

# MESLEKİ GELECEK ZAMAN BEKLENTİSİNİN DUYGUSAL BAĞLILIK, İŞ TATMİNİ, TÜKENMİŞLİK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ: AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR UYGULAMA<sup>1</sup>

THE EFFECT OF OCCUPATIONAL FUTURE TIME PERSPECTIVE ON AFFECTIVE COMMITMENT, JOB SATISFACTION, BURNOUT AND TURNOVER INTENTION: AN APPLICATION ON ACADEMICS

Coşkun AKÇA<sup>2</sup> - İrfan ÇAĞLAR<sup>3</sup>

## Öz

Mesleki gelecek zaman beklentisi, bireyin gelecek beklentisini mesleki bağlamda algılamasıdır. Mesleki gelecek zaman beklentisinin yüksek olması 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. Bu çalışmanın amacı, mesleki gelecek zaman beklentisi ile akademisyenlerin duygusal bağlılık, iş tatmini, tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkileri belirlemektir. Araştırmanın amacına ek olarak Zacher ve Frese (2009) tarafından geliştirilen Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi Ölçeğinin Türkçeye uyarlama çalışmasının yapılması amaçlanmıştır. 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 ve doğrulayıcı faktör analizlerinden faydalanılmıştır. Araştırma hipotezlerinin test edilmesi aşamasında ise yapısal eşitlik modeli yol analizinden yararlanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda mesleki gelecek zaman beklentisinin iş tatmini ve duygusal bağlılık üzerinde pozitif; tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti üzerinde ise negatif etkileri olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Mesleki gelecek zaman beklentisi, duygusal bağlılık, iş tatmini, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti.

## Abstract

Occupational future time perspective is the individual's perception of future expectation in an occupational context. While high occupational future time perspective increases desired behaviors such as organizational commitment, organizational identification, job satisfaction and organizational citizenship behavior; negative perception of occupational future time leads to undesirable behaviors such as cynical employees, burnout, high turnover rate and turnover intention. The aim of this study is to determine the relationships among occupational future time perspective and affective commitment, job satisfaction, burnout and turnover intentions of academicians. In addition to the purpose of the research, it is aimed to adapt the Occupational Future Time Perspective Scale developed by Zacher and Frese (2009) into Turkish. Data were obtained from 449 academicians working in different titles at Fırat University through the data collection tool prepared in line with the purpose of the research. Internal consistency and confirmatory factor analyses were used to determine the reliability and validity of the collected data. During the testing of research hypotheses, the structural equation path analyses model was used. As a result of the analysis, it was determined that occupational future time perspective has positive effect on job satisfaction and commitment; it has negative effects on burnout and turnover intention.

**Keywords:** Occupational future time perspective, affective commitment, job satisfaction, burnout, turnover intention.

<sup>1</sup> Bu çalışma, ikinci yazar danışmanlığında birinci yazarın hazırladığı doktora tezinden üretilmiştir.

<sup>2</sup> Öğr. Gör. Dr., Kastamonu Üniversitesi, Tosya MYO, [coskunakca@kastamonu.edu.tr](mailto:coskunakca@kastamonu.edu.tr), Orcid: 0000-0003-3020-6694

<sup>3</sup> Prof. Dr., Hitit Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, [irfancaglar@hitit.edu.tr](mailto:irfancaglar@hitit.edu.tr), Orcid: 0000-0002-3920-8533

Makale Türü: Araştırma Makalesi – Geliş Tarihi: 01.12.2022 – Kabul Tarihi: 11.07.2023

DOI:10.17755/esosder.1213198

*Atf için: Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 2023;22(88): 1427-1444*

**Etik Kurul İzni:** Hitit Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulunun 30.01.2020 tarih ve 2020-06 sayılı yazısı ile etik açıdan uygun görülmüştür.

## 1. GİRİŞ

Bireylerin zaman algıları, birçok alanda davranışları etkilemesinden dolayı uzun süredir üzerinde çalışılan bir olgudur. Bireylerin gelecek zamanları hakkında düşünme tarzları mevcut davranışlarına yön vermektedir (Lewin, 1939). Gelecek zamana ilişkin bireylerin değerlendirmeleri, beklentileri ve inançları yaşamın tüm evresindeki kararları etkileyebilmektedir. Gelecekle ilgili alınacak kararların zaman beklentisine dayandığı görülmektedir. Bu durum insanların hem yaşantıları hem de kariyerleri ile ilgili kararlar almalarında gelecek zaman beklentisinin önemini ortaya çıkarmaktadır.

Mesleki yaşam açısından çalışanların geleceğe yönelik beklentilerini açıklamaya çalışan kavram olarak mesleki gelecek zaman beklentisinin son yıllarda ortaya çıktığı görülmektedir. Zacher ve Frese (2009), yaşam boyu gelişim literatüründeki araştırmalara dayanarak mesleki gelecek zaman beklentisi kavramını bireylerin istihdam bağlamında geleceklerine ilişkin algıları olarak tanımlamaktadır. Literatür incelendiğinde mesleki gelecek zaman beklentisinin iş tutumları ve performans üzerinde önemli etkileri olduğu görülmektedir. Araştırmalar, mesleki gelecek zaman beklentisinin çalışanların iş tatminini (Weikamp ve Göritz, 2016; Zacher ve Yang, 2016) ve duygusal bağlılık (Park ve Jung, 2015; Rudolph vd., 2018) düzeylerini artırdığını göstermektedir. Ayrıca çalışanların beklentileri karşılandıkça tükenmişlik düzeylerinde (Barbieri vd., 2015; Henry vd., 2017; Henry ve Desmette, 2018) ve işten ayrılma niyetlerinde (Park ve Jung, 2015; Rudolph vd., 2018) azalmaların olduğu görülmektedir.

