologdu (İsraeli, 1930, s. 121) Frank, esas olarak gelecekteki düşüncenin gelişimi ve anlamı ile ilgilenen bir sosyal filozoftu ve Lewin “psikolojik geleceği” yaşam alanının bir parçası olarak görüyordu.

Gelecek yönelimi ifadesi, çok çeşitli terimler, göstergeler ve ölçümlerin kullanıldığı bir şemsiye kavramıdır. Araştırmacılar içeriği gelecek yöneliminin yapısı (gelecekte bireylerin ne kadar projeye sahip olacaklarını) ya da genelleştirilmiş tutumlar olarak kavramlaştırmışlardır (Nuttin ve Lens, 1985, s. 23). Sonuç olarak, “gelecek yönelimi” terimi, farklı araştırma araçlarıyla değerlendirilen çok sayıda anlam ve çeşitli kavramsallaştırmaya sahiptir. Burada sunulan kavramsallaştırmada, bu göstergeler, bireylerin geleceğe dair umutları ve kaçınmak istedikleri korkular yaş, cinsiyet ve kültürel ortamla ilgili yaşam alanları altında toplandığı ve tek boyutlu veya üç bileşenli çok aşamalı yapıların terimleridir (Trommsdorff, 1983). Geleceğe yönelik güçlü yönleri olan

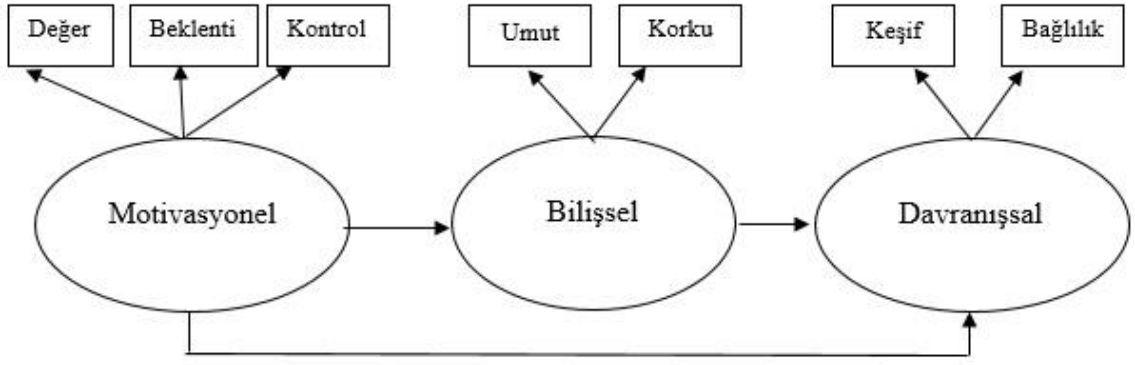
bireyler, zevklerin ertelenmesi ve planlanması gibi geleceğe yönelik davranışlarda bulunma eğilimindedir (Strathman vd., 1994).

1.1.7.1. Gelecek Yöneliminin Üç Bileşen Modeli

Sadece geleceğin bilişsel temsilinden oluşan bir yaklaşımın yetersizliğinden hareketle iki boyutlu çok aşamalı gelecek yönelim modelleri oluşturulmuştur. Birincisi Nurmi (1989, 1991) tarafından geliştirilmiş olan model motivasyon, planlama ve değerlendirme bileşenlerinden oluşmaktadır. Motivasyon, bireylerin kendileri için belirledikleri hedeflerle ifade edilen ilgi alanlarıdır. Planlama, bireylerin amaçlarına ulaşmak için kullanmayı planladıkları faaliyetlerle ilgilidir. Değerlendirme, nedensel atıflarda ve duygulanımda yansıtılan hedeflerin gerçekleşmesinin beklenen başarısı ile ilgilidir (Seginer, 2009, s. 14). Sırasıyla, nedensel atıflar, bireylerin “geleceklerini kontrol etme fırsatları” konusundaki öznel değerlendirmeleri ile ilgilidir. Duygulanım “acil ve aynı zamanda bilinçsiz değerlendirme türleri” ile ilgilidir ve onun değeri, gerçekleşme beklentilerine bağlıdır. Başarı beklentileri iyimserlik gibi olumlu duygulara yol açar ve başarısızlık beklentileri karamsarlığa yol açar (Nurmi, 1991, s. 6).

İkinci model Seginer, Nurmi ve Poole tarafından ortaya konulmuştur (Seginer vd., 1991; Seginer, 2005). Nurmi'nin modeli gibi, jeneriktir (yani, farklı yaşam alanları için geçerlidir) ve bağlantıları birden çok adım oluşturan üç bileşenden oluşur. Daha önceki teorik analizlerden yola çıkarak (Trommsdorff, 1983; Nuttin ve Lens, 1985; Nurmi, 1991), üç bileşen gelecek yöneliminin motivasyonel, bilişsel ve davranışsal yönlerini ve bunlar arasındaki ilişkileri açıklar. Her bileşen iki veya üç değişkeni kapsar. (Seginer, 2009, s. 15).

Yukarıda belirtildiği gibi, model, yalnızca beklenen olayların ve deneyimlerin bilişsel temsiline odaklanan ve gelecek yöneliminin bilişsel temsili ve davranışsal katılım yönleri için motivasyonel güçlerin temel işlevine dayanan, gelecek yöneliminin daha erken bir kavramsallaştırmasından ortaya çıkmıştır. Buna göre, motivasyon bileşeni diğer iki bileşeni doğrudan etkiler; aynı zamanda davranışsal bileşeni, bilişsel bileşen üzerindeki etkisi ile dolaylı olarak etkiler. Bileşenlerin her birinin doğası ve altında toplanan değişkenler aşağıda açıklanmakta ve birbirleriyle olan ilişkisi Şekil 1.3.'de gösterilmektedir (Seginer, 2009, s. 15).



Kaynak: Seginer, 2009. s.15

Şekil 1.3: Gelecek Yöneliminin Üç Bileşen Modeli

Motivasyon bileşeni: Bu bileşen, bireyleri gelecek hakkında düşünmeye neyin yönelttiği sorusuyla ilgilidir. Daha doğrusu, geleceğe yönelik kapsamlı düşünmeyi gerektiren şey nedir? Gelecek yönelimi ve başarı motivasyonu arasındaki yakınlık (Raynor ve Entin, 1982), birçok araştırmacının, gelecek yöneliminin motivasyonel yönlerini, başarı motivasyonunun analizi için başlangıçta kullanılan iki kavram açısından tanımlamasına neden olmuştur: Gelecekteki alanlarda gördüğü değer ve alanla ilgili başarılı sonuçların beklentisidir.

Başarı motivasyonuna bakılmaksızın, diğer araştırmacılar için gelecek yöneliminin motivasyonel özellikleri bireyin çıkarlarından ve ihtiyaçlarından beklenen davranış sonuçlarının değeri ve öznel değerlendirmesinden kaynaklanmaktadır (Nuttin ve Lens, 1985). Potansiyel bir yaşam alanının değeri; ümitlerin ve planların gerçekleşme beklentisi (yani öznel güven) ve duygusal sonuçları (Carver ve Scheier, 2001, 2002) ve kişinin bu tür gerçekleştirmenin öznel inancına yansıdığı ileriye dönük umutların ve planların gerçekleşmesi üzerinde iç kontrol hissi yeteneklerine ve çabalarına bağlıdır. Değer, bireylerin potansiyel bir alana atfettiği önem ve alaka düzeyiyle ilgilidir. Yükseköğretim gelecekteki yaşamım için önemli mi? Benim çabama değer mi? Kariyer, gelecekteki hayatım için faydalı olacak mı? Aile hayatı gelecekteki hayatımın merkezi mi yoksa marjinal mi olacak? (Seginer, 2009, s. 15).

Beklenti, bireylerin alana özgü umutlarının, hedeflerinin ve planlarının gerçekleştirilmesi konusundaki güveni ile ilgilidir. Bu nedenle, duygusal tonu ve özellikle umutların, hedeflerin ve planların gerçekleşmesi hakkındaki iyimserliği de içerir. Böylece, beklenti, kişinin yükseköğrenim veya gelecekteki kariyer ile ilgili planlarını yerine getirmeye kararlı olduğu, umutların, hedeflerin ve planların hayata

geçirilmesinden emin olduğu ya da evlilik planlarıyla ilgili iyimser olduğu anlamına gelir (Seginer, 2009, s. 15).

Beklenti, hem duruma özgü hem de bireyin kendi davranış ve özelliklerine (iç kontrol) veya kontrol edilemeyen dış faktörlere bağlı olarak oluşur (Rotter, 1954, s. 166). Geleceğin henüz deneyimlenmemiş bir olay olduğu düşünüldüğünde, iç ve dış kontrollere bağlı olarak oluşan genel beklentiler, özellikle gelecek yönelimi ile ilgilidir. Dış kontrolün açıklanan varyansa katkıda bulunmadığını gösteren daha önceki çok değişkenli analizler (Seginer, 2001) ışığında, bu değişken motivasyonel bileşenlerden çıkarılmıştır. Yapısal eşitlik modellemesi (YEM) kullanan birkaç araştırma, değer, beklenti ve iç kontrol değişkenlerini gelecek yöneliminin motivasyonel bileşeniyle ilişkilendirmektedir (Seginer vd., 2004).

Bilişsel bileşen: Araştırmacılar sadece gelecek yöneliminin tematik yönüyle ilgilendikleri için, geleceğin bilişsel temsilini iki boyut olarak tanımlanmıştır: Kapsam ve değerlik. Kapsam, bireylerin geleceği inşa ettikleri çeşitli yaşam alanları ile ilgilidir. Değerlik, bireylerin umutlarla ve korkularla ifade edilen yaklaşım ve kaçınma açısından geleceğe ilişkin varsayımlara dayanır. Bu nedenle, araştırmalar farklı grupların olası yaşam alanlarına yönelik umutlarına ve korkularına yönelmiştir. Bunun altında yatan, yüksek frekansın bir alanın belirginliğini gösterdiği varsayımdır (Seginer, 2009, s. 16).

Bu konular ya açık uçlu anketler ve denemeler ya da katılımcıların yükseköğrenim, kariyer, evlilik ve aile hakkında ne sıklıkta düşündüklerini belirleyen ölçekler ile değerlendirilebilir. Her yöntemin avantajları ve dezavantajları vardır. Avantajlar tarafında, açık uçlu yöntem katılımcıların spontane geleceğini belirler ve araştırmacıları farklı sosyo-kültürel gruplara ait bireylerin gelecekteki planları hakkında bilgilendirir. Bununla birlikte, spontanelik dezavantajdır. Katılımcılar zihinlerine neler geldiğini listelemekte özgür oldukları için, tüm potansiyel alanları kapsamayabilir; bu durum çarpık bir dağılım ve büyük miktarda eksik veri ile sonuçlanır. Tersine, Likert ölçeklerini kullanarak araştırmacılar ifadenin sponataneliğini ve zenginliğini kaybeder, fakat verilerinin kişilerarası öncüller ve gelecek yöneliminin sonuçları hakkındaki hipotezleri test etmeye uygun hale gelmesini sağlarlar (Seginer, 2009, s. 16).

Davranışsal bileşen: Davranışsal bileşen keşif ve bağlılık olmak üzere iki değişkenden oluşur. Keşif kavramı tavsiye almak, bilgi toplamak ve bireyin kişisel özelliklerinin yaşam koşullarına göre uygunluklarını araştırmak suretiyle gelecekteki seçeneklerin araştırılması ve belirli bir seçeneğe bağlılık ve uygulanabilir olası diğer

alanları içerir. Keşif, dışa yönelik ve kişinin kendisine yönelik içsel davranışlardan oluşur. Yükseköğretim veya kariyer seçenekleri hakkında bilgi toplamak, diğer insanlarla konuşmak ve yükseköğretim veya kariyer seçeneği hakkında onlara danışmak dışa yönelik davranışlara örnektir. Belli bir kariyerin kişiye uyup uymadığını veya bir psikoloji ile gerçekte ne kadar ilgilendiğini kontrol etmek ve hayatın geri kalanını nasıl yaşayacağını hayal etmek içe yönelik davranışlardır (Seginer, 2009, s. 17). Bağlılık, karar verme ile ilgilidir. Kariyerleri, akademik branşları veya evlenmeleri hakkında karar verdiklerini veya bir kariyere sahip olmak veya üniversiteye gitmek için ciddi hazırlıklarda bulduklarını belirten bireyler bu yaşam alanı ile ilgili bağlılık göstermişlerdir. Bu modelde iki süreç kavramsal ve psikolojik olarak eşzamanlı ve davranışsal bileşen altında toplanmaktadır (Frost, 1960).

1.1.8. Gelecek Zaman Beklentisi

Gelecek zaman beklentisinin kavramsallaştırılması, insan motivasyonu ve davranışının hem teorik hem de deneysel olarak inceleyen araştırmacılar için büyük ilgi kaynağı olmuştur. 1950-1990 yılları arasında yapılan çalışmalarda, araştırmacılar gelecek zaman beklentisinin yapısını genelleştirme ve genişletme eğilimindeydiler. Erikson (1956) geleceği düşünme yeteneğinin, bilişsel olarak yaş ilerledikçe oluşan insani gelişmenin bir yönü olduğunu belirtmektedir. Daha yeni çalışmalar, daha önceki araştırmacılar tarafından sunulan ayrımlardan ve tanımlardan yola çıkarak, kişinin hayatındaki gelecekteki olayları düşünmek için genel bir yetenek olarak kavramsallaştırarak gelecek zaman beklentisini daha geniş bir şekilde ele almıştır (Koposko, 2016, s. 16).

Gelecek zaman beklentisi çeşitli şekillerde tanımlanmıştır. Gjesme (1983), gelecek zaman beklentisini, kişilik özelliği, deneysel manipülasyonların getirdiği bir duygu veya gelecekteki hedeflerin değeri olarak düşünülebileceğini belirtmektedir. Rakowski (1979), gelecek zaman beklentisini geçmiş ve şimdiki algılarla ilişkilendirmiştir. Zaman beklentisinin geçmişle ilgili anılar, şimdiyle ilgili endişeler ve gelecekle ilgili beklentilerden oluştuğunu öne sürmektedir. Nuttin (1985) gelecek zaman beklentisini öğrenme, niyet, davranış ve motivasyonu birbirine bağlayan bilişsel bir mekanizma olarak tanımlamaktadır.

Gelecek zaman beklentisinin önceki tanımları, yapıyı “gelecekteki olaylarla ilgilenmek için nispeten genel bir eğilim” (Kastenbaum, 1961, s. 217) veya

“kavramsallaştırılan gelecek zaman aralığının uzunluğu” olarak ifade edilmektedir (Wallace, 1956, s. 240). Kastenbaum' un (1961) tanımı, bireylerin karar verirken gelecekteki geçici bir zihin çerçevesini benimsemeye nispeten istikrarlı eğilimini ifade eden gelecek yönelim kavramı ile yakından ilgilidir (Zimbardo ve Boyd, 1999). Geleceğe yönelik güçlü yönleri olan bireyler, kişisel hazlarını geciktirme (Qian vd., 2015) ve genellikle sağlık ve çevresel davranışlarla ilişkili olarak hedefler belirleme eğilimindedirler (Strathman vd., 1994). Buna karşılık, Wallace'ın (1956) tanımı, Carstensen vd., (1999) tarafından tanımlanan sosyo-duygusal seçicilik teorisinde belirtildiği gibi bireylerin hayatta kalan zamanlarına yönelik algılarını içermektedir (Lang and Carstensen, 2002).

Sosyo-duygusal seçicilik teorisine göre, hedefler yaşla birlikte değişir, böylece yaşlılar duygusal olarak anlamlı hedeflere ve yakın sosyal ortaklarla ilişkilere öncelik verir. Buna karşılık, gençler bilgi edinme ve sosyal ağlarını genişletme gibi araçsal hedeflere öncelik verme eğilimindedir. Sosyo-duygusal seçicilik teorisi, GZB' nin yaşam hedeflerindeki yaşa bağlı değişikliklerin olabileceğini ifade etmektedir. Deneysel araştırmalar genel olarak bu varsayımı desteklemektedir (örn., Fung vd., 1999; Lang ve Carstensen, 2002; Fung ve Carstensen, 2004; Carstensen, 2006). GZB, Carstensen vd., (1999) kavramsallaştırdığı gelecek zaman beklentisi ve Zimbardo ve Boyd'un (1999), açıkladığı gelecek yönelimi kavramları birbirlerinden farklıdır. Gelecek yönelimi, oldukça istikrarlı düşünce ve davranış biçimlerine atıfta bulunurken, gelecek zaman beklentisi, zaman içinde değişen esnek ve yaşa bağlı bir yapıdır (Cate ve John, 2007). Gelecek zaman beklentisinin esnekliğinin nedeni, insanların yaşlandıkça yaşam sürelerinin azaldığının giderek daha fazla farkında olmalarıdır (Carstensen vd., 1999).

Sosyo-duygusal seçicilik teorisi (SST; Carstensen, 2006) değişen bir “zamansal ufku” motivasyonel sonuçlarına odaklanmaktadır. SST, bireylerin gelecekle ilgili sınırlı veya açık uçlu olarak algılarına göre hedef seçeceğini varsaymaktadır (Lang ve Carstensen, 2002). Buna göre gelecek zaman beklentisi (GZB) “bireyin yaşamak için kalan zamanına ve/veya o zamandaki mevcut fırsatlara ve hedeflere ilişkin algıları” olarak tanımlanmaktadır (Lang ve Carstensen, 2002, s. 125). Gelecekte meydana gelebilecek olan olaylara açık uçlu bir odaklanma, gelecekte yeni hedefler, planlar ve olasılıklarla dolu uzun bir zamana sahip olduğu inançlarını ifade eder. Sınırlamalara (kapalı uçlu) odaklanmak, kişinin kısıtlamalar ve sınırlı olasılıklarla karakterize edilmiş kısa bir gelecek zaman inancı anlamına gelir (Zacher ve De Lange, 2011). Bu açık uçlu

ve sınırlı perspektif, GZB' nin hem fırsatı hem de zaman boyutunu kapsamaktadır. Bu nedenle, bireysel çalışanlar, zamanlarının tükenmesine rağmen geleceklerinin fırsatlarla dolu olduğunu algılayabilirler (Akkermans, 2016, s. 421).

GZB kavramı, bireylerin geleceğinde ne kadar zamana sahip olduklarını ve o zamanı nasıl algıladıklarını açıklar (Cate ve John, 2007). Carstensen (2006) ve Cate ve John (2007) tarafından kavramsallaştırılan GZB, zamanla değişen esnek, bilişsel-motivasyonel ve yaşa bağlı bir yapıdır. Carstensen (2006), GZB'yi genişlemeden sınırlı zamana kadar değişen tek boyutlu bir zamansal yapı olarak algılamıştır. Son zamanlarda, Cate ve John (2007) GZB'nin de iki nitel boyut açısından tasarlanabileceğini göstermiştir: Fırsatlara odaklanma ve sınırlamalara odaklanma. Fırsatlara odaklanan bireyler geleceğini olumlu bir şekilde algırlar. Kalan yaşam sürelerinde hala takip edebilecekleri seçenekler, planlar ve hedefler üzerinde yoğunlaşırlar. Buna karşılık, sınırlamalara güçlü bir şekilde odaklanan bireyler, geleceğini olumsuz bir şekilde algırlar ve ve kısıtlamalara odaklanırlar (Zacher ve Frese, 2009, s. 4).

1.1.8.1. Gelecek Zaman Perspektifi Yapıları: Kavramsal Bir Model

Gelecek zaman perspektifi ile ilgili literatür, onu geleceğini hayal etme yeteneği (Gjesme, 1979), gelecekteki hedeflerin öngörülmesi (Husman ve Lens, 1999), bir tutum kavramı (Peetsma, 2000) veya gelecekteki değerli hedeflere ulaşmak için mevcut faaliyetlerin bir araçsal değeri (Simons vd., 2003) olmak üzere çeşitli tanımları içerir. Buna göre, araştırmalar farklı gelecek zaman perspektifi kavramsallaştırmalarını (gelecek yönelimi, gelecek beklentisi, geleceğe odaklanma ve gelecekteki sonuçların dikkate alınması) ve ölçümlerini kullanmışlardır (Stolarski vd., 2015).

Farklı yaşam alanlarında gelecek zaman perspektifi araştırmacıları çeşitli yapılar geliştirmişlerdir. Örneğin, bazı yapılar çoğunlukla bireylerin gelecekle ilgili düşüncelerini ilgilendirse de (Gjesme, 1979; Shipp vd., 2009) büyük çoğunluk aynı zamanda planlama ve/veya geleceğe ilişkin duygu, kaygı ve tutumları da kapsamaktadır (Zimbardo ve Boyd, 1999; Mello ve Worrel, 2006; Husman ve Shell, 2008). Tablo 1.2.'de gelecek zaman perspektifinin farklı yapıları gösterilmektedir.

Tablo 1.2: Gelecek Zaman Perspektifi Yapıları

Yapı	Yazar	Tanımlar	Kavramsallaştırma
Gelecekteki Zamansal Derinlik	Bluedorn (2002)	Gerçekleşebilecek olayları düşünürken bireylerin geleceği dikkate alması.	Kısa derinlikten uzun derinliğe kadar değişir.

Gelecek Zaman Oryantasyonu	Bowles (2008)	Gelecekteki olay ve faaliyetlere açık ve organize bir yaklaşım.	Gelecekteki olay ve faaliyetlere açıklık ve yaklaşım.
Gelecek Zaman Beklentisi	Carstensen ve Lang (1996)	Bireyler hayatta ne kadar zaman kaldıklarına ve onu nasıl algıladıklarına dair inançlarıdır.	Açık uçlu (geleceği olumlu bir şekilde algılamak ve kalan yaşamda izleyebilecekleri seçeneklere, planlara ve hedeflere odaklanmak) ve sınırlı (önümüzdeki dönemde yatan birçok kısıtlama ve sınırın algılanması).
Gelecek Zaman Beklentisi	De Volder ve Lens (1982)	Uzak bir gelecekte bir hedefin orta ve uzun vadeli sonuçlarını tahmin etmek için bireylerin sahip olduğu bilişsel kapasite.	Bilişsel yönü (gelecekte kestirim yapma kapasitesi) ve dinamik yönü (uzun vadeli hedeflere yüksek değer atfetme kapasitesi) içerir.
Gelecek Zaman Oryantasyonu	Gjesme (1979)	Bireyin mevcut davranışının gelecek kaygısından etkilenme derecesini ifade eder.	Dört bileşen içerir: katılım (kişinin gelecekteki olaylara odaklanma derecesi), beklenti (kişinin gelecekteki olaylar için ne kadar iyi hazırlandığı), genişlik (kişinin geleceği hakkında düşündüğü zaman miktarı) ve hız (geleceğin yaklaştığını algılama oranı).
Gelecek Zaman Beklentisi	Husman ve Lens (1999)	Gelecekteki hedeflerin mevcut beklentisi ya da kişinin geleceği kavramsallaştırması ve geleceğe olan bağlantısı.	İki boyut: araçsallık (şimdiden, potansiyel bir eylemin uzun vadeli sonuçlarını öngörme eğilimi; bazen algılanan araç veya fayda olarak da adlandırılır) ve değerlik (şimdiki hedeflere göre gelecekte hedeflere yüksek değer atfetme eğilimi).
Gelecek Zaman Beklentisi	Lewin (1939)	Mevcut davranışı etkileyen zamanın kapsamı.	
Gelecek Zaman Beklentisi	Lomranz, Shmotkin ve Katznelson (1983)	İnsanların geleceklerini anlama, organize etme ve hissetme yolları	
Gelecek Tutumu	Mello ve Worrell (2010)	Geleceğe yönelik olumlu ya da olumsuz tutum.	
Gelecek Zaman Beklentisi	Nurmi (1989)	Bireylerin geleceğe yönelik düşünceleri ve tutumları.	Motivasyonu (insanların gelecekte ne gibi çıkarları olduğunu), planlamayı (insanların çıkarlarının nasıl gerçekleştirileceğini belirlemesi) ve değerlendirmeyi (insanların çıkarlarının ne ölçüde gerçekleşmesini beklemediklerini) içerir.
Gelecek Zaman Beklentisi	Peetsma (2000)	Zaman içinde görülen belirli bir yaşam alanına karşı bir tutum.	Biliş, duygulanım ve davranışsal niyet olmak üzere 3 bileşen içerir. Biliş (geleceğe ilişkin düşünceler veya beklentiler, sosyal gerçeklikler), duygulanım (gelecekte belirli bir

			yaşam alanına karşı duygu veya şefkat ifadesi) ve davranışsal niyet.
Gelecek Zaman Oryantasyonu	Savickas (1991)	Planlamaya karşı bir tutum.	Geçmiş, şimdiki zaman ve gelecek arasında bir süreklilik duygusunun yanı sıra iyimserlik ve hedeflere ulaşılabilirlik umudu ile karakterize edilir ve zaman dilimlerinde bir ilişki duygusu ile ifade edilir.
Gelecek Zaman Oryantasyonu	Seginer (2009)	Farklı yaşam alanlarında geleceğe ilişkin çok boyutlu bir süreç (ör. Eğitim, iş ailesi, boş zaman).	Üç bileşen: motivasyonel (değer, beklenti, kontrol), bilişsel temsil (umutlar ve korkular) ve davranışsal (keşif, bağlılık).
Gelecek Odaklılık	Shipp, vd.(2009)	Bireyler kendilerini geleceğe düşünmeye adamaktadırlar.	Gelecekle ilgili genel düşünme.

Kaynak: Andre vd., 2018.

1.1.8.2. Belirli Yaşam Alanlarında Gelecek Zaman Beklentisi

Zaman beklentisi, davranışların planlanmasında rol oynamakta ve bir yapı olarak, bir dizi yaşam alanında olumlu sonuçlarla ilişkilendirilmektedir. Özellikle finansal planlama, kariyer planlaması, sağlık planlaması, sosyal planlama ve boş zaman planlaması alanlarının gelecek beklentisi ile ilgili olduğu gösterilmiştir (Koposko, 2016, s. 8).

a) Finansal Planlama

Zaman beklentisi ve emekliliğe hazırlık konusunda bir takım çalışmalar yapılmıştır. Hershey ve arkadaşları (2010) araştırmalarında, Hollandalı ve Amerikalı işçilerin emeklilik planlaması uygulamalarını analiz etmişlerdir. Araştırma bulguları gelecek zaman beklentisinin hem bağımsız olarak hem de bir aracı olarak önemli olduğunu ve gelecek zaman beklentisinin finansal planlamadaki rolünün Amerika Birleşik Devletleri dışında genelleştirilebileceğini göstermektedir. Ayrıca finansal planlama alanında, Antonides ve arkadaşları (2011), bireylerin zihinsel bütçeleme ve hane halkının finansal kararlarını incelemek için iki zaman yönelimi ölçeği uyarlamıştır. Uzun vadeli bir yönelime sahip olmak finansal kararlar üzerinde olumlu bir etkiye sahipken, kısa vadeli bir yönelime sahip olmak ise olumsuz bir etkiye sahiptir. Sonuçlar, gelecek yönelim eksikliğinin hane halkı seviyesinin ötesinde ve finansal alanın ötesinde etkileri olabileceğini belirtmektedir (McCullough, 2012).

Howlett ve arkadaşları (2008), gelecekle ilgili planlar yaparken, finansal bilgi ve gelecek zaman beklentisi arasında anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Jacobs-Lawson ve Hershey (2005), finansal bilgi, gelecek zaman beklentisi ve algılanan finansal tasarruf yeterliliğini öngören risk toleransı arasında benzer üç yönlü bir etkileşim bulmuşlardır. Knoll ve arkadaşları (2012), emeklilik tasarrufları hakkında uzun vadeli bir beklenti içinde olmanın önemini araştırmış ve evli olmanın, bireylerin yaşlı benlikleri ile daha bağlantılı hissetmelerine yardımcı olabileceğini ve böylece kişinin gelecek zaman beklentisini artırabileceğini öne sürmektedir. Ellen ve arkadaşları (2012), gelecek beklentilerini başarılı bir şekilde görselleştirebilen bireylerin emeklilik için daha fazla finansal planlama faaliyetinde bulduklarını tespit etmişlerdir. Bu sonuçlar, uzun vadeli bir zaman diliminde düşünebilmenin, uzun vadeli planlamaya dönüştüğünde faydalara yol açtığını göstermektedir.

Finansal planlama üzerine bir inceleme makalesinde, Hershey ve arkadaşları (2013) gelecek zaman beklentisinin ve diğer kişilik değişkenlerinin çoklu deneysel çalışmalarda tasarruf eğilimleri ve yatırım kararlarıyla bağlantılı olduğunu belirtmektedir. Finans alanında, gelecek zaman beklentisinin tutarlı bir şekilde finansal sonuçlar ile doğrudan ilişkileri olduğu gösterilmiştir (örneğin emeklilik için tasarruf edilen meblağ). Bulgular, gelecek zaman beklentisinin yalnızca finansal planlama sonuçlarıyla değil aynı zamanda finansal planlama sürecinde önemli olan diğer temel yapılarla da ilişkili olduğunu göstermektedir.

b) Kariyer Planlaması

Zaman beklentisi ve kariyer planlaması arasındaki ilişki üzerine yapılmış çok sayıda çalışma bulunmaktadır (Koposko, 2016, s. 10). Zaman beklentisi ve kariyer planlaması ile ilgili bir araştırmada (Zacher ve Frese, 2009), gelecek zaman beklentisi ölçeğini mesleki alana uyarlamışlardır. İş özelliklerinin yaş ve işyerindeki fırsatlar arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini, geleceğe yönelik fırsatların gelecek zaman beklentisinin göstergesi olduğunu tespit etmişlerdir. Araştırmacılar, iş ve kariyer planlama bağlamında gelecek zaman beklentisinin yüksek olması durumunda, çalışanların işgücüne daha uzun süre katılmış oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Başka bir çalışmada (Peetsma ve Van der Veen, 2011), araştırmacılar, öğrencilere akademik yaşantılarındaki mevcut yatırımları ve bunun gelecekteki kariyerlerini ne ölçüde etkileyecekleri konusunda sorular sormuşlardır. Bulgular, gelecek zaman beklentisinin daha güçlü bir yatırım ve öğrenme arzusu ile ilişkili olduğunu göstermektedir.

Kooij ve arkadaşları (2013), tarafından yapılan bir çalışmada, bir üniversite ve bir sağlık kurumu çalışanlarının zamana karşı tutumları, işlerine bağlılık ve motivasyon düzeyleri incelenmiştir. İki boyuttan oluşan gelecek zaman beklentisi ölçeği (Carstensen ve Lang, 1996; Lang ve Carstensen, 2002) kullanılmıştır. Ölçeğin birinci boyutu açık uçlu fırsatlara odaklanma (örneğin, “gelecekte birçok fırsat beni bekliyor”) ve ikinci boyutu kalan süre (örneğin, “Zamanın tükenmekte olduğunu hissediyorum.”) ölçekte yer alan ifadelerden bazılarıdır Genel olarak, bulgular gelecek beklentisi yüksek olan çalışanların kendini geliştirme motivasyonu ve işlerine yönelik motivasyon tutumlarının yüksek olması ve kişinin işe yüksek düzeyde katılım sağlayabileceğini göstermektedir.

Hesketh ve arkadaşları (1998), işsiz bireylerin iş buluncaya kadar geçen sürede zaman algısının ne kadar farklılaştıklarını ve iş bekleme süresini nasıl geçirdiklerinin inceleyen bir çalışma yürütmüşlerdir. İşlerin teşvikleri ve faydaları, bir dizi deney boyunca sistematik olarak değiştirilmiştir. Araştırmacılar, bir bireyin daha erken bulunabilecek ama zevkli olmayan bir iş fırsatını mı yoksa zevkli olacak ama daha geç sürede bulunacak bir iş fırsatını mı tercih edeceğini, kişinin kaygıları ve yaşlarına göre işsiz bekleme sürelerinin nasıl doldurulduğunun fonksiyonel olarak değiştiğini bulgulamışlardır. Zamana ilişkin algı ve tutumların istihdam alanında önemli bir rol oynadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Marko ve Savickas (1998), lise ve üniversite öğrencileri ile etkili kariyer seçimleri yapma ve geleceğe yönelik seçtikleri mesleğinde yetkin olma konusunda yardımcı olmak için tasarlanmış bir aracılık çalışması yapmışlardır. Katılımcıların, geçmiş, şimdi ve gelecek yaşamları hakkında neler hissettiklerini, geleceğe yönelik hedeflerini, gelecekteki olayların veya gelecekteki hedeflerin gerçekleşebileceği yaşları tahmin etmelerini istemişlerdir. Bu faaliyetlerin tümü geleceğe yönelik düşünmeyi teşvik etmek ve katılımcıların kendi kişisel geçmişi, bugünü ve gelecekteki yaşamları arasında güçlü bağlantılar kurmalarına yardımcı olmak için tasarlanmıştır. Hem lise örneğindeki deney grubundan hem de üniversite örneğindeki deney grubundan elde edilen veriler, gelecek beklentisinin artmasının etkin kariyer planlamasını artıracak sonucunu doğurmaktadır.

Seijts (1998) çalışmasında, gelecek zaman beklentisi ve iş motivasyonunun incelenmesinde, geleceğe dair net bir anlayışa sahip olmanın, çalışanların işlerinde ve kariyer planlamalarında motive olabilmeleri için çok önemli olduğunu savunmuştur. Yazar, kariyer planlamasında gelecek zaman beklentisinin oynadığı önemli rolü

vurgulayarak, kariyer ve gelecek zaman beklentisiyle ilgili daha fazla çalışmaya gereksinim duyulduğunu belirtmektedir.

c) Sağlık Planlaması

Sağlık planlaması, gelecek zaman beklentisinin önemli bir rol oynadığı başka bir yaşam alanıdır. Genel olarak, şimdiki zamana odaklanan bireylere göre, geleceğe yönelik bireylerin koruyucu sağlık önlemleri alma ve daha sağlıklı yaşam tarzına sahip olma ihtimalleri daha yüksektir. Bir çalışmada (Mahon ve Yarcheski, 1994), ergenlerin gelecek zaman beklentisini ve mevcut sağlık uygulamaları hakkında sorular yöneltmişlerdir. Daha yüksek gelecek oryantasyon puanları, beslenme bilincinde olma, yeterli rahatlama süresine sahip olma, güvenlik önlemlerini alma ve madde bağımlılığından kaçınma gibi sağlık davranışlarıyla anlamlı şekilde ilişkilidir. Brown ve arkadaşları (1983), sağlık tutumlarını değerlendirmiş, kontrol odağı ve gelecek beklentisinin bireylerin geniş sağlık değerlerini etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Hall ve Epp (2013), hem sağlık tutumlarını hem de gerçek fiziksel aktivite seviyesini göz önünde bulundurarak gelecek zaman beklentisinin her ikisini de etkilediği sonucuna varmıştır. Kooij ve Van de Voorde (2011), gelişim teorisine dayanan bir zaman yönelimi modelini analiz etmişlerdir. Sağlığı iyi olan katılımcıların daha uzun bir yaşama sahip olacaklarını düşündüklerini tespit etmişlerdir. Başka bir araştırmada (Laran, 2010), katılımcıların sağlıklı beslenme davranışları değerlendirilmiştir. Bireylerin beslenme bilgisi gelecekteki sağlıkları hakkında düşünmeyi teşvik edecek şekilde çerçevelendirildiğinde bireylerin daha iyi öz kontrol yapabildikleri bulunmuştur.

Petry ve arkadaşları ise (1998), olumlu sağlık davranışlarına değil, madde bağımlılığı sorunu olan bireylere odaklanmışlardır. Gelecek zaman beklentisinin düşük olması, madde kullanımı için bir risk faktörü olarak belirtilmiştir. Bu durum farklı gelecek zaman perspektif ölçümleri arasında tutarlılık göstermektedir. Sağlık alanı, beslenme ve egzersiz gibi çok çeşitli davranışları kapsamaktadır ve gelecek zaman beklentisi hepsiyle ilişkilendirilmiştir.

d) Sosyal Planlama

Sosyal ilişkiler ilerlemiş yaşta önemli bir alandır ve gelecek zaman beklentisinin bu alanda güçlü bir etkisi olduğu belirtilmiştir. Bir çalışmada (Waite ve Joyner, 2001), çiftler arasındaki sosyal ilişkiler incelenmiştir. Araştırmacılar, gelecek zaman beklentisini kişinin zaman ufku olarak tanımlamaktadırlar ve uzun zaman ufkunun, özellikle kadınlar için ilişkilerde sosyal doyumla ilgili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Çiftler arasında uzun

vadeli sosyal ilişkiler üzerine yapılan bir başka araştırmada Oner (2001), en memnun çiftler arasında, her iki bireyin de, gelecek zaman beklentisinin yüksek olduğunu, diğer değişkenlerin memnuniyet aracı olarak hizmet ettiğini ortaya koymuştur. İlgili başka bir çalışma bu bulguları desteklemekte olup gelecek yöneliminin romantik ilişkiler açısından uyarlanabilir olduğunu tespit etmiştir (Oner, 2000).

Peetsma ve Van der Veen (2011), sosyal ilişkilerdeki uzun vadeli beklentilerin öğrencilerin öğrenme amaçlı yatırımları üzerinde olumlu bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Trommsdorff (1983), gelecek zaman beklentisinin sağlıklı sosyal gelişim ile ilgili önemini incelerken, gelecek zaman beklentisinin farklı sosyal koşullar tarafından farklı şekilde algılanabileceğine dikkat çekmiştir. Örneğin, suçlu gençler veya engelli çocuklar kısa vadeli hedeflere odaklanırlarsa en iyi sonuçları elde edebilirler ve bu koşullarla karşılaşmayan gençler uzun vadeli hedeflere odaklanarak en iyi sonuçları elde edebilirler. Bir çalışmada, suçlu genç erkeklerin, suçlu olmayan akranlarından daha az geleceğe yönelik oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda gelecek zaman beklentisinin yüksek seviyelerinin potansiyel olarak farklı popülasyonlarda farklı şekillerde ortaya çıktığını göstermektedir (Stein vd., 1968). Yapılan araştırmalar sonucunda gelecek zaman beklentisinin sağlıklı sosyal gelişimlerde kilit değişken olduğu ortaya çıkmaktadır.

e) Boş Zaman Planlaması

Boş zaman planlaması bir diğer önemli yaşam alanıdır. Birçok kişi, emeklilikten sonra seyahat etmek ve arkadaşlarını ve ailesini ziyaret etmek gibi boş zaman aktiviteleri düzenleyerek zaman geçirmeyi planlamaktadır. Bir çalışmada (Philipp, 1992) katılımcılar geçmiş, şimdiki veya geleceğe yönelik gruplar olmak üzere 3 gruba ayrıldılar. Geleceğe yönelik grup üyelerinin çok sayıda boş zaman aktivitesine katıldıkları tespit edildi. Bu temelde yazarlar, gelecek zaman beklentisi ve boş zaman konusunda daha fazla araştırma yapılması gerektiği sonucuna varmışlardır. Ayrıca bulguların şaşırtıcı olmadığını, çünkü gelecek zaman beklentisinin planlamayı içeren birçok insan davranışı ile ilgili olduğunu belirtmişlerdir. Başka bir çalışmada (Zalatan, 1996), eğitim ve yaşın tatil planlaması için harcanan zaman ile pozitif korelasyon gösterdiği bulunmuştur. Diğer çalışmalarda eğitim ve yaşın gelecek zaman beklentisini etkileyen faktörler arasında yer aldığı ifade edilmiştir (Glass ve Kilpatrick, 1998).

Gelecek zaman beklentisine ilişkin literatür, beş yaşam alanında (finansal planlama, kariyer planlaması, sağlık planlaması, sosyal planlama ve boş zaman

planlaması) çeşitli davranış ve sonuçları etkileyen araçsal bir değişken olduğunu göstermektedir.

1.1.8.3. Aracı ve Düzenleyici Olarak İş Yerinde Gelecek Zaman Beklentisi

Gelecek zaman beklentisini işyerinde aracı olarak araştıran çalışmalar, yaş ile büyüme güdüsü, terfi odaklılık ve istihdam edilebilirlik gibi refah odaklı tutumlar arasındaki ilişkilere aracılık ettiğini göstermiştir. Bu sonuçlar, açık uçlu GZB' de yaşın artarak emeklilik süresinin yaklaşması gibi nedenlerle refaha yönelik tutumların artan yaşla birlikte azaldığını göstermektedir. Ayrıca, işyerinde GZB, istihdam edilebilirlik üzerindeki kişiye özgü anlaşmaların olumlu etkileri, İKY sistemlerinin duygusal bağlılık üzerindeki olumlu etkileri ve iş karmaşıklığının iş performansı üzerindeki etkileri gibi iş özellikleri ve iş sonuçları arasındaki ilişkileri açıklamaktadır (Korff vd., 2016).

İşyerinde GZB konusunda moderatör olarak yapılan çalışmalardan elde edilen bulgular, psikolojik sözleşmenin yerine getirilmesi ile çalışanların yükümlülükleri arasındaki ilişkilere moderatör görevi üstlendiği gözlemlenmiştir; bu ilişkiler politik beceri ve ağ oluşturma davranışları; iş-aile çatışması ve bağlılığı; stresli çalışma durumları ve stresle başa çıkma stratejileri olarak belirtilmiştir. Sosyo-duygusal seçicilik teorisine uygun olarak, açık bir GZB' ye sahip işçiler, psikolojik sözleşmenin yerine getirilmesi, kariyerle ilgili ağ davranışları, devam bağlılığı, sorun odaklı ve proaktif başa çıkma stratejileri gibi araçsal hedeflerle daha fazla ilgilenirken; sınırlı bir GZB' ye sahip işçiler toplum temelli ağ oluşturma, duygusal bağlılık, sosyal işle ilgili değerler ve pasif baş etme stratejileri gibi sosyo-duygusal hedeflere daha fazla önem vermektedirler. Gelecek zaman beklentisinin öncülleri ve sonuçları konusunda yapılan çalışmalar ve aşağıdaki Tablo 1.3.'de gösterilmektedir.

Tablo 1.3: Gelecek Zaman Beklentisi Üzerine Yapılmış Ampirik Çalışmalar

Yazar(lar) ve yıl	Örneklem ve model	Ölçek ve boyutlar	Öncüller	Sonuçlar
Bal vd., 2013	Örnek 1: 117 çalışan, Yaş ort. 37, Çapraz tablo; Örnek 2: 217 çalışan, Yaş ort. 54.8, Çapraz tablo	GZB (10 madde)	Yaş	<ul style="list-style-type: none">• Devam bağlılığı• Normatif bağlılık

Bal vd., 2010	<ul style="list-style-type: none"> • Emekli olmuş 176 işçi, • 65-79 yaş arası, • Çapraz tablo 	GZB (10 madde)	/	<ul style="list-style-type: none"> • İşveren terfileri yerine getirmesi <ul style="list-style-type: none"> • Rol içi yükümlülükler • Vatandaşlık yükümlülükleri • Yüksek performans yükümlülükleri <ul style="list-style-type: none"> • Terfi odağı
Baltes vd., 2014	<ul style="list-style-type: none"> • 104 kıdemli sözleşmeli işçi, • Ort. Yaş. 69, 	GZB (10 madde)	/	<ul style="list-style-type: none"> • İş motivasyonu
De Lange vd., 2011	<ul style="list-style-type: none"> • 90 çalışan, • 22-61 yaş, 	GZB (7 madde)	/	<ul style="list-style-type: none"> • İş tatmini • Duygusal bağlılık
Korff vd., 2016	<ul style="list-style-type: none"> • 913 çalışan, • Ort. Yaş. 41.9, • Çapraz tablo 	GZB (10 madde)	<u>İKY sistemleri</u> <ul style="list-style-type: none"> • Motivasyonu artıran uygulamalar • Bilgi, beceri ve yetenekleri artırma uygulamalar • Fırsat geliştirme uygulamaları 	<ul style="list-style-type: none"> • İş tatmini • Duygusal bağlılık
Oostrom vd., 2016	<ul style="list-style-type: none"> • 244 çalışan, • 45-65 yaş, • Çapraz tablo 	GZB (10 madde)	<ul style="list-style-type: none"> • Görev ve iş sorumlulukları 	<ul style="list-style-type: none"> • İstihdam edilebilirlik
Park ve Jung, 2015	<ul style="list-style-type: none"> • 555 çalışan, • 18-57 yaş, • Çapraz tablo 	GZB (10 madde)	/	<ul style="list-style-type: none"> • Mesleki öz-yeterlik • Kariyer bağlılığı • Örgütsel bağlılık
Sia vd., 2015	<ul style="list-style-type: none"> • 234 kadın çalışan, • 40-45 yaş, • Çapraz tablo 	GZB (10 madde)	/	<ul style="list-style-type: none"> • Fiziksel, duygusal ve bilişsel çalışma etkileşimi
Treadway vd., 2010	<ul style="list-style-type: none"> • 291 yönetici, • Ort. Yaş 30.6, • Çapraz tablo 	GZB (10 madde)	/	<ul style="list-style-type: none"> • Kariyer ağı • Sosyal ağ
Yeung vd., 2013	<ul style="list-style-type: none"> • 67 Çince bürosu çalışanları • 19-58 yaş, • 14 günlük deneyim • örnekleme çalışması 	GZB (10 madde)	/	<ul style="list-style-type: none"> • Anlık görev performansı
Akkermans vd., 2016	<ul style="list-style-type: none"> • 186 taksi çalışanı, • Ort. Yaş 55.01, • Çapraz tablo 	GZB (6 madde)	/	<ul style="list-style-type: none"> • İçsel iş motivasyonu <ul style="list-style-type: none"> • Dışsal iş motivasyonu • Çalışmaya devam etme motivasyonu
Kooij vd., 2013	<ul style="list-style-type: none"> • Çalışma 1: • 385 sağlık çalışanı, 	GZB (5 madde)	Yaş	<ul style="list-style-type: none"> • Geliştirme motivasyonları • Saygı motivasyonları

	<ul style="list-style-type: none"> • Ort. Yaş 45.7 • çapraz kesit; <p>Çalışma 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1169 üniversite çalışanı, • Ort. Yaş 42.5, 			<ul style="list-style-type: none"> • Güvenlik motivasyonları • Üretkenlik motivasyonları
Kooij vd., 2016	<ul style="list-style-type: none"> • 287 üniversite çalışanı, • Ort. Yaş 45.38, • İki dalga çalışması, 	GZB (10 madde)	/	<ul style="list-style-type: none"> • İş hazırlama (iş kaynaklarını artırma ve zorlu iş talepleri)
Kooij ve Van De Voorde, 2011	<ul style="list-style-type: none"> • 660 üniversite çalışanı, • Yaş ort. 43.9, • iki dalga çalışması 	GZB (10 madde)	• Öznel genel sağlık	<ul style="list-style-type: none"> • Geliştirme güdüsü • Üretkenlik güdüsü
Zacher ve Lange, 2011	<ul style="list-style-type: none"> • 85 çalışan, • Ort. Yaş 43.4, • İki dalga çalışması 	GZB (6 madde)	• Yaş	• Terfi yönelimi
Kooij vd., 2014	<ul style="list-style-type: none"> • 301 üniversite çalışanı, • 19-67 yaş, 	GZB (4 madde)	• Yaş	<ul style="list-style-type: none"> • Terfi odaklılık • Geliştirme motivasyonu

Kaynak: Henry vd., 2017.

1.1.9. Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi

2009 yılına kadar hiçbir araştırmanın mesleki bağlamda, gelecek zaman beklentisinin öncüllerini ve sonuçlarını ampirik olarak incelemediği görülmektedir. Literatürdeki bu boşluğu gidermek için Zacher ve Frese (2009) gelecek zaman beklentisini mesleki bağlama uyarlamışlardır. Gelecek zaman beklentisini mesleki bağlama uygulayan Zacher ve Frese (2009), mesleki gelecek zaman beklentisi (MGZB) kavramını üretmişlerdir. Araştırmacılar mesleki gelecek zaman beklentisini, işçilerin kariyerlerinde kalan süre ve fırsatlara odaklanma konusundaki algıları olarak tanımlamaktadır. Bir yandan, işyerinde fırsatlara odaklanma, bireyin mesleki geleceğinde onu bekleyen fırsatlar hakkındaki algılarına işaret ederken öte yandan işte kalan süre, bireyin mesleki geleceğinin bitmesine ne kadar süre kaldığına dair algısını ifade eder

(Henry ve Desmette, 2018, s. 544). MGZB, bir kişinin gelecek zamanını iş bağlamında algılaması olarak tanımlanır (Topa ve Zacher, 2018, s. 2). İlk boyut fırsatlara odaklanmak çalışma ortamında kişi için hala mevcut olan hedef, fırsat ve olasılık algılarını içerir. İkinci boyut, algılanan kalan süre, bireylerin çalışma hayatlarından ayrılmadan önce iş veya istihdam ortamında ne kadar süre kaldığına olan inancını içerir (Topa ve Zacher, 2018, s. 2).

Teorik çerçeveye bağlı olarak, gelecek zaman beklentisi istikrarlı bir eğilimsel özellik, esnek bir bilişsel yapı veya motivasyon değişkeni olarak düşünülebilir (Seijts, 1998; Nuttin ve Lens, 2014; Dubeau vd., 2015). Gelecek zaman beklentisinin kavramsallaştırılması, yapıyı işçilerin duyuşsal algıları ve inançları olarak tanımlayan sosyo-duygusal seçicilik teorisi perspektifinden kaynaklanmaktadır. Daha spesifik olarak, Zacher ve Frese'nin (2009) mesleki gelecek beklentisi kavramı sosyo-duygusal seçicilik teorisindeki genel gelecek zaman beklentisi kavramlarına dayalı olarak kullanılmaktadır.

Gelecek zaman beklentisi ayrıca yaşa da bağlı bir değişkendir. İnsanlar yaşlandıkça geleceklerini daha kısıtlı olarak görme eğilimindedirler (Ebner vd., 2006). İş yerindeki kısıtlamalar, bir bireyin işten çıkmadan önce kariyerlerinde veya gelecekteki çalışma hayatında ne kadar zaman kaldığını hissetmesi ile ilgilidir. İşyerindeki fırsatlar, kişinin kariyer ya da çalışma hayatı hakkındaki iyimserlik düzeyinin yanı sıra kariyerinin geleceğinde ne kadar fırsat, hedef ve plan izleyebileceğine dair inançları da kapsar (Carstensen, 2006; Cate ve John, 2007; Zacher ve Frese, 2009; Weikamp ve Göritz, 2015). İş yerindeki kısıtlamalara odaklanmak yerine, açık uçlu bir bakış açısına sahip olmak mesleki gelecekte sınırların aşılması anlamına gelir (Weikamp ve Göritz, 2015). Yaşlı bireyler ise kapalı uçlu bakış açısına sahip olduklarından dolayı iş hayatından nihai ayrılışlarından önce daha az zaman kaldığını algılayarak genç işçilere göre daha kısıtlı bir mesleki gelecek zaman beklentisine sahip olma eğiliminde oldukları görülmektedir (Zacher ve Frese, 2009).

1.1.9.1. Yaş ve Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi

Hayattaki başarılar sınırlı bir süre içinde yapılmalıdır. Becerilerin, bilginin ve yüksek uzmanlık düzeylerinin edinilmesi dikkate alındığında, oldukça fazla zaman alır (Ericsson ve Charness, 1994). Fries'e (1983) göre, kişinin hayatını sürdürebilmesi için gereken sürenin ciddi sınırları vardır. Bir alandan diğerine etkili bir şekilde geçme

yeteneği ciddi bir Şekilde sınırlıdır. Özellikle kariyer planlaması emeklilik yaşına yakın olduğu zaman, uzun vadeli planlar yaratmak artık gerekli değildir.

YaŐ farklılıklarını aŐıklayan kuramsal bir yaklaŐım gelecek zaman beklentisidir (GZB). Sosyo-Duygusal SeŐicilik Teorisi (SST), insanların hayatta kalan sűrelerinin farkında olduklarını ve zamanın algılanan sınırlarının yaŐamın duygusal olarak anlamlı yűnlerini doğrudan etkilediğini belirtmektedir (Lang ve Carstensen, 2002). Carstensen ve arkadaşlarına (2003) gűre zaman beklentisinde yaŐ farklılıkları vardır. YetiŐkinler, yaŐlandıkŐa zamanın daha hızlı geŐtiđi duygusuna kapılırlar (Kennedy vd. 2001).

Lang ve Carstensen (2002) yetiŐkinler arasında 20 ila 90 yaŐ arasındaki insanlar űzerinde yaptıkları araŐtırma sonucunda, daha yaŐlı olanlar genŐlere oranla daha sağlıklı olsa bile, algıladıkları mesleki kalan sűre aŐısından genŐ kiŐilerden daha sınırlı bir geleceğe sahip olduklarını tespit etmiŐlerdir. Fung ve arkadaşlarına (2001) gűre daha yaŐlı ŐalıŐanların, zamanın tűkenmekte olduğunu hissetme olasılıklarının daha yűksek olduğunu ve gelecekteki seŐeneklerinde daha fazla kısıtlama algıladıklarını belirtmektedirler. Bu bağlamda, Zacher ve Frese (2009), yaŐ ve kalan zaman arasında negatif bir iliŐki olduğunu tespit etmiŐlerdir.

YaŐın kalan fırsatlarla olumsuz olarak iliŐkili olmasının farklı nedenleri vardır. Birincisi, iŐ bağlamında yaŐla ilgili normlar vardır ve bu nedenle yaŐlı insanların geleceğe dair iŐ planları yapmak yerine emekliliklerini planlamaları beklenir. Bu durum daha yaŐlı ŐalıŐanlar iŐin gelecekteki fırsatların azalmasına yol aŐmaktadır (Zacher vd., 2010). İkinci olarak, daha yűksek yaŐtaki ŐalıŐanlar, genŐ ŐalıŐanlara gűre kariyer geliŐimi iŐin daha az destek almaktadır (Maurer vd., 2003). Ŭçűncű olarak, birŐok űrgűt, genŐ ŐalıŐanlara bilgi aktaran veya koŐluk yapan yaŐlı ŐalıŐanların ihtiyaŐ ve yeteneklerini karŐılama eğiliminde değildir (Kanfer ve Ackerman, 2004). Bu durum gelecekteki iŐ ile ilgili fırsatlar iŐinde aynıdır (Zacher ve Frese, 2009) yaŐ ilerledikŐe iŐte kalan sűre algısı azaldığı gibi, yaŐ ilerledikŐe gelecekteki fırsatlara odaklanmada azalmaktadır. Sonunda, fiziksel sağlık ve bilgiyi iŐleme yeteneği yaŐla birlikte azalır. Bu nedenle, daha yaŐlı hale gelen ŐalıŐanların, gelecekte daha az iŐ fırsatına sahip olacakları sonucuna varılabilir (Kanfer ve Ackerman, 2004).

YaŐlanma sűreci kronolojik yaŐ ve űznel yaŐ olmak űzere 2 boyuttan oluŐmaktadır (Cleveland ve Shore, 1992; Settersten ve Mayer, 1997; Carstensen vd., 1999). Kronolojik yaŐ ya da diđer adıyla gerŐek yaŐ, genellikle kiŐinin dođumdan itibaren Őimdiye kadar geŐen yıllar olarak tanımlanır (Jarvik 1975; Barak ve Schiffman, 1981). Ŭznel yaŐ, bir

kişinin ne kadar yaşlı hissettiği ve hangi yaş grubuyla özdeşleştiği ile ilgili çok boyutlu bir yapıdır (Settersten ve Mayer, 1997; Kleinspehn-Ammerlahn vd., 2008). Bu nedenle, kişinin öznel yaşı kronolojik yaşından farklı olabilir. Birçok çalışma, bireylerin öznel yaşlarının gerçek kronolojik yaşlarından farklı olduğunu bulgulamıştır. Kronolojik yaş tek boyutlu ve tek yönlü olsa da, bir kişinin öznel yaşı teorik olarak dalgalanabilir ve bazen bağlamlar arasında değişebilir (Kunze vd., 2015).

