**TÜRKİYE CUMHURİYETİ**
**ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ**
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**
**İŞLETME ANA BİLİM DALI**

# ZAMAN PERSPEKTİFİ İLE İŞE ADANMIŞLIK VE ÖRGÜTSEL GÜVEN İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ: ADANA ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİ'NDE BİR ARAŞTIRMA

**IŞIL DENİZ TOKER**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ADANA / 2020**

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ**
**ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ**
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**
**İŞLETME ANA BİLİM DALI**

# ZAMAN PERSPEKTİFİ İLE İŞE ADANMIŞLIK VE ÖRGÜTSEL GÜVEN İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ: ADANA ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİ'NDE BİR ARAŞTIRMA

**IŞIL DENİZ TOKER**

**Danışman:Prof. Dr. Kemal Can Kılıç**

**Jüri Üyesi:Prof. Dr. Azmi YALÇIN**

**Jüri Üyesi:Dr. Öğr. Üyesi Meryem Derya Yeşiltaş**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ADANA / 2020**

**Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne;**

Bu çalışma, jürimiz tarafından İşletme Ana Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

**Başkan:**

**Üye:**

**Üye:**

**ONAY**

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylarım.

…/…/20…

Prof. Dr. Serap ÇABUK

Enstitü Müdürü

**NOT:** Bu tezde kullanılan ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndaki hükümlere tabidir.

# ETİK BEYANI

Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim. …. / …. / 20….

İMZA

Adı Soyadı

# ÖZET


## ZAMAN PERSPEKTİFİ İLE İŞE ADANMIŞLIK VE ÖRGÜTSEL GÜVEN İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ: ADANA ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİ'NDE BİR ARAŞTIRMA

**IŞIL DENİZ TOKER**

**Yüksek Lisans Tezi, İşletme Ana Bilim Dalı**
**Danışman: Prof. Dr. Kemal Can KILIÇ**
**Haziran 2020, 104 sayfa**

Günümüz işletmelerinin karşı karşıya kaldığı rekabet ortamında başarılı olmak ve fark yaratabilmek için, çalışanların yadsınamaz bir önemi bulunmaktadır. Çalışanların zamanla ilgili algılarının, pek çok örgütsel çıktıyı etkilediği dikkate alındığında, bu örgütsel çıktılardan, iş performansı, finansal sonuçlar ve müşteri memnuniyeti ile ilişkili görülen işe adanmışlık kavramı ve örgütsel bağlılık, uzun vadeli karlılık ve verimlilik gibi faktörlerle ilişkili görülen örgütsel güven kavramı araştırma kapsamında incelenmiştir. Bu doğrultuda, bir kişilik özelliği olarak da değerlendirilen zaman perspektiflerini araştırmak ve zaman perspektiflerinin çalışanların işe adanmışlıkları üzerindeki etkisini ve hissedilen örgütsel güvenin bu ilişkideki aracılık rolünü incelemek bu çalışmanın ana amacıdır. Zaman perspektifinin demografik değişkenlerle ilişkisini incelemek ise araştırmanın bir diğer amacıdır.

Ülke ekonomisine önemli katkılarından dolayı, çalışmamızın evreni Adana Hacı Sabancı Organize Sanayi Bölgesi'nde (AOSB) üretim yapan işletmeler olarak belirlenmiştir. Bu bölgede çalışmakta olan toplam 238 kişiye anket uygulanmıştır.

Anket sonucunda toplanan veriler, uygun analiz yöntemleri ile analiz edilmiş, henüz Türkçe uyarlaması yapılmamış olan zaman perspektifinin olumsuz ve olumlu gelecek alt boyutlarının uyarlaması yapılmıştır. Zaman perspektifinin değişkenler üzerindeki etkisini ve aracılık etkisini araştırmak için regresyon analizleri ve zaman perspektifinin demografik değişkenlere göre farklılaşma durumunu araştırmak için ise t testi ve anova analizleri yapılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, zaman perspektifi alt boyutlarından dördünün (olumsuz geçmiş, şimdide hazcı, olumsuz gelecek, olumlu gelecek) işe adanmışlığı etkilediği ve örgütsel güvenin bu ilişkiye aracılık ettiği bulunmuştur. Demografik değişkenlerle ilgili yapılan analiz sonuçlarına göre olumsuz geçmiş zaman perspektifinin, eğitim, unvan, cinsiyet ve departmana göre farklılaştığı; şimdide hazcı zaman perspektifinin eğitim ve cinsiyete göre farklılaştığı; olumsuz gelecek zaman perspektifinin eğitim seviyesine, unvana ve departmana göre ve olumlu gelecek zaman perspektifinin ise yaşa göre farklılaştığı bulunmuştur.

Çalışanların algılarının, bilişsel ve duygusal durumlarının iş sonuçlarına katkısı da göz önüne alındığında, çalışanların pozitif sonuçlar doğuran dengeli zaman perspektifine sahip olabilmeleri için, koçluk ve benzer uygulamalarla desteklenmeleri, bilinçli farkındalık egzersizleri veya eğitimlerine dahil edilmeleri, hem çalışanların hem de örgütlerin faydasına görülmektedir.

**Anahtar kelimeler:** Zaman perspektifi, işe adanmışlık, örgütsel güven.

# ABSTRACT


## INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN TIME PERSPECTIVE, WORK ENGAGEMENT AND ORGANIZATIONAL TRUST: A RESEARCH IN ADANA ORGANIZED INDUSTRIAL ZONE

**IŞIL DENİZ TOKER**

**Master Thesis, Department of Business Administration**
**Supervisor: Kemal Can KILIÇ**
**June 2020, 104 pages**

Employees has an undeniable importance for succeeding and outperforming in this competitive environment that todays organizations face with. Considering that time perspective has an impact on many organizational outcomes, work engagement – an organizational outcome that is known to have an impact on business performance, financial results and customer satisfaction, and organizational trust – an organizational outcome that is known to have an impact on organizational commitment, long term profitability and productivity, is investigated in the scope of this research. Thus, main purpose of this research is to investigate time perspective which is also considered a personality trait, and investigate the effect of time perspective on work engagement and mediating role of organizational trust on this effect. Another purpose of this study is bringing into light the relationship between time perspective and demographic variables.

Because of important contributions to country economy, universe of our study is determined as manifacturing companies in Adana Organized Industrial Zone. A survey is run on 238 employees in this area.

Data obtained from survey is analysed by appropriate analysis methods, and Turkish adaptation of negatif future and positive future sub dimensions of time perspective inventory is done. For investigating the effect of time perspective on other research variables, and mediation effect, regression analysis is done and for investigating differentiation in time perspectives according to demographic variables, t-test and anova analysis is done.

According to research results, four sub dimensions of time perspective (past negative, present hedonistic, future negative and future positive) has an effect on work engagement and organizational trust has a mediating effect on this relationship. Accoring to analysis results on demographic variables; past negative time perspective is differentiated according to level of education, title in the workplace, gender and department; present hedonistic time perspective is differentiated according to level of education and gender; future negative time perspective is differentiated according to level of education, title and department and finally future positive time perspective is differentiated according to age.

Considering the contributions of employee perceptions, cognitive and emotional states to business results, it is for the sake of both the employees and organizations to support employees to gain a balanced time perspective through coaching and similar practices, mindfulness exercises and trainings.

**Keywords:** Time perspective, work engagement, organizational trust.

# ÖN SÖZ

Zaman kavramı, yüzyıllardır üzerinde düşünülen bir kavram olarak, günlük hayatımızın ve aslında her anımızın içine nüfuz etmiş durumda. Zamanı nasıl algıladığımız ve nasıl yönettiğimiz, hayatı nasıl gördüğümüzü ve ne kadar kaliteli biçimde yaşadığımızı şekillendiriyor. Bu kavramı araştırmam konusunda beni teşvik eden, bu tez çalışmamın başlangıcından sonuna kadar değerli fikirleri, bilgi birikimleri ve tecrübeleri ile bana yol gösteren, desteklerini her zaman hissettiren ve karşılıksız verme değeriyle biz öğrencilerine rol model olan kıymetli hocam ve danışmanım Prof. Dr. Kemal Can Kılıç'a, tüm katkılarından dolayı sonsuz teşekkür ederim.

Zaman perspektifi kuramı ile ilgili çalışmamızı ve anket uyarlaması yapmamızı destekleyen Sn. Philip Zimbardo'ya desteğinden ötürü teşekkür ederim.

Beni her zaman destekleyen, iş hayatına devam etmek yerine sonsuz keyif aldığım akademik çalışmalara devam etmem konusunda hep yanımda olan sevgili eşim, hayat arkadaşım Ertuğrul Toker'e, tüm zaman kısıtına rağmen ve anne sorumluluklarının yanında kendi hayalimin peşinden gitme gücüm olduğunu gösteren canım kızım Güneş Nil Toker'e, emekleriyle bizi büyüten sevgili anne ve babama, hep yanımda olan ablama ve kardeşime ve sevgi dolu hissetmemi sağlayan geniş aileme gönülden teşekkür ederim.

Anket uygulama sürecinde severek destek olduğunu hissettiren sevgili dostum Deniz Balıkçı'ya, Adana Organize Sanayi Bölge Başkanlığı'nda Halkla İlişkiler Sorumlusu Sayın Ayşe Can Yürüten'e, bu süreçte destek olan tüm yönetici ve çalışanlara, ayrıca değerli zamanını ayırıp anket sorularını yanıtlayan tüm katılımcılara şükranlarımı sunarım.

Işıl Deniz TOKER

Haziran, 2020

# İÇİNDEKİLER

**Sayfa**

**ÖZET** ..... **iv**

**ABSTRACT** ..... **vi**

**ÖN SÖZ** ..... **viii**

**KISALTMALAR** ..... **xiii**

**TABLOLAR LİSTESİ** ..... **xiv**

**ŞEKİLLER LİSTESİ** ..... **xvii**

**EKLER LİSTESİ** ..... **xviii**

**BÖLÜM I**

**GİRİŞ** ..... **1**

*1.1. Araştırma Problemi* ..... *1*

*1.2. Araştırmanın Amacı* ..... *3*

*1.3. Araştırmanın Önemi* ..... *4*

*1.4. Sınırlılıklar* ..... *4*

*1.5. Araştırma Planı* ..... *5*

**BÖLÜM II**

**KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR** ..... **7**

*2.1. Zaman Kavramı* ..... *7*

*2.2. Zaman Perspektifi* ..... *9*

**2.2.1. Olumsuz Geçmiş** ..... 10

**2.2.2. Olumlu Geçmiş** ..... 10

**2.2.3. Şimdide Kaderci** ..... 10

**2.2.4. Şimdide Hazcı** ..... 11

**2.2.5. Olumsuz Gelecek** ..... 11
**2.2.6. Olumlu Gelecek** ..... 12
**2.2.7. Transandantal Gelecek** ..... 13
**2.2.8. Dengeli Zaman Perspektifi** ..... 13
**2.2.9. Zaman Perspektifi ile İlgili Yapılmış Olan Çalışmalar** ..... 15
**2.2.10. Zaman Perspektifinin Demografik Değişkenlerle İlişkisi** ..... 18
*2.3. İşe Adanmışlık* ..... *20*
*2.4. Örgütsel Güven* ..... *22*
*2.5. Zaman Perspektifi, İşe Adanmışlık ve Örgütsel Güven İle İlgili Yapılan Çalışmalar* ..... *23*
**2.5.1. Zaman Perspektifi ve İşe Adanmışlık ile İlgili Yapılan Çalışmalar** .. 24
**2.5.2. Zaman Perspektifi ve Örgütsel Güven ile İlgili Yapılan Çalışmalar** 25
**2.5.3. Örgütsel Güven ve İşe Adanmışlıkla İlgili Yapılan Çalışmalar** ..... 26

**BÖLÜM III**

**YÖNTEM ..... 30**
*3.1. Evren ve Örneklem* ..... *30*
*3.2. Araştırmanın Modeli* ..... *31*
*3.3. Araştırma Hipotezleri* ..... *33*
*3.4. Veri Toplamada Kullanılan Araçlar* ..... *34*
**3.4.1. Zaman Perspektifi Envanteri** ..... 35
**3.4.2. İşe Adanmışlık Ölçeği** ..... 35
**3.4.3. Örgütsel Güven Ölçeği** ..... 35
*3.5. Verilerin Toplanması* ..... *35*
*3.6. Veri Analiz Yöntemi* ..... *36*

**BÖLÜM IV**

**BULGULAR ..... 37**
*4.1. Tanımlayıcı İstatistikler* ..... *37*
*4.2. Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi* ..... *39*

**4.2.1. Keşifsel Faktör Analizi** ..... 39
**4.2.2. Güvelirlik Analizi** ..... 44
**4.2.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi** ..... 45
*4.3. Hipotez Testleri* ..... *47*
**4.3.1. Zaman Perspektifinin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisine Yönelik Hipotez Testleri** ..... 47
**4.3.2. Zaman Perspektifinin Örgütsel Güven Üzerindeki Etkisine Yönelik Hipotez Testleri** ..... 49
**4.3.3. Örgütsel Güvenin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisine Yönelik Hipotez Testi** ..... 52
**4.3.4. Örgütsel Güvenin Zaman Perspektifi Alt Boyutları ile İşe Adanmışlık Arasındaki Aracılık Rolüne Yönelik Hipotez Testleri** ..... 53
**4.3.5. Zaman Perspektifinin Alt Boyutlarının İşe Adanmışlığın Alt Boyutları Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Güvenin Alt Boyutlarının Aracılık Rolüne Yönelik Regresyon Analizleri** ..... 56
**4.3.6. Zaman Perspektifi ile Demografik Faktörler Arasındaki İlişkiye Yönelik Yapılan Hipotez Testleri** ..... 59
**4.3.6.1. Zaman Perspektifinin Cinsiyete Göre Farklılaşmasının T-testi Analizi** 60
**4.3.6.2. Zaman Perspektifinin Yaş Grubuna Göre Farklılaşmasının Anova Analizi** 61
**4.3.6.3. Zaman Perspektifinin Eğitim Durumuna Göre Farklılaşmasının ANOVA Analizi** ..... 62
**4.3.6.4. Zaman Perspektifinin Unvana Göre Farklılaşmasının ANOVA Analizi** 65
**4.3.6.5. Zaman Perspektifinin Görev Süresine Göre Farklılaşmasının ANOVA Analizi** ..... 68
**4.3.6.6. Zaman Perspektifinin Departmana Göre Farklılaşmasının ANOVA Analizi** 69
*4.4. Araştırmanın Hipotez Testi Sonuçları* ..... *71*

**BÖLÜM V**

**SONUÇ VE ÖNERİLER** ..... **74**

*5.1. Sonuç ve Öneriler* ..... *74*

**5.1.1. Zaman Perspektifi Alt Boyutları ile Örgütsel Güven ve İşe Adanmışlık İlişkisine Yönelik Sonuçlar** ..... 74

**5.1.2. Zaman Perspektifi ile Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Sonuçlar** ..... 76

**5.1.3. Araştırmanın Literatüre Katkısı** ..... 78

**5.1.4. Öneriler** ..... 78

**5.1.4.1. Uygulama Açısından Öneriler** ..... 79

**5.1.4.2. Gelecek Çalışmalara Öneriler** ..... 79

**KAYNAKÇA** ..... **81**

**EKLER** ..... **96**

**ÖZGEÇMİŞ** ..... **104**

# KISALTMALAR

**AOSB:** Adana Organize Sanayi Bölgesi

**OSB:** Organize Sanayi Bölgesi

**ZTPI:** Zimbardo Zaman Perspektifi Envanteri (Zimbardo Time Perspective Inventory)

**ZP:** Zaman Perspektifi

**TÜİK:** Türkiye İstatistik Kurumu

**GSYH:** Gayri Safi Yurtiçi Hasıla

# TABLOLAR LİSTESİ

**Sayfa**

**Tablo 1.** Zaman Perspektifinin İlişkili Olduğu Faktörler ..... 15
**Tablo 2.** AOSB Sektör Bazında Firma Sayısı ..... 30
**Tablo 3.** Demografik Verilere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ..... 37
**Tablo 4.** Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ..... 39
**Tablo 5.** Zaman Perspektifi Ölçeği Faktör Yükleri ..... 40
**Tablo 6.** Örgütsel Güven Ölçeği Faktör Yükleri ..... 42
**Tablo 7.** İşe Adanmışlık Ölçeği Faktör Yükleri ..... 43
**Tablo 8.** Güvenilirlik Analizi Sonuçları ..... 44
**Tablo 9.** Olumsuz ve Olumlu Gelecek Ölçeği Uyum İndeksleri ..... 46
**Tablo 10.** Olumsuz Geçmiş Zaman Perspektifinin, İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi ..... 47
**Tablo 11.** Şimdide Kaderci Zaman Perspektifinin, İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi ..... 48
**Tablo 12.** Şimdide Hazcı Zaman Perspektifinin, İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi ..... 48
**Tablo 13.** Olumsuz Gelecek Zaman Perspektifinin, İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi ..... 49
**Tablo 14.** Olumlu Gelecek Zaman Perspektifinin, İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi ..... 49
**Tablo 15.** Olumsuz Geçmiş Zaman Perspektifinin, Örgütsel Güven Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi ..... 50
**Tablo 16.** Şimdide Kaderci Zaman Perspektifinin, Örgütsel Güven Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi ..... 50
**Tablo 17.** Şimdide Hazcı Zaman Perspektifinin, Örgütsel Güven Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi ..... 51
**Tablo 18.** Olumsuz Gelecek Zaman Perspektifinin, Örgütsel Güven Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi ..... 51
**Tablo 19.** Olumlu Gelecek Zaman Perspektifinin, Örgütsel Güven Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi ..... 52
**Tablo 20.** Örgütsel Güvenin, İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit

Doğrusal Regresyon Analizi ..... 52
**Tablo 21.** Olumsuz Geçmiş Zaman Perspektifi ve Örgütsel Güvenin, İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi (Aracılık Testi) ..... 53
**Tablo 22.** Sobel Testi – Olumsuz Geçmiş Zaman Perspektifinin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracı Rolü ..... 53
**Tablo 23.** Şimdide Hazcı Zaman Perspektifi ve Örgütsel Güvenin, İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi (Aracılık Testi) ..... 54
**Tablo 24.** Sobel Testi – Zaman Perspektifinin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracı Rolü ..... 55
**Tablo 25.** Olumsuz Gelecek Zaman Perspektifi ve Örgütsel Güvenin, İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi (Aracılık Testi) ..... 55
**Tablo 26.** Sobel Testi – Olumsuz Gelecek Zaman Perspektifinin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracı Rolü ..... 55
**Tablo 27.** Olumlu Gelecek Zaman Perspektifi ve Örgütsel Güvenin, İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi (Aracılık Testi) ..... 56
**Tablo 28.** Sobel Testi – Olumlu Gelecek Zaman Perspektifinin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracı Rolü ..... 56
**Tablo 29.** Zaman Perspektifinin, Örgütsel Güvenin ve İşe Adanmışlığın Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler ..... 57
**Tablo 30.** Zaman Perspektifi Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi ..... 60
**Tablo 31.** Zaman Perspektifinin Yaş Gruplarına Göre Farklılaşmasının ANOVA Analizi ..... 61
**Tablo 32.** Olumlu Gelecek Alt Boyutu Yaş Gruplarına İlişkin Çoklu Karşılaştırma Post Hoc Tukey Testi ..... 62
**Tablo 33.** Zaman Perspektifinin Eğitim Gruplarına Göre Farklılaşmasının ANOVA Analizi ..... 63
**Tablo 34.** Olumsuz Geçmiş Alt Boyutu Eğitim Durumlarına İlişkin Çoklu Karşılaştırma Post Hoc Tukey Testi ..... 64
**Tablo 35.** Şimdide Hazcı Alt Boyutu Eğitim Durumlarına İlişkin Çoklu Karşılaştırma Post Hoc Tukey Testi ..... 64
**Tablo 36.** Olumsuz Gelecek Alt Boyutu Eğitim Durumlarına İlişkin Çoklu Karşılaştırma Post Hoc Tukey Testi ..... 65
**Tablo 37.** Zaman Perspektifinin Eğitim Gruplarına Göre Farklılaşmasının ANOVA