Porter ve Steers (1973) iş tatminini bireyin beklentilerinin toplamı olarak görmektedir. Aynı şekilde duygusal bağlılık, örgüte katkı sağlayan bireyin kariyer ve gelecek beklentilerini içermektedir (Morris vd., 1993). Bireyin mesleki geleceğinde onu bekleyen fırsatlar yani mesleki gelecek zaman beklentisi bireylerin iş tatminini ve duygusal bağlılık düzeylerini artırdığı görülmektedir. Geleceğini iyi tasarlayamayan ve beklentilerine ulaşamayan bireylerin hayal kırıklığına uğraması ve strese maruz kalması muhtemeldir (Tuncer, 2011). Çalışanların uzun süre strese maruz kalmaları sonucunda tükenmişlik yaşamaları kaçınılmazdır. Bireyin beklentilerinin karşılanmaması ve mesleki geleceğinde onu bekleyen fırsatların olmaması çalışanların işten ayrılmalarına yol açmaktadır (Park ve Jung, 2015). Bu bağlamda 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. Ayrıca Zacher ve Frese (2009) tarafından geliştirilen “Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi Ölçeğinin” Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında mesleki gelecek zaman beklentisi ile birlikte ele alınan değişkenler açısından yerli literatürde çalışmaya rastlanmamıştır. Bu sebeple çalışmanın literatürdeki boşluğa katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde, mesleki gelecek zaman beklentisi, örgütsel bağlılık, iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik kavramları açıklanmış ve değişkenler arasında yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

### 2.1. Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi

Zaman beklentisi geçmişle ilgili anılar, şimdiyle ilgili endişeler ve gelecekle ilgili beklentilerden oluşmaktadır (Rakowski, 1979). Gelecek zaman beklentisi “bireyin yaşamak için kalan zamanına ve/veya o zamandaki mevcut fırsatlara ve hedeflere ilişkin algıları” olarak tanımlanmaktadır (Lang ve Carstensen, 2002). Gelecek zaman beklentisini mesleki

bağlama uyarlayan Zacher ve Frese (2009) mesleki gelecek zaman beklentisi kavramını üretmişlerdir. Araştırmacılar mesleki gelecek zaman beklentisini çalışanların kariyerlerinde kalan zaman 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 zaman bireyin mesleki geleceğinin bitmesine ne kadar süre kaldığına dair algısını ifade eder (Henry ve Desmette, 2018). İlk boyut fırsatlara odaklanma çalışma ortamında birey için hala mevcut olan hedef, fırsat ve olasılık algılarını içermektedir. İkinci boyut algılanan kalan zaman ise bireylerin çalışma hayatlarından ayrılmadan önce iş veya istihdam ortamında ne kadar zaman kaldığına olan inancını kapsamaktadır (Topa ve Zacher, 2018).

## 2.2. Örgütsel Bağlılık

Bağlılık örgütte uzun bir süre kalmayı, örgütsel norm ve değerleri kabul etmeyi ve büyümeye ve gelişmeye ulaşmak için aktif katılımı içermektedir (Luthans, 2006). Örgütsel bağlılık bir örgüte psikolojik bağlılık şeklinde tanımlanmaktadır (O'Reilly ve Chatman, 1986). Örgütsel bağlılık çalışanın örgütün özelliklerini veya perspektiflerini benimseme veya içselleştirme derecesini yansıtır (Ruokolainen, 2011). Davis ve Newstrom'a (2001) göre örgütsel bağlılık çalışanın örgüte bağlanmasıyla ilgili olarak bir dereceye kadar sadakat yaşaması ve bulunduğu örgüt ile çalışmaya devam etme isteğidir.

Örgütsel bağlılık Allen ve Meyer (1990) tarafından duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık şeklinde üç boyutta sınıflandırılmaktadır. Duygusal bağlılık örgüte duygusal bağlılığı, özdeşleşmeyi ve bu sürece katılımı yansıtmaktadır. Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar arzu ettikleri için örgütte kalırlar. Devam bağlılığı çalışanların örgütle istihdamın kesilmesiyle ilişkili algılanan maliyetlere dayanır. Devam bağlılığı güçlü olan çalışanlar ihtiyaç duydukları için işyerlerinde kalma eğilimi gösterirler. Normatif bağlılık çalışanın örgüte üyeliğini sürdürme yükümlülüğünü yansıtır. Güçlü normatif bağlılığı olan çalışanlar çalıştıkları örgütle devam etmeyi zorunluluk hissi olarak algırlar (Meyer vd. 2002).

## 2.3. İş Tatmini

İş tatmini bir işe yönelik olumlu duygusal yönelim olarak tanımlanmaktadır (Blegen ve Mueller, 1987). Kreitner ve Kinicki'ye (2008) göre iş tatmini esasen bir bireyin işini ne kadar sevdiğini gösterir. İş tatmini “insanların mevcut işleri hakkında sahip oldukları duygu ve inançların toplamı” olarak belirtilmektedir (George ve Jones 2005). İş tatmini bir çalışanın örgütten aldığı destek seviyeleri, istihdam durumu ve çalışanların örgütteki çalışma iklimini değerlendirmesi ile öngörülebilir (Susskind vd., 2000).

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 olarak adil ödüllendirilmesidir.
- Üçüncü faktör, destekleyici çalışma koşullarıdır.
- Dördüncü faktör, arkadaş canlısı meslektaşlara sahip olmaktır.

## 2.4. İşten Ayrılma Niyeti

Bireyler örgütlere belirli ihtiyaçlar, arzular ve becerilerle girerler. Becerilerini kullanabilecekleri ve bazı istek ve ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri bir çalışma ortamı bulmayı beklerler (Porter ve Steers, 1993). Örgüt tarafından bu ihtiyaçlar karşılandığında çalışanların bağlılığı ve işe devam etme niyetlerinde artış görülmektedir (Somers ve Birnbaum, 2000). Tersine, çalışanların ihtiyaçlarını karşılayacak araç olmadığında çalışanların

bağlılık düzeylerinde azalma, tatminsizlik ve işten ayrılma niyetlerinde artış meydana gelmektedir (Dessler, 1999). İşten ayrılma niyeti, çalışanların örgütü terk etme ihtimalinin göstergesidir (Martin, 1979). Couger (1989) araştırmasında işten ayrılmayı etkileyen faktörler arasında; (1) ücret ve yan haklar, (2) başarı fırsatı, (3) artan sorumluluk, (4) iş güvencesi, (5) tanınma, (6) ilerleme fırsatı, (7) teknik denetim, (8) bireylerarası ilişkiler, (9) işin kendisi, (10) çalışma koşulları ve (11) şirket politikaları yer almaktadır.