Öznel yaş, literatürde psikolojik yaş, bilişsel yaş, kimlik yaşı ve kişisel yaş olarak benzer şekilde kavramsallaştırılmıştır. Öznel yaş, bir kişinin ne kadar yaşlı hissettiğinin (Kastenbaum vd., 1972; Shmerlina, 2015) öznel bir değerlendirmesidir (Kaufman ve Elder, 2002). Kişisel yaşın iki temel bileşeni vardır: (i) Kişinin kaç yaşında görüldüğü (algılanan fiziksel yaş) ve (ii) kaç yaşında hissettiği (psikolojik yaş). Bilişsel yaş, bir kişinin ne kadar yaşlı hissettiğine dair kendi bilişsel algılamasıdır (Barak ve Schiffman, 1981) ve dört ana yaş boyutundan oluşur: (i) hissetme yaşı (bir kişinin kaç yaşında hissettiği), (ii) görünüm yaşı (kişi kaç yaşında gösteriyor), (iii) uyum yaşı (bir kişinin belirli bir yaş grubunun üyeleri tarafından tercih edilen şeyleri yapmaya ne kadar dâhil olduğu) ve (iv) ilgi yaşı (bir kişinin çıkarlarının belirli bir yaş gurubundakilere ne kadar benzer olduğu).

Sosyo-duygusal seçicilik teorisi, insanların kalan zamanlarını artan yaşla birlikte sınırlı olarak algıladıklarını ve gelecek zaman beklentisindeki bu değişikliğin biliş, duygu, motivasyon ve davranışlarını etkilediğini gösteren yaşam boyu bir gelişim teorisidir (Carstensen vd., 1999; Carstensen, 2006). Algılanan kalan zaman son zamanlarda öğrenme hedef yönelimi ile öğrenme ve gelişmeye yönelik tutumla ilişkilendirilmiştir (Kooij ve Zacher, 2016). Algılanan kalan zaman, bireyin işten çıkmadan önce mesleki ve istihdam bağlamında ne kadar zamanı kaldığına dair inancını içerir (Zacher, 2013, s. 1142).

1.1.9.2. Fırsatlara Odaklanma

Fırsatlara odaklanma, çalışanların gelecekteki kişisel çalışmalarında ne kadar yeni hedef, seçenek ve ihtimallere sahip olabileceklerine olan inançlarını ifade etmektedir (Cate ve John, 2007, s. 186). Başka bir deyişle fırsatlara odaklanma, bireylerin gelecekte öngörülen yeni işle ilgili hedefler, olasılıklar ve fırsatlar hakkındaki algılarını ifade eder.

Fırsat, organizasyon alanındaki alternatif işlerin mevcudiyeti olarak tanımlanmaktadır (Bateman ve Strasser, 1984, s. 107). Hulin vd., (1985) ve Carsten ve

Spector (1987), işgücü piyasalarının çalışanların işten ayrılma kararındaki rolünü araştırmıştır. İşgücü piyasasındaki iş mevcudiyeti ile bireyin iş becerileri arasındaki ilişkinin, işi bırakmaya yönelik davranışsal niyetleri (işten ayrılmayı düşünme, iş arama vb.) etkileyebileceğini belirtmiştir (Hulin vd., 1985, s. 235). Baysinger ve Mobley (1983), bir bireyin işten ayrılmasına etki eden üç faktörü şu şekilde açıklamıştır: (1) mevcut istihdamda kalmanın fırsat maliyeti, (2) mevcut istihdamdan ayrılmanın fırsat maliyeti ve (3) mevcut işten ayrılmanın ve yeni iş bulmanın işlem maliyeti (Baysinger ve Mobley, 1983, s. 296).

Mobley ve arkadaşlarının (1978) çalışmaları, uygun alternatif işler bulma olasılığı, işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir korelasyon göstermezken, Bluedom (1982) ve Carsten ve Spector (1987) diğer istihdam olanaklarının işten ayrılma üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olduğunu ileri sürmektedirler. Nispeten yüksek işsizlik dönemlerinde iş tatmini ile işten ayrılma arasında güçlü bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Araştırmacılar bu ilişkiyi yüksek işsizlik dönemlerinde bir çalışanın işinden memnun olmasa da, iş piyasasındaki alternatiflerin olmaması ya da çok az olması nedeniyle çalışanın mevcut işinden ayrılma olasılığının düşük olduğunu belirtmektedirler. Kişi işsizlikle karşılaşmak yerine tatmin olmasa bile mevcut işinde kalmayı tercih edebilir. Buna karşılık, ekonominin iyi olduğu dönemlerde alternatif iş olanaklarının artması ile işlerinden tatmin olmayan çalışanlar ayrılma eğilimindedir (Carsten ve Spector, 1987, s. 378). Benzer şekilde iyi bir iş fırsatının işten ayrılmayı artırdığına işaret etmektedir (Price ve Mueller, 1986, s. 122).

1998-2000 yılları arasında internet, iş arayanların masüstlerine ülke çapında ve dünya çapında binlerce iş fırsatı getirmiştir. İş arayanlar veya daha cazip iş fırsatlarını merak edenler, iş aramak veya kişiselleştirilmiş kriter ve becerileri karşılayan yeni iş ilanları olduğunda otomatik bildirim alabilmek için internet ve World Wide Web sitelerini kullanmaktadırlar. Ayrıca, internet tarayıcılarındaki elektronik posta, afiş ve reklamlar farkındalık sağlamakta ve insanların yeni veya daha çekici iş imkânlarını keşfetmelerine yardımcı olmaktadır (Sujdak, 2002, s. 25). İnternet'in popüleritesinden önce Mobley (1977), insanlar mevcut işlerinde ayrılma niyetleri yokken bile piyasa da oldukça görünür alternatiflerin varlığı ve cezbediciliği, mevcut iş ile karşılaştırmaya yol açan alternatiflerin değerlendirilmesine ve işten ayrılma niyetine ilişkin bir kararın başlatılmasını teşvik etmiştir. Ayrıca, günümüzdeki işgücü hareketliliği ve arkadaşlarla elektronik posta ile iletişim kurmanın kolaylığı, iş arayanlara yeni fırsatlar hakkında cazip

bilgiler sunmaktadır. Bir kişi aslında pasif olarak da iş aramaya katılabilir, yani kendi işinde çalışırken çok az çaba harcayarak veya hiç çaba harcamadan iş fırsatlarından haberdar olabilir. Sıradan Web 'de sörf yapmak bile "bölgenizdeki yeni iş fırsatları" veya "daha iyi bir iş ister misiniz?" türü reklamlar aracılığıyla bireylere cazip iş fırsatları sunmaktadır.

Her ne kadar iş arayanlar ve meraklılar ülke ve dünya çapında iş mevcudiyeti bilgilerine erişebilse de, yerel işgücü piyasası, akrabalık sorumlulukları veya diğer ekonomik sınırlamalar işten ayrılmaya engel teşkil etmektedir. Bununla birlikte, yeni nesil iş değiştirmeye daha yatkın olabilmektedir. Artan iş fırsatlarının işten ayrılma ihtimalini arttırdığına inanılmaktadır (Sujdak, 2002, s. 39). Cazip alternatif iş fırsatları algısının çalışanı alternatif istihdamı düşünmeye yönelttiğini belirtmektedir (March ve Simon, 1958, s. 101). Yerel alanda alternatif işler için artan fırsatların iş arama davranışı üzerinde olumlu bir etkisi ve işte kalma niyeti üzerinde olumsuz bir etkisi olması beklenmektedir.

1.1.9.3. Mesleki Gelecek Zaman Beklentisinin Öncülleri

Sistematik incelemeler sonucunda mesleki gelecek zaman beklentisinin bireysel ve bağlamsal öncüllerden etkilendiği görülmektedir (Henry vd., 2017, s. 15).

a) Bireysel Öncüller

Dışadönüklük, vicdanlılık ve proaktif kişilik gibi kişilik değişkenlerinin işyerinde mesleki gelecek zaman beklentisini etkilediği görülmektedir. Örneğin Zacher (2013), proaktif kişilik ve iş arama yoğunluğu arasındaki ilişki üzerindeki yaşın rolünü açıklamak için mesleki gelecek zaman beklentisinin aracılık etkisini araştırdığı çalışmasında proaktif kişilik ile fırsatlara odaklanma ve işte kalan süre arasında pozitif korelasyonlar bulmuştur. Beş büyük kişilik özelliklerini kontrol eden Zacher ve Frese (2009) sadece vicdanlılığın iş fırsatlarına odaklanma ile negatif ilişkili olduğunu bulurken; Cate ve John (2007) vicdanlılık ve fırsatlara genel odaklanma arasında pozitif bir ilişki bulmuştur. Zacher ve Frese (2009) vicdanlı çalışanların mevcut görev ve hedeflerine daha fazla odaklanabilmeleriyle bu sonuçları açıklarken, Cate ve John (2007) vicdanlılığın bireylerin gelecekteki fırsatları planlamasına ve değerlendirmesine yardımcı olduğunu savunmaktadır. Bu çelişkili bulgular, gelecekteki çalışmaların kişilik ve GZB arasındaki ilişkileri daha iyi anlamak için potansiyel etkilerini dikkate alınmasının gerekliliğini vurgulamaktadır (Henry vd., 2017, s. 15).

b) Bağlamsal Öncüller

Durumsal kaynak olarak algılanan iş özelliklerinin, çalışanların işyerinde mesleki gelecek zaman beklentisini genişlettiği gösterilmiştir (örn. Zacher vd., 2010). Zaniboni ve arkadaşları (2013), artan görev çeşitliliğinin yaşlı çalışanlara kıyasla genç çalışanlar arasında tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri üzerinde daha güçlü olumsuz etkileri olduğunu, artan beceri çeşitliliğinin ise genç çalışanlara göre yaşlı çalışanlar arasında daha düşük işten ayrılma niyetlerine yol açtığını tespit etmişlerdir. Bu sonuçlar sosyo-duygusal seçicilik teorisinin tahminleriyle tutarlıdır. Bir yandan, görev çeşitliliği daha genç çalışanlar için gelecekteki kariyer olanaklarında önem teşkil edecek işle ilgili bilgileri artırmaktadır. Öte yandan, beceri çeşitliliği, işle ilgili duygusal düzenlemelerin artırılmasına ve günümüzde yaşlı çalışanlar için en önemli olan tatmin edici deneyimlerin artmasına olanak sağlar (Zaniboni vd., 2013). Bu temelde, gelecekteki çalışmalar, görev çeşitliliği ve beceri çeşitliliğinin tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde mesleki gelecek zaman beklentisinin düzenleyici rolü incelenebilir.

Yaşlanmanında işyerinde gelecek zaman beklentisini etkilediği bulgulanmıştır (Henry vd., 2017, s. 15). Bal ve diğerleri (2015), yaşın emekliliğe kadar algılanan fırsatlara odaklanma ile negatif ilişkili olduğunu bulgulanmıştır. Buna karşılık, işçiler mesleki geleceklerini daha sınırlı algılayarak uyum sağlayabilirler (Bal vd., 2015). Bir diğer öncül olan iş-aile çatışması mesleki gelecek zaman beklentisini etkilemektedir. Örneğin Raymo ve Sweeney (2006), iş-aile çatışmasının emeklilik tercihleriyle olumlu ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca, sosyo-duygusal seçicilik teorisinin belirttiği motiflerdeki değişiklikler, bireylerin yaşlandıkça işe oranla aileye daha fazla önem verebileceğini belirtmektedir (Thrasher vd., 2015). Gelecek zaman beklentisinin iş-aile çatışması ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide düzenleyici rolü üzerine yapılan bir çalışmada Treadway ve arkadaşları (2011) GZB ile hem iş-aile çatışması hem de aile-iş çatışması arasında negatif ilişkiler bulmuşlardır. İş-aile çatışması, bireylerin iş ve aile yaşamını yönetmesine yardımcı olan kaynaklar ürettiği ölçüde (Mauno vd., 2015; McNall vd., 2015) onların şirket içinde kalmalarına yol açmıştır (Balmforth ve Gardner, 2006; Wayne vd., 2006; McNall vd., 2015).

1.1.9.4. Mesleki Gelecek Zaman Beklentisinin Sonuçları

Sistemik çalışmalar sonucunda mesleki gelecek zaman beklentisinin, mesleki refah, motivasyon ve davranış ve tutumlar üzerinde olumlu sonuçları olduğunu

göstermektedir (Henry vd., 2017, s. 16). Mesleki gelecek zaman beklentisinin iş yerindeki sonuçları aşağıda açıklanmıştır.

a) Mesleki Refah Sonuçları

Mesleki gelecek zaman beklentisi (MGZB) üzerine yapılan araştırmalar, çalışanların tutumları, duygusal bağlılık ve işe adanmışlık gibi mesleki refah üzerindeki sonuçlara odaklanmıştır. Bununla birlikte, MGZB ve psikolojik sağlık arasındaki ilişki de incelenmiştir. Örneğin, Kozik ve arkadaşları (2015), MGZB'nin boyutlarından fırsatlara odaklanmanın daha az depresif belirtiler ve daha yüksek moral ile ilişkili olduğunu bulgulamışlardır. Xanthopoulou ve arkadaşları (2007) tarafından genişletilmiş iş talepleri-kaynaklar (JD-R) modeli, kişisel kaynakların oynadığı rolü dikkate alan uygun bir teorik çerçevedir. Bu perspektiften bakıldığında, MGZB'nin boyutlarından fırsatlara odaklanmanın, işe adanmışlık gibi psikolojik bir zihinsel durumla olumlu bir şekilde ilişkili olduğu; algılanan kısıtlı sürenin ise tükenmişliği artırarak sağlıkla olumsuz ilişki içinde olduğu görülmektedir (Henry vd., 2017, s. 16). Diğer araştırmalar, mesleki gelecek zaman beklentisinin daha az psikolojik sıkıntı (Ho ve Yeung, 2016) veya artan iş tatmini (Weikamp ve Göritz, 2015) ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Başka bir deyişle, işyerinde açık uçlu bir gelecek zaman beklentisi, refah sonuçlarıyla pozitif ilişkilidir. MGZB'nin kalan süre boyutu ise iş tatmini gibi işle ilgili refahtan ziyade genel refah düzeyi ile pozitif olarak ilişkilidir. Bireyin ailesi ile yüksek kalitede ilişkilere sahip olması, işte kalan zamanı sınırlı olarak algılamalarına yol açabilir. Örnek olarak, tatmin edici bir evlilikte yaşayan çiftler, ihtilafli evlilikleri olan çiftlerden daha erken emekli olmaya daha yatkındırlar (Kubicek vd., 2010).

Mesleki gelecek zaman beklentisi ve mesleki refah sonuçlarının arasındaki ilişkiler incelendiğinde, Ho ve Yeung (2016) MGZB ve psikolojik sıkıntı arasında negatif bir ilişki, ancak iş stresi ile anlamlı bir ilişki olmadığını belirtmişlerdir. Ayrıca refah sonuçları ile ilgili olarak yalnızca MGZB'nin fırsatlara odaklanma boyutu araştırılmış olup, kalan süre boyutu incelenmemiştir. Fırsatlara odaklanmak iş tatmini ($r = 0.23$, Weikamp ve Göritz, 2016; $r = 0.33$, Zacher ve Yang, 2016), işe adanmışlık ($r = 0.27$, Schmitt vd., 2013a; $r = 0.31$, Schmitt vd., 2013b) ve örgütsel bağlılık ($r = 0.33$, Zacher ve Yang, 2016) ile olumlu ilişkilidir.

b) Motivasyonel Sonuçlar

Sosyo-duygusal seçicilik teorisi, güdülerdeki yaşa bağlı değişikliklerin gelecek zaman beklentisindeki değişikliklerden kaynaklandığını belirtir. Öyle ki, genç bireyler

araçsal ve gelişme güdülerine daha çok odaklanırken, yaşlı bireyler daha çok sosyo-duygusal güdülere ve yakın sosyal ortaklarla ilişkilere odaklanır (Henry vd., 2017, s. 14). Sosyo-duygusal seçicilik teorisiyle tutarlı olarak, mesleki gelecek zaman beklentisi yaşın gelişme güdüleri üzerindeki etkisine aracılık etmiştir (örneğin, Kooij ve Van De Voorde, 2011; Kooij vd., 2013). Ancak üretkenlik güdüsü ile ilgili olarak Kooij ve Van De Voorde (2011), mesleki gelecek zaman beklentisi ve üretkenlik güdüsü arasında pozitif ilişkiler bulurken; Kooij ve diğerleri (2013) anlamlı ilişki bulamamıştır. Üretkenlik güdüsü, genç çalışanlara öğretme, eğitim ve becerilerin paylaşılmasıyla ilgili iş özelliklerinin tercih edilmesi olarak tanımlanır (Henry vd., 2017, s. 16).

Motivasyonel sonuçlar ile ilgili olarak açık uçlu bir gelecek zaman beklentisine sahip çalışanlar kendilerini işte geliştirmeye ($r = 0.27$, Kooij ve Van De Voorde, 2011; $r = 0.32$, Kooij ve diğerleri, 2013) ve tanınma, statü, güç ve prestij hissetme ($r = 0.25$ Kooij vd., 2013) konusunda kapalı uçlu GZB'ye sahip çalışanlara göre daha yüksek motivasyona sahiptirler. Zacher ve Yang (2016), fırsatlara odaklanmanın resmi emeklilik yaşından sonra çalışmaya devam etme motivasyonu ile olumlu ilişkili olduğunu göstermiştir ($r = 0,09$). Sadece algılanan kalan süreyi araştıran Kooij ve Zacher (2016), gelişme güdüsü ile olumlu ilişkiler bulgulamıştır (öğrenme hedefi oryantasyonu için $r = 0.34$; öğrenme ve gelişmeye yönelik tutum için $r = 0.45$). Son olarak, Akkermans ve arkadaşları (2016), MGZB'nin boyutlarından hem fırsatlara odaklanmanın hem de hayatta kalan sürenin içsel iş motivasyonları (her iki boyut için $r = 0.40$), dışsal iş motivasyonları (fırsatlara odaklanma boyutu $r = 0.31$ ve kalan süre boyutu $r = 0.30$) ve çalışmaya devam etme motivasyonu (fırsatlara odaklanma boyutu $r = 0.27$ ve kalan süre boyutu $r = 0.36$) ile olumlu yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

c) Davranışsal ve Tutumsal Sonuçlar

Mesleki gelecek zaman beklentisinin davranışsal ve tutumsal sonuçlarına bakıldığında, emekli olma niyeti, öz-yetkinlik, örgütsel vatandaşlık davranışı, yüksek katılım ve iş performansı ile ilişkili olduğu görülmektedir. Bal ve arkadaşları (2015), MGZB'nin emekli olma niyetini azalttığını tespit etmişlerdir yani mesleki gelecek zaman beklentisi yüksek olan kişiler işe devam etme eğilimi göstermektedirler. Benzer şekilde Akkermans ve arkadaşları (2016), MGZB'nin çalışmaya devam etme motivasyonu ile pozitif ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Davranışsal ve tutumsal ve sonuçlara ilişkin olarak, Bal ve arkadaşları (2015), Mesleki gelecek zaman beklentisinin emekli olma niyetiyle arasında olumsuz ilişkili

olduğunu bulgulamışlardır ($r = -0,19$). Ayrıca Kochoian ve arkadaşları (2017), mesleki gelecek zaman beklentisinin, algılanan kalan süre ve fırsatlara odaklanma olmak üzere her iki boyutunuda araştırmıştır. Her ikisinin de öz-yetkinlikle (fırsatlara odaklanma için $r = 0,52$, kalan süre için $r = -0,37$) ve öğrenme değeri (fırsatlara odaklanma için $r = 0,28$, kalan süre için $r = -0,19$) ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Aynı şekilde Weikamp ve Göritz (2016) ile Froehlich ve arkadaşları (2016), MGZB'nin her iki boyutunu da incelemiş ve yalnızca fırsatlara odaklanmanın, kuruma yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı ($r = 0,29$, Weikamp ve Göritz, 2016) ve istihdam edilebilirlik (öngörü ve optimizasyon için $r = 0,30$, kişisel esneklik için $r = 0,34$, Froehlich vd., 2016) ile pozitif ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Son olarak, sadece fırsatlara odaklanma boyutunu araştıran çalışmalar, fırsatlara odaklanmanın, iş performansı ($r = 0,19$, Zacher vd., 2010) ve girişim büyümesi (yani satış, kâr, işlem hacmi, gelir ve çalışan sayısındaki değişiklikler için $r = 0,33$, Gielnik vd., 2012) ile pozitif ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

1.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Bağlılıkla ilgili çok sayıda çalışma yapılmıştır ve halen yönetim, örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi alanlarında araştırmacıların ilgisini çekmeye devam eden konulardan biridir (Cohen, 2007, s. 336). Geçtiğimiz yıllardan bu güne kadar bağlılığın çeşitli tanımlamaları yapılmıştır ve farklı alanlardan araştırmacılar bağlılığın farklı yönlerini vurgulamışlardır (Anttila, 2014, s. 3). Bağlılık, bireyi bir veya daha fazla hedefle ilgili bir hareket tarzına bağlayan bir güç olarak görülür (Cohen, 2003, s. ix). Bu hedefler insanları, örneğin aileye veya arkadaşlara olduğu kadar spor, topluluk grupları veya çalışma organizasyonu gibi çeşitli kurumlara yönlendirilebilir (Heery ve Noon, 2001, s. 91). Bağlılık, bir örgütte örgütsel görevler ve örgüte maksimum sebat etme arasındaki en anlamlı şekli gösterir ve örgütün vatandaşlık davranışları ile güçlü bir ilişkisini ortaya koymaktadır (Cohen, 2006).

Bağlılık örgütte uzun bir süre kalmayı, organizasyonel norm ve değerleri kabul etmeyi ve büyümeye ve gelişmeye ulaşmak için aktif katılımı içerir (Luthans, 2006). O'Reilly ve Chatman (1986), örgütsel bağlılığı bir organizasyona psikolojik bağlılık olarak görmektedir. Ruokolainen'e (2011) göre çalışanın kurumun özelliklerini veya perspektiflerini içselleştirmesini veya benimseme derecesini yansıtır. Davis ve Newstrom'a (2001) göre örgütsel bağlılık, çalışanın organizasyona bağlanmasıyla ilgili

olarak bir dereceye kadar sadakat yaşamaması ve bulunduğu örgüt ile çalışmaya devam etme isteğidir. Örgütsel bağlılık, çalışanın işiyle ilgili hissettiği duygusal bir bağlantıdır. Tüm bu kavramsallaştırmalar için ortak olan, işten ayrılma niyeti ile bağlantılıdır, “güçlü bir şekilde bağlanan çalışanlar, örgütü terk etme olasılığı en az olan kişilerdir” (Allen ve Meyer, 1990, s. 1).

İşyerindeki bağlılık ayrıca farklı yönere ayrılabilir. Çalışanlar; kariyer, meslek, hedefler, takımlar, liderler veya organizasyonlara bir şekilde bağlı olabilir (Meyer ve Herscovitch, 2001, s. 300). Fleishmann ve Cleveland (2003), daha önce yapılan çalışmaları ve örgütsel bağlılık üzerine yapılan kavramsallaştırmaları incelemişlerdir. Çalışanların kurumlarına karşı birden fazla bağlılık türü geliştirmiş olduklarını belirtmektedirler. Bağlılık türlerinin hepsi iş yerinde görülebilmekte ve çalışanların toplam örgütsel bağlılığını etkilemekle birlikte, hepsinin kendine has özellikleri vardır (Meyer ve Herscovitch, 2001, s. 299).

Dikkat edilmesi gereken şey bu çeşitli bağlılık türlerinin aynı anda var olabileceği ve çalışanların her zaman farklı kurumlara ve kişilere, örneğin aile, arkadaşlar, spor ve topluluk grupları gibi birçok bağlılık duymalarının mümkün olduğudur. Bu nedenle sadece bir kuruluşa tam bağlılık beklemek gerçekçi değildir (Heery ve Noon, 2001, s. 91.)

Örgütsel bağlılık, uzun yıllardır hem araştırmacılar hem de yöneticiler için en temel ve heyecan verici kavramlardan biri olmuştur (Bhatnagar, 2005, s. 424). Çalışan davranışını öngörme ile ilgili araştırmalar, önemli bir psikolojik faktör olarak örgütsel bağlılığa odaklanmaktadır (Khan ve Mishra, 2004, s. 120). Konu ile ilgili yapılan tanımlar, bireyi hem bir örgüte hem de bir hedefe yönelik bağlılığın önemini göstermektedir (Meyer ve Herscovitch, 2001, s. 299).

Örgütsel bağlılık, çalışanların kuruluşlarına karşı sahip oldukları duygusal ve psikolojik bağlılıklarıdır (Kanter, 1968; Buchanan, 1974; Allen ve Meyer 1990; Mathieu ve Zajac, 1990). Kanter'e (1968) göre, bağlılık maliyet ve gelirin matematiksel bir denklemdir, başka bir deyişle bağlılık, olası kazanç ve kayıpları değerlendirerek ya kuruluşun üyeliğini devam ettirmekte ya da bırakmaktır. Porter ve arkadaşları (1974), örgütsel bağlılığı, bir çalışanın mevcut organizasyona katılımının ve özdeşleşmesinin yoğunluğu olarak tanımlamaktadır. Buchanan (1974), örgütsel bağlılığı çalışanların kendi çıkarlarını gözetmeksizin kuruluşlarının değerlerine ve hedeflerine olan bağlılığı ve bu örgütsel hedefleri gerçekleştirmek amacıyla organizasyondaki rollerinin benimsenmesi olarak açıklamaktadır. Benzer şekilde Mowday ve arkadaşları (1982), örgütsel bağlılığı,

örgütün hedeflerine ve değerlerine güçlü inanç ile örgütün iyiliği için çaba gösterme isteği olarak tanımlanmaktadır.

Genel olarak örgütsel bağlılık, bir bireyin bir kuruma duygusal, psikolojik ve işlevsel olarak bağlı olması olarak tanımlanmaktadır (Becker 1960; O'Reilly ve Chatman 1986; Meyer ve Allen 1991). Örgütsel bağlılık, bir çalışanın kuruluşa olan bağlılığının, kuruluşa çaba gösterme isteğinin ve kuruluşun değerleriyle özdeşleşmenin bir ölçüsüdür (Mowday vd., 1982; Price 1977, 1997). Örgütsel bağlılık, bireyin çalıştığı örgütün özelliklerine duyduğu duygusal tepkileri ifade eder (Cook ve Wall, 1980; DeCotiis vd., 1987). Cook ve Wall (1980) ayrıca örgüte olan bu bağlılığın, saf araçsallık değil, amaçları ve değerleri nedeniyle örgüte bağlılık duygularına dayandığını belirtmektedir. Mowday ve arkadaşları (1982), örgütsel bağlılığı "bir bireyin belirli bir kuruluşla özdeşleşmesinin ve belirli bir kuruluşta yer almasının görece gücü" olarak tanımlamaktadır.

1.2.1. Örgütsel Bağlılık Modelleri

Bu bölümde O'Reilly ve Chatman'ın Örgütsel Bağlılık Modeli, Allen ve Meyer'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli ve Cohen'in Dört Bileşenli Bağımlılık Modeli açıklanmıştır.

1.2.1.1. O'Reilly ve Chatman'ın Örgütsel Bağlılık Modeli

O'Reilly ve Chatman (1986), örgütsel bağlılığı bir örgüte psikolojik bağlılık olarak görmektedirler. Ruokolainen'e (2011) göre, örgütsel bağlılık, çalışanın örgütün özelliklerini veya perspektiflerini içselleştirme veya benimseme derecesini yansıtır. Bağlılık üç bağımsız mekanizma ile oluşturulabilir: uyum, özdeşleşme ve içselleştirme. Uyumluluk en yüzeysel olanıdır ve ödüllerle bağlantılıdır. Kişi belirli ödüller kazanmak için belirli tutum ve davranışları benimser. Özdeşleşme, daha derin bağlılık için bir sonraki aşamadır. Çalışan, çalıştığı kuruluşun bir parçası olmaktan gurur duyar ve bu nedenle onun değerlerini ve başarılarını kabul eder ve saygı duyar. Söz konusu grupla iyi ilişki kurmak ve ilişkiyi sürdürmek ister. Ancak bunu içselleştirmeden ayıran şey bu değerleri kendi değerleri olarak benimsememesidir. Bu nedenle içselleştirme nihayetinde kişi ve kuruluş arasında değer uyumu olduğunda meydana gelir. Çalışan kendi değerlerine benzediğinden dolayı örgütün değerlerini kabul eder (O'Reilly ve Chatman, 1986, s. 493). Bu modelin bağlılık biçimleri olarak araçsal bağlılık ile psikolojik bağlılık arasında açık bir ayrım yapan ilk model olması, bu modelin önemini göstermektedir. Araçsal bağlılık,

ödüllendirmeye dayalı bağlılığı ifade ederken psikolojik bağlılık daha derin bir oluşumdur (Weibo vd., 2010, s. 14).

Ancak, bu modelde eleştirilmiş birkaç konu yer almaktadır. İçselleştirme ve özdeşleşme, bir kuruluşa kalma niyetiyle pozitif olarak ilişkiliyken, uyumluluk tam tersi şekilde gerçekleşir ve işten ayrılma niyeti ile pozitif ilişkiye sahiptir. Yani, kişinin bir örgütteki görev süresi uzadıkça, bağlılığın uyumluluğa dayandırılma olasılığının o derece düşük olduğunu gösteren çalışmalar yapılmıştır (O'Reilly ve Chatman, 1986, s. 495). Örgütsel bağlılığın işten ayrılma olasılığını azalttığı sıklıkla düşünüldüğünden, uyumluluğun bir örgütsel bağlılık biçimi olarak düşünülüp düşünilemeyeceği sorgulanmaktadır (Meyer ve Herscovitch, 2001, s. 306).

Bu modelde eleştirilen bir diğer nokta içselleştirmenin ve özdeşleşmenin kavramsal olarak birbirine çok yakın olması ve hatta aynı unsurların birçoğunu içermeleridir (Meyer ve Herscovitch, 2001, ss. 305-306). Daha sonra yapılan çalışmalarda içselleştirmenin ve özdeşleşmenin tek boyut oluşturacak şekilde birleştirilebileceği kanıtlanmıştır (Caldwell vd., 1990, s. 257). Bu nedenlerle bu model hiçbir zaman büyük ölçüde kullanılmamıştır; bunun yerine Allen ve Meyer'in modeli bağlılık çalışmalarında baskın bir şekilde kullanılmaya başlanmıştır (Weibo vd., 2010, s. 14).

1.2.1.2. Allen ve Meyer'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli

Örgütsel bağlılıkta en yaygın kullanılan teorilerden biri Allen ve Meyer'in (1990) üç bileşenli modelidir (Garcia-Gabrera ve Garcia-Soto, 2012; Markovits, Boer ve van Dick 2013). Bu model, 20 yılı aşkın süredir örgütsel bağlılığın incelenmesinde öncü yaklaşım olarak benimsenmektedir (Cohen, 2007, s. 337). Allen ve Meyer (1990) kavramsallaştırmasında, örgütsel bağlılığı çalışanla örgüt arasında bağlantı kuran psikolojik bir durum olarak tanımlamaktadır.

Meyer ve Allen'in (1984) ilk teorik önerisi duygusal ve devam bağlılığı olmak üzere iki bağlılık bileşenini ayırt etmekten ibaretti. Sonradan, model üçüncü bir bileşen olan normatif bağlılık ile genişletilmiştir (Allen ve Meyer, 1990). Duygusal bağlılık organizasyona karşı duygusal bir bağlanma, kendini tanımlama ve katılımı yansıtırken; normatif bağlılık, örgütte kalmayı zorunluluk hissi olarak ifade etmektedir ve devam bağlılığı ayrılma ile ilişkili algılanan maliyetleri yansıtmaktadır. Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık sırasıyla "arzu", "ihtiyaç" ve "yükümlülük" olan bazı

anahtar kelimelerle ilişkilendirmektedirler. Yani, yüksek duygusal bağlılığı olan çalışanlar istedikleri için örgütün üyesi olmaya devam ederler, yüksek devam bağlılığı olan çalışanlar ihtiyaç duydukları için devam ederler ve yüksek normatif bağlılıkları olanların devam etmek zorunda olduklarını düşündükleri için devam ederler (Meyer ve Allen, 1991).

Allen ve Meyer'in (1990) modeli, tutumsal ve davranışsal bağlılık yaklaşımlarının bir kombinasyonudur. Örgütsel bağlılığın üç temayı, duygusal bağlılığı, algılanan maliyetleri ve yükümlülüğü yansıttığını iddia etmektedirler. Allen ve Meyer (1990) yaklaşımında, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık sırasıyla bu temalarla ilişkilidir. Bağlılığın her üç bileşeni de, çalışanın kuruluşla olan ilişkisini karakterize eden ve çalışanın kuruluşa üyeliği sürdürüp sürdürmediği kararını ilişkilendiren psikolojik bir durumdur (Meyer ve Allen, 1991). Bunların ötesinde, psikolojik durumun doğası, bağlılığın her bileşeni için farklılık gösterir.

a) Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık çalışanların organizasyona duygusal bağlılığı, organizasyonla özdeşleşme ve organizasyona katılımı olarak ifade edilmektedir (Meyer ve Allen, 1991, s. 67). Bu tanımla, duygusal bağlılık Kanter'in (1968) uyum bağlılığı ve Etzioni'nin (1961) ahlaki bağlılık kavramlarıyla örtüşmektedir. Her iki yaklaşım da kardeşlik duygusunu ve bir kuruluşun çalışanları arasında güçlü bir bağlılığı içerir. Ayrıca duygusal bağlılık, O'Reilly ve Chatman (1986) tarafından önerilen özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarını da içermektedir.

Duygusal olarak güçlü bir bağlılığı olan çalışanlar istedikleri için organizasyonda kalırlar (Allen ve Meyer, 1990, s. 3). Bu nedenle bu tür bir bağlılık arzuya dayanır. Bununla birlikte onu oluşturan mekanizmaların ne olduğu konusunda tek tip bir sonuç yoktur. Ancak Meyer ve Herscovitch (2001), aşağıdaki üç konunun olasılığını artıracak herhangi bir değişkenin bireyin duygusal bağlılığının oluşmasında yardımcı olacağını öne sürmektedir. Birincisi, birey bir eylem sürecine dâhil olur yani kendi iradesiyle motive olur veya gidişata uyar. İkincisi, kişi işletmenin davranış biçimini veya değerini kendisi için benimser. Son olarak, işletme veya bir davranış biçimi ile ilişki bireyin kimliğini şekillendirecektir (Meyer ve Herscovitch, 2001, s. 316).

Duygusal bağlılık, çalışanlar kuruluşa üyeliklerini sürdürmek istediğinde ortaya çıkan bağlılık türüdür. Kuruluş üyeliğini sürdürme arzusu, çalışanların sahip olduğu iş deneyimlerinden kaynaklanmaktadır. Çalışanlar kuruma duygusal olarak bağlandıktan

sonra, ödüllerden veya maliyetlerden bağımsız olarak kuruluşun bir üyesi olmaya devam etmek isterler. Başka bir deyişle, deneyimler nedeniyle meydana gelen arzu duygusal bağlılığın temelidir. Yüksek duygusal bağlılığı olan çalışanlar, örgütün amaçlarını, değerlerini ve normlarını kabul eder, benimser ve kendilerini örgütün bir parçası olarak görürler. Duygusal bağlılık, örgütsel bağlılığın diğer iki bileşeninden çok daha güçlüdür, çünkü yüksek bağlılığa sahip çalışanlar daha sadıktırlar ve bireylerle örgüt arasındaki bağlantı tamamen arzuya dayalıdır (Allen ve Meyer, 1990; Meyer ve Allen, 1991). Duygusal bağlılık kuruluşla özdeşleşmeyi, aktif katılımı ve psikolojik bağlılığı içermektedir. Dolayısıyla, güçlü duygusal bağlılığı olan çalışanlar, bunu yapmak istedikleri için örgütte kalırlar (Allen ve Meyer, 1996, s. 2).

Örgütsel bağlılık bileşenleri arasında en çok duygusal bağlılık konusu incelenmektedir (Meyer vd., 2002; Bergman 2006). Bu bağlamda duygusal bağlılığı güçlü olan çalışanlar örgütlerinin değerlerini, hedeflerini ve amaçlarını benimser; örgütün bir parçası olarak kalmak isterler. Mowday ve arkadaşları (1982), duygusal bağlılığın öncüllerinin kişisel özellikler, yapısal özellikler, işle ilgili özellikler ve iş deneyimleri olmak üzere dört kategoriye ayrıldığını belirtmiştir (Çağlar ve Akça, 2018, s. 1048).

- **Kişisel Özellikler:** Kişisel özellikler arasında yaş, cinsiyet, eğitim, algılanan kişisel yeterlilik, medeni durum ve öz-yetkinlik gibi özellikler yer almaktadır (Glisson ve Durick, 1988; Mathieu ve Zajac, 1990). Griffin ve Bateman (1986), yukarıda belirtilen özelliklerin bir kuruluşa bağlılıkları konusunda çalışanlar arasında farklılık gösterdiğini tespit etmiştir.
- **Yapısal Özellikler:** Bir organizasyon yapısı, bir organizasyonun hedeflerine ulaşmak için belirli faaliyetlerin nasıl yönlendirildiğini özetleyen bir sistemdir. Bu faaliyetler kuralları, rolleri ve sorumlulukları içerebilir. Organizasyon yapısı, bilginin şirket içindeki seviyeler arasında nasıl aktığını da belirler. Örneğin, merkezi bir yapıda kararlar yukarıdan aşağıya doğru akarken, merkezi olmayan bir yapıda karar verme gücü organizasyonun çeşitli seviyeleri arasında dağıtılır (investopedia, 2020). Rhodes ve Eisenberger (2002), daha büyük kuruluşların daha küçük kuruluşlara göre çalışanlarına daha az önem verdiklerini iddia etmektedir. Küçük kuruluşlar, çalışanlarının talep, öneri ve ihtiyaçlarına daha duyarlıdır ve bu duyarlılık çalışanların entegrasyonunu arttırmaktadır.
- **İş Özellikleri:** İş özellikleri beceri çeşitliliği, görev özerkliği, mücadele, iş kapsamı, rol durumları, rol belirsizliği, çatışma ve aşırı iş yükünü içerir (Mathieu

ve Zajac, 1990). Glisson ve Durick (1988) tarafından yapılan bir araştırmada, liderliğin, örgütün yaşının, çalışma grubunun büyüklüğünün ve çalışma grubunun sağladığı hizmetin bağlılığın önemli yordayıcıları olduğunu göstermiştir. Organizasyon özellikleri ile ilgili değişkenlerin bağlılığı daha fazla etkilediğini ve iş özellikleri ile ilgili değişkenlerinde iş memnuniyetini daha fazla etkilediğini savunmuşlardır.

- **İş Deneyimi:** Örgütsel destek, dönüşümcü liderlik, rol belirsizliği, rol çatışması, etkileşimli, dağıtımsal ve prosedürel adalet gibi konularda çalışanların yaşadığı tecrübeleri ifade etmektedir. Önceki yazarlar tarafından belirtildiği gibi (ör. Mowday vd., 1982), örgütsel güvenilirlik, rol netliği ve kuruluş için kişisel öneme sahip duygular gibi iş deneyimi değişkenleri, duygusal bağlılık ile yakından ilişkili bulunmuştur. İş deneyimi, bu dört öncül arasındaki en güçlü olandır. Bunun nedeni, çalışanların kuruluşlarında kendilerini rahat hissetmelerini ve işlerinde yetkin olmalarını sağlayarak psikolojik ihtiyaçlarını karşılamalarıdır. Dolayısıyla, alışanlar kuruluşlarında ne kadar rahat hissederse, organizasyonlarına karşı duydukları duygusal bağlılık daha fazla ortaya çıkacaktır (Meyer ve Allen, 1991).

b) Devam Bağlılığı

Devam bağlılığı, kişi kuruluştan ayrılırsa ortaya çıkabilecek maliyetlere dayalı bir bağlılıktır. Becker (1960) devam bağlılığını, çalışan iş yerinden ayrıldığı takdirde o güne kadar birikmiş olan haklarını kaybetmesinden kaynaklanan devamlılık olarak tanımlar. Bu nedenle devam bağlılığı yüksek olan insanlar ihtiyaç duydukları için organizasyonda kalırlar. Başka bir deyişle, ayrılmak çok pahalıya mal olur. Örneğin, alışan yalnızca belirli bir şirkette kullanılabilecek bir şeyi öğrenmek için çok fazla zaman ve kaynak kullandıysa veya o sırada mevcut pozisyonunda benzer ya da daha iyi istihdam olanakları bulunmuyorsa, devam bağlılığı oluşur (Allen ve Meyer 1990; Meyer ve Herscovitch 2001; Garcia-Gabrera ve Garcia-Soto 2012). Belli bir organizasyona ait olmanın tek sebebinin, mevcut seçeneklerin geri kalanıyla karşılaştırıldığında sunulan ekonomik koşulların daha iyi olması sebebi ile örgüte devam edildiğinden, devam bağlılığı en istenmeyen durum olarak kabul edilir (Clugston vd., 2000).

c) Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık, kişinin kuruluşta kalma yükümlülüğü duygularını ifade eder. Başka bir deyişle, çalışanlar organizasyonda kalırlar çünkü bunu yapmaları gerektiğine inanmaktadırlar. Normatif bağlılık, kuruluşu girmeden öncesi ve sonrasında kişinin

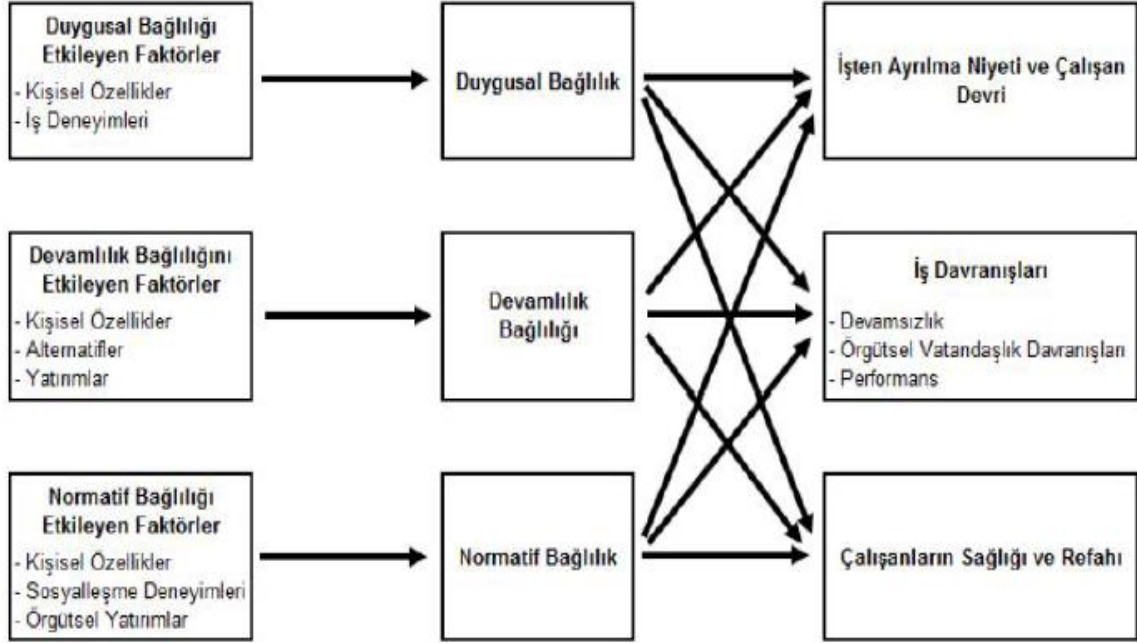
yaşadığı deneyimlerinden etkilenmektedir. Bu yalnızca örgütsel sosyalleşmenin değil aynı zamanda ailelerde ve toplumda meydana gelen sosyalleşmenin de çalışanın normatif bağlılığının gelişmesini etkilediği anlamına gelir (Allen ve Meyer, 1990; Markovits, Boer ve van Dick, 2013). Güçlü bir normatif bağlılığı olan bir çalışan, organizasyona yüksek düzeyde sadakatle hizmet etme duygusu vardır. Bunun onların yükümlülükleri ve görevleri olduğunu düşünürler (Schappe, 1998). Meyer ve Allen (1991), norm duyguların genellikle bireylerin organizasyonda uygun davranmalarını ve işi doğru yapmaları konusunda motive ettiğini belirtmektedir. Bu nedenle, normatif bağlılığın, yüksek performanslı davranışlar, mükemmel katılım ve örgütsel vatandaşlık davranışının gösterilmesi ile pozitif olarak ilişkili olması beklenmektedir.

Bugüne kadar bu üç bağlılık türünden en az incelenen normatif bağlılıktır (Bergman, 2006, s. 647). Modelin popülerliğine ve sürdürülebilirliğine rağmen normatif bağlılığın duygusal bağlılıktan ayırt edilip edilemeyeceğine dair hala büyük bir tartışma söz konusudur (Bergman, 2006). Ayrı değişkenler olarak ele alındığında daha iyi sonuç veren faktör analizleri olduğu düşünülse de tartışma, duygusal ve normatif bağlılık arasındaki korelasyonların çok yüksek olması gerçeğinden kaynaklanmaktadır (Meyer ve Herscovitch, 2001, s. 305). Kapsamlı bir meta analiz çalışmasında bu iki değişken arasındaki korelasyonun 0.63 olduğu bulunmuştur (Meyer vd., 2002, s. 28). Bu nedenle birindeki varyansın yaklaşık% 40'ı diğeri tarafından açıklanmaktadır (Bergman, 2006, s. 646).

Bergman (2006), bu iki boyutun gerçekten birbirinden ayırt edilip edilemeyeceğini öğrenmek için teorik ve ampirik literatürü gözden geçirmiştir. Teorik olarak bu ikisinin bireyin bir kuruluşla nasıl bağ kurabileceğini açıklamada farklı olduğunu belirtmektedir (Bergman, 2006, s. 647). Öte yandan bu farklılık için bu kadar güçlü bir ampirik kanıt yoktur. Kuzey Amerika dışında yapılan çalışmalarda bu kavramlar arasında çok daha büyük bir korelasyon olduğunu bulmuştur (Meyer vd., 2002, s. 41). Bir yandan bu durum bireylerin bu kavramları nasıl gördükleri konusunda kültürel farklılıklar olduğunu yansıtırken, diğeryandan, çeviri sürecinde yapıları belirsiz bırakıldığından dolayı bazı zorluklar ortaya çıkabilmektedir. Bu yapıların her ikisinin de birleştirilmesi mi yoksa ayırt edilmesi gerekir tartışması hala belirsizliğini sürdürmektedir (Bergman, 2006, s. 648).

Her bir örgütsel bağlılık bileşenin farklı öncülleri olabilir ve hepsi de örgütten ayrılma niyetinin azalmasına neden olurken, çalışanların takdire bağlı ekstra rol

davranışları için farklı sonuçlar doğurur (Gautam vd., 2001). Aşağıdaki Şekil 1.4.'de literatürde en sık kullanılan ve kabul görmüş Meyer ve Allen'in örgütsel bağlılık modeli gösterilmiştir.



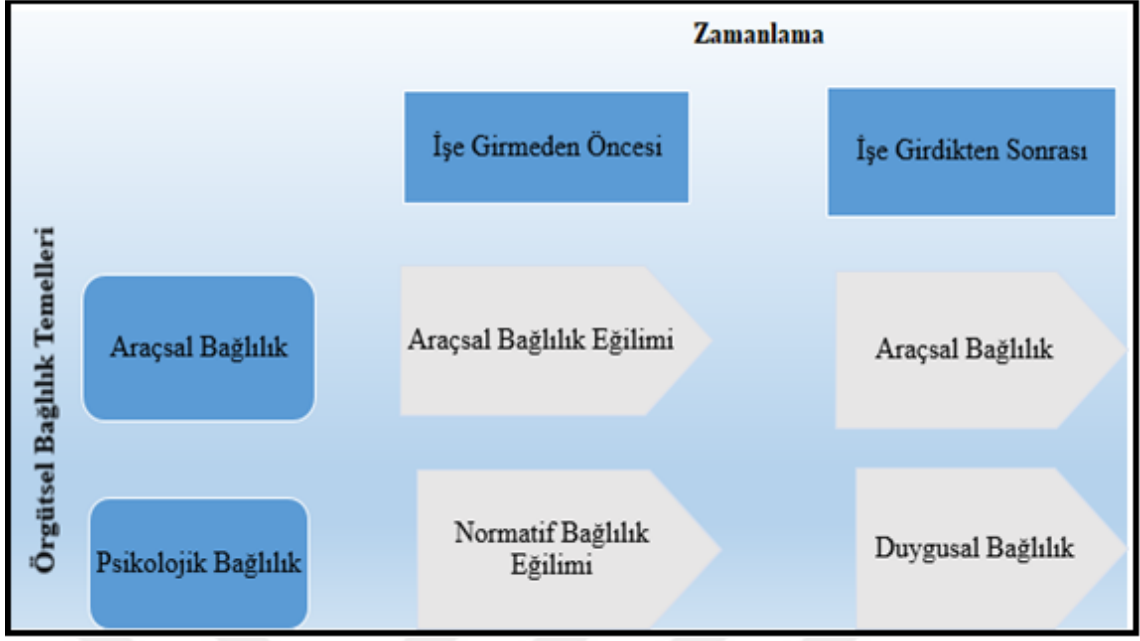
Kaynak: Meyer vd., 2002, s. 22

Şekil 1.4: Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli

1.2.1.3. Cohen'in Dört Bileşenli Bağlılık Modeli

Daha önce bahsedilen eleştiriler yeni modellerin geliştirilmesine yol açmıştır. Cohen'in dört bileşenli bağlilık modeli bunlardan birisidir (Cohen, 2007). Yukarıda açıklanan Allen ve Meyer'in modeliyle adındaki benzerliklerden bağımsız olarak, bu çalışma bağlilığı farklı bir şekilde göstermektedir. En büyük farklılıklarından biri bu modelin zaman çerçevesini içermesidir. Organizasyona girmeden önce gelişen örgütsel bağlilık ile girişten sonra geliştirilen bağlilık arasında ayırım yapmaktadır (Anttila, 2014, s. 10).

Diğer iki boyut ister araçsal ister psikolojik bağlilık olsun, bağlilığın temelleridir. Bu ikisini karşılaştırırken araçsal bağlilık, ödüller ve maaş gibi daha somut değişim ilişkisine dayalı bir bağlanma iken; psikolojik bağlanma adalet algısı, örgütsel destek ve dönüşümcü liderlik algılarına dayalıdır (Cohen, 2007, ss. 343-349). Aşağıdaki Şekil 1.5.'de Cohen'in dört bileşenli bağliklık modeli gösterilmektedir.



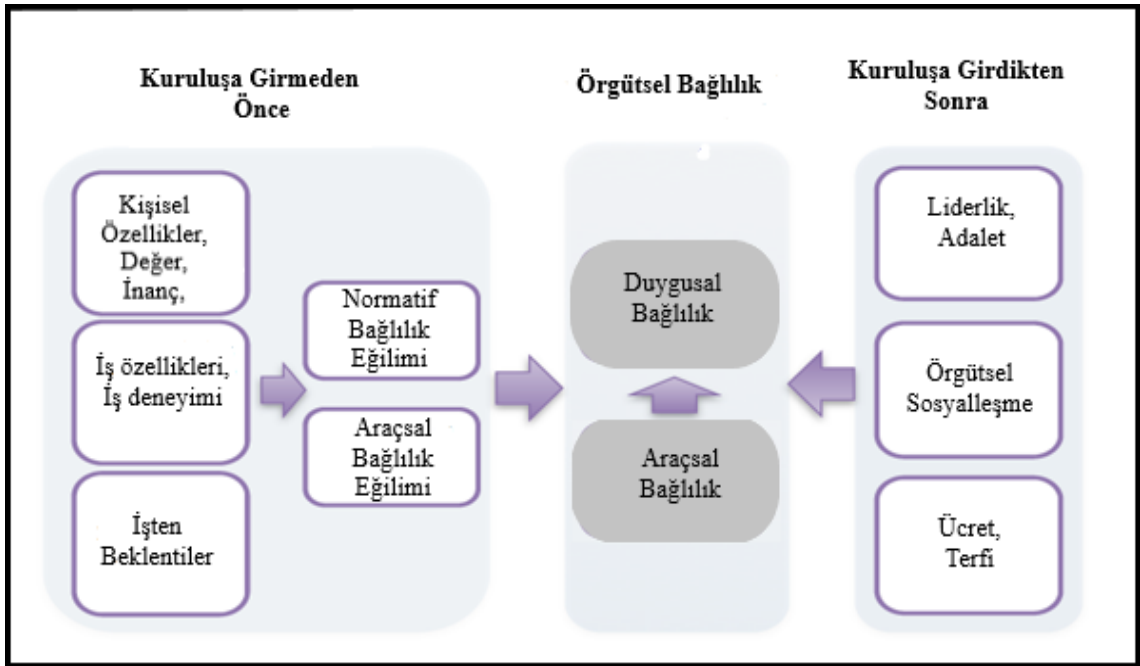
Kaynak: Cohen, 2007.

Şekil 1.5: Cohen'in Dört Bileşenli Bağlılık Modeli

Kuruluşa girmeden önce kişi yukarıdaki bağlilık türlerini geliştirir: araçsal bağlilık eğilimi ve normatif bağlilık eğilimi. Birincisi, kişinin katkısı karşılığında kuruluştan alabileceği beklenen faydalar ve ödüller hakkında kuruluşun değişim kalitesi ile ilgili genel beklentilerinden türetilmiştir. İkincisi, kuruluşa yönelik genel ahlaki yükümlülüklerle tanımlanır (Cohen, 2007, s. 337). Buna göre kuruma girdikten sonra çalışan, araçsal bağlilık ve duygusal bağlilık geliştirir. Araçsal bağlilık, somut değerlerin karşılanmasının bir yansımasıdır ve bu nedenle kişinin faydalar ve ödüller hakkındaki beklentilerinin ne derece karşıldığını yansıtır. Duygusal bağlilık örgütün kendisiyle özdeşleşme, duygusal katılım ve aidiyet duygusu olarak görülebilen psikolojik bir bağlilıktır (Cohen, 2007, s. 338). Bu perspektiften bakıldığında Allen ve Meyer'in modeliyle aynıdır.

Cohen'in (2007) dört bileşenli bağımlılık modeli ve "üç bileşenli model" (Allen ve Meyer 1990) arasındaki fark, daha önce devam bağılılığı olarak adlandırılan, kişinin şirketten ayrılmasından kaynaklanan maliyetlerin yerine, araçsal bağlilık olarak adlandırılan şirkette kalmanın yararlarının dikkate alınmasıdır (Cohen, 2007, s. 336). Başka bir deyişle, bu iki kavram aynı konuyu ölçmekte ancak farklı açıdan bakmaktadır. Bu tür bir bakış açısını seçmenin birkaç nedeni vardır: Birincisi, işten ayrılma niyetleri gibi bağlilık sonuçlarıyla herhangi bir potansiyel çakışmadan kaçınmaktır. İkincisi devam bağılılığı, yapı ve öngörü geçerliliği hakkında eleştiri almaktadır (Cohen, 2007, s. 343).