Analizi ..... 66
**Tablo 38.** Olumsuz Geçmiş Alt Boyutu Unvan Gruplarına İlişkin Çoklu Karşılaştırma Post Hoc Tukey Testi ..... 67
**Tablo 39.** Olumsuz Gelecek Alt Boyutu Unvan Gruplarına İlişkin Çoklu Karşılaştırma Post Hoc Tukey Testi ..... 67
**Tablo 40.** Zaman Perspektifinin Görev Süresine Göre Farklılaşmasının ANOVA Analizi ..... 68
**Tablo 41.** Zaman Perspektifinin Departmana Göre Farklılaşmasının ANOVA Analizi 69
**Tablo 42.** Olumsuz Geçmiş Alt Boyutu Departman Gruplarına İlişkin Çoklu Karşılaştırma Post Hoc Tukey Testi ..... 70
**Tablo 43.** Olumsuz Gelecek Alt Boyutu Departman Gruplarına İlişkin Çoklu Karşılaştırma Post Hoc Tukey Testi ..... 71
**Tablo 44.** Hipotez Testi Sonuçları..... 71

# ŞEKİLLER LİSTESİ

**Sayfa**

**Şekil 1.** Zaman perspektifinin kavramsal çerçevesi..... 18
**Şekil 2.** Araştırma modeli..... 32
**Şekil 3.** Olumlu ve olumsuz gelecek değişkenlerine ait birinci düzey doğrulayıcı faktör modeli..... 46

# EKLER LİSTESİ

**Sayfa**

**Ek 1.** Anket Formu ..... 96
**Ek 2.** Ölçek Uyarlama İzni..... 103

# BÖLÜM I

# GİRİŞ

## 1.1.Araştırma Problemi

Einstein (1931)'ın izafiyet teorisi zamanın öznelliğiyle ilgili fiziksel olguyu ortaya atmış olsa da, bu göreceli olgunun psikolojik anlamının önemi, filozoflar, psikologlar ve fizikle ilgilenen bilim insanları arasında da bir tartışmanın konusu olmuştur. Zamanı gözlemek, insanın bilişsel işleyişiyle ilgili evrimi için önemli olan, insan gelişimindeki temel bir işlev olabilir. Kant, zaman kavramının doğuştan gelen bir yetenek olduğunu ve insanların dünyayı deneyimleme biçimini şekillendirdiğini (renklendirdiğini) tartışmıştır. Lewin, zaman perspektifini, kişinin herhangi bir zamandaki, psikolojik geçmişi ve psikolojik geleceği ile ilgili görüşlerinin toplamı olarak değerlendirmiştir (Zimbardo ve Boyd, 1999)

Zimbardo ve Boyd (1999) çalışmalarında zaman algısını; olumlu geçmiş, olumsuz geçmiş, şimdide hazcı, şimdide kaderci, gelecek yönelimli olarak beşe ayırmıştır. İnsanların geçmiş zamanı hatırlamaları, nostaljik ve pozitif olabilir, ya da travmatik ve negatif olabilir. Geçmiş zamanla ilgili algıların, kişinin şimdiki durumla ilgili yorumlamasını ve cevabını etkilediğini belirtmişlerdir. Bazıları için ise, şu andaki kararlarının gelecek zamanda getireceği ödüller veya yol açacağı maliyetlerle ilgili beklentisi, şu andaki kararlarını etkilemektedir. Yani istenmeyen sonuçlardan kaçınmak için, kişi kendi beklentilerine göre karar vermektedir. Aynı zamanda, başarı, hedef koyma, risk alma, duygulanım arayışı, bağımlılık, bir konuya takılma (uzun uzadıya düşünme), suçluluk ve daha pek çok duygu zaman perspektifiyle ilişkilendirilebilir (Zimbardo, Boyd, 1999).

Günümüz rekabet ortamında, kurumların doğru şekilde işlemesi, süreçlerin doğru şekilde yönetilebilmesi, kurumların hedeflerine ulaşabilmesi için kritik öneme sahiptir. Bu süreçlerin önemli bir kısmı çalışanların yaklaşımlarına bağlı olarak şekillenmektedir. Kişilerin zaman perspektifinin, iş hayatlarındaki algılarını ve kararlarını şekillendireceği göz önünde bulundurularak, bu çalışmada, öncelikle zaman perspektifinin işe adanmışlık üzerindeki etkisi araştırılmıştır. İşe adanmışlık kurumlar için önemli görülmektedir çünkü

net karı etkilemektedir. İşe adanmışlığın, yöneticiler tarafından değerlendirilen iş performansı, finansal sonuçlar ve müşteri memnuniyeti ile pozitif ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur (Yongxing, Hongfei, Baoguo ve Lei, 2017). İşe adanmışlık, son yıllarda pozitif psikolojinin önem kazanmasıyla birlikte literatüre kazandırılmıştır (Schaufeli, Martinez, Marques Pinto, Salanova ve Bakker, 2002) ve kişinin kendisini duygusal, bilişsel ve fiziksel olarak işine vermesi olarak tanımlanmaktadır (Korkmaz, Gökdeniz ve Zorlu, 2018).

Zaman perspektifi, bir kişinin yalnızca davranışını etkilemekle kalmayıp aynı zamanda yargılarını, kararlarını ve hareketlerini de şekillendiren bir kişilik özelliği olarak tanımlanmaktadır. Bu bilgiden hareketle, kişilerin zaman perspektifinin, kişinin yöneticisi ile ilgili algısını da şekillendireceği söylenebilir. Çalışanların tavırları ve sergiledikleri performans, hissettikleri güvenden etkilenmektedir ve yöneticiye karşı duyulan güven yöneticinin kişiliği ve zaman perspektifi ile ilişkili görülmektedir (Gupta ve Hershey, 2019). Yöneticiye duyulan güveni de içeren örgütsel güven; örgütsel bağlılık, uzun vadeli karlılık, verimlilik, moral, işgücü devri, devamsızlık, yenilik, değişime direnç, problem çözme ve toplam kalite yönetimi gibi pek çok örgütsel çıktıyı etkilemektedir (Demircan ve Ceylan, 2003; Üstün ve Kılıç, 2017). Bu sebeple çalışmada incelenen üçüncü değişken örgütsel güvendir. Örgütsel güven, çalışanların örgütün güvenilirliğine ilişkin algılarıdır. Örgütün kendilerine zarar verecek kararlar almayacağına, kendilerinin faydasına hareket edeceğine olan beklenti ve kabulleridir (Candan, Oktay ve Kaya, 2017).

Araştırmamızın evreni AOSB'de üretim yapan işletmeler olarak belirlenmiştir. Bu çalışmanın organize sanayi bölgesinde (OSB) yapılmasının sebebi, bu bölgelerin ülke ekonomisi üzerindeki büyük etkisidir.

Endüstri devriminden sonra önem kazanan sanayileşme kavramı, ülkelerin refah düzeylerinin artmasında oldukça önemli görülmektedir. Bir ülkenin kalkınması ve sanayileşme ilişkili iki kavram olarak kullanılmaktadır. 1800'lerde başlayan sanayi hareketlerinin sonucunda, 19. yüzyılda OSB'ler ortaya çıkmıştır. İlk uygulama, 1896 yılında İngiltere'nin Manchester kenti civarında kurulan Trafford Park uygulamasıdır. Türkiye'de ilk OSB 1962 yılında kurulmuştur. 2019 yılında Türkiye'de toplam 327 adet OSB bulunmaktadır (Çelik ve Dinçsoy, 2019).

OSB'ler, işletmelerin ucuz ve kaliteli üretim yapmalarına ve uygun altyapıdan yararlanmalarına olanak sağlamaları nedeniyle, gelişen sanayi alanlarının geniş imkanlara sahip olmalarını sağlamaktadır. OSB'ler, gelişmekte olan ülkelerde,

KOBİ'lerin geliştirilmesine hizmet edecek şekilde düzenlenmektedir. OSB'lerin bölgesel kalkınmada önemli işlevleri bulunmaktadır. Bu işlevlerin ilki; sanayileşme amacıyla kurulan OSB'lerin çevreye duyarlı düzenli kentleşme sağlamasıdır. İkincisi, girişimcilerin üretim aktivitelerini düzenli şekilde yapabilmeleri için gerekli olan çok sayıda kamu hizmetinin girişimcilere ulaştırılmasıdır. Üçüncüsü ise; benzer faaliyetlerde bulunan firmaların bir arada olmanın getirdiği verimlilik avantajından faydalanabilmeleridir (Çelik ve Dinçsoy, 2019).

AOSB, 1973 yılında alınan Bakanlar Kurulu kararı ile kurulmuş ve ilk müteşebbis heyet 1977 yılında göreve başlamıştır. "Sanayicilerin kendilerini farklı hissedecekleri yenilikçi bir OSB olmak" vizyonuyla faaliyet gösteren AOSB'nin stratejik amaçları; "Sanayiciye yönelik hizmetlerin geliştirilmesi (sanayici memnuniyetinin artırılması), çalışan gelişimi ve memnuniyetinin artırılması, alan olarak büyümek, kaynak yönetimi ve sürdürülebilirliğe katkı sağlamak"tır (www.adanaorganize.org.tr/ vizyon-misyon-degerlerimiz).

## 1.2.Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada AOSB'de faaliyet gösteren işletmeler üzerine bir araştırma yapılacaktır. Bu bağlamda, zaman algısının işe adanmışlık üzerindeki etkisi ve örgütsel güvenin bu etkideki aracılık rolü araştırılacaktır. Buna ilave olarak zaman perspektifinin demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, unvan, çalışma süresi ve departman) göre farklılaşma durumu incelenecektir.

AOSB çalışanları bağlamında yanıt aranacak olan araştırma soruları aşağıdaki gibidir:

- Zaman perspektifinin alt boyutları, işe adanmışlığı anlamlı şekilde etkilemekte midir?
- Zaman perspektifinin alt boyutları örgütsel güveni anlamlı şekilde etkilemekte midir?
- Örgütsel güven, işe adanmışlığı anlamlı şekilde etkilemekte midir?
- Örgütsel güven, zaman perspektifinin alt boyutları ve işe adanmışlık arasındaki ilişkiye aracılık etmekte midir?
- Zaman perspektifinin alt boyutları, demografik değişkenlere göre farklılaşma göstermekte midir?

## 1.3.Araştırmanın Önemi

1724 – 1804 yılları arasında yaşamış olan Kant, zaman kavrayışının doğuştan gelen bir yetenek olduğunu belirtmiş ve insanların dünyayı deneyimleme biçimini şekillendirdiğini ileri sürmüştür. Einstein (1931) zamanın göreceli oluşuyla ilgili çalışmalar yapmıştır ve felsefeciler, psikologlar ve fizikle ilgilenen bilim insanları, zaman algısını araştırmaya devam etmiştir (Zimbardo ve Boyd, 1999).

Günümüzde, uluslararası literatürde, zaman algısı ile ilgili yapılan çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Türkiye'deki literatürde yapılmış olan çalışmalar daha sınırlı sayıdadır. İş hayatında zaman algısının önemi ile ilgili yapılmış olan çalışmalar ise, daha da kısıtlı kalmaktadır. Zaman perspektifi ile işe adanmışlık (Wojtkowska, Stolarski ve Matthews, 2019; Stolarski, Waleriańczyk ve Pruszczak, 2019; Barbieri, Corso, Di Sipio, De Carlo ve Benevene, 2016) ve zaman perspektifi ile örgütsel güven (Gupta ve Hershey, 2019) ilişkisini araştıran az sayıda çalışma olmakla birlikte, literatürde bu değişkenlerin üçünü bir arada araştıran çalışmaya rastlanmamıştır. Bu anlamda bu çalışmanın hem uluslararası literatüre hem de Türkiye'deki literatüre bir nebze de olsa katkı sağlaması hedeflenmektedir.

Sonuç olarak, bu araştırma ile hem örgütsel davranış yazınına katkı sağlamak, hem de AOSB'de faaliyet gösteren şirket yöneticileri için, çalışan memnuniyeti, hizmet kalitesi, müşteri deneyimi, tutundurma gibi konularda faydalı olabilecek bilgiler sunacak bulgular elde etmek hedeflenmektedir.

## 1.4.Sınırlılıklar

Araştırma, AOSB'de yapılmıştır, dolayısıyla araştırma sonuçları, uygulama alanı ve örneklem grubu ile sınırlı olup, araştırma kapsamında araştırmaya gönüllü olarak katılanların vermiş olduğu cevaplar değerlendirilmektedir. Araştırmadan elde edilen sonuçlarda, cevaplar sosyal beğenirlik etkisi göz önünde bulundurularak değerlendirilmelidir. Araştırmada toplanan veriler, belirli bir zaman dilimini kapsamaktadır. Ayrıca, anketi cevaplayan kişiler, yoğun iş temposunda çalışmaktadır. Araştırmadan elde edilen sonuçlar, bu sınırlılıklar dikkate alınarak değerlendirilmelidir.

Bir diğer sınırlılık, zaman perspektifinin durumsal faktörlerden etkilendiği fikrine dayanmaktadır. Zimbardo ve Boyd (1999) çalışmalarında, zaman perspektifinin

enflasyon, hayatta kalma stresi veya tatilde olup olmamak gibi faktörlerden etkilenebileceğini belirtmişlerdir. Bu çalışmamızın anket yoluyla veri toplama süreci Şubat 2020'de başlatılmış ve anket çalışmaları, hayatı tehdit ettiği bilinen Covid-19 salgınının Türkiye'de başlaması dönemine denk gelmiştir. Dolayısıyla verilen cevapların kişinin salgın başlamadan önceki zaman algılarıyla ilgili verecekleri cevaplarla aynı olup olmadığı doğrulanamayacak bir sınırlılık olarak karşımıza çıkmaktadır.

Araştırmada zaman ve maliyet sınırlılıkları nedeniyle veri toplama tekniği olarak "Anket tekniği" uygulanmıştır. Elde edilen bulguların Türkiye genelindeki OSB'lere ya da diğer üretim yapan kurumlara genellenebilmesi için ileri çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

## 1.5.Araştırma Planı

AOSB'de üretim yapan işletmelerde çalışan kişilerin zaman perspektifi ile işe adanmışlık düzeyi ve hissettikleri örgütsel güven arasındaki ilişkileri araştıran bu tez, beş bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölüm giriş kısmıdır. Teorik altyapının sunulmasından önce çalışmanın genel bir açıklamasıyla birlikte konuya ilişkin genel bir bakış sunulmaktadır. Giriş kısmı; araştırma problemi, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi ve sınırlılıkları içermektedir.

İkinci bölümde, zaman kavramıyla ilgili özet bir bilgi ve farklı bilim dallarında zaman kavramının öneminin incelenmesinden sonra zaman perspektifi ile ilgili yapılmış olan çalışmalara değinilmekte, ardından Zimbardo ve Boyd tarafından oluşturulmuş olan zaman perspektifi kuramı, zaman perspektifinin alt boyutlarıyla birlikte detaylı olarak açıklanmaktadır. Zaman perspektifi ile ilgili literatürde karşılaşılan çalışmaların genel bir özeti yapılmakta, zaman perspektifini etkileyen ve zaman perspektifi ile ilişkilendirilen faktörler özetlenmektedir. Ardından işe adanmışlık ve güven kavramları irdelenmekte, literatürde bu kavramlar ve zaman perspektifi arasındaki ilişkileri değerlendiren az sayıdaki çalışma incelenmektedir.

Üçüncü bölüm araştırma yöntemine ayrılmıştır. Bu bölümde, veri toplama yöntemi, araştırma evreni ve örneklemle ilgili bilgiler yer almaktadır. Bu bölümde ayrıca araştırma modeli, değişkenler arasındaki ilişkileri gösteren hipotezlere ve analizlere yer verilmektedir.

Dördüncü bölüm veri analizlerini içeren bulgular kısmıdır. Bu bölümde, veriler istatistiksel analiz programları ile analiz edilmekte, değişkenler arasındaki ilişkiler

araştırılmakta ve hipotezler test edilmektedir. Analiz sonuçlarını gösteren tablolar bu bölümde yer almaktadır.

Son olarak, beşinci bölümde, araştırma sonuçları açıklanmakta ve yorumlanmaktadır. Bu bölümde, çalışmanın literatüre katkısı ve sınırlılıkları paylaşılmakta ve araştırma sonuçlarıyla ilgili öneriler sunulmaktadır.

# BÖLÜM II

# KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

## 2.1.Zaman Kavramı

Zaman, dünyamızın temel bir mülkü (property) olarak görülmektedir (Thönes ve Stocker, 2019) ve duyu organlarıyla algılanamayan, fiziksel, felsefi, psikolojik ve sosyolojik sonuçları olan bir olgudur (Gürbüz ve Aydın, 2012). Zaman, sabit bir hızla akıp giden bir değerdir ve tüm bireyler zamana eşit şekilde sahiptir. Yönetim gurularından Peter Drucker'ın ifade ettiğine göre ise, zaman örgütlerin sahip olduğu en önemli kaynaktır (Akatay, 2003). Modern yönetim düşüncesinde de zaman, önemli bir üretim faktörü ve kaynak olarak ele alınmaktadır (Yılmaz ve Aslan, 2002).

Felsefe tarihinde zamanın doğasıyla ilgili tartışmalar binlerce yıl öncesine dayanmaktadır. O zamandan itibaren, zamanın mutlak ve bağımsız bir varlık mı yoksa hareket, uzay veya bilinçli bir gözlemci gibi diğer varlık ve özelliklere bağımlı mı olduğu, varlık felsefesi kapsamında tartışılmaktadır. Aurelius Augustinus tarafından (400/2000), zamanın öznelliği ile ilgili erken ve radikal bir görüş geliştirildiği görülmektedir. Bu görüşe göre, zaman nesnel bir seviyede yokluğa yol açmaktadır. Öznel bir seviyede ise, zaman insan zihni tarafından, kişi geçmişi hatırladıkça, şimdiyi deneyimledikçe ve geleceği bekledikçe oluşturulur (Thönes ve Stocker, 2019). Augustinus'a göre, zaman uzun ve kısa olarak algılanabiliyor ise, aynı zamanda uzatılabilmektedir de. Augustinus aynı zamanda, geçmiş, şimdi ve gelecek gerçek değildir, bununla birlikte geçmiş ve şimdiki zaman bizden farklı bir yerde, örneğin zihinlerimizde olabilir diye savunmaktadır (Bączkowska, 2008). Augustinus'un aksine, özellikle modern çağda, zamanın nesnelliğine ilişkin teoriler geliştirilmiştir. Nesnel ve mutlak zamana ilişkin oldukça etkileyici olan kavramlardan biri Newton (1687 / 1972) tarafından geliştirilendir. Onun doğa felsefesinin temel unsuru olarak Newton zaman ve uzayı diğer tüm varlıklardan bağımsız olarak ele almıştır. Newtoncu yaklaşımda, zaman nesnel bir şekilde gerçek ve mutlaktır, zamanın akışı mükemmel bir sürekliğe sahiptir ve algılayan özneden bağımsızdır (Thönes ve Stocker, 2019). Bergson'a göre deneyimlenen zaman ve ölçülen zaman birbirinden ayrılmalıdır (Reiser, 1926). Aristo'ya göre ise zaman, devinim ve

değişimle ilgilidir (Heidegger, 1996). Felsefe'de ve modern bilimlerde zaman ve değişim ilişkisi hala yüksek kabul görmektedir. Heidegger'ın zaman ve varlık adlı eserinde belirttiği üzere zaman, varlığın ontolojik değerinin açığa çıkmasını sağlayan bir olgudur, yani varlığı varlık yapan, zamanın zamansallığıdır (Çüçen, 2006). Heidegger (1996) varlık ve zaman adlı eserinde, Hegel'in zamanı şimdi üzerinden tanımladığını belirtmiştir. Buna göre, varolan şu andır ve gelecek şu ana muhtaçtır (Yıldızdöken, 2017). Miletus'lu Anaximander ise zamanı, "zıt şeylerin kendi sınırını aşarak sınırsız olmasını önleyen şey" olarak tanımlamıştır (Bączkowska, 2008).