## 2.5. Tükenmişlik

Tükenmişlik hem etkilenen bireyler hem de toplum için önemli bir sorun olarak yaygın ilgi gören stresle ilişkili bir olgudur. Freudenberger (1974) tükenmişliğin aşırı yoğun çalışma ve kişisel ihtiyaçlara yönelik ilgi eksikliğinden kaynaklanan bir durum olduğunu ifade etmektedir. Pines ve Aronson (1988) tükenmişliği zorlu koşullara uzun süre maruz kalmanın sonucunda oluşan bir duygusal, fiziksel ve zihinsel tükenme hali olarak tanımlamaktadır. 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 sürekli olarak strese maruz kaldıktan sonra yaşadığı bir süreç" olarak kabul edilir (Maslach ve Schaufeli, 1993).

Maslach ve Jackson (1981) tükenmişliği duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliği olmak üzere üç boyutta incelemişlerdir. Duygusal tükenmişlik 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).

## 2.6. Mesleki Gelecek Zaman Beklentisinin Duygusal Bağlılık, İş Tatmini, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti ile Arasındaki İlişkiler

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, tükenmişlik, emeklilik niyetleri, işe devam etme niyetleri, başarı motivasyonu ve öğrenme motivasyonu gibi birçok önemli çıktı üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir. Mesleki gelecek zaman beklentisi ile iş tatmini (ör., Weikamp ve Göritz, 2016; Korff vd., 2016; Zacher ve Yang, 2016), duygusal bağlılık (ör., Park ve Jung, 2015; Profili vd., 2017; Rudolph vd., 2018) ve işe devam etme niyeti (Akkermans vd., 2016) arasında olumlu ilişkiler bulunmuştur. Mesleki gelecek zaman beklentisi ile tükenmişlik (ör., Barbieri vd., 2015; Kozik vd., 2015; Ho ve Yeung, 2016; Henry vd., 2017; Henry ve Desmette 2018), emekli olma niyetleri (ör., Bal vd., 2015), işten ayrılma niyeti (ör., Park ve Jung, 2015; Rudolph vd., 2018) arasında olumsuz ilişkiler tespit edilmiştir.

Literatürden ve görgül araştırmalardan yola çıkarak mesleki gelecek zaman beklentisinin duygusal bağlılığı, iş tatmini, tükenmişliği ve işten ayrılma niyetini etkileyeceği varsayılmış ve bu kapsamda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H<sub>1</sub>: Mesleki gelecek zaman beklentisinin iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H<sub>2</sub>: Mesleki gelecek zaman beklentisinin duygusal bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H<sub>3</sub>: Mesleki gelecek zaman beklentisinin tükenmişlik üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H<sub>4</sub>: Mesleki gelecek zaman beklentisinin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

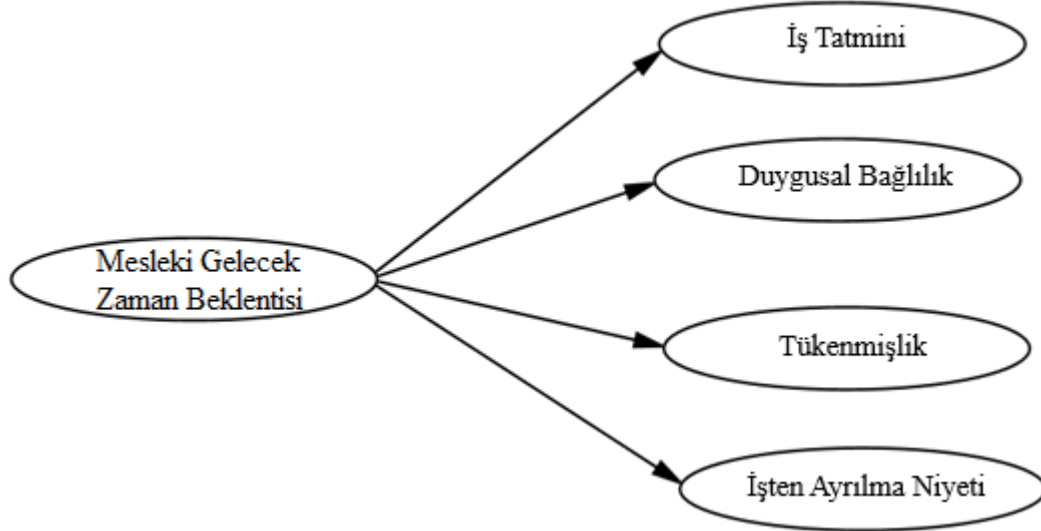
### 3. YÖNTEM

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

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.

Aşağıdaki Şekil 1.'de araştırma modeli gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

#### 3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın ana kütlesi Fırat Üniversitesinde görev yapan akademisyenlerdir. Rastlantısal (tesadüfi) örneklem yöntemi kullanılarak 449 akademisyene ulaşılmıştır. Veri toplama sürecinde öncelikle gerekli etik kurul onayı ve uygulama izni alınmıştır. Hitit Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulunun 30.01.2020 tarih ve 2020-06 sayılı yazısı ile etik açıdan uygun görülmüştür. 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 2020 yılının Şubat ve Nisan ayları arasında toplanmıştır.

Katılımcıların %7,1'i 1 yıldan az, %20,3'ü 1-5 yıl arası, %26,7'si 6-10 yıl arası, %15,1'i 11-15 yıl arası ve %30,7'si 16 yıl ve daha uzun süre görev yapmaktadırlar. Katılımcıların %5,3'ü lisans, %23,8'i yüksek lisans ve %70,8'i doktora eğitimine sahiptirler. Katılımcıların %5,8'i İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde, %11,6'sı Fen Edebiyat Fakültesinde, %30,3'ü Mühendislik ve Mimarlık Fakültesinde, %6,9'u Eğitim Fakültesinde,

%5,8'i Tıp Fakültesinde, %18,7'si Meslek Yüksekokullarında ve %20,9'u ise diğer birimlerde çalışmaktadırlar. Katılımcıların %36,1'i Araştırma Görevlisi, %20,7'si Öğretim Görevlisi, %23,6'sı Doktor Öğretim Üyesi ve %19,6'sı Doçent Doktor olarak görev yapmaktadırlar.