Daha önce de belirtildiği gibi Allen ve Meyer'in modelinde normatif ve duygusal bağlılık arasında dikkate değer korelasyonlar vardır (Meyer vd., 2002, s. 28). Cohen bu modelde bu sorunu zaman boyutuyla ele almaktadır. Normatif bağlılığın yerine getirilme sorumluluğu olduğunu ve bu açıdan incelendiğinde, odaklanmanın kuruluşa girdikten sonra değil de girmeden önce olması gerektiğini belirtmektedir (Cohen, 2007, s. 338). Normatif bağlılığın erken sosyalleşme ve kültürel faktörlerden etkilendiğine dikkat çekilmektedir (Allen ve Meyer 1990, s. 14). Bu nedenlerle normatif bağlılık, örgüte ahlaki olarak bağlı olma eğilimleri ile ilgili bireysel farklılıklar hakkında bilgi vermektedir (Cohen, 2007, s. 343).



Kaynak: Anttila, 2014.

Şekil 1.6: Cohen'in (2007) Örgütsel Bağlılığın Geliştirilmiş Modeli

Önceki çalışmalara dayanarak model, aynı zamanda bağlılığın farklı kısımlarını hangi faktörlerin etkilediği ve yukarıda Şekil 1.6.'da görülebilecek faktörler hakkında önerilerde bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden biri olan örgütsel sosyalleşme, çalışanların yeni işlerinde ve yeni şirketlerinde iyi performans göstermeleri için gereken değerleri, inançları, davranışları ve becerileri öğrendikleri süreç olarak ifade edilmektedir (Cohen, 2007, s. 349). Başka bir deyişle örgütsel sosyalleşme bir katılım sürecidir. Bağlılığı düşük derecede etkileyen faktörler, maaş ve ödül gibi faktörleridir. Yüksek derecede etkileyen faktörler ise dönüşümcü liderlik, adalet algısı ve örgütsel destek gibi faktörlerdir. Yüksek ve düşük dereceli faktörler arasındaki ayrımın ardındaki fikir kısmen Herzberg'in Çift Faktör Teorisi'ne dayanmaktadır (Herzberg, 1987). Çift

Faktör Teorisinin arkasındaki ana düşünce, birincisinin dışsal olan hijyen faktörlerini yerine getirmesi gerektiğidir ve dışsal faktörler iyileştirildikten sonra içsel motivasyon faktörleri geliştirmeye başlamalıdır. Bu nedenle hijyen faktörleri, öncelikle karşılanması gereken bir temel ve önkoşul olarak hizmet etmektedir. Aynı fikir daha düşük ve daha yüksek seviyedeki bağlılık faktörleri için de geçerlidir fakat aynı anda bunlar geliştirilmeye başlanabilir (Cohen, 2007, s. 344).

Cohen, kuruluşa girdikten sonra araçsal bağlılığın duygusal bağlılıktan daha hızlı gelişmeye başladığını savunmaktadır. Araçsal bağlılık, maddi unsurlara dayalı olduğu için somut bir bağlılık olarak görülür. Bu nedenle bu tür bağlılığa yatırım yapan şirketler, çalışanlarının başka bir şirketin ödülleriyle ilişkin daha iyi teklif alırlarsa mevcut şirketi kolayca değiştirebileceğini akılda tutmalıdırlar. Karşılaştırmada duygusal bağlılık en yüksek ve en derin bağlılık olarak görülür ve araçsal bağlılık da bunun nasıl şekilleneceğini etkiler. Daha yüksek düzeydeki ihtiyaçlar, çalışan bağlılığı seviyelerini yükseltmede önemli bir rol oynar (Cohen, 2007, s. 352). Bu yüzden şirketler uzun vadede bunlara daha fazla dikkat etmelidirler.

Akılda tutulması gereken husus, kişinin önceki iş deneyimlerinin ve bağlılık deneyimlerinin yeni istihdama geçme eğilimini her zaman etkileyeceğidir (Cohen, 2007, s. 349). Dolayısıyla bu durumun kişilerin eğilimlerini etkilemesi kaçınılmazdır.

1.2.2. Örgütsel Bağlılığın Öncülleri

Örgütsel bağlılığı etkileyen çok sayıda farklı faktör vardır. Öncül maddeler geniş çapta incelenmiştir ve Meyer ve arkadaşları (2002), geniş bir meta analizden sonra dört öncül kategori belirlemiştir. Birincisi örgütsel bağlılık, bir kuruluştaki çalışanların yaş, cinsiyet, eğitim ve hizmet süresi gibi demografik değişkenlerle ilişkili görülmektedir. İkincisi örgütsel destek, rol çatışması ve rol belirsizliği gibi iş deneyimlerinin örgütsel bağlılık üzerinde bir etkisiyle ilgilidir. Üçüncü grup, eğitim ve becerilerin aktarılabilirliği de dâhil olmak üzere alternatiflerin ve yatırımların kullanılabilirliğidir. Dördüncüsü, dış kontrol odağı ve öz-yeterlilik gibi bireysel farklılıklardır (Anttila, 2014, s. 13).

1.2.2.1. Yaş

Çalışanların yaşları arttıkça genellikle örgütsel olarak daha kararlı olduklarına dair kanıtlar vardır (Ruokolainen, 2011, s. 23). Birçok araştırmada yaş, örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir faktör olarak görülmüştür ancak açıklayıcı bir faktör olarak değeri de

sorgulanmıştır (Finegold vd., 2002, s. 669). Yaşın örgütsel bağlılık için açıklayıcı bir faktör olarak alınmasının üç nedeni vardır:

Birincisi, yaş çalışanların işten ne istediğini ve dolayısıyla ne kadar kararlı olduklarını etkiler (Ruokolainen, 2011, s. 24). Daha yaşlı çalışanlarla karşılaştırıldığında gençlerin beceri geliştirmesinden memnun kalmaları halinde bir şirkette kalma olasılığı daha yüksektir. Buna ek olarak bağlılık, genç çalışanlarda yaşlılara kıyasla iyi iş-yaşam dengesi ile yakından ilgilidir. Öte yandan, yaşlı çalışanların daha fazla bağlılıkları vardır ve işi güvenli bir iş olarak görürlerse şirketi değiştirme olasılıkları daha düşüktür (Finegold vd., 2002, s. 668).

İkincisi, çoğu zaman çalışanların yaşla ilişkili olan kariyer aşaması örgütsel bağlılıklarına yansımaktadır (Finegold vd., 2002, s. 657). Uzun süredir çalışan ve bu nedenle orta ve daha ileri aşamalarda olan çalışanların, danışmanlık ve rehberliğin yanı sıra geniş organizasyonel roller ve sorumluluklar içeren işlere sahip olmaları daha yaygındır. Organizasyondaki bu roller, çalışanların organizasyona daha bağlı olmalarını sağlar (Ruokolainen, 2011, s. 23).

Ancak bugünün dünyasında çalışanların yaşı her zaman kariyer aşamalarıyla ilişkili değildir. Daha düz organizasyon yapıları, azalan iş güvenliği ve daha fazla işgücü hareketliliği nedeniyle çalışanlar genellikle görev süreleri boyunca tek bir şirkette kalmazlar. Buna protean kariyeri de denir (Finegold vd., 2002, s. 657). Protean kariyeri, örgüt tarafından değil birey tarafından yönlendirilen bir kariyeri tanımlamak için verilen bir addır (Briscoe, 2006, s. 650). Bu ad, günümüz kariyerlerinde sıklıkla görülen çeşitliliği ve değişiklikleri gösterir. Çalışanlar çalıştıkları organizasyonu ve tüm çalışma alanını değiştirebilirler. Bu durum öğrenme eğrisini tekrar başlatacakları anlamına gelir ancak en başından itibaren gerekli değildir çünkü yeni işte daha önce öğrenilen becerileri sıklıkla kullanabilirler (Finegold vd., 2002, s. 657). Genel olarak bu aynı yaştaki çalışanların farklı kariyer aşamalarında ilerlediklerini ve dolayısıyla yaşın her zaman kişinin kariyer aşamasıyla ilişkili olmadığını gösterir.

Üçüncü olarak doğum kohort etkisinin, yaş ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi açıklayabileceği öne sürülmüştür (Anttila, 2014, s. 16). Doğum kohortu, aynı zamanda doğmuş olan ve bu nedenle aynı yaşlarda hayatlarını çevrenin ekonomik, kültürel ve toplumsal değişikliklerinden etkilenen bir grup insanı ifade etmektedir. Kariyer aşamalarının aksine kohort etkisi, çalışanların kariyerleri boyunca değişmeyecektir.

Belirli bir grubun üyelerinin tüm kariyerleri boyunca yanlarında taşıyacakları bir şeydir (Finegold vd., 2002, s. 658).

1.2.2.2. Kültür

Daha önce bahsedilenlerin yanı sıra çalışanların kültürü de örgütsel bağlılığı etkileyen önemli bir faktördür. Küreselleşme ve işyerinde artan kültürel çeşitlilik nedeniyle bağlılıktaki kültür farklılıklarına olan ilgi son zamanlarda artmıştır (Meyer vd., 2012, s. 225). Bu aynı zamanda şirketlerin insan kaynakları departmanı için yeni zorlukları da beraberinde getirmektedir. Farklı kültürel geçmişe sahip çalışanlar aynı işyerini çok farklı görebilirler (Williamson vd., 2009, s. 29). Bu nedenle çalışanların örgütsel bağlılığını artırmayı hedefleyen stratejiler uygulanırken çalışanlar tek bir homojen grup olarak görülmemelidir. Williamson ve arkadaşları (2009), çalışanların kolektivizm düzeyinin, örgütsel bağlılıklarının dışsal veya içsel ödüllerden nasıl etkilenebileceğini bulmuşlardır. Bu nedenle ödül sistemi kültür dikkate alınarak akıllıca oluşturulur ve mevcut çalışanların örgütsel bağlılığını etkilemek için kullanılabilir. Sonuç olarak, kültürel değerlerin en fazla normatif bağlılık, ikinci olarak duygusal bağlılığı etkilediğini, ancak devam bağlılığını etkilemediğini tespit etmişlerdir (Meyer vd., 2002, s. 225).

1.2.2.3. İş Kontrolü ve İş Güvensizliği

Algılanan iş kontrolünün iş özerkliği ve karar verme sürecine katılım olmak üzere iki boyutu vardır (Spector, 1998, s. 164). İş özerkliği çalışanın işin nasıl yapıldığına, hedeflerinin neler olduğuna ve işteki becerilerini kullanabileceğine karar verebileceği anlamına gelir. Bu nedenle çalışanın kendi işine gelen özgürlüğü vardır. Yüksek düzeyde iş kontrolünün çalışanların örgütsel bağlılığını artırdığına dair çok fazla kanıt bulunmaktadır (Ruokolainen, 2011, s. 19). Ayrıca çalışanların karar verme sürecine katılmalarına izin verildiğinde örgütsel bağlılık, özellikle de duygusal bağlılık artmaktadır (Wasti ve Can, 2008, s. 408).

İş güvensizliği, istem dışı iş kaybı veya iş sürekliliğinin tehdidine ve bunun sonucunda işsiz kalmaya işaret etmektedir (De Witte, 1999, s. 156). Kavramın birçok tanımı vardır ancak literatür incelemesinde De Witte (2005), aşağıdaki konuları genel tanımlar olarak kabul etmektedir: Birincisi, iş güvensizliği durumun öznel bir algısıdır yani aynı durum bir çalışanın işi hakkında güvensiz hissetmesine neden olabilirken başka

biri, aynı durumla karşılaştığında kendini güvende hissedebilir. İkinci ortak nokta geleceğin güvensizliği ile ilgilidir. Başka bir deyişle çalışanlar ne olacağını bilmedikleri, işlerini koruyabilecekler mi yoksa koruyamayacaklar mı konusundaki belirsizlik, çalışanın işten çıkarılma bildirimini almasında, bununla başa çıkmak için somut eylemler gerçekleştirebilme durumunu etkilemektedir (Anttila, 2014, s. 13). Son olarak, iş güvensizliğinin istemsiz bir durum olmasıdır ve bu durum çalışanları olumsuz etkilemektedir (De Witte, 2005, s. 1). Ruokolainen (2011) araştırmasında, iş güvensizliği algılarının çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyen en önemli faktörlerden biri olduğunu belirtmiştir.

1.2.2.4. Kariyer Gelişimi

Kariyer ilerlemesinin her yaşta çalışan için bağlılık ve şirketi değiştirme istekliliği üzerinde etkisi vardır. 31-45 yaş arası çalışanlar için kariyer gelişiminin, diğer yaş gruplarına göre çok daha önemli olduğu düşünülmektedir (Finegold vd., 2002, s. 669). Ayrıca genel olarak kariyer yönetiminin örgütsel bağlılık için çok önemli bir faktör olduğu görülmüştür. Şirketler çalışanlarına bu konuda yardımcı olurlarsa, çalışanlar kuruluşlarına daha bağlı olabilirler. Şirketler, çalışanların değerlerini anlamalarına ve desteklemelerine yardımcı olmalıdırlar (Enache vd., 2013, s. 893). Çalışanlar desteklendiğinde ve gelişim ihtiyaçları karşılandığında işlerinden ve şirketlerinden memnuniyet duyarlar.

1.2.3. Örgütsel Bağlılık İçin Engeller

Bugünün dünyası ve ayrıca devam eden ekonomik durum, örgütsel bağlılık için çeşitli zorluklar getirmektedir. Ekonomik krizler süresince şirketlerin örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlara sahip olması kritik öneme sahiptir. Kriz sırasında şirketi kurtaran önemli bir faktör olabilir, aynı zamanda ekonomik durum iyileştikçe şirketin pazarda daha iyi bir konuma gelmesi için uzun vadede önemli bir rol oynamaktadır (Anttila, 2014, s. 18). Bağlılığı yüksek çalışanlara sahip bir şirket, taklit edilmesi zor olan yetenek stratejisi ve iş sonuçlarında net bir rekabet avantajına sahiptir (Shahid ve Azhar, 2013, s. 262). Ancak şu anki zamanlarda bu tür bir avantaj elde etmek kesinlikle kolay değildir. Ekonomik krizler, küresel rekabet, ülke ekonomisi, teknoloji ve tüketici tercihlerindeki değişiklikler işleri daha belirsiz hale getirmektedir. Tüm bu koşullar ayrıca şirketleri verimli olması ve hayatta kalması için küçültmeye, dış kaynak kullanmaya ve yeniden

yapılandırmaya zorlayabilir (Meyer, 2009, s. 37). Bu şartlar altında şirketlerin çalışanlarına bağlılık göstermeleri zordur. Sonuç olarak bu durum çalışanların kuruluşlarına bağlı kalmalarının kolay olmadığı gerçeğine yol açar (Ruokolainen, 2011, ss. 11-12).

Ekonominin krizlerle karşı karşıya kaldığı ve bu nedenle birçok organizasyonun bu çalkantılı ortamda zor zamanlar geçirdiği günümüzde, bunun bağlılığı nasıl etkilediğini görmek ilgi çekicidir (Anttila, 2014, s. 18). Cohen (2003), değişen organizasyonel ortamlarda çalışanların hala kuruluşlarla özdeşleşip özdeşleşmediklerini, nasıl bağlandıklarını ve hangi faktörlerden etkilediğini öğrenmenin çok önemli olduğunu vurgulamaktadır. Markovits ve arkadaşları (2013) araştırmalarında, Yunanistan ekonomik krizinin, çalışanların bağlılık dâhil işle ilgili tutumlarına olan etkilerini incelemişlerdir. Boylamsal araştırmalarında; ilk olarak 2004-2007 yılları arasında krizden önce, daha sonra 2011-2012 döneminde krizin ortasında veri toplanmıştır. Bu koşulların çalışanların örgütsel bağlılığı üzerinde bir etkisi olduğunu keşfetmişlerdir. Meyer ve Allen'in örgütsel bağlılığın üç bileşenli kavramsallaştırmasını kullanarak duygusal bağlılığın ikinci örnekleme önemli ölçüde daha düşük olduğunu belirtmektedirler. Kriz sırasında işyerindeki duyguların olumsuz etkilendiği için bu durum beklenmektedir. Beklentilere karşı devam bağlılığında önemli bir değişiklik olmamıştır. Başka bir deyişle ekonomik kriz nedeniyle çok sınırlı iş olanakları olmasına rağmen insanlar halen mevcut pozisyondan ayrılmanın kişisel maliyetlerinin durgunluk öncesine benzer olduğunu düşünmekteydiler (Anttila, 2014, s. 19).

Son olarak normatif bağlılığında kriz döneminde azaldığı görülmektedir. Markovits ve arkadaşları (2013), normatif bağlılığın köklü bir biçimde sosyalleşme sürecinden, aile, okul ve toplum ortamından kaynaklanan değer ve inançlardan etkilendiğini ve bu nedenle Yunanistan'da durgunluğun başlamasından iki yıl sonra bu konudaki değişikliğin yaşandığını kısa sürede görmek oldukça şaşırtıcıydı. Sonuç olarak, dış çevrenin kişinin bağlılığı üzerinde derin bir etkisi olduğu görülmektedir. Enache ve arkadaşları (2013, s. 881), şirketlerin artık yaşam boyu istihdam vaat edemediklerini ve örgütsel bağlılık yerine bireylerin kariyerleri boyunca iş organizasyonlarını değiştirmek için git gide daha fazla istekli olduklarını belirtmektedirler. Çalışanlar, organizasyon sınırlarından bağımsız olarak kariyerlerinin tam potansiyelini keşfederek duygusal olarak daha tatmin edici hayatlar peşinde koşmaktadırlar.

Enache ve arkadaşları (2013), çağdaş kariyer bağlamının bağlılık üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Çalışanlar sürekli öğrenme, gelecekteki pazarlanabilirlik ve psikolojik olarak anlamlı çalışmalar için fırsatlar arayan kendi kariyerlerini ve mesleki gelişimlerini şekillendirmede daha aktif bir rol üstlenmişlerdir. Bu anlamda istihdam eden kurumlar yerine çalışanlar kendi kariyerlerinin, gelişimlerinin ve mesleki kaderlerinin mimarları haline gelirler. Bu kavram şirketler için hala çok önemli olduğundan insan kaynakları departmanlarının bu zorluklarla başa çıkmanın yollarını bulmaları gerekmektedir.

1.2.4. Örgütsel Bağlılığın Faydaları

Çalışanlar bir organizasyona bağlandıklarında, hem birey hem de kuruluş için birçok olumlu sonuç görülebilir. Çalışan için bir yararı, çalışanın refahını geliştirebilme potansiyeline sahip olmasıdır (Meyer ve Herscovitch, 2001, s. 299). Ayrıca, örgütsel bağlılığın çalışanların iş tatminini artırdığı gözlemlenmiştir (Shahid ve Azhar, 2013, s. 253). Örgütler, örgütsel bağlılığa sahip olan çalışanlardan çeşitli şekillerde faydalanabilir. Kurumlarına bağlanmış çalışanlar geniş ölçekte kuruluşun etkinliğini artırma potansiyeline sahiptirler (Meyer ve Herscovitch, 2001, s. 299). Bağlılık gösteren çalışanların şirketten ayrılma olasılığı daha düşüktür (Allen ve Meyer, 1990, s. 1). Bir başka önemli olan faydası da, kurumlarına bağlı çalışanların çoğu zaman çok iyi sistemler olmadan bile işlerini yürütebileceklerini ve kuruluşlarda daha yüksek verimlilik için anahtar olduklarını belirtmektedir (Shahid ve Azhar, 2013, s. 253).

Örgütsel bağlılık, örgütün ilişkilerinin ve performansının iyileştirilmesine katkı sağlamaktadır (Rylander, 2003, s. 142). Özellikle duygusal bağlılığın, kurumsal performans ölçütleri ile pozitif korelasyon gösterdiği belirtilmiştir (Wright vd., 2005, s. 431). Wright ve arkadaşları. (2005) çalışmalarında, altı performans ölçüsü kullanmıştır. Bunlar işçi tazminatı, kalite, küçülme, verimlilik, faaliyet giderleri ve kârlılıktır. Tüm bu örgütsel performans ölçümleri ile duygusal bağlılık arasında güçlü bir korelasyon görülmektedir (Wright vd., 2005, ss. 426-431).

Örgütsel bağlılık üzerine yapılan çalışmaların meta-analizini yapan Mathieu ve Zajac (1990), örgütsel bağlılığın, çalışanların iş performansını artırdığı ve işten ayrılma niyetlerini azalttığı sonucuna ulaşmışlardır (Mathieu ve Zajac, 1990, s. 174). Bu nedenle, çalışanlar sadece işlerini daha iyi yönetmekle kalmayıp, aynı zamanda organizasyondan ayrılma olasılıkları da daha düşük olacaktır.

1.3. İŞ TATMİNİ

İş tatmini çalışmalarının, Elton Mayo'nun Chicago'daki Western Electric Hawthorne Fabrikası'nda verimlilik çalışması ile başladığı görülmektedir (Hodson, 1991, s. 272). Harvard Business School'dan Elton Mayo'ya verilen bu çalışmalar (1924-1933), değişik faktörlerin (en önemlisi aydınlatma) iş görenlerin verimliliği üzerine etkilerini tespit etmeyi amaçlamıştır. Hawthorne Etkisi olarak adlandırılan çalışma ortamındaki yeni değişikliklerin verimliliği artırdığı gözlemlenmiştir. Daha sonra verimlilikteki bu yükselişin yeni ortamdaki ziyade gözlemlenme bilgisinden kaynaklandığı tespit edilmiştir (Mishra, 2013, s. 48). Bu bulgular, insanların ücretten başka amaçlar için çalıştıklarına dair güçlü kanıtlar sağlamakta ve bu durumda araştırmacıların iş tatminini etkileyen diğer faktörleri araştırmasına yol açmıştır. O zamandan beri, Mobley ve arkadaşları (1979); Bluedorn (1982); Mowday ve arkadaşları (1982); Price ve arkadaşları (1986) ve diğer araştırmacılar iş tatmininin çeşitli yönlerini incelemektedirler.

İş tatmini, bir işe yönelik olumlu duygusal yönelimin boyutu olarak tanımlanmaktadır (Blegen ve Mueller, 1987, s. 227). İş tatmini, çalışanın işe karşı davranışları değil (gecikme, devamsızlık, vb.) yalnızca işle ilgili bir çalışanın genel duygularını ilgilendiren bir kavram olarak ele alınmıştır (Smith vd., 1969). Porter ve Steers (1973) ayrıca iş tatminini bireyin beklentilerinin toplamı olarak kabul etmektedirler.

İş tatmini kavramı pek çok şekilde tanımlanmıştır. Ancak, örgütsel davranış araştırmalarında en çok kullanılan iş tatmini tanımı, "kişinin işini değerlendirilmesi sonucunda hissettiği zevkli ve olumlu bir duygusal durum" olarak tanımlayan Locke'nin (1976) tanımıdır. Bu kavramsallaştırmaya dayanarak, Hulin ve Judge (2003) iş tatminini, çalışanın işine yönelik çok boyutlu psikolojik durumları içerdiğini ve bu tür durumların bilişsel, duygusal ve davranışsal bileşenlere sahip olduğunu belirtmektedir.

İş tatmini hakkında yapılan diğer tanımlamalar aşağıdaki gibidir:

- İş tatmini, bir bireyin işine karşı olumlu veya olumsuz tutumudur (Wollack vd., 1971; Greenberg ve Baron, 2008).
- Kişinin yaptığı işin özelliklerini değerlendirmesine dayalı olarak işiyle ilgili olumlu duygular olarak da tanımlanmaktadır (Robbins ve Judge, 2007).
- İş tatmini "bir işçinin işi hakkındaki duyguları" olarak tanımlanmaktadır (Smith vd., 1969, s. 6).

- İş tatmini “insanların mevcut işleri hakkında sahip oldukları duygu ve inançların toplamı” olarak belirtilmektedir (George ve Jones 2005, s. 75).
- Kreitner ve Kinicki'ye (2008) göre, iş tatmini esasen bir kişinin işini ne kadar sevdiğini gösterir.
- İş tatmini veya tatminsizliği, kişinin işinden ne beklediği ve elde ettiği ile işine ne kadar önem veya değer atfettiği arasındaki algılanan ilişkinin bir fonksiyonudur (Kemelgor, 1982).
- İş tatmini, insanların işte aldıkları ödüllerle ilgili hislerini ifade eder (Lawler 1990).
- İş tatmini, bireylerin işlerine ilişkin algularından ve birey ile organizasyon arasındaki uyumun derecesine bağlı bir tutum olarak tanımlanmaktadır (Ivancevich ve Matteson 1980; Ivancevich vd., 1997).
- İş tatmini, çalışanların işleri ve işlerinin farklı yönleri hakkında nasıl hissettiğidir (Spector, 1997, s. 2).
- İş tatmini, bir çalışanın organizasyonundan aldığı destek seviyeleri, istihdam durumu ve çalışanların organizasyondaki çalışma iklimini değerlendirmesi ile öngörülebilir (Susskind vd., 2000).

İş tatmini için yapılan tanımların üç ayırt edici özelliği bulunmaktadır. Bunlar (Baş, 2002);

- İş tatmini, çalışma ortamında ortaya çıkan durumlara karşı geliştirilen bir tür duygusal reaksiyondur. Bu nedenle görülemez, sadece hissedilir.
- İş tatmini düzeyi, beklentilerin çıktılar tarafından ne ölçüde karşılandığına bağlıdır. Bu nedenle iş tatmini çevresel koşullara bağlıdır. Yani beklediğini bulamayan tatmin olamaz.
- İş tatmini, bireyin işine yönelik tutumunu şekillendirir. Başka bir ifadeyle, işin belirli boyutlarına yönelik olumlu tutumlar bulunurken, bireyler işin diğer boyutlarına yönelik olumsuz tutumlar geliştirebilirler.

Çalışanlar, işlerini anlamlı ve eğlenceli bulduklarında işlerini yapmaya daha istekli olacaklardır. İş tatmininin doğası, bir çalışanın kendisini tatmin eden bir işe devam etme ve onu tatmin etmeyen bir işi bırakma eğilimindedir.

Spector (1997), iş tatmininin üç önemli özelliğini sıralamaktadır.

- İlk olarak, organizasyonlara insani değerler rehberlik etmelidir. İnsani değerlerin rehberlik ettiği kuruluşlar, çalışanlara adil ve saygılı davranmaya yönelecektir. Bu

tür durumlarda, iş tatmini değerlendirmesi, çalışanın etkililiğinin iyi bir göstergesi olabilmektedir. Yüksek düzeyde iş tatmini, çalışanların iyi bir duygusal ve zihinsel durumuna işaret etmektedir.

- İkincisi, iş tatmini düzeylerine bağlı olarak çalışanların davranışları, örgüt işlerinin işleyişini ve faaliyetlerini etkilemektedir. Bu durumdan hareketle, iş tatmininin olumlu davranışla sonuçlanacağı ve bunun tersi, işten tatminsizliğin iş görenlerin istenmeyen davranışları sergileyebileceği sonucuna varılabilir.
- Üçüncüsü, iş tatmini örgütsel faaliyetlerin göstergesi olarak ifade edilebilir. İş tatmini değerlendirmesi yoluyla, farklı organizasyonel birimlerdeki farklı memnuniyet seviyeleri tanımlanabilir. İş tatmini, performansı artıracak organizasyonel birim değişikliklerinin uygulanması hakkında iyi bir gösterge olmaktadır.

1.3.1. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatminini belirleyen içsel ve dışsal olmak üzere iki temel faktör vardır (Buitendach ve De Witte, 2005). İçsel faktörler arasında kişilik, değerler, tanınma, yaş, cinsiyet, görev süresi gibi tatmini etkileyen kişisel veya demografik değişkenler yer almaktadır. Dışsal faktörler ise ücret, fiziksel çalışma koşulları; çalışma saatleri, bir çalışma grubu içindeki iş güvenliği, işin kendisi ve denetimi içermektedir (George ve Zakkariya, 2018, s. 91).

1.3.1.1. İçsel Faktörler

Ücret, iş güvencesi ve istihdamın diğer dışsal ve somut faktörlerinin yanı sıra, işin kendine özgü yönleri de iş tatminini etkilemektedir. İş tatmininin içsel faktörleri bireyin doğuştan gelen özellikleri ve hayatı boyunca kazandığı tecrübelerle ilgilidir. İçsel faktörlerin etkisi dışsal faktörlerden daha uzun sürmektedir (Atchison, 1999). Önemli içsel faktörlerden bazıları şunlardır: kişilik, yaş, cinsiyet ve kıdem süresi olarak değerlendirilebilir.

a) Kişilik

Çalışanların farklı kişilikleri vardır ve bir çalışanın kişiliği, tatmin düzeyini belirlemede önemli rol oynamaktadır. Bir kişinin düşünce süreci ve algısı kişiliğine göre değişir; bu nedenle kişilik, insanların işleri hakkında nasıl düşündüklerinin veya hissettiklerinin önemli bir belirleyicisidir. Bir bireyin kişiliği, iş hakkındaki düşüncelerin

ne ölçüde olumlu veya olumsuz olduğunu etkiler (George ve Brief, 1992). Hayata olumlu eğilimli bireyler işlerine karşı da olumlu bir tutuma sahip olacaklardır. Spector (1997), kişilik-iş tatmini ilişkisi üzerine yapılan araştırmalarda kişilik ve iş tatmini arasında korelasyon olduğunu belirtmektedir.

b) Yaş

İş tatmini yaşla birlikte artma eğilimi göstermektedir (Spector 1997). Herzberg ve diğerleri yaş ve iş tatmini arasındaki korelasyonu araştırmışlardır. Araştırma sonucunda, yaş ve iş tatmini arasında pozitif bir ilişkiye ulaşılmıştır. Genç işçilerin, iş yerindeki beklentilerinin fazla olması nedeniyle tatminsizliğe kapılma olasılıkları yüksektir. İşçilerin yaşları arttıkça, işlerinden aldıkları tatminin arttığı, bunun sebebinin ise tecrübelerinin artmasından kaynaklanan uyum artışı olduğu söylenebilir. Yaş arttıkça, statünün artması ve ödüllerin fazlaşması iş tatmin düzeyinde artışa neden olmaktadır (Erol, 1998, s. 43).

c) Cinsiyet

Cinsiyet söz konusu olduğunda, bazı araştırmalar iş tatmini ile ilişki olduğunu gösterirken, bazı araştırmalar cinsiyet ile iş tatmini arasında bir ilişki olmadığını göstermektedir (Iacocca vd., 1995). Bazı çalışma sonuçları incelendiğinde erkeklerin iş tatmin düzeyinin daha yüksek olduğunu belirtirken, diğer araştırma sonuçları ise erkeklerin daha düşük iş tatminine sahip olduğunu göstermektedir. Gerçekleştirilen uygulamalarda cinsiyet faktörünün iş tatminin değerlendirilmesinde bir faktör olarak dikkate alınsa da cinsiyetlerden hangisinin yüksek iş tatmini oluşturduğu konusunda çelişkili sonuçlar bulgulanmıştır (Hodson, 1989, s. 394).

d) Kıdem Süresi

İş görenin bir örgütteki statüsü ve edindiği tecrübeler, iş tatmini düzeyini etkilemede en önemli faktörler arasında kabul edilmektedir (Roos, 2005, s. 46). Genel olarak araştırmalar, kıdem süresi ile iş tatmini arasında pozitif bir korelasyona işaret etmektedir. Bu durumda daha fazla iş tecrübesine sahip olan çalışanların, daha az iş deneyime sahip olanlara kıyasla daha fazla tatmin oldukları anlamına gelmektedir (Okpara, 2004).

1.3.1.2. Dışsal Faktörler

Dışsal faktörler, çalışanın kontrolü dışında gerçekleşen faktörlerdir. İşin ve organizasyonun tüm yönleri çalışanların iş tatminini etkileyebilir. Vroom (1964), iş

memnuniyetine katkıda bulunan yedi faktör tanımlamıştır. Bu faktörler ücret miktarı, terfi fırsatları, iş arkadaşları tarafından değer görme, diğer çalışanlarla etkileşim kurabilmek, çalışma temposu, işçinin karar verme sürecindeki etkilerine dair algısı ve gözetmen değerlendirmesidir. Robbins'e (1996) göre, yüksek iş tatmini sağlayan dört ana faktör vardır. İlk faktör, bireysel çalışanın zihinsel olarak zorlayıcı bir işe sahip olmasıdır. İkinci faktör, bir çalışanın performansına uygun adil ödüllerdir. Üçüncü faktör, destekleyici çalışma koşullarıdır. Dördüncü faktör, arkadaş canlısı meslektaşlara sahip olmaktır.

Ulusal İşletme Araştırma Enstitüsü (The National Business Research Institute) (2007), iş tatminini etkileyen altı faktör belirlemiştir: yetki, fırsat, stres, liderlik, çalışma standardı ve ödül. Burada tartışılan dış faktörlerden bazıları ödül (ücret), terfi fırsatları, iş içeriği, denetim, meslektaşlar ve çalışma ortamıdır.

Yukarıda görüldüğü üzere iş tatminini etkileyen çok sayıda dışsal faktör vardır. Bunların en önemlileri aşağıda açıklanmıştır.

a) Ücret

Ücret, iş tatminini artırmanın temel unsurlarından biri olarak kabul edilmektedir. Bunun nedeni, ücretin yalnızca bir satın alma gücü olarak görülmemesi, aynı zamanda bir çalışanın ne kadar başarılı olduğunun bir ölçüsünü temsil etmesidir (Gruneberg, 1979). İş görenin iş yerinde göstermiş olduğu tutumunu, aldığı ücretin adilliği ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi belirlemektedir. İş görenler örgütte uygulanan ücret sisteminin adil ve beklentileri karşılayacak seviyede olmasını arzulamaktadırlar (Groot ve Brink, 1999, s. 344).

Yapılan araştırmalarda, ücretin adil dağıtıldığına inanan çalışanların daha yüksek düzeyde iş tatminine sahip oldukları vurgulanmaktadır (Greenberg ve Baron, 1995, s.176). Ücret ile tatmin arasındaki ilişkinin önemli tarafı, ücretin miktarı değil, adaletli olup olmadığının algısıdır (Robbins, 1998, s. 152). Organizasyonlar, benzer niteliklere ve deneyime sahip çalışanlara eşit ücret ödemeleri durumunda çalışanların işlerinden tatmin olmalarını sağlarlar.

b) Terfi Olanakları

Terfi, genellikle bir çalışanın kariyerinde bir başarı veya bir dönüm noktası olarak kabul edilmektedir. Çalışanlar, özellikle de orta ve üst düzey pozisyondaki çalışanlar, maaşlarını, itibarlarını ve statülerini artırdığı için her zaman güçlü bir terfi arzusuna sahiptir. Dolayısıyla terfi, çalışanlar için bir memnuniyet kaynağıdır. Çalışanlar terfi kararlarının adil bir şekilde ve uygun bir performans değerlendirme sistemi aracılığıyla

verildiğini algıladıklarında, büyük olasılıkla iş tatmini yaşarlar (George ve Zakkariya, 2018, s. 92). Birçok araştırma sonucunda, iş görenlerin pozisyonları ile iş tatmini arasında pozitif bir korelasyon olduğu görülmektedir. Diğer bir deyişle iş görenler iş yerindeki statülerinde ilerledikçe iş tatmin seviyeleri de artmaktadır (Robie vd., 1998, s. 471).

c) İşin Niteliği

Çalışanların yapmakta olduğu işin niteliği iş tatminini artırmada önemli bir etkidir (Luthans, 1995, s. 114). İşin yenilikçi, ilgi çekici, sorumluluk gerektiren özellikleri barındırıyor olması çalışanın işe olan ilgisi ve iş tatminini etkilemektedir. Aynı şekilde işin zorluk seviyesi de çalışanın başarıma arzusu eğilimine etki ederek iş tatminine etki eden bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Çalışanların iş ortamında edindikleri tecrübeleri ve yeteneklerini yeterince kullanamadıkları durumlar tatminsizliğe yol açarken, nitelikleri ya da yeterlilikleriyle birebir benzerlik gösteren durumlar ise çalışanlarda mutluluk ve tatmin oluşturduğu görülmektedir (Robbins, 2005, s. 24).

İşin zorluk seviyesi de iş tatminini olumlu yönde etkileyen bir etken olarak görülmektedir. Zor olan işleri başarıma düşüncesi bireyi daha da heyecanlandırarak, işi başarmasının ardından yüksek tatmin düzeyine ulaşacağı vurgulanmaktadır. Fakat, süreç içerisinde işin zorluk seviyesinin arttığı durumlarda, kariyer ya da maddi gelir anlamında pozitif bir etkisi olmuyorsa, iş görenlerde ciddi manada tatminsizlik oluşabilmektedir (Brief vd., 1976, s. 224).

d) Denetim

Örgüt içerisindeki kurallar, yöneticilerin ve denetçilerin çalışanlara karşı davranışları, çalışma ortamının rahatlığı, çalışanların iş tatminini etkilemektedir (Mitchell ve Larson, 1987, s. 139). Çalışanlar düşünceli, dürüst, adil ve yetkili denetçilerden hoşlanırlar. Ayrıca iyi bir performans için takdir edilmek, ödüllendirilmek ve karar verme sürecine katılmak isterler (Henne ve Locke, 1985, s. 225).

Denetimin çalışanlar üzerinde iki tür etkisi bulunmaktadır. Birincisi, çalışan odaklı olmak ve yöneticilerin çalışanlarla samimi ilişki içerisinde bulunmaları ve onları desteklemeleridir. İkincisi ise örgüt içerisinde karar verme süreçlerine çalışanları dâhil etmektir. Çalışanların desteklenmesi ve kararlara katılmaları sonucunda iş tatmin düzeylerinde artış olmaktadır (Feldman ve Arnold, 1983, s. 196).

e) Çalışma Arkadaşları

İş tatminini etkileyen faktörlerden biri de çalışma arkadaşlarıdır. Bir organizasyonda her iş bireysel olarak yürütülemeyeceğinden dolayı grup çabasına

gereksinim duyulmaktadır. Bu nedenle iş tatmini seviyesi, çalışanların iş arkadaşları ile olan ilişkisine bağlıdır. (George ve Zakkariya, 2018, s. 93). Robbins'e (2005) göre, destekleyici meslektaşları olan çalışanlar işlerinden daha memnun olacaklardır. İş tatmininin artması, çalışma arkadaşlarının ne kadar arkadaş canlısı ve destekleyici olmalarına bağlıdır. Benzer şekilde, çalışma arkadaşları organizasyonda daha yüksek bir statüye sahip olduğunda, çalışanların memnuniyet düzeyi yüksek olacaktır.

f) Çalışma Ortamı

Bir çalışanın çalışma ortamı, iş tatmini ve iş performansının artırılmasıyla ilişkilidir. Örneğin, çalışanların çalıştığı odanın sıcaklığı veya nemi, havalandırması, gürültü, çalışma saatleri, aydınlatma, ambiyans vb. koşullar iş memnuniyetini etkileyen çalışma koşullarından bazılarıdır (Edvardsson ve Custavsson, 2003, s. 149). Günümüzde özellikle genç işçiler arasında çalışma ortamı ve ambiyans en önemli önceliktir. İnsanların bir organizasyona katılmadan önce bir ofis veya çalışma ortamının ambiyansına bakması yeni bir trend olarak kabul edilmektedir (George ve Zakkariya, 2018, s. 94).

Çalışma ortamlarında yüksek düzeyde kısıtlamalarla karşılaşan çalışanlar işlerinden memnuniyetsiz olma eğilimindedir (Spector, 1997). Çalışanlar her zaman güvenli, temiz, rahat ve minimum düzeyde dikkat dağıtıcı fiziksel ortamları tercih ederler. Çalışanlar, hem kişisel rahatlıkları hem de iyi iş performansı için çalışma ortamlarını önemserler (Robbins, 2005). Luthans'ın (1995) belirttiği gibi, çalışma ortamı çalışanın iş tatmini üzerinde etkisi olan dışsal bir faktördür.

1.3.2. İş Tatmini ile İlgili Motivasyon Teorileri

Motivasyon bireylerin belli bir amacı gerçekleştirmek için kendi istek ve arzularıyla harekete geçmesi ve gayret göstermeleri anlamına gelmektedir (Koçel, 2015, s. 730). Kreitner ve Kinicki'ye (2008) göre motivasyon teorileri, kapsam (içerik) teorileri ve süreç teorileri olarak gruplandırılmaktadır. Birbirini tamamlayan bu teorilerden kapsam teorileri iş tatmini ve harcanan çaba ile bağlantılıyken; süreç teorileri harcanan gayret ve onun performans çıktılarıyla alakalıdır (Koçel, 2005).

1.3.2.1. Kapsam Teorileri

Kapsam teorileri, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi, Herzberg'in Çift Faktör Teorisi, Alderfer'in ERG Teorisi ve McClelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi olarak

sıralanmaktadır. Bu teorilerin ortak amacı bireyin içinde bulunan ve kişiyi belirli yönlerde davranışa sevk eden etkenleri anlamaya ve açıklamaya çalışmaktır (Koçel, 2005, s. 584).

a) Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

En çok bilinen kapsam teorilerinden biri, 1943'te Amerikalı psikolog Abraham Maslow tarafından geliştirilen Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisidir. Maslow (1943), her bireyin eylemleri ve davranışları üzerinde etkisi olan arzu ve isteklerinin olduğunu belirtmektedir. Bir kişiyi motive etmek için karşılanması gereken hiyerarşik ihtiyaçlar vardır. Bir ihtiyaç seviyesi karşılandıkça ulaşılması gereken bir sonraki ihtiyaç seviyesine sıra gelir. Buna göre yazar, alt düzeydeki ihtiyaçlar giderilmeden üst düzeydeki ihtiyaçların karşılanamayacağını vurgulamaktadır (Border, 2004, s. 11). İhtiyaçlar hiyerarşinin en alt düzeyinde kişilerin temel ihtiyaçlarını ifade eden fizyolojik ihtiyaçlar yer almaktadır (Worrell, 2004, s. 13). Temel ihtiyaçları, önem derecesine göre sırasıyla güvenlik ihtiyacı, ait olma ve sevgi ihtiyacı saygı ihtiyacı ile kendini gerçekleştirme ihtiyacı takip etmektedir.



Kaynak: Oral, ve Kuşluyan, 1997.

Şekil 1.7: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

- Piramidin en alt basamağında, en temel ihtiyaçlar gösterilmektedir. Bu ihtiyaçlar, bir insanın hayatta kalması için temel ihtiyaçlardır. Yemek, su, sıcaklık, dinlenme, barınma, ilaç ve kıyafet gibi fizyolojik ihtiyaçlar olarak da ifade edilir. Teori, bu ihtiyaçlar karşılanmazsa, o kişinin sağlıklı bir insan olarak işlev görmesinin pek olası olmadığını gösterir (Maslow, 1987, s. 36).

- Fizyolojik ihtiyaçlar karşılandıktan sonra, daha yüksek bir ihtiyaç olarak güvenlik ihtiyacı bireyin odak noktası olacaktır. Maslow (2000), bu ihtiyaç kategorisinin aynı zamanda kişinin davranışını en çok etkilediğini ve bu kategorinin işi kaybetme korkusu, istikrar, güvenli çalışma ortamı ve mülkiyeti içerdiğini belirtmektedir. Ayrıca, bir çalışana güvence ve kalıcı bir iş teklif edilirse, bu muhtemelen o çalışanın iş tatminini olumlu yönde etkileyecektir (Yücel, 2019, s. 12).
- Üçüncü adımda arkadaş ve aile ile sosyal ilişkiler gibi sosyal ihtiyaçlar olarak da adlandırılan sevgi ve aidiyet ihtiyaçları gösterilir. Bir aile ya da gruba dâhil olarak, sosyal ihtiyaçları karşılama yoluna gidilmektedir (Maslow, 1970, s. 43).
- Bu üç seviye karşılandıktan sonra, başkaları tarafından değer görme ve kendine güvene odaklanan öz saygı ihtiyacı önemli hale gelmektedir. Öz saygı ihtiyacının karşılanması, kendine güven, değer, güç, yetenek ve yeterlilik, kendisinin yararlı ve gerekli olduğu duygularına yol açmaktadır. Ancak bu ihtiyaçların engellenmesi aşağılık, zayıflık ve çaresizlik duyguları üretir (Maslow, 1970, s. 45).
- Son basamakta kendini gerçekleştirme ihtiyacı yer almaktadır. Bu terim ilk olarak Goldstein (1940) tarafından kullanılmıştır. İnsanın kendini gerçekleştirme arzusuna, yani potansiyel olduğu şeyde gerçekleştirilme eğilimine atıfta bulunur. Bireysel farklılıkların en fazla görüldüğü aşamadır (Maslow, 1970, s. 46).

b) Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

Diğer bir kapsam teorisi, Frederick Irving Herzberg'in çift faktör teorisidir. ABD'nin Pittsburgh bölgesindeki farklı endüstrilerde çalışan yaklaşık 200 mühendis ve muhasebeci ile yapılan kapsamlı görüşmelere dayanarak, Frederick Herzberg ve arkadaşları çift faktörlü bir motivasyon modeli geliştirdiler (Venugopalan, 2007, s. 40). Herzberg (1959), bir çalışanın motivasyonunu etkileyen faktörleri ortaya koymak için, araştırmacıların öncelikle çalışanların davranışlarını analiz etmesi ve anlamasını önermektedir (Tietjen ve Myers, 1998). Çalışma sonunda çalışanların tatminine ve tatminsizliğine yol açan iki ayrı boyut saptanmıştır (Moorhead ve Griffin, 1989, s. 116).

Herzberg tatmini artıran faktörlere, motivasyon faktörleri; tatminsizliğe neden olanlara ise, hijyen faktörleri adını vermektedir. Motivasyon faktörleri, doğrudan işin içeriğiyle ilişkilidir. Bu faktörler arasında başarı, tanınma, ilerleme, işin kendisi, sorumluluk, büyüme gibi faktörler yer almaktadır. Motive edenlerin varlığı memnuniyete götürürken, yokluğu hem memnuniyeti hem de motivasyonu engellemektedir. Hijyen

faktörleri ise şirket politikaları ve idare, denetim, çalışma koşulları, güvenlik, statü, maaş, kişiler arası ilişkiler sürdürme faktörleri olarak belirtilmektedir. Hijyen faktörleri bir işin içsel bir parçası değildirler, ancak bir işin gerçekleştirildiği koşullarla ilgilidirler. Hijyen faktörlerinin varlığı memnuniyetsizliği önlemektedir, ancak memnuniyeti veya motivasyonu artırmamaktadır (Venugopalan, 2007, s. 41). Bu iki faktör birbirinin zıddı olarak kabul edilemez. Şekil 1.8.'de motive edenlerin içsel koşullarla ilişkili olduğu varsayılırken hijyen faktörlerinin dış koşullarla daha fazla ilişkili olduğu varsayıldığını gösteren motivasyon faktörlerinin ve hijyen faktörlerinin bir listesi sunulmaktadır.

MOTİVATÖRLER (GÜDÜLEYİCİ ETMENLER)	HİJYEN FAKTÖRLER (KORUYUCU ETMENLER)
<ul style="list-style-type: none"> • Başarı • Tanınma • Terfi etme • İşin Kendisi • Sorumluluk • Gelişme <p>Varlığı bireyi güdüler, yokluğu doyum üzerinde etki yaratmaz</p>	<ul style="list-style-type: none"> • İşletme Politikası • Amirlerle İlişkiler • Denetim • Ücret • İş Güvenliği • Fiziksel Çalışma koşulları <p>Varlığı güdüleme üzerinde bir etki yaratmaz, yokluğu doyumsuzluk yaratır</p>

Kaynak: Ma ve Surya, 2016.

Şekil 1.8: Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

c) McClelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi

McClelland'ın teorisi, 1961'de Amerikalı sosyal ve davranışçı psikolog David McClelland tarafından geliştirilen başka bir içerik teorisidir. Başarma ihtiyacı teorisine göre motivasyon, bireyin kazanma ve elde etme ihtiyacının gücüne bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Engelleri elimine etmek, üst düzey bir standart yakalamak, kendini mükemmel ulaştırmak, diğerleriyle sürekli bir rekabet halinde olmak ve onları geçmek, becerilerini başarılı bir şekilde ifa ederek öz güveni ve saygıyı artırmak bu ihtiyacın oluşum şekilleridir (Barutçugil, 2004, s. 377).

McClelland tarafından ortaya konan bu teoriye göre birey üç grup ihtiyacın etkisinde davranış sergilemektedir. Bunlar (Koçel, 2010, s. 628):

1. İlişki kurma İhtiyacı
2. Güç Kazanma İhtiyacı
3. Başarma İhtiyacı

İlişki kurma ihtiyacı, şefkat arzusu ve dostça ilişkiler kurma ile ilgilidir. İlişkiye yüksek oranda ihtiyaç duyan kişiler, organizasyonu yeni ve tatmin edici ilişkiler kurma şansı olarak görürler. Meslektaşlarıyla sık etkileşim sağlayan işler tarafından motive edilirler. Grup tarafından sevimliden zevk alırlar (Venugopalan, 2007, s. 44).

Güç kazanma ihtiyacı, etkili olma ve başkalarını kontrol etme etkisine sahip olma arzudur. Güç ihtiyacının yüksek olması, bir bireyin başkalarını etkilemesi veya kontrol etmesi anlamına gelir. Bu ihtiyacı olan bireyler başkaları üzerinde güç veya etki elde etmek, kullanmak ve elde tutmakla ilgilirlirler. Rekabetçi ve statü odaklı durumlara yerleştirilmeyi tercih ederler. Genellikle liderlik pozisyonları arama eğilimindedirler. Üst düzey yöneticiler, politikacılar vb. Yüksek bir güce ihtiyaç duyar (Venugopalan, 2007, s. 41).

Başarma ihtiyacı, zorluklarla başa çıkma, gelişme ve ilerleme isteğidir. Başarı ihtiyacı yüksek olan bir kişi, genelde hedeflerini gerçekleştirmesi güç ve anlamlı olacak şekilde tercih etmektedir. Bu anlamlı hedefleri başarmak için çok fazla çaba göstermektedir (Izgar, 2003, ss. 96-97).

McClelland, başarı güdüsünü geliştirme girişiminde dört adım önerir (Mullins, 2005. s. 489):

- Performans hakkında geri bildirim almaya çalışmak.
- İyi performans gösteren insanları taklit etmeye çalışarak başarı modelleri geliştirmek.
- Kendilerini zorluklara ve başarıya ihtiyaç duyan bireyler olarak görmeye çalışmak.
- Hayal kurmayı kontrol etmek ve kendileri hakkında daha olumlu düşünmek.

McClelland'ın üç motifinin her biri farklı türde bir tatmin duygusu uyandırır. Başarı güdüsü, bir başarı duygusu uyandırma eğilimindedir, güç güdüsü bir otorite duygusu uyandırma eğilimindedir ve ilişki güdüsü sevgi ve şefkat uyandırma eğilimindedir. Bu üç motifin en etkili karışımı duruma bağlıdır. Farklı araştırmalar, etkili yöneticilerin çoğunun yüksek bir güce, orta düzeyde bir başarıya ve düşük bir ilişki ihtiyacına sahip olduğunu göstermektedir. Bu ihtiyaçların gücünü ölçmek ve belirlemek için Tematik Algılama Testi (TAT) gibi araçlar kullanılır (Venugopalan, 2007, s. 44).

d) Clayton Alderfer'in ERG Teorisi

Clayton Alderfer, ihtiyaçlar arasındaki hiyerarşinin öznel olduğunu ve her bireyin kendi bakış açısına bağlı olduğunu belirtir. ERG olarak da adlandırılan teori, bir insanın

karşılamaya çalıştığı üç temel ihtiyacı olduğunu varsaymaktadır (Alderfer, 1969, s. 145). Clayton Alderfer, Maslow'un İhtiyaç hiyerarşisini üç temel ihtiyaç seviyesinde yeniden düzenlemiştir (Venugopalan, 2007, s. 39):

1. Varoluş ihtiyaçları
2. İlişkisel ihtiyaçları
3. Büyüme ihtiyaçları

Varoluş ihtiyaçları hem fizyolojik hem de güvenlik ihtiyaçlarını içermektedir; Maslow'un teorisinin alt düzey ihtiyaçlarına karşılık gelir. İlişkisel ihtiyaçlar, önemli diğer insanlarla ilişkileri içeren tüm ihtiyaçları içerir. İlişki, sevgi ve aidiyet ihtiyaçlarını kapsar. Üstler, iş arkadaşları, astlar, arkadaşlar, düşmanlar gibi aile üyeleri de genellikle önemli kişilerdir. İlişkisel ihtiyaçların temel özelliklerinden biri, memnuniyetlerinin bir paylaşma veya karşılıklılık sürecine bağlı olmasıdır. İnsanların düşüncelerini ve duygularını karşılıklı paylaşarak ilişkisellik ihtiyaçlarını karşıladıkları varsayılır. Büyüme ihtiyaçları, kişinin kendisi ve çevresi üzerinde yaratıcı veya üretken etkiler yaratmasını içeren tüm ihtiyaçları içerir. Maslow teorisinin hem saygıyı hem de kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarına karşılık gelmektedir (Alderfer, 1969, ss. 145-146).

Maslow'un teorisinin tersine, Alderfer, bir kişi ihtiyaçlardan birini karşılamakta zorlanıyorsa, o kişinin diğer ihtiyaçları karşılamaya odaklanabileceğini iddia eder (Kreitner ve Kinicki, 2008). Bu bağlamın bir örneğini vermek gerekirse, bir çalışan astları veya üstleriyle olan ilişkilerinden memnun değilse, daha fazla fayda veya zam talep edecektir. Kuruluşlar, özellikle çalışma ortamının yeterli olmadığı durumlarda çalışanlarını motive etmek için bu bağlamı dikkate almalıdır. Alderfer (1969), her bireyin kendi ihtiyaç hiyerarşisine sahip olduğunu öne sürdüğünden, kuruluşların teşvik programlarını çalışanların değişen ihtiyaçlarına göre oluşturmaları da zorunludur.

Aşağıdaki Tablo 1.4.'de içerik teorilerindeki benzerlikleri gösterilmekte ve bu dört teori karşılaştırılmaktadır.

Tablo 1.4: İçerik Teorisinde İhtiyaçların Karşılaştırılması

MASLOW	ALDERFER	MC CLELLAND	HERZBERG
Kendini gerçekleştirme	Büyüme	Güç ve Başarı İhtiyacı	Motivatörler
Değer			
Ait olma ve sevgi	İlişkisel	İlişki Kurma İhtiyacı	
Güvenlik			

Kaynak: Judith vd., 1990.

1.3.2.2. Süreç Teorileri

Süreç teorileri dışsal faktörlere ağırlık verir, davranış sonrasını vurgular, kişilerin hangi amaçlar tarafından, nasıl motive edildikleri ile ilgilenir. Bir davranışı gösteren kişinin, bu davranışının tekrarlanması nasıl sağlanır sorusunu araştırır. Bu teorilere göre ihtiyaçlar kişiyi davranışa sevk eden faktörlerden sadece birisidir. Bu içsel faktörler dışında pek çok dışsal faktör de motivasyonda rol oynar (Koçel, 2015, s. 742).