Zaman kavramına yönelik tartışmaların zamanla psikoloji alanında da yayıldığı görülmektedir. William James (1950/1890) tarafından yazılan "Psikolojinin İlkeleri" (The Principles of Pyschology) adlı kitabında, bir bölümü zaman algısına ayırdığı görülmektedir (Zimbardo ve Boyd, 1999). Özellikle bir insanda zaman algısının nasıl geliştiğini inceleyen çok sayıda çalışma yapılmıştır (Levin ve Zakay, 1989; Simchowitz, 1995; Safran ve Şimşek, 2009). Passig (2004) zamanı fiziksel zaman, biyolojik zaman ve psikolojik zaman olarak üç başlık altında incelemiştir. Buna göre, fiziksel ve biyolojik zamanlar nesnel zamandır, yani saat ile ölçülebilir. Psikolojik zaman ise öznel zamandır, hissedilen ve algılanan zamanı ifade etmektedir (Gürbüz ve Aydın, 2012).

Hem nesnel zaman, yani saat zamanı, hem de öznel zaman, yani zamanla ilgili kişisel anlamı ele almak, insan deneyiminin temel bir özelliğidir. Nesnel zamanı ortaklaştırmak, öncelikle dini aktiviteleri, tarımsal aktiviteleri, iş hayatını ve sosyal hayatı koordine etmek için yerelde, daha sonra demiryolu zamanlarını koordine etmek için, 19. yüzyıl sonlarına doğru coğrafi bölgeler arasında yapılmıştır. Zamanı ölçmenin ve standartlaştırmanın önemi yadsınamaz, zamanı ölçmek için yapılan mekanik aletler, batıda zamanın döngüsel / hiç bitmeyen yerine çizgisel / yeri doldurulamaz şekilde algılanmasına yol açmıştır. Zamanın ortaklaştırılması, ekonomilerin gelişmesi için faydalı ve önemli olmuş aynı zamanda birçok insan davranışını da düzenlemiştir. Zaman yalnızca sosyal davranışlarımızı etkilemekle kalmamakta, aynı zamanda şiirlere, şarkılara, atasözlerine, dini öğütlere, metaforlara ve çocukluk hikâyelerinin içine nüfuz etmektedir (Boniwell ve Zimbardo, 2004). Nesnel zamanın ortaklaştırılmasına karşın, öznel zaman, kişiye özgü bir deneyim olarak literatürde son yıllarda artan bir ilgiyle araştırılmaktadır.

## 2.2.Zaman Perspektifi

Öznel zaman, yani zaman perspektifi, araştırmamızın ilk değişkenidir. Farklı çalışmalarda, zaman algısı, zaman yönelimi veya zaman tutumu olarak adlandırılan kavramlar benzer anlamlarda kullanılmaktadır (Drake, Duncan, Sutherland, Abernethy ve Henry, 2008). McGrath ve Kelly tarafından 1986 yılında yapılan bir literatür taramasına göre, 211 farklı zaman perspektifi yaklaşımı bulunmaktadır. Bu yaklaşımlar içerisinde; zaman perspektifinin yaşanan zamana ait kişisel deneyimin ayrılmaz bir parçası olarak değerlendirilmesi; zaman ve boyutlarının kişiden bağımsız nesnel bir uyarıcı olmak yerine kişiler tarafından kurgulanan psikolojik kavramlar olduğu düşüncesi; zaman yöneliminin kişinin düşüncesinde geçmiş, şimdi ya da geleceğin ne kadar baskın olduğunu ifade ettiği gibi farklı yaklaşımlar yer almaktadır (Boniwell ve Zimbardo, 2004).

Zaman perspektifi ile ilgili literatürdeki farklı tanımların çoğunda ortak nokta, zamanın geçmiş, şimdiki zaman ve gelecek olarak üçe ayrılmasıdır, dolayısıyla zaman perspektifi ile ilgili ölçeklerde en azından bu üç zaman diliminden bahsetmek mümkündür. Daha önceki zaman perspektifi çalışmalarında kullanılan ölçeklerle ilgili sorunları (düşük güvenilirlik, sabit olmayan faktör yapısı, puanlama zorlukları) ortadan kaldırmak üzere, Zimbardo ve Boyd (1999) tarafından bir çalışma yapılmış ve Zimbardo Zaman Perspektifi Envanteri (ZTPI) oluşturulmuştur. Bu ölçek iyi düzeyde psikometrik özelliklere sahip olduğundan dolayı mevcutta zaman perspektifini ölçen en uygun araç kabul edilmekte ve farklı davranışsal ve kişilik özelliklerini tahmin etmede uzun süredir kullanılmaktadır (Garcia ve Ruiz, 2015). Zimbardo ve Boyd (1999)'un çalışmasında belirtildiği üzere zaman perspektifi, psikolojik zamanı oluşturmak için temel bir boyuttur ve insan deneyimini geçmiş, şimdiki zaman ve gelecek zaman çerçevesine ayıran bilişsel bir süreçten kaynaklanmaktadır. Zimbardo ve Boyd bu çalışmalarında, zaman algısının insan davranışı üzerinde güçlü ve yaygın bir etkisinin olduğunu belirtmektedir.

Zimbardo ve Boyd (1999) tarafından zaman perspektifi beşe ayrılmıştır: Olumsuz geçmiş, olumlu geçmiş, şimdide hazcı, şimdide kaderci ve gelecek yönelimi. Zaman perspektifinin, kişinin hayatı algılayış biçimini, kararlarını, beklentilerini şekillendirdiği belirtilmiştir. Zimbardo ve Boyd, zaman perspektifini 56 soruluk bir ölçekle ölçmektedir. Daha sonra, Carelli, Wiberg ve Wiberg (2011) tarafından gelecek boyutu da olumlu ve olumsuz gelecek olarak ikiye ayrılmıştır. Uyarlanan ve geliştirilen ölçekte toplam 64 soru bulunmaktadır.

### 2.2.1. Olumsuz Geçmiş

Zimbardo zaman perspektifi envanterindeki ilk boyut, geçmişle ilgili genellikle olumsuz ve itici bir bakış açısı içeren olumsuz geçmiş boyutudur. Bu boyut, travma, acı ve pişmanlıkları içerir. Geçmişin yeniden inşa edilebilen yapısından dolayı, bu düşünceler geçmişte yaşanan sevimsiz ve travmatik olaylardan ya da iyi olayların zihinde negatif şekilde yeniden yapılandırılmasından veya her ikisinden birden kaynaklanabilir. Olumsuz geçmiş perspektifinin baskın olması genellikle depresyon, kaygı ve düşük özgüvenle ilişkilendirilmektedir (Zimbardo ve Boyd, 1999). Olumsuz geçmiş zaman perspektifi ile ilişkilendirilen diğer bir takım değişkenler; mutsuzluk, saldırganlık, utangaçlık, öfke ve kızgınlıktır (Garcia ve Ruiz, 2015). Bu boyutta; "Acı veren geçmiş deneyimlerim, zihnimde sürekli canlanır," "geçmişimde, geri alabilmeyi istediğim hatalar yaptım," "Eskiye ait tatsız görüntüleri unutmak benim için zordur" gibi sorular bulunmaktadır.

### 2.2.2. Olumlu Geçmiş

Olumlu geçmiş boyutu, geçmişle ilgili sıcak ve duygusal bir tutumu ifade etmektedir (Zimbardo ve Boyd, 1999). Olumlu geçmiş; aile, gelenekler, tarih ve kişinin zamandaki devamlılığı ile ilişkilidir, aile ve arkadaşlarla ilişkileri sürdürmeyi içerir (Boniwell, Osin ve Sircova, 2014). Olumlu geçmiş zaman perspektifi; özgüven, sıcakkanlılık, enerji, nostalji, mutluluk, geçmişle ilgili pişman olmama, sıcaklık, memnuniyet, duygusallık, tutuculuk, temkinli olma, değişimden ve yeni tecrübelerden kaçınmakla ilişkilendirilmektedir (Garcia ve Ruiz, 2015). Bu boyutta; "çocukluğumu hatırlatan manzaralar, sesler ve kokular sıklıkla harika anıları geri getirir", "geçmişim hakkında düşünmek bana keyif verir", "çocukluğuma özlem duyarım", "düzenli olarak tekrarlanan aile ritüelleri ve geleneklerini severim" gibi sorular yer almaktadır. Olumlu geçmiş perspektifinin baskın olması genellikle daha yüksek özgüven ve mutlulukla ilişkilendirilmiştir (Zimbardo ve Boyd, 1999).

### 2.2.3. Şimdide Kaderci

Şimdide kaderci zaman perspektifi, hayata ve geleceğe yönelik kaderci, çaresiz ve umutsuz bir tutumu içerir (Zimbardo ve Boyd, 1999). Bu zaman perspektifinde, kişinin hayatını, spiritüel güçlerin, devlet güçlerinin ya da diğer dış faktörlerin kontrol ettiği

inancı yer almaktadır (Boniwell, Osin ve Sircova, 2014). Bu boyutta; "her şey olacağına varır, bu nedenle ne yaptığımın bir önemi yoktur", "yapabileceğim bir şey olmadığı için, gelecek hakkında kaygılanmanın bir anlamı yoktur", "genellikle şans, sıkı çalışmaktan daha iyi sonuç getirir" gibi sorular bulunmaktadır. Şimdide kaderci zaman perspektifi, daha yüksek seviyede saldırganlık, kaygı ve depresyonla ilişkilendirilmektedir, dolayısıyla en yıkıcı zaman perspektifidir (Drake, vd., 2008). Bu zaman perspektifinin azaltılmasının, kişinin iyi oluşuna katkı yapacağı düşünülmekte, bunun için de pasif aktivitelerden kaçınılması, otonomi ve sorumluluk geliştirilmesi önerilmektedir (Boniwell, Osin ve Sircova, 2014).

### 2.2.4. Şimdide Hazcı

Zimbardo zaman perspektifi envanterindeki bir diğer boyut; zamana ve hayata karşı haz odaklı, risk alan ve kaygısız / pervasız bir tutumu içeren şimdide hazcı boyutudur. Bu boyut, şimdiki anda alınacak zevke yönelim ve gelecek sonuçları çok az düşünmeyi içermektedir (Zimbardo ve Boyd, 1999). Şimdide hazcı zaman perspektifi, egonun düşük kontrolü, yenilik arayışı, duygulanım arayışı, enerji, dürtüsellik ve tutku ile ilişkilendirilmektedir (Garcia ve Ruiz, 2015). Bu boyutta; "Düşünmeden hareket ederim", "en sevdiğim şarkıyı dinlerken, genellikle zamanın nasıl geçtiğini anlamam", "hayatımı mümkün olduğunca dolu dolu yaşamaya çalışırım; anı yaşarım.", "hayatıma heyecan katmak benim için önemlidir" gibi sorular bulunmaktadır.

### 2.2.5. Olumsuz Gelecek

Zimbardo ve Boyd (1999) tarafından oluşturulan orijinal ölçekte, gelecek boyutundaki soruların çoğu olumlu bakış açısına sahiptir. Geleceğin çoğunlukla umut, başarı ve ilgili diğer niteliklerle ilişkilendirildiği düşünüldüğünde, bu doğru bir yaklaşımdır. Ancak gelecekle ilişkilendirilebilecek diğer nitelikler, korku, kaygı ve belirsizlik olabilir. Bu nedenle, olumsuz gelecek perspektifinin de ayrı bir boyut olarak değerlendirilmesi faydalı olacaktır (Carelli, vd. 2011). Bu bakış açısıyla, Carelli vd. tarafından yapılan çalışmada, gelecek zaman perspekifi boyutu, olumlu ve olumsuz olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Zimbardo ve Boyd (1999)'un hazırlamış olduğu orijinal ölçekte, gelecek boyutunda yer alan iki soruya ek olarak, olumsuz gelecek perspektifini ölçmek için Carelli vd. tarafından sekiz soru eklemesi yapılmıştır. Orijinal ölçekten gelen

iki soru: “randevulara geç kalmak keyfimi kaçırır” ve ters kodlanmış “İşlerin zamanında bitmemesi beni endişelendirmez” sorularıdır. Carelli vd. tarafından ekleme yapılan sekiz soru içerisinde ise: “genellikle, hayattaki amaçlarımı nasıl yerine getirebileceğimi bilmiyorum”, “geceleri sıklıkla yarının zorluklarına kafa yorarım”, “hızlıca bir karar almak zorundaysam, sıklıkla yanlış karar aldığımı düşünüp üzülürüm” soruları ve benzer ifadeler yer almaktadır.

### 2.2.6. Olumlu Gelecek

Zimbardo ve Boyd (1999)’un çalışmasında, gelecek zaman olarak adlandırılan zaman perspektifi, gelecek eğilimini, yani gelecek hedefleri ve ödüller için çabalamayı ifade etmektedir. Gelecek zaman perspektifi, sorumluluk, sıkı çalışma, enerji, dürtü kontrolü, yenilikçilik ve ödül arayışı ile ilişkilendirilmektedir (Garcia ve Ruiz, 2015). Aşırı gelecek odağına sahip kişilerin, işkolik olabileceği, sosyal ilişki ihtiyaçlarını minimuma indirebileceği, kendini şımartmak / rahatlatmak için yeterli zaman ayırmayabileceği, topluma ve kültürel geleneklere yakın hissetmeyebileceği konusunda çeşitli tehlikeler bulunmaktadır (Boniwell, 2005).

Zimbardo ve Boyd tarafından oluşturulan orijinal ölçekte, gelecek zaman perspektifi tek başlık altında toplam 13 soru ile değerlendirilmiştir. Bu ölçekte yer alan 13 sorunun 11’i, daha sonra Carelli vd. (2011) tarafından yapılan çalışmada, gelecek boyutunun olumlu ve olumsuz olarak ikiye ayrılması sonucunda, olumlu geleceği değerlendirmek üzere kullanılmıştır. Kalan iki ifade ise, Carelli vd. (2011) tarafından yapılan çalışmada, olumsuz gelecek boyutunda değerlendirilmiştir. Olumlu gelecek boyutunda; “bir kişi gününü sabahtan planlamış olmalı”, “yarının işlerini yetiştirmek ve diğer gerekli işleri yapmak, bu akşamın eğlencesinden önce gelir”, “Bir karar vermeden önce, yarar ve zararları tartarım”, “eğer benim ilerlememi sağlayacaksa, zor ve ilginç olmayan görevlerde çalışmaya devam ederim” gibi sorular yer almaktadır.

Zaman perspektifi ile ilgili yapılan literatür taramasında, Zimbardo’nun bir alt boyut olarak önerdiği gelecek zaman odağından farklı olarak oluşturulmuş olan bir gelecek zaman perspektifi kavramı (Carstensen, 2006) daha bulunduğu görülmektedir. Bu kavram kişilerin gelecek hedefleriyle ilişkilidir; hedeflerinin çoğunu yakın gelecek için belirleyen kişiler kısa gelecek zaman perspektifine, hedeflerinin çoğunu uzak bir gelecek için belirleyen kişiler ise uzun gelecek zaman perspektifine sahip olarak değerlendirilmiştir. Bahsi geçen gelecek zaman perspektifi kavramı bu tez çalışmasında

ele alınmamıştır.

### 2.2.7. Transandantal Gelecek

Zimbardo ve Boyd (1999) çalışmalarında, ölümden sonra varoluş ve gelecek odağının bedenin ölümüyle bitmediği inancını değerlendirmek için ayrı bir ölçek oluşturmuştur. Transandantal gelecek ölçeği olarak adlandırdıkları bu ölçekte, yüksek sonuçlar, ölümden sonra kişinin mevcut davranışlarından dolayı ödüllendirileceği veya cezalandırılacağı ile ilgili inancı ifade etmektedir. Bu açıdan gelecek ölçeğine benzemekle birlikte, transandantal gelecek perspektifinde, ödül veya cezanın kişinin ölümünden sonra gerçekleşeceğine inanılmaktadır (Zimbardo ve Boyd, 1999). Transandantal zaman perspektifi, dindarlık ile yakından ilişkili gibi görünse de, eşanlamlı ya da tamamen örtüşen kavramlar değildir. Boyd ve Zimbardo (1997)'nun yaptığı çalışmada, herhangi bir dinin mensubu olmayan kişilerin transandantal gelecek zaman perspektifi, beşli likert ölçeğinde, 1,1 ile 4,7 değerleri arasında çıkmıştır. Ortalaması 2,7 olan bu değişkene verilen cevapların geniş bir skalada olması, din ve transandantal gelecek zaman perspektifi arasındaki farklılığa işaret etmektedir.

Transandantal gelecek zaman perspektifi, aslında irrasyonel görünen bir takım davranışları açıklamakta faydalı olabilmektedir. İrrasyonel görünen davranışlar, transandantal (soyut, metafizik, aşkın) gelecekteki ödülleri garanti altına almak ve cezadan kaçınmak bağlamında rasyonel kararlara dönüşmektedir (Boyd ve Zimbardo, 1997).

### 2.2.8. Dengeli Zaman Perspektifi

Seligman ve Csikszentmihalyi tarafından literatüre kazandırılan pozitif psikoloji biliminin merkezinde hayatı neyin yaşamaya değer kıldığı ya da basitçe iyi bir hayatın ne olduğu yer almaktadır. İyi bir hayatın neleri içerdiği, çok yönlü bir konudur ve pozitif psikolojik yaklaşımda, pozitif öznel deneyimi ve pozitif kişilik özelliklerini de içermektedir. Doyum içeren bir hayat yaşamayı öğrenmenin bir yolu, dengeli bir zaman perspektifini başarmayı keşfetmektir (Boniwell ve Zimbardo, 2004). Kişiler, genel olarak geçmiş, şimdiki zaman ve gelecek zaman çerçevelerinden bazılarını daha yoğun kullanırlar veya bazılarını daha az kullanma yanılgısına düşerler. Bu öğrenilmiş zaman yanılgıları, kültür, eğitim, din, sosyal sınıf ve bir takım diğer şartlardan etkilenmektedir

(Zimbardo ve Boyd, 1999). Zaman perspektifi, bireysel öznel deneyimin temel bir yönüdür, bireysel seçimleri ve eylemleri etkiler, eğer herhangi bir yanılgılı zaman çerçevesi kişide baskın hale gelir ise, kişinin mizacına dönüşebilir (Boniwell ve Zimbardo). Dengeli zaman perspektifi, mevcut davranışsal durumun ihtiyacına göre, farklı zaman çerçeveleri arasında esnek bir şekilde geçiş yapabilme durumu ve sürecidir. Gelecek odağı kişilere daha yüksek başarılar için fırsat yaratır, (olumlu) geçmiş odağı, geleneksel köklerini ve kimliklerini oluşturur, şimdiki (hazcı) zaman odağı ise, neşe ile, oyunla ve duygularla hayatlarını besler (Zimbardo ve Boyd, 1999). Dengeli zaman perspektifine sahip kişiler, zaman perspektifi ölçeğinde, olumlu geçmiş, şimdide hazcı ve gelecek boyutlarında daha yüksek; olumsuz geçmiş ve şimdide kaderci boyutlarında ise daha düşük sonuçlara sahiptir (Drake, vd., 2008). Zaman perspektifi boyutlarının avantajları olduğu kadar dezavantajları da vardır ve bir kişide herhangi bir zaman perspektifi boyutunun, diğer boyutları etkisizleştirecek kadar aşırı baskın hale gelmesinin maliyeti yüksek olabilir. Bu nedenle, herhangi bir zaman perspektifinin kölesi olmak yerine dengeli zaman perspektifine sahip olmanın iyi bir alternatif olduğu söylenebilir (Boniwell, Osin, Linley ve Ivanchenko, 2010).