### 3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırma verilerinin elde edilmesinde anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan tüm ölçekler beşli likert tipinde (1: Kesinlikle katılmıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum) puanlanmıştır. Veri toplamak amacıyla hazırlanan formun birinci bölümde demografik özelliklere ilişkin sorulara yer verilmiştir.

Anket formunun ikinci bölümünde araştırmacılar tarafından Türkçeye uyarlanan mesleki gelecek zaman beklentisi ölçeği yer almaktadır. Akademisyenlerin mesleki gelecek zaman beklentilerini ölçmek amacıyla Zacher ve Frese (2009) tarafından geliştirilen ve araştırmacılar tarafından Türkçeye uyarlanan iki boyut ve on ifadeden oluşan "Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeğin uyarlama sürecinde ilk olarak Zacher ve Frese (2009) tarafından geliştirilen "Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi Ölçeği"nin kullanılabilmesi için araştırmacının kendisinden e-posta yoluyla izin alınmıştır. 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 araştırmacılar tarafından İngilizceden Türkçeye çevrilmiştir. Elde edilen Türkçe formlar örgütsel davranış alanından iki öğretim üyesi ile gözden geçirilmiş, her bir maddenin Türkçeye ve alana uygunluğu tartışılıp gerekli düzeltmeler yapılarak uzman görüşlerine başvurulmuştur. Uzman görüşleri sonucunda formun son hali oluşturulmuştur. Araştırmanın amacı çerçevesinde hazırlanmış olan veri toplama formunda yer alan ifadelerin katılımcılar tarafından doğru anlaşılıp anlaşılmadığını tespit edebilmek için pilot uygulama yapılarak ölçeğin kapsam geçerliliği süreci tamamlanmıştır. Ölçeğin kapsam geçerliliğinin değerlendirilmesinde madde toplam korelasyon değerlerinin en az 0.30 ve üzerinde olması gerektiği beklenmektedir (Büyüköztürk, 2007). Bu araştırmada uyarlanan ölçeğin 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.

Ölçeğin yapı geçerliliğinin değerlendirilmesinde ise Kaiser Meyer Olkin (KMO) testi, Bartlett testi ve faktör analizi yöntemleri kullanılmıştır. KMO değerinin %60'ın üstünde olması, Bartlett's Küresellik Test'inin ise %95 güven aralığında anlamlı olması ve faktör yüklerinin 0,50'nin altında olmaması beklenir (Hair vd., 2010). Toplam on ifade ve iki alt boyuttan oluşan mesleki gelecek zaman beklentisi ölçeğine ilişkin keşifsel faktör analizi sonuçları aşağıdaki Tablo 1.'de gösterilmektedir.

**Tablo 1.** Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

Madde	Fırsatlara Odaklanma Boyutu	Faktör Yükleri
1	Mesleki geleceğimde birçok fırsat beni bekliyor.	,883
2	Mesleki geleceğimde birçok yeni hedef belirleyeceğimi umuyorum.	,860
3	Mesleki geleceğim olasılıklarla doludur.	,709
4	Mesleki geleceğimde istediğim her şeyi yapabilirim.	,517
5	Mesleki geleceğimde sınırlı imkânlar vardır.	,790
<b>Kalan Zaman Boyutu</b>		
6	İş hayatımda yeni planlar yapmak için bolca zaman vardır.	,629
7	Mesleki yaşamımda yolun başındayım.	,796
8	Mesleki geleceğimin önü açık görünüyor.	,811
9	Mesleki zamanımın tükenmekte olduğunu hissediyorum.	,659
10	Yaşlandıkça, mesleki geleceğimdiki zamanımı sınırlı olarak yaşamaya başlıyorum.	,696
<b>KMO= 0,885</b>		
<b>Bartlett's Sph. <math>\chi^2=2358,389</math>; p = 0,000</b>		
<b>Toplam Açıklanan Varyans: %63,714</b>		
<b>Toplam Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayısı: 0,894</b>		

Mesleki gelecek zaman beklentisi ölçeğinin faktör analizine uygunluğunu belirlemek amacıyla yapılan KMO ve Bartlett's testleri sonucunda: KMO değeri  $0,885 > 0,60$  olarak hesaplanmıştır. Bartlett küresellik testi sonucu elde edilen veriler anlamlıdır ( $p = 0,000$ ). On ifade ile yapılan analiz sonucunda ölçeğin fırsatlara odaklanma ve kalan zaman olmak üzere iki boyuttan oluştuğu ve iki boyutun toplam varyansın %63,714'ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Fırsatlara odaklanma boyutundaki ifadeler için faktör yükleri 0,517 ile 0,883 aralığında değerler alırken; kalan zaman boyutundaki ifadeler için faktör yükleri 0,629 ile 0,811 aralığında değerler almıştır. Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0,894 olarak hesaplanmıştır.

Anket formunun üçüncü bölümünde Judge ve arkadaşları (1998) tarafından ortaya konulmuş olan tek boyut ve beş ifadeden oluşan "Kısa İş Tatmini Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması Keser ve Bilir (2019) tarafından gerçekleştirilmiştir. KMO değeri  $0,791 > 0,60$  olarak hesaplanmıştır. Bartlett küresellik testi sonucu elde edilen

veriler anlamlıdır ( $p=0,000$ ). Beş ifade ile yapılan ölçüm modelinin toplam varyansın %58,761'ini açıkladığı tespit edilmiştir. Ölçek ifadelerinin faktör yükleri 0,631 ile 0,830 aralığında değerler almıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,820 olarak hesaplanmıştır.

Anket formunun dördüncü bölümünde Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen ve sekiz ifadeden oluşan ‘‘Duygusal Bağlılık’’ ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Wasti (1999) tarafından yapılmıştır. KMO değeri  $0,779>0,60$  olarak hesaplanmıştır. Barlett küresellik testi sonucu elde edilen veriler anlamlıdır ( $p=0,000$ ). Sekiz ifade ile yapılan ölçüm modeli toplam varyansın %71,599’unu açıklamaktadır. Ölçek ifadelerinin faktör yükleri 0,625 ile 0,873 aralığında değerler almıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,756 olarak hesaplanmıştır.