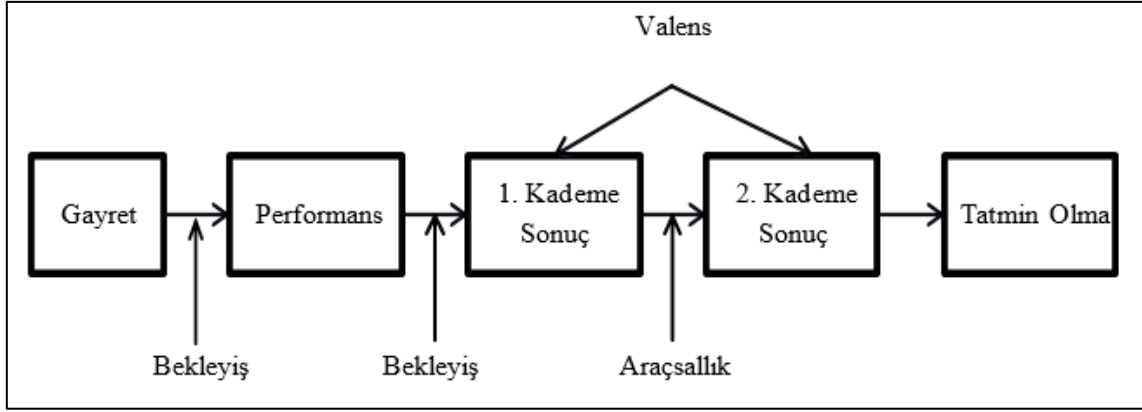
a) Wroom'un Bekleyiş Teorisi

İlk olarak 1930'larda Edward C. Tolman tarafından öne sürülen teori, 1960'larda Victor Vroom tarafından beklenti teorisi olarak geliştirildi. Feather (1992), Tolman'ın ilk katkılarının, bilişsel karar teorisinden gelen teorik girdilerle tamamen ifade edilen ve bu motivasyon modelinin kavramsal temelini oluşturan beklenti teorisinin gelişimine yol açtığını açıklamaktadır (Yücel, 2019, s. 19).

Vroom, motivasyonun üç faktörün bir ürünü olduğunu açıklamaktadır (Venugopalan, 2007, s. 51):

- Valens bir bireyin istenen ödüle koyduğu değeri açıklar.
- Beklenti çabanın başarılı performansla sonuçlanacağı olasılığının tahminidir
- Araçsallık performansın ödülün alınmasıyla sonuçlanacağına dair kişinin tahminidir.

Bireyler belirli bir gayret ile belirli bir düzeyde performans gösterebilir. Bu performans da belirli bir şekilde ödüllendirilebilir. Bu ödüllendirme (maaş artışı gibi) birinci kademe sonuçtur. Aslında birinci kademe sonuçlar (yüksek statü, refah artışı gibi) ikinci kademe sonuçlar için araçtır. Araçsallık bu ikinci kademe amacın birinci sonucunda ortaya çıkma ihtimali algısıdır (Koçel, 2015, s. 742). Bu durum aşağıdaki Şekil 1.9.'da gösterilmektedir.

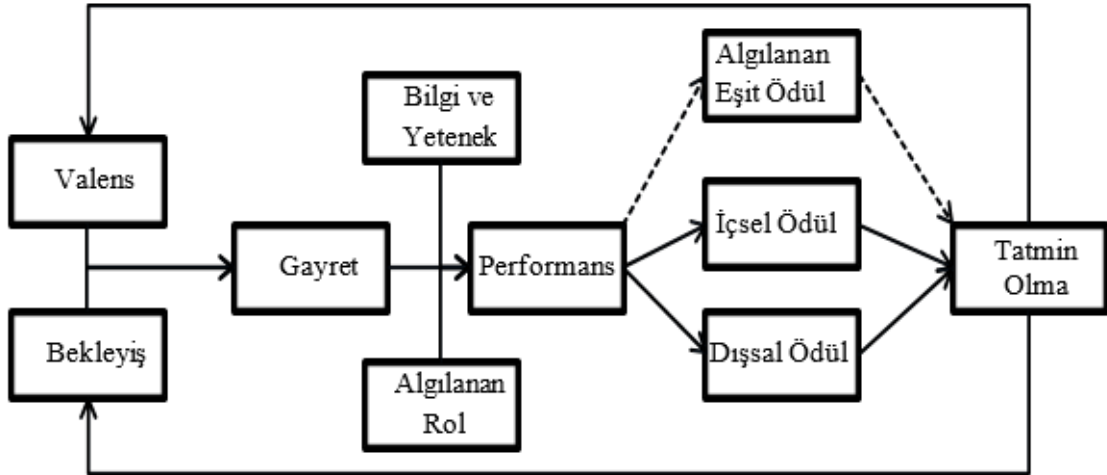


Kaynak: Koçel, 2015.

Şekil 1.9: Vroom Motivasyon Modeli

b) Lawler-Porter Modeli

Lawler-Porter Modeli çaba, performans, ödül ve memnuniyet arasındaki ilişkiyi belirtir. İlk bölümü Vroom modelinin aynıdır, ancak bu modele göre kişinin yüksek gayret göstermesi otomatik olarak yüksek performansla sonuçlanmaz, ayrıca iki değişkene daha ihtiyaç vardır: i. Kişinin gereken bilgi ve yeteneğe sahip olması, ii. Kişinin kendine dair uygun bir rol algısının olmasıdır (Koçel, 2015, ss. 746-747). Aşağıdaki Şekil 1.10.'da Lawler-Porter Modeli gösterilmektedir.



Kaynak: Koçel, 2015.

Şekil 1.10: Lawler-Porter Motivasyon Modeli

Bu teorinin oldukça karmaşık ve ölçülmesi zor olduğu kanıtlanmış olsa da, daha çok uygulama odaklı bir modeldir. Karmaşıklıklarına rağmen, çaba - performans - ödül - memnuniyet sistemi, organizasyonlarda insan davranışını anlamak için çok yararlı bir araç sağlar (Venugopalan, 2007, ss. 53-54).

c) Adams'ın Eşitlik Teorisi

Eşitlik teorisi, 1963'te bir davranış ve işyeri psikoloğu olan John Stacy Adams tarafından geliştirilmiştir. Adams (1963), çalışanların eşit muamele görmeyi beklediklerini ve girdiler (deneyim, beceri, eğitim seviyesi, yetenek, çaba, yaş, sorumluluk) ile sonuçlar (maaş, iş sigortası, iyi çalışma koşulları, performans, statü, tanınma, terfi ve fırsat) arasında algılanan ilişkinin memnuniyet sağladığını iddia etmektedir (Yücel, 2019, s. 19). Hitt, Miller ve Colella'ya (2015) göre işyerinde dikkate alınması gereken üç anahtar vardır:

- Bir çalışan, eşitsizliği algıladığında durumu belirtmek için davranışını değiştirir.
- Çalışanlar, çabaları ve katkıları karşılığında çalışanlarından adil bir takdir almaya yönlendirilir.
- Çalışanlar, girdileri ve çıktıları arasındaki dengeye göre kendileri ile diğer çalışanlar arasında kendi seviyelerinde bir karşılaştırma yapma eğilimindedir.

Eşitlik derecesi, bir çalışan kendi katkısı ve ödülleri arasında karşılaştırma yaptığında belirlenir. Bir birey dengeli bir girdi-sonuca sahip olduğuna inanıyorsa, tatmin olma olasılığı yüksektir. Tam tersi, çabalarının tanınmasında bir eşitsizlik olduğunu hissettiklerinde, memnuniyetsiz olma olasılıkları yüksektir. Bir işyerinde eşitsizlik olduğunda ve ortadan kaldırılamadığında çalışanların performanslarını ve katkılarını azaltmaları son derece olasıdır (Al-Zawahreh ve Al-Madi, 2012).

d) Amaç Teorisi

Amaç belirleme teorisi, Locke'un oluşturduğu süreç teorilerinden birisidir. Edwin Locke, bir hedefe doğru çalışma niyetinin iş motivasyonunun önemli bir kaynağı olduğunu belirtmektedir. Geri bildirimle birlikte belirli ve zor hedeflerin daha yüksek performansa yol açtığını ifade etmektedir (Robbins ve Judge, 2013, s. 247). Çalışanların eylemlerinin hedefe yönelik olması nedeniyle işyerinde iş tatmini elde etmek için hedef belirlemeyi anlamak çok önemlidir. Dahası, değerler, ihtiyaçlar, dayanaklar ve bilgi gibi değişkenler, insan hedefleri için belirleyicilerdir (Luthans, 1995).

Amaç teorisinin bir takım pratik çıkarımları aşağıda listelenmiştir (Mullins, 2005, ss. 498-499):

- Motivasyon eksikliği olan bireylerin genellikle net hedefleri yoktur. Davranışı yönlendirmek ve motivasyonu sürdürmek için belirli performans hedefleri sistematik olarak belirlenmelidir.
- Hedefler zorlayıcı ama gerçekçi bir seviyede belirlenmelidir. Zor hedefler daha yüksek performansa yol açar. Bununla birlikte, hedefler çok yüksek bir seviyede

belirlenirse veya başarılması imkânsız görülürse, bu strese yol açabilir ve performansta düşüşler görülebilir.

- Tam, doğru ve zamanında geri bildirim ve sonuçlara ilişkin bilgi genellikle yüksek performansla ilişkilendirilir. Geri bildirim, hedefe ulaşmada ilerlemeyi kontrol etmek için bir yol sağlar ve hedeflerin herhangi bir revizyonu için temel oluşturur.
- Hedefler ya üstler tarafından ya da bireyler tarafından belirlenebilir. Başkaları tarafından belirlenen hedefler, katılım olduğunda daha çok kabul edilir. Çalışanların hedeflerin belirlenmesine katılımı daha yüksek performans sağlayabilir.

1.4. İŞTEN AYRILMA NİYETİ

Modern kuruluşların, 21. yüzyılın ilk on yılında, benzersiz bir şekilde personel bulma sorunlarıyla karşı karşıya kalmaları beklenmektedir. Bu nedenle, nitelikli çalışanları işe almak sadece bir öncelik haline gelmeyecek, bilgili çalışanları elde tutmak da aynı derecede önemli olacaktır. Mevcut iş gücünde işten ayrılma niyetini proaktif olarak azaltmanın yollarını bulabilen kuruluşlar, bu zorlukları aşmak için çok daha hazırlıklı olacaktır (Dawley vd., 2010, ss. 238-239). İşten ayrılma niyeti, kuruluşların endişelerini artırmasından dolayı birçok akademisyenin ve uygulayıcıların dikkatini çekmektedir. Şaşırtıcı olmayan bir şekilde, çalışan devir hızı ve işten ayrılma niyetlerinin öncülleri, örgütsel literatürde önemli bir araştırma alanını temsil etmektedir (Hom vd., 1992; Griffeth vd., 2000).

Literatürde işten ayrılma niyeti ile ilgili yapılan tanımlamalardan bazıları aşağıda sıralanmıştır.

- Ayrılma niyeti kavramı, "bilinçli ve ihtiyatlı bir kararla örgütü bırakma niyeti" olarak tanımlanmaktadır (Bartlett, 2001).
- Rusbult ve Farrell (1983), işten ayrılma niyetini, çalışanların çalışma koşullarından memnun olmadıklarında yaptıkları yıkıcı ve aktif eylemler olarak tanımlamaktadır.
- İşten ayrılma niyeti, işgörenlerin gelecekte bir zamanda işyerinden tamamen ayrılma olasılıklarını bireysel olarak hesaplamalarıdır (Vandenberg ve Nelson, 1999, s. 1315).

- İşten ayrılma niyeti, çalışanların kurumu terk etme ihtimalinin göstergesidir (Martin, 1979, s. 316).
- İşten ayrılma niyeti, alternatif iş arama niyetinde olma ve bırakma düşüncelerini de içeren, kurumdan ayrılmak için bilinçli ve kasti bir isteklilik olarak kabul edilir. İşten ayrılma çalışanların kurumla olan istihdamının sona erdirilmesi iken, işten ayrılma niyeti ise bilinçli olarak organizasyondan ayrılma isteğidir (Tett ve Meyer, 1993, s. 262).
- İşten ayrılma niyeti; yeni bir işe başvurma, özgeçmiş gönderme, mülakatlara katılma, yeni iş tekliflerini kabul etme ya da geri çevirme davranışlarından tahmin edilen yeni iş arama çalışmalarını ifade eder (Reçica, 2017, s. 47).
- Rahman ve Nas (2013, s. 568), işten ayrılmayı çalışanın örgütün sınırlarını sürekli olarak terk etmesi olarak tanımlamıştır.

Organizasyon tarafından gönüllü olarak çalışanın işten çekilmesi ve işten çıkarılması olmak üzere iki farklı tür iş gücü devri vardır. Gönüllü ayrılma, gönüllülük esasına dayanır ve "bir çalışanın organizasyondan ayrılma kararını yansıtır. Gönülsüz ayrılma, işverenin istihdam ilişkisini sonlandırma kararını yansıtır (Shaw vd., 1998, s. 511). Aldag ve Stearns'e (1987, s. 76) göre gönüllü ayrılma, bir çalışan kendi başına işyerini değiştirmeye karar verdiğinde; gönülsüz ayrılma, düşük işgücü verimliliği, iş disiplini ihlalleri ve benzer nedenlerle kuruluşun bir çalışanı işten çıkardığı durumda gerçekleşir.

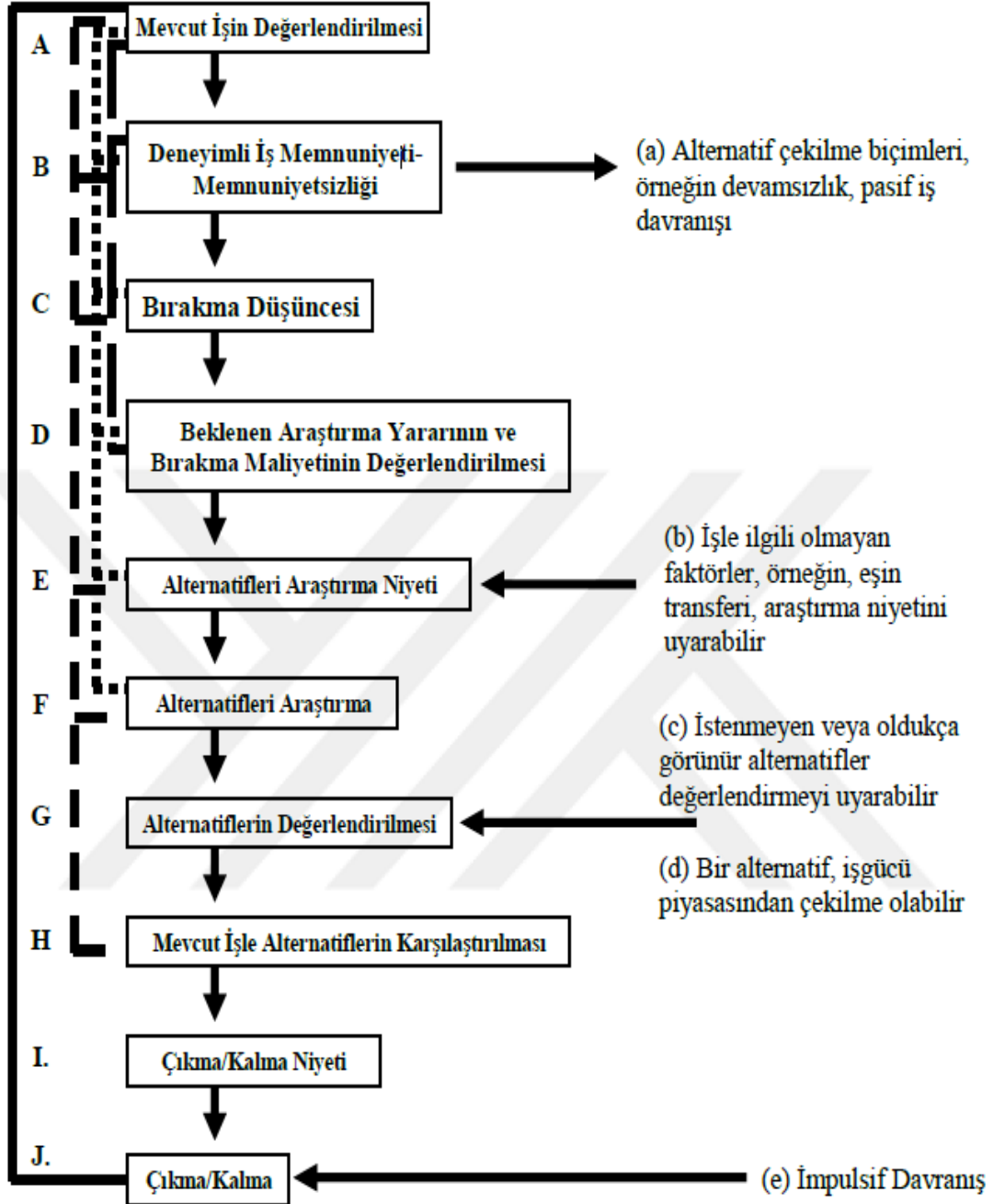
İşten ayrılma temel olarak üç kategoriye ayrılır: (1) Kaçınılmaz ayrılma; (2) İstenen ayrılma ve (3) istenmeyen ayrılma (Ellett vd., 2007). Kaçınılmaz ayrılma hastalık, aile sorunları veya emeklilik gibi nedenlerle oluşmaktadır. İstenen ayrılma, çalışanların yetersiz kalmaları durumunda şirketten gönderilmeleridir. İstenen ayrılma şirket ve müşteriler için bir kayıp olarak görülmemektedir. İstenmeyen ayrılma ise, vasıflı ve yetkin çalışanların işverenlerinin iradesi dışında organizasyondan ayrılmasıyla ortaya çıkan ayrılma türüdür. İstenmeyen ayrılma örnekleri arasında denetim eksikliği, zayıf destek ve rol çatışması gibi örgütsel sorunlar sayılabilir (Shim, 2010, s. 848).

1.4.1. İşten Ayrılma Niyeti Karar Süreci

Çalışanların işlerini bırakma niyetleri yıllardır çeşitli çalışmalara konu olmuştur. Mobley'e göre, işten ayrılma niyeti, bir organizasyonda çalışan bir iş görenin o işyerini

terk etme fikri ile ilgilidir. Kişinin işyerini terk etme eğilimi zaman alan bir süreçtir. Mobley (1977) psikolojik değişim süreci için kapsamlı bir açıklamaya öncülük etmiştir.

Aşağıdaki Şekil 1.11.'de Mobley'in (1977) işten ayrılma karar süreci gösterilmektedir.



Kaynak: Mobley, 1977.

Şekil 1.11: İşten Ayrılma Karar Süreci

Mobley (1977), işten ayrılma karar süreci modelinde; A, bloğu iş görenin yapmış olduğu işi değerlendirmesini temsil etmektedir. B bloğu, çalışanın işten tatmini veya

tatminsizliği sonucunda ortaya çıkan duygusal durumunu ifade etmektedir. A ve B bloklarının doğasında bulunan süreç için birkaç benzer model bulunmaktadır. Bu modeller, değer-algılama tutarsızlığı modeli (Locke, 1969, 1976), araçsallık-valens modeli (Vroom, 1964), karşılanan beklentiler modeli (Porter ve Steers, 1973) ve bir katkı/teşvik modeli (March ve Simon, 1958). C bloğu, iş tatminsizliğinin işi bırakma hakkında düşünmeye yol açtığını belirtmektedir. Bu süreçte işten ayrılmaya karar verilirse bile, diğer istenmeyen davranışlar (örneğin, devamsızlık, işe geç gelme, pasif iş davranışı vb.), memnuniyetsizliğin olası sonuçları olarak kabul edilmektedir (Brayfield ve Crockett, 1955). D bloğu, başka bir iş aramanın beklenen faydası için değerlendirmelere ve ayrılma maliyetinin değerlendirilmesini ifade etmektedir. Bırakma maliyetleri yüksekse ve/veya aramanın beklenen faydası düşükse, birey mevcut işi yeniden değerlendirebilir. Daha iyi bir iş bulmanın algılanma olasılığı oldukça yüksekse ve işten ayrılmanın maliyetleri çok fazla değilse, çalışan bir sonraki adıma geçecektir, yani E bloğu alternatifleri arama niyeti sürecine geçilir. Şekilde ok (b) tarafından belirtildiği gibi, işle ilgili olmayan faktörler de arama niyetini ortaya çıkarabilir (örneğin, eşin tayin olması, sağlık sorunu vb.). Arama niyetinin ardından F bloğu alternatifler için fiili arama süreci gerçekleşir. Alternatifler varsa G bloğuna geçilir. G bloğu bu alternatiflerin değerlendirilmesi, aralarından en iyisini bulma sürecidir. Bu değerlendirme sürecinin A bloğundaki değerlendirme sürecine benzer olduğu varsayılmaktadır. Ancak, bireyin mevcut işi değerlendirirken dikkate aldığı belirli iş faktörleri ve alternatifler farklılık gösterebilir. Önceki adımlardan bağımsız olarak, daha önce istenmeyen alternatifler bu değerlendirme sürecinde önemli rol oynayabilir. Daha sonra H bloğu mevcut iş ile en iyi alternatifin bir karşılaştırmasının yapıldığı sürece geçilir. Karşılaştırma sonucunda iş gören alternatif işi tercih ederse, I bloğu işi bırakma niyetine geçilecek ve sonrasında J bloğu fiili bırakmanın son adımı gelecektir (Mobley, 1977, ss. 237-239).

1.4.2. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler

Cotton ve Tuttle (1986) işten ayrılma niyetini etkileyen değişkenleri tespit edebilmek için, Pettmans (1973) korelasyonların sınıflandırılmasını kullanmışlardır. Bu faktörler (a)dışsal faktörler, (b)yapısal veya işle ilgili faktörler ve (c) çalışanların kişisel özellikleri olarak sınıflandırılır. Bu değişkenler aşağıdaki Tablo 1.5.'de sunulmuştur (Cotton ve Tuttle, 1986, s. 57).

Tablo 1.5: İşten ayrılma Niyetini etkileyen faktörler

Dışsal Faktörler	İş ile ilgili faktörler	Bireysel faktörler
İstihdam algısı,	Ücret	Yaş
İşsizlik oranı,	İş performansı	Kıdem
İşgücüne katılım oranı	Rol netliği	Cinsiyet
Sendikaların varlığı	Görev tekrarı	Biyografik bilgi
	Genel iş tatmini	Eğitim,
	Ücretten memnuniyet	Medeni durum,
	İşten memnuniyet	Bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı,
	Denetimden memnuniyet	Yetenek
	İş arkadaşlarından memnuniyet,	Zekâ
	Terfi olanakları	Davranışsal eğilim
	Örgütsel bağlılık	Beklentiler

Kaynak: Cotton ve Tuttle 1986.

Cotton ve Tuttle (1986) yapıkları meta-analizi çalışması sonucunda;

- Dışsal faktörler ve işten ayrılma niyeti arasında kuvvetli ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. İşsizlik oranı ve işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde negative ilişki bulgulanmıştır. İş alternatiflerine ilişkin algı işten ayrılma niyeti ile pozitif ilişkiliyken; sendikaların varlığı işten ayrılma niyeti ile negatif ilişkilidir.
- İşle ilgili değişkenlerin çoğu, işten ayrılma niyeti ile negatif ilişkilidir. Genel iş tatmini, işin kendisinden memnuniyet, ücret tatmini, rol netliği, denetimden memnuniyet, örgütsel bağlılık, ücret ve terfi olanakları işten ayrılma niyeti ile negatif ilişkiye sahipken; görev tekrarı ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif ilişki bulgulanmıştır.
- Çalışanların kişisel özellikleri ve işten ayrılma niyeti arasında güçlü bir korelasyon vardır. Kişisel değişkenler arasında yaş, görev süresi, eğitim, bakmakla yükümlü olunan kişi sayısı, biyografik bilgiler, beklentileri karşılama ve davranışsal eğilim yer almaktadır. Bu değişkenler için meta analizler oldukça önemli sonuçlar vermektedir. Yaş, görev süresi ve bakmakla yükümlü olunan

kişilerin sayısı işten ayrılma niyeti ile olumsuz ilişkilidir; eğitim ve davranışsal eğilim pozitif olarak ilişkilidir. Ayrıca, beklentileri karşılanan kişilerin ayrılma olasılığı daha düşüktür. Cinsiyet açısından değerlendirildiğinde kadınların erkeklere göre ayrılma olasılığının daha yüksek olduğu görülmektedir. Evli çalışanların tipik olarak, evli olmayanlara göre işi bırakma olasılığının biraz daha düşük olduğu bulgulanmıştır (Cotton ve Tuttle, 1986, s. 60).

1.4.3. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları

Çalışanlar, emeklilik, eşlerinin tayin olması, bir aile kurmak için evde kalma isteği gibi bazı kuruluşların kontrolü olmadığı birçok nedenden dolayı işlerinden ayrılmaktadırlar. Çalışanın ayrılmasının en yaygın nedenlerinden bazıları şunlardır: çalışanların zayıf liderlik veya denetim algısı, ilerleme için sınırlı fırsat, iyi performansın tanınmaması, maaş hakları, iş gereklilikleriyle orantılı olmayan işler ve başka bir yerde daha iyi bir maaş ve terfi fırsatı (Jardine ve Amig 2001). Couger (1989) araştırmasında, işten ayrılmayı etkileyen faktörler arasında; (1) ücret ve yan haklar, (2) başarı fırsatı, (3) artan sorumluluk, (4) iş güvenliği, (5) tanınma, (6) ilerleme fırsatı, (7) teknik denetim, (8) kişilerarası ilişkiler, (9) işin kendisi, (10) çalışma koşulları ve (11) şirket politikaları yer almaktadır. Yukarıda yer alan birçok nedenden dolayı çalışanlar işten ayrılmayı düşünmektedirler.

Literatür incelendiğinde işten ayrılmanın, ayrılanlar, işe devam edenler ve organizasyonlar için olumlu ve olumsuz birçok sonucu olduğu görülmektedir. Tablo 1.6. ve 1.7. işten ayrılma niyetinin olumlu ve olumsuz sonuçlarından bazılarını ve bu alanda daha fazla araştırma yapmak için diğer olasılıkları özetlemektedir.

Tablo 1.6: İşten Ayrılmanın Pozitif Sonuçları

Organizasyonlar Açısından	İşten Ayrılanlar Açısından	İşte Kalanlar Açısından
Kötü performans gösterenlerin yerinden edilmesi	Kazanç artışı	Artan iç hareketlilik fırsatı
Değiştirmeler yoluyla yeni bilgi / teknolojinin aşılması	Kariyer gelişimi	Yeni iş arkadaşlarından motive edilme, çapraz verimlilik

Politika ve uygulamadaki değişiklikleri uygulamaya koyabilmek	Daha iyi "birey-organizasyon uyumu", dolayısıyla daha az stres, becerilerin daha iyi kullanımı, ilgi alanlarına göre ortam düzenlenmesi	Artan memnuniyet
Artan iç hareketlilik fırsatları	Yeni ortamda yenilenen teşvik	Artan uyum
Artan yapısal esneklik	İş dışı değerlere ulaşma	Artan bağlılık
Kalanlar arasında artan memnuniyet	Geliştirilmiş öz-yeterlik algıları	
Diğer "geri çekilme" davranışlarında azalma	Kendini geliştirme	
Maliyet düşürme, pekiştirme fırsatları		

Kaynak: Mobley, 1982.

İşten ayrılmanın pozitif sonuçları negatif sonuçlarına oranla nispeten az tanınmakta ve/veya yetersiz araştırılmaktadır. Gellerman (1974), Dalton ve Todor (1979), Staw ve Oldham (1978) ve Staw (1980) son zamanlarda organizasyonun bazı bileşenlerine pozitif ve bireysel pozitif sonuçlarına odaklandılar. Negatif sonuçlar, daha sık incelenen veya varsayılan sonuçlar dizisidir (Mobley, 1982, s. 113). Flamholtz (1974), Mirvis ve Lawler (1977), Tuggle (1978) ve Cawsey ve Wedley (1979) işten ayrılma ile ilişkili organizasyonel maliyetlerin belirlenmesine ve tahmin edilmesine katkıda bulunanlar arasındadır. Bu tür maliyetlerin (veya yatırımların) dikkatli bir şekilde ölçülmesi gereklidir.

Tablo 1.7: İşten Ayrılmanın Negatif Sonuçları

Organizasyonlar Açısından	İşten Ayrılanlar Açısından	İşte kalanlar açısından
Maliyetler (işe alma, seçme, yerleştirme, oryantasyon, eğitim)	Kıdem ile kazanılan hakların kaybı	Sosyal ve iletişim kalıplarının bozulması
İş gücü devir hızı maliyetleri	Yatırım yapılmayan faydaların kaybı	İşlevsel olarak değerli iş arkadaşlarının kaybı

İşlem dışı maliyetler	Aile ve sosyal destek sistemlerinin bozulması	Azalan memnuniyet
Sosyal ve iletişim yapılarının bozulması	"Çim daha yeşildir" fenomeni ve ardından gelen hayal kırıklığı	Değiştirme arama sırasında ve hemen sonrasında artan iş yükü
Verimlilik kaybı (yedek arama ve yeniden eğitim sırasında)	Enflasyonla ilgili maliyetler	Azalan uyum
Sinerji kaybı	Yeni işe geçişle ilgili stres	Azalan bağlılık
Kalan işçiler arasında memnuniyet azalması	Ayrılan kişinin eşinin kariyer yolunun bozulması	
"Farklılaşmamış" devir kontrolünün ortaya çıkması	Kariyer yolu gerilemesi	
Ayrılanlar tarafından organizasyonla negatif bildirimler		

Kaynak: Mobley, 1982.

İşten ayrılma niyetinin örgütler açısından yarattığı olumsuz sonuçlara bakılacak olursa hiç şüphesiz ki en büyük etkisinin maliyetler üzerinde olduğu görülebilir. Çalışanların ayrılma ve fiilen ayrılma niyetlerinin maliyetleri, işten ayrılma nedenlerinin kendisi kadar çeşitlidir. Miner ve Miner (1977), çalışanların işten ayrılmasının maliyetlerini sıralamaktadır (Sanderson, 2003, ss. 46-47):

1. Yeni kişinin eğitim maliyeti.
2. İş görenin tam performans çalışana kadar, öğrenme süresi boyunca fazladan ödenen maliyet.
3. Öğrenme süresi boyunca kırılmanın, israfın ve meydana gelebilecek kazaların maliyeti.
4. Bir çalışanın ayrıldığı zaman ile yeni işe alınan kişinin tam kapasiteye ulaşması arasındaki dönem boyunca başkaları tarafından çalışılan herhangi bir fazla mesai maliyeti.

5. Eski çalışanın işten ayrılması ile yeni işe alınan arasında geçen zamanda üretim yapamama nedeniyle kaybedilen üretim maliyeti.
6. Çalışanlar işten ayrılmalarına yol açan olumsuz faaliyetlerde bulunurken yıkıcı ve zarar verici davranışların maliyeti.
7. Yeni çalışanların eğitim süresi boyunca ekipmanın tam olarak kullanılmamasından kaynaklanan maliyetler.
8. Çalışanların işlerine ve organizasyona bağlılığı azaldıkça üretimde azalma.

Yeni çalışanlar işe başlayana kadar diğer çalışanların fazla mesai yapması, organizasyonel bir maliyet olarak tanımlanmaktadır. Literatürde fazla mesai ile ilgili gözden kaçan başka endişeler de vardır. Yüksek stres seviyeleri, yorgunluktan kaynaklanan fiziksel ve zihinsel yorgunluklar, hem çalışan hem de işveren için önemli bir endişe kaynağı olması gereken sağlık riskleridir. Sürekli fazla mesai, çalışanların organizasyondan ayrılmayı düşünmesi için başlı başına bir nedendir (Sanderson, 2003, s. 47).

1.4.4. İşten Ayrılma Niyetinin Önlenmesi

Bireyler organizasyonlara belirli ihtiyaçlar, arzular ve becerilerle girerler. Becerileri kullanabilecekleri ve bazı istek ve ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri bir çalışma ortamı bulmayı beklerler (Porter ve Steers, 1993). Organizasyon bu ihtiyaçları karşılamak için bir araç sağladığında, istihdamda artan bağlılık ve uzun ömürlülük olasılığı vardır (Somers ve Birnbaum, 2000). Tersine, işgörenlerin ihtiyaçlarını karşılayacak araç olmadığında işgörenlerin bağlılık seviyeleri azalır, memnuniyetsizlik ve işten ayrılma niyetleri artar (Dessler, 1999). Ayrılma niyeti, işten ayrılmanın bir nevi habercisidir.

Örgütlerin başarısı ve performansı, büyük ölçüde mevcut kaynakların kullanımına, özellikle bu konudaki en önemli faktör olan işgücünün en verimli ve etkin şekilde kullanılmasına bağlıdır (Güner ve Ünal, 2007). Bu nedenle, bir işletmedeki yöneticiler bir çalışanın işten ayrılma niyetini, işgücü devrinin gerçekleşmesine izin vermeden önceden görmeli/hissetmeli ve konunun altında yatan nedenleri en iyi şekilde analiz etmelidir.

Çalışanların işten ayrılmasına yol açan engellerin ortadan kaldırılması için bir yöneticinin atması gereken adımlar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Sanderson, 2003, s. 15):

1. **Doğru kişiye işe alın:** İfade edilen ayrılma niyetleri bazen birey/örgüt uyumundan kaynaklanmaktadır. Bu nedenle, işe giriş ve gelişim için gereken temel yetkinliklerin kapsamlı bir analizini tamamlamak, işe alım görevlilerini davranışa dayalı bir görüşme süreci yürütmeye hazırlar.
2. **Başarıyı entegre edin:** İşteki ilk birkaç hafta, uzun vadeli bağlılık için zemin hazırlamak açısından kritiktir. Yeni üyenin başarısına yönelik örgütsel bağlılığın erkenden gösterilmesi, üyenin güvenini ve bağlılığını artırır.
3. **Terfi olanakları sağlayın:** Üyeler, örgüt içinde büyüyüp pazarlanabilir hale gelebileceklerini hissettirdikçe, işe kalma olasılıkları da o kadar artar.
4. **Katılımı sağlayın:** Üyelerin becerilerini ve ilgi alanlarını çalışma ortamlarıyla koordine ederek katılımlarını sağlayın.
5. **Çalışanları motive edin:** Maaş kontrolünün ötesinde işe için temelde yatan motivasyonların neler olduğunu değerlendirin. Memnuniyet anketleri, çeşitli programları ölçmeye yardımcı olabilir.
6. **Ödüllerin önemli olmasını sağlayın:** Ödülleri anında, uygun ve kişisel olmasına özen gösterin. Kişisel bir not, işgörenler için genel bir organizasyon ödülünden daha fazlasını ifade edebilir.
7. **Sorun çözücülere yardımcı olun:** Üyeleri şirket sorunlarını çözmeye yardımcı olmaya davet edin. Sorun çözmeye yönelik ortak yaklaşım, organizasyon başarısındaki üyeler için sahiplik duygusu oluşturur.
8. **Söz verdiğiniz şeyi uygulayın:** Kurumsal değerleri belirleyin ve sözlerinizi yerine getirdiğinizden emin olun. Üyeler, en çok memnuniyeti çalışma topluluklarının ayrılmaz bir parçası olabildiklerinde hissedeceklerdir.

Çalışanların yetkilendirilmesi, katılımı ve diğer insan ilişkileri yaklaşımları da işten ayrılma niyetlerinden kaçınmaya yardımcı olabilir (Eby vd., 1999). Conger ve Kanungo'nun (1988) psikolojik yatırım teorisine dayanarak Barlow (1999), işverenin çalışanlara samimi bir ilgi göstermesi halinde işten ayrılma niyetlerinin azaltılabileceğini belirtmektedir. Yöneticiler işgörelere yaptıklarının amacını anlamalarına ve çabalarının iş başarısına nasıl katkıda bulunduğunu görmelerine yardımcı olurlarsa tüm işlerin bir anlamı olabileceğini vurgulamaktadır (Barlow, 1999, s. 3). Bu bağlamda, üst düzey yöneticiler çalışanlara katkılarından dolayı teşekkür etmeli ve onlara zaman ayırıp samimi ilişkiler kurmalıdır.

1.5. TÜKENMİŞLİK

İnsanların işleriyle olan ilişkileri ve bu ilişki ters gittiğinde ortaya çıkabilecek zorluklar, uzun zamandır modern çağın önemli bir fenomeni olarak kabul edilmektedir. Bu fenomen için tükenmişlik teriminin kullanımı, 1970'lerde, özellikle insan hizmetinde çalışan insanlar arasında ortaya çıkmaya başlamıştır (Maslach vd., 2001, s. 398). İlk makaleler, sağlık kurumunda çalışan bir psikiyatrist olan Freudenberger (1974) ve işyerinde duyguları inceleyen bir sosyal psikolog olan Maslach (1976) tarafından yazılmıştır. Kavramın Freudenberger (1974) ve Maslach ve meslektaşları (Maslach, 1976, 1982a, b; Pines ve Maslach, 1978) tarafından tanıtılmasının ardından tükenmişlik kavramı kısa sürede çok popüler bir konu haline gelmiştir. Tükenmişlik, hem etkilenen bireyler hem de toplum için önemli bir sorun olarak yaygın ilgi gören stresle ilişkili bir olgudur. Freudenberger (1974, s. 159), tükenmişliği; aşırı yoğun çalışma ve kişisel ihtiyaçlara yönelik ilgi eksikliğinden kaynaklanan bir tükenmişlik durumu olarak tanımlanmaktadır. En sık atıfta bulunulan tükenmişlik tanımı Maslach ve Jackson tarafından "*Tükenmişlik, bir tür 'insan işi' yapan bireyler arasında ortaya çıkabilecek duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve azalmış kişisel başarı sendromudur*" şeklinde tanımlanmıştır (Maslach ve Jackson 1986, s. 1). Pines ve Aronson (1988) tükenmişliği; zorlu durumlara uzun süre maruz kalmanın sonucunda oluşan bir fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenme hali olarak tanımlamaktadır. Fiziksel tükenme, düşük enerji, kronik yorgunluk, halsizlik ve çok çeşitli fiziksel ve psikosomatik rahatsızlıklardır. Duygusal tükenme, çaresizlik, umutsuzluk ve hayal kırıklığı gibi duyguları içerir. Son olarak, zihinsel tükenme, kişinin kendine, işine ve yaşamına yönelik olumsuz tutumların gelişimini ifade etmektedir (Pines ve Aronson, 1988, s. 9). Tükenmişlik, mesleki stres faktörleriyle ilişkilidir ve duygusal olarak yüklü taleplere uzun süre maruz kaldıktan sonra insanların başa çıkma kaynaklarını tüketir (Tweed ve Conway, 2007). Dahası, tükenmişlik "bir çalışanın ancak sürekli strese maruz kaldıktan sonra yaşadığı bir süreç" olarak kabul edilir (Maslach ve Schaufeli, 1993, s. 9).

Literatürde yer alan tükenmişlik kavramı ile ilgili diğer tanımlamalar aşağıda verilmiştir.

- Tükenmişlik, idealizm, enerji ve hedefte devamlı olarak artan bir kayıptır (Edelwich ve Brodsky, 1980, s. 14).

- Tükenmişlik, kişilerin yaptıkları işin sonucunda karşılaştıkları aşırı stres ya da tatminsizliğe gösterdikleri tepkidir (Cherniss, 1988, s. 449).
- Tükenmişlik, duygusal çaba harcamayı gerektiren iş koşullarına uzun süre maruz kalınması sonucunda ortaya çıkan fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenme durumudur (Schaufeli ve Greenglass, 2001, s. 501).
- Tükenmişlik, kişinin enerji kaynaklarının bitmesi durumudur (Kim vd., 2009, s. 97).
- Tükenmişlik, “bireysel düzeyde olumsuz duygusal yaşantıyı kapsayan kronik ve sürekli yaşanan bir duygusal bunalım” olarak kabul edilmektedir (Shirom, 1989, s. 25).
- Tükenmişlik, işin özellikleriyle bireyin kendi kapasitesi arasında, uzun zamanda yaşanan uyumsuzluk sonucunda meydana gelen ve iş hayatında devam eden bir stresin sonucudur (Kalimo vd., 2003, s. 109).
- Tükenmişlik, diğer insanlara hizmet veren çalışanların yaşadığı kronik strese verdikleri tepkidir (Leiter, 1991, s. 124).
- Tükenmişlik, iş stresi ve işle ilgili zorlanmalara kademeli olarak maruz kalma sonucunda ortaya çıkan bir süreçtir (Siebert, 2006, s. 26).
- Tükenmişlik, demoralizasyon, hayal kırıklığı ve performans düşüklüğüyle sonuçlanan işle ilgili stresle başa çıkamama durumudur (Daley, 1979, s. 375).

Yukarıda yapılan tanımlamaları özetlemek gerekirse, tükenmişliğin tanımı, sendromun kapsamı, kesinliği ve boyutsallığı açısından farklılık gösterse de, tanımlar arasında beş ortak unsur bulunmaktadır (Schaufeli ve Buunk, 2003 s. 387):

- (i) Zihinsel tükenme, duygusal tükenme, yorgunluk ve depresyon gibi disfori semptomlarının baskınlığı vardır.
- (ii) Vurgu, fiziksel olanlardan daha çok zihinsel ve davranışsal belirtiler üzerinedir.
- (iii) Tükenmişlik belirtileri genellikle işle ilgilidir.
- (iv) Semptomlar "normal" kişilerde kendini gösterir.
- (v) Olumsuz tutum ve davranışlar nedeniyle azalan etkililik ve düşük iş performansı ortaya çıkmaktadır.

1.5.1. Maslach ve Jackson Tükenmişlik Modeli

Christina Maslach California-Berkeley Üniversitesi'nde bir sosyal psikolog olan Susan Jackson ile 1981'de Maslach ve Jackson tükenmişlik modelini geliştirmişlerdir. Maslach ve Jackson tükenmişlik modeli global olarak kullanılmış ve birçok dile çevrilmiştir (Hazell, 2010, s. 38). Maslach ve Jackson (1981), "insan işi yapan" kişilerin duygularına ilişkin gözlemlerine dayanarak tükenmişliği 3 boyutta incelemişlerdir. Bu boyutlar, (1) duygusal tükenme, (2) duyarsızlaşma ve (3) kişisel başarı eksikliğidir. Duygusal tükenme boyutu, tükenmişliğin temel stres faktörünü gösterirken; duyarsızlaşma boyutu, tükenmişliğin kişilerarası faktörünü ve azalan kişisel başarı boyutu, tükenmişliğin öz değerlendirme faktörünü göstermektedir (Maslach ve Goldberg, 1998).

Tükenmişliğin ilk boyutu, kişinin işinden duygusal ve bilişsel olarak uzaklaşmasına neden olan duygusal tükenmedir (Maslach ve diğerleri, 2001, s. 403). Mesleki terapistler tarafından deneyimlenen tükenmişliğe ilişkin ilk araştırmalar, yüksek duygusal tükenmenin tükenmişliğin en sık karşılaşılan bileşeni olduğunu bulgulamışlardır (örneğin, González-Gutiérrez vd., 2004). Duygusal Tükenme, "tükenmişliğin merkezi niteliği ve tükenmişlik sendromunun en belirgin boyutudur" (Maslach vd., 2001, s. 402).

Duyarsızlaşma terimi, psikiyatride tamamen farklı bir anlamda, yani bir kişinin kendine ve dünyaya aşırı yabancılaşmasını ifade etmek için kullanıldığından bazı anlam karmaşasına neden olabilir (Schaufeli ve Buunk, 2003, s. 386). Mesleki bağlam göz önüne alındığında, duyarsızlaşma, kişinin hizmet ettiklerine karşı olumsuz, duygusuz ve alaycı tutumların gelişimine işaret eder (Chirico, 2016, s. 444). Böylece, duyarsızlaşma, iş stresine karşı işlevsel olmayan bir başa çıkma tepkisi olarak kavramsallaştırılır (Lewin ve Sager 2007, s. 1217).

Kişisel başarı eksikliği, "kişinin yetkinlik hislerinde ve insanlarla yaptığı çalışmadaki başarılarında bir düşüş hissetmesidir. (Leiter ve Maslach, 1988, s. 298). Tükenmiş çalışanlar, hedeflerine ulaşılmadığına inanırlar, buna yetersizlik duyguları ve zayıf mesleki özgüven eşlik eder.

Literatürde geliştirilen diğer tükenmişlik modelleri ve boyutları aşağıdaki Tablo 1.8.'de gösterilmektedir.

Tablo 1.8: Tükenmişlik Modelleri

MODEL ADI	GELİŞTİREN	TÜKENMİŞLİK TANIMI	BOYUTLARI	YIL
Cherniss Tükenmişlik Modeli	Cherniss	İnsanın aşırı stress ya da doyumsuzluğa karşı işten soğuma biçiminde gösterdiği bir tepki	Tek Boyut	1980
Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli	Edelwich ve Brodsky	İdealizm, enerji, amaç ve düşüncenin, iş koşullarının örgütsel bir sonucu olarak, ilerlemesinin, gelişmesinin kaybı	İdealistik coşku dönemi, Durgunluk, Engellenme Apati	1980
Pines Tükenmişlik Modeli	Pines	Bireyleri duygusal anlamda sürekli olarak tüketen ortamların, bireyler üzerinde yol açtığı fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik durumu	Tek Boyut	1988
Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli	Pearlman ve Hartman	Kronik duygusal strese verilen ve üç bileşenden oluşan bir yanıt	Durumun strese götürme derecesi Algılanan stres düzeyi Strese tepki Strese verilen tepkinin sonucu	1982
Meier Tükenmişlik Modeli	Scott Meier	Tekrarlayan iş yaşantılarının sonucu olan kişisel yeterlik beklentilerinde bir düşüklük	Tek Boyut	1983
Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli	Suran ve Sheridan	Dört aşamalı gelişimsel bir şema	Kimlik-Rol karmaşası aşaması Yeterlilik-Yetersizlik (Yeterlilik kazanımı) Verimlilik-Durgunluk Yeniden Oluşturma-Hayal Kırıklığı	1985
Maslach Tükenmişlik Modeli	Maslach	İş, yaşam ve diğer insanlara yönelik olumsuz tutumlarla belirginleşen, fiziksel ve duygusal bir tükenme sendromu	Duygusal Tükenme Duyarsızlaşma Kişisel Başarı	1981

Kaynak: Üresin, 2009, s. 19.

1.5.2. İşle İlgili Stres ve Tükenmişlik Arasındaki Farklar

Tükenmişlik, hem bireyler hem de toplum için önemli bir sorun olarak yaygın ilgi gören stresle ilişkili bir olgudur. "Tükenmişlik" ve "stres" iş gerginliğine karşı olumsuz tepkiler olsa bile, farklı öncülleri, bağlantıları ve sonuçları vardır. Maslach ve Schaufeli'ye (1993) göre, mesleki "stres" ve "tükenmişlik" "işle ilgili gerginliğin" farklı sonuçlarıdır. Stres, zamanla ilgili olarak, mesleki zorlanma nedeniyle, işyerinde zihinsel ve fiziksel semptomların eşlik ettiği geçici adaptasyona atıfta bulunan genel bir terim iken; tükenmişlik, kronik bir sorun ve adaptasyon sırasında bir problemin son aşamasıdır ve dolayısıyla uzun süreli meslek stresi olarak kabul edilir. İkinci olarak, tükenmişlik bir durum değil, bir süreçtir. Son olarak, tükenmişlik, kişinin hizmetlerini alanlara ve kişinin işine ve organizasyonuna yönelik işlevsiz tutum ve davranışları da içerir (Chirico, 2016, s. 444). Tükenmişlik, işle ilgili stresörlere uzun süre maruz kalmaya özgü bir tepkidir ve bu nedenle genellikle stres araştırması çerçevesinde incelenir. Bununla birlikte, tükenmişlik, özgün psikolojik yapısı, öncülü ve işle ilgili sonuçları nedeniyle mesleki stres geriliminden kavramsal olarak ayırt edilebilir (Pines ve Keinan, 2005). Araştırmacılar tükenmişlik ve stresin psikolojik yapısını ayırt etmek için, psikososyal faktörleri incelenmişlerdir. İşle ilgili psikososyal faktörlerin değerlendirilmesi için geliştirilen en önemli modeller aşağıdaki Tablo 1.9.'da gösterilmektedir.

Tablo 1.9: İş Stresi ve/veya Tükenmişlikle İlgili Psikososyal Risk Faktörlerinin

Modeller	Psikososyal Risk Faktörleri	Sonuçlar (tükenmişlik ve/veya stres)
Cox'un modeli (Cox vd., 2000)	<ul style="list-style-type: none">• Çalışma ortamı ve iş ekipmanları• İş yükü / işyeri• Çalışma programı• Görev tasarımı• Duygusal talepler	Stres
İş Gücü modeli (Karasek, Johnson and Theorell, 1990)	<ul style="list-style-type: none">• Talep arasındaki etkileşim (psikolojik ve fiziksel iş stres faktörleri, örneğin aşırı iş yükü, zaman baskısı, beklenmedik görevler, sorumluluklar veya işle ilgili çatışma),	Stres ve tükenmişlik

	<ul style="list-style-type: none"> • Kontrol (iş karar genişliği: beceri takdiri ve karar yetkisi) • Destek (yönetim, amirler, meslektaşlar veya astlar tarafından verilir) 	
Çaba ödül Dengesizlik modeli (Siegest, 1996)	<ul style="list-style-type: none"> • Dışsal çaba (iş yükü) ve ödül (para, itibar, kariyer fırsatları ve güvenlik) arasındaki etkileşim. • İşlemsel Etkileşim "içsel çaba" (motivasyonlar). 	Stres ve Tükenmişlik
Uyumlaştırma modeli (Maslach and Leiter, 1997)	<ul style="list-style-type: none"> • Aşırı iş yükü, • Kontrol eksikliği, • Yetersiz ödül, • İletişim eksikliği, • Adaletin yokluğu, • Değer çatışması. 	Tükenmişlik
İş Talep Kaynakları modeli (Bakker and Demerouti, 2001)	<ul style="list-style-type: none"> • Talep arasındaki etkileşim (ör. Rol belirsizliği, rol çatışması, rol stresi, stresli olaylar, iş yükü ve iş baskısı) • Kişiler arası etkileşim (ör. Düzenli geri bildirim, çeşitli görevler üzerinde çalışma, özerklik, sosyal destek, amirleriyle yüksek kaliteli ilişki). 	Stres ve tükenmişlik
Talebe Bağlı Stresi Önleme Modeli (De Jonge and Dormann, 2003)	<ul style="list-style-type: none"> • Bilişsel, duygusal ve fiziksel etkileşim • İş talebi ve iş kaynakları etkileşimi 	Stres ve tükenmişlik

Kaynak: Chirico, 2016.

Cox ve arkadaşları (2000), etkileşimsel ve işlemsel model olmak üzere iki tür psikolojik iş stresi modeli geliştirmişlerdir. Etkileşimsel modeller, stres sürecinin yapısal özelliklerine odaklanır, yani, Kişi-Çevre Uyumunda (Edwards vd., 1998) ve Talep-Kontrol-Destek modelinde (Karasek ve Theorell, 1990) olduğu gibi hangi stresörlerin hangi popülasyonlarda hangi sonuçlara yol açacağı muhtemeldir. Bunun temeli, Siegest (1996) tarafından geliştirilen Çaba-Ödül Dengesizlik modelinde olduğu gibi, kişi-çevre etkileşimlerini yöneten bilişsel süreçlere ve duygusal tepkilere odaklanmak da olabilir.

İşlemsel modeller, daha bilişsel olmasından dolayı zihinsel ve duygusal süreçler açısından kişiler ve çevreleri arasında oluşan dinamik ilişkiye odaklanır (Chirico, 2016, s. 444). Cox'un (2000), işlemsel iş stresi modeli, netleştirilmiş bir yapı ve iş sağlığı ve bireysel farklılıklara daha fazla odaklanmaktadır. Stres, bir talebin önemine ilişkin algılar ile bununla başa çıkma yeteneği hakkındaki inançlar arasında bir uyumsuzluk olduğunda ortaya çıkan psikolojik durum olarak kavramsallaştırılır. İnsanların iş durumlarını algılama ve değerlendirme biçimleri, başa çıkma davranışlarını yönlendirebilir ve bu durumda taleplerinin başa çıkma kapasitelerine uyup uymadığı da dâhil olmak üzere gelecekteki iş durumunu nasıl algıladıklarını belirler (Cox vd., 2000; Mark ve Smith, 2008).

1.5.3. Tükenmişliğin Semptomları ve Olası Sonuçları

Tükenmişlik semptomları aniden meydana gelen bir durumdan ziyade, yavaş ve sinsice gelişen bir süreçtir. Schaufeli ve Enzmann (1988, s. 36) tarafından tükenmişliğin hem durum hem de süreç özelliklerini içeren kapsayıcı bir tükenmişlik tanımı geliştirilmiştir: “Tükenmişlik, normal bireylerde esas olarak yorgunluk, stres, azalmış etkinlik hissi, azalan motivasyon ve işyerinde işlevsiz tutum ve davranışların gelişmesiyle karakterize edilen kalıcı, olumsuz, işle ilgili bir zihin durumudur”. İşteki beklenti ve gerçeklik arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanan bu psikolojik durum yavaş yavaş gelişir, ancak dâhil olan kişi için uzun süre fark edilmeyebilir. Ayrıca, yaşanan hayal kırıklıkları ve yetersiz başa çıkma stratejileri, tükenmişliğin gelişiminde ön koşul olarak rol oynar ve tükenmişlik süreci, başlangıçta farkına varılmasa da, kendi kendini sürdüren bir süreç olarak kabul edilir (Schaufeli ve Buunk, 2003, s. 388).

Schaufeli ve Enzman (1998), duygusal, bilişsel, fiziksel, davranışsal ve motivasyonel olmak üzere tükenmişlik semptomlarını 5 kategoride incelemiştir. Araştırmacıların çoğu, kişilerde bu semptomların oluşumunun, bir kişinin tükenmişlik yaşadığı anlamına geldiğini, ancak genellikle bir kişide semptomların hepsinin bulunmadığını belirtmektedirler (Burisch, 2006). Aşağıdaki Tablo 1.10.'da tükenmişlik semptomları gösterilmektedir.

Tablo 1.10: Tükenmişlik Semptomları

Duygusal Sinyaller	<ul style="list-style-type: none">• Depresif ruh hali / değişen ruh hali<ul style="list-style-type: none">• Ağlama• Mental yorgunluk• Artan gerginlik / kaygı
Bilişsel Sinyaller	<ul style="list-style-type: none">• Çaresizlik / anlam ve umut kaybı• Güçsüzlük duyguları / "kapana kısılma" duyguları<ul style="list-style-type: none">• Başarısızlık hissi• Düşük özgüven• Suçluluk hissi• İntihara yönelik fikirler• Karmaşık görevlerde yoğunlaşmamak / unutkanlık / zorluk
Fiziksel Sinyaller	<ul style="list-style-type: none">• Baş ağrısı• Mide bulantısı• Baş dönmesi• Kas ağrısı• Uyku bozuklukları• Ülser / gastrointestinal bozukluklar• Kronik yorgunluk
Davranışsal Sinyaller	<ul style="list-style-type: none">• Hiperaktivite / dürtüsellik• Artan tüketim: kafein, tütün, alkol, yasadışı uyuşturucular• Eğlence faaliyetlerinden vazgeçilmesi<ul style="list-style-type: none">• Şikâyet / inkâr
Motivasyonel Sinyaller	<ul style="list-style-type: none">• Gayret kaybı / idealizmin kaybı<ul style="list-style-type: none">• İstifa• Hayal kırıklığı• Can sıkıntısı

Kaynak: Korunka ve Tement, 2011.