Dengeli zaman perspektifine sahip olmak ile öznel iyi oluş arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır (Drake, vd., 2008; Seema ve Sircova, 2013; Webster ve Ma, 2013; Boniwell, Osin ve Sircova, 2014). Dengeli zaman perspektifi; daha yüksek öznel mutluluk ve bilinçli farkındalık (mindfulness) ile, yaşam doyumu, yaşam amacı ve iyimserlikle, daha yüksek duygusal zeka ile mutluluk ve özgüvenle, yaşam tatmini ile, pozitif duygularla, psikolojik ihtiyaçların tatmini ile, özgür irade ile yaşam gücü ile ve daha yüksek memnuniyetle ilişkilidir (Garcia ve Ruiz., 2015). Garcia ve Ruiz tarafından yapılan çalışmada, dengeli zaman perspektifine sahip kişilerin daha az boş zamana sahip oldukları, sosyalleşme, fiziksel formdalık (fitness), öğrenme ve yeterliliklerini sınama ve spiritüellik konularını daha fazla önemsedikleri, boş zaman aktivitelerinden dışarıda kahve içmeye gitmeye, gece hayatına, dinlenmeye ve molaya daha az yer ayırdıkları görülmektedir.

Literatürde, herhangi bir zaman perspektifini aşırı sergilemek şeklindeki zaman perspektifi yanılgılarını aşmak ve dengeli bir zaman perspektifi geliştirmek için uygulanabilecek koçluk yaklaşımlarıyla (Boniwell, 2005; Boniwell, vd., 2014) ve zaman perspektifi terapisi (Sword, Sword, Brunskill ve Zimbardo, 2014; Metcalf ve Zimbardo, 2016) ile ilgili yapılan çeşitli çalışmalar bulunmaktadır.

### 2.2.9. Zaman Perspektifi ile İlgili Yapılmış Olan Çalışmalar

Literatürde, zaman perspektifi ile ilgili yapılmış olan çalışmalar incelendiğinde, hem bireysel faktörleri hem de örgütsel faktörleri temel alan çeşitli çalışmalar olduğu görülmektedir. Bireysel faktörleri temel alan çalışmaların sayısı çoğunlukta olsa da, zaman perspektifi ile ilgili çeşitli örgütsel çalışmalar da yapıldığı görülmektedir (Wojtkowska, vd., 2019).

Zaman perspektifinin bireysel faktörlerle ve örgütsel faktörlerle ilişkisini değerlendiren çalışmalar incelendiğinde, bu çalışmaların temel olarak birkaç başlık etrafında toplandığı görülmektedir. Bu başlıklar genel olarak Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1
*Zaman Perspektifinin İlişkili Olduğu Faktörler*

| **Zaman Perspektifinin İlişkili Olduğu Bireysel Faktörler** | |
|---|---|
| **Sağlık davranışı** | **Bağımlılıklar**[a] *(Keough, Zimbardo ve Boyd, 1999; McKay, Andretta, Cole ve Worrell, 2018)*,<br>**Sağlıklı beslenme**[a] *(Onwenzen vd., 2016)*,<br>**Egzersiz yapma**[a] *(Guthrie, 2014)*,<br>**Genel sağlık davranışı**[a] *(Daugherty ve Brase, 2010; Sugisawa, Harada, Sugihara, Yanagisawa, Shimmei, 2019)* |
| **Alışkanlıklar ve yaşam biçimi** | **Boş zamanların nasıl değerlendirildiği**[a] *(Garcia ve Ruiz, 2015)*,<br>**Evsizler**[b] *(Epel, Bandura ve Zimbardo, 1999; Pluck, Lauder, Fox, Spence ve Parks, 2008)*,<br>**Erteleme davranışı**[a] *(Kim, Hong, Lee, Hyun, 2017; Choy ve Cheung, 2018)*,<br>**Yaşam alanı**[b] *(Senyk, 2013),*<br>**İnternet bağımlılığı**[a] *(Kim, Hong, Lee, Hyun, 2017)* |
| **İyi oluş ve ilişkili faktörler** | **İyi oluş** *(Drake, Duncan, Sutherland, Abernethy ve Henry, 2008*[b]*; Zhang ve Howell, 2011*[a]*; Seema ve Sircova, 2013*[b]*; Webster ve Ma, 2013*[a]*; Boniwell, Osin, Sircova, 2014*[a]*; Dwivedi ve Rastogi, 2019*[a]*)*,<br>**Yaşam doyumu**[a] *(Webster ve Ma, 2013; Stolarski-Matthews, 2016; Dwivedi ve Rastogi, 2017; Çivitçi ve Baltacı, 2018)*,<br>**Mutluluk**[a] *(Simons vd, 2016)*,<br>**Bilinçli farkındalık** (minfulness)[b] (*Seema ve Sircova, 2013)*,<br>**Pozitif yönelim**[a] *(Przepiorka, vd., 2020)* |
| **Karar alma** | **Kariyer tercihleri**[b] *(Taber, 2012; Kızanlıklı ve Konaklıoğlu 2016)*,<br>**Karar alma**[a] *(Rönnlund, Missier, Mantyla, Carelli, 2019)* |

(Tablo 1'*in devamı*)

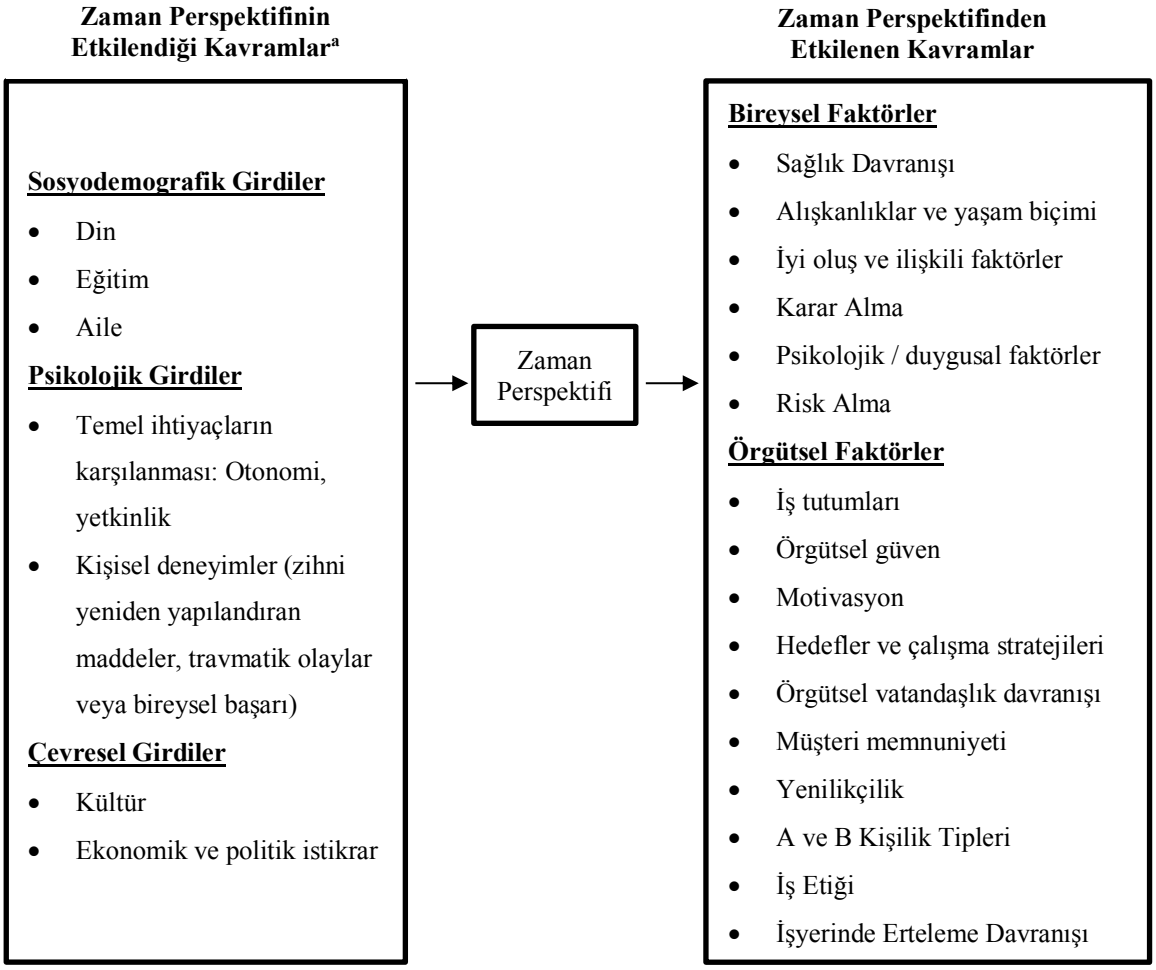
| | |
|---|---|
| **Psikolojik / duygusal faktörler** | **Özyeterlilik** *(Epel, vd., 1999[b]; Akırmak, 2019[b]; Kvaskova ve Almanera, 2019[a])*, **Özgüven**[b] *(Zimbardo ve Boyd, 1999, Akırmak, 2019; Seema ve Sircova, 2013)*, **Özdenetim**[a] *(Kim, Hong, Lee, Hyun, 2017)*, **Kontrol odağı**[b] *(Kızanlıklı ve Konaklıoğlu 2016; Akırmak, 2019)*, **Depresyon** *(Zimbardo ve Boyd, 1999[b]; Pluck, vd., 2008[b], McKay vd, 2018[a]; Seema ve Sircova, 2013[b])*, **Kaygı ve stress** *(Zimbardo ve Boyd, 1999[b]; Papastamatelou, Unger, Giotakos, Athanasiadou 2015[a]; McKay vd, 2018[a])*, **Saldırganlık**[a] *(Stolarski, Zajenkowski ve Zajenkowska, 2016)*, **Mükemmeliyetçilik**[a] *(Lagoutina, 2017)*, **Başa çıkma stratejileri**[b] *(Bolotova ve Hachaturova, 2013)*, **Reddedilme hassasiyeti**[a] *(Bernstein ve Benfield, 2013),* **Yenilik arayışı**[b] *(Zimbardo ve Boyd, 1999),* **Duygulanım arayışı**[b] *(Zimbardo ve Boyd, 1999),* **İstikrar arayışı**[b] *(Zimbardo ve Boyd, 1999)* |
| **Risk Alma** | **Riskli sürüş**[a] *(Zimbardo, Keough ve Boyd, 1997)* **Dürtüsellik / gecikme indirimi**[b] *(Zimbardo ve Boyd, 1999, Baumann ve Odum, 2012,)*, **Riskli cinsel davranışlar**[a] *(Abousselam, Naude, Lens ve Esterhuyse, 2015)* |
| **Kişilik Özellikleri** | **Beş faktörlü kişilik özellikleri**[b] *(Zimbardo ve Boyd, 1999; Kairys, 2010; Dunkel ve Weber, 2010)*, **Mizah stili**[b] *(Hampes, 2013)*, **Yaratıcı imgelem**[a] *(Chiu, 2012),* Çalışmaların bir kısmında kişilik özellikleri **kontrol değişkeni** olarak kullanılmaktadır *(Keough, Zimbardo ve Boyd, 1999; Daugherty ve Brase, 2010; Ely ve Mercurio, 2011; Przepiorka, vd. 2020)* |
| **Zeka** | **Genel zeka** – adapte olabilme yeteneği *(Zajenkowski, Stolarski ve Ledzinska. 2014)*, **Duygusal zeka**[b] *(Stolarski, Bitner ve Zimbardo, 2011)* |
| **Diğer** | **Çevreye duyarlılık** *(Milfont ve Gouveia, 2006[a]; Milfont, Wilson ve Diniz, 2012[b])*, **Satın alma davranışı**[a] *(Unger, Lyu ve Zimbardo, 2018)*, **Sosyal ilişkiler**[a] *(Holman ve Zimbardo, 2009)*, **Akademik başarı**[a] *(Adelabu, 2007)*, **Otobiyografik hafıza**[a] *(Ely ve Mercurio, 2011)* |

(Tablo 1*'in devamı)*

| **Zaman Perspektifinin İlişkili Olduğu Örgütsel Faktörler** | |
|---|---|
| **Örgütsel Faktörler** | **İş Tutumları:**<br>İşe adanmışlık *(Barbieri, 2016[b], Stolarski, vd., 2019[a]; Wojtkowska, vd., 2019[a]),*<br>İş tatmini[a] *(Ortiz ve Davis, 2016, Bajec, 2018; Wojtkowskavd., 2019),*<br>Örgütsel bağlılık[a] *(Ortiz ve Davis, 2016*),<br>Üretkenlik karşıtı iş davranışı[a] *(Wojtkowska, vd., 2019)*<br>**Örgütsel vatandaşlık davranışı**[a] (*Wojtkowska, vd., 2019*) Kişi-örgüt uyumu ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde düzenleyici etki *(Wei, 2013),* güçlendirici liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde düzenleyici etki *(Jiang, Wang ve Li, 2019)*<br>**Örgütsel güven**[a] *(Gupta ve Hershey, 2019)*<br>**Motivasyon**[a] (*Stolarski, vd., 2019)*<br>**Hedefler ve çalışma stratejileri**[a] *(Phan, 2019)*<br>**Müşteri memnuniyeti**[a] *(Agnihotri, Yang ve Briggs, 2019)*<br>**A ve B Kişilik Tipleri**[b] *(Şahin ve Yangil, 2019)*<br>**İş Etiği**[a] *(Unger, Yan ve Busch, 2019)*<br>**İşyerinde erteleme davranışı**[a] *(Gupta, Hershey ve Gaur, 2012)* |

*Not*. [a] ile belirtilen faktör ve kaynaklar, zaman perspektifi alt boyutlarından en az birinin ilgili faktörü anlamlı şekilde etkilediğini belirtmektedir. [b] ile belirtilen faktör ve kaynaklar, ilgili faktörün zaman perspektifi alt boyutlarından en az biri ile ilişkili olduğunu belirtmektedir.

Zaman perspektifini etkileyen ve zaman perspektifinden etkilenen kavramları özetleyen bilgiler şekil 1'de paylaşılmaktadır.




*Şekil 1.* Zaman perspektifinin kavramsal çerçevesi

[a]Kaynak: Zimbardo ve Boyd, 1999; Akırmak, Tuncer, Akdogan, Erkat, 2019; Boniwell ve Zimbardo, 2004

### 2.2.10. Zaman Perspektifinin Demografik Değişkenlerle İlişkisi

Çeşitli demografik değişkenlerin zaman perspektifi ile ilişkisini değerlendiren çalışmalar incelendiğinde, çoğunlukla *yaş* (Guthrie, vd., 2009; Webster ve Ma, 2013; Rönnlund, vd., 2019; Kairys, 2010; Akırmak, 2014; Mello ve Worrell, 2006), *cinsiyet* (Zimbardo, vd., 1997; Ely ve Mercurio, 2011; Akırmak, 2014; Mello ve Worrell, 2006; Şahin ve Yangil, 2019), *eğitim düzeyi ve sosyoekonomik statü* (Sugisawa, vd., 2019; Guthrie, vd., 2009; Şahin ve Yangil, 2019; Epel, vd., 1999; Tayfun ve Durgun, 2019), iş pozisyonu (Tayfun ve Durgun, 2019) ve *deneyim* (Şahin ve Yangil, 2019) ile ilgili değişkenlerle karşılaşılmaktadır.

Guthrie (2014) çalışmasında, daha genç ve daha olgun yaş grubunda gelecek odağının daha düşük ve şimdide kaderci zaman perspektifinin daha yüksek olduğunu, orta

yaş grubunda ise gelecek zaman odağının daha yüksek, şimdide kaderci zaman perspektifinin ise daha düşük olduğunu bulmuştur. Mello ve Worrell (2006), yaşın artmasının şimdide hazcılıkla ilişkisi olduğunu bulmuştur. Rönnlund, vd. (2019), yaşın artmasıyla şimdide kaderci zaman perspektifinin arttığını bulmuştur. Webster ve Ma (2013), genç yetişkinlerin daha fazla gelecek odaklı olduklarını, daha yüksek yaş grubundaki yetişkinlerin ise daha geçmiş odaklı olduklarını belirtmiştir. Akırmak (2014) çalışmasında yaşın herhangi bir zaman perspektifini tahmin etmede kullanılamayacağını bulmuştur. Kairys (2010), daha yüksek yaş grubundaki yetişkinlerin daha fazla gelecek, şimdide kaderci ve olumsuz geçmiş zaman perspektifine sahip olduğunu bulmuştur.

Zimbardo, vd. (1997), erkeklerin daha şimdiki zaman odaklı, kadınların ise daha gelecek zaman odaklı olduklarını bulmuştur. Mello ve Worrell (2006) ise kadınların erkeklere oranla gelecekle ilgili daha az negatif düşünceye sahip olduğunu bulmuştur. Akırmak (2014), erkeklerin kadınlara göre geçmişle ilgili daha pozitif düşüncelere sahip olduğunu bulmuştur. Şahin ve Yangil (2019), erkeklerde şimdide hazcılığın daha yüksek olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Sugisawa, Harada, Sugihara, Yanagisawa ve Shimmei (2019) yaptıkları çalışmada, daha yüksek eğitim düzeyinin, daha düşük şimdide kaderci zaman perspektifi ile ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Guthrie, Butler ve Ward (2009), zaman perspektifi ile sosyoekonomik statü arasındaki ilişkileri araştıran çalışmasında, daha fazla eğitime ve profesyonel mesleklere sahip olan kişilerin gelecek zaman perspektifinin daha yüksek, şimdide kaderci zaman perspektifinin ise daha düşük olduğunu bulmuştur. Bu çalışmada ayrıca, şimdide kaderci zaman perspektifinin, ailesi daha düşük eğitim düzeyine sahip olan kişilerde de daha yüksek olduğu, gelecek zaman perspektifinin mevcut sosyoekonomik statü ile ilişkili olduğu, kaderci zaman perspektifinin ise mevcut ve çocukluktaki sosyoekonomik statü ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Epel, vd. (1999), gelecek zaman perspektifinin eğitim seviyesiyle pozitif ilişkiye sahip olduğunu belirtmiştir. Şahin ve Yangil (2019), eğitim durumları ile olumlu ve olumsuz geçmiş ve şimdide hazcı zaman perspektifleri arasında anlamlı bir farklılaşma bulmuştur. Şahin ve Yangil, ayrıca olumlu geçmiş, şimdide kaderci ve gelecek boyutlarının, çalışma hayatındaki deneyime göre farklılaştığını bulmuştur.