Anket formunun beşinci bölümünde Kristensen ve arkadaşları (2005) tarafından geliştirilmiş ve Türkçe yazında ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliği Bakoğlu ve arkadaşları (2009) tarafından sağlanmış ‘‘Tükenmişlik Ölçeği’’nin alt boyutlarından olan mesleki tükenmişliğe ilişkin yedi ifadeden faydalanılmıştır. KMO değeri  $0,831>0,60$  olarak hesaplanmıştır. Barlett küresellik testi sonucu elde edilen veriler anlamlıdır ( $p=0,000$ ). Yedi ifade ile yapılan ölçüm modeli toplam varyansın %62,898’ini açıklamaktadır. Ölçek ifadelerinin faktör yükleri 0,682 ile 0,831 aralığında değerler almıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,840 olarak hesaplanmıştır.

Anket formunun altıncı bölümünde Mobley ve arkadaşları (1978) tarafından ortaya konulmuş tek boyut ve üç ifadeden oluşan ‘‘İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği’’ kullanılmıştır. Örücü ve Özafşarlıoğlu (2013) tarafından ölçek Türkçeye uyarlanmıştır. KMO değeri  $0,697>0,60$  olarak hesaplanmıştır. Barlett küresellik testi sonucu elde edilen veriler anlamlıdır ( $p=0,000$ ). Üç ifade ile yapılan ölçüm modeli toplam varyansın %71,630’unu açıklamaktadır. Ölçek ifadelerinin faktör yükleri 0,656 ile 0,766 aralığında değerler almıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,794 olarak hesaplanmıştır.

#### 4. ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırmanın bu bölümünde ölçeklere ilişkin tanımlayıcı istatistiklere ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına yer verilmiş, değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için korelasyon analizi gerçekleştirilmiş ve araştırma modelinde yer alan araştırma hipotezlerinin test edilmesinde yapısal eşitlik modeli yol analizi kullanılmıştır.

##### 4.1. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere ilişkin tanımlayıcı istatistiklerden ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri aşağıdaki Tablo 2.’de gösterilmektedir.



**Tablo 2.** Ölçek Puanlarına Ait Tanımlayıcı İstatistikler

	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
<b>Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi</b>	3,5385	,77570	-,774	,770
Fırsatlara Odaklına	3,5702	,83746	-,724	,427
Kalan Zaman	3,5069	,87585	-,733	,319
<b>İş Tatmini</b>	3,9296	,78105	-,651	,219
<b>Duygusal Bağlılık</b>	3,2380	,72129	-,301	,180
<b>Tükenmişlik</b>	2,5807	,81416	,080	-,754
<b>İşten Ayrılma Niyeti</b>	1,6830	,83733	1,231	,947

Çarpıklık ve basıklık değerlerinin  $\pm 2$  değerleri arasında yer alması verinin normal dağılıma sahip olduğu anlamına gelmektedir. (George ve Mallery, 2010). Tablo 2. incelendiğinde normal dağılımın iki bileşeni olan çarpıklık ve basıklık değerleri  $\pm 2$  aralığındadır. Elde edilen sonuçlara göre verilerin normallik varsayımını karşıladığı görülmektedir.

#### 4.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçeklerin istatistiki olarak geçerli olup olmadıklarını incelemek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. 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). Aşağıdaki Tablo 3.'de yapılan doğrulayıcı faktör analizlerinin sonuçlarına yer verilmiştir.

**Tablo 3.** Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi	Duygusal Bağlılık	İş Tatmini	Tükenmişlik	İşten Ayrılma Niyeti
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	,068	,075	,042	,040	,020
NFI	$,95 \leq NFI \leq 1$	$,90 \leq NFI \leq ,95$	,958	,960	,995	,987	,998
CFI	$,97 \leq CFI \leq 1$	$,95 \leq CFI \leq ,97$	,972	,971	,997	,995	,999
GFI	$,95 \leq GFI \leq 1$	$,90 \leq GFI \leq ,95$	,949	,975	,996	,989	,996
AGFI	$,90 \leq AGFI \leq 1$	$,85 \leq AGFI \leq ,90$	,899	,930	,970	,970	,982
$\chi^2/df$	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$	2,936	2,506	2.232	1,715	0,956

**Kaynak:** Schermelleh-Engel vd., 2003

Model uyum indekslerine bakıldığında her beş değişkenin uyum iyiliği indeksleri kabul edilebilir ve iyi uyum sınırları içerisinde. Bu bağlamda ölçüm modelinin geçerli olduğu görülmektedir.

### 4.3. Korelasyon Analizi Sonuçları

Araştırmanın bağımsız değişkeni olan mesleki gelecek zaman beklentisi ile araştırmanın bağımlı değişkenlerini oluşturan iş tatmini, duygusal bağlılık, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin tespit edilmesinde korelasyon analizinden faydalanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişki düzeyleri aşağıdaki Tablo 4.'de gösterilmektedir.

**Tablo 4.** Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7
<b>Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi</b>							
Fırsatlara odaklanma	,700**	1					
Kalan Zaman	,770**	,501**	1				
<b>İş Tatmini</b>	,435**	,400**	,388**	1			
<b>Duygusal Bağlılık</b>	,322**	,329**	,255**	,484**	1		
<b>Tükenmişlik</b>	-,382**	-,320**	-,370**	-,543**	-,387**	1	
<b>İşten Ayrılma Niyeti</b>	-,332**	-,304**	-,297**	-,569**	-,398**	,313**	1

\*\*= Korelasyonlar %1 Düzeyinde Anlamlıdır.

Tablo 4.'de Korelasyon analizi sonucunda;

Mesleki gelecek zaman beklentisi ile iş tatmini arasında pozitif %43,5, mesleki gelecek zaman beklentisi ile duygusal bağlılık ile arasında pozitif %32,2, mesleki gelecek zaman beklentisi ile işten ayrılma niyeti ile arasında negatif %33,2 ve mesleki gelecek zaman beklentisi ile tükenmişlik arasında negatif %38,2 düzeyinde anlamlı ilişkilerin varlığı tespit edilmiştir.