Tükenmişliğin semptomları başlığı altında incelenen durumlar, aynı zamanda tükenmişliğin sonuçları şeklinde de değerlendirilebilmektedir (Ardıç ve Polatçı, s. 32).

Sendromlarla ilişkili yetersiz başa çıkma stratejileri nedeniyle tükenmişlik genellikle kendi kendine devam eder ve hem birey hem de örgüt için negatif sonuçlara neden olur. Tükenmişlik semptomlarının neden olabileceği genel sonuçlar aşağıda belirtilmektedir (Schaufeli ve Buunk, 2003, s. 402):

- Tükenmişlik semptomlarının göreceli önemi karşılaştırıldığında, anksiyete, nevroz ve dayanıklılık yoksunluğunun en belirgin kişilik özellikleri olduğu görülmektedir. Aynı zamanda, iş yükü, zaman baskısı ve rol çatışması olası en önemli nedenler gibi görünürken, depresyon, psikosomatik şikayetler ve iş tatminsizliği en önemli tükenmişlik sonuçlarıdır. Zaman baskısı, iş yükü gibi nicel talepler ve müşterilerle etkileşimdeki sorunlar tükenmişlikle daha yakından ilişkilidir.
- Maslach Tükenmişlik Envanterinin üç boyutu söz konusu olduğunda, duygusal tükenme en güçlü şekilde çeşitli tükenmişlik bağıntılarıyla ilgilidir. Bu özellikle işle ilgili stres etkenleri (örneğin iş yükü, rol çatışması) nevroz ve depresyon ve psikosomatik semptomlar için geçerlidir. İkinci boyut olan duyarsızlaşma tükenmişlik semptomlarıyla orta düzeyde ilişkilidir; kişisel başarı eksikliği potansiyel bağıntılarla zayıf şekilde ilişkilidir. Bu sonuçlar, kişisel başarının mesleki öz-yetkinliği yansıtan bir tükenmişlik boyutu olarak geçerliliğini doğrulamaktadır (Cherniss, 1993; Maslach ve Leiter, 1997).
- Tükenmişliğe neden olan yüksek veya gerçekçi olmayan beklentiler, nesnel sağlık sorunları, fizyolojik belirtiler kişinin performans kaybına yol açmaktadır.

1.5.4. Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler

Tükenmişlik kavramının ortaya çıktığı ilk dönemlerde tükenmişliğin daha çok bireysel faktörlerden kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu açıdan bakıldığında sorun kişidedir, çözüm ise kişinin problemlerinin çözülmesi veya kişiden kurtulmasıdır. Ancak daha sonraki dönemlerde gerçekleştirilen çalışmalar, tükenmişliğin yalnızca kişi odaklı bir sorun olmadığı belirtilmiştir (Ardıç ve Polatçı, 2009, s. 24). Literatür incelendiğinde bireysel faktörlere ek olarak örgütsel faktörlerin tükenmişliği etkilediği görülmektedir.

1.5.4.1. Bireysel Faktörler

Kişilik özellikleri ve demografik özellikler tükenmişlik sendromunu etkileyen bireysel faktörlerdir (Schaufeli ve Enzmann, 1998).

Kişilik özellikleri açısından değerlendirildiğinde, Deary ve arkadaşlarının (1996), çalışmalarında Beş Büyük Kişilik Özelliğinin tükenmişlikle anlamlı bir ilişki örüntüsü gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır. Çalışmaları, tükenmişlikle paylaşılan varyansa beş faktörün de göreceli katkısını değerlendirmek için Schaufeli ve Enzmann (1998) tarafından yeniden analiz edilmiştir. Duygusal tükenme, nevrotiklik ve değişime açıklıkla olumlu bir ilişkiye sahipken; duyarsızlaşma, nevrotiklik ile olumlu, uyumluluk ile olumsuz yönde ilişkilidir. Son olarak, kişisel başarı eksikliği nevrotiklik, dışadönüklük ve değişime açıklıkla olumlu, sorumluluk ile olumsuz olarak ilişkilidir (Schaufeli ve Buunk, 2003, s. 417).

Demografik özellikler açısından değerlendirildiğinde, Maslach ve diğerleri (2001) ve Schaufeli ve Enzmann (1998), çoğunlukla insan işiyle uğraşan çalışanlar üzerine yapılan incelemeleri, tükenmişliğin yaşla birlikte azalma eğiliminde olduğunu göstermiştir. Önceki araştırmalar Maslach Tükenmişlik Envanteri ile yapılan ölçümler sonucunda yaş ile hem duygusal tükenme hem de duyarsızlaşma arasında anlamlı bir negatif korelasyon olduğunu bulgulamıştır. Daha genç yaşta duygusal tükenme veya duyarsızlaşmadan muzdarip olanlar, işlerini sağlıksız oldukları gerekçesiyle bırakmış veya alternatif bir iş arayışına girerken; daha yaşlı çalışanlar, tükenmişlik olasılıklarını en aza indirmek için işlerinde kendilerini nasıl daha iyi ayarlayacaklarını öğrenme yoluna girerler (Randall, 2007, s. 39). Cinsiyet açısından bakıldığında; Maslach ve Jackson (1985), kadınların erkeklere kıyasla daha fazla duygusal tükenme yaşadıklarını bulgulamışlardır. Cinsiyet ve tükenmişlik arasındaki ilişki hakkında Purvanova ve Muros (2010) tarafından yapılan bir meta-analiz çalışmasında, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre tükenmişlik yaşama olasılığının daha yüksek olduğuna dair yaygın bir inancın tersine, kadınların erkeklerden biraz daha duygusal olarak yorgun olduğunu, erkeklerin ise kadınlardan biraz daha duyarsızlaştığını ortaya koymuştur. Cinsiyet ve tükenmişlik ilişkisini araştıran çalışmaların farklı sonuçları bulguladığı görülmektedir. Bunun nedeni olarak, Schaufeli ve Greenglass (2001), cinsiyetler arasındaki farklılıkların mesleklerdeki farklılıkların bir yansıması olduğunu, cinsiyetin meslekle karıştırıldığını belirtmiştir. Yine de bilim insanları, erkeklerin duyarsızlaşmada kadınlardan daha yüksek

puan aldıklarını gösteren başka bulgulara da işaret etmektedirler (Greenglass vd., 1988; Schaufeli ve Greenglass, 2001) ve başa çıkma stilleri, cinsiyet rolleri ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi daha fazla araştırma ihtiyacını vurgulamaktadırlar.

1.5.4.2. Örgütsel Faktörler

Tükenmişlik, kronik bir stres tepkisi olarak tanımlanır ve pratikte tükenmişlik teorilerinin kaynağı esas olarak iş özellikleri ile çalışan arasındaki etkileşimi vurgulayan genel stres teorilerine dayanır (Chirico, 2016, s. 448). En çok üzerinde durulan teorilerden biri kişi-çevre uyum teorisidir. Çalışma ortamındaki talepler ve fırsatlar ile çalışanın becerileri ve beklentileri arasındaki uyumsuzluk stresin ve tükenmişliğin başlamasının en önemli öncülüdür (Karasek ve Theorell, 1990). Benzer şekilde, Maslach ve Leiter (1997) tükenmişliğin, işin çalışanın verebileceğinden daha fazlasını talep ettiği ve çalışanın ihtiyaç duyduğundan daha azını sağladığı kronik bir dengesizlik durumundan kaynaklandığını ileri sürmüştür. Kişi ve iş arasındaki bu uyumsuzluk, işin özel içeriğinden bağımsızdır. İnsan hizmetlerinde olduğu gibi bu meslek alanının dışında da meydana gelebilir. Önceki modellerinde (Leiter, 1993; Maslach, 1993) tükenmişliğin temel nedeni olarak kabul edilen müşterilerle çalışmaktan kaynaklanan aşırı duygusal yük, artık kişi-iş uyumsuzluğunun belirli bir yönü olarak kabul edilmektedir. Tükenmişliğin tek bir temel nedeni (yani aşırı duygusal yük) yerine, altı tür kişi-iş uyumsuzluğu potansiyel tükenmişlik kaynağı olarak kabul edilir (Schaufeli ve Buunk, 2003, s. 414):

1. İş yükü, her organizasyonel yaşamın merkezinde yer alır. Örgütler için iş yükü üretkenliği yansıtırken bireyler için zaman ve enerji anlamına gelir (Maslach ve Leiter 1997, s. 38). Aşırı iş yükü (yani, çok az zamanda çok az kaynakla çok fazla şey yapmak zorunda olmak) sonucunda örgütler verimliliği amaçlarken, çalışanlarında tükenmelerine yol açarlar.
2. Kontrol eksikliği (yani seçim ve karar verme fırsatının olmaması, kişinin düşünme ve problem çözme becerilerini kullanamaması). Daha özel olarak, kontrol eksikliği duyguları ile birleşen aşırı iş yükü karışımının tükenmişliğe yol açtığı gösterilmiştir (Newhard, 2012, s. 77).
3. Ödül eksikliği (yani yetersiz parasal ödüllerin yanı sıra takdir edilme ve değer görmeme gibi içsel ödüller), tükenmişliğe neden olmaktadır.

4. Aidiyet olmaması (yani açık ve destekleyici olmayan bir sosyal yapı, birlik olamama ve kronik ve çözülmemiş sorunlar). Aidiyet açısından uyumsuzluk yaşayan kişi kendisini ötelenmiş, yalnız ve ortamdaki soyutlanmış hissederek iş ortamında çatışma yaşar. (Leiter, 2003, s.10).
5. Adalet eksikliği (yani çalışanlara haksız muamele edilmesi ve çalışana saygı gösterilmemesi); Bir örgütte adalet eksikliği tükenmişliği iki şekilde etkilemektedir. Bunlardan birincisi, işgörenin çalıştığı örgütte adaletsizlik hissettiğinde, duygusal olarak çökmesi ve tükenmesidir. İkincisi ise adaletsiz ortamın, kişinin işe ve örgüte karşı duyarsızlaşmasına neden olmasıdır (Maslach vd., 2001, s. 415).
6. Değer çatışması (yani işin gereksinimlerinin kişisel ilkelerle uyumsuz olması). Bireyin beklentileriyle işin özelliklerini uyumsuz durumda ortaya çıkan değer uyumsuzluğu tükenmişliğe etki etmektedir.

Maslach ve Leiter (1997), bu altı kişi-iş uyumsuzluğunun modern örgütsel yaşamda yaygın olduğunu iddia etmektedir. Bu uyumsuzlukları vaka materyalleriyle gösterirler ve yaklaşımlarını tükenmişlik araştırmasını perspektif haline getirmek için kullanırlar.

1.5.5. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yöntemleri

1970'lerin başlarında tükenmişliğin ortaya çıktığı andan itibaren, tükenmişlikle mücadelede yoğun bir ilgi olmuştur. Tükenmişliği önlemek veya azaltmak için kullanılacak yöntemler öne süren, sürekli değişen ve kapsamlı bir literatür vardır. Esasen, iki genel yaklaşım ayırt edilebilir. Bunlar: Bireysel müdahaleler ve örgütsel müdahalelerdir (Schaufeli ve Buunk, 2003, s. 414).

1.5.5.1. Bireysel Müdahaleler

Tükenmişliği önlemeye veya azaltmaya yönelik bireysel yaklaşımlar; stres azaltma eğitimi, rasyonel duygusal terapi, bilişsel yeniden yapılandırma ve davranışsal prova gibi bilişsel davranışçı teknikleri içerir (Edelwich ve Brodsky, 1980). Bilişsel yönelimli bir yaklaşım önemlidir. Çünkü tükenmişlik genellikle gerçekçi olmayan beklentiler ve umutlar gibi bilişleri içerir. Ek olarak, gevşeme teknikleri ve didaktik stres yönetimi genellikle tükenmişliği azaltmak için kullanılır (örn, Jaffe ve Scott, 1989).

Zaman yönetimi, iş ve özel yaşamı dengeleme, spor yapmak, diyet yapma ve kişinin sosyal becerilerini artırma ve kendine güvenme, tükenmişlikle mücadele için önerilmektedir (Maslach, 1982). Aileyle zaman geçirmek, destekleyici sosyal ağlar geliştirmek, kişisel bakım ve iş-yaşam dengesi konularını ele almak ve fiziksel olarak aktif ve/veya değerli boş zaman uğraşlarıyla meşgul olmak gibi başa çıkma stratejileri, tükenmiş kişilerin taleplerini yönetmek için en sık üzerinde durulan pratik davranışlardır. Mizah duygusunu sürdürmek ve iş sorumlulukları üzerinde kontrol duygusuna sahip olmak, en sık uygulanan bilişsel yaklaşım stratejiler arasındadır (Gupta vd., 2012).

1.5.5.2. Örgütsel Müdahaleler

Tükenmişliğe yönelik örgütsel yaklaşımlar, tükenmişlik sendromunu sadece bireyi değil, örgütü de etkilemekte olan istenmeyen örgütsel davranışlar olarak yorumlamaktadır (Schaufeli ve Buunk, s. 411). Tükenmişlik bir işgörenin gününün kötü geçtiğini ya da kendini huzursuz hissetmesi gibi bir problem değildir. Bu nedenle tükenmişliği önlemeye veya azaltmaya yönelik örgütsel müdahaleler, ortaya çıkmış bir sorundan ziyade ortaya çıkması muhtemel tükenmişliği önlemeye ilişkin bir yaklaşımdır. Örgütler tükenmişliğin örgüte yükleyeceği muhtemel maliyetinin bilincinde olarak tükenmişliği kontrol etmek için mücadele etmeye başlarlar (Maslach ve Leiter, 1997, s. 81).

Bir organizasyon içindeki insan kaynakları departmanları personel geliştirme programları başlattığında tükenmişlik ve iş stresinin birçok nedeni önlenabilir (Cherniss, 1980b). İşin yeniden tasarlanması (yani iş genişletme, iş rotasyonu ve iş zenginleştirme) nicel ve nitel iş yükünü azaltmak için önemli bir araç olarak belirtilmektedir (Pines ve Maslach, 1980). Niteliksel iş yükünü azaltmanın bir başka yolu da ek eğitim kurslarını takip etmektir (ör. "Şiddete başvuran müşterilerle nasıl başa çıkılır"). Pek çok tükenmişlik adayı kariyerlerine "kilitlenmiş" hissettiğinden, kariyer geliştirme programları ve kariyer danışmanlığı tükenmişliği önlemek için diğer örgütsel yaklaşımlar arasındadır. Özellikle erken kariyer tükenmişliğini önlemek için, Cherniss (1980a) bir başlangıç mentörlük sistemi önermiştir. Yönetim ve çalışanlar arasında çift yönlü iletişim, çatışma yönetimi ve katılımcı karar verme için yeterli prosedürler de tükenmişliğe çare olarak önerilmiştir (Cherniss, 1980a). Dahası, meslektaşlardan ve üst yönetimden gelen sosyal destek, düzenli istişareler ve toplantılar şeklinde kurumsallaştırılmalıdır (Pines ve Maslach, 1980). Buna ek olarak, tükenmişle mücadele konusunda, işin günlük streslerinden

kurtulmayı artırmak için “mola” ve dini gün ile ilgili izinler önerilmektedir. (Pines ve Kafry, 1982). Son olarak, Golembiewski ve diğerleri (1987), sorunla yüzleşme, sorunlar etrafında grup birleşmesi ve değişim için fikir birliği oluşturarak çalışanların sosyal ağını güçlendiren tükenmişliğe yönelik bir örgütsel gelişim yaklaşımını tanımlamaktadır. Karasek ve Theorell'e (1990, s. 239) göre, bu yaklaşım esas olarak iş taleplerini azaltır ve işçi kontrolünü artırır.

Tükenmişlikle mücadele konusunda gerek bireysel düzeyde gerekse örgütsel anlamda yapılması mümkün olan birçok şey vardır. Tükenmişlikle mücadele tekniklerinin bilinmesi ve uygulanması; kişilerin, toplumların ve örgütlerin sağlığına, mutluluğuna, huzur ve başarısına önemli ölçüde katkı sağlayacaktır. Yönetici ile çalışan arasındaki pozitif iletişim, iş görenin değer görmesi, takdir edilmesi ve iş görene verilen ödüller ayrıca çalışma arkadaşları arasındaki yardımlaşma ve iletişim tükenmişlikle başa çıkmada etkili yöntemlerdir ve aynı zamanda örgütsel bağlılığı da pozitif yönde etkiler (Leiter ve Maslach, 1988, s. 298).

1.6. LİTERATÜR TARAMASI

Son on yılda, birkaç çalışma MGZB' nin öncüllerini ve sonuçlarını incelemiştir. Bireysel öncüllerle ilgili olarak, yaş MGZB ile güçlü ve olumsuz bir şekilde ilişkilidir (örn. Zacher ve Frese, 2009), yani yaşlandıkça bireylerin kariyerlerinde daha az fırsatları olacağını algıladıkları anlamına gelir. Akıl sağlığı, genel iyimserlik ve seçim, optimizasyon ve tazminat stratejilerinin kullanımı (yani, bireylerin kaynaklarını en uygun şekilde yatırımlarına yardımcı olan eylem düzenleme stratejileri) MGZB ile olumlu ilişkilidir (Gielnik vd., 2012; Schmitt vd., 2013b), bu değişkenlerin işçilerin kalan fırsatlar ve/veya kalan süre hakkındaki algılarını genişletmesi muhtemeldir. Bağlamsal değişkenler arasında, iş karmaşıklığı ve iş kontrolü (Zacher ve Frese, 2009; Zacher ve vd., 2010) ve başarılı yaşlanma için bir organizasyonel iklim MGZB ile olumlu ilişkilidir (Zacher ve Yang, 2016).

MGZB'nin sonuçlarıyla ilgili olarak yapılan araştırmalar mesleki refah ile pozitif ilişkili (örn. İşe adanmışlık, Schmitt vd., 2013b) ve psikolojik sıkıntı ve duygusal tükenme ile negatif ilişkili sonuçlar ortaya koymuştur (Barbieri vd., 2015; Ho ve Yeung, 2016). MGZB' nin işyerinde motivasyon, tutum ve davranışlar için de olumlu sonuçları vardır (örneğin emekli olma niyetini azaltma, Bal vd., 2015). Birkaç çalışma MGZB' nin çalışma özellikleri ve çalışma sonuçları arasındaki ilişkilere aracılık ettiğini göstermiştir. Örneğin

MGZB, iş karmaşıklığı ve iş performansı arasındaki pozitif ilişkiye aracılık etmiştir (Zacher vd., 2010). Bu sonuçlar MGZB'nin iş özellikleri ile iş çıktıları arasındaki ilişkilere aracılık eden kişisel bir kaynak olarak görülebileceğini düşündürmektedir (Henry vd., 2017).

Zacher ve Frese (2009), mesleki gelecek zaman perspektifini iki boyuta ayırmıştır: fırsatlara odaklanma ve algılanan kalan süre. İşçiler fırsatlara ve olanaklara odaklanabilir ya da işyerinin onlara sunduğu sınırlamalara, yasaklara ve kariyer engellerine odaklanabilir. İşçiler aynı zamanda işte kalan sürelerinin dar ya da açık uçlu bir algısına sahip olabilirler. MGZB alt boyut ölçeklerini, yaşla ($r = -.82$ MGZB kalan süre ölçeği; $r = -.60$ MGZB fırsatlara odaklanma ölçeği) anlamlı derecede negatif ilişkili olduğunu bulmuştur. Fırsatlara odaklanma boyutunun eğitim ile pozitif anlamlı ilişki ($r = 0,19$), öznel fiziksel sağlık ile ($r = .37$) ve dışadönüklük ($r = .24$); kalan süre boyutunun ise sadece dışa dönüklük ve öznel fiziksel sağlık ile ilişkili ($r = .15$) ($r = .34$) sonucuna ulaşmışlardır.

Zacher ve diğeleri (2010) çalışmalarında, mesleki gelecek zaman beklentisinin incelemesini genişletmişlerdir. 41 farklı kuruluştaki 19-64 yaş aralığında örneklem grubu üzerinde, iş performansı üzerindeki fırsatlara odaklanmada bireysel farklılıkların etkisini incelemişlerdir. Çalışmalarında fırsatlara odaklanma boyutunu Carstensen ve Lang (1996) ölçeğinden üç madde ile değerlendirmişlerdir. Fırsatlara odaklanma ölçeği, gelecek zaman beklentisi ölçeğindeki maddelerin mesleki içeriğe uygun hale getirilmesiyle oluşturulmuştur. Yaşın fırsatlara odaklanma ile negatif anlamlı ilişkili olduğunu ($r = -.50$), ve fırsatlara odaklanmanın iş performansı ($r = .20$) ve iş karmaşıklığı ($r = .18$) ile anlamlı pozitif ilişkisi olduğu bulunmuştur.

Maarel, (2011). “Occupational Future Time Perspective in the Work Organization” başlıklı çalışmada, yaş ve içsel iş motivasyon arasındaki ilişkide kalan zaman ve kalan fırsatların aracılık etkilerini araştırmıştır. Hollanda'da çeşitli sektörlerdeki farklı kuruluşlardan 261 katılımcı örneklemeyle incelenmiştir. Yaşın kalan zaman ve kalan fırsatlar üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu ortaya çıkmıştır ($\beta = -.58$, $p < .01$), ($\beta = -.44$, $p < .01$). Kalan zaman ve fırsatların içsel iş motivasyonu üzerinde anlamlı bir olumlu etkisi vardır ($\beta = .16$, $p < .05$), ($\beta = .25$, $p < .01$).

Park ve Jung (2015). “Relationships Among Future Time Perspective, Career and Organizational Commitment, Occupational Self-Efficacy and Turnover Intention” başlıklı çalışmada gelecek zaman beklentisinin kariyer bağlılığı, örgütsel bağlılık ve

mesleki öz yeterlilik üzerinde direkt olarak etki ettiği ve bu değişkenler aracılığı ile işten ayrılma niyeti üzerinde dolaylı olarak etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Akkermans ve diğerleri (2016). “What About Time? Examining Chronological and Subjective Age and Their Relation to Work Motivation” başlıklı çalışmada yaşın motivasyon ile ilişkisini mesleki gelecek zaman beklentisinin bileşenleri olan fırsatlara odaklanma ve kalan süre açısından ele almışlardır. Fırsatlara odaklanma ve kalan sürenin içsel motivasyon, dışsal motivasyon ve çalışmaya devam etme motivasyonu arasındaki ilişkileri incelenmiştir. Fırsatlara odaklanma içsel motivasyon, dışsal iş motivasyonu ile ve çalışmaya devam etme motivasyonu ile pozitif korelasyon göstermiştir. Kalan sürenin ise dışsal iş motivasyonu ile ($\beta = 0.30$) ve çalışmaya devam etme motivasyonu ile ($\beta = 0.35$) pozitif ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu korelasyonlar çoğunlukla varsayılan ilişkilerle uyumludur ve ayrıca öznel yaşın iş motivasyonu ile kronolojik yaştan daha güçlü bir şekilde ilişkili olduğuna dair bir gösterge sunmaktadır.

Korff ve diğerleri (2016). “Human Resource Management Systems and Work Attitudes: The Mediating Role of Future Time Perspective” başlıklı çalışmalarında, çalışanların gelecek zaman perspektifinin insan kaynakları yönetimi sistemleri ve işle ilgili tutumları arasındaki ilişki rolünü incelemiştir. Bu incelemeyle mesleki gelecek zaman beklentisinin iş tatmini ($r = 0,17$) ve duygusal bağlılık ($r = 0,21$) ile pozitif ilişki içerisinde olduğu sonucunu elde etmişlerdir.

Henry ve diğerleri (2017). “Future Time Perspective in the Work Context: A Systematic Review of Quantitative Studies” başlıklı çalışmalarında gelecek zaman perspektifi ile ilgili sistematik inceleme yapmışlar ve mesleki gelecek zaman beklentisinin yaş ile negatif ilişkili olduğunu ve iş sağlığı, motivasyon ve davranışsal sonuçlar ile pozitif ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Kochoian ve diğerleri (2017). “The Role of Age and Occupational Future Time Perspective in Workers’ Motivation to Learn” başlıklı çalışmalarında mesleki gelecek zaman beklentisinin boyutlarından olan fırsatlara odaklanmanın öz yetkinlik ($r = .52$, $p < .001$) ve öğrenme değeri ($r = .28$, $p < .001$) ile olumlu yönde ilişkili olduğu sonucunu elde etmişlerdir.

Henry ve Desmette, (2018), “Work-Family Enrichment and Well-Being: The Role of Occupational Future Time Perspective” başlıklı çalışmalarında, işgücünün yaşlanması bağlamında iş-aile zenginleştirme (WF-E) ve iki refah sonucu (işe adanmışlık ve tükenmişlik) arasındaki ilişkide mesleki gelecek zaman beklentisinin (MGZB) aracılık

rolünü araştırmışlardır. Buna ek olarak, yaşın WF-E ve MGZB arasındaki ilişki üzerindeki düzenleyici (moderating) rolü ve sonuç olarak WF-E' nin MGZB aracılığıyla işe adanmışlık ve duygusal tükenme üzerindeki dolaylı etkileri incelenmiştir. WF-E' nin kalan fırsatlarla ($r = 0.28$, $p < 0.01$) pozitif, kalan fırsatların da işe adanmışlık ile pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur ($\beta = 0.39$, $p < .001$). Ayrıca, sonuçlar kalan fırsatların duygusal tükenme ile negatif ilişkili olduğunu göstermiştir ($\beta = -0.36$, $p < .001$).

Rudolph ve diğerleri (2018). ‘‘Occupational Future Time Perspective: A Meta-Analysis of Antecedents and Outcomes’’ başlıklı çalışmalarında, MGZB ile ilgili daha önce yapılan çalışmaları incelemişlerdir. Kırk (40) çalışmanın ve 19.112 toplam katılımcının meta-analizinde MGZB'nin diğer değişkenlerle arasındaki ilişkilerin sonuçları; yaş ($r = -.55$) iş süresi ($r = -.23$), örgütsel görev süresi ($r = -.25$), eğitim düzeyi ($r = .16$), fiziksel sağlık ($r = .16$) ve iş anotonisi ($r = .22$) ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Dahası MGZB, iş tatmini ($r = .28$), örgütsel bağlılık ($r = .41$), işe adanmışlık ($r = .22$), emeklilik niyetleri ($r = -.37$) ve işe devam etme niyetleri ($r = .16$) dâhil olmak üzere önemli iş çıktılılarıyla ilişkilidir. MGZB'nin yaş, iş süresi, örgütsel görev süresi ve işten ayrılma niyeti ile negatif ilişkili olduğu; eğitim seviyesi, fiziksel sağlık, iş tutumu, motivasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile pozitif ilişkili olduğu bulgulanmıştır. Bu durum daha geniş bir MGZB' si olan kişilerin çalıştıkları kuruma daha fazla bağlı olduklarını göstermektedir.

Nagy ve diğerleri (2019) yürüttükleri çalışmalarında, kronolojik yaşlarından daha genç hisseden çalışanların daha açık uçlu bir gelecek zaman perspektifine sahip olduklarını, oysa daha yaşlı bir öznel yaşları olan çalışanların daha sınırlı bir gelecek zaman perspektifine sahip olmaları gerektiğini savunmuştur. Araştırmacılar, ayrıca Kooij ve diğerlerinin (2016) yaptıkları çalışmalarında, elde ettikleri bulgulara benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Gelecek zaman perspektifinin, özellikle zorlu iş taleplerini arttırmanın yanı sıra yapısal ve sosyal iş kaynaklarını arttırmakla birlikte işçilik davranışlarıyla olumlu bir şekilde ilişkili olduğu sonucu elde edilmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

MATERYAL VE YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmanın ana kütle ve örnekleme, veri toplama aracının hazırlanması, pilot uygulama ve verilerin toplanması ve analizi üzerinde durulmuştur.

2.1. ANA KÜTLE VE ÖRNEKLEM

Büyük bir bütün hakkında bilgi sahibi olabilmek için örneklemden faydalanılır. Örneklem seçilerek yapılmış olan araştırmalar emek, maliyet ve zaman israfını ortadan kaldırdığı gibi, ana kütle hakkında güvenilir ve geçerli sonuçların elde edilmesini sağlar (Bayram, 2016, s. 101). Alınan örneklemin evreni temsil etme yeterliği bulunmadığında örnekleme hatası ortaya çıkmaktadır (Balcı, 2004, s. 91). En iyi örneklem büyüklüğü güvenilir ve genellenebilir sonuçlar sağlayacak kadar eleman kapsayan örneklemdir.

%5 güven aralığında %3, %5 ve %10 örnekleme hatalarında ana kütlede seçilmesi gereken örneklem büyüklükleri Tablo 2.1.'de görüldüğü gibidir.

Tablo 2.1: $\alpha=0.05$ İçin Örneklem Büyüklükleri

Evren Büyüklüğü	+ 0.03 örnekleme hatası			+ 0.05 örnekleme hatası			+ 0.10 örnekleme hatası		
	(d)			(d)			(d)		
	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81

1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100	1067	683	896	384	245	323	96	61	81
milyon									

Kaynak: Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2011.

Tablo 2.1. incelendiğinde, örnekleme hatasını azaltmak için örneklem büyüklüğünün artırılması gerekmektedir. Diğer taraftan seçilen hata payına göre belli bir değerden sonra örneklem büyüklüğünün artırılmasına gerek olmadığı düşünülmektedir.

Araştırmanın ana kütlesi Fırat Üniversitesinde görev yapan akademisyenlerdir. Fırat Üniversitesinde mesleki gelecek kaygısı olmadığı düşüncesiyle profesör ünvanında olanların kapsam dışında tutulması ile yaklaşık 1800 akademisyen bulunduğu anlaşılmaktadır. Rastlantısal (tesadüfi) örneklem yöntemi kullanılarak 449 akademisyene ulaşılmıştır. Tabloya göre bu ana kütlede % 95 güven aralığında ve % 5 hata payı ile 333 kişinin seçilmesi örneklem açısından yeterlidir. Bu çalışmada 449 kişiye ulaşıldığından örneklemin yeterli olduğu kabul edilmektedir.

2.2. VERİ TOPLAMA ARACININ HAZIRLANMASI

Veri toplama aracı yer alacak ifadelerin belirlenmesi için literatür taraması yapılmış, araştırılan konuyu ölçmeye yarayan ölçekler incelenerek en uygun olanları seçilmiştir. Çalışmada verilerin elde edilmesi için beş farklı ölçme aracı kullanılmıştır.

Tüm ölçeklerde yer alan ifadeler 5 dereceli Likert formatında cevaplanacak şekilde oluşturulmuştur. Derecelendirme, “kesinlikle katılmıyorum” (1), “katılmıyorum” (2), “kararsızım” (3), “katılıyorum” (4) ve “kesinlikle katılıyorum” (5) şeklinde puanlanmaktadır.

Veri toplamak amacıyla hazırlanan formun birinci bölümde demografik özelliklere ilişkin sorular yer alırken, ikinci bölümde araştırmacı tarafından Türkçeye uyarlanan mesleki gelecek zaman beklentisi, üçüncü bölümde iş tatmini, dördüncü bölümde duygusal bağlılık, beşinci bölümde tükenmişlik ve altıncı bölümde de işten ayrılma niyetine ilişkin sorular yer almıştır. Aşağıda öncelikle hâlihazırda geliştirilmiş ölçme araçlarına ilişkin bilgiler sunulmuş, araştırmacı tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek ise ayrı başlık altında ele alınmıştır.

Tükenmişlik Ölçeği: Akademisyenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla Kristensen ve arkadaşları (2005), tarafından geliştirilmiş

tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından olan mesleki tükenmişliğe ilişkin 7 ifadeden faydalanılmıştır. Mesleki tükenmişlik boyutu 7 ifade ile alfa değeri 0,87 olarak tespit edilmiştir (Kristensen vd., 2005, s. 198). Türkçe yazında ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliği Bakoğlu ve arkadaşları (2009) tarafından sağlanmış olup alfa değeri 0,85 olarak tespit edilmiştir. Ölçekte yer alan maddeler şunlardır:

1. İş gününün sonunda kendimi yıpranmış hissediyorum.
2. Sabahları işteki diğer günleri düşünerek kendimi bitkin hissediyorum.
3. Her çalışma saatinin benim için yorucu olduğunu düşünüyorum.
4. Boş zamanlarımda ailem ve arkadaşlarım için yeterli enerjiye sahibimdir.
5. İşim duygusal olarak beni yormaktadır.
6. İşim beni hayal kırıklığına uğratmaktadır.
7. İşim yüzünden kendimi tükenmiş hissediyorum.

Duygusal Bağlılık Ölçeği: Akademisyenlerin duygusal bağlılık düzeylerini tespit etmek amacıyla Allen ve Meyer (1990) tarafından oluşturulan örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarından olan duygusal bağlılığa ilişkin 8 ifadeden yararlanılmıştır. Duygusal bağlılık boyutu için alfa değeri 0,87 olarak tespit edilmiştir (Allen ve Meyer, 1990, s. 6). Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Wasti (1999) tarafından yapılmıştır. Wasti'nin ölçeği uyarladığı çalışmasında ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı duygusal bağlılık boyutu için 0.84 olarak bulunmuştur. Ölçekte yer alan maddeler şöyle sıralanabilirler:

1. Kariyerimin geri kalanına bu kurumda devam edersem çok mutlu olurum.
2. Diğer insanlarla çalıştığım kurum hakkında konuşmaktan zevk alırım.
3. Çalıştığım kurumun sorunlarını benim kendi sorunum gibi hissedirim.
4. Kolayca bu kuruma bağlandığım gibi başka bir kuruma da bağlanabileceğimi düşünüyorum
5. Çalıştığım kurumda 'ailenin bir parçası' gibi hissetmiyorum.
6. Çalıştığım kuruma 'duygusal olarak bağlı' hissetmiyorum.
7. Çalıştığım kurumun benim için çok büyük bir anlamı var.
8. Çalıştığım kuruma ait olma konusunda güçlü bir his hissetmiyorum.

İş Tatmini Ölçeği: Akademisyenlerin iş tatmin düzeylerini tespit etmek amacıyla Judge ve arkadaşları (1998) tarafından ortaya konulmuş olan tek boyut ve 5 ifadeden oluşan “Kısa İş Tatmini Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin alfa değeri 0.88 olarak tespit edilmiştir (Judge vd., 1998, s. 23). Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması Keser ve Bilir

(2019) tarafından yapılmış olup, alfa güvenilirlik değeri 0,85 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte yer alan maddeler aşağıda sıralanmaktadır:

1. Şimdiki işimi yapmaktan oldukça memnunum.
2. İşimin oldukça sıkıcı olduğunu düşünüyorum.
3. İş yerinde gün hiç bitmeyecekmiş gibi geliyor.
4. İşimi gerçekten çok keyifli buluyorum.
5. Çoğu zaman işimi yapmakta hevesli değilimdir.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Akademisyenlerin işten ayrılma niyetlerini ölçmek amacıyla Mobley ve arkadaşları (1978) tarafından ortaya konulmuş tek boyut ve 3 ifadeden oluşan “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Örucü ve Özafşarlıoğlu (2013) tarafından yapılmış olup, Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0.904 olarak bulunmuştur. Ölçekte aşağıdaki maddeler yer almaktadır:

1. Çoğu kez mevcut işimi bırakmayı düşünüyorum.
2. Aktif bir şekilde başka şirketler de iş arıyorum.
3. İşimden muhtemelen yakın bir zamanda ayrılacağım

2.2.1. Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi Ölçeğine İlişkin Pilot Uygulama

Belirli bir dilde ve kültürde geliştirilmiş olan bir ölçek o kültüre özgü özellikleri taşımaktadır. Aynı ölçeğin diğer dillerde ve kültürlerde uygulanabilir olması için yapılan sistematik hazırlık çalışmaları ölçek uyarlaması olarak ifade edilmektedir (Aksayan ve Gözüm, 2002, s. 10). Ölçeğin uyarlaması, sistematik hazırlık çalışmaları temel alınarak gerçekleştirilmiştir. İlk olarak, Zacher ve Frese (2009) tarafından geliştirilen Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi ölçeğinin kullanılabilmesi için araştırmacının kendisinden e-posta yoluyla izin alınmıştır (Ek-4). İzin süreci tamamlandıktan sonra ölçeğin uyarlama sürecine geçilmiştir. Orijinal dili İngilizce olan ölçek, anadili Türkçe olan katılımcılar tarafından da kullanılabilmesi amacıyla, iki bağımsız çevirmen ve araştırmacı tarafından İngilizceden Türkçeye çevrilmiştir. Elde edilen Türkçe formlar örgütsel davranış alanından iki öğretim üyesi ile gözden geçirilmiş, her bir maddenin Türkçeye ve alana uygunluğu tartışılarak gerekli düzeltmeler yapılarak uzman görüşlerine başvurulmuştur. Uzman görüşleri sonucunda formun son hali oluşturulmuştur (Ek-1).

Literatürde ölçek geliştirme/uyarlama çalışmalarında, ölçeğin anlaşılabilirliğini değerlendirmek amacıyla örnekleme benzer özellikleri taşıyan bir gruba pilot uygulama

yapılması önerilmiştir (Baş, 2006). Araştırmanın amacı çerçevesinde hazırlanmış olan veri toplama formunda yer alan ifadelerin katılımcılar tarafından doğru anlaşılıp anlaşılmadığını tespit edebilmek için pilot uygulama yapılmıştır. Pilot uygulamasında örnekleme benzer en az 30 kişilik bir grup ile çalışılmalıdır (Baş, 2006). Bu doğrultuda Fırat Üniversitesinde görev yapmakta olan 72 akademisyen üzerinde pilot uygulama yapılarak, ifadelerin anlaşılabilirliği test edilmiştir.

Elde edilen bulgulardan ifadelerin anlaşılabilir olduğu tespit edilerek kapsam geçerliliği süreci tamamlanmıştır. Aşağıda yer alan Tablo 2.2.'de mesleki gelecek zaman beklentisi ölçeğinde yer alan ifadeler için yapılan kapsam geçerliliği sonuçları yer almaktadır.

Tablo 2.2: Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi Ölçeğine İlişkin Pilot Araştırma Sonuçları

	İfade Silindiğinde Ölçek Ortalaması	İfade Silindiğinde Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	İfade Silindiğinde Cronbach's Alpha Katsayısı
Mesleki1	35,5256	69,136	0,869	0,911
Mesleki2	35,4487	70,069	0,840	0,912
Mesleki3	35,8462	69,301	0,799	0,914
Mesleki4	35,7179	74,231	0,707	0,918
Mesleki5	35,6154	69,357	0,806	0,914
Mesleki6	35,7051	69,717	0,861	0,912
Mesleki7	35,6154	69,590	0,867	0,921
Mesleki8	35,6538	69,424	0,874	0,921
Mesleki9	35,5256	72,408	0,667	0,920
Mesleki10	35,5385	76,018	0,587	0,923
		Cronbach's Alpha Kasayısı		0,930

Ölçek geliştirme ve uyarlama süreçlerinde ölçülecek özelliği ayırt etme açısından madde toplam korelasyon değerlerinin en az 0.30 ve üzerinde olması gerektiği beklenmektedir (Büyüköztürk, 2007). Bu araştırmada uyarlanan ölçeğin güvenilirliği için yapılan madde analizi sonrasında, madde toplam puan korelasyon katsayılarının 0,58-0,87 arasında değiştiği ve sınır değerlerin üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Korelasyon katsayısına yönelik bu bulgular ölçeği oluşturan maddelerin uyumlu ve ilişkili olduğunu göstermektedir. Bir ölçeğin güvenilir olarak kabul edilebilmesi için o ölçeğin güvenilirlik katsayısının 0,70'den yüksek olması gerektiği düşünülmektedir (Nunnally ve Bernstein, 1994). Cronbach Alpha değerleri incelendiğinde, herhangi bir ifadenin ölçekten çıkarılması Cronbach's Alpha değerinde bir azalmaya neden olacaktır. Buradan hareketle

ifadeler arasında bir içsel tutarlılık olduğu, ifadelerin tamamının katılımcılar tarafından anlaşılır nitelikte oldukları görülmektedir. İfadelerin tamamının ölçülmek istenen kavramı ölçme kabiliyetine sahip oldukları bu nedenle ölçekten madde çıkarmaya gerek olmadığı tespit edilmiştir.

2.2.2. Araştırma İfadelerinin Güvenilirlik Değerleri

Araştırma hipotezlerinin test edilmesinden önce araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlikleri ölçülmüştür. Güvenilirlik analizi yapılırken çok maddeli ölçeklerde içsel tutarlılığın bir ölçüsü olup, sıfır ve bir arasında değerler alan “Cronbach Alfa” kullanılmaktadır (Cohen vd., 2007, s. 506). Araştırmanın veri toplama aracı 5 dereceli Likert formatında oluşturulduğu için Cronbach Alpha katsayısından faydalanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilirliğinden bahsedebilmek için alfa katsayısının 0,70 ve üzerinde olması gerekmektedir (Hair vd., 1998, s. 118).

Veri toplama aracında yer alan ifadelere ait güvenilirlik katsayıları Tablo 2.3.’de yer almaktadır.

Tablo 2.3: İfadelere İlişkin Güvenilirlik Katsayıları

	MADDE SAYISI	CRONBACH’S ALPHA KATSAYISI
MESLEKİ GELECEK ZAMAN BEKLENTİSİ	10	,894
Fırsatlara Odaklanma	5	,864
Kalan Süre	5	,837
İŞ TATMİNİ	5	,820
DUYGUSAL BAĞLILIK	8	,756
TÜKENMİŞLİK	7	,840
İŞTEN AYRILMA NİYETİ	3	,794

Araştırmada kullanılan Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi Ölçeğinin alfa değeri 0,894; İş Tatmini Ölçeğinin alfa değeri 0,820; Duygusal Bağlılık Ölçeğinin alfa değeri 0,756; Tükenmişlik Ölçeğinin alfa değeri 0,840; İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin alfa değeri 0,794 olarak bulunmuştur. Elde edilen değerlere göre araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin yeterli güvenilirlik düzeyine sahip olduğu görülmektedir.

2.3. VERİLERİN TOPLANMASI VE ANALİZİ

Veri toplama sürecinde öncelikle gerekli etik kurul onayı ve uygulama izni alınmıştır (Ek-2/3). Gerekli izinler alındıktan sonra Fırat Üniversitesinde görev yapmakta olan 449 akademisyenden gönüllülük esasına dayalı biçimde veri toplanmıştır. Uygulamalar esnasında araştırmacı katılımcıları araştırmanın amacı konusunda bilgilendirmiştir. Araştırmanın verileri rastlantısal (tesadüfi) örneklem yöntemi kullanılarak 2020 yılının Şubat ve Nisan ayları arasında toplanmıştır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda uygulanan ölçekler yoluyla toplanan veriler SPSS ve AMOS paket programları yardımıyla değerlendirmeye alınmıştır. Değerlendirmede öncelikle değişkenlerin içsel güvenilirliği (Cronbach's Alpha) alfa katsayısı hesaplanarak tespit edilmiş, frekans dağılımları incelenmiş, keşifsel faktör analizi ile mesleki gelecek zaman beklentisi ve mesleki gelecek zaman beklentisinin etki ettiği bağımlı değişkenlerin faktörleri incelenmiş ve doğrulayıcı faktör analizi yapılarak, araştırma değişkenlerini oluşturan boyutların geçerliliği ve güvenilirliği tespit edilmiştir. Değişkenlerin arasındaki ilişkileri ve ilişkilerin derecelerini ortaya koyabilmek için korelasyon analizi yapılmış ve araştırma modelinde yer alan araştırma hipotezlerinin test edilmesinde yapısal eşitlik modeli yol analizi kullanılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI VE TARTIŞMA

Çalışmanın bu bölümünde katılımcılara ait demografik özelliklere ilişkin bulgular, ölçeklere ilişkin tanımlayıcı istatistikler, keşifsel faktör analizi sonuçları, doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ve değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları ile araştırma hipotezlerine ilişkin yapılan yol analizi sonuçları açıklanmıştır.

3.1. DEMOGRAFİK UNSURLARA İLİŞKİN DAĞILIM

Tablo 3.1: Katılımcıların Demografik Özellikleri ve Verilen Yanıtların Dağılımları

DEĞİŞKEN	Frekans	Yüzde (%)
YAŞ		
25-30 Yaş Arası	94	20,9
31-36 Yaş Arası	123	27,4
37-42 Yaş Arası	91	20,3
43-49 Yaş Arası	68	15,1
50 Yaş ve Üzeri	73	16,3
GÖREV YAPTIĞINIZ SÜRE		
1 Yıldan az	32	7,1
1-5 Yıl Arası	91	20,3
6-10 Yıl Arası	120	26,7
11-15 Yıl Arası	68	15,1
16 Yıl ve Üzeri	138	30,7
EĞİTİM DÜZEYİNİZ		
Lisans	24	5,3
Yüksek Lisans	107	23,8
Doktora	318	70,8
GÖREV YAPTIĞINIZ BİRİM		
İİBF	26	5,8
Fen Edebiyat	52	11,6
Müh. ve Mim	136	30,3
Eğitim	31	6,9
TIP		
MYO	84	18,7
Diğer	94	20,9
AKADEMİK UNVANINIZ		

Araştırma Gör.	162	36,1
Öğretim Gör.	93	20,7
Dr. Öğr. Üyesi	106	23,6
Doçent Dr.	88	19,6
TOPLAM	449	100,0

Tablo 3.1.'de demografik özellikleri itibariyle katılımcıların dağılımları görülmektedir. Görev yaptıkları süre itibariyle katılımcıların dağılımları incelendiğinde %7,1'inin 1 yıldan az, %20,3'ünün 1-5 yıl arası, %26,7'sinin 6-10 yıl arası, %15,1'inin 11-15 yıl arası ve %30,7'sinin 16 yıl ve üzeri görev yapmakta olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyleri itibariyle katılımcıların dağılımları incelendiğinde ise katılımcıların %5,3'ünü lisans, %23,8'inin yüksek lisans ve %70,8'inin doktora eğitime sahip oldukları görülmektedir. Görev yaptıkları birim itibariyle katılımcıların dağılımları incelendiğinde %5,8'inin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde, %11,6'sının Fen Edebiyat Fakültesinde, %30,3'ünün Mühendislik ve Mimarlık Fakültesinde, %6,9'unun Eğitim Fakültesinde, %5,8'inin Tıp Fakültesinde, %18,7'sinin Meslek Yüksekokullarında ve %20,9'unun ise diğer birimlerde çalıştıkları anlaşılmaktadır. Akademik unvanları itibariyle katılımcıların dağılımları incelendiğinde ise %36,1'inin Araştırma Görevlisi, %20,7'sinin Öğretim Görevlisi, %23,6'sının Doktor Öğretim Üyesi ve %19,6'sının Doçent Doktor olarak görev yaptığı görülmektedir.

3.2. DEĞİŞKENLERE İLİŞKİN TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER

Tanımlayıcı istatistikler, bir örneklem veya popülasyondaki değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklayarak verileri organize bir şekilde özetlemek için kullanılır (Kaur vd., 2018, s. 60). Bir veri setini tanımlamak için yaygın olarak kullanılan bazı ölçüler, merkezi eğilim ölçüleri ve dağılım ölçüleridir. Merkezi eğilim ölçüleri ortalama, medyan ve modu içerirken, dağılım ölçüleri standart sapmayı, varyansı, değişkenlerin minimum ve maksimum değerlerini, basıklığı ve çarpıklığı içerir (Cohen vd., 2007, s. 503).

Değişkenlerin normalliği, istatistiksel veya grafiksel yöntemlerle değerlendirilir. Normalliğin iki bileşeni çarpıklık ve basıklıktır. Çarpıklık, dağılımın simetrisiyle ilgilidir; çarpık değişken, ortalaması dağılımın merkezinde olmayan bir değişkendir. Basıklık, bir dağılımın doruk noktasıyla ilgilidir; dağılım ya çok sivri uçlu (kısa, kalın kuyruklu) ya da çok düz (uzun, ince kuyruklu) şeklindedir (Tabachnick ve Fidell, 2007, s. 79). Normal

dağılım varsayımının sağlanması için gerekli olan çarpıklık ve basıklık değerinin - 2 ile + 2 aralığında olması gerekmektedir (Garson, 2012).

Çalışmanın bu bölümünde veri toplama aracında yer alan ölçeklerdeki maddelere ilişkin ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri açıklanmıştır.

3.2.1. Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Mesleki gelecek zaman beklentisi ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 3.2.'de gösterilmiştir.

Tablo 3.2: Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
Mesleki1	3,6013	1,09752	1,205	-,575	-,232
Mesleki2	3,8218	,99075	,982	-,826	,404
Mesleki3	3,2405	1,11406	1,241	-,272	-,523
Mesleki4	3,7327	,84506	,714	-,665	1,014
Mesleki5	3,4543	1,12531	1,266	-,443	-,473
Mesleki6	3,6125	1,10657	1,224	-,679	-,117
Mesleki7	3,5145	1,07129	1,148	-,678	-,056
Mesleki8	3,4365	1,18439	1,403	-,548	-,614
Mesleki9	3,5635	1,16155	1,349	-,528	-,607
Mesleki10	3,4076	1,09831	1,206	-,332	-,595

Tablo 3.2.'de mesleki gelecek zaman beklentisi ölçeğinde yer alan her madde için ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri gösterilmektedir. Mesleki gelecek zaman beklentisi ölçeğinde yer alan maddelere verilen cevapların ortalama değerleri 3,2405 ile 3,8218 puan aralığındadır. Standart sapma değerleri 0,845 ile 1,184 arasında değişmektedir. Normal dağılımın iki bileşeni olan çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 2 aralığında olduğu görülmektedir. Bu değerlerden hareketle verilerin normallik varsayımını karşıladığı tespit edilmiştir.

3.2.2. İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

İş tatmini ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 3.3.'de gösterilmiştir.

Tablo 3.3: İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
İŞ1	3,8820	1,00083	1,002	-1,009	,877
İŞ2	4,0267	,99067	,981	-1,064	,802
İŞ3	3,9443	1,07696	1,160	-1,041	,589
İŞ4	3,8330	1,01162	1,023	-,817	,423
İŞ5	3,9621	1,03978	1,081	-,989	,529

İŞ: İş Tatmini

Tablo 3.3.'de ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri gösterilmektedir. İş tatmini ölçeğinde yer alan maddelere verilen cevapların ortalama değerleri 3,833 ile 4,026 puan aralığındadır. Standart sapma değerleri 0,990 ile 1,076 arasında değişmektedir. Normal dağılımın iki bileşeni olan çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 2 aralığında olduğu görülmektedir. Bu değerlerden hareketle verilerin normallik varsayımını karşıladığı tespit edilmiştir.

3.2.3. Duygusal Bağlılık Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Duygusal bağlılık ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 3.4.'de gösterilmiştir.

Tablo 3.4: Duygusal Bağlılık Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
BAĞLILIK1	3,3007	1,16727	1,363	-,256	-,628
BAĞLILIK2	3,0735	1,15976	1,345	-,101	-,867
BAĞLILIK3	3,5345	1,10772	1,227	-,568	-,330
BAĞLILIK4	3,2584	1,11807	1,250	-,292	-,484
BAĞLILIK5	3,0445	1,25455	1,574	-,050	-1,050
BAĞLILIK6	3,1537	1,25214	1,568	-,163	-1,017
BAĞLILIK7	3,3719	1,14845	1,319	-,425	-,610
BAĞLILIK8	3,1670	1,27866	1,635	-,213	-1,062

BAĞLILIK: Duygusal Bağlılık

Tablo 3.4.'de ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri gösterilmektedir. Duygusal bağlılık ölçeğinde yer alan maddelere verilen cevapların ortalama değerleri 3,044 ile 3,534 puan aralığındadır. Standart sapma değerleri 1,107 ile

1,278 arasında değişmektedir. Normal dağılımın iki bileşeni olan çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 2 aralığında olduğu görülmektedir. Bu değerlerden hareketle verilerin normallik varsayımını karşıladığı tespit edilmiştir.

3.2.4. Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Tükenmişlik ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 3.5.'de gösterilmiştir.

Tablo 3.5: Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
TÜK1	2,9577	1,24660	1,554	-,025	-1,112
TÜK2	2,4878	1,19353	1,425	-,460	-,809
TÜK3	2,3408	1,09265	1,194	-,613	-,413
TÜK4	2,5345	1,04338	1,089	-,441	-,413
TÜK5	2,6993	1,19934	1,438	-,229	-,969
TÜK6	2,3675	1,16340	1,353	-,601	-,527
TÜK7	2,2962	1,16841	1,365	-,570	-,645

TÜK: Tükenmişlik

Tablo 3.5.'de ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri gösterilmektedir. Tükenmişlik ölçeğinde yer alan maddelere verilen cevapların ortalama değerleri 2,296 ile 2,957 puan aralığındadır. Standart sapma değerleri 1,043 ile 1,246 arasında değişmektedir. Normal dağılımın iki bileşeni olan çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 2 aralığında olduğu görülmektedir. Bu değerlerden hareketle verilerin normallik varsayımını karşıladığı düşünülmektedir.

3.2.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

İşten ayrılma niyeti ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 3.6.'da gösterilmiştir.

Tablo 3.6: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
İAN1	1,9198	1,11315	1,239	-1,154	,546
İAN2	1,5145	,90158	,813	-1,959	1,867
İAN3	1,6147	,95705	,916	-1,558	1,823

İAN: İşten Ayrılma Niyeti

Tablo 3.6.'da ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri gösterilmektedir. İşten ayrılma niyeti ölçeğinde yer alan maddelere verilen cevapların ortalama değerleri 1,514 ile 1,919 puan aralığındadır. Standart sapma değerleri 0,901 ile 1,113 arasında değişmektedir. Normal dağılımın iki bileşeni olan çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 2 aralığında olduğu görülmektedir. Bu değerlerden hareketle verilerin normallik varsayımını karşıladığı tespit edilmiştir.

3.3. KEŞİFSEL FAKTÖR ANALİZİ SONUÇLARI

Keşifsel faktör analizi (KFA), ilişkili olan değişkenleri bir araya getirerek verileri tanımlamaya ve özetlemeye çalışır (Tabachnick ve Fidell, 2007, s. 609). KFA, ölçek geliştirme/uyarlama çalışmalarında kullanıldığı gibi ölçme aracının yapı geçerliliğini belirlemede de sıklıkla kullanılır (Bhattacharjee, 2012). KFA için örneklemin uygunluğunu test etmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ve Bartlett Küresellik Testi uygulanmıştır. KMO testi örneklem büyüklüğünü ölçmeyi sağlayan bir test olup, veri kümesinin faktörlenebilmesi için KMO değerinin % 60' ın üzerinde olması gerekmektedir (Nakip, 2003, s. 409). Bartlett Küresellik Testi sonucunda elde edilen ki-kare (χ^2) değerinin yüksek olması ve p değerinin %5 düzeyinde anlamlı olması gerekir. Ölçek maddelerinin hangi faktörde yer alacağı belirlenebilmesi için faktör yük değerleri kullanılmaktadır. Faktör yük değeri 0,32 olduğunda zayıf; 0,45 olduğunda vasat; 0,55 olduğunda iyi; 0,63 olduğunda çok iyi ve 0,71 ve üzeri olduğunda mükemmel olarak değerlendirilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2007).