Tayfun ve Durgun (2019), eğitim düzeyi arttıkça, geçmiş ve gelecek olumlu zaman perspektiflerinin yükseldiğini, olumsuz geçmiş, şimdide kaderci ve şimdide hazcı zaman perspektiflerinin ise azaldığını bulmuştur. Tayfun ve Durgun, çalışmalarında ayrıca yönetici kademelerinde, olumlu geçmiş ve gelecek boyutlarının yönetici

olmayanlara göre daha yüksek olduğunu, olumsuz geçmiş boyutunda ise tam tersi durumun geçerli olduğunu, alt kademe yöneticilerin şimdide kaderci zaman perspektifinin ise, yönetici olmayanlara göre daha düşük olduğunu bulmuştur.

## 2.3.İşe Adanmışlık

İşe adanmışlık, pozitif örgütsel davranışla ilgili bir kavramdır, zihnin işle ilgili pozitif ve tatmin edici bir durumda olmasını ifade etmektedir. Pozitif psikolojideki gelişmeler, olumlu yönlere odaklanılmasını beraberinde getirmiş ve geçmişte tükenmişlik kavramı ile incelenen iş tutumunu incelemek için, tükenmişliğin zıttı olan işe adanmışlık kavramının ortaya atılmasını sağlamıştır (Schaufeli, vd., 2002). Tükenmişlik kavramı işle ilgili hem güçsüzlük (tükenme) hem de isteksizliği (geri çekilme, vazgeçme) içerdiğinden bu kavramın zıttı olan işe adanmışlık kavramı, hem güç (enerji, dinçlik) hem de istekliliği (dâhil olma, adanma) içermektedir. Birbirinden farklı deneysel çalışmalar ise, bir üçüncü boyut olan özümseme boyutunu haklı çıkarmaktadır (Schaufeli ve Salanova, 2011). İşe adanmışlığın ilk alt boyutu olan dinçlik; işle ilgili yüksek bir enerji seviyesini ve zihinsel dayanıklılığı içerir ve kişinin isteyerek çabasını işe kanalize etmesidir. İkinci boyut olan adanma; şevk, ilham, gurur ve işle özdeşleşme ile ilgilidir. Özümseme ise; işe odaklanma, dikkatini ve ilgisini işine verme, iş yaparken zamanın hızlı akması, elindeki işten kopamamak ile ilgilidir (Schaufeli, vd., 2002).

Literatürde karşılaşılan işe angaje olma, işe tutkunluk, işe cezbolma, işe gönülden adanma gibi çeşitli kavramların, işe adanmışlık kavramının farklı Türkçe çevirileri olduğu görülmektedir (Özkalp ve Meydan, 2015). Bu tez çalışmasında, işe adanmışlık ifadesi kullanılmaktadır.

İşe adanmışlık, anlık yaşanan duygulardan çok, sürekli bir duygusal bilişsel durumu ifade etmektedir (Schaufeli, vd., 2002). Son yıllarda, araştırmacılar ve uygulamacılar, iş performansı, düşük işten ayrılma oranı, örgütsel bağlılık gibi anlamlı örgütsel çıktıları nedeniyle işe adanmışlığa artan bir ilgi göstermektedir (Schmitt, Zacher ve de Lange, 2013). Bu çalışmada, yine yoğun olarak incelenen çalışan bağlılığı yerine işe adanmışlık kavramının incelenmesinin sebebi, Schaufeli ve Salanova (2011) tarafından belirtildiği şekilde, işe adanmışlığın, kişinin işine karşı olan tutumunu incelemesidir. Çalışan bağlılığı kavramı ise, çalışanın mesleki rolü veya örgütüyle ilgili olabilmektedir. Bu çalışmada, zaman perspektifinin, kişideki etkileri gözlemlenmeye çalışılmaktadır, bu nedenle araştırmanın bağımlı değişkeni olarak işe adanmışlık kavramı

tercih edilmiştir.

İşe adanmışlığa sebep olan faktörlerle ilgili çeşitli araştırma ve derlemeler yapılmıştır (Schaufeli ve Salanova, 2008; Bargagliotti, 2012). Bu çalışmalarda, işe adanmışlığın, iş arkadaşları ve yöneticilerden gelen sosyal destekle, performans geribildirimi, koçluk yapılması, iş kontrolü, görev çeşitliliği ve eğitim olanakları gibi iş kaynakları ile, otonomi ve beceri çeşitliliği gibi iş karakteristikleriyle pozitif ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur. Bir önceki iş gününden sonra rahatlamak için yapılanların yeterli olup olmaması da işe adanmışlığı etkilemektedir. Özyeterlilik ve işe adanmışlık arasında iki yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Heyecan, tatmin ve rahatlık gibi pozitif duygular da yine özyeterlilik aracılığı ile işe adanmışlığı olumlu etkilemektedir. İşten eve pozitif deneyimlerini taşıyan kişilerin daha yüksek işe adanmışlığa sahip olduğu bulunmuştur. Çalışan eşlerde, bir eşin işe adanmışlığının yüksek olmasının, diğer eşin işe adanmışlığına pozitif etkisi bulunmuştur, buradan yola çıkarak işe adanmışlığın bulaşıcı olduğu söylenebilmektedir (Shaufeli ve Salanova, 2008). İyimserliğin, ödül ve tanıma sisteminin, kişinin işe uyumunun, beklentilerin açıklığının, örgüte katkı sağlama hissinin, kendisi dışında bir şeye ait olduğunu hissetmenin ve adaletin de işe adanmışlığı olumlu yönde etkilediği belirtilmektedir (Bargagliotti, 2012). Hem yöneticiye, hem çalışma arkadaşlarına hem de örgüte duyulan güven ve işe adanmışlığın birbirlerini karşılıklı olarak güçlendirdiği ifade edilmektedir (Chungtai ve Buckley, 2008).

İşe adanmışlığın sonuçları incelendiğinde, işle ilgili olumlu tutumlar, bireysel sağlık, ekstra görev alma davranışı ve performanstan bahsedilebilir. İşe adanmışlığı yüksek olan kişilerin işten ayrılma niyeti daha düşük, iş tatmini ve örgütsel bağlılığı daha yüksek olmaktadır. Bu kişiler kişisel inisiyatif alma, proaktif davranış ve öğrenme motivasyonu sergilemektedirler. İşe adanmışlığın daha yüksek olması, hizmet kalitesini etkilemekte ve bu da müşteri sadakatini artırmaktadır (Shaufeli ve Salanova, 2008).

İşe adanmışlık ölçeği, Schaufeli vd. (2002) tarafından, Maslach Tükenmişlik Envanteri baz alınarak ve tükenmişliğin zıttı ifadelerle oluşturulmuştur (Çapri, Gündüz ve Akbay, 2014). Orijinal ölçekte, dinçlik alt boyutunda 6, adanma alt boyutunda 5 ve özümseme alt boyutunda 6 soru olmak üzere toplamda 17 soru bulunmaktadır (Schaufeli ve Bakker, 2004). Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanmasıyla ilgili çeşitli çalışmalar yapılmıştır. (Güneşer, 2007; Bal, 2008; Erim, 2009; Öner, 2008; Turgut, 2011; Gündüz, Çapri ve Gökçakan, 2013, Özkalp ve Meydan, 2015). Ölçeğin yine Schaufeli (2003) tarafından hazırlanan 9 soruluk bir kısa versiyonu bulunmaktadır. Bu çalışmada, Özkalp ve Meydan (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlanan, üç boyut altında 3'er sorunun bulunduğu kısa

ölçek kullanılmıştır.

## 2.4.Örgütsel Güven

Güven kavramı, örgütsel çalışmalarda gittikçe önem kazanmakta; iletişim, liderlik, hedeflerle yönetim, müzakere, oyun teorisi, performans değerlendirme, endüstriyel ilişkiler ve kendini yöneten ekiplerin uygulanması gibi örgütsel konularda güvenin önemi vurgulanmaktadır (Mayer, Davis, Schoorman, 1995). Golembiewski ve McConkie (1975), hem kişilerarası hem de grup davranışını tek başına bu kadar derinlemesine etkileyen güvenden başka bir kavram bulunmadığından bahsetmektedir (Tan ve Tan, 2000). Hosmer (1995), ekonomistlerin, psikologların, sosyologların ve yönetim teorisyenlerinin, insana ilişkin konularda güvenin ne kadar önemli olduğu konusunda hem fikir olduklarını belirtmiştir. Bok (1978) ise, güven zedelendiğinde, toplumların zayıflayıp yıkıldığını belirtmiştir (Hosmer, 1995).

Güvenin önemi konusunda hemfikir olunmakla birlikte, güven kavramının tanımı konusunda, farklı görüşler bulunmaktadır. Hosmer (1995) güveni, bir olay hakkında iyimser beklentilere sahip olmak olarak tanımlamıştır. Deutsch (1958) ise güveni belirsiz bir olayla ilgili rasyonel olmayan beklentilere sahip olmak olarak tanımlamıştır (Tan ve Tan, 2000). Mayer, vd. (1995), güveni, bir tarafın eylemlerinin diğer taraf için önemli olduğu ve bu eylemleri kontrol edemediği bir durumda, bir tarafın diğer tarafın eylemlerine karşı savunmasız olma, yani risk alma istekliliği olarak tanımlamıştır. Güven çoğunlukla işbirliği, itimat etmek ve tahmin edilebilirlik kavramlarıyla eş anlamlı gibi kullanılmakla birlikte, farklı şeyleri ifade etmektedir Tschannen-Moran ve Hoy (2000)'a göre ise güven; bir tarafın, diğer tarafın yardımsever, güvenilir, yetkin, dürüst ve açık olduğuna ilişkin itimatına dayanarak, diğer tarafa karşı savunmasız olmasını ifade etmektedir.

Butler ve Cantrell (1984) tarafından güvenin temel ögeleri; bütünlük, yeterlik, istikrar, sadakat ve açıklık olarak belirtilmiştir, daha sonra Butler (1991) tarafından sır tutma, adalet, sözünü yerine getirme, ulaşılabilirlik, hızlı kavrayış ve genel güvenilirlik ögelerinin de güven için temel olduğu belirtilmiştir. Literatürde öne çıkan özelliklerin ise; yetenek, yardımseverlik, bütünlük ve tahmin edilebilirlik olduğu görülmektedir (Dietz ve Den Hartog, 2006). Örgütlerde güveni etkileyen faktörlerle ilgili yapılmış olan çalışmalarda; geçmiş etkileşimler, yetenek, açıklık, paylaşılan değerler, otonomi, inanılırlık, yeterlilik, yardımseverlik, dürüstlük, iyi niyet, iletişim, güçlendirme, örgüt

kültürü gibi kavramların örgütsel güveni etkilediği bulunmuştur (Demircan ve Ceylan, 2003). Örgütsel güvenin çıktıları incelendiğinde ise; işbirliğinin artması, örgütsel başarı, örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık, örgütsel uyum, yaratıcılık, bireysel ve örgütsel performans, örgütsel verimlilik, uzun vadeli karlılık ve çalışanların iyi oluşu gibi konularda pek çok olumlu çıktı sağladığı görülmektedir (Tan ve Tan, 2000; Demircan ve Ceylan; Üstün ve Kılıç, 2017).

Örgütlerde güven üzerine yapılan çalışmalar, temelde üç alana yayılmıştır: yöneticiye duyulan güven, kişilerarası güven ve üst yönetime duyulan güven. Örgüte duyulan güven kavramı ise daha geri planda kalmıştır ancak bir kişi yöneticisine güven duyarken, aynı zamanda çeşitli sebeplerle örgüte güven duymayabilir, bu nedenle bu kavramın ayrı olarak incelenmesi gerekmektedir. Yöneticiye ve örgüte duyulan güven, ayrı kavramlar olmakla birlikte, birbirleriyle pozitif ve anlamlı ilişkiye sahiptir ve her birinin kendine özgü öncülleri ve çıktıları bulunmaktadır. Yöneticiye duyulan güven; yetenek, yardımseverlik ve bütünlük gibi daha yakınsal değişkenlere bağlıyken, örgüte duyulan güven ise algılanan örgütsel destek ve adalet gibi daha global değişkenlere dayalıdır. Yöneticiye duyulan güven, daha fazla yenilikçi davranış ve yöneticiden duyulan memnuniyete sebep olurken, örgüte duyulan güven ise örgütsel bağlılık ve daha düşük işten ayrılma niyetiyle ilişkilendirilmektedir (Tan ve Tan, 2000). Örgüte duyulan güven, riskli veya belirsizlik içeren durumlarda, örgütün söz ve uygulamalarının tutarlı olacağı ve çalışanı destekleme yönünde olacağına duyulan inancı ifade etmektedir. Yöneticiye duyulan güven ise, yöneticinin tutarlı olacağı, sözlerini tutacağı, adil olacağına duyulan inancı ifade etmektedir (Candan, vd, 2017).

Dietz ve Den Hartog (2006) tarafından yapılan çalışmada, güven süreci, girdi ve çıktılarıyla ele alınmaktadır. Bu süreç içerisinde, "pozitif beklentiler" ifadesi yer almakta, güvenin var olabilmesi için, pozitif beklentilerle ilgili inancın önemli olduğu görülmektedir. Zaman perspektifi kuramında, Carelli vd. (2011) tarafından olumlu gelecek olarak ifade edilen zaman perspektifi odağı yüksek olan kişilerin, gelecekle ilgili pozitif beklentilere sahip olduğu görülmektedir. Bu ilişkiden yola çıkılarak, kişinin zaman perspektifinin, güven sürecini ve güven algısını etkilemesi beklenmektedir.

## 2.5.Zaman Perspektifi, İşe Adanmışlık ve Örgütsel Güven İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Literatürde zaman perspektifi, işe adanmışlık ve örgütsel güveni aynı anda ele alan

bir çalışma olmamakla birlikte, zaman perspektifi ile işe adanmışlık ilişkisini, zaman perspektifi ile güven ilişkisini ve işe adanmışlık ile güven ilişkisini inceleyen çeşitli çalışmalar bulunmaktadır.

### 2.5.1. Zaman Perspektifi ve İşe Adanmışlık ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Lewin (1943) bir kişinin motivasyonunda, gelecek zaman odağının önemli etkisini vurgulayan ilk kişi olmuştur. Lewine göre, kişinin gelecek odağı, hedeflerine yansır ve o da kişinin şimdiki davranış ve motivasyonunu etkilemektedir (Sia, vd., 2015).Yüksek gelecek zaman perspektifine sahip kişiler, iş yerindeki gelecekleriyle ilgili daha pozitif düşünürler, mesleki geleceklerini fırsatlarla dolu olarak algılarlar ve gelecekte alabilecekleri alternatiflere, strateji ve hedeflere odaklanırlar. Gelecek zaman perspektifinin önemli bir özelliği olan fırsatlara odaklanma; hedef seçimine, hedefi takip etmeye, içsel çalışma motivasyonuna ve iş performansına katkı sağlaması açısından, öz denetimsel ve motivasyonel potansiyele sahiptir. Gelecekteki hedef ve fırsatlara odaklanan çalışanlar, işlerini daha anlamlı bulabilirler. Pozitif psikolojiye göre, kişilerin geleceği olumlu algılamaları, iyi oluş durumlarını (well-being) ve motivasyonlarını pozitif etkilemektedir (Sia, vd., 2015).

Literatürde zaman perspektifinin işe adanmışlıkla ilgisini araştıran çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmaların bir kısmı, Carstensen (2006) tarafından oluşturulmuş olan gelecek zaman perspektifi kuramını baz alarak oluşturulmuştur (Kooij, vd., 2016; Schmitt, vd., 2013; Sia, vd., 2015; Rudolph, Kooij, Rauvola, Zacher, 2018). Carstensen (2006) tarafından oluşturulan gelecek zaman perspektifi kuramı, bu tez çalışmasının kapsamı dışındadır. Literatürde, Zimbardo Zaman Perspektifi Kuramını baz alarak işe adanmışlıkla ilgili yapılmış olan daha az sayıda çalışma bulunmaktadır (Wojtkowska, vd., 2019; Stolarski, vd., 2019; Barbieri, vd. 2016)

Wojtkowska, vd. (2019) yaptıkları çalışmada zaman perspektifi ile iş tutumları arasındaki ilişkileri araştırmıştır. Bu araştırmada, zaman perspektifinin örgütsel vatandaşlık davranışı ve üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerindeki etkileri ve bu etkide işe adanmışlık ve iş tatmininin aracılık etkileri değerlendirilmiştir. Çalışmanın bulguları, zaman perspektifinin, iş hayatında da bir yeri olduğunu göstermektedir. Araştırma hipotezlerinde, olumlu geçmiş ve gelecek zaman perspektiflerinin olumlu iş tutumlarıyla, olumsuz gelecek, olumsuz geçmiş ve şimdide kaderci zaman perspektiflerinin ise olumsuz iş tutumlarıyla pozitif korelasyona sahip olacağı beklenmektedir. Araştırma

sonuçlarına göre hipotezler kısmen kabul edilmektedir. Olumlu gelecek zaman perspektifi, daha yüksek üretkenlik karşıtı iş davranışı, daha düşük örgütsel vatandaşlık davranışı ve daha yüksek işe adanmışlıkla ilişkili çıkmıştır. Olumsuz gelecek zaman perspektifinin, işe adanmışlıkla negatif ilişkiye ve üretkenlik karşıtı iş davranışıyla pozitif ilişkiye sahip olduğu, olumsuz geçmiş zaman perspektifinin ise daha düşük işe adanmışlıkla ilişkili olduğu bulunmuştur. Araştırmada ayrıca şimdide kaderci zaman perspektifinin olumsuz iş tutumlarıyla (daha düşük işe adanmışlık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile daha yüksek üretkenlik karşıtı iş davranışı) ilişkili olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Stolarski vd. (2019) tarafından, farklı alanlarda yapılmış olan çalışmalar baz alınarak, zaman perspektifi, adanmışlık spor motivasyonu ve spor performansı ile ilgili kavramsal bir model oluşturulmuştur. Bu modelde, spor motivasyonunun, zaman perspektifi ve atletlerin adanmışlığı arasındaki ilişkide aracılık etkisi olduğu hipotezi öne sürülmüştür. Adanmışlığın da spor performansını etkilemesi beklenmektedir. Ancak henüz çalışmayı destekleyen herhangi bir ampirik çalışma bulunmamaktadır.

İlaç ve alkol bağımlılığının tedavisiyle ilgili faaliyet gösteren farklı tedavi topluluklarında, patolojik bağımlılığı olan kişilerde, sosyal desteğin ve toplumsallık bilincinin, umut, dayanıklılık, işe adanmışlık, gelecek zaman perspektifi ve iş performansı üzerindeki etkileri ölçülmüştür. Sosyal destek, iş yerinde kişilerin yöneticileri tarafından sağlanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, işe adanmışlığın, hem sosyal destek hem de toplumsallık bilinci ile diğer dört değişken (umut, dayanıklılık, gelecek zaman perspektifi ve iş performansı) arasındaki ilişkide aracılık etkisine sahip olduğu bulunmuştur (Barbieri, vd., 2016). Literatürdeki çalışmalardan farklı olarak, bu çalışmada, işe adanmışlığın gelecek zaman perspektifi üzerindeki etkisi incelenmiştir. Diğer çalışmalarda ise, belirli bir çeşit zaman perspektifinin işe adanmışlık üzerindeki etkileri değerlendirilmektedir (Wojtkowska, vd., 2019; Stolarski, vd., 2019).