### 4.5. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi

Araştırma hipotezlerinin test edilmesinde yapısal eşitlik modeli yol analizinden faydalanılmıştır. Aşağıdaki Tablo 5.'de mesleki gelecek zaman beklentisinin duygusal bağlılık, iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik üzerindeki etkisine ait yol analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

**Tablo 5.** Mesleki Gelecek Zaman Beklentisinin Duygusal Bağlılık, İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti ve Tükenmişlik Üzerindeki Etkisine Ait Yol Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Yol	Bağımlı Değişken	$\beta$	p	R <sup>2</sup>
Mesleki Gelecek Zaman Beklentisi	→	Duygusal Bağlılık	0,62	***	0,38
		İş Tatmini	0,66	***	0,43
		İşten Ayrılma Niyeti	-0,55	***	0,30
		Tükenmişlik	-0,54	***	0,29

\*\*\*p<0,01 (%5 düzeyinde anlamlı kabul edilmektedir).

Standardize edilmiş regresyon (beta) katsayılarına göre mesleki gelecek zaman beklentisi değişkeni iş tatmini değişkeni üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir ( $\beta=0,66$ ;  $R^2=0,43$ ;  $p<0,05$ ). Mesleki gelecek zaman beklentisinin iş tatmininde meydana gelen değişimin %43'ünü açıkladığı söylenebilir.

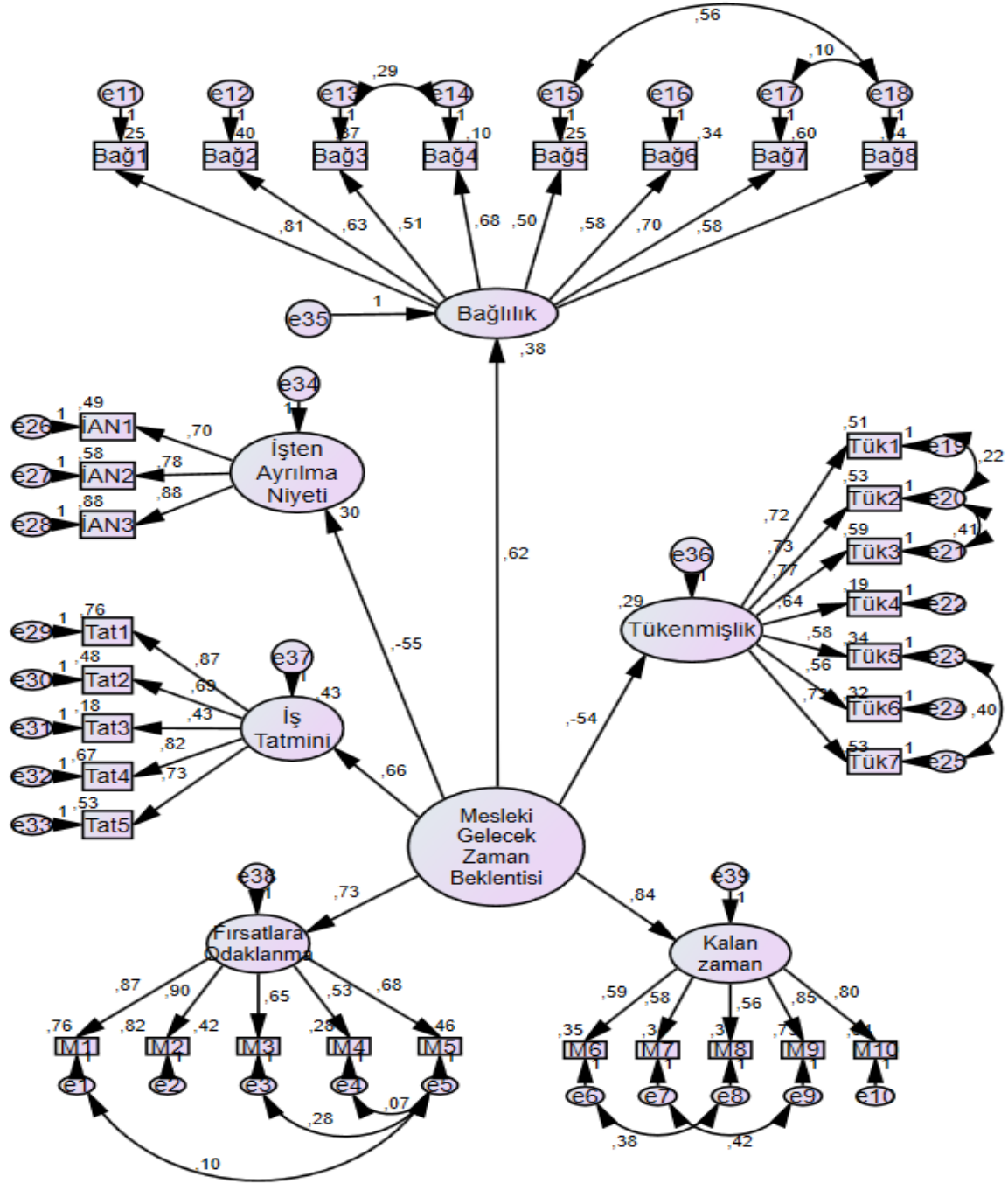
Mesleki gelecek zaman beklentisi değişkeni; duygusal bağlılık değişkeni üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir ( $\beta= 0,62$ ;  $R^2=0,38$ ;  $p<0,05$ ). Mesleki gelecek zaman beklentisinin duygusal bağlılıkta meydana gelen değişimin %38'ini açıkladığı görülmektedir.

Mesleki gelecek zaman beklentisi değişkeni; işten ayrılma niyeti değişkeni üzerinde negatif bir etkiye sahiptir ( $\beta= -0,55$ ;  $R^2=0,30$ ;  $p<0,05$ ). Mesleki gelecek zaman beklentisinin işten ayrılma niyetinde meydana gelen değişimin %30'unu açıkladığını söylemek mümkündür.

Mesleki gelecek zaman beklentisi değişkeni; tükenmişlik değişkeni üzerinde negatif bir etkiye sahiptir ( $\beta=-0,54$ ;  $R^2=0,29$   $p<0,05$ ). Mesleki gelecek zaman beklentisinin tükenmişlikte meydana gelen değişimin %29'unu açıkladığı sonucu elde edilmiştir.

Elde edilen sonuçlara göre araştırmanın hipotezleri olan **h1, h2, h3 ve h4** kabul edilmiştir.

Aşağıdaki Şekil 2.'de yol analizi sonuçları gösterilmektedir.



Şekil 2. Araştırma Modeline İlişkin Yol Analiz Sonuçları

Araştırma modelinin uyum indekslerine ilişkin elde edilen bulgular aşağıdaki Tablo 6.'da gösterilmektedir.