Bu bölümde veri toplama aracında yer alan ölçekler için keşifsel faktör analizi sonuçları açıklanmıştır. Veri toplama aracında yer alan tüm ölçekler için faktör yüklerinin hesaplanmasında temel bileşen tahmin yöntemi ve varimax döndürme tekniği uygulanmış olup, özdeğerleri 1'den büyük olan faktörler dikkate alınmıştır. Faktör yüklerinin ise 0.50'den yüksek olması şartı aranmıştır.

3.3.1. Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

Toplam on ifade ve iki alt boyuttan oluşan mesleki gelecek zaman beklentisi ölçeğine ilişkin keşifsel faktör analizi sonuçları Tablo 3.7.'de gösterilmektedir.

Tablo 3.7: Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi

Fırsatlara Odaklanma VE=51,720		
S.1	Mesleki geleceğimde birçok fırsat beni bekliyor.	,883
S.2	Mesleki geleceğimde birçok yeni hedef belirleyeceğimi umuyorum.	,860
S.3	Mesleki geleceğim olasılıklarla doludur.	,709
S.4	Mesleki geleceğimde istediğim her şeyi yapabilirim.	,517
S.5	Mesleki geleceğimde sınırlı imkânlar vardır.	,790
Kalan Zaman VE=11,994		
S.6	İş hayatımda yeni planlar yapmak için bolca zaman vardır.	,629
S.7	Mesleki yaşamımda yolun başındayım.	,796
S.8	Mesleki geleceğimin önü açık görünüyor.	,811
S.9	Mesleki zamanımın tükenmekte olduğunu hissediyorum.	,659
S.10	Yaşlandıkça, mesleki geleceğimdiki zamanımı sınırlı olarak yaşamaya başlıyorum.	,696
N=449; KMO= 0,885		
Bartlett's Sph. $\chi^2=2358,389$; p = 0,000		
Toplam Açıklanan Varyans: % 63,714		

Mesleki gelecek zaman beklentisi ölçeğine yapılan keşifsel faktör analizi sonucunda Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,885>0,60 olarak hesaplanmıştır. Bartlett küresellik testi sonucu elde edilen veriler anlamlıdır ($X^2=2358,389$ ve p= 0,000). Bu sonuçlar örneklem büyüklüğünün ve verilerin faktör analizi için yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir. Madde faktör yüklerinin tümünün kabul düzeyi olan 0,50'nin üzerinde olduğu görülmektedir. Açıklanan toplam varyans oranı incelendiğinde ise mesleki gelecek zaman beklentisi ölçeğinde yer alan boyutların ölçüm modelini %63,714 oranında açıkladığı tespit edilmiştir.

3.3.2. İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

Toplam beş ifade ve tek boyuttan oluşan iş tatmini ölçeği için uygulanan keşifsel faktör analizi sonuçları Tablo 3.8.'de gösterilmektedir.

Tablo 3.8: İş Tatmini Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi

İŞ TATMİNİ VE=58,761		
S.1	Şimdiki işimi yapmaktan oldukça memnunum.	,830
S.2	İşimin oldukça sıkıcı olduğunu düşünüyorum.	,785

S.3	İş yerinde gün hiç bitmeyecekmiş gibi geliyor.	,631
S.4	İşimi gerçekten çok keyifli buluyorum.	,812
S.5	Çoğu zaman işimi yapmakta hevesli değilimdir.	,758
N=449; KMO= 0,791		
Bartlett's Sph. $\chi^2=824,292$; p = 0,000		
Toplam Açıklanan Varyans: % 58,761		

İş tatmini ölçeğine yapılan keşifsel faktör analizi sonucunda Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,791>0,60 olarak hesaplanmıştır. Bartlett küresellik testi sonucu elde edilen veriler anlamlıdır ($X^2=824,292$ ve $p= 0,000$). Bu sonuçlar örneklem büyüklüğünün ve verilerin faktör analizi için yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir. Madde faktör yüklerinin tümünün kabul düzeyi olan 0,50'nin üzerinde olduğu görülmektedir. Açıklanan toplam varyans oranı incelendiğinde ise iş tatmini ölçeğinde yer alan maddelerin ölçüm modelini %58,761 oranında açıkladığı tespit edilmiştir.

3.3.3. Duygusal Bağlılık Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

Toplam sekiz ifade ve tek boyuttan oluşan duygusal bağlılık ölçeğine ilişkin keşifsel faktör analizi sonuçları Tablo 3.9.'da sunulmuştur.

Tablo 3.9: Duygusal Bağlılık Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi

DUYGUSAL BAĞLILIK VE=71,599		
S.1	Kariyerimin geri kalanına bu kurumda devam edersem çok mutlu olurum.	,809
S.2	Diğer insanlarla çalıştığım kurum hakkında konuşmaktan zevk alırım.	,776
S.3	Çalıştığım kurumun sorunlarını benim kendi sorunum gibi hissederim.	,625
S.4	Kolayca bu kuruma bağlandığım gibi başka bir kuruma da bağlanabileceğimi düşünüyorum.	,745
S.5	Çalıştığım kurumda 'ailenin bir parçası' gibi hissetmiyorum.	,844
S.6	Çalıştığım kuruma 'duygusal olarak bağlı' hissetmiyorum.	,873
S.7	Çalıştığım kurumun benim için çok büyük bir anlamı var.	,766
S.8	Çalıştığım kuruma ait olma konusunda güçlü bir his hissetmiyorum.	,769
N=449; KMO= 0,779		
Bartlett's Sph. $\chi^2=1127,623$; p = 0,000		
Toplam Açıklanan Varyans: % 71,599		

Duygusal bağıllık ölçeğine yapılan keşifsel faktör analizi sonucunda Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,779>0,60 olarak hesaplanmıştır. Barlett küresellik testi sonucu elde edilen veriler anlamlıdır ($X^2=1127,623$ ve $p= 0,000$). Bu sonuçlar örneklem büyüklüğünün ve verilerin faktör analizi için yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir. Madde faktör yüklerinin tümünün kabul düzeyi olan 0,50'nin üzerinde olduğu görülmektedir. Açıklanan toplam varyans oranı incelendiğinde ise duygusal bağıllık ölçeğinde yer alan maddelerin ölçüm modelini %71,599 oranında açıkladığı tespit edilmiştir.

3.3.4. Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

Toplam yedi ifade ve tek boyuttan oluşan tükenmişlik ölçeğine ilişkin keşifsel faktör analizi sonuçları Tablo 3.10.'da yer almaktadır.

Tablo 3.10: Tükenmişlik Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi

TÜKENMİŞLİK VE=62,898		
S.1	İşgününün sonunda kendimi yıpranmış hissediyorum.	,717
S.2	Sabahları başka iş günlerini düşünerek kendimi bitkin hissediyorum.	,814
S.3	Her çalışma saatinin benim için yorucu olduğunu düşünüyorum.	,787
S.4	Boş zamanlarımda ailem ve arkadaşlarım için yeterli enerjiye sahibimdir.	,791
S.5	İşim duygusal olarak beni yormaktadır.	,682
S.6	İşim beni hayal kırıklığına uğratmaktadır.	,683
S.7	İşim yüzünden kendimi tükenmiş hissediyorum.	,831
N=449; KMO= 0,831		
Bartlett's Sph. $\chi^2=1334,968$; $p = 0,000$		
Toplam Açıklanan Varyans: % 62.898		

Tükenmişlik ölçeğine yapılan keşifsel faktör analizi sonucunda Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,831>0,60 olarak hesaplanmıştır. Barlett küresellik testi sonucu elde edilen veriler anlamlıdır ($X^2=1334,968$ ve $p= 0,000$). Bu sonuçlar örneklem büyüklüğünün ve verilerin faktör analizi için yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir. Madde faktör yüklerinin tümünün kabul düzeyi olan 0,50'nin üzerinde olduğu görülmektedir. Açıklanan toplam varyans oranı incelendiğinde ise duygusal bağıllık

ölçeğinde yer alan maddelerin ölçüm modelini %62,898 oranında açıkladığı tespit edilmiştir.

3.3.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

Toplam üç ifade ve tek boyuttan oluşan işten ayrılma niyeti ölçeğine ilişkin keşifsel faktör analizi sonuçları Tablo 3.11.'de sunulmuştur.

Tablo 3.11: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi

İşten Ayrılma Niyeti VE=71,630		
S.1	Çoğu kez mevcut işimi bırakmayı düşünüyorum.	,656
S.2	Aktif bir şekilde başka şirketler de iş arıyorum.	,726
S.3	İşimden muhtemelen yakın bir zamanda ayrılacağım.	,766
N=449; KMO= 0,697		
Bartlett's Sph. $\chi^2=435,614$; p = 0,000		
Toplam Açıklanan Varyans: % 71,630		

İşten ayrılma niyeti ölçeğine yapılan keşifsel faktör analizi sonucunda Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,697>0,60 olarak hesaplanmıştır. Barlett küresellik testi sonucu elde edilen veriler anlamlıdır ($X^2=435,614$ ve p= 0,000). Bu sonuçlar örneklem büyüklüğünün ve verilerin faktör analizi için yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir. Madde faktör yüklerinin tümünün kabul düzeyi olan 0,50'nin üzerinde olduğu görülmektedir. Açıklanan toplam varyans oranı incelendiğinde ise duygusal bağlılık ölçeğinde yer alan maddelerin ölçüm modelini %71,630 oranında açıkladığı tespit edilmiştir.

3.4. DOĞRULAYICI FAKTÖR ANALİZİ SONUÇLARI

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA), keşifsel faktör analizi yapıldıktan sonra tespit edilen boyutların doğrulanmasını sağlamak için araştırma sürecinin ileri aşamalarında kullanılan çok daha karmaşık bir tekniktir (Tabachnick ve Fidell, 2007, s. 609). Ancak doğrulayıcı faktör analizi, keşifsel faktör analizinden sonra ölçeklerin yapı geçerliliklerinin test edilmesinde ve yapı geçerliliği türlerinden yakınsama ve ayrışma geçerliliklerinin incelenmesinde de kullanılmaktadır (Peter, 1981, s. 135).

Doğrulayıcı faktör analizinde veriden elde edilen bir modelin doğrulanıp doğrulanmadığını tespit etmek için tek bir istatistiksel anlamlılık testi yeterli

olmamaktadır. Modelin uyumunu değerlendiren çeşitli uyum indeksleri mevcuttur (Schermelleh-Engel vd., 2003). Uyum iyiliği indeksleri, önerilen modelden tahmin edilen gözlenen girdi matrisinin uygunluğunu ya da modelin ampirik veri ile tutarlılığını ölçmektedir (Hair vd., 1998, s. 610). Sınıflandırılan uyum indekslerinin İngilizce ve Türkçe açıklamaları aşağıdaki Tablo 3.12.'de gösterilmektedir (Fırat, 2019, s. 190).

Tablo 3.12: Uyum İndekslerinde Yer Alan Kriterlerin Açılımları

RMSEA	Root Mean Square Error of Approximation	Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü
NFI	Normed Fit Index	Normlandırılmış Uyum İndeksi
CFI	Comparative Fit Index	Karşılaştırmalı Uyum İndeksi
GFI	Goodness of Fit Index	Uyum İyiliği İndeksi
AGFI	Adjusted Goodness of Fit Index	Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi

Kaynak: Fırat, 2019.

Araştırma kapsamında değerlendirilen indekslere dair iyi uyum ve kabul edilebilir uyum sınırları Tablo 3.13.'de yer almaktadır.

Tablo 3.13: Uyum İyiliği İndeks Değerleri

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$
NFI	$,95 \leq NFI \leq 1$	$,90 \leq NFI \leq ,95$
CFI	$,97 \leq CFI \leq 1$	$,95 \leq CFI \leq ,97$
GFI	$,95 \leq GFI \leq 1$	$,90 \leq GFI \leq ,95$
AGFI	$,90 \leq AGFI \leq 1$	$,85 \leq AGFI \leq ,90$
X^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$

Kaynak: Schermelleh-Engel vd., 2003.

Bundan sonraki aşamada ölçeklerin istatistiki olarak geçerli olup olmadıklarını incelemek için yapılan doğrulayıcı faktör analizlerinin sonuçlarına yer verilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin sonuçlar ve yorumları aşağıda ayrıntılı olarak gösterilmiştir.

3.4.1. Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Keşifsel faktör analizi sonucunda elde edilen boyutlardan hareketle oluşan mesleki gelecek zaman beklentisi ölçeği için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve

oluşturulan model için uyum iyiliği indeksleri hesaplanmıştır. Mesleki gelecek zaman beklentisi ölçeği için hesaplanan uyum iyiliği değerleri aşağıdaki Tablo 3.14.'de sunulmuştur.

Tablo 3.14: Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi Ölçeği Uyum İyiliği İndeks Değerleri

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$,068
NFI	$,95 \leq NFI \leq 1$	$,90 \leq NFI \leq ,95$,958
CFI	$,97 \leq CFI \leq 1$	$,95 \leq CFI \leq ,97$,972
GFI	$,95 \leq GFI \leq 1$	$,90 \leq GFI \leq ,95$,949
AGFI	$,90 \leq AGFI \leq 1$	$,85 \leq AGFI \leq ,90$,899
X^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$	2,936

Model uyum indekslerine bakıldığında en önemli faktörler olarak kabul edilen X^2/sd değerinin (2,93) kabul edilebilir uyum, GFI değerinin (,95) iyi uyum, NFI değerinin (,96) iyi uyum, CFI değerinin (,97) iyi uyum ve RMSEA değerinin (,06) kabul edilebilir uyum değerleri aralığında oldukları görülmektedir. Bu bağlamda ölçüm modelinin istatistiksel olarak geçerli bir model olduğu anlaşılmıştır.

3.4.2. İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Keşifsel faktör analizi sonucunda elde edilen tek boyutlu iş tatmini ölçeği için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve oluşturulan model için uyum iyiliği indeksleri hesaplanmıştır. İş tatmini ölçeği için hesaplanan uyum iyiliği değerleri aşağıdaki Tablo 3.15.'de sunulmuştur.

Tablo 3.15: İş Tatmini Ölçeği Uyum İyiliği İndeks Değerleri

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	İş Tatmini
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$,042
NFI	$,95 \leq NFI \leq 1$	$,90 \leq NFI \leq ,95$,995
CFI	$,97 \leq CFI \leq 1$	$,95 \leq CFI \leq ,97$,997
GFI	$,95 \leq GFI \leq 1$	$,90 \leq GFI \leq ,95$,996
AGFI	$,90 \leq AGFI \leq 1$	$,85 \leq AGFI \leq ,90$,970
X^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$	2.232

Model uyum indekslerine bakıldığında en önemli faktörler olarak kabul edilen X^2/sd değerinin (2,23) kabul edilebilir uyum, GFI değerinin (,99) iyi uyum, NFI değerinin (,99) iyi uyum, CFI değerinin (,99) iyi uyum ve RMSEA değerinin (,04) iyi uyum değerleri aralığında oldukları görülmektedir. Bu bağlamda iş tatmini ölçeğinin tek boyutlu yapısının doğrulandığı kabul edilmiştir.

3.4.3. Duygusal Bağlılık Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Keşifsel faktör analizi sonucunda elde edilen tek boyutlu duygusal bağlılık ölçeği için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve oluşturulan model için uyum iyiliği indeksleri hesaplanmıştır. Duygusal bağlılık ölçeği için hesaplanan uyum iyiliği değerleri aşağıdaki Tablo 3.16.'da sunulmuştur.

Tablo 3.16: Duygusal Bağlılık Ölçeği Uyum İyiliği İndeks Değerleri

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Örgütsel Bağlılık
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$,075
NFI	$,95 \leq NFI \leq 1$	$,90 \leq NFI \leq ,95$,960
CFI	$,97 \leq CFI \leq 1$	$,95 \leq CFI \leq ,97$,971
GFI	$,95 \leq GFI \leq 1$	$,90 \leq GFI \leq ,95$,975
AGFI	$,90 \leq AGFI \leq 1$	$,85 \leq AGFI \leq ,90$,930
X^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$	2,506

Model uyum indekslerine bakıldığında en önemli faktörler olarak kabul edilen X^2/sd değerinin (2,50) kabul edilebilir uyum, GFI değerinin (,97) iyi uyum, NFI değerinin (,96) iyi uyum, CFI değerinin (,97) iyi uyum ve RMSEA değerinin (,07) kabul edilebilir uyum değerleri aralığında oldukları görülmektedir. Bu bağlamda ölçüm modelinin istatistiksel olarak geçerli bir model olduğu anlaşılmıştır.

3.4.4. Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Keşifsel faktör analizi sonucunda elde edilen tek boyutlu tükenmişlik ölçeği için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve oluşturulan model için uyum iyiliği indeksleri hesaplanmıştır. Tükenmişlik ölçeği için hesaplanan uyum iyiliği değerleri aşağıdaki Tablo 3.17.'de sunulmuştur.

Tablo 3.17: Tükenmişlik Ölçeği Uyum İyiliği İndeks Değerleri

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Tükenmişlik
RMSEA	$0 < RMSEA < 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$,040
NFI	$,95 \leq NFI \leq 1$	$,90 \leq NFI \leq ,95$,987
CFI	$,97 \leq CFI \leq 1$	$,95 \leq CFI \leq ,97$,995
GFI	$,95 \leq GFI \leq 1$	$,90 \leq GFI \leq ,95$,989
AGFI	$,90 \leq AGFI \leq 1$	$,85 \leq AGFI \leq ,90$,970
X^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$	1,715

Model uyum indekslerine bakıldığında en önemli faktörler olarak kabul edilen X^2/sd değerinin (1,71) iyi uyum, GFI değerinin (,98) iyi uyum, NFI değerinin (,98) iyi uyum, CFI değerinin (,99) iyi uyum ve RMSEA değerinin (,04) iyi uyum değerleri aralığında oldukları görülmektedir. Bu bağlamda ölçüm modelinin istatistiksel olarak geçerli bir model olduğu anlaşılmıştır.

3.4.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Keşifsel faktör analizi sonucunda elde edilen tek boyutlu işten ayrılma niyeti ölçeği için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve oluşturulan model için uyum iyiliği indeksleri hesaplanmıştır. İşten ayrılma niyeti ölçeği için hesaplanan uyum iyiliği değerleri aşağıdaki Tablo 3.18.'de sunulmuştur.

Tablo 3.18: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Uyum İyiliği İndeks Değerleri

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	İşten Ayrılma Niyeti
RMSEA	$0 < RMSEA < 0,05$	$,05 \leq RMSEA \leq 0,08$,020
NFI	$,95 \leq NFI \leq 1$	$,90 \leq NFI \leq ,95$,998
CFI	$,97 \leq CFI \leq 1$	$,95 \leq CFI \leq ,97$,999
GFI	$,95 \leq GFI \leq 1$	$,90 \leq GFI \leq ,95$,996
AGFI	$,90 \leq AGFI \leq 1$	$,85 \leq AGFI \leq ,90$,982
X^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$	0,956

Model uyum indekslerine bakıldığında en önemli faktörler olarak kabul edilen X^2/sd değerinin (,95) iyi uyum, GFI değerinin (,99) iyi uyum, NFI değerinin (,99) iyi uyum, CFI değerinin (,99) iyi uyum ve RMSEA değerinin (,02) iyi uyum değerleri aralığında oldukları görülmektedir. Bu bağlamda ölçüm modelinin istatistiksel olarak geçerli bir model olduğu anlaşılmıştır.

3.5. KORELASYON ANALİZİ SONUÇLARI

Araştırmanın bağımsız değişkeni olan mesleki gelecek zaman beklentisi ile araştırmamızın bağımlı değişkenlerini oluşturan iş tatmini, duygusal bağlılık, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin tespit edilmesinde korelasyon analizinden faydalanılmıştır. Korelasyon analizi, ilgili analizlerin pazarlama araştırmalarında yaygın şekilde kullanılmaktadır. Korelasyon katsayısı doğrusal ilişkileri ortaya çıkarmaya yarar ve -1 ile +1 arasında bir değer alır. Korelasyon katsayısı pozitif ise, değişkenlerden biri artarken diğeri de artıyor; negatif ise, değişkenlerden biri azalırken diğeri artıyor demektir (Nakip, 2003, s. 322). Değişkenler arasındaki ilişki düzeyleri Tablo 3.19.'da gösterilmektedir.

Tablo 3.19: Korelasyon Analizi Sonuçları

	Ortalama	Standart Sapma	Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi	Fırsatlara Odaklanma	Kalan Süre	İş Tatmini	Örgütsel Bağlılık	Tükenmişlik	İşten Ayrılma Niyeti
Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi	3,5385	,77570	1						
Fırsatlara Odaklanma	3,5702	,83746	,700**	1					
Kalan Süre	3,5069	,87585	,770**	,501**	1				
İş Tatmini	3,9296	,78105	,435**	,400**	,388**	1			
Duygusal Bağlılık	3,2380	,72129	,322**	,329**	,255**	,484**	1		
Tükenmişlik	2,5807	,81416	-,382**	-,320**	-,370**	-,543**	-,387**	1	
İşten Ayrılma Niyeti	1,6830	,83733	-,332**	-,304**	-,297**	-,569**	-,398**	,313**	1

**= Korelasyonlar %1 Düzeyinde Anlamlıdır.

Korelasyon analizi sonucunda;

- İş tatmini ile mesleki gelecek zaman beklentisi arasında pozitif %43,5 düzeyinde, fırsatlara odaklanma arasında pozitif %40 düzeyinde ve kalan süre arasında pozitif %38,8 düzeyinde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan mesleki gelecek zaman beklentisi ile arasında en fazla korelasyon olan değişkenin iş tatmini olduğu görülmektedir.
- Duygusal bağlılık ile mesleki gelecek zaman beklentisi arasında pozitif %32,2 düzeyinde, fırsatlara odaklanma arasında pozitif %32,9 düzeyinde ve kalan süre arasında pozitif %25,5 düzeyinde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Tablodan hareketle duygusal bağlılık ile mesleki gelecek zaman beklentisi alt boyutlarından fırsatlara odaklanma arasında en fazla ilişkinin olduğu söylenebilir.
- İşten ayrılma niyeti ile mesleki gelecek zaman beklentisi arasında negatif %33,2 düzeyinde, fırsatlara odaklanma arasında negatif %30,4 düzeyinde, kalan süre arasında negatif %29,7 düzeyinde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.
- Tükenmişlik ile mesleki gelecek zaman beklentisi arasında negatif %38,2 düzeyinde, fırsatlara odaklanma arasında negatif %32 düzeyinde, kalan süre arasında negatif %37 düzeyinde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Tablodan hareketle mesleki gelecek zaman beklentisi ile arasında en fazla negatif korelasyon olan değişkenin tükenmişlik olduğu görülmektedir.

3.6. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN TEST EDİLMESİ

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın amaç ve kapsamı doğrultusunda, araştırmanın bağımsız değişkenini oluşturan mesleki gelecek zaman beklentisi ile bağımlı değişkenlerini oluşturan iş tatmini, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik arasındaki ilişkilerle ilgili bilgilere ve bulgulara ulaşabilmek amacıyla daha önceden belirlenmiş olan hipotezler test edilmiştir. Araştırma hipotezlerinin test edilmesinde yapısal eşitlik modeli yol analizinden faydalanılmıştır.

Yapısal eşitlik modeli, sosyal bilimler ve davranış bilimleri ile ilgili var olan modellerin test edilmesinde ve teorik modellerin geliştirilmesinde araştırmacılar tarafından yaygın şekilde kullanılmaktadır (Fornell ve Larcker, 1981, s. 39). Yapısal eşitlik modellemesi (YEM) çeşitli matematiksel modeller, bilgisayar algoritmaları ve yapı ağlarını verilere uyduran istatistiksel yöntemler içerir (Kaplan, 2008). YEM'deki iki

hedef: 1) Modelin parametrelerinin tahminlerini (yani faktör yükleri, faktörün varyansları ve kovaryansları ve gözlemlenen değişkenlerin artık hata varyansları) elde etmek ve 2) modelin kendisinin verilere iyi bir uyum sağlayıp sağlamadığını değerlendirmektir (Hox ve Bechger 2001).

YEM aracılığıyla oluşturulan bir modelin nasıl yorumlanacağı aşağıda açıklanmaktadır (Stoelting ,2002):

- Dikdörtgende yer alan değişkenler, doğrudan ölçülebilen ve gösterge olarak adlandırılan değişkenleri temsil eder.
- Daireler içinde yer alan değişkenler, doğrudan ölçülemeyen gizli değişkenleri temsil eder ve bu nedenle bir tür enstrümanın veya ölçüm aracının ürünüdür. Bu gizli değişkenler soyut kavramlardır ve faktörler veya yapılar olarak adlandırılır.
- Tek başlı oklar, regresyon katsayılarını temsil eder ve iki değişken arasındaki varsayılmış bir yolu (nedensel ilişki) gösterir.
- Çift başlı oklar kovaryansları temsil eder ve iki değişken veya hata terimi arasındaki ilişkiyi gösterir. Bu ilişkiler yönsüzdür ve bu nedenle nedensel değildir.
- Hata terimleri, tek bir değişken içindeki varyansı temsil eder. Bunlar dairelerle gösterilir (doğrudan ölçülmedikleri için) veya basitçe değişkene işaret eden bir okla gösterilir.

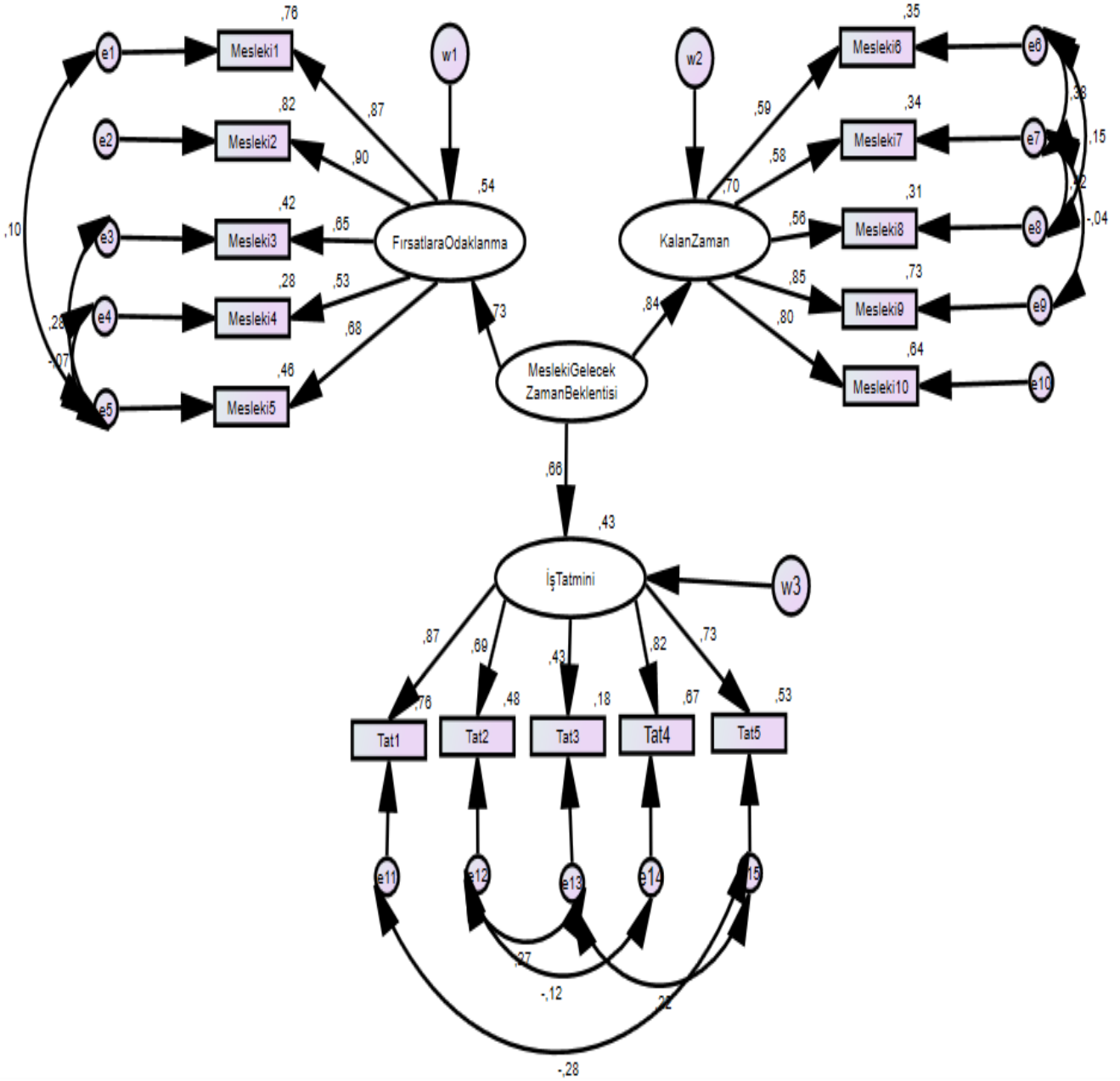
Yapısal eşitlik modellemesinin bir alt kümesi olan yol analizi, iki veya daha fazla değişken arasındaki nedensel ilişkileri incelemek için kullanılan istatistiksel tekniktir. Doğrusal bir denklem sistemine dayanmaktadır ve ilk olarak 1930'larda filogenetik çalışmalarda kullanılmak üzere Sewall Wright tarafından geliştirilmiştir (Stoelting, 2002). Yol Analizi, 1960'lı yıllarda sosyal bilimler tarafından benimsenmiş ve 1970'lerden itibaren ekoloji literatüründe artan sıklıkta kullanılmaktadır. Ekolojik çalışmalarda, yol analizi esas olarak bir dizi değişken arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkilerin (yolların) karşılaştırmalı güçlü yönlerini ve anlamlı olup olmadıklarını belirlemek için kullanılır (Shipley, 1997). Yol analizindeki bağımsız değişkenler eksojen; bağımlı değişkenler ise endojen değişkenler olarak adlandırılmaktadır (Stage vd., 2004, s. 5).

Yol katsayıları standardize edilmiş regresyon katsayılarıdır (beta); yol modelinde bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki doğrudan etkisini gösterirler. Bu nedenle, model iki veya daha fazla nedensel değişkene sahip olduğunda, yol katsayıları, standartlaştırılmış verileri veya girdi olarak bir korelasyon matrisini kullanarak diğer

önceki değişkenleri kontrol eden yol modelinde bir değişkenin diğerine etkisinin kapsamını ölçer (Garson, 2012, s. 45). Analiz kapsamında, modeldeki diğer değişkenlerle ilişkili olarak bağımlı veya endojen olan her değişken için bir regresyon yapılır. Model daha sonra korelasyon matrisini yeniden üretmek için kullanılır ve bu yeniden üretilen matris, uyum iyiliğini belirlemek için bir yöntem olarak gözlemlenen korelasyon matrisi ile karşılaştırılır. Bazen bir araştırmacı, iki farklı modeli, belki de belirli bir öngörücüye sahip olan ve olmayan bir modeli karşılaştırmaya çalışır. Karşılaştırmada, iki veya daha fazla modelin en uygun olanı araştırmacı tarafından teörinin ilerletilmesi için en iyi model olarak seçilir (Garson, 2014).

3.6.1. Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi ile İş Tatmini Arasındaki İlişkilere Yönelik Yol Analizi Sonuçları

Aşağıdaki Şekil 3.1.'de mesleki gelecek zaman beklentisi ile iş tatmini arasındaki ilişkilere yönelik yol analizi sonuçları gösterilmektedir.



Şekil 3.1: Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler

Standardize edilmiş katsayılar ölçü biriminden bağımsızdır. Bu katsayıların hesaplanması yapısal eşitlik modellerinde oldukça önem arz etmektedir (Blunch, 2008'den aktaran Fırat, 2019, s. 195). Standardize edilmiş regresyon (*Beta*) katsayılarına bakıldığında *Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi* değişkeni; *İş tatmini* değişkeni üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir ($\beta=0,66$; $p<0,05$). Model kapsamında R^2 değeri ise 0,43 olarak hesaplanmıştır. Buradan hareketle *Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi* değişkeni iş tatmininde meydana gelen değişimin %43'ünü açıkladığı söylenebilir.

Tablo 3.20.'de mesleki zaman beklentisi ile iş tatmini arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan yol analizi sonucunda hesaplanan uyum iyiliği değerleri görülmektedir.

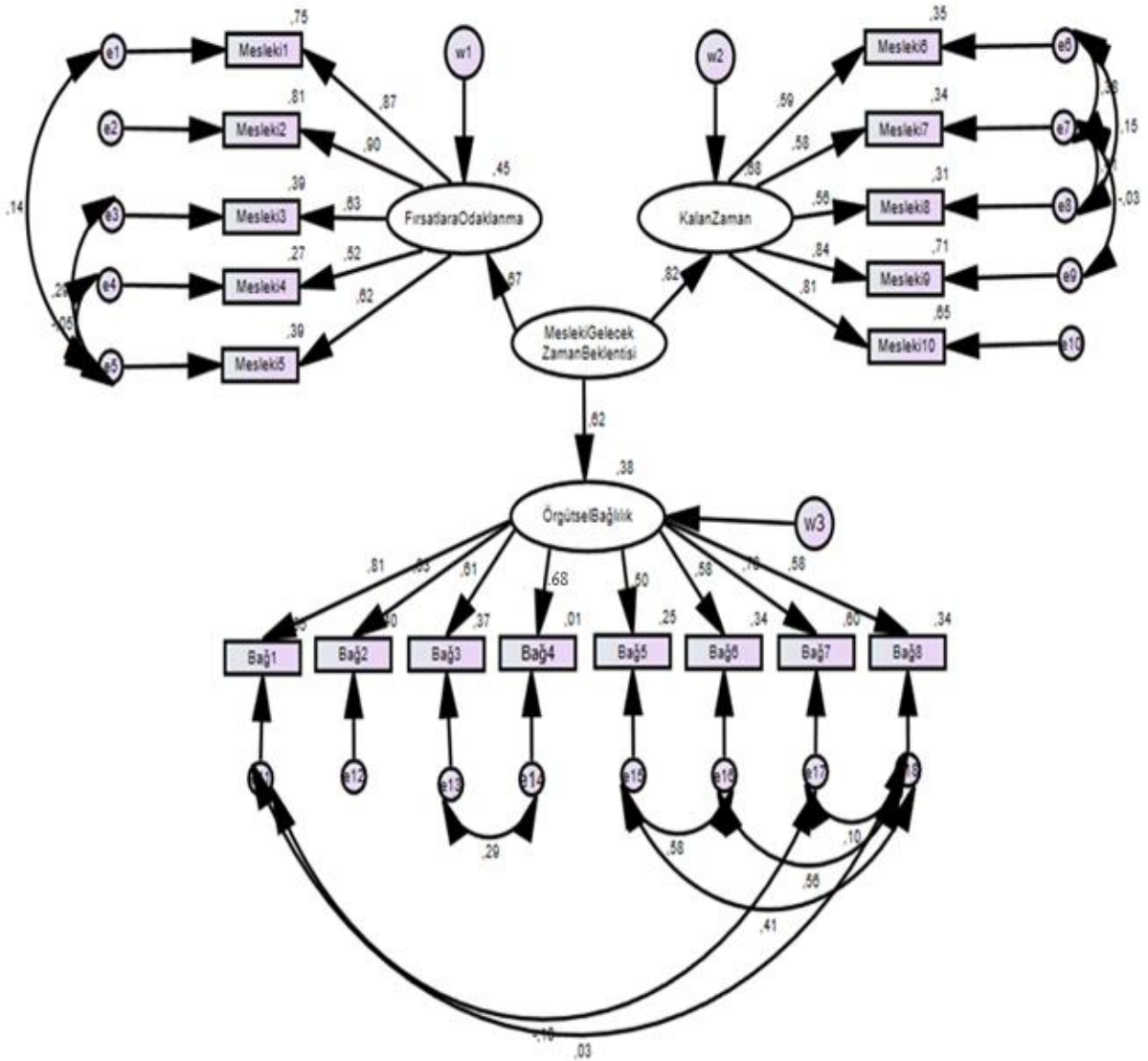
Tablo 3.20: Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi ile İş Tatmini Arasındaki İlişkilere Yönelik Uyum İyiliği İndeks Değerleri

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Önerilen Model
RMSEA	$0 < RMSEA < 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	0,063
NFI	$,95 \leq NFI \leq 1$	$,90 \leq NFI \leq ,95$	0,936
CFI	$,97 \leq CFI \leq 1$	$,95 \leq CFI \leq ,97$	0,958
GFI	$,95 \leq GFI \leq 1$	$,90 \leq GFI \leq ,95$	0,942
AGFI	$,90 \leq AGFI \leq 1$	$,85 \leq AGFI \leq ,90$	0,910
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$	2,804

Tablo 3.20.'de yer alan önerilen modele ilişkin AGFI değerinin mükemmel uyum, diğer uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer aldığı görülmektedir. Buradan hareketle kurulan modelin anlamlı ve geçerli olduğu görülmektedir. Oluşturulan modele ilişkin yol incelendiğinde ise mesleki gelecek zaman beklentisinin iş tatmini üzerinde pozitif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

3.6.2. Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilere Yönelik Yol Analizi Sonuçları

Aşağıdaki Şekil 3.2.'de mesleki gelecek zaman beklentisi ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilere yönelik yol analizi sonuçları gösterilmektedir.



Şekil 3.2: Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkiler

Standardize edilmiş regresyon (*Beta*) katsayılarına bakıldığında *Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi* değişkeni; *Duygusal Bağlılık* değişkeni üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir ($\beta= 0,62$; $p<0,05$). Model kapsamında R^2 değeri ise 0,38 olarak hesaplanmıştır. Buradan hareketle *Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi* değişkeni duygusal bağlılıkta meydana gelen değişimin %38'ini açıkladığı söylenebilir.

Aşağıdaki Tablo 3.21.'de mesleki zaman beklentisi ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan yol analizi sonucunda hesaplanan uyum iyiliği değerleri görülmektedir.

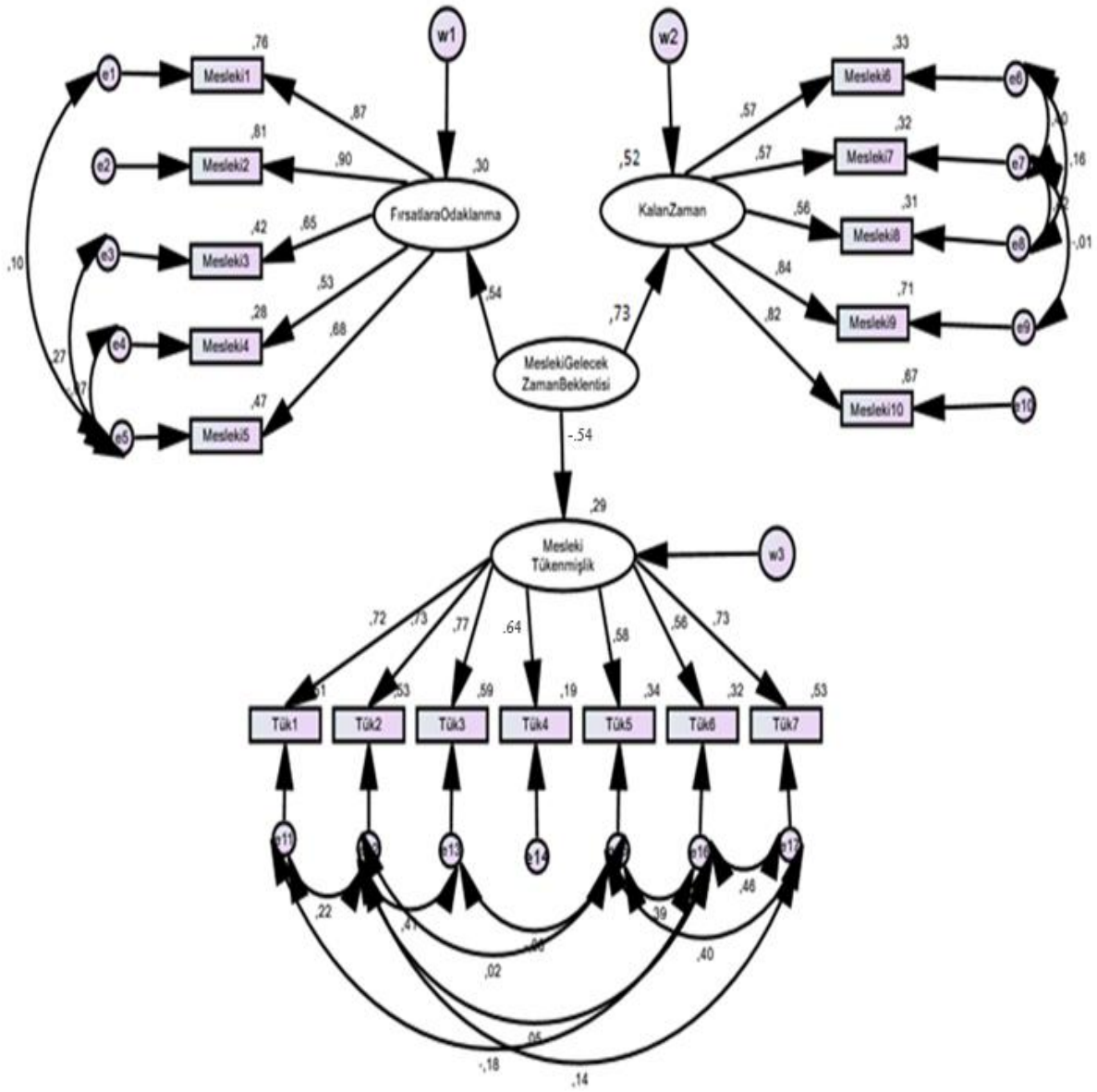
Tablo 3.21: Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilere Yönelik Uyum İyiliği İndeks Değerleri

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Önerilen Model
RMSEA	$0 < RMSEA < 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	0,05
NFI	$,95 \leq NFI \leq 1$	$,90 \leq NFI \leq ,95$,922
CFI	$,97 \leq CFI \leq 1$	$,95 \leq CFI \leq ,97$,952
GFI	$,95 \leq GFI \leq 1$	$,90 \leq GFI \leq ,95$,934
AGFI	$,90 \leq AGFI \leq 1$	$,85 \leq AGFI \leq ,90$,905
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$	2,418

Tabloda yer alan önerilen modele ilişkin AGFI değerinin mükemmel uyum, diğer uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer aldığı görülmektedir. Buradan hareketle kurulan modelin anlamlı ve geçerli olduğu görülmektedir. Oluşturulan modele ilişkin yol incelendiğinde ise mesleki gelecek zaman beklentisinin duygusal bağlılık üzerinde pozitif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

3.6.3. Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkilere Yönelik Yol Analizi Sonuçları

Aşağıdaki Şekil 3.3.'de mesleki gelecek zaman beklentisi ile tükenmişlik arasındaki ilişkilere yönelik yol analizi sonuçları gösterilmektedir.



Şekil 3.3: Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkiler

Standardize edilmiş regresyon (*Beta*) katsayılarına bakıldığında *Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi* değişkeni; *Tükenmişlik* değişkeni üzerinde negatif bir etkiye sahiptir ($\beta=-0,54$; $p<0,05$). Model kapsamında R^2 değeri ise 0,29 olarak hesaplanmıştır. Buradan hareketle *Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi* değişkeni tükenmişlikte meydana gelen değişimin %29'unu açıkladığı söylenebilir.

Aşağıdaki Tablo 3.22.'de mesleki zaman beklentisi ile tükenmişlik arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan yol analizi sonucunda hesaplanan uyum iyiliği değerleri görülmektedir.

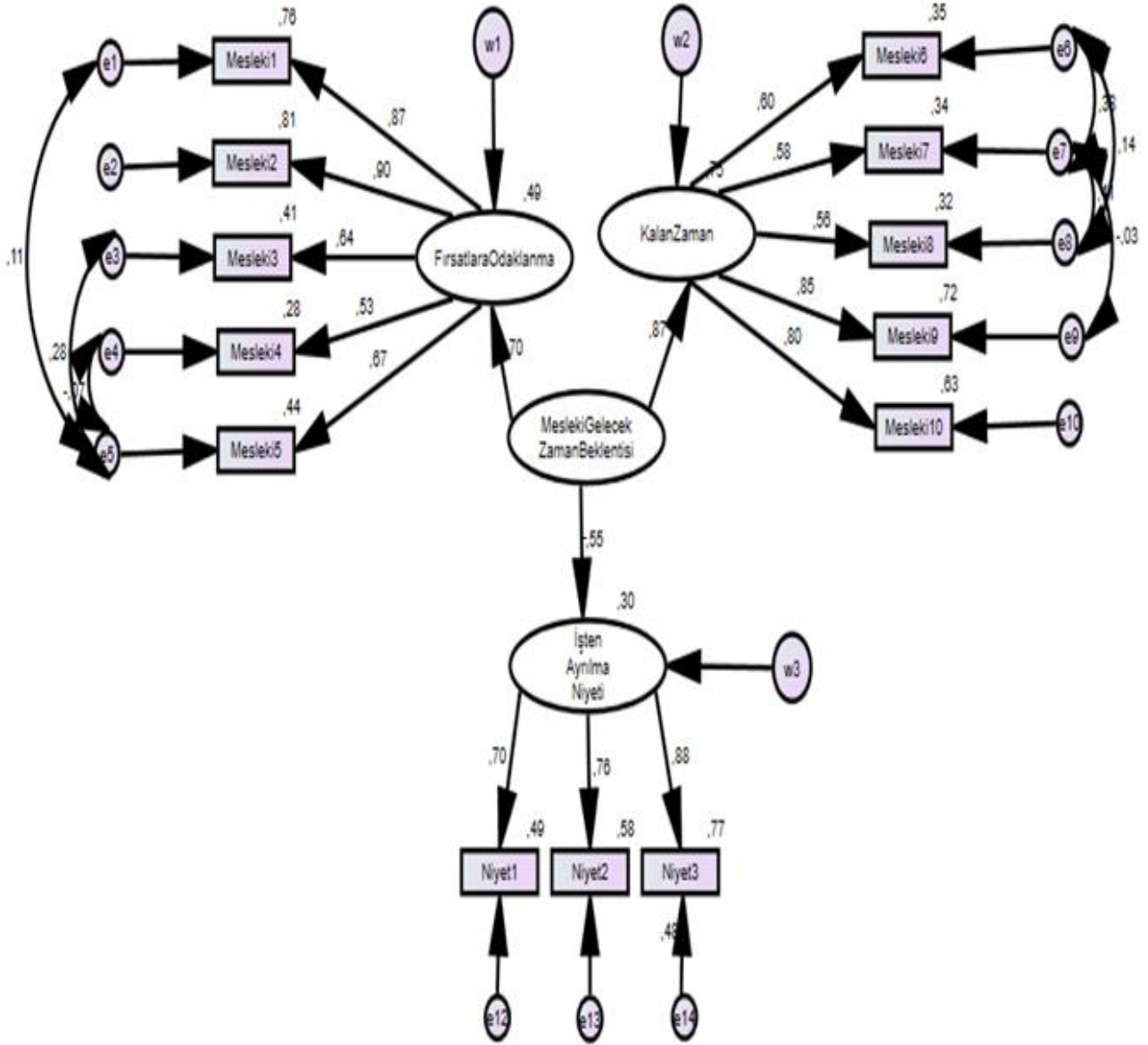
Tablo 3.22: Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkilere Yönelik Uyum İyiliği İndeks Değerleri

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Önerilen Model
RMSEA	$0 < \text{RMSEA} < 0,05$	$0,05 \leq \text{RMSEA} \leq 0,08$,068
NFI	$,95 \leq \text{NFI} \leq 1$	$,90 \leq \text{NFI} \leq ,95$,923
CFI	$,97 \leq \text{CFI} \leq 1$	$,95 \leq \text{CFI} \leq ,97$,955
GFI	$,95 \leq \text{GFI} \leq 1$	$,90 \leq \text{GFI} \leq ,95$,928
AGFI	$,90 \leq \text{AGFI} \leq 1$	$,85 \leq \text{AGFI} \leq ,90$,890
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$	2,986

Tablo 3.22.'de yer alan önerilen modele ilişkin tüm uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer aldığı görülmektedir. Buradan hareketle kurulan modelin anlamlı ve geçerli olduğu görülmektedir. Oluşturulan modele ilişkin yol incelendiğinde ise mesleki gelecek zaman beklentisinin tükenmişlik üzerinde negatif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

3.6.4. Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilere Yönelik Yol Analizi Sonuçları

Aşağıdaki Şekil 3.4.'de mesleki gelecek zaman beklentisi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilere yönelik yol analizi sonuçları gösterilmektedir.



Şekil 3.4: Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler

Standardize edilmiş regresyon (*Beta*) katsayılarına bakıldığında *Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi* değişkeni; *İşten Ayrılma Niyeti* değişkeni üzerinde negatif bir etkiye sahiptir ($\beta = -0,55$; $p < 0,05$). Model kapsamında R^2 değeri ise 0,30 olarak hesaplanmıştır. Buradan hareketle mesleki gelecek zaman beklentisi değişkeni işten ayrılma niyetinde meydana gelen değişimin %30'unu açıkladığını söylemek mümkündür.

Tablo 3.23.'de mesleki zaman beklentisi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan yol analizi sonucunda hesaplanan uyum iyiliği değerleri görülmektedir.

Tablo 3.23: Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilere Yönelik Uyum İyiliği İndeks Değerleri

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Önerilen Model
RMSEA	$0 < \text{RMSEA} < 0,05$	$0,05 \leq \text{RMSEA} \leq 0,08$,068
NFI	$,95 \leq \text{NFI} \leq 1$	$,90 \leq \text{NFI} \leq ,95$,932
CFI	$,97 \leq \text{CFI} \leq 1$	$,95 \leq \text{CFI} \leq ,97$,958
GFI	$,95 \leq \text{GFI} \leq 1$	$,90 \leq \text{GFI} \leq ,95$,939
AGFI	$,90 \leq \text{AGFI} \leq 1$	$,85 \leq \text{AGFI} \leq ,90$,898
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$	2,534

Tablo 3.23.'de yer alan önerilen modele ilişkin tüm uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer aldığı görülmektedir. Buradan hareketle kurulan modelin anlamlı ve geçerli olduğu görülmektedir. Oluşturulan modele ilişkin yol incelendiğinde ise mesleki gelecek zaman beklentisinin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

3.7. ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Araştırmanın amacı doğrultusunda hazırlanmış olan hipotezler;

“H₁: Mesleki gelecek zaman beklentisinin iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.” hipotezi pozitif yönde anlamlı bulunmuş ve kabul edilmiştir ($\beta=0,66$; $p<0,05$). Dolayısıyla mesleki gelecek zaman beklentisinin iş tatminini olumlu şekilde etkilediği anlaşılmaktadır.

“H₂: Mesleki gelecek zaman beklentisinin duygusal bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.” hipotezi pozitif yönde anlamlı bulunmuş ve kabul edilmiştir ($\beta=0,62$; $p<0,05$). Buna göre, mesleki gelecek zaman beklentisinin duygusal bağlılığı olumlu yönde etkilediğini söylemek mümkündür.

“H₃: Mesleki gelecek zaman beklentisinin tükenmişlik üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.” hipotezi negatif yönde anlamlı bulunmuş ve kabul edilmiştir ($\beta= -0,54$; $p<0,05$). Buna göre, mesleki gelecek zaman beklentisinin tükenmişliği negatif yönde etkilediği sonucuna varılabilir.

“H₄: Mesleki gelecek zaman beklentisinin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.” hipotezi negatif yönde anlamlı bulunmuş ve kabul edilmiştir ($\beta = -0,55; p < 0,05$). Buna göre, mesleki gelecek zaman beklentisinin işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği söylenebilir.

Yol analizi ile test edilen hipotezlerin kabul ve ret durumlarının özet şeklinde gösterimi Tablo 3.24.’de sunulmuştur.

Tablo 3.24: Araştırma Hipotezlerinin Kabul & Ret Sonuçları

Hipotezler	Anlamlılık	Sonuç
H1: Mesleki gelecek zaman beklentisinin iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.	($\beta = 0,66; p < 0,05$)	Kabul
H2: Mesleki gelecek zaman beklentisinin duygusal bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.	($\beta = 0,62; p < 0,05$)	Kabul
H3: Mesleki gelecek zaman beklentisinin tükenmişlik üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.	($\beta = -0,54; p < 0,05$)	Kabul
H4: Mesleki gelecek zaman beklentisinin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır	($\beta = -0,55; p < 0,05$)	Kabul

Tablo 3.24.’den hareketle mesleki gelecek zaman beklentisinin en fazla etkili olduğu değişkenin iş tatmini olduğu görülmektedir. İş tatmini değişkenini sırası ile duygusal bağlılık, işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik değişkenleri izlemektedir. Mesleki gelecek zaman beklentisi ile iş tatmini ve duygusal bağlılık değişkenleri arasında pozitif yönlü bir ilişki varken; işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik arasında negatif yönlü bir ilişki söz konusudur.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bireylerin ve örgütlerin yaşamlarını etkileyen zamanın değeri başka hiçbir varlık kıyaslanamamaktadır. Bu çalışmanın perspektif ve hedeflerine bağlı olarak zamanın çeşitli kavramsallaştırmaları uygulanmaktadır. Fiziksel anlamda objektif zaman kavramının tersine, çeşitli kavramsal ifadeler yavaş yavaş bireysel olarak deneyimlenen (yani, sübjektif/öznel) zamanın rolünü vurgulamaktadır. Öznel zaman yaklaşımları bireylerin zamanın geçişine ilişkin algısını dikkate alır. Zamanın öznel algısı, bireylerin geçmiş deneyimler, mevcut olaylar ve gelecekteki beklentilerle ilişki kurdukları zamansal perspektiflerin zeminini oluşturur. Zaman beklentisi ise, bireyler arasında ve farklı koşullarda önemli ölçüde farklılık gösterebilen, zamanın akışı veya algılanan olayların süresinin öznel deneyimidir. Zaman beklentisi insana özgüdür ve kişiden kişiye değişkenlik gösterebildiği gibi, aynı kişinin farklı koşullarda farklı zaman beklentisi olabilmektedir. Zaman beklentisi kişilerin davranışına etki etmektedir. Zaman beklentisi, davranışların planlanmasında rol oynar ve bir yapı olarak, bir dizi yaşam alanında olumlu sonuçlarla ilişkilendirilmektedir. Gelecek zaman beklentisinin kavramsallaştırılması, insan motivasyonu ve davranışının hem teorik hem de deneysel olarak inceleyen araştırmacılar için büyük ilgi kaynağı olmuştur. Gelecek zaman beklentisi, bireylerin geleceklerinde ne kadar zamana sahip olduklarını ve o zamanı nasıl algıladıklarını açıklar (Cate ve John, 2007). Gelecek zaman beklentisi, “bireyin yaşamak için kalan zamanına ve/veya o zamandaki mevcut fırsatlara ve hedeflere ilişkin algıları” olarak tanımlanabilir (Lang ve Carstensen, 2002, s. 125).