### 2.5.2. Zaman Perspektifi ve Örgütsel Güven ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Bir yöneticinin kişiliğinin, yöneticiye duyulan güveni etkilediği bilinmektedir ancak yöneticinin zaman perspektifinin, yöneticiye duyulan güveni etkileyip etkilemediği bilinmemektedir. Gupta ve Hershey (2019) çalışmalarında, altı farklı zaman yönelimine sahip yöneticileri içeren senaryolar oluşturmuşlardır: olumsuz geçmiş odaklı, olumlu geçmiş odaklı, şimdide haz odaklı, şimdide kaderci, gelecek odaklı ve dengeli zaman

perspektifine sahip. 630 kişi ile yapılan çalışmada, senaryolarda belirtilen yöneticilere ne kadar güven duyulabileceği ve bu kişiler için çalışmaları durumunda katılımcıların bu yöneticilere ne kadar güven duyacağı ölçülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre, olumlu geçmiş veya gelecek zaman perspektifine sahip olan veya dengeli zaman perspektifine sahip olan yöneticiler, olumsuz geçmiş veya şimdide kaderci zaman perspektifine sahip yöneticilere kıyasla daha güvenilir görülmekte ve daha yüksek güven skoru almaktadır. Güvenin önşartı güvenilir olmaktır ve araştırma sonuçlarına göre güvenilir olmakla ilgili algı ve zaman perspektifleri birlikte hareket etmektedir. Benzer şekilde, çalışan tutumları da güvenilir olmak algısıyla birlikte hareket etmektedir.

Gupta ve Hershey (2019) tarafından yapılan bu çalışmada, farklı zaman perspektiflerine sahip yöneticilerin sergileyebileceği davranışlar şu şekilde tanımlanmıştır: Gelecek odaklı bir yöneticinin yalnızca vizyoner olması beklenmez, aynı zamanda listeler yapan ve projelerin düzgün ilerlemesini sağlayan bir yönetici olması da beklenir. Olumlu geçmiş odağına sahip bir yöneticinin sık sık ekibin geçmiş başarısına değineceği ve bu tecrübelerden öğrenilenlerle yeni politika ve uygulamaları şekillendirmesi beklenir. Olumsuz geçmiş odaklı bir yöneticinin ise, ekibin geçmiş başarısızlıklarına odaklanacağı ve projeleri başarıyla tamamlamakla ilgili kaygılı olacağı beklenmektedir. Şimdide hazcı yöneticinin, iş yaparken kolayca dikkati dağılabilir, bu yöneticiler, işle ilgili taahhütleri, ekibin hoşuna gidecek aktiviteler için feda edebilir. Şimdide kaderci yönetici, yapılan değişikliklerin başarısızlığa mahkûm olduğunu düşünüp yeni politika ve uygulamaları kötüleyebilir. Dengeli zaman perspektifine sahip yöneticiler, bu özelliklerin herhangi birini, duruma uygun olacak şekilde sergileyebilir. Tanımlanan bu davranışlar yalnızca birer örnektir ancak zaman perspektiflerinin yöneticinin işyerindeki davranışlarına etkileri, yöneticilerin algıları, tutumları ve eylemlerini de içine alan çok geniş bir alana yayılmaktadır.

### 2.5.3. Örgütsel Güven ve İşe Adanmışlıkla İlgili Yapılan Çalışmalar

Literatürde, işe adanmışlık ve örgütsel güveni birlikte ele alan pek çok çalışma bulunmaktadır. Wong, Spence Laschinger ve Cummings (2010), işe adanmış çalışanlardan oluşan bir çalışma ortamının, güvenilir davranışlar sergileyen yöneticiler sayesinde oluşturulabileceğini belirtmiştir. Buckley (2011) ise, eğer çalışanlar yöneticilerine güvenir ise, çalışanların, yönetici tarafından kendi (çalışanların) çıkarlarının gözetileceğine inanıp işe adanmaya daha fazla istekli olacağını belirtmiştir

(Engelbrecht, Heine ve Mahembe, 2017).

Wong, vd. (2010), 134 hemşirenin katılımıyla yaptıkları çalışmada, otantik liderlik, hemşirelerin yöneticilerine duydukları güven, işe adanmışlık, ses çıkarma davranışı ve algılanan hizmet kalitesi arasındaki ilişkileri araştırmıştır. Bu çalışmada, yöneticiye duyulan güvenin, işe adanmışlık üzerinde pozitif, anlamlı ve doğrudan bir etkisi olduğu bulunmuştur.

Chungtai ve Buckley (2013), bilim insanlarının üst yönetime ve takım arkadaşlarına duydukları güvenin, bilim insanlarının işe adanmışlığına etkisini değerlendirmek üzere bir araştırma yapmıştır. Araştırmaya İrlanda'daki altı farklı bilimsel araştırma merkezinden toplam 170 bilim insanı dahil edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, beklenildiği gibi, üst yönetime duyulan güven ve işe adanmışlık arasındaki ilişkiye, örgütsel özdeşleşmenin aracılık ettiği; takım arkadaşlarına duyulan güven ile işe adanmışlık arasındaki ilişkiye ise takımdaki psikolojik güvenlik algısının aracılık ettiği bulunmuştur. Üst yönetime ve takım arkadaşlarına duyulan güven, bilim insanlarının işe adanmışlıklarını önemli ölçüde etkilemektedir.

Bargagliotti (2012), hemşirelerde işe adanmışlıkla ilgili bir kapsam analizi çalışması yapmıştır. Bu araştırmada, 1990 ve 2010 yılları arasında, işe adanmışlıkla ilgili İngilizce olarak yapılan tüm teorik ve ampirik çalışmalar değerlendirilmiştir. Bu kapsam analizi sonucunda, güven ve otonominin, işe adanmışlığın öne çıkan öncülleri olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin işe adanmışlıklarının sonucu ise, adeta bulaşıcı şekilde yayılan daha fazla inisiyatif alma, daha düşük hastane ölüm oranları ve önemli ölçüde daha yüksek finansal karlılık oranı olarak ortaya çıkmıştır.

McManus ve Mosca (2015), örgütlerde işten çıkarma ve yeniden yapılanma sonrasında güveni geri kazanmak ve işe adanmışlığı artırmak için kullanılabilecek stratejilerle ilgili bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışmada, küçülmenin yarattığı moral kaybı ve operasyonel verimsizlizliğin etkilerini en aza indirebilmek için, öncelikle güven kültürünün yaratılması gerektiği, bunun için üst yönetimin bu konuda kararlı olması, örgütte açık ve dürüst, aynı zamanda iki taraflı iletişimin olması, adalet algısı oluşturulması gerektiği, çalışan tanıma ve ödüllendirme sistemlerinin doğru şekilde düzenlenmesi gerekliliği, zorlu ve ulaşılabilir hedefler konması gerekliliği ve eğitimlerle çalışan bilgi ve becerilerinin artırılması gerekliliğinden bahsedilmiştir.

Ugwu, Onyishi ve Rodriguez-Sanchez (2014) çalışmalarında örgütsel güven, psikolojik güçlendirme ve işe adanmışlık arasındaki ilişkileri araştırmıştır. Nijerya'da 7 farklı ticari bankada ve 4 farklı ilaç firmasında çalışan 715 kişi ile yapılan araştırma sonuçlarına göre, örgütsel güven ve psikolojik güçlendirme, işe adanmışlığın yordayıcısıdır. Güven ve işe adanmışlık arasındaki ilişkide, psikolojik güçlendirme düzenleyici etkiye sahiptir.

Lin (2010), örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel güven ve işe adanmışlık arasındaki ilişkileri araştırmıştır. 12 firmada yaptığı araştırmada Lin, 428 kişiden aldığı cevaplar doğrultusunda yaptığı analizlerde, algılanan örgütsel vatandaşlığın işe adanmışlığı doğrudan etkilediğini, örgütsel güvenin ise bu ilişkiye kısmi aracılık ettiğini bulmuştur. Bu çalışmada, örgütsel güven işe adanmışlıktaki etkiye kısmi aracılık etmektedir ancak işe adanmışlık örgütsel güvendeki etkiye aracılık etmemektedir. Bu durum teorik olarak haklı bulunabilir çünkü eğer çalışanlar örgüte güven duymuyorlar ise, işe adanmışlık gelişemez. Chungtai ve Buckley (2009)'un çalışmasında da, örgütsel güvenin işe adanmışlığın belirleyici faktörü olduğu, bir çıktısı olmadığı belirtilmiştir (Lin, 2010).

Agarwal (2014), Hindistan'da üretim ve ilaç sektöründe faaliyet gösteren firmalardaki 323 yönetici ile yapmış olduğu çalışmasında, adalet, güven, işe adanmışlık ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkileri araştırmıştır. Bahsi geçen çalışmada, işçi işveren ilişkisinde, sosyal mübadelenin, örgütün adil davranması ile başlayacağı varsayımından yola çıkılarak ve altta yatan mekanizmanın güven olduğu düşünülerek, bu değişkenlerin işe adanmışlık üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Agarwal aynı zamanda işe adanmışlığın bir çıktısı olarak yenilikçi iş davranışını değerlendirmiştir. Çalışma sonuçları beklenildiği gibi çıkmış, adaletin altboyutlarının işe adanmışlıkla pozitif ilişkiye sahip olduğu, güvenin bu ilişkiye aracılık ettiği ve işe adanmışlığın yenilikçi iş davranışını önemli ölçüde etkilediği bulunmuştur.

Engelbrecht, vd. (2017), lider bütünlüğü ve etik liderliğin, lidere duyulan güvene ve işe adanmışlığa etkisini araştırmışlardır. 204 kişinin katıldığı çalışmalarında, yöneticiye güven ve işe adanmışlık arasında pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Hassan ve Ahmed (2011), otantik liderliğin güvene, güvenin de işe adanmışlığa etkisini araştırmıştır. Malezya'daki yerel bankalarda çalışan 395 kişiden alınan cevaplar

analiz edildiğinde, otantik liderlik tarzının, yöneticiye duyulan güveni desteklediği ve işe adanmışlığa katkıda bulunduğu, kişilerarası güvenin ise işe adanmışlığın yordayıcısı olduğu ve otantik liderlik ile işe adanmışlık arasındaki ilişkiye aracılık ettiği bulunmuştur.

# BÖLÜM III

# YÖNTEM

Bu bölümde, araştırma yöntemi, evren ve örneklem, araştırma modeli, araştırma soruları ve hipotezler, veri toplamada kullanılan araçlar ve ölçeklerle ilgili detaylı bilgiler yer almaktadır.

## 3.1.Evren ve Örneklem

Araştırmamızın evrenini AOSB'de faaliyet göstermekte olan üretim yapan işletmelerde çalışan kişiler oluşturmaktadır. AOSB'de, 21 farklı sektörde, 387 firma üretim yapmaktadır.

Tablo 2
*AOSB Sektör Bazında Firma Sayısı*

| Sektör | Firma Sayısı |
|---|---|
| Ağaç, Ağaç Ürünleri Ve Mantar Ürünleri İmalatı | 5 |
| Ana Metal Sanaii | 1 |
| Başka Yerde Sınıflandırılmamış Makina Ve Ekipman İmalatı | 10 |
| Bilgisayarların, Elektronik Ve Optik Ürünlerin İmalatı | 2 |
| Diğer İmalatlar | 42 |
| Diğer Metalik Olmayan Minarel Ürünlerin İmalatı | 16 |
| Diğer Ulaşım Araçlarının İmalatı | 1 |
| Elektrikli Teçhizat İmalatı | 11 |
| Fabrikasyon Metal Ürünleri İmalatı | 67 |
| Gıda Ürünleri İmalatı | 29 |
| Giyim Eşyalarının İmalatı | 1 |
| İçeceklerin İmalatı | 11 |
| Kağıt Ve Kağıt Ürünlerinin İmalatı | 15 |
| Kauçuk Ve Plastik Ürünlerin İmalatı | 46 |
| Kimyasalların Ve Kimyasal Ürünlerin İmalatı | 45 |
| Kok Kömürü Ve Rafine Edilmiş Petrol Ürünleri İmalatı | 14 |
| Mobilya İmalatı | 7 |
| Motorlu Kara Taşıtı, Treyler (Römork) Ve Yarı Treylerin İmalatı | 2 |
| Tekstil Ürünlerinin İmalatı | 52 |

(Tablo 2'*nin devamı*)

| | |
|---|---|
| Temel Eczazılık Ürünlerinin Ve Eczacılığa İlişkin | 2 |
| Tütün Ürünleri İmalatı | 8 |
| Toplam | 387 |

Kaynak: www.adanaorganize.org.tr/firmalar. Erişim tarihi: 1.1.2020

Kasım 2019 itibariyle Türkiye'de iş gücünün %20,4'ü üretim sektöründe yer almaktadır (Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], İşgücü istatistikleri, 2019). Türkiye Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYH) rakamının % 19'u ise üretim (imalat) sektöründen gelmektedir (TÜİK, Yıllık GSYH, 2018). Ekonomiye katkılarından dolayı çalışmamızda üretim yapan işletmeler tercih edilmiştir.

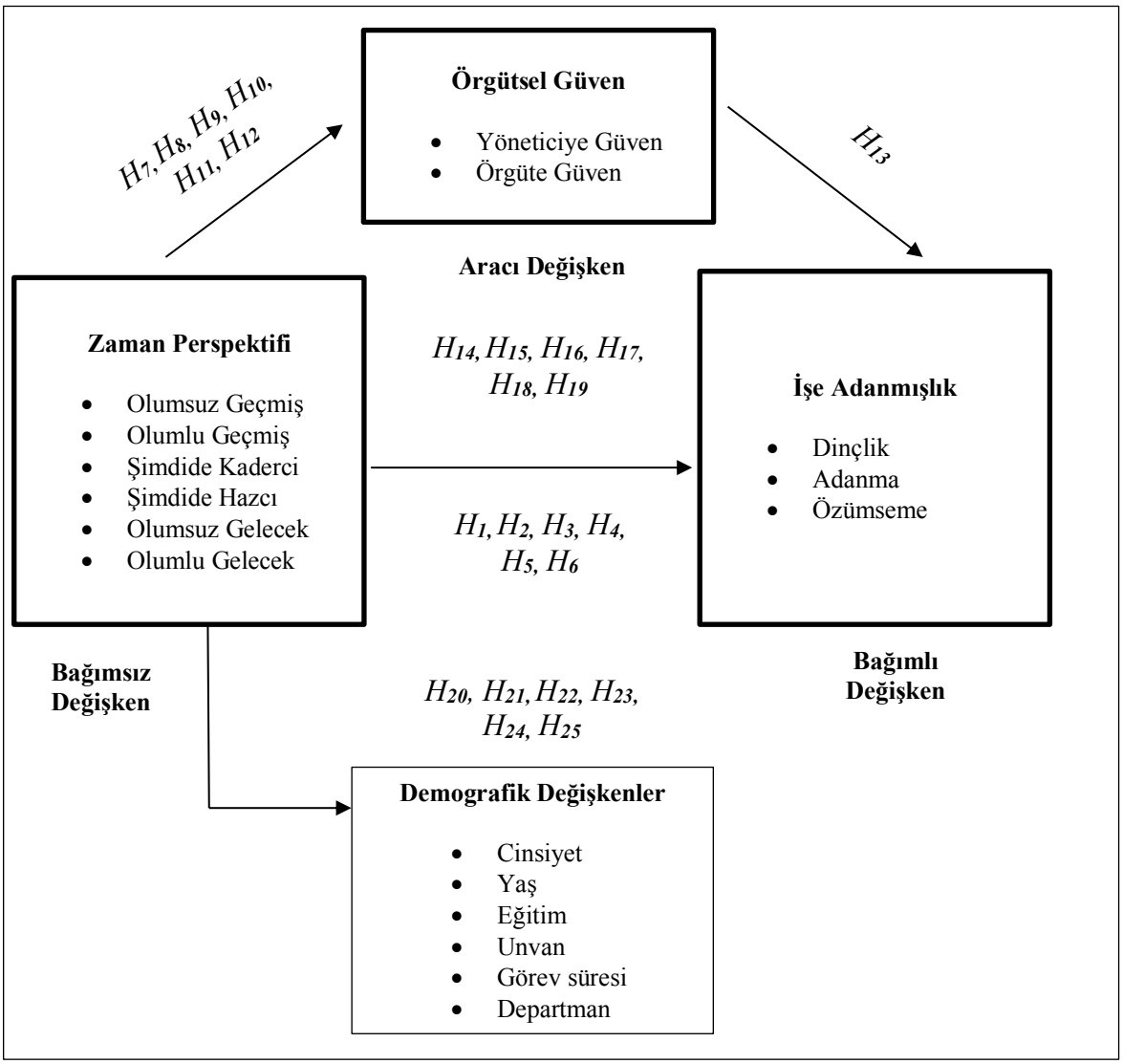
Yaklaşık 35.000 kişinin istihdam edildiği (kişisel iletişim, A. Can Yürüten, 2 Mart 2020) AOSB'de en az %95 güvenilirlik düzeyi için örneklem sayısı olarak 420 kişiye ulaşılması gerekmektedir. Zaman perspektifi ile işe adanmışlık ve örgütsel güven arasındaki etkinin araştırılması için anket yolu ile elde edilen sayısal veriler kullanılmıştır. Araştırmamızın veri toplama süreci Covid-19 pandemisine denk geldiğinden (2020 Şubat, Mart, Nisan) dolayı, toplamda 238 kişiye ulaşılabilmiştir. Kişi sayısı artırılamadığından araştırmanın güven aralığı düzeyi %85 olarak belirlenmiştir. Bu durumda 35.000 kişinin istihdam edildiği bir evrende ulaşılması gereken örneklem düzeyi de 228 kişi olarak hesaplanmıştır. Araştırmamızın bundan sonraki kısmında belirlenen yeni güven aralığı dikkate alınacaktır. Kullanılan ölçeklerle belirlenen değişkenler arasındaki çoklu ilişkiler, anket uygulamasından elde edilen veriler doğrultusunda, uygun analiz yöntemlerinden yararlanılarak değerlendirilmiştir.

### 3.2.Araştırmanın Modeli

Araştırmamızın modeli, literatür taramasında yer alan bilgilere göre şekillendirilmiştir. Bu kapsamda, çalışmamızın 3 değişkeni bulunmaktadır: zaman perspektifi, güven ve işe adanmışlık. İlk değişkenimiz olan zaman perspektifi kavramı, temel bir kişilik özelliği olarak da görülmekte (Kairys, 2010) ve pek çok motivasyonel ve davranışsal faktörü etkilediği öne sürülmektedir (Zimbardo ve Boyd, 1999).

Üretim yapılan işletmelerde çalışanların işe adanmışlıkları ve hissettikleri güven, yalnızca çalışanların kendisini değil aynı zamanda iş sonuçlarını, performansı, finansal sonuçları ve müşteri memnuniyetini de etkilemektedir (Yongxing, vd., 2017). Üretim

yapan işletmeler, hem yerel hem de uluslararası arenada daha rekabetçi olma zorluğuyla karşı karşıyalar. Üretim sektöründe, geleneksel iş yöntemlerinden çok takım odaklı ve birden fazla beceri gerektiren iş yapma yöntemleri önem kazanmıştır. Üretim hatlarındaki değişimler, kalite kontrol yöntemlerindeki değişimler, çağdaş üretim sistemlerinin uygulamaya geçirilmesi; taleplerin artmasına ve üretim işletmelerinin bu talepleri cevaplama kapasitelerinin azalmasına yol açmıştır. Bu durumun, çalışanların işe adanmışlık gibi işle ilgili deneyimlerini etkilediği düşünülmektedir (Coetzer ve Rothmann, 2007).




*Şekil 2.* Araştırma modeli

Zaman perspektifinin, önemli bir örgütsel kavram olan işe adanmışlık üzerindeki etkisini inceleyen az sayıdaki ampirik ve kuramsal çalışmalardan, zaman perspektifinin güven üzerindeki etkisini inceleyen az sayıda çalışmadan ve güven ile işe adanmışlık

arasındaki neden sonuç ilişkisinden yola çıkılarak oluşturulan araştırma modeli Şekil 2'de gösterilmiştir. Şekil 2'de gösterilen araştırma modeline göre, bu çalışmada zaman perspektifinin alt boyutları ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracılık etkisi incelenmektedir.