**Tablo 6.** Araştırma Modelinin Uyum İndeks Değerleri

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Değer
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
$\chi^2/df$	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$	2,804

Tablo 6.'da yer alan uyum indekslerine ilişkin değerler incelendiğinde, AGFI değerinin mükemmel uyum, diğer uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer aldığı görülmektedir. Buradan hareketle kurulan modelin anlamlı ve geçerli olduğu görülmektedir.

## TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada mesleki gelecek zaman beklentisinin duygusal bağlılık, iş tatmini, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri incelenmiştir. Araştırma örneklemini Fırat Üniversitesinde görev yapan akademisyenler oluşturmaktadır. Analiz sonuçları doğrultusunda mesleki gelecek zaman beklentisi ile iş tatmini arasında pozitif %43,5, mesleki gelecek zaman beklentisi ile duygusal bağlılık ile arasında pozitif %32,2, mesleki gelecek zaman beklentisi ile işten ayrılma niyeti ile arasında negatif %33,2 ve mesleki gelecek zaman beklentisi ile tükenmişlik arasında negatif %38,2 düzeyinde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Araştırma hipotezlerine ilişkin sonuçlar incelendiğinde;

Mesleki gelecek zaman beklentisinin duygusal bağlılığı pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Duygusal bağlılık gibi mesleki refah üzerindeki sonuçlara odaklanan diğer araştırmalar incelendiğinde, 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. Araştırmada elde edilen sonuç diğer araştırmaların sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Araştırmada ve diğer çalışmalardan elde edilen sonuçlara göre çalışanların işyerlerinde beklentilerinin karşılanması durumunda duygusal bağlılıklarında artış görülmektedir. 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 örgüt için değerli olarak hissetmekte ve bağlılık düzeyleri artmaktadır.

Mesleki gelecek zaman beklentisi iş tatminini pozitif yönde etkilediği görülmektedir. 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. Bu araştırma kapsamında ortaya konulan sonuçlar ilgili literatür ile paralellik göstermektedir. Ulaşılan sonuçlar mesleki gelecek zaman beklentisinin artan iş tatmini gibi hem örgüt hem de çalışanlar açısından istenen sonuçlarla pozitif olarak ilişkili olduğunu göstermektedir. İş tatmini çalışanın beklenti ve emellerinin işinde karşılanması durumunda ortaya çıkan haz ve doyumdur. Araştırmanın bulgularından yola

çıkarak çalışanların beklentilerinin karşılanması ve kariyer gelişimi olanaklarının sunulmasının iş tatmini ve duygusal bağlılığı artırma yönünde katkı sağladığı görülmektedir.

Mesleki gelecek zaman beklentisinin tükenmişliği negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. 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. Kozik ve diğerleri (2015) mesleki gelecek zaman beklentisinin daha az depresif belirtiler ve daha yüksek moral ile ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Araştırma bulguları literatürde yer alan çalışma bulguları ile benzerlik taşımaktadır. İş yerinde fırsatların yokluğu veya algılanan kalan zaman artan tükenmişlik gibi sağlıklı olumsuz ilişkili olduğu görülmektedir. Sonuç olarak çalışanlarının beklentilerinin karşılanması çalışanları mutlu ederken ve örgütlerine karşı bağlılıklarını artırırken, beklentilerin karşılanmaması durumunda ise çalışanlarda tatminsizlik, hayal kırıklığı, stres ve yaşanan olumsuz duygu durumları sonucunda tükenmişlik düzeyleri artırmaktadır.

Mesleki gelecek zaman beklentisinin işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Mesleki gelecek zaman beklentisinin çalışanların örgütlerine olan bağlılığı ve iş tatmini gibi olumlu etkilerinin yanı sıra işten ayrılma niyetini azaltıcı yönde bir etkisi vardır. Rudolph ve diğerleri (2018) çalışmalarında işten ayrılma niyetinin mesleki gelecek zaman beklentisi ile negatif ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bal ve diğerleri (2015) mesleki gelecek zaman beklentisinin emekli olma niyetini azalttığını tespit etmişlerdir. Akkermans ve diğerleri (2016) mesleki gelecek zaman beklentisinin çalışmaya devam etme motivasyonu ile olumlu ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Araştırmada elde edilen bulgular literatürdeki diğer araştırmalar ile örtüşmektedir. Araştırma sonuçlarına göre çalışanların beklentilerinin karşılanmaması ve mesleki geleceğinde onu bekleyen fırsatların olmaması çalışanlarda düşük performans, devamsızlığa ve işten ayrılmalarına yol açmaktadır. Beklentileri karşılanmayan çalışanlar kendini değersiz hissetmekte ve kendini değerli hissedeceği, kariyer ve terfi olanaklarına sahip olabileceği yeni iş arama eğilimine girerler. Bu durumun önüne geçmek isteyen örgütler çalışanlarına kariyerlerinde ilerlemelerine sebep olan engelleri kaldırmalı ve fırsatlar sunmalıdır.

Özetle mesleki gelecek zaman beklentisi yüksek olan çalışanların yüksek iş tatmini, bağlılık ve işe devam etme eğiliminde oldukları görülmektedir. Bu bağlamda örgütlerin en önemli kaynağı olan çalışanları elde tutmak, bağlılıklarını ve tatmin düzeylerini artırabilmek ve tükenmişlik düzeylerini azaltabilmek için beklentilerinin karşılanması önem arz etmektedir. Bu kapsamda aşağıda birtakım önerilere yer verilmiştir.

- Çalışanların işlerine yönelik motivasyon tutumlarının yüksek olmasını ve işe yüksek düzeyde katılım göstermelerini sağlamak için iş ve kariyer planlama bağlamında mesleki gelecekleri ile ilgili beklentileri karşılanmalıdır.
- 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. Bu durumun önüne geçmek isteyen örgütler çalışanların terfi, öğrenme ve gelişme fırsatlarını ve çalışmaya devam etme olasılıklarını artırılmalı ve farklı yaşlardaki örgütsel üyeler için erişilebilir hale getirmelidir.
- Tüm çalışanlar eşit düzeyde insan kaynakları politika ve uygulamalarına dâhil edilerek bağlılıkları artırılır. Duygusal bağlılığın ortaya koyduğu gibi örgüte bağlı olan bir çalışanın hem rol içi hem de ekstra rol performansı göstermesi sağlanır.