Mesleki açıdan bakıldığında ise çalışanların geleceğe yönelik beklentilerini açıklamaya çalışan kavramlardan birisi de mesleki gelecek zaman beklentisi kavramıdır. 2009 yılına kadar hiçbir araştırmanın mesleki bağlamda, gelecek zaman beklentisinin öncüllerini ve sonuçlarını ampirik olarak incelemeyeği görülmektedir. Literatürdeki bu boşluğu gidermek için Zacher ve Frese (2009) gelecek zaman beklentisini mesleki bağlama uyarlamışlardır. Mesleki gelecek zaman beklentisi, bir kişinin gelecekteki zamanını iş bağlamında algılaması olarak ifade edilmektedir. Mesleki gelecek zaman beklentisi, kalan süre ve fırsatlara odaklanma olmak üzere 2 boyutta incelenmektedir. İlk boyut, algılanan kalan süre, bireylerin çalışma hayatlarından ayrılmadan önce iş veya istihdam ortamında ne kadar süre kaldığına olan inancını içerir. İkinci boyut fırsatlara

odaklanmak ise çalışma ortamında kişi için hala mevcut olan hedef, fırsat ve olasılık algılarını içerir.

Mesleki gelecek zaman beklentisi üzerine yapılan araştırmalar, çalışanların tutumları, duygusal bağlılık ve işe adanmışlık gibi mesleki refah üzerindeki sonuçlara odaklanmıştır. Bununla birlikte, mesleki gelecek zaman beklentisi ve psikolojik sağlık arasındaki ilişkide incelenmiştir. Örneğin, Kozik ve diğerleri (2015), fırsatlara odaklanmanın daha az depresif belirtiler ve daha yüksek moral ile ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Xanthopoulou ve diğerleri (2007), genişletilmiş iş talepleri-kaynakları (JD-R) modeli, kişisel kaynakların oynadığı rolü dikkate alan uygun bir teorik çerçevedir. Bu perspektiften bakıldığında, mesleki gelecek zaman boyutlarından fırsatlara odaklanmanın, işe adanmışlık gibi psikolojik bir zihinsel durumla olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu; algılanan kalan sürenin ise artan tükenmişlik gibi sağlıkla olumsuz ilişkili olduğu görülmektedir. Diğer araştırmalar, mesleki gelecek zaman beklentisinin daha az psikolojik sıkıntı veya artan iş memnuniyeti gibi sonuçlarla pozitif olarak ilişkili olduğunu göstermiştir. Başka bir deyişle, işyerinde açık uçlu bir gelecek zaman beklentisi, mesleki refah sonuçlarıyla pozitif ilişkilidir.

Mesleki gelecek zaman boyutlarının davranışsal ve tutumsal sonuçlarına bakıldığında, emekli olma niyeti, öz-yetkinlik, örgütsel vatandaşlık davranışı, yüksek katılım ve iş performansı ile ilişkili olduğu bulgulanmıştır. Bal ve diğerleri (2015), mesleki gelecek zaman beklentisinin emekli olma niyetini azalttığını tespit etmişlerdir. Yani mesleki gelecek zaman beklentisi yüksek olan kişiler işe devam etme eğilimi göstermektedirler. Akkermans ve diğerleri (2016), mesleki gelecek zaman beklentisinin çalışmaya devam etme motivasyonu ile olumlu ilişkili olduğunu bulmuşlardır.

Bu araştırmanın amacı, mesleki gelecek zaman beklentisinin bireysel çıktılar üzerine etkilerinin tespit edilmesidir. Mesleki gelecek zaman beklentisinin hem örgütlerin başarısı hem de çalışanların performansları üzerinde önemli etkileri olan iş tatmini, duygusal bağlılık, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin araştırılması bu çalışma çerçevesinde ele alınan konuları oluşturmaktadır. Bu amaçla araştırmanın değişkenleri “Mesleki gelecek zaman beklentisi, duygusal bağlılık, iş tatmini, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti” olarak belirlenmiş ve bu değişkenlere ilişkin açıklayıcı bilgilere yer verilmiştir. Ayrıca değişkenler üzerine yapılmış olan bilimsel çalışmalar hakkında alanyazın bilgisine de yer verilmiştir. Araştırmanın modeli tasarlanarak, çalışmaya ait hipotezler oluşturulmuştur.

Araştırmanın amacına ilaveten orijinal dili İngilizce olan mesleki gelecek zaman beklentisi ölçeği Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçeğin uyarlaması sistematik hazırlık çalışmaları temel alınarak gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda Fırat Üniversitesinde görev yapmakta olan 72 akademisyen üzerinde pilot uygulama yapılarak, ifadelerin anlaşılabilirliği test edilmiştir. Bu çalışmada uyarlanan ölçeğin güvenilirliği için yapılan madde analizi sonrasında, madde toplam puan korelasyon katsayılarının 0,58-0,87 arasında değişmektedir. Korelasyon katsayısına yönelik bu bulgular ölçeği oluşturan maddelerin uyumlu ve ilişkili olduğunu göstermektedir. Cronbach Alpha değerlerine göre ölçek yüksek düzeyde iç tutarlılık değerine sahiptir. Ölçekte yer alan ifadelerin tamamının ölçülmek istenen kavramı ölçme kabiliyetine sahip oldukları bu nedenle ölçekten madde çıkarmaya gerek olmadığı saptanmıştır.

Araştırmanın ana kütlesi Fırat Üniversitesinde görev yapan akademisyenlerdir. Fırat Üniversitesinde görev yapmakta olan akademisyenlerden araştırmanın amacı doğrultusunda hazırlanmış ölçek formu vasıtasıyla veriler elde edilmiştir. Fırat Üniversitesinde mesleki gelecek kaygısı olmadığı düşüncesiyle profesör unvanında olanların kapsam dışında tutulması ile yaklaşık 1800 akademisyen bulunmaktadır. Ana kütlede % 95 güven aralığında ve % 5 hata payı ile 333 kişinin seçilmesi örneklem açısından yeterlidir. Bu çalışmada 449 kişiye ulaşıldığından örneklemin yeterli olduğu görülmektedir. Toplam 38 ifadeden oluşan veri toplama aracı ile toplanan veriler analiz edilmiş ve bulgular yorumlanmıştır. Çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliklerine ilişkin bilgiler çalışmanın ilgili bölümünde açıklanmış ve bilimsel olarak bir sorunla karşılaşılmamıştır.

Demografik özellikleri itibarıyla katılımcıların dağılımları ele alındığında, görev yaptıkları süre itibarıyla %7,1'inin 1 yıldan az, %20,3'ünün 1-5 yıl arası, %26,7'sinin 6-10 yıl arası, %15,1'inin 11-15 yıl arası ve %30,7'sinin 16 yıl ve üzeri görev yapmakta olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyleri itibarıyla katılımcıların dağılımları incelendiğinde ise katılımcıların %5,3'ünü lisans, %23,8'inin yüksek lisans ve %70,8'inin doktora eğitimine sahip oldukları görülmektedir. Görev yaptıkları birim itibarıyla katılımcıların dağılımları incelendiğinde %5,8'inin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde, %11,6'sının Fen Edebiyat Fakültesinde, %30,3'ünün Mühendislik ve Mimarlık Fakültesinde, %6,9'unun Eğitim Fakültesinde, %5,8'inin Tıp Fakültesinde, %18,7'sinin Meslek Yüksekokullarında ve %20,9'unun diğer birimlerde çalıştığı görülmektedir. Akademik unvanları itibarıyla katılımcıların dağılımları incelendiğinde

ise %36,1'inin Araştırma Görevlisi, %20,7'sinin Öğretim Görevlisi, %23,6'sının Doktor Öğretim Üyesi ve %19,6'sının Doçent Doktor olarak görev yaptıkları anlaşılmaktadır.

Veri toplama aracında yer alan ölçeklerdeki maddelere ilişkin ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde ortalama değerleri ölçeklerin kendi içinde ve birbirleriyle benzerlik göstermektedir. Normal dağılımın iki bileşeni olan çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 2 aralığında olduğu görülmektedir. Bu değerlerden hareketle verilerin normallik varsayımını karşıladığı tespit edilmiştir.

Keşifsel faktör analizi sonucunda mesleki gelecek zaman beklentisi ölçeğinin iki boyuttan; duygusal bağlılık, iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik ölçeklerinin tek boyuttan oluştuğu tespit edilmiştir. Ölçeklerin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerleri 0,60'dan yüksek olarak hesaplanmıştır. Ölçeklerin madde faktör yüklerinin tümünün kabul düzeyi olan 0,50'nin üzerinde olduğu görülmektedir. Ölçeklerin açıklanan toplam varyanslarının %58-%72 aralığında olması nedeniyle ölçeklerde yer alan maddelerin ölçüm modelini açıklayabilme oranlarının yeterli olduğu anlaşılmaktadır. Elde edilen sonuçlar, örneklem büyüklüğünün ve verilerin faktör analizi için yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir.

Ölçeklerin istatistiki olarak geçerli olup olmadıklarını incelemek için yapılan doğrulayıcı faktör analizlerinin sonuçlarına yer verilmiştir. Her bir model için uyum iyiliği indeksleri hesaplanmıştır. Uyum indeksleri olarak "GFI, AGFI, NFI, CFI, RMSEA, χ^2/df ," indeksleri kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler için hesaplanan uyum iyiliği indekslerine bakıldığında tüm değerlerin iyi uyum ya da kabul edilebilir uyum değerleri aralığında oldukları görülmektedir. Bu bağlamda ölçüm modelinin istatistiksel olarak geçerli bir model olduğu anlaşılmıştır.

Korelasyon analizi sonucunda;

- İş tatmini ile mesleki gelecek zaman beklentisi arasında pozitif %43,5 düzeyinde, fırsatlara odaklanma arasında pozitif %40 düzeyinde ve kalan süre arasında pozitif %38,8 düzeyinde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan mesleki gelecek zaman beklentisi ile arasında en fazla korelasyon olan değişkenin iş tatmini olduğu görülmektedir.
- Duygusal bağlılık ile mesleki gelecek zaman beklentisi arasında pozitif %32,2 düzeyinde, fırsatlara odaklanma arasında pozitif %32,9 düzeyinde ve kalan süre arasında pozitif %25,5 düzeyinde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Buna göre,

duygusal bağıllık ile mesleki gelecek zaman beklentisi alt boyutlarından fırsatlara odaklanma arasında en fazla ilişkinin olduğu söylenebilir.

- İşten ayrılma niyeti ile mesleki gelecek zaman beklentisi arasında negatif %33,2 düzeyinde, fırsatlara odaklanma arasında negatif %30,4 düzeyinde, kalan süre arasında negatif %29,7 düzeyinde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.
- Tükenmişlik ile mesleki gelecek zaman beklentisi arasında negatif %38,2 düzeyinde, fırsatlara odaklanma arasında negatif %32 düzeyinde, kalan süre arasında negatif %37 düzeyinde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlardan mesleki gelecek zaman beklentisi ile arasında en fazla negatif korelasyon olan değişkenin tükenmişlik olduğu görülmektedir.

Araştırmanın amaç ve kapsamı doğrultusunda, araştırmanın bağımsız değişkenlerini oluşturan mesleki gelecek zaman beklentisi ile bağımlı değişkenlerini oluşturan iş tatmini, duygusal bağıllık, işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik arasındaki ilişkiler ile ilgili bilgi ve bulgulara ulaşabilmek amacıyla daha önceden belirlenmiş olan hipotezler test edilmiştir. Araştırma hipotezlerinin test edilmesinde yapısal eşitlik modeli yol analizinden faydalanılmıştır. Araştırma modeline ilişkin yol analizi sonucunda;

- *Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi* değişkeni; *İş tatmini* değişkeni üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir ($\beta=0,66$; $p<0,05$). Model kapsamında R^2 değeri ise 0,43 olarak hesaplanmıştır. Buradan hareketle *Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi* değişkeni iş tatmininde meydana gelen değişimin %43'ünü açıkladığını söylemek mümkündür.
- *Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi* değişkeni; *Duygusal Bağıllık* değişkeni üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir ($\beta= 0,62$; $p<0,05$). Model kapsamında R^2 değeri ise 0,38 olarak hesaplanmıştır. Buradan hareketle *Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi* değişkeni duygusal bağıllıkta meydana gelen değişimin %38'ini açıkladığı söylenebilir.
- *Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi* değişkeni; *Tükenmişlik* değişkeni üzerinde negatif bir etkiye sahiptir ($\beta=-0,54$; $p<0,05$). Model kapsamında R^2 değeri ise 0,29 olarak hesaplanmıştır. Buradan hareketle *Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi* değişkeni tükenmişlikte meydana gelen değişimin %29'unu açıkladığı sonucuna varılabilir.
- *Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi* değişkeni; *İşten Ayrılma Niyeti* değişkeni üzerinde negatif bir etkiye sahiptir ($\beta= -0,55$; $p<0,05$). Model kapsamında R^2

değeri ise 0,30 olarak hesaplanmıştır. Buradan hareketle mesleki gelecek zaman beklentisi değişkeni işten ayrılma niyetinde meydana gelen değişimin %30'unu açıkladığı söylenebilir.

Elde edilen sonuçlardan hareketle kurulan modelin anlamlı ve geçerli olduğu anlaşılmaktadır. Mesleki gelecek zaman beklentisi ile iş tatmini ve duygusal bağlılık değişkenleri arasında pozitif yönlü bir ilişki varken, mesleki gelecek zaman beklentisi ile işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik arasında negatif yönlü bir ilişki söz konusudur.

Yapısal eşitlik modeli yol analizinden faydalanılarak test edilen hipotezlere ilişkin sonuçların değerlendirilmesi;

“H₁: Mesleki gelecek zaman beklentisinin iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.” hipotezi pozitif yönde anlamlı bulunmuş ve kabul edilmiştir ($\beta=0,66$; $p<0,05$). Korff ve diğerleri (2016), Weikamp ve Göritz, (2016) ve Zacher ve Yang (2016) çalışmalarında mesleki gelecek zaman beklentisinin iş tatmini ile pozitif ilişkili olduğuna dair bulguları ortaya koymuşlardır. Araştırmada elde edilen bulgular diğer çalışmalardan elde edilen bulgular ile benzerlik göstermektedir.

“H₂: Mesleki gelecek zaman beklentisinin duygusal bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.” hipotezi pozitif yönde anlamlı bulunmuş ve kabul edilmiştir ($\beta=0,62$; $p<0,05$). Park ve Jung (2015) ve Rudolph ve diğerleri (2018) çalışmalarında mesleki gelecek zaman beklentisinin duygusal bağlılık üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı doğrudan bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışma kapsamında ortaya konulan sonuçlar ilgili literatür ile paralellik göstermektedir.

“H₃: Mesleki gelecek zaman beklentisinin tükenmişlik üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.” hipotezi negatif yönde anlamlı bulunmuş ve kabul edilmiştir ($\beta=-0,54$; $p<0,05$). Barbieri ve diğerleri (2015), Henry ve diğerleri (2017) ve Henry ve Desmette (2018) çalışmalarında mesleki gelecek zaman beklentisinin tükenmişlik ile negatif ilişkili olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Araştırma bulguları literatürde yer alan çalışma bulguları ile benzerlik taşımaktadır.

“H₄: Mesleki gelecek zaman beklentisinin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.” hipotezi negatif yönde anlamlı bulunmuş ve kabul edilmiştir ($\beta=-0,55$; $p<0,05$). Akkermans ve diğerleri (2016) çalışmaya devam etme motivasyonunun mesleki gelecek zaman beklentisi ile pozitif ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bal ve diğerleri (2015) mesleki gelecek zaman beklentisinin emekli olma niyetini azalttığını tespit etmişlerdir. Rudolph ve diğerleri (2018) çalışmasında işten ayrılma niyetinin mesleki

gelecek zaman beklentisi ile negatif ilişkili olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Araştırmada elde edilen bulgular literatürdeki diğer araştırmalar ile örtüşmektedir. Bu durum, mesleki gelecek zaman beklentisi yüksek olan kişilerin işe devam etme eğiliminde olduklarını göstermektedir.

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular ve literatürdeki bilgiler ışığında aşağıdaki öneriler sunulmuştur:

- Çalışanların iş ve kariyer planlama bağlamında mesleki gelecekleri ile ilgili beklentileri karşılanarak, kendini geliştirme motivasyonu ve işlerine yönelik motivasyon tutumlarının yüksek olması ve kişinin işe yüksek düzeyde katılım göstermeleri sağlanabilir.
- İşyerinde gelecekte daha az fırsat algılayan çalışanlar öğrenmeye ve mesleki gelişime daha az önem vermektedirler. Ayrıca, işte kalan süreyi sınırlı olarak algılayan çalışanlar, öğrenmede daha az yetenekli olduklarına inanırlar. Çalışanların terfi, öğrenme ve gelişme fırsatlarını ve ayrıca çalışmaya devam etme olasılıklarını artırarak ve bunları farklı yaşlardaki örgütsel üyeler için erişilebilir hale getirerek, çalışanların öğrenme motivasyonunu artırılabilir.
- Mentörler, danışanlarını işleri ve kariyerleri hakkında uzun vadeli bir bakış açısı edinmeye ve becerilerini / bilgilerini geliştirmek için tutarlı çabalar göstererek mesleki öz yeterlik geliştirmeye teşvik edebilir.
- Tüm çalışanlar yaşlarından bağımsız olarak eşit düzeyde insan kaynakları politika ve uygulamalarına dâhil edilebilir. Duygusal bağlılığın ortaya koyduğu gibi kurumu bağlı olan bir çalışanın hem rol içi hem de ekstra rol performansı göstermesi sağlanabilir.
- Yöneticilerin çalışanlarının mesleki zamana ilişkin algıları konusunda yapıcı geri bildirim vermesi ve öz değerlendirme tekniklerinin kullanılması çalışanların fırsat ve kalan süre algılarını olumlu şekilde etkileyebilir.
- Yöneticiler, çalışma hayatını ayrı kariyer aşamalarının bir dizisi olarak değil, bir bütün olarak görebilirler.
- Çalışanların daha fazla fırsat algılamaları için iş genişletme, iş zenginleştirme ve rotasyon gibi uygulamaların yoğun olarak kullanılmasına özen gösterebilirler.
- İşverenler, çalışanların sahip oldukları deneyimlerle emekli olduktan sonra da hem işletmeye fayda sağlamak hem de çalışanların boşluğa düşmesinin önüne

geçmek amacıyla çalışma hayatlarının sonunun sabit olmadığını algılayacakları programlar oluşturabilirler.

- Geçmiş-negatif, geçmiş-pozitif, şimdiki zaman-hazcı, şimdiki zaman-kaderci ve gelecek odaklı olarak adlandırılan zaman perspektiflerinin her biri bireylerin kişilikleri ve duygusallıkları üzerinde farklı etkileri vardır ve birçok önemli tahmin, karar ve eylem üzerinde dinamik bir etki göstermektedir. Zaman perspektiflerindeki farklılıklar, insanların daha kısa veya daha uzun zaman beklentilerine göre mevcut davranışlarını ve bireysel karar alırken düşüncelerini etkileyebilir. Çalışanlar daha sağlıklı yaşam, daha iyi kariyer ve daha iyi kararlar verebilmek için zaman perspektiflerinin birine odaklanmak yerine, hepsini dengeli olarak değerlendirebilirler.

Yukarıda da belirtildiği üzere bu çalışmada, mesleki gelecek zaman beklentisinin örgütlerin performansı için önem arz eden bireysel çıktılar (iş tatmini, örgütsel bağlılık, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti) üzerinde etkileri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu konuya ilgili araştırmacıların, gelecek zaman beklentisinin farklı ölçümlerinin ve yeni tanımlarını ele almaları ve gelecekteki çalışmaların nasıl geliştiğini ve ilişkili olduğu diğer değişken türlerini incelemeleri önerilmektedir. Benzer çalışmaların farklı örneklem türleri üzerinde uygulanması ele alınan konunun sonuçları açısından faydalı görülmektedir. Bu araştırmanın sadece Fırat Üniversitesinde görev yapmakta olan akademisyenler ile gerçekleştirilmiş olması araştırmanın bir kısıtı olarak değerlendirilmeli ve gelecek çalışmalar için farklı örneklem türlerinin irdelenmesine gayret gösterilmelidir. Boylamsal bir araştırma tasarımı zaman içerisinde mesleki zaman beklentisi algısındaki değişimlerin gözlenmesine imkân sunabilir.

Mesleki gelecek zaman beklentisi sadece bireysel faktörlerden değil; aynı zamanda dışsal faktörlerden de etkilenen bir kavramdır. Dışsal faktörlerin etkisinin fazlalığı bireylerin mesleki gelecek zaman algılarının değişmesine neden olabilir. Ekonomik konjonktür, sosyal ve siyasi olaylar ve işgücü piyasasının özellikleri gibi değişkenlerin mesleki gelecek zaman beklentisi üzerine etkilerini tespit etmeye yönelik gerçekleştirilecek çalışmalar dışsal faktörlerin kavram üzerindeki etkilerinin daha net bir şekilde anlaşılmasına katkı sağlayabilir.

Örgütsel yaşam açısından bakıldığında ise nepotizm, örgütsel adalet, lider-üye etkileşimi gibi kavramlarla mesleki gelecek zaman beklentisi arasındaki ilişkilerin ortaya konulması faydalı olabilir. Bireylerin kişilik özelliklerinin yanında yaş, cinsiyet, eğitim

düzeıı ve medeni durum gibi demografik özellikleri ile mesleki gelecek zaman beklentisi arasındaki ilişkilerin ortaya konulması da yöneticilerin kendilerine bağlı çalışanlara ilişkin alacakları kararlara yön vermesine katkı sağlayabilir. İnsan kaynakları yönetimi açısından bakıldığında ise kariyer planlaması, örgütsel yedekleme, eğitim programları gibi insan kaynakları politika ve uygulamaların mesleki gelecek zaman beklentisi üzerine etkileri araştırılarak hem literatüre hem de uygulayıcılara fayda sağlanabilir.



KAYNAKÇA

- Akkermans, J., de Lange, A.H., van der Heijden, B.I.J.M., Kooij, D.T.A.M., Jansen, P.G.W. ve Dikkers, J.S.E. (2016). What about time? Examining chronological and subjective age and their relation to work motivation. *Career Development International*, 21(4), 419–439. doi:10.1108/CDI-04-2016-0063.
- Aksayan, S. ve Gözüm, S. (2002). Kültürlerarası ölçek uyarlaması için rehber I: Ölçek uyarlama aşamaları ve dil uyarlaması. *Hemşirelik Araştırma Dergisi*, 4(1), 9-14.
- Aldag, J. ve Stearns, M.T. (1987). *Management*, Cincinnati: South-Western Publishing.
- Alderfer, C.P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 142-175.
- Allen, N.J. ve Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Allen, N.J. ve Meyer, J.P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of vocational behavior*, 49(3), 252-276.
- Al-Zawahreh, A. ve Al-Madi, F. (2012). The utility of equity theory in enhancing organizational effectiveness. *European Journal of Economics, Finance, and Administrative Sciences*, 1-31.
- Ancona, D.G., Goodman, P.S., Lawrence, B.S. ve Tushman, M.L. (2001). Time: A new research lens. *Academy of Management Review*, 26(4), 645–563.
- Andre, L., Van Vianen, A.E.M., Peetsma, T.T.D. ve Oort, F.J. (2018). Motivational power of future time perspective: Meta-analyses in education, work, and health. *PLoS ONE* 13(1): e0190492. doi:10.1371/journal.pone.0190492.
- Antonides, G., de Groot, M. ve Van Raaij, W.F. (2011). Mental budgeting the management of household finance. *Journal of Economic Psychology*, 32, 546-555. doi:10.1016/j.joep. 2011.04.001.
- Anttila, E. (2014). *Components of organizational commitment: A case study consisting managers from Finnish industrial company*, (Master's thesis), Tampere: University of Tampere School of Education

- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 21-46.
- Atchison, T. (1999). They myths of employee satisfaction. *Healthcare Executive*, 14(2), 18-23.
- Bakoğlu, R., Taştan Boz, İ., Yiğit, İ. ve Yıldız, S. (2009). Tükenmişliği ölçmede alternatif bir araç Kopenhag tükenmişlik envanterinin Marmara Üniversitesi akademik personeli üzerine uyarlanması. *İ.Ü. Yönetim Dergisi*, 20(63), 77 - 98.
- Bal, P. M., de Lange, A.H., Van der Heijden, B.I.J.M., Zacher, H., Oderkerk, F. ve Otten, S. (2015). Young at heart, old at work? Relations between age, (meta-)stereotypes, self-categorization, and retirement attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 35-45. doi:10.1016/j.jvb.2015.09.002.
- Bal, P.M., de Lange, A.H., Zacher, H. ve Van der Heijden, B.I.J.M. (2013). A lifespan perspective on psychological contracts and their relation with organizational commitment. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22, 279-292. doi:10.1080/1359432X.2012.741595.
- Bal, P.M., Jansen, P.G.W., van der Velde, M.E.G., de Lange, A.H. ve Rousseau, D.M. (2010). The role of future time perspective in psychological contracts: a study among older workers. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 474-486. doi:10.1016/j.jvb. 2010.01.002.
- Balcı, A. (2004). *Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem, Teknik ve İlkeler*. 4. Baskı. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Balmforth, K. ve Gardner, D. (2006). Conflict and facilitation between work and family: realizing the outcomes for organizations. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 69-76.
- Baltes, B.B., Wynne, K., Sirabian, M., Krenn, D. ve de Lange, A. (2014). Future time perspective, regulatory focus, and selection, optimization, and compensation: testing a longitudinal model. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 1120-1133. doi:10.1002/job.1970.
- Barak, B. ve Schiffman, L.G. (1981). Cognitive age: A non-chronological age variable. In: Monroe, K. B. (Eds): *Advances in Consumer Research* (ss. 602-606). Ann Arbor, Michigan: Association for Consumer Research.

- Barbieri, B., Zurru, M.L., Cossu, P. ve Farnese, M.L. (2015). Consequences of CIGS in flight attendants: when a dark future leads to stress and burnout. *Organizational Studies*, 2, 101-132.
- Barlow, J. (1999). *Nine steps towards a great work place*. The Houston Chronicle.
- Bartlett, K.R. (2001). The Relationship Between Training and Organizational Commitment: A Study in the Health Care Field. *Human Resource Development Quarterly*, 12(4), 335-352.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Baş, T. (2002). Determination of job satisfaction profiles of faculty members. *D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, 17(2), 19-37.
- Baş, T. (2006). *Anket Nasıl Hazırlanır, Uygulanır, Değerlendirilir*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Bateman, T. ve Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of Management Journal. Academy of Management*, 27(1), 95–112. doi:10.2307/255959.
- Bayram, A. (2016). *Örgütlerde İnsan Enerjisi Ve Öncüllerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*, (Doktora Tezi), Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baysinger, B.D. ve Mobley, W.H. (1983). Employee turnover: Individual and organizational analysis. In G.R. Ferris and K.M. Rowland (Eds.), *Research in personnel and human resource management*, vol. 1 (ss. 269–319). Greenwich, CT: JAI Press.
- Becker, H.S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-40.
- Bergman, M.E. (2006). The relationship between affective and normative commitment: review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 645–663.
- Bergson, H. (1889). *Essai sur les données immédiates de la conscience*. Translation (2007) *Time and Free Will*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Bhatnagar, J. (2005). The power of psychological empowerment as an antecedent to organizational commitment in indian managers. *Human Resource Development International*, 8(4), 419-433.
- Bhattacharjee, A. (2012). *Social science research: Principles, methods, and practices. Textbooks Collection*, Book 3. Florida: Tampa.

- Blegen, M. ve Mueller, C.W. (1987). Nurses job satisfaction. A longitudinal analysis. *Research in Nursing and Health*, 10, 227-237.
- Block, R.A. (1990). Models of psychological time. In R. A. Block (Ed.), *Cognitive models of psychological time* (ss. 1-35). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bluedorn, A.C. (1982). The theories of turnover causes, effects, and meaning. *Research in the Sociology of Organizations*, 1, 75-128.
- Bluedorn, A.C. (2002). *The human organization of time: Temporal realities and experience*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Bluedorn, A.C. ve Denhardt, R.B. (1988). Time and organizations. *Journal of Management*, 14(2), 299–320. doi:10.1177/014920638801400209.
- Blunch, N.J. (2008). *Introduction to Structural Equation Modelling Using SPSS and AMOS*. California: SAGE Publications.
- Bollen, K.A. (1989). *Structural equations with latent variables*, New York: John Wiley & Sons.
- Boniwell, I. ve Zimbardo, P. (2004). Balancing time perspective in pursuit of optimal functioning. In P. A. Linley ve S. Joseph (Eds.), *Positive psychology in practice* (ss. 165–178). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Boniwell, I., Osin, E., Linley, P.A. ve Ivanchenko, G.V. (2010). A question of balance: Time perspective and well-being in British and Russian samples. *The Journal of Positive Psychology*, 5(1), 24–40.
- Border, H.R. (2004). “Job Satisfaction of Florida’s Middle School Assistant Principals as a Factor for Preserving an Administrative Workforce”, Unpublished Doctoral Dissertation, University of Central Florida, UMI Dissertation Service.
- Bowles, T. (2008). The relationship of time orientation with perceived academic performance and preparation for assessment in adolescents. *Educational Psychology*, 28(5), 551-565. doi:10.1080/01443410701880134.
- Brayfield, A.H. ve Crockett, W.H. (1955). Employee attitudes and employee performance. *Psychological Bulletin*, 52, 396-424.
- Brief, A., Munro, J. ve Aldag, R. (1976). “Correctional Employees' Reactions to Job Characteristics: A Data Based Argument for Job Enlargement”, *Journal of Criminal Justice*, 4(3), 223-230.

- Briscoe, J.P. (2006). *Protean Career*. In J. H. Greenhaus & G. A. Callanan (Eds.) *Encyclopedia of Career Development*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc., 650–653.
- Brown, N., Muhlenkamp, A., Fox, L. ve Osborn, M. (1983). The relationship among health beliefs, health values, and health promotion activity. *Western Journal of Nursing Research*, 5, 155-163. doi:10.1177/019394598300500205.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4). 533-546.
- Buitendach, J.H. ve De Witte, H. (2005). Job insecurity, extrinsic and intrinsic job satisfaction and affective organizational commitment of maintenance workers in a parastatal. *South African Journal of Business Management*, 36(2), 27–37.
- Burisch, M. (2006). *Das Burnout-Syndrom: Theorie der inneren Erschöpfung* [The Burnout- Syndrome: A Theory of inner Exhaustion]. Heidelberg: Springer Medizin Verlag.
- Butler, R. (1995). Time in organizations: Its Experience, explanations and effects. *Organization Studies*, 16(6), 925–950. doi:10.1177/017084069501600601.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Caldwell, D., Chatman, J. ve O'Reilly, C. (1990). Building organizational commitment: A multi-firm study. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 245–261.
- Carreras, O., Lemerrier, C. ve Valax, M.F. (2008). Knowing which day of the week it is: Temporal structure and dynamics of memory. *Psychological Reports*, 102, 893–902. doi:10.2466/pr0.102.3.893-902.
- Carsten, J.M. and Spector, P.E. (1987). ‘Unemployment, job satisfaction and employee turnover: A meta-analytic test of the Muchinsky model’, *Journal of Applied Psychology*, 72, 374-381.
- Carstensen, L.L. (2006). The influence of a sense of time on human development. *Science* 312, 1913–1915. doi:10.1126/science.1127488.
- Carstensen, L.L. ve Lang, F.R. (1996). Future time perspective scale. Erişim adresi: <https://lifespan.stanford.edu/projects/future-time-perspective-ftp-scale>.

- Carstensen, L.L., Fung, H.H. ve Charles, S.T. (2003). Socioemotional selectivity theory and the regulation of emotion in the second half of life. *Motivation and Emotion*, 27, 103-123.
- Carstensen, L.L., Isaacowitz, D.M. ve Charles, S.T. (1999). Taking time seriously: A theory of socioemotional selectivity. *American Psychologist*, 54(3), 165–181. doi:10.1037/0003-066X.54.3.165.
- Carver, C.S. ve Scheier, M.F. (2001). Optimism, pessimism and self regulation In E.C. Chang (Ed.), *Optimism and pessimism: Implications for theory, research, and practice* (ss. 31–51). Washington, DC: American Psychological association.
- Cate, R.A. ve John, O.P. (2007). Testing models of the structure and development of future time perspective: Maintaining a focus on opportunities in middle age. *Psychology and Aging*, 22(1), 186–201. doi:10.1037/0882-7974.22. 1.186.
- Cawsey, T.G. ve Wedley, W.C. (1979). Labor turnover costs: measurement and control. *Personnel Journal*, 58, 90-95.
- Cherniss, C. (1980a). *Staff Burnout: Job stress in the human services*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Cherniss, C. (1980b). *Professional burnout in human service organizations*. New York: Praeger.
- Cherniss, C. (1988). Observed supervisory behavior and teacher burnout in special education. *Exceptional Children*, 54(5), 449–454. doi:10.1177/001440298805400508.
- Cherniss, C. (1993). Role of professional self-efficacy in the etiology and amelioration of burnout. In W.B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Series in applied psychology: Social issues and questions. Professional burnout: Recent developments in theory and research* (ss. 135–149). Taylor & Francis.
- Chirico F. (2016). Job stress models for predicting burnout syndrome: a review. *Annali dell'Istituto superiore di sanita*, 52(3), 443–456.
- Cleveland, J.N. ve Shore, L.M. (1992). Self- and supervisory perspectives on age and work attitudes and performance. *Journal of Applied Psychology*, 77(4), 469–484. doi:10.1037/0021-9010.77.4.469.
- Clugston, M., Howell, J.P. ve Dorfman, P.W. (2000). Does Cultural Socialization Predict Multiple Bases and Foci of Commitment? *Journal of Management*, 26(1), 5-30.

- Cohen, A. (2003). *Multiple Commitments in the Workplace, an Integrative Approach*. Mahvah: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Cohen, A. (2006). The relationship between multiple commitments and organizational citizenship behavior in Arab and Jewish culture. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 105–118.
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17(3), 336–354.
- Cohen, L., Lawrence, M. ve Keith, M. (2007). *Research Methods in Education*, 6. Baskı. New York: Routledge / Taylor and Francis Group.
- Conger, J.A. ve Kanungo, R.N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13(1), 471-482.
- Cook, J. ve Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust and organizational commitment and personal need nonfulfillment. *Journal of Occupational Psychology*, 53. 39-52.
- Cooper, M. J., Grocutt, E., Deepak, K. ve Bailey, E. (2007). Metacognition in anorexia nervosa and nondieting controls: A preliminary investigation. *The British Journal of Clinical Psychology*, 46, 113–117.
- Cottle, T. J. (1976). *Perceiving time: A psychological investigation with men and women*. New York: Wiley.
- Cottle, T.J. (1967). The circles test: An investigation of perceptions of temporal relatedness and dominance. *Journal of Projective Techniques & Personality Assessment*, 31, 58–71. doi:10.1080/0091651X.1967.10120417.
- Couger, J. (1989). New Challenges in Motivating MIS Personnel. *Information Systems Management*, 6, 36-41.
- Cox, T., Griffiths, A. ve Rial-González, E. (2000). *Research on work-related stress*. European Agency for Safety & Health at Work. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Çağlar, İ. ve Akça, C. (2018). Kurumsal itibar, iş tatmini, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma, 6. *Örgütsel Davranış Kongresi*, 02-03 Kasım 2018.

- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve Lisrel Uygulamaları*. 3. Baskı. Ankara: Pegem Akademi.
- Daley, M.R. (1979). 'Burnout': Smoldering problem in protective services. *Social Work*, 24(5), 375-379.
- Dalton, D.R. ve Todor, W.D. (1979). Turnover turned over: An expanded and positive perspective. *Academy of Management Review*, 4(2), 225-235.
- Das, T.K. (1987). Strategic planning and individual temporal orientation. *Strategic Management Journal*, 8, 203-209. doi:10.1002/smj.4250080211.
- Davis, K. ve Newstrom, J.W. (2001). *Human Behavior at Work*. Mexico City: McGraw-Hill Publishers.
- Dawley, D., Houghton, J.D. ve Bucklew, N.S. (2010). Perceived organizational support and turnover intention: The mediating effects of personal sacrifice and job fit. *The Journal of Social Psychology*, 150(3), 238-257.
- De Lange, A.H., Bal, P.M. ve Van Der Heijden, B.I.J.M. (2011). When I'm 64: psychological contract breach, work motivation and the moderating roles of future time perspective and regulatory focus. *Work Stress*, 25, 338-355. doi:10.1080/02678373.2011.632610.
- De Volder, M. ve Lens, W. (1982). Academic achievement and future time perspective as a cognitive-motivational concept. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 566-571.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155-177.
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6.
- Deary, I.J., Blenkin, H., Agius, R.M., Endler, N.S., Zealley, H. ve Wood, R. (1996). Models of job-related stress and personal achievement among consultant doctors. *British Journal of Psychology*, 87(1), 3-29. doi:10.1111/j.2044-8295.1996.tb02574.x.
- DeCotiis, T.A. ve Summers, T.P. (1987). A path-analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment. *Human Relations*, 40, 445-470.

- Dessler, G. (1999). How to earn your employees' commitment? *The Academy of Management Executive (1993-2005)*, 13(2), 58-67.
- Drucker, P.F. (1967). *The Effective Executive*. New York, NY: Harper & Row.
- Dubeau, A., Frenay, M. ve Samson, G. (2015). L'utilité perçue de la tâche: présentation du concept et état de la recherche. *Canadian Journal of Education/Revue canadienne de l'éducation*, 38, 1-23. doi:10.1016/j.cedpsych.2013.03.004.
- Ebner, N.C., Freund, A.M. ve Baltes, P.B. (2006). Developmental changes in personal goal orientation from young to late adulthood: From striving for gains to maintenance and prevention of losses. *Psychology and Aging*, 21, 664-678. doi:10.1037/0882-7974.21.4.664.
- Eby, L.T., Freeman, D. M., Rush, M.C. ve Lance, C.E. (1999). Motivational bases of effective organizational commitment: A partial test of an integrative theoretical model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(1), 25-30.
- Edelwich, J. ve Brodsky, A. (1980). *Burn-Out - Stages of Disillusionment in the Helping Professions*. New York: Human Science Press.
- Edvardsson, B. ve Gustavsson, B. (2003). "Quality in the work environment: a prerequisite for success in new service development", *Managing Service Quality: An International Journal*, 13(2), 148-163. doi:10.1108/09604520310466851.
- Edwards, J., Caplan, R. ve Harrison, V. (1998). Person-environment fit theory: Conceptual foundations, empirical evidence, and directions for future research. In C.L. Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress*. (ss. 28-67). Oxford University Press.
- Efklides, A. (2008). Metacognition defining its facets and levels of functioning in relation to self-regulation and co-regulation. *European Psychologist*, 13(4), 277-287.
- Ellen, P.S., Wiener, J.L. ve Fitzgerald, M.P. (2012). Encouraging people to save for their future: Augmenting current efforts with positive visions of the future. *Journal of Public Policy & Marketing*, 31, 58-72. doi:10.1509/jppm.09.089.
- Ellett, A J., Ellis, J.I., Westbrook, T.M. ve Dews, D. (2007). A qualitative study of 369 child welfare professionals' perspectives about factors contributing to employee retention and turnover. *Children and Youth Services Review*, 29, 264-281. doi:10.1016/j.chilyouth.2006.07.005.

- Enache, M., Sallan, J.M., Simo, P. ve Fernandez, V. (2013). Organizational commitment within a contemporary career context. *International Journal of Manpower*, 34(8), 880–898.
- Ericsson, K.A. ve Charness, N. (1994). Expert performance: Its structure and acquisition. *American Psychologist*, 49(8), 725–747. doi:10.1037/0003-066X.49.8.725.
- Erikson, E.H. (1956). The problem of ego identity. *Journal of the American Psychoanalytic Association*, 4, 56-121. doi:10.1177/000306515600400104.
- Erol, V. (1998). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Etzioni, A. (1961). *A Comparative Analysis of Complex Organizations*. New York: Free Press.
- Feather, N. (1992). Expectancy-value theory and unemployment effects. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65(4), 315-330.
- Feldman, C.D. ve Arnold, J.H. (1983). *Managing Individual and Group Behavior in Organization*, Auckland: Mc. Graw-Hill International Book Company.
- Fernandez-Duque, D., Baird, J. A. ve Posner, M.I. (2000). Executive attention and metacognitive regulation. *Consciousness and Cognition*, 9, 288–307.
- Fırat, İ. (2019). *Kurumsal Bir İletişim Aracı Olarak Kullanılan Sosyal Medya İletişiminin Kurumsal İtibar Ve Marka Güveni Üzerindeki Etkisi: Türkiye Otomotiv Sektöründe Bir Alan Araştırması*, (Doktora Tezi), Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Finan, L.J. (2012). *Daydreaming or distraught? Past time perspective and perceived stress among adolescents*, (Master's Thesis), Colorado: The University of Colorado, Colorado Springs, CO.
- Finegold, D., Mohrman, S. ve Spreitzer, G.M. (2002). Age effects on the predictors of technical workers' commitment and willingness to turnover. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 655–674.
- Flamholtz, E. (1974). Human resource accounting: A review of theory and research. *Journal of Management Studies*, 11, 44-61. doi:10.1111/J.1467-6486.1974.Tb00872.X.
- Flavell, J.H. (1979). Metacognition and cognitive monitoring: A new area of cognitive-developmental inquiry. *American Psychologist*, 34, 906–911.

- Flavell, J.H. (1987). *Speculation about the nature and development of metacognition*. In F. Weinert & R. Kluwe (Eds.), *Metacognition, motivation, and understanding* (ss. 21–29). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Fleishmann, E. ve Cleveland, J. (2003). *Series Foreword*. In Cohen, A. *Multiple Commitments in the Workplace, an Integrative Approach*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Fornell, C. ve Larcker, D. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. doi:10.2307/3151312.
- Fraisse, P. (1957). La période réfractaire psychologique. *L'année Psychologique*, 57(2), 315–328.
- Fraisse, P. (1984). Perception and estimation of time. *Annual Review of Psychology*, 35, 1-36. doi:10.1146/annurev.ps.35.020184.000245.
- Frank, L. K. (1939). Time perspectives. *Journal of Social Philosophy*, 4, 293–312.
- Freudenberger, H.J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159–165.
- Fries, J.F. (1983). The compression of morbidity. *Milbank Memorial Fund Quarterly*, 61, 397–419.
- Froehlich, D. E., Beusaert, S. ve Segers, M. (2016). Aging and the motivation to stay employable. *Journal of Managerial Psychology*, 31(3), 756–770. doi:10.1108/JMP-08-2014-0224.
- Frost, R. (1960). *A pocket book of Robert Frost's poems*. New York: Washington Square Press.
- Fung, H.H. ve Carstensen, L.L. (2004). Motivational changes in response to blocked goals and foreshortened time: Testing alternatives to socioemotional selectivity theory. *Psychol. Aging*, 19, 68–78. doi:10.1037/0882-7974.19.1.68.
- Fung, H.H., Carstensen, L.L. ve Lutz, A.M. (1999). Influence of time on social preferences: Implications for life-span development. *Psychol. Aging*, 14, 595–604. doi:10.1037/0882-7974.14.4.595.
- Fung, H.H., Lai, P. ve Ng, R. (2001). Age differences in social preferences among Taiwanese and mainland Chinese: The role of perceived time. *Psychology and Aging*, 16, 351- 356.

- Garcia-Gabrera, A. ve Garcia-Soto, G. (2012). Organizational commitment in MNC subsidiary top managers: Antecedents and consequences. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(15), 3151–3177.
- Garson, G.D. (2012). *Testing Statistical Assumptions*. USA: Statistical Associates Publishing.
- Garson, G.D. (2014). *Path Analysis*. Asheboro, NC: Statistical Associates Publishers.
- Gautam, T., Van Dick, R. ve Wagner, U. (2001), Organizational commitment in Nepalese settings. *Asian Journal of Social Psychology*, 4(3), 239-48.
- Gellerman, S.W. (1974). In praise of those who leaves. *The Conference Board Record*, 11, 34-40.
- George E. ve Zakkariya, K.A. (2018). *Job satisfaction and job-related stress. In: psychological empowerment and job satisfaction in the banking sector*, Cham: Palgrave Pivot.
- George, J.M. ve Brief, A.P. (1992). Feeling good-doing good: A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin*, 112(2), 310–329.
- George, J.M. ve Jones, G.R. (2000). The role of time in theory and theory building. *Journal of Management*, 26(4), 657–684. doi:10.1016/S0149-2063(00)00051-9.
- George, J.M. ve Jones, G.R. (2005). *Understanding and managing organizational behavior*, Upper Saddle River, N.J: Pearson Prentice Hall.
- Gielnik, M.M., Zacher, H. ve Frese, M. (2012). Focus on opportunities as a mediator of the relationship between business owners' age and venture growth. *Journal of Business Venturing*, 27(1), 127–142. doi:10.1016/j.jbusvent.2010.05.002.
- Gjesme, T. (1979). Future time orientation as a function of achievement motives, ability, delay of gratification, and sex. *The Journal of Psychology*, 101(2), 173–188.
- Gjesme, T. (1983). On the concept of future time orientation: Considerations of some functions' and measurements' implications. *International Journal of Psychology*, 18(5), 443–461. doi:10.1080/00207598308247493.
- Glass, J.C. ve Kilpatrick, B.B. (1998). Gender comparisons of baby boomers and financial preparation for retirement. *Educational Gerontology: An International Quarterly*, 24, 719-745. doi:10.1080/0360127980240802.

- Glisson, C. ve Durick, M. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative science quarterly*, 61-81.
- Goldstein, K. (1940). *Human Nature*, Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Golembiewski, R.T., Hilles, R. ve Daly, R. (1987). Some effects of multiple OD interventions on burnout and work site features. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 23(3), 295–313. doi:10.1177/002188638702300302.
- González–Gutiérrez J.L., Rodríguez, R.M., Puente, C.P., Cuesta, N.A., Recio, L.A., Cerro P.B. ve Cuadros, J. A. (2004). Burnout in occupational therapy: an analysis focused on the level of individual and organizational consequences. *Psychology in Spain*, 8(1), 98–105.
- Gottman, J.M., Katz, L.F. ve Hooven, C. (1996). Parental metaemotion philosophy and the emotional life of families: Theoretical models and preliminary data. *Journal of Family Psychology*, 10(3), 243–268.
- Greenberg, J. ve Baron, R.A. (1995). *Behavior in organizations: Understanding & managing the human side of work*. Prentice-Hall International.
- Greenberg, J. ve Baron, R.A. (2008). *Behavior in Organizations*, 9. Baskı, Upper Saddle River: New Jersey, Pearson Prentice Hall.
- Greenglass, E.R. Pantony, K.L. ve Burke, R.J. (1988). A gender-role perspective on role conflict, work stress and social support. *Journal of Social Behavior & Personality*, 3(4), 317–328.
- Griffeth, R.W., Hom, P.W. ve Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Updated moderator tests and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26, 463–488.
- Griffin, R.W. ve Bateman, T.S. (1986). Job satisfaction and organizational commitment. In C. L. Cooper & I. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (ss. 157-188). New York, NY: John Wiley & Sons.
- Groot, W. ve Brink, H.M.V.D. (1999). Job satisfaction of older workers. *International Journal of Manpower*, 20(6), 343-360.
- Gruneberg, M. (1979). *Understanding Job Satisfaction*. Great Britain: Lowe and Brydone Printers Ltd.

- Gubler, M., Arnold, J. ve Coombs, C. (2014). Reassessing the protean career concept: Empirical findings, conceptual components, and measurement. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 23–40. doi:10.1002/job.1908.
- Gupta, S., Paterson, M.L., Lysaght, R.M. ve von Zweck, C.M. (2012). Experiences of burnout and coping strategies utilized by occupational therapists. *Canadian Journal of Occupational Therapy / Revue Canadienne D'Ergothérapie*, 79(2), 86–95. doi:10.2182/cjot.2012.79.2.4.
- Güner, M. ve Ünal, C. (2007). Konfeksiyon İşletmelerinde İş Gücü Sirkülasyonu. *E.Ü. Tekstil ve Konfeksiyon Dergisi*, 17(2), 140-144.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. ve Tatham, R.L. (1998). *Multivariate data analysis*. 5th Edition. Upper Saddle River, NJ: Prentice hall.
- Hall, P.A. ve Epp, L. (2013). Does domain-specific time perspective predict accelerometer assessed physical activity? An examination of ecological moderators. *Psychology of Sport and Exercise*, 14, 50-56. doi:10.1016/j.psychsport.2012.07.003.
- Hawking, S. (1988). *A Brief History of Time*. New York: Bantam Books.
- Hazell, K.W. (2010). Job stress, burnout, job satisfaction, and intention to leave among registered nurses employed in hospital settings in the state of Florida. *Graduate-Level Student Theses, Dissertations, and Portfolios*. 237.
- Heery, E. ve Noon, M. (2001). *A Dictionary of Human Resource Management*. Oxford: Oxford University Press.
- Hendricks, J. ve Peters, C.B. (1986). The times of our lives. *American Behavioral Scientist*, 29(6), 662–678.
- Henne, D. ve Locke, E.A. (1985). Job Dissatisfaction: What Are Consequences? *International Journal of Psychology*, 20, 221-240.
- Henry, H. ve Desmette, D. (2018), Work-family enrichment and well-being: the role of occupational future time perspective. *Career Development International*, 23(6/7), 542-556.
- Henry, H., Zacher, H. ve Desmette, D. (2017). Future time perspective in the work context: A systematic review of quantitative studies. *Frontiers in psychology*, 8, 413. doi:10.3389/fpsyg.2017.00413.
- Hershey, D.A. Henkens, K. ve Van Dalen, H.P. (2010). Aging and financial planning for retirement: Interdisciplinary influences viewed through a cross-cultural lens.

- International Journal of Aging and Human Development*, 70, 1-38. doi:10.2190/AG.70.1.a.
- Hershey, D.A., Jacobs-Lawson, J.M. ve Austin, J.T. (2013). Effective financial planning for retirement. In M. Wang (Ed.), *The Oxford handbook of retirement* (ss. 402-430). New York: Oxford University Press, Inc.
- Herzberg, F. (1987). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 65(5), 109–120.
- Herzberg, F., Mausner, B. ve Synderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hesketh, B., Watson-Brown, C. ve Whiteley, S. (1998). Time-related discounting of value and decision-making about job options. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 89-105. doi:10.1006/jvbe.1996.1570.
- Hitt, M., Miller, C. ve Colella, A. (2015). *Organizational Behavior*. Hoboken: John Wiley.
- Ho, H.C.Y. ve Yeung, D.Y. (2016). Effects of occupational future time perspective on managing stressful work situations. *International Journal of Psychology*, 51(4), 261–268. doi:10.1002/ijop.12144.
- Hodson, R. (1989). Gender Differences in Job Satisfaction. *Sociological Quarterly*, 30, 385–399.
- Hodson, R. (1991). The active worker: Compliance and autonomy at the workplace. *Journal of Contemporary Ethnography*, 20, 47–48.
- Hogan, H.W. (1978). A theoretical reconciliation of competing views of time perception. *The American Journal of Psychology*, 91, 417-428. doi:10.2307/1421689.
- Hom, P.W., Caranikas-Walker, F., Prussia, G.E. ve Griffeth, R.W. (1992). A meta-analytical structural equations analysis of a model of employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 78, 890–909.
- Howlett, E., Kees, J. ve Kemp, E. (2008). The role of self-regulation, future orientation, and financial knowledge in long-term financial decisions. *Journal of Consumer Affairs*, 42, 223-242. doi:10.1111/j.1745-6606.2008.00106.x.
- Hox, J.J. ve Bechger, T.M. (2001). An introduction to structural equation modeling. *Family Science Review*. 11, 354-373.
- Hulin, C.L. ve Judge, T.A. (2003). *Job Attitudes*. In *Handbook of Psychology*, I.B. Weiner (Ed.). doi:10.1002/0471264385.wei1211.

- Hulin, C.L., Roznowski, M. ve Hachiya, D. (1985). Alternative opportunities and withdrawal decisions: empirical and theoretical discrepancies and an integration. *Psychological Bulletin*, 97, 223-250.
- Husman, J. ve Lens, W. (1999). The role of the future in student motivation. *Educational Psychologist*, 34, 113-125.
- Husman, J. ve Shell, D.F. (2008). Beliefs and perceptions about the future: A measurement of future time perspective. *Learning and Individual Differences*, 18, 166-175. doi:10.1016/j.lindif.2007.08.001.
- Iiacqua, J.A. Schumacher, P. ve Li, H.C. (1995). Factors contributing to job satisfaction in higher education. *Education*, 116(1), 51-61.
- Israeli, N. (1930). Some aspects of the social psychology of futurism. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 25, 121-132.
- Ivancevich, J., Oelans, M. ve Matterson, M. (1997). *Organizational behavior and management*. Sydney: Irwin.
- Ivancevich, J.M. ve Matteson, M.T. (1980). *Stress at work: A managerial perspective*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Izgar, H. (2003). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, Konya: Eğitim Kitabevi Yayınları.
- Jackson, S.E., Schwab, R.L. ve Schuler, R.S. (1986). Toward an understanding of the burnout phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 630-640. doi:10.1037/0021-9010.71.4.630.
- Jacobs-Lawson, J.M. ve Hershey, D.A. (2005). Influence of future time perspective, financial knowledge, and financial risk tolerance on retirement saving behavior. *Financial Services Review*, 14, 331-334. Erişim adresi: <http://search.proquest.com.argo.library.okstate.edu>.
- Jaffe, D.T. ve Scott, C.D. (1989). *Self-Renewal: A workbook for achieving high performance and health in a high-stress environment*, New York: Simon & Schuster.
- James, W. (1890). *The Principles of Psychology*, New York: Henry Holt and Company the Principles of Psychology. doi:10.1037/11059-000.
- Jardine, E. ve Amig, S. (2001). Managing human capital. *In behavioural Health Management*. 21(2), 25-31.
- Jarvik, L.F. (1975). Thought on the psychobiology of aging, *American Psychologist*, 30, 576-583.

- Judge, T. A., Locke, E.A., Durham, C.C. ve Kluger, A.N. (1998). Dispositional Effects on Job and Life satisfaction: The Role of Core Evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17.
- Judith, G.R., Mondy, R.W., Arthur, S. ve Shane, P.R. (1990). *Management and Organizational Behaviour*, Boston: Allyn & Bacon.
- Kalimo, R., Taris, T.W. ve Schaufeli, W.B. (2003). The effects of past and anticipated future downsizing on survivor well-being: An Equity perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(2), 91–109. doi:10.1037/1076-8998.8.2.91.
- Kanfer, R. ve Ackerman, P.L. (2004). Aging, adult development and work motivation. *Academy of Management Review*, 29, 440–458.
- Kanter, R.M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*. 33(4). 499-517.
- Kaplan, D. (2008). *Structural Equation Modeling: Foundations and Extensions*, Second Edition, New York: SAGE Publishing.
- Karasek, R. ve Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Kastenbaum, R. (1961). The dimensions of future time perspective, an experimental analysis. *The Journal of General Psychology*, 65(2), 203–218. doi:10.1080/00221309.1961. 9920473.
- Kastenbaum, R., Derbin, V., Sabatini, P. ve Artt, S. (1972). The ages of me. Toward personal and interpersonal definitions of functional aging. *Internal Journal of Aging and Human Development*, 3, 197-211.
- Kaufman, G. ve Elder, G.H. (2002). Revisiting age identity: A research note. *Journal of Aging Studies*, 16, 169-176.
- Kaur, P., Stoltzfus, J. ve Yellapu, V. (2018). Descriptive statistics. *International Journal of Academic Medicine*, 4, 60-63. doi:10.4103/IJAM.IJAM_7_18.
- Kazakina, E. (1999). *Time perspective of older adults: Relationships to attachment style, psychological well-being and psychological distress*. Unpublished doctoral dissertation, Columbia University.
- Kemelgor, B.H. (1982). Job satisfaction as mediated by the value congruity of supervisors and their subordinates. *Journal of Occupational Behaviour*, 3(2), 147–160.