### 3.3.Araştırma Hipotezleri

Daha önce kuramsal kısımda belirtilen bilgiler çerçevesinde oluşturulan araştırma modelimize ait 25 adet araştırma hipotezi test edilmektedir.

*$H_1$: Zaman perspektifinin olumsuz geçmiş alt boyutunun işe adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*

*$H_2$: Zaman perspektifinin olumlu geçmiş alt boyutunun işe adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*

*$H_3$: Zaman perspektifinin şimdide kaderci alt boyutunun işe adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*

*$H_4$: Zaman perspektifinin şimdide hazcı alt boyutunun işe adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*

*$H_5$: Zaman perspektifinin olumsuz gelecek alt boyutunun işe adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*

*$H_6$: Zaman perspektifinin olumlu gelecek alt boyutunun işe adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*

*$H_7$: Zaman perspektifinin olumsuz geçmiş alt boyutunun örgütsel güven üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*

*$H_8$: Zaman perspektifinin olumlu geçmiş alt boyutunun örgütsel güven üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*

*$H_9$: Zaman perspektifinin şimdide kaderci alt boyutunun örgütsel güven üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*

*$H_{10}$: Zaman perspektifinin şimdide hazcı alt boyutunun örgütsel güven üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*

*$H_{11}$: Zaman perspektifinin olumsuz gelecek alt boyutunun örgütsel güven üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*

*$H_{12}$: Zaman perspektifinin olumlu gelecek alt boyutunun örgütsel güven üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*

*$H_{13}$: Örgütsel güvenin işe adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*

*$H_{14}$ : Örgütsel güven, olumsuz geçmiş zaman perspektifi ve işe adanmışlık arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.*

*$H_{15}$ : Örgütsel güven, olumlu geçmiş zaman perspektifi ve işe adanmışlık arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.*

*$H_{16}$ : Örgütsel güven, şimdide kaderci zaman perspektifi ve işe adanmışlık arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.*

*$H_{17}$ : Örgütsel güven, şimdide hazcı zaman perspektifi ve işe adanmışlık arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.*

*$H_{18}$ : Örgütsel güven, olumsuz gelecek zaman perspektifi ve işe adanmışlık arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.*

*$H_{19}$: Örgütsel güven, olumlu gelecek zaman perspektifi ve işe adanmışlık arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.*

*$H_{20}$: Zaman perspektifi alt boyutları, çalışanların cinsiyetine göre farklılaşma göstermektedir.*

*$H_{21}$: Zaman perspektifi alt boyutları, çalışanların yaş grubuna göre farklılaşma göstermektedir.*

*$H_{22}$: Zaman perspektifi alt boyutları, çalışanların eğitim durumuna göre farklılaşma göstermektedir.*

*$H_{23}$: Zaman perspektifi alt boyutları, çalışanların unvanına göre farklılaşma göstermektedir.*

*$H_{24}$: Zaman perspektifi alt boyutları, çalışanların görev süresine göre farklılaşma göstermektedir.*

*$H_{25}$: Zaman Perspektifi alt boyutları, çalışanların departmanına göre farklılaşma göstermektedir.*

### 3.4.Veri Toplamada Kullanılan Araçlar

Bu bölümde, araştırmamızda kullanılan ölçekler paylaşılmaktadır. Katılımcılara ankette yer alan sorulara ne oranda katılıp katılmadıkları sorulmuş ve 5'li Likert tipi bir değerlendirme ölçeği üzerinde 1 (Benim için hiç doğru değil) ile 5 (Benim için çok doğru) arasında değişen sıklıkta değerlendirme yapmaları istenmiştir.

### 3.4.1. Zaman Perspektifi Envanteri

Zaman perspektifini ölçmek için Zimbardo ve Boyd (1999) tarafından geliştirilen ve Akırmak (2019) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Zimbardo Zaman Perspektifi Ölçeği (ZTPI) kullanılmıştır. Orijinal ölçekte, 5 zaman yönelimi bulunmaktadır; olumlu geçmiş (9 madde), olumsuz geçmiş (10 madde), şimdide hazcı (15 madde), şimdide kaderci (9 madde) ve gelecek (13 madde). Zimbardo ile iletişime geçilerek, ölçek uyarlama izni alınmış ve uyarlamayı yaparken, olumsuz gelecek olarak nitelenmiş olan altıncı bir zaman yönelimini çalışmalarına dahil etmiş olan Carelli, vd. (2011) tarafından, ZTPI baz alınarak geliştirilen ölçeğin uyarlanması önerisiyle karşılaşılmıştır. Bu çalışmada, Akırmak'ın uyarlamasına ek olarak Carelli, vd.'nin çalışmasındaki ölçekte yer alan soruların uyarlaması yapılarak elde edilen ölçek kullanılmaktadır. Bu ölçek; olumlu geçmiş (9 madde), olumsuz geçmiş (10 madde), şimdide hazcı (15 madde), şimdide kaderci (9 madde), olumlu gelecek (11 madde) ve olumsuz gelecek (10 madde) boyutlarını ölçen toplam 64 ifadeden oluşmaktadır.

### 3.4.2. İşe Adanmışlık Ölçeği

İşe adanmışlığı ölçmek için Schaufeli ve Bakker (2003) tarafından geliştirilen ölçeğin kısa versiyonunun Özkalp ve Meydan (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlanmasıyla elde edilen ölçek kullanılmıştır. Orijinal ölçekte, dinçlik, adanmışlık ve özümseme altboyutları altında toplam 17 soru bulunmaktadır. Bu çalışmada kullanılan ölçeğin kısa versiyonunda ise, üç alt boyut altında 3'er sorudan toplam 9 soru bulunmaktadır.

### 3.4.3. Örgütsel Güven Ölçeği

Örgütsel güveni ölçmek için Nyhan ve Marlowe (1997) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe uyarlaması Demircan (2003)'ün tez çalışmasından (Yıldız, 2015'te belirtildiği üzere) alınmıştır. Ölçekte, yöneticiye güven (8 madde) ve örgüte güven (4 madde) başlıklarında toplam 12 soru bulunmaktadır.

## 3.5.Verilerin Toplanması

Araştırma için hazırlanan anket uygulaması, AOSB'de bölge müdürlüğünün desteği

ile, tüm firmalara hizmet veren çeşitli organizasyonlarda uygulanmış, bu şekilde anketin tüm evreni temsil etmesi sağlanmıştır. Bunun dışında, analiz yapılabilmesine yetecek sayıda ankete ulaşabilmek amacıyla, firmalara birebir ziyaretler yapılmış ve ayrıca online ortamda oluşturulan anket linki firma yöneticileri ile paylaşılmıştır. Veriler, Şubat ve Nisan 2020 döneminde toplanmıştır. Tüm dünyada etkisini gösteren Covid-19 pandemisi nedeniyle, firmaların faaliyete ara vermesi, çalışanların evden çalışmaya yönlendirilmesi ve AOSB'nin dışarıdan misafire kapatılması nedenleri ile, dağıtılan 400 anketin tümü geri toplanamamıştır. Ankete geri dönüş oranı % 60 (238 kişi) olarak gerçekleşmiştir.

### 3.6.Veri Analiz Yöntemi

Araştırma için toplamda 238 kişiden toplanan veriler, uygun istatistiksel yöntemlerle analiz edilmiştir. Öncelikle, ölçeklerin ve verilerde iç tutarlılığın değerlendirmesi amacıyla güvenilirlik analizi yapılarak Cronbach alfa katsayıları hesaplanmıştır. Ardından faktör analizi ile verilen cevapların faktör yükleri hesaplanmış, analize dâhil edilmemesi gerekli olan sorular analizden çıkarılmıştır. Zaman perspektifinin olumlu gelecek ve olumsuz gelecek alt boyutlarının uyarlaması amacıyla doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Daha sonra ana modeldeki hipotezlerin test edilmesi için basit doğrusal regresyon yöntemi ile değişkenlerin birbiri üzerindeki etkileri araştırılmış, aracılık etkisini araştırmak için Baron ve Kenny (1986) tarafından geliştirilmiş olan dört aşamalı yöntem takip edilmiştir. Aracılık ilişkisinin teyit edilmesi için ise, Preacher ve Hayes (2004, 2008) tarafından geliştirilen Sobel testi kullanılmıştır. Ayrıca araştırmamızın ana değişkeni kabul edilen zaman perspektifinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya çıkarmak için, t-testi ve Anova testleri kullanılmıştır.

# BÖLÜM IV

# BULGULAR

Bu bölümde, 238 kişiden toplanan verilerle ilgili analiz sonuçları yer almaktadır. Analizlerde, öncelikle tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiş, ardından keşifsel ve doğrulayıcı faktör analizleri, hipotez testleri ve t-testi ile anova testleri yapılmıştır.

## 4.1.Tanımlayıcı İstatistikler

Bu bölümde, çalışmamızda değerlendirmekte olduğumuz demografik değişkenlerle ilgili bilgiler ile araştırma değişkenleri ve alt boyutlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler paylaşılmaktadır.

Tablo 3
*Demografik Verilere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler*

| **Yaş** | **Frekans** | **Yüzde** |
|---|---|---|
| 18-25 | 20 | 8,4 |
| 26-40 | 151 | 63,4 |
| 41-55 | 44 | 18,5 |
| 56-64 | 4 | 1,7 |
| 65+ | 0 | 0 |
| Toplam | 219 | 92 |
| Değerlendirme dışı | 19 | 8 |
| Toplam | 238 | 100,0 |
| **Cinsiyet** | **Frekans** | **Yüzde** |
| Kadın | 34 | 14,3 |
| Erkek | 186 | 78,2 |
| Toplam | 220 | 92,4 |
| Değerlendirme dışı | 18 | 7,6 |
| Toplam | 238 | 100,0 |
| **Eğitim Durumu** | **Frekans** | **Yüzde** |
| İlkokul | 11 | 4,6 |
| Ortaokul | 31 | 13,0 |
| Lise | 72 | 30,3 |
| Önlisans | 26 | 10,9 |
| Lisans | 64 | 26,9 |
| Yükseklisans | 17 | 7,1 |
| Doktora | 4 | 1,7 |
| Toplam | 225 | 94,5 |
| Değerlendirme dışı | 13 | 5,5 |
| Toplam | 238 | 100,0 |

*(*Tablo 3*'ün devamı)*

| **Çalışma Süresi** | **Frekans** | **Yüzde** |
|---|---|---|
| 0-1 | 31 | 13,0 |
| 2-3 | 45 | 18,9 |
| 4-5 | 30 | 12,6 |
| 6-10 | 76 | 31,9 |
| 11+ | 36 | 15,1 |
| Toplam | 218 | 91,6 |
| Değerlendirme dışı | 20 | 8,4 |
| Toplam | 238 | 100,0 |
| **Unvan** | **Frekans** | **Yüzde** |
| İşçi ve benzer | 77 | 32,4 |
| Uzman ve benzer | 33 | 13,9 |
| Yönetici ve benzer | 56 | 23,5 |
| Diğer | 36 | 15,1 |
| Toplam | 202 | 84,9 |
| Değerlendirme dışı | 36 | 15,1 |
| Toplam | 238 | 100,0 |
| **Departman** | **Frekans** | **Yüzde** |
| Üretim birimleri | 84 | 35,3 |
| İdari birimler | 69 | 29,0 |
| Diğer | 56 | 23,5 |
| Toplam | 209 | 87,80 |
| Değerlendirme dışı | 29 | 12,2 |
| Toplam | 238 | 100,0 |

Tablo 3'teki demografik bilgiler incelendiğinde katılımcıların çoğunluğunun (%63,4) 26-40 yaş arasında olduğu görülmektedir. Kadın çalışanların (%14,3) yaklaşık beş buçuk katı kadar erkek çalışan (%78,2) ankete katılım göstermiştir. Katılımcıların %30,3'ü lise mezunu, %26,9'u lisans mezunu, %17,6'sı ise liseden daha düşük eğitim seviyesine sahiptir. Çalışma süreleri dikkate alındığında, katılımcıların %31,9'unun 6-10 yıl aralığında çalışma süresine sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların %32,4'ü işçi ve benzer unvan seviyelerinde, %37,4'ü ise uzman ve yönetici benzeri unvanlarda çalışmakta olduğunu belirtmiştir. Ankete katılan kişilerin %35,3'ü ürerim birimlerinde, %29'u ise idari birimlerde çalışmakta olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 4'te, araştırma değişkenlerine ilişkin tanımlayıcı istatistiksel değerler görülmektedir. Araştırmamızın bağımsız değişkeni olan zaman perspektifinin, olumsuz geçmiş, olumlu geçmiş, şimdide kaderci, şimdide hazcı, olumsuz gelecek ve olumlu gelecek olmak üzere altı alt boyutu bulunmaktadır. Zaman perspektifinin tek boyut olarak ortalaması ve diğer tanımlayıcı istatistikleri bir anlam ifade etmediği için hesaplanamış, alt boyutlarının değerleri hesaplanmıştır. Araştırmamızın bağımlı değişkeni olan işe adanmışlık değişkeninin, dinçlik, adanma ve özümseme olmak üzere üç alt boyutu bulunmaktadır. Araştırmamızın aracı değişkeni olan örgütsel güvenin ise yöneticiye güven ve örgüte güven olmak üzere iki alt değişkeni bulunmaktadır.

Tablo 4
*Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler*

| Değişkenler ve Alt Boyutları | Sayı | Ortalama | Std. Sapma | Çarpıklık | Basıklık | Min. | Maks. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Zaman Perspektifi** | **-** | **-** | **-** | **-** | **-** | **-** | **-** |
| *Olumsuz Geçmiş* | 238 | 3,23 | 0,77 | 0,12 | -0,24 | 1,22 | 5,00 |
| *Olumlu Geçmiş* | - | - | - | - | - | - | - |
| *Şimdide Kaderci* | 229 | 2,80 | 1,25 | 0,22 | -0,92 | 1,00 | 5,00 |
| *Şimdide Hazcı* | 237 | 3,49 | 0,71 | -0,12 | 0,47 | 1,00 | 5,00 |
| *Olumsuz Gelecek* | 232 | 2,81 | 0,92 | 0,24 | -0,59 | 1,00 | 5,00 |
| *Olumlu Gelecek* | 237 | 3,91 | 0,57 | 0,01 | -0,14 | 2,13 | 5,00 |
| **Güven** | **223** | **3,75** | **0,77** | **-0,75** | **1,07** | **1,00** | **5,00** |
| *Yöneticiye Güven* | 223 | 3,80 | 0,81 | -0,84 | 1,30 | 1,00 | 5,00 |
| *Örgüte Güven* | 222 | 3,64 | 0,92 | -068 | 0,17 | 1,00 | 5,00 |
| **İşe Adanmışlık** | **231** | **3,79** | **0,70** | **-0,50** | **0,91** | **1,00** | **5,00** |
| *Dinçlik* | 229 | 3,99 | 0,81 | -0,77 | 0,90 | 1,00 | 5,00 |
| *Adanmışlık* | 223 | 3,85 | 0,85 | -0,64 | 0,56 | 1,00 | 5,00 |
| *Özümseme* | 223 | 3,47 | 0,99 | -0,51 | -0,02 | 1,00 | 5,00 |

Tablo 4 incelendiğinde, değişkenlerin ortalamalarının 5'li Likert ölçeğine göre 2,80 ile 3,99 arasında olduğu görülmektedir. Çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde, verilerin normal dağılıma sahip olduğu görülmektedir.

## 4.2.Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi

Bu bölümde, anketin geçerliliğini test etmek için yapılan KMO ve Bartlett testi ile faktör analizi sonuçları ve anketin güvenilirliğini test etmek için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda bulunan cronbach alfa katsayıları paylaşılmaktadır.

Toplanan verilerle öncelikle güvenilirlik analizi yapılmış, güvenilirlik katsayısının 0,60'dan düşük çıkması nedeniyle (0,526) olumlu geçmiş boyutu analizlerden çıkarılmıştır. Aynı zamanda, olumlu gelecek alt değişkeninin güvenilirliğini 0,70'in üzerine çıkarabilmek için, bu boyutta yer alan 5. soru da analizlerden çıkarılmıştır. Ardından faktör analizi sonrasında analizlere dahil edilmeyen sorular çıkarılarak yeniden güvenilirlik analizleri uygulanmıştır. Nihai güvenilirlik analizi sonuçları aşağıdaki Tablo 8'de yer almaktadır.

### 4.2.1. Keşifsel Faktör Analizi

Bu bölümde, faktör analizi için öncelikle KMO ve Bartlett testi uygulanmıştır. KMO ve Bartlett testi sonuçları Tablo 5, 6 ve 7'de görülmektedir. Anket uygulaması ile elde edilen verilerin faktör analizine uygun olabilmesi için Bartlett testi sonucunun

anlamlı olması ve KMO değerinin 0,60'ın üzerinde olması önerilmektedir (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2016). Bu çerçevede tablo 6 incelendiğinde araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin KMO değerlerinin uygun aralıkta olduğu görülmektedir. Bununla birlikte Bartlett küresellik testi sonuçlarının da anlamlı ($p<0,000$) olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre değişkenlere ilişkin yapılan faktör analizi sonuçları Tablo 5, 6 ve 7'de gösterilmektedir.