- Çalışanların sınırlı fırsat algılamalarını ortadan kaldırmak için iş genişletme, iş zenginleştirme ve rotasyon gibi uygulamaların yoğun olarak kullanılmasına özen gösterilmelidir.
- Örgütler çalışanların bağlılığını, iş tatminini ve işe devam etme niyetlerini artırmak ve tükenmişlik düzeylerini azaltmak için çalışanların becerilerini kullanabilecekleri ve bazı istek ve ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri bir çalışma ortamı oluşturmalarıdır.

Bu araştırmanın sadece Fırat Üniversitesinde görev yapmakta olan akademisyenler ile gerçekleştirilmiş olması araştırmanın bir kısıtı olarak değerlendirilmeli ve gelecek çalışmalar için farklı örneklemelerin irdelenmesine gayret gösterilmelidir. Boylamsal bir araştırma tasarımı zaman içerisinde mesleki gelecek zaman beklentisi algısındaki değişimlerin gözlenmesine imkân sunar. Bireylerin kişilik özelliklerinin yanında cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim düzeyi gibi demografik özellikleri ile mesleki gelecek zaman beklentisi arasındaki ilişkilerin ortaya konulması da yöneticilerin kendilerine bağlı çalışanlara ilişkin alacakları kararlara yön vermesine katkı sağlar. 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 sağlayacağı düşünülmektedir. 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 sağlayacağı düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

- Akkermans, J., de Lange, A.H., van der Heijden, B.I.J.M., Kooij, D.T.A.M., Jansen, P.G.W. & 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.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- 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. & 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.
- Barbieri, B., Zurru, M.L., Cossu, P. & Farnese, M.L. (2015). Consequences of CIGS in flight attendants: when a dark future leads to stress and burnout. *Organizational Studies*, 2, 101-132.
- Blegen, M. & Mueller, C.W. (1987). Nurses job satisfaction. A longitudinal analysis. *Research in Nursing and Health*, 10, 227-237.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Data analysis handbook for social sciences*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Couger, J. (1989). New Challenges in Motivating MIS Personnel. *Information Systems Management*, 6, 36-41.

- Davis, K. & Newstrom, J.W. (2001). *Human Behavior at Work*. Mexico City: McGraw-Hill Publishers.
- Dessler, G. (1999). How to earn your employees' commitment? *The Academy of Management Executive (1993-2005)*, 13(2), 58-67.
- Freudenberger, H.J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159–165.
- George, D. & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0 update (10a Ed.) Boston: Pearson, 400s.
- George, J.M. & Jones, G.R. (2005). *Understanding and managing organizational behavior*, Upper Saddle River, N.J: Pearson Prentice Hall.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. & Tatham, R. L. (1998). *Multivariate data analysis*. Upper Saddle River, NJ: Prentice hall.
- Henry, H. & 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. & 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.
- Ho, H.C.Y. & 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.
- Judge, T. A., Locke, E.A., Durham, C.C. & Kluger, A.N. (1998). Dispositional Effects on Job and Life satisfaction: The Role of Core Evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17.
- Keser, A. & Bilir, K.B.Ö. (2019). İş tatmini ölçeğinin türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 229-239.
- Korff, J., Biemann, T. & 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.
- Kozik, P., Hoppmann, C.A. & Gerstorf, 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.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2008). *Organizational Behavior*. New York: Irwin McGraw-Hill.
- Kristensen, T.S., Borritz, M., Villadsen, E. & 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.
- Lang, F.R. & 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.
- Lewin, K. (1939). Field theory and experiment in social psychology: concepts and methods. *Am. J. Sociol.* 44, 868–896. doi:10.1086/218177.
- Luthans, F. (2006). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hil.



- Martin, T.N. (1979). A Contextual Model of Employee Turnover Intentions. *Academy of Management Journal*, 22(2), 313-324.
- Maslach, C. & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, 7(1), 63-74.
- Maslach, C. & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., & Schaufeli, W.B. (1993). Historical and conceptual development of burnout. In W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research*, (ss. 1–16). Washington, DC: Taylor & Francis.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L. & 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.
- Mobley, W.H., Horner, S.O. & Hollingsworth, A.T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414.
- Morris, T., Lydka, H. & 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.
- O’Reilly, C. & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behaviour. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 492–499.
- Örücü, E. & 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. & 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.
- Pines, A. & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. Free Press.
- Porter, L.W. & Steers, R.M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2), 151- 176.
- Profili, S., Sammarra, A. & 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.
- Rakowski, W. (1979). Future time perspective in later adulthood: Review and research directions. *Experimental Aging Research*, 5(1), 43–88. doi:10.1080/03610737908257187.
- Robbins, S.P. (1996). *Organizational behavior: concepts, controversies and applications*, 7th Edition, Englewood Cliffs (N.J.): Prentice-Hall.
- Rudolph, C.W., Kooij, D., Rauvola, R.S. & 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 jyvaskyla. jyvaskyla studies in education, Psychology and Social Research. Academic dissertation.*
- Schermelleh-Engel, K., Müller, H. & Moosbrugger, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models. *Methods of Psychological Research*, 8(2), 23–74.
- Somers, M. & Birnbaum, D. (2000). Exploring the relationship between commitment profiles and work attitudes, employee withdrawal and job performance. *Public Personnel Management*, 29(3), 353-365.
- Susskind, A.M., Borchgrevink, C.P., Kacmar, K.M. & 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.
- Topa, G. & 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.
- Tuncer, M. (2011). Yükseköğretim gençliğinin gelecek beklentileri üzerine bir araştırma. *Electronic Turkish Studies*, 6(2), 935-948.
- Tweed, R.G. & 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.
- Wasti, A.S. (1999). *Organizational Commitment in a Collectivist Culture: The Case of Turkey*. (Doktora Tezi), Urban-Illinois: University of Illionis.
- Weikamp, J.G. & 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.
- Zacher, H. & 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. & Yang, J. (2016). Organizational climate for successful aging. *Frontiers in Psychology*, 7, Article 1007. doi:10.3389/fpsyg.2016.01007.