- Kennedy, Q., Fung, H. ve Carstensen, L.L. (2001). Aging, time estimation and emotion: A multidisciplinary exploration. In S. H. McFadden & R. C. Atchley (Eds.), *Aging and the meaning of time* (ss. 51–74). New York: Springer.
- Keser, A. ve Bilir, K.B.Ö. (2019). İş tatmini ölçeğinin türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 229-239.
- Khan S.M. ve P.C. Mishra. (2004). Search for Predictors of Multidimensional Organizational Commitment. *Journal of Management Research*. 4(2), 120-126.
- Kim, H.J., Shin, K.H. ve Swanger, N. (2009). Burnout and engagement: A comparative analysis using the Big Five personality dimensions, *International Journal of Hospitality Management*, 28(1), 96-104.
- Kleinspehn-Ammerlahn, A., Kotter-Grühn, D. ve Smith, J. (2008). Self-perceptions of aging: Do subjective age and satisfaction with aging change during old age? *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 63, 377-385.
- Knoll, M.A.Z., Tamborini, C.R. ve Whitman, K. (2012). I do want to save: Marriage and retirement savings in young households. *Journal of Marriage and Family*, 74, 86-100. doi:10.1111/j.1741-3737.2011.00877.x.
- Kochoian, N., Raemdonck, I., Frenay, M. ve Zacher, H. (2017). The role of age and occupational future time perspective in workers' motivation to learn. *Vocations and Learning*, 10(1), 27–45. doi:10.1007/s12186-016-9160-9.
- Koçel, T. (2005). *İşletme Yöneticiliği*, 10.Baskı. İstanbul: Arıkan Yayınevi.
- Koçel, T. (2010). *İşletme Yöneticiliği*, 12.Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Koçel, T. (2015). *İşletme Yöneticiliği*, 16.baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Kooij, D. ve Van De Voorde, K. (2011). How changes in subjective general health predict future time perspective, and development and generativity motives over the lifespan. *Journal of Occupational and. Organizational Psychology*, 84(2), 228–247. doi:10.1111/j.2044-8325. 2010.02012.x.
- Kooij, D. ve Zacher, H. (2016). Why and when do learning goal orientation and attitude decrease with aging? The role of perceived remaining time and work centrality. *Journal of Social Issues*, 72(1), 146–168. doi:10.1111/josi.12160.
- Kooij, D., Bal, P.M. ve Kanfer, R. (2014). Future time perspective and promotion focus as determinants of intraindividual change in work motivation. *Psychology and Aging*, 29(2), 319–328. doi:10.1037/a0036768.

- Kooij, D., de Lange, A.H., Jansen, P.G.W. ve Dijkers, J.S.E. (2013). Beyond chronological age. Examining perceived future time and subjective health as age-related mediators in relation to work-related motivations and well-being. *Work & Stress*, 27(1), 88–105. doi:10.1080/02678373.2013.769328.
- Kooij, D., Tims, M. ve Akkermans, J. (2016). The influence of future time perspective on work engagement and job performance: The role of job crafting. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(1), 4–15. doi:10.1080/1359432X.2016.1209489.
- Koposko, J.L. (2016). *Future Time Perspective in Five Life Domains*, (Doctoral dissertation), Oklahoma State University.
- Korff, J., Biemann, T. ve Voelpel, S.C. (2016). Human resource management systems and work attitudes: the mediating role of future time perspective. *Journal of Occupational Behaviour*, 38, 45–67. doi:10.1002/job.
- Koriat, A. (2007). Metacognition and consciousness. In P. D. Zelazo, M. Moscovitch, & E. Thompson (Eds.), *The Cambridge handbook of consciousness* (ss. 289–325). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Korunka, C., Tement, S., Zdrehus, C. ve Borza, A. (2010). *Burnout: Definition, recognition and prevention approaches*. Boit.
- Kozik, P., Hoppmann, C.A. ve Gerstorff, D. (2015). Future time perspective: opportunities and limitations are differentially associated with subjective well-being and hair cortisol concentration. *Gerontology*, 61(2), 166–174. doi:10.1159/000368716.
- Kraut, A.I. (1975). Predicting turnover of employees from measured job attitudes. *Organizational Behavior & Human Performance*, 13(2), 233–243.
- Kreitner, R. ve Kinicki, A. (2008). *Organizational Behavior*. New York: Irwin McGraw-Hill.
- Kristensen, T.S., Borritz, M., Villadsen, E. ve Christensen, K.B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192–207. doi:10.1080/02678370500297720.
- Kubicek, B., Korunka, C., Hoonakker, P. ve Raymo, J.M. (2010). Work and family characteristics as predictors of early retirement in married men and women. *Research on Aging*, 32(4), 467–498. doi:10.1177/0164027510364120.
- Kunze, F., Raes, A.M.L. ve Bruch, H. (2015). It matters how old you feel: Antecedents and performance consequences of average relative subjective age in

- organizations. *Journal of Applied Psychology*, 100(5), 1511–1526. doi:10.1037/a0038909.
- Lamotte, M., Chakroun, N., Droit-Volet, S. ve Izaute, M. (2014). Metacognitive questionnaire on time: Feeling of the passage of time. *Timing & Time Perception*, 2, 339–359.
- Landau, S.F. (1976). Delinquency, institutionalization, and time orientation. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 44, 745–759.
- Lang, F.R. ve Carstensen, L.L. (2002). Time counts: Future time perspective, goals, and social relationships. *Psychology and Aging*, 17(1), 125–139. doi:10.1037/0882-7974.17.1.125.
- Laran, J. (2010). Choosing your future: Temporal distance and the balance between self-control and indulgence. *Journal of Consumer Research*, 36, 1002-1015. doi:10.1-086/64380.
- Lasane, T.P. ve Jones, J.M. (1999). Temporal orientation and goal-setting: The mediating properties of a motivational self. *Journal of Social Behavior and Personality*, 14, 31–44.
- Lawler, E. (1990). *Strategic pay: Aligning organizational strategies and pay systems*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Leiter, M.P. (1991). Coping patterns as predictors of burnout: The function of control and escapist coping patterns. *Journal of Organizational behavior*, 12(2), 123-144.
- Leiter, M.P. (1993). Burnout as developmental process: consideration of models. In W. B. Schaufeli, C. Maslach and T. Marek (eds). *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*, (ss. 237–250). Washington, DC: Taylor & Francis.
- Leiter, M.P. (2003). *Areas of Worklife Survey Manual, Third Edition, Centre for Organizational Research and Development*, Wolfville, NS, Canada.
- Leiter, M.P. ve Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 297-308.
- Lennings, C.L., Burns, A.M. ve Cooney, G. (1998). The profiles of time perspective and personality: Developmental considerations. *The Journal of Psychology*, 132, 629–641.

- Lewin, J.E. ve Sager, J.K. (2007). A process model of burnout among salespeople: Some new thoughts. *Journal of Business Research*, 60(12), 1216–1224.
- Lewin, K. (1939). Field theory and experiment in social psychology: concepts and methods. *Am. J. Sociol.* 44, 868–896. doi:10.1086/218177.
- Lewin, K. (1942). Time perspective and morale. In G. Lewin (Ed.), *Resolving social conflicts* (ss. 103–124). New York: Harper.
- Lewin, K. (1951). *Field theory in the social sciences: Selected theoretical papers*. New York: Harper.
- Locke, E.A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-336.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In Dunnette, M.D. (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago, IL: Rand-McNally.
- Lomranz, J., Shmotkin, D. ve Katznelson, D. (1983). Coherence as a measure of future time perspective in children and its relationship to delay of gratification and social class. *International Journal of Psychology*, 18, 407-413 doi:10.1080/00207598308247490.
- Lories, G., Dardenne, B. ve Yzerbyt, V.Y. (1998). From social cognition to metacognition. In V. Y. Yzerbyt, G. Lories, & B. Dardenne (Eds.), *Metacognition: Cognitive and social dimensions* (ss. 1–15). London: Sage.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*, 3. Baskı. New York: McGraw Hill.
- Luthans, F. (2006). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hil.
- Ma, S. ve Surya, A. (2016). Two Factor Theory of Motivation and Satisfaction: An Empirical Verification. *Annals of Data Science*, 3, 155-173. doi:10.1007/s40745-016-0077-9.
- Maarel. H.V.D. (2011). *Occupational future time perspective in the work organization*, (Master's Thesis), Tilburg: Tilburg University.
- Mackenzie, R.A. (1972). *The time trap: Managing your way out*. New York, NY: Amacom,
- Mahon, N. E. ve Yarcheski, T.J. (1994). Future time perspective and positive health practices in adolescents. *Perceptual and Motor Skills*, 79, 395-398. doi:10.2466/pms.1994.79.1.395.
- March, J.G. ve Simon, H.A. (1958). *Organizations*. New York: Wiley.

- Mark, G.M. ve Smith, A.P. (2008). Stress Models: A Review and Suggested New Direction. In J. Houdmont, & S. Leka (Eds.), *Occupational Health Psychology: European Perspectives on Research, Education and Practice*, (ss. 111-144). EA-OHP Series. Nottingham: Nottingham University Press.
- Marko, K.W. ve Savickas, M.L. (1998). Effectiveness of a career time perspective intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 106-119. doi:10.1006/jvbe.1996.1566.
- Markovits, Y., Boer, D. ve van Dick, R. (2014). Economic crisis and the employee: The effects of economic crisis on employee job satisfaction, commitment, and self-regulation. *European Management Journal*, 32(3), 413-422. doi:10.1016/j.emj.2013.09.005.
- Martin, T.N. (1979). A Contextual Model of Employee Turnover Intentions. *Academy of Management Journal*, 22(2), 313-324.
- Maslach, C. (1976). Burned-out. *Human Behavior*, 5(9), 16-22.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The Cost of Caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Maslach, C. (1993). Burnout: A multidimensional perspective. In W. B. Schaufeli, C. Maslach ve T. Marek (Eds.), *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*, (ss. 19-32). Washington, DC: Taylor & Francis.
- Maslach, C. ve Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, 7(1), 63-74.
- Maslach, C. ve Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C. ve Jackson, S.E. (1985). The role of sex and family variables in burnout. *Sex roles*, 12(7-8), 837-851.
- Maslach, C. ve Jackson, S.E. (1986). *MBI: Maslach Burnout Inventory; Manual Research Edition*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. ve Leiter, M.P. (1997). *The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to do about It*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. ve Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Maslach, C., ve Schaufeli, W.B. (1993). Historical and conceptual development of burnout. In W. B. Schaufeli, C. Maslach ve T. Marek (Eds.), *Professional*

- burnout: Recent developments in theory and research*, (ss. 1–16). Washington, DC: Taylor ve Francis.
- Maslow, A.H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.doi:10.1037/h0054346.
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and personality*. Usa: Harper&Row.
- Maslow, A.H. (1987). *Motivation and personality*, Third Edition. Harper & Row Publishers.
- Maslow, A.H. (2000). *The Maslow Business Reader*. New York: John Wiley & Sons.
- Mathieu, J.E. ve Zajac, D.M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Mauno, S., De Cuyper, N., Kinnunen, U., Ruokolainen, M., Rantanen, J. ve Mäkikangas, A. (2015). The prospective effects of work–family conflict and enrichment on job exhaustion and turnover intentions: comparing long-term temporary vs. permanent workers across three waves. *Work and Stress*, 29(1), 75–94. doi:10.1080/02678373.2014.1003997.
- Maurer, T.J., Weiss, E.M. ve Barbeite, F.G. (2003). A model of involvement in work-related learning and development activity: The effects of individual, situational, motivational, and age variables. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 707-724.
- Mayer, J.D. ve Gaschke, Y.N. (1988). The experience and meta-experience of mood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55(1), 102–111.
- McCullough, J.B. (2012). The influence of positive psychological factors on small business owners’ retirement planning activities. *Financial Services Review*, 21, 1-18. Erişim adresi: http://66.147.244.54/~acadenf9/wp-content/uploads/2013/10/FSR_V21.pdf.
- McGrath, J.E. ve Tschan, F. (2004). *Temporal matters in social psychology: Examining the role of time in the lives of groups and individuals*. Washington D.C.: American Psychological Association.
- McGrath, J.E.ve Kelly, J.R. (1986). *Time and human interaction: Toward a social psychology of time*. New York, NY: Guilford Press.
- McGraw-Hill Encyclopedia of Science & Technology. (1997). Erişim adresi: <https://books.google.com.tr/books?id=RChYAAAAMAAJ>.

- McInerney, D.M. (2004). A discussion of future time perspective. *Educational Psychology Review*, 16, 141–151. doi:10.1023/B:EDPR.0000026610.18125.a3.
- McNall, L.A., Scott, L.D. ve Nicklin, J.M. (2015). Do positive affectivity and boundary preferences matter for work-family enrichment? A study of human service workers. *Journal of occupational health psychology*, 20(1), 93–104. doi:10.1037/a0038165.
- Mello, Z.R. ve Swanson, D.P. (2007). Gender differences in African American adolescents' personal, educational, and occupational expectations and perceptions of neighborhood quality. *Journal of Black Psychology*, 33(2), 150–168. doi:10.1177/0095798407299514.
- Mello, Z.R. ve Worrell, F.C. (2006). The relationship of time perspective to age, gender, and academic achievement among academically talented adolescents. *Journal for the Education of the Gifted*, 29(3), 271–289. doi:10.1177/016235320602900302.
- Mello, Z.R. ve Worrell, F.C. (2007). *The Adolescent Time Perspective Inventory-English*. Unpublished scale, Berkeley: University of California.
- Mello, Z.R. ve Worrell, F.C. (2010). *The adolescent time inventory: Preliminary technical manual*. Berkeley: Colorado Springs, CO.
- Mello, Z.R. ve Worrell, F.C. (2015). The past, the present, and the future: A conceptual model of time perspective in adolescence. In M. Stolarski, N. Fieulaine, & W. van Beek (Eds.), *Time perspective theory; Review, research and application: Essays in honor of Philip G. Zimbardo*, (ss. 115–129). Springer International Publishing AG.
- Mello, Z.R., Finan, L.J. ve Worrell, F.C. (2013). Introducing an instrument to assess time orientation and time relation in adolescents. *Journal of Adolescence*, 36, 551–563. doi:10.1016/j.adolescence.2013.03.005.
- Mello, Z.R., Worrell, F.C. ve Andretta, J.R. (2009). Variation in how frequently adolescents think about the past, the present, and the future in relation to academic achievement. *Research on Child and Adolescent Development*, 2, 173–183.
- Metcalfe, J.E. ve Shimamura, A.P. (1994). *Metacognition: Knowing about knowing*. Cambridge, MA: The MIT Press.
- Meyer, J.P. (2009). Commitment in a changing world of work. In H. J. Klein, T. E. Becker, & J. P. Meyer (Eds.) *Commitment in organizations: Accumulated wisdom*

- and new directions, (ss. 37–68). Florence, KY: Routledge/Taylor and Francis Group.
- Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (1991). ‘A three-component conceptualization of organizational commitment’, *Human Resources Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J.P. ve Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace. Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299–326.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L. ve Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of vocational behavior*, 61(1), 20-52.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Jackson, T.A., McInnis, K.J., Maltin, E.R. ve Sheppard, L. (2012). Affective, normative, and continuance commitment levels across cultures: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 225– 245.
- Miner, J.B. ve Miner, M.G. (1977). *Personnel and industrial relations: A managerial approach*. New York, NY: Macmillan Publishing Co, Inc.
- Mirvis, P.H. ve Lawler, E.E. (1977). Measuring the financial impact of employee attitudes. *Journal of Applied. Psychology*, 62(1), 1-8.
- Mishra, P.K. (2013). Job satisfaction. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 14(5), 45-54. doi:10.9790/1959-1454554.
- Mitchell, T.R. ve Larson J.R, (1987), “*People in Organizations: An Introduction to Organizational Behavior*”, Third Edition, Singapore: McGraw- Hill.
- Mobley, W.H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240.
- Mobley, W.H. (1982). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *The Academy of Management Review*, 7(1), 111-116.
- Mobley, W.H., Griffeth, R.W., Hand, H.H. ve Meglino, B.M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86, 493-522.
- Mobley, W.H., Horner, S.O. ve Hollingsworth, A.T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414.
- Moorhead, G. ve Griffin, R.W. (1989). *Organizational behavior*. Usa: Mifflen.

- Morris, T., Lydka, H. ve O’Creavy, F. (1993). Can commitment be managed? A longitudinal analysis of employee commitment and human resource policies. *Human Resource Management Journal*, 3(3), 21-42.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. ve Steers, R. (1982). Organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. San Diego, CA: Academic Press.
- Mullins, L.J. (2005). *Management and Organisational Behaviour*, 7th Edition. Harlow: Prentice Hall/Financial Times.
- Nagy, N., Johnston, C.S. ve Hirschi, A. (2019). Do we act as old as we feel? An examination of subjective age and job crafting behaviour of late career employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 373–383.
- Nakip, M. (2003). *Pazarlama Araştırmaları, Teknikler ve (SPSS Destekli) Uygulamalar*, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- National Business Research Institute (NBRI). (2007). Managing job satisfaction (Special Report, 1–2).
- Nelson, T. O. ve Narens, L. (1990). Metamemory: A theoretical framework and new findings. *The Psychology of Learning and Motivation*, 26, 125–141.
- Nelson, T. O. ve Narens, L. (1994). Why investigate metacognition? In J. Metcalfe & A. Shimamura (Eds.), *Metacognition: Knowing about knowing*, (ss. 1–25). Cambridge, MA: MIT.
- Newhard, M.L. (2012). Burnout. In Rothwell, W. J. ve Prescott, R. K. (Eds.). *The Encyclopedia of Human Resource Management: Short Entries*, (ss.75-82). San Francisco: John Wiley & Sons.
- Norman, E. ve Furnes, B. (2016). The concept of “Metaemotion”: What is there to learn from research on metacognition? *Emotion Review*, 8(2), 187–193.
- Nunnally, J.C. ve Bernstein, I.H. (1994). The Assessment of Reliability. *Psychometric Theory*, 3, 248-292.
- Nurmi, J.E. (1989). Development of orientation to the future during early adolescence: A four-year longitudinal study and two cross-sectional comparisons. *International Journal of Psychology*, 24, 195–214.
- Nurmi, J.E. (1991). How do adolescents see their future? A review of the development of future orientation and planning. *Developmental Review*, 11, 1–59.

- Nuttin, J. R. ve Lens, W. (1985). *Future time perspective and motivation: Theory and research method*. Leuven: Leuven University Press & Lawrence Erlbaum.
- Nuttin, J.R. ve Lens, W. (2014). *Future time perspective and motivation: Theory and research method*, Second Edition, London: Psychology Press.
- O'Reilly, C. ve Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 492–499.
- Okpara, J.O. (2004). Personal characteristics as predictors of job satisfaction: An exploratory study of IT managers in a developing economy. *Information Technology and People*, 17(3), 327–338.
- Oner, B. (2000). Future time orientation in relation to relationships with the opposite sex. *The Journal of Psychology*, 134, 306-314. doi:10.1080/00223980009598234.
- Oner, B. (2001). Factors predicting future time orientation for romantic relationships with the opposite sex. *The Journal of Psychology*, 135, 430-438. doi:10.1080/00223980109603709.
- Oostrom, J.K., Pennings, M. ve Bal, P.M. (2016). How do idiosyncratic deals contribute to the employability of older workers? *Career Development International*, 21(2), 176–192. doi:10.1108/CDI-08-2015-0112.
- Oral, S. ve Kuşluyan, Z. (1997). Motivasyon konusunda oluşturulan yaklaşımlar ve işletmelerde motivasyonu arttırmaya yönelik olarak kullanılan araçlar. *Verimlilik Dergisi*. 3(3), 93-116.
- Ornstein, R.E. (1970). *On the experience of time*. Baltimore: Penguin Books.
- Örücü, E. ve Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: güney afrika cumhuriyetinde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/mkusbed/issue/19550/208187>.
- Park, I.J. ve Jung, H. (2015). Relationships among future time perspective, career and organizational commitment, occupational self-efficacy, and turnover intention. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 43(9), 1547–1562. doi:10.2224/sbp.2015.43.9.1547.
- Passing, D. (2003). Future time span as a cognitive skill in future studies. *Futures Research Quarterly*, 19(4), 27-47.

- Peetsma, T. ve van der Veen, I. (2011). Relations between the development of future time perspective in three life domains, investment in learning, and academic achievement. *Learning and Instruction*, 21(3), 481–494. doi:10.1016/j.learninstruc. 2010.08.001.
- Peetsma, T.T.D. (2000). Future time perspective as a predictor of school investment. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 44(2), 179–194.
- Peter, J.P. (1981). Construct validity: A review of basic issues and marketing practices. *Journal of Marketing Research*, 18(2), 133-145.
- Petry, N.M., Bickel, W.K. ve Arnett, M. (1998). Shortened time horizons and insensitivity to future consequences in heroin addicts. *Addiction*, 93, 729-738. doi:10.1046/j.1360-0443.1998.9357298.x.
- Pettman, B.D. (1973). Some factors influencing labor turnover: A review of the literature. *Industrial Relations Journal*. 4(3), 43-61.
- Philipp, S.F. (1992). Time orientation and participation in leisure activities. *Perceptual and Motor Skills*, 75, 659-664. doi:10.2466/pms.1992.75.2.659.
- Pines, A. ve Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. Free Press.
- Pines, A. ve Kafry, D. (1982). Coping with burnout. In J. W. Jones (Ed.). *The burnout syndrome: Current research, theory, interventions*, (ss 139-150). Park Ridge, IL: London House.
- Pines, A. ve Keinan, G. (2005). Stress and burnout: The significant difference. *Personality and Individual Differences*, 39, 625–635.
- Pines, A. ve Maslach, C. (1978). Characteristics of staff burnout in mental health settings. *Hospital & Community Psychiatry*, 29(4), 233–237.
- Pines, A. ve Maslach, C. (1980). Combatting staff burnout in a day care center: A case study. *Child Youth Care Forum*, 9, 5–16. doi:10.1007/BF01555032.
- Porter, L.W. ve Steers, R.M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2), 151- 176.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. ve Boulian, P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psycholog*, 59(5). 603-609.
- Price, H. (1996). *Time's arrow and Archimedes' point: New directions for the physics of time*. New York: Oxford University Press.
- Price, J.L. (1977). *The study of turnover*. Ames, Iowa: Iowa State University Press.

- Price, J.L. (1997). Handbook of organizational measurement. *International Journal of Manpower*, 18(4/5/6), 305-558. doi:10.1108/01437729710182260.
- Price, J.L. ve Mueller, C.W. (1986). *Absenteeism and turnover among hospital employees*. Connecticut: JAI Press.
- Priestly, J.B. (1968). *Man and time*. New York: Dell.
- Profili, S., Sammarra, A. ve Innocenti, L. (2017). Exploring organisational citizenship behaviour through the lens of age. *International Journal of Business Administration*, 8(1), 22–32. doi:10.5430/ijba.v8n1p22.
- Purvanova, R.K. ve Muros, J.P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 168–185. doi:10.1016/j.jvb.2010.04.006.
- Qian, J., Lin, X., Han, Z.R., Tian, B., Chen, G.Z. ve Wang, H. (2015). The impact of future time orientation on employees' feedback-seeking behavior from supervisors and co-workers: the mediating role of psychological ownership. *Journal of Management & Organization*, 21(3), 336–349. doi:10.1017/jmo.2014.78.
- Rahman, W. ve Nas, Z. (2013). Employee development and turnover intention: Theory validation through empirical data from universities in Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *European Journal of Training and Development*, 37(6), 4-14.
- Rakowski, W. (1979). Future time perspective in later adulthood: Review and research directions. *Experimental Aging Research*, 5(1), 43–88. doi:10.1080/03610737908257187.
- Randall, K.J. (2007). Examining the relationship between burnout and age among Anglican clergy in England and Wales, *Mental Health, Religion & Culture*, 10(1), 39-46. doi:10.1080/13674670601012303.
- Raymo, J.M. ve Sweeney, M.M. (2006). Work–family conflict and retirement preferences. *The Journals of Gerontology: Series B*, 61(3), 161–169. doi:10.1093/geronb/61.3.S161.
- Raynor, J.O. ve Entin, E.E. (1982). *Motivation, career striving, and aging*. New York, NY: Hemisphere.
- Reçica, L. (2017). *Örgüte Güven, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Bir Araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Rhoades, L. ve Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. doi:10.1037/0021-9010.87.4.698.
- Robbins, S. P. (1998). *Organizational behavior: concepts, controversies, applications*, 8th Edition, Upper Saddle River (N.J.): Prentice-Hall.
- Robbins, S.P. (1996). *Organizational behavior: concepts, controversies and applications*, 7th Edition, Englewood Cliffs (N.J.): Prentice-Hall.
- Robbins, S.P. (2005). *Organizational Behavior*, 11th Edition, New Jersey: Pearson Education Inc.
- Robbins, S.P. ve Judge, T.A. (2007). *Organizational behavior*, 12th Edition, Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S.P. ve Judge, T.A. (2013) *Organizational Behavior*. 15th Edition, Boston: Pearson.
- Robie, C.A., Ryan, M., Schmieder, R.A., Para, L.F. ve Smith, P. (1998). The relation between job level and job satisfaction. *Group and Organization Management*, 23(4), 470-495.
- Roos, W. (2005). *The Relationship Between Employee Motivation, Job Satisfaction and Corporate Culture*, Master of Science, Department of Psychology, University of South Africa.
- Rotter, J.B. (1954). *Social learning and clinical psychology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Rudolph, C.W., Kooij, D., Rauvola, R.S. ve Zacher, H. (2018). Occupational future time perspective: A meta-analysis of antecedents and outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 39(2), 229-248. doi:10.1002/job.2264.
- Ruokolainen, M. (2011). *Do Organizational and Job-related factors relate to organizational commitment? A mixed methodology study of the associations. university of jyväskylä. jyväskylä studies in education*, Psychology and Social Research. Academic dissertation.
- Rusbult, C.E. ve Farrell, D. (1983). A longitudinal test of the investment model: The impact on job satisfaction, job commitment, and turnover of variations in rewards, costs, alternatives, and investments. *Journal of Applied Psychology*, 68(3), 429-438.

- Rylander, D.H. (2003). Changes in organizational commitment for sales force newcomers: An exploratory look at early employment influences. *The Proceedings of the Annual Meeting of the Association of Collegiate Marketing Educators. Advances in Marketing*, 140–146.
- Salonen, P., Vauras, M. ve Efklides, A. (2005). Social interaction-what can it tell us about metacognition and coregulation in learning? *European Psychologist*, 10(3), 199–208.
- Sanderson, P. (2003). *The relationship between empowerment and turnover intentions in a structured environment: An assessment of the Navy's Medical Service Corps*. UMI Dissertation Services. Regent University, School of Leadership Studies.
- Savalei, V. ve Bentler, P. (2006). Structural equation modeling. In R. Grover, & M. Vriens (Eds.), *The handbook of marketing research: Uses, misuses, and future advances* (ss. 330-364). SAGE Publications, Inc.
- Savickas, M.L. (1991). The meaning of work and love: Career issues and interventions. *The Career Development Quarterly*, 39, 315-324. doi:10.1002/j.2161-0045.1991.tb00299.x.
- Schappe, S.P. (1998). The influence of job satisfaction, organizational commitment, and fairness perceptions on organizational citizenship behavior. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 132(3), 277–290. doi:10.1080/00223989809599167.
- Schaufeli, W.B. ve Buunk, B.P. (2003). Burnout: an overview of 25 years of research in theorizing. In M. J. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.). *The handbook of work and health psychology*, (ss. 383-425). Chichester: Wiley.
- Schaufeli, W.B. ve Enzmann, D. (1998). *The Burnout Companion to Study and Research: A Critical Analysis*. London: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W.B. ve Greenglass, E.R. (2001). Introduction to Special Issue on Burnout and Health. *Psychology & Health*, 16(5), 501-510.
- Schermelleh-Engel, K., Müller, H. ve Moosbrugger, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models. *Methods of Psychological Research*, 8(2), 23–74.
- Schmitt, A., Gielnik, M.M., Zacher, H. ve Klemann, D.K. (2013a). The motivational benefits of specific versus general optimism. *The Journal of Positive Psychology*, 8(5), 425–434. doi:10.1080/17439760.2013.820338.

- Schmitt, A., Zacher, H., ve de Lange, A.H. (2013b). Focus on opportunities as a boundary condition of the relationship between job control and work engagement: A multi-sample, multi-method study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(5), 505–519. doi:10.1080/1359432X.2012.698055.
- Seginer, R. (2001). Emotional distress, personal resources and developmental tasks: Personality correlates of adolescent future orientation. *Special Issue: School of Education 25th anniversary*, 5, 7–44.
- Seginer, R. (2009). *Future Orientation: A Conceptual Framework*. In: *Future Orientation. The Springer Series on Human Exceptionality*. Boston, MA: Springer.
- Seginer, R. ve Noyman, M.S. (2005). Future orientation, identity and intimacy: Their relations in emerging adulthood. *European Journal of Developmental Psychology*, 2, 17–37.
- Seginer, R., Nurmi, J.E. ve Poole, M. (1991). *Adolescent future orientation in cross-cultural perspectives*. Paper presented in the 11th meeting of International Society for the Study of Behavioral Development. Minneapolis, MN.
- Seginer, R., Vermulst, A. ve Shoyer, S. (2004). The indirect link between perceived parenting and adolescent future orientation: A multiple-step analysis. *International Journal of Behavioral Development*, 28, 365–378.
- Seijts, G.H. (1998). The importance of future time perspective in theories of work motivation. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 132, 154–168. doi:10.1080/00223989809599156.
- Settersten, R.A. ve Mayer, K.U. (1997). The measurement of age, age structuring and the life course. *Annual Review of Sociology*, 23(1), 233–261. doi:10.1146/annurev.soc.23.1.233.
- Shahid, A. ve Azhar, S.M. (2013). Gaining employee commitment: Linking to organizational effectiveness. *Journal of Management Research*, 5(1), 250–268.
- Shaw, J.D., Delery, J.E., Jenkins, G.D. ve Gupta, N. (1988). An organization level analysis of voluntary and involuntary turnover. *Academy of Management Journal*, 41(5), 511–525. doi:10.5465/256939.
- Shim, M. (2010). Factors influencing child welfare employee's turnover: Focusing on organizational culture and climate. *Children and Youth Services Review*, 32, 847–856.

- Shimamura, A.P. (2000). Toward a cognitive neuroscience of metacognition. *Consciousness and Cognition*, 9, 313–323.
- Shipley, B. (1997). Exploratory path analysis with applications in ecology and evolution. *The American Naturalist*, 149(6), 1113-1138.
- Shipp, A.J., Edwards, J.R. ve Lambert, L.S. (2009). Conceptualization and measurement of temporal focus: The subjective experience of the past, present, and future. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 110(1), 1–22.
- Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*, (ss. 25–48). John Wiley & Sons.
- Shmerlina, I. (2015). Features of the sense of age identity in older age. *Sociological Research*, 54, 203-219. doi:10.1080/10610154.2015.1098347.
- Sia, S.K., Sahoo, B.C. ve Duari, P. (2015). Gender discrimination and work engagement: Moderating role of future time perspective. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 2(1), 58–84. doi:10.1177/2322093715577443.
- Siebert, D.C. (2006). Personal and occupational factors in burnout among practicing social workers: Implications for researchers, practitioners, and managers. *Journal of Social Service Research*, 32(2), 25-44.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27–41. doi:10.1037//1076-8998.1.1.27.
- Simons, J., Dewitte, S. ve Lens, W. (2003). “Don’t do it for me. Do it for yourself!” stressing the personal relevance enhances motivation in physical education. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 25, 145–160.
- Smith, P.C., Kendall, L.M. ve Hulin, C.L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago, IL: Rand McNally & Company.
- Somers, M. ve Birnbaum, D. (2000). Exploring the relationship between commitment profiles and work attitudes, employee withdrawal and job performance. *Public Personnel Management*, 29(3), 353-365.
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Spector, P.E. (1998). A control theory of the job stress process. In C. L. Cooper (Eds.). *Theories of organizational stress* (ss. 153-169). Oxford: Oxford University Press.

- Stage, F., Carter, H. ve Nora, A. (2004). Path Analysis: An Introduction and Analysis of a Decade of Research. *Journal of Educational Research*, 98(1), 5–13. doi:10.3200/JOER.98.1.5-13.
- Staw, B.M. (1980). The consequences of turnover. *Journal of Occupational Behaviour*, 1, 253-273.
- Staw, B.M. ve Oldham, G. (1978). Reconsidering our dependent variables: A critique and empirical study. *The Academy of Management Journal*, 21(4), 539-559.
- Stein, K.B., Sarbin, T.R. ve Kulik, J.A. (1968). Future time perspective: Its relation to the socialization process and the delinquent role. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 32, 257-264. doi:10.1037/h0025923.
- Stoelting, R. (2002). Structural equation modeling/path analysis. Erişim adresi: <http://userwww.sfsu.edu/efc/classes/biol710/path/SEMwebpage.htm>.
- Stolarski, M. (2016). Not restricted by their personality: Balanced time perspective moderates well-established relationships between personality traits and well-being. *Personality and Individual Differences*, 100, 140–144.
- Stolarski, M. ve Witowska, J. (2017). Balancing One's Own Time Perspective from Aerial View: Metacognitive Processes in Temporal Framing. In: Kostić A. and Chadee, D. (Eds.), *Time Perspective* (ss.117-141). London: Palgrave Macmillan.
- Stolarski, M., Bitner, J. ve Zimbardo, P. G. (2011). Time perspective, emotional intelligence and discounting of delayed awards. *Time and Society*, 20, 346–363.
- Stolarski, M., Fieulaine, N. ve van Beek, W. (Eds.). (2015). *Time perspective theory: Review, research and application*. Switzerland: Springer.
- Stolarski, M., Wiberg, B. ve Osin, E. (2015). Assessing temporal harmony: The issue of a balanced time perspective. In M. Stolarski, N. Fieulaine, & W. Van Beek (Eds.), *Time perspective theory; Review, research and application*, (ss. 57–71). Switzerland: Springer International Publishing.
- Stoner, J. (1978). *Management*, Englewoods Cliffs: Prentice-Hall Inc.
- Strathman, A., Gleicher, F., Boninger, D. S. ve Edwards, C.S. (1994). The consideration of future consequences: Weighing immediate and distant outcomes of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 742–752.
- Sucala, M., Stefan, S., Szentagotai-Tatar, A. ve David, D. (2010). Time flies when you expect to have fun. An experimental investigation of the relationship between

- expectancies and the perception of time progression. *Cognition, Brain, Behavior. An Interdisciplinary Journal*, 14, 231-241.
- Suddendorf, T. ve Corballis, M.C. (2007). The evolution of foresight: What is mental time travel and is it unique to humans? *Behavioral and Brain Science*, 30, 299-313.
- Sujdak, E.J. (2002). *An investigation of the correlation of job satisfaction, organizational commitment, perceived job opportunity, organizational communications, job search behavior, and the intent to turnover in IT professionals*, Nova Southeastern University.
- Susskind, A.M., Borchgrevink, C.P., Kacmar, K.M. ve Brymer, R.A. (2000). Customer service employees' behavioral intentions and attitudes: An examination of construct validity and a path model. *The International Journal of Hospitality Management*, 19(1), 53–77.
- Suto, M. ve Frank, G. (1994). Future time perspective and daily occupations of persons with chronic schizophrenia in a board and care home. *American Journal of Occupational Therapy*, 48, 7-18.
- Sürgevil, O. (2006). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu, tükenmişlikle mücadele teknikleri*. 1. Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Şimşek, Ö.F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Yayınevi.
- Tabachnick, B.G. ve Fidell, L.S. (2007). *Using multivariate statistics*, 5th Edition. Allyn & Bacon/Pearson Education.
- Tarricone, P. (2011). *The taxonomy of metacognition*. Hove, UK: Psychology Press.
- Tehan, J.E. (1957). Future time perspective, optimism, and academic achievement. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 57, 379–380. doi:10.1037/h0042296.
- Tett, R.P. ve Meyer, J.P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-293.
- Thrasher, G.R., Zabel, K., Wynne, K. ve Baltes, B.B. (2015). The importance of workplace motives in understanding work-family issues for older workers. *Work Aging Retirement*, 2(1), 1–11. doi:10.1093/workar/wav021.

- Tietjen, M. ve Myers, R. (1998). Motivation and Job Satisfaction. *Management Decision*, 36(4), 226-231.
- Topa, G. ve Zacher, H. (2018). Occupational future time perspective: Psychometric properties of a Spanish scale. *Frontiers in Psychology*, 9, 1-9. doi:10.3389/fpsyg.2018.02237.
- Treadway, D.C., Breland, J.W., Adams, G.L., Duke, A.B. ve Williams, L.A. (2010). The interactive effects of political skill and future time perspective on career and community networking behavior. *Social Networks*, 32(2), 138–147. doi:10.1016/j.socnet.2009.09.004.
- Treadway, D.C., Duke, A.B., Perrewé, P.L., Breland, J.W. ve Goodman, J.M. (2011). Time may change me: The impact of future time perspective on the relationship between work–family demands and employee commitment. *Journal of Applied Social Psychology*, 41(7), 1659–1679. doi:10.1111/j.1559-1816.2011.00777.x.
- Trommsdorff, G. (1983). Future orientation and socialization. *International Journal of Psychology*, 18, 381–406.
- Tuggle, F.D. (1978). An analysis of employee turnover. *Behavioral Science*, 23(1), 32–37. doi:10.1002/bs.3830230105.
- Tuncer, M. (2011). Yükseköğretim gençliğinin gelecek beklentileri üzerine bir araştırma. *Electronic Turkish Studies*, 6(2), 935-948.
- Tweed, R.G. ve Conway, L.G. (2006). Coping Strategies and Culturally Influenced Beliefs about the World. In: Wong P.T.P. and Wong L.C.J. (Eds.). *Handbook of Multicultural Perspectives on Stress and Coping. International and Cultural Psychology*. Boston, MA: Springer.
- Üresin, T. (2009). *Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Vandenberg, J.R. ve Nelson, J.B. (1999). Disaggregates the motives underlying turnover intentions: When do intentions predict turnover behavior. *Human Relations*, 52(10), 1340-1352.
- Venugopalan, O. (2007). *Maslow's theory of motivation its relevance and application among non-managerial employees of selected public and private sector undertakings in Kerala*. (PHD Thesis). University of Calicut Department of Commerce & Management Studies.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley.

- Waite, L.J. ve Joyner, K. (2001). Emotional satisfaction and physical pleasure in sexual unions: Time horizon, sexual behavior, and sexual exclusivity. *Journal of Marriage and Family*, 63, 247-264. doi:10.1111/j.1741-3737.2001.00247.x.
- Wallace, M. (1956). Future time perspective in schizophrenia. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 52(2), 240–245. doi:10.1037/h0039899.
- Wasti, A.S. (1999). *Organizational Commitment in a Collectivist Culture: The Case of Turkey*. (Doktora Tezi), Urban-Illinois: University of Illionis.
- Wasti, S.A. ve Can, Ö. (2008). Affective and normative commitment to organization, supervisor, and coworkers: Do collectivist values matter? *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 404–413.
- Wayne, J.H., Randel, A.E. ve Stevens, J. (2006). The role of identity and work-family support in work-family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 445–461. doi:10.1016/j.jvb.2006.07.002.
- Wearden, J.H. (2005). *The wrong tree: Time perception and time experience in the elderly*. In J. Duncan, L. Phillips, & P. McLeod (Eds.), *Measuring the mind: Speed, age, and control* (ss. 137-158). Oxford: Oxford University Press.
- Weibo, Z., Kaur, S. ve Jun, W. (2010). New development of organizational commitment: A critical review (1960 - 2009). *African Journal of Business Management*, 4(1), 12–20.
- Weikamp, J.G. ve Göritz, A.S. (2015). How stable Is occupational future time perspective over time? A six-wave study across 4 years. *Work, Aging and Retirement*, 1(4), 369–381. doi:10.1093/workar/wav002.
- Weikamp, J.G. ve Göritz, A.S. (2016). Organizational citizenship behaviour and job satisfaction: The impact of occupational future time perspective. *Human Relations*, 69(11), 2091–2115. doi:10.1177/0018726716633512.
- Wiberg, B., Sircova, A., Wiberg, M. ve Carelli, M.G. (2017). Balanced time perspective: Developing empirical profile and exploring its stability over time. In: Kostić, A. & Chadee, D. (Eds.), *Time Perspective* (ss. 63-95). London: Palgrave Macmillan.
- Williamson, I.O., Burnett, M.F. ve Bartol, K.M. (2009). The interactive effect of collectivism and organizational rewards on affective organizational commitment. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 16(1), 28–43.
- Wollack, S., Goodale, J.G. ve Wijting, J.P. (1971). Development of the survey of work values. *Journal of Applied psychology*. 55(4), 331-338.

- Worrell, F.C. ve Mello, Z.R. (2007). Reliability and validity of Zimbardo Time Perspective Inventory scores in academically talented adolescents. *Educational and Psychological Measurement*, 67, 487–504. doi:10.1177/0013164406296985.
- Worrell, F.C., Mello, Z.R. ve Buhl, M. (2013). Introducing English and German versions of the Adolescent Time Attitude Scale (ATAS). *Assessment*, 20, 496–510. doi:10.1177/1073191110396202.
- Worrell, T.G. (2004). *School Psychologists' Job Satisfaction: Ten Years Later*, (Doktora Tezi), Blacksburg, Virginia: Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Wright, P.M., Gardner, T.M., Moynihan, L.M. ve Allen, M.R. (2005). The relationship between HR practices and firm performance: Examining causal order. *Personnel psychology*, 58(2), 409–446.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E. ve Schaufeli, W.B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. doi:10.1037/1072-5245.14.2.121.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2011). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*, 3. Baskı. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yeung, D.Y., Fung, H.H. ve Chan, D.K.S. (2013). Positive effect of social work-related values on work outcomes: The moderating role of age and work situation. *Journals of Gerontology, Series B, Psychological Sciences and Social Sciences*, 70(2), 233–244. doi:10.1093/geronb/gbt094.
- Yücel, G.E. (2019). *Motivation and Job Satisfaction of Architects in Turkey*, (PhD Thesis), Middle East Technical University.
- Zacher, H. (2013). Older job seekers' job search intensity: The interplay of proactive personality, age and occupational future time perspective. *Ageing & Society*, 33(7), 1139–1166. doi:10.1017/S0144686X12000451.
- Zacher, H. ve de Lange, A.H. (2011). Relations between chronic regulatory focus and future time perspective: Results of a cross-lagged structural equation model. *Personality and Individual Differences*, 50(8), 1255–1260. doi:10.1016/j.paid.2011.02.020.
- Zacher, H. ve Frese, M. (2009). Remaining time and opportunities at work: Relationships between age, work characteristics, and occupational future time perspective. *Psychology and Aging*, 24(2), 487–493. doi:10.1037/a0015425.

- Zacher, H. ve Frese, M. (2011). Maintaining a focus on opportunities at work: The interplay between age, job complexity, and the use of selection, optimization, and compensation strategies. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 291–318. doi:10.1002/job.683.
- Zacher, H. ve Yang, J. (2016). Organizational climate for successful aging. *Frontiers in Psychology*, 7, Article 1007. doi:10.3389/fpsyg.2016.01007.
- Zacher, H., Heusner, S., Schmitz, M., Zwierzanska, M.M. ve Frese, M. (2010). Focus on opportunities as a mediator of the relationships between age, job complexity, and work performance. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 374–386. doi:10.1016/j.jvb.2009.09.001.
- Zalatan, A. (1996). The determinants of planning time in vacation travel. *Tourism Management*, 17, 123–131. doi:10.1016/0261-5177(95)00115-8.
- Zaniboni, S. (2015). The interaction between older workers' personal resources and perceived age discrimination affects the desired retirement age and the expected adjustment. *Work, Aging and Retirement*, 1(3), 266–273.
- Zaniboni, S., Truxillo, D.M. ve Fraccaroli, F. (2013). Differential effects of task variety and skill variety on burnout and turnover intentions for older and younger workers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(3), 306–317. doi:10.1080/1359432X.2013.782288.
- Zhang, J.W., Howell, R.T. ve Stolarski, M. (2013). Comparing three methods to measure a balanced time perspective: The relationship between a balanced time perspective and subjective well-being. *Journal of Happiness Studies*, 14(1), 169–184.
- Zimbardo, P. G. ve Boyd, J.N. (2015). Putting time in perspective: A valid, reliable individual-differences metric. In M. Stolarski, N. Fieulaine, & W. van Beek (Eds.), *Time perspective theory; Review, research and application* (ss. 17–55). Cham, Switzerland: Springer International Publishing.
- Zimbardo, P.G. ve Boyd, J.N. (1999). Putting time in perspective: A valid, reliable individual-differences metric. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(6), 1271–1288. doi:10.1037/0022-3514.77.6.1271.
- Zimbardo, P.G. ve Boyd, J.N. (2008). *The time paradox: The new psychology of time that will change your life*. New York: Free Press.
- Zimbardo, P.G., Clements, N. ve Leite, U. (2017). Time perspective and financial health: to improve financial health, traditional financial literacy skills are not sufficient.

Understanding your time perspective Is Critical. In: Kostić, A. & Chadee, D. (Eds.), *Time Perspective* (ss. 9–40). London: Palgrave Macmillan.

Zimbardo, Z.M., McDermott, R. ve Zimbardo P.G. (2017). A New Measure of the Expanded Present Time Perspective. In: Kostić, A. & Chadee, D. (Eds.), *Time Perspective* (ss. 41–62). London: Palgrave Macmillan.

Elektronik Kaynaklar

Exactlywhatistime, (2019). *Definition-of-Time*, Erişim Tarihi: 15 Ocak 2019.
<https://www.exactlywhatistime.com/definition-of-time/>

Investopedia, (2020). *Organizational Structure*, Erişim Tarihi: 30 Mayıs 2020.
<https://www.investopedia.com/terms/o/organizational-structure.asp>

Merriam-Webster, (2019). *Dictionary*, Erişim Tarihi: 20 Ocak 2019.
<https://www.merriam-webster.com/dictionary/time?src=search-dict-box>

Oxford, (2019). *Learner's Dictionary*, Erişim Tarihi: 18 Ocak 2019.
https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/time_1?q=time

Science, (2019). *How Time Works*, Erişim Tarihi: 15 Ocak 2019.
<https://science.howstuffworks.com/science-vs-myth/everyday-myths/time.htm>

TDK, (2019). *Büyük Türkçe Sözlük*, Erişim tarihi: 18 Ocak 2019. <https://sozluk.gov.tr>

Wikipedia, (2019). *Time*, Erişim Tarihi: 16 Ocak 2019.
<https://en.wikipedia.org/wiki/Time>

EKLER

EK-1 Veri Toplama Aracı

Sayın Katılımcı; Bu çalışma, mesleki gelecek zaman beklentisinin bireysel çıktılar üzerine etkisini belirlemeye yöneliktir. Toplanan veriler sadece bilimsel amaçlı olarak kullanılacak olup amacı dışında kullanılmayacaktır.

Araştırmaya katılmıyorsunuz ve içtenlikle vereceğiniz cevaplar için şimdiden teşekkür ederiz.

Prof. Dr. İrfan ÇAĞLAR
HİTİT ÜNİVERSİTESİ

Öğr. Gör. Coşkun AKÇA
KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ

I. BÖLÜM: Bu bölüm sizin hakkınızda genel ifadeleri içermektedir.

1) Yaşınız?

() 25-30 () 31-36 () 37-42 () 43-49 () 50+

2) Akademisyen olarak görev yaptığınız süre?

() 1 yıldan az () 1-5 () 6-10 () 11-15 () 16+

3) Eğitim Düzeyiniz?

() Lisans () Yüksek lisans () Doktora () Diğer

4) Görev yaptığınız Birim?

() İİBF () Fen Edebiyat () Müh. Ve Mim. () Eğitim () Tıp () MYO

() Diğer.....

5) Akademik Unvanınız?

() Araştırma Gör. () Öğretim Gör. () Dr. Öğretim Üyesi () Doçent Dr.

II. BÖLÜM Fonksiyonel Bilgiler (Lütfen aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz.)

(1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum)

Mesleki Gelecek Zamana İlişkin Sorular						
M1	Mesleki geleceğimde birçok fırsat beni bekliyor.	1	2	3	4	5
M2	Mesleki geleceğimde birçok yeni hedef belirleyeceğimi umuyorum.	1	2	3	4	5
M3	Mesleki geleceğim olasılıklarla doludur.	1	2	3	4	5
M4	Mesleki geleceğimde istediğim her şeyi yapabiliyorum.	1	2	3	4	5
M5	Mesleki geleceğimde sınırlı imkânlar vardır.	1	2	3	4	5
M6	İş hayatımda yeni planlar yapmak için bolca zaman vardır.	1	2	3	4	5
M7	Mesleki yaşamımda yolun başındayım.	1	2	3	4	5
M8	Mesleki geleceğimin önü açık görünüyor.	1	2	3	4	5
M9	Mesleki zamanımın tükenmekte olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5
M10	Yaşlandıkça, mesleki geleceğimdiki zamanımı sınırlı olarak yaşamaya başlıyorum.	1	2	3	4	5
Tükenmişliğe İlişkin Sorular						
T1	İş gününün sonunda kendimi yıpranmış hissediyorum.	1	2	3	4	5
T2	Sabahları işteki diğer günleri düşünerek kendimi bitkin hissediyorum.	1	2	3	4	5
T3	Her çalışma saatinin benim için yorucu olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5

T4	Boş zamanlarımda ailem ve arkadaşlarım için yeterli enerjiye sahibimdir.	1	2	3	4	5
T5	İşim duygusal olarak beni yormaktadır.	1	2	3	4	5
T6	İşim beni hayal kırıklığına uğratmaktadır.	1	2	3	4	5
T7	İşim yüzünden kendimi tükenmiş hissediyorum.	1	2	3	4	5
Örgütsel Bağlılığa İlişkin Sorular						
B1	Kariyerimin geri kalanına bu kurumda devam edersem çok mutlu olurum.	1	2	3	4	5
B2	Diğer insanlarla çalıştığım kurum hakkında konuşmaktan zevk alırım.	1	2	3	4	5
B3	Çalıştığım kurumun sorunlarını benim kendi sorunum gibi hissedirim.	1	2	3	4	5
B4	Kolayca bu kuruma bağlandığım gibi başka bir kuruma da bağlanabileceğimi düşünüyorum	1	2	3	4	5
B5	Çalıştığım kurumda 'ailenin bir parçası' gibi hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
B6	Çalıştığım kuruma 'duygusal olarak bağlı' hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
B7	Çalıştığım kurumun benim için çok büyük bir anlamı var.	1	2	3	4	5
B8	Çalıştığım kuruma ait olma konusunda güçlü bir his hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
İş Tatminine İlişkin Sorular						
Tat1	Şimdiki işimi yapmaktan oldukça memnunum.	1	2	3	4	5
Tat2	İşimin oldukça sıkıcı olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
Tat3	İş yerinde gün hiç bitmeyecekmiş gibi geliyor.	1	2	3	4	5
Tat4	İşimi gerçekten çok keyifli buluyorum.	1	2	3	4	5
Tat5	Çoğu zaman işimi yapmakta hevesli değilimdir.	1	2	3	4	5
İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Sorular						
N1	Çoğu kez mevcut işimi bırakmayı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
N2	Aktif bir şekilde başka şirketler de iş arıyorum.	1	2	3	4	5
N3	İşimden muhtemelen yakın bir zamanda ayrılacağım.	1	2	3	4	5

EK-2 İzin Yazısı



T.C.
HİTİT ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : 73528775-044-E.63900

23.10.2019

Konu : Anket İzni (Coşkun AKÇA)

Sayın Coşkun AKÇA

İlgi : Hitit Üniversitesi Rektörlüğü (Eğitim Öğretim Şube Müdürlüğü)'nün 22.10.2019 tarihli ve 45161535-044-E.63098 sayılı yazısı.

İşletme Ana Bilim Dalı doktora programı 160115001 numaralı öğrencisi Coşkun AKÇA'nın Mesleki Zaman Beklentisinin Bireysel Çıktılar Üzerine Etkisi konulu tez çalışmasında, kullanmak üzere anket çalışmasını yapabilmesi için ilgili kurumlardan gerekli izinler alınmıştır.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

 e-imzalıdır

Prof. Dr. Mehmet EVKURAN
Müdür

EK-3 Etik Kurul Onayı



T.C.
HİTİT ÜNİVERSİTESİ
GİRİŞİMSEL OLMAYAN ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU

Sayı : 2020-06

30/01/2020

Konu: Başvuru Değerlendirme Sonucu

Sayın Prof. Dr. İrfan ÇAĞLAR

Etik Kurulumuza yapmış olduğunuz başvurunuzla ilgili kurul kararımız ve ilgili bilgiler aşağıda yer almaktadır.

Bilgilerinize rica ederim.



Doç. Dr. Nuriye BÜYÜKKAYACI DUMAN
Başkan

Başvuru Numarası	2019-135
Sorumlu Araştırmacı	Prof. Dr. İrfan ÇAĞLAR
Araştırma Başlığı	Mesleki Gelecek Zaman Beklentisinin Bireysel Çıktılar Üzerine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma
Toplantı Tarihi	30.01.2020
Karar Numarası	2020-06

- Araştırma başvurunuz etik açıdan uygun bulunmuştur.
- Araştırmaya Kurum İzni/İzinleri alındıktan sonra başlanması uygun bulunmuştur.
- Başvurunun, ekte belirtilen düzeltmelerin yapılması halinde tekrar değerlendirilmesine karar verilmiştir.
- Araştırma projesi etik açıdan uygun olmadığından başvurunun reddine karar verilmiştir.

EK-4 Ölçek Kullanım İzni

Occupational Future Time Perspective Thesis Report message · Block user < Back to list

 **Coşkun Akça** 4 hours ago

Hello Prof. Dr. Hannes Zacher

I am lecturer Coskun Akça and studying PhD in organizational behaviour in Turkey


My thesis subject about occupational future time perspective

I researched subjects in organizational psychology and behaviour also business administration and management.
You are a pioneer in this regard

I follow your all research, I interest them and learn many things from your studies, it seems I will continue learning and improving myself with your studies. I reference all of your study in my thesis.

I would like to use your OFTP scale in my thesis if you don't mind.

Best regards

 **Hannes Zacher** to you 12 minutes ago

You have my permission to use the scale.
Best regards, Hannes Zacher

Inbox · 1

- Read messages
- Unread message

Sent

Archive

ÖZGEÇMİŞ

EĞİTİM

- **Doktora**
Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme A.B.D.
- **Yüksek Lisans**
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme A.B.D.
- **Lisans**
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İşletme Bölümü

İŞ DENEYİMİ

- **2019-...** Kastamonu Üniversitesi
Tosya Meslek Yüksek Okulu
Dış Ticaret ve Pazarlama Programı-Öğretim Görevlisi
- **2017-2019.** Kastamonu Üniversitesi
Küre Meslek Yüksek Okulu
Emlak ve Emlak Yönetimi Programı-Öğretim Görevlisi

İLETİŞİM

- **Adres:** Kastamonu Üniversitesi Tosya MYO 37300 Tosya- Kastamonu
- **Elektronik Posta Adresi:** coskunakca@kastamonu.edu.tr