Tablo 5
*Zaman Perspektifi Ölçeği Faktör Yükleri*

| | **Faktör Yükü** | **Öz değer** | **Açıklanan Varyans %** |
|---|---|---|---|
| **I. Faktör: Olumsuz Geçmiş** | | 3,580 | 39,780 |
| Sık sık hayatımda neleri farklı yapmalıydım diye düşünürüm. | .535 | | |
| Kararlarım genellikle etrafımdaki şeylerin ve insanların etkisi altında kalır. | .431 | | |
| Acı veren geçmiş deneyimlerim, zihnimde sürekli canlanır. | .591 | | |
| Geçmişten payıma düşen reddedilme ve kötü muameleden nasibimi aldım. | .470 | | |
| Geçmişimde, geri alabilmeyi istediğim hatalar yaptım. | .522 | | |
| Olaylar nadiren beklediğim gibi gelişir. | - | | |
| Eskiye ait tatsız görüntüleri unutmak benim için zordur. | .535 | | |
| Anın tadının çıkarırken bile, kendimi geçmişte yaşadığım benzer deneyimlerle kıyaslama yaparken bulurum. | .544 | | |
| Geçmişte başıma gelen kötü şeyleri düşünürüm. | .433 | | |
| Hayatta kaçırmış olduğum iyi şeyler hakkında düşünürüm. | .504 | | |
| **II. Faktör: Şimdide Kaderci** | | - | - |
| Kader hayatımda birçok şeyi belirler. | - | | |
| Her şey olacağına varır, bu nedenle ne yaptığımın bir önemi yoktur. | - | | |
| Hedef, sonuç ve çıktıları düşünmem gerektiğinde, bu durum sürecin keyfini kaçırır ve faaliyetlerimin akışını bozar. | - | | |
| Her şey sürekli değiştiği için geleceğe dair plan yapamazsınız. | - | | |
| Hayatımın gidişatı benim etkiyemeyeceğim güçler tarafından kontrol edilir. | - | | |
| Yapabileceğim bir şey olmadığı için, gelecek hakkında kaygılanmanın bir anlamı yoktur. | - | | |
| Günümüz hayatı fazla karmaşık; geçmişin daha basit hayatını tercih ederdim. | - | | |
| Kazandıklarımı bugün keyif için harcamak, yarının güvencesi için biriktirmekten daha iyidir. | .474 | | |
| Genellikle şans, sıkı çalışmaktan daha iyi sonuç getirir. | - | | |
| **III. Faktör: Şimdide Hazcı** | | 2,343 | 39,046 |
| Bir kutlama için arkadaşlarla bir araya gelmenin hayattaki en büyük zevklerden biri olduğuna inanırım. | - | | |
| Düşünmeden hareket ederim. | - | | |

(Tablo 5'*in devamı*)

| | | | |
|---|---|---|---|
| En sevdiğim şarkıyı dinlerken, genellikle zamanın nasıl geçtiğini anlamam. | - | | |
| Hayatımı mümkün olduğunca dolu dolu yaşamaya çalışırım; anı yaşarım. | .545 | | |
| Tercihen, her günümü son günümmüş gibi yaşamak isterim. | .600 | | |
| Fevri kararlar veririm. | - | | |
| Hayatıma heyecan katmak benim için önemlidir. | - | | |
| Yaptığım işten keyif almanın işi zamanında bitirmekten daha önemli olduğunu düşünürüm. | .545 | | |
| Risk almak hayatımı sıkıcı olmaktan kurtarır. | .649 | | |
| Bana göre, hayat yolculuğunun tadını çıkarmak, sadece varış noktasına odaklanmaktan daha önemlidir. | .543 | | |
| Hayatıma heyecan katmak için riskler alırım. | - | | |
| Genellikle, mantığımdan ziyade kalbimin sesini dinlerim. | - | | |
| Kendimi anın heyecanına kapılırken bulurum. | .612 | | |
| Arkadaşlarımın öngörülebilir davranmalarındansa spontane davranmalarını tercih ederim. | - | | |
| Yakın ilişkilerimin tutkulu olmasını severim. | - | | |
| **IV. Faktör: Olumsuz Gelecek** | | 3,887 | 55,533 |
| İşlerin zamanında bitmemesi beni endişelendirmez. | - | | |
| Randevulara geç kalmak keyfimi kaçırır. | - | | |
| Sıklıkla bir günde yapmayı planladığım her şey için yeterli zamanım olmadığını düşünürüm. | .432 | | |
| Genellikle, hayattaki amaçlarımı nasıl yerine getirebileceğimi bilmiyorum. | .458 | | |
| Geceleri sıklıkla yarının zorluklarına kafa yorarım. | .773 | | |
| Sıklıkla, arkadaşlarıma ve yetkili mercilere karşı görevlerimi yerine getiremeyeceğimi hissederim. | .790 | | |
| Hızlıca bir karar almak zorundaysam, sıklıkla yanlış karar aldığımı düşünüp üzülürüm. | .734 | | |
| Farklı projeleri zamanında bitiremeyeceğimi düşünmek bende baskı yaratır. | - | | |
| Geleceğim hakkında düşünmek beni üzer. | .693 | | |
| Gelecek, hakkında düşünmek istemediğim çok fazla sıkıcı kararı barındırır. | .675 | | |
| **V. Faktör: Olumlu Gelecek** | | 2,774 | 34,677 |
| Bir kişi gününü sabahtan planlamış olmalı. | .608 | | |
| Bir şeyi başarmak istediğimde kendime hedefler belirlerim ve bu hedeflere ulaşmak için belirli yöntemler düşünürüm. | .601 | | |
| Yarının işlerini yetiştirmek ve diğer gerekli işleri yapmak, bu akşamın eğlencesinden önce gelir. | .628 | | |
| Arkadaş ve yetkililere karşı olan yükümlülüklerimi zamanında yerine getiririm. | .541 | | |
| Her günümü planlamaya çalışmak yerine, olduğu gibi yaşarım. | - | | |
| Bir karar vermeden önce, yarar ve zararları tartarım. | .591 | | |
| İstikrarlı bir şekilde ilerleyerek, projeleri zamanında tamamlarım. | .536 | | |
| Yapılacaklar listesi hazırlarım. | .444 | | |
| | - | | |

(Tablo 5'*in devamı*)

| | |
|---|---|
| Yapılması gereken bir iş olduğunu bildiğimde, cezbedici diğer şeylere karşı koyabilirim. | |
| Eğer benim ilerlememi sağlayacaksa, zor ve ilginç olmayan görevlerde çalışmaya devam ederim. | .401 |
| İşlerimi yetiştirmek için her zaman vakit olacaktır. | - |

Faktör çıkarma metodu: Temel bileşenler analizi; Döndürme metodu: Varimax
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği: % 71,3
Bartlett's Küresellik Testi için Ki-Kare: 4370,319 p<0,05
Açıklanan toplam varyans: %45,715; Ölçeğin tamamı için güvenirlik katsayısı: 0,871

Zaman perspektifi envanterinin faktör analizi yapıldığında, sorulardan bir kısmının faktör yüklerinin düşük olduğu görülmektedir. Bu nedenle minimum faktör yükü 0,40 ve üzerinde olan sorular değerlendirilmiş ve güvenilirlik nedeniyle analizlerden çıkarılan olumlu geçmiş boyutu haricinde ölçek, orijinaline uygun olarak beş boyut altında toplanmıştır. Olumsuz geçmiş boyutundaki sorulardan 6. soru, şimdide kaderci boyutunda 8. soru haricindeki diğer tüm sorular, şimdide hazcı boyutunda 1, 2, 3, 6, 7, 11, 12, 14 ve 15. sorular, olumsuz gelecek boyutunda 1, 2 ve 8. sorular, olumlu gelecek boyutunda ise 5, 9 ve 11. sorular analizden çıkarılmıştır.

Analizlere dahil edilen sorularla birlikte, özdeğeri 1'in üzerinde olan beş faktör toplam varyansın %45,72'sini açıklamaktadır. Birinci faktör dokuz sorudan oluşmakta ve toplam varyansın %39,78'ini açıklamaktadır. İkinci faktör bir sorudan oluşmaktadır. Üçüncü faktör altı sorudan oluşmakta ve toplam varyansın %39,05'ini açıklamaktadır. Dördüncü faktör yedi sorudan oluşmakta ve toplam varyansın %55,53'ünü açıklamaktadır. Son olarak beşinci faktör sekiz sorudan oluşmakta ve toplam varyansın %34,68'ini açıklamaktadır.

Örgütsel güven ölçeği faktör analizi sonuçları aşağıda Tablo 6'da paylaşılmaktadır.

Tablo 6
*Örgütsel Güven Ölçeği Faktör Yükleri*

| | **Faktör Yükü** | **Öz değer** | **Açıklanan Varyans %** |
|---|---|---|---|
| **I. Faktör: Yöneticiye Güven** | | 5,598 | 69,975 |
| Yöneticimin işinin önemli kısımlarında teknik olarak yetenekli olduğuna olan güvenim tamdır. | .812 | | |
| Yöneticimin işiyle ilgili iyi düşünülmüş kararlar alacağına olan güvenim tamdır. | .835 | | |
| Yöneticimin işleri sonuna kadar takip edeceğine olan güvenim tamdır. | .862 | | |

(Tablo 6'*nın devamı*)

| | | | |
|---|---|---|---|
| Yöneticimin, işini makul bir düzeyde anladığına olan güvenim tamdır. | .815 | | |
| Yöneticimin işini makul bir şekilde yapabileceğine olan güvenim tamdır. | .822 | | |
| Yöneticimin herhangi bir konuda bana söylediklerinin doğruluğuna olan güvenim tamdır. | .820 | | |
| Yöneticimin işini başka sorunlara yol açmadan yapabileceğine olan güvenim tamdır. | .847 | | |
| Yöneticimin işi sırasında yaptıklarını dikkatlice düşüneceğine olan güvenim tamdır. | .876 | | |
| **II. Faktör: Örgüte Güven** | | 2,818 | 70,458 |
| İşyerimin bana adil davranacağına olan güvenim tamdır. | .799 | | |
| Bu işyerinde yöneticiler ve çalışanlar arasındaki güven düzeyi çok yüksektir. | .864 | | |
| Birlikte çalıştığım insanlar arasındaki güven düzeyi çok yüksektir. | .873 | | |
| İşyerimde genel olarak çalışanların birbirlerine güvenme düzeyi çok yüksektir. | .820 | | |
| Faktör çıkarma metodu: Temel bileşenler analizi; Döndürme metodu: Varimax<br>Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği: % 90,7<br>Bartlett's Küresellik Testi için Ki-Kare: 1798,162 p<0,05<br>Açıklanan toplam varyans: %71,356; Ölçeğin tamamı için güvenirlik katsayısı: 0,932 | | | |

Tablo 6'da görüldüğü üzere, örgütsel güven ölçeğinin literatüre uygun olarak iki faktör altında toplandığı görülmektedir. Faktör yükleri 0,50'nin üzerinde olduğundan dolayı tüm sorular analizlere dahil edilmiştir. Özdeğeri 1'in üzerinde olan iki faktör toplam varyansın %71,36'sini açıklamaktadır. Birinci faktör sekiz maddeden oluşmakta ve toplam varyansın %69,98'ini açıklamaktadır. İkinci faktör ise dört maddeden oluşmakta ve toplam varyansın %70,46'sını açıklamaktadır.

İşe adanmışlık ölçeği faktör analizi sonuçları aşağıda Tablo 7'de paylaşılmaktadır.

Tablo 7
*İşe Adanmışlık Ölçeği Faktör Yükleri*

| | **Faktör Yükü** | **Öz değer** | **Açıklanan Varyans %** |
|---|---|---|---|
| **I. Faktör: Dinçlik** | | 1,691 | 84,561 |
| İşimi yaparken kendimi çok enerjik hissederim. | .847 | | |
| İşimi yaparken kendimi güçlü ve dinç hissederim | .888 | | |
| Sabah uyandığımda işe gitme isteği duyuyorum | - | | |
| **II. Faktör: Adanma** | | 2,209 | 73,643 |
| İşim bana coşku veriyor. | .768 | | |
| İşim bana ilham veriyor. | .825 | | |
| Yaptığım işten gurur duyuyorum. | .756 | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| (Tablo 7'*nin devamı*) | .756 | | |
| **III. Faktör: Özümseme** | | 1,550 | 77,498 |
| Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissediyorum. | - | | |
| İşe gömülmüş durumdayım. | .878 | | |
| Çalışırken kendimden geçiyorum. | .853 | | |
| Faktör çıkarma metodu: Temel bileşenler analizi; Döndürme metodu: Varimax<br>Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği: % 83,5<br>Bartlett's Küresellik Testi için Ki-Kare: 870,822 p<0,05<br>Açıklanan toplam varyans: %74,409; Ölçeğin tamamı için güvenirlik katsayısı: 0,807 | | | |

İşe adanmışlık ölçeği faktör analizi incelendiğinde, faktör yükü 0,40'ın altında olan üçüncü ve yedinci soruların analizlere dahil edilmemesi kararlaştırılmıştır. Ölçeğin literatüre uygun olarak üç faktör altında toplandığı görülmektedir. Üç faktör toplam varyansın %74,41'ini açıklamaktadır. Birinci faktör iki sorudan oluşmakta ve toplam varyansın %84,56'sını açıklamaktadır. İkinci faktör üç sorudan oluşmakta ve toplam varyansın %73,64'ünü açıklamaktadır. Üçüncü faktör toplam iki sorudan oluşmakta ve toplam varyansın % 77,50'sini açıklamaktadır.

### 4.2.2. Güvelirlik Analizi

Faktör analizi öncesinde yapılan güvenilirlik analizinde, güvenilirlik katsayısının 0,70'in üzerinde çıkması amacıyla, olumlu gelecek zaman perspektifinde 5. Soru analizlere dahil edilmemiştir. Olumlu geçmiş zaman perspektifi boyutunun da güvenilirliği düşük çıktığından dolayı (0,526) analizlere dahil edilmemiştir. Faktör analizlerinde çıkarılan sorular nedeniyle, ölçeklerin cronbach alfa güvenilirlik katsayıları yeniden hesaplanmıştır. Tablo 8'de, faktör analizi sonrası araştırmadan çıkarılan sorular hariç tutularak hesaplanan cronbach alfa katsayıları yer almaktadır.

Tablo 8
*Güvenilirlik Analizi Sonuçları*

| **Değişken** | **Ortalama** | **Cronbach Alfa** |
|---|---|---|
| **Zaman Perspektifi** | - | - |
| *Olumsuz Geçmiş* | 3,23 | 0,808 |
| *Olumlu Geçmiş* | - | **0,526** |
| *Şimdide Kaderci* | 2,80 | - |
| *Şimdide Hazcı* | 3,49 | 0,682 |
| *Olumsuz Gelecek* | 2,81 | 0,865 |

(Tablo 8'*in devamı*)

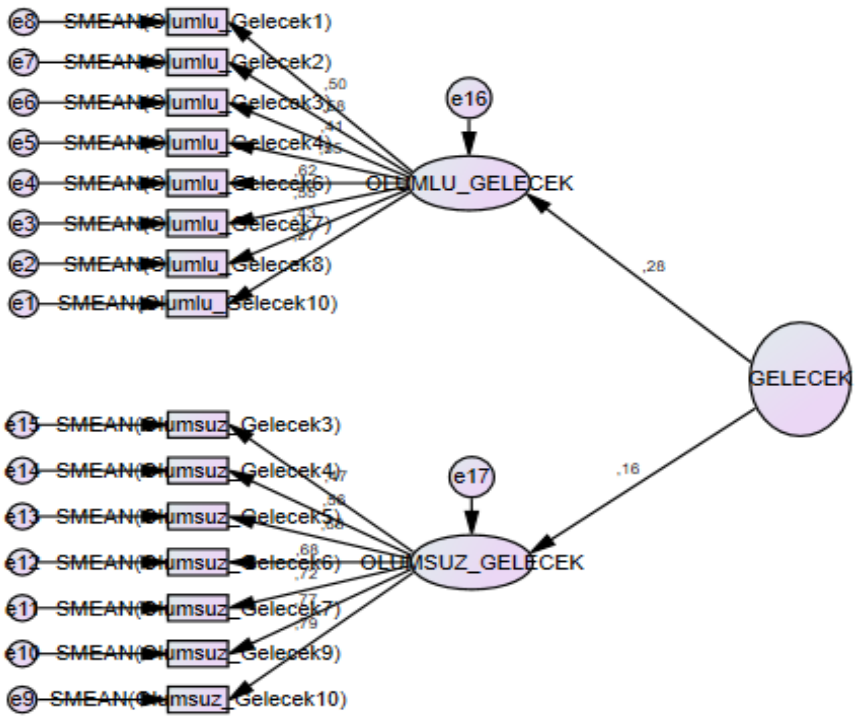
| | | |
|---|---|---|
| *Olumlu Gelecek* | 3,91 | 0,714 |
| **Güven** | 3,75 | 0,932 |
| *Yöneticiye Güven* | 3,80 | 0,938 |
| *Örgüte Güven* | 3,64 | 0,858 |
| **İşe Adanmışlık** | 3,79 | 0,807 |
| *Dinçlik* | 3,99 | 0,817 |
| *Adanmışlık* | 3,85 | 0,819 |
| *Özümseme* | 3,47 | 0,709 |

Tablo 8 incelendiğinde, cronbach alfa güvenilirlik katsayılarının, olumlu geçmiş boyutu haricinde, 0,682 ile 0,938 arasında olduğu görülmektedir. Bu değerler incelendiğinde, tüm değişkenlerin ve alt boyutlarının yeterli güvenilirlik değerine sahip olduğu görülmektedir. Faktör analizi sonrasında, şimdide kaderci zaman perspektifinde tek soru bulunması nedeniyle güvenilirlik katsayısı hesaplanamamıştır.

### 4.2.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Araştırmamızın başlangıcında, öncelikle Zimbardo ile iletişime geçilerek ölçek uyarlaması için izin alınmıştır. Bu yazışmalarda, ölçeğin beş boyutlu orijinal halinin daha önce uyarlandığı, ancak gelecek boyutunun olumlu ve olumsuz olarak ayrıldığı (Carelli, vd., 2011) versiyonundan yola çıkılarak, olumsuz gelecek boyutunun uyarlamasının yapılmasının faydalı olabileceği belirtilmiştir. Bu doğrultuda, çalışmamız kapsamında olumlu ve olumsuz gelecek boyutlarının uyarlamasının yapılması kararlaştırılmıştır.

Olumsuz gelecek ve olumlu gelecek zaman perspektifi boyutlarının uyarlaması için, öncelikle yukarıdaki Tablo 5'te keşifsel faktör analizi ile ölçeklerin yapı ve geçerliliği analiz edilmiş, ardından Tablo 8'de paylaşılan güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır. Ölçeklerin yapı geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin istenen düzeyde olması nedeniyle, doğrulayıcı faktör analizi yapılabilmiştir. Zaman perspektifinin olumsuz ve olumlu gelecek alt boyutlarına ait ölçeklerin birinci düzey doğrulayıcı faktör analizleri Şekil 3'te yer almaktadır. Bu değerler standartlaştırılmış regresyon katsayılarını göstermektedir.




*Şekil 3*. Olumlu ve olumsuz gelecek değişkenlerine ait birinci düzey doğrulayıcı faktör modeli

Bu ölçeklerin model uyum indeksleri Tablo 9'da yer almaktadır.

Tablo 9
*Olumsuz ve Olumlu Gelecek Ölçeği Uyum İndeksleri*

| **Referans Uyum İndeksleri** | **İyi Uyum** | **Kabul Edilebilir Uyum** | **Modelin Uyum indeksleri** |
|---|---|---|---|
| ($\chi^2$ uyum testi) | (p> 0.05) | - | (p< 0.05) |
| ($\chi^2$/df) | ≤ 3 | ≤ 4-5 | 1,893 |
| IFI | ≥0,95 | 0,94-0,90 | 0,912 |
| TLI | ≥0,95 | 0,94-0,90 | 0,894 |
| CFI | >0,95 | >0,90 | 0,910 |
| GFI | ≥0,90 | 0,89-0,85 | 0,911 |
| RMSEA | ≤0,05 | 0,06-0,08 | 0,061 |

Olumsuz ve olumlu gelecek ölçeğine ait model uyumluluk indekslerinden ($\chi^2$/df) ve GFI değerlerinin iyi uyum değerlerine, IFI, TLI, CFI ve RMSEA indekslerinin ise kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir.

Model uyum indeksleri incelendiğinde, elde edilen veriler ile oluşturulan modelin kabul edilebilir düzeyde uyum sağladığı, ölçeğin geçerli olduğu söylenebilir.

## 4.3.Hipotez Testleri

Bu bölümde, araştırmamızın hipotezleri ile ilgili hipotez testlerinin sonuçları paylaşılmaktadır. Analizlere dâhil edilen beş zaman perspektifinin öncelikle işe adanmışlık üzerinde, ardından örgütsel güven üzerindeki etkileri test edilecektir. Daha sonra örgütsel güvenin işe adanmışlık üzerindeki etkisi incelenecektir. Sonrasında ise zaman perspektifi ve işe adanmışlık arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracılık rolü araştırılmaktadır. Hipotez testleri için basit doğrusal regresyon ve aracılık etkisini değerlendirmek için ise hiyerarşik regresyon analizi kullanılacaktır. Son olarak ise zaman perspektifi ile demografik faktörler arasındaki ilişkiye yönelik t-testi ve anova testleri yapılacaktır.

### 4.3.1. Zaman Perspektifinin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisine Yönelik Hipotez Testleri

Araştırmamızın ilk hipotezi olan *"$H_1$: Zaman perspektifinin olumsuz geçmiş alt boyutunun işe adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır"*hipotezine ait regresyon analizi Tablo 10'da gösterilmektedir.

Tablo 10
*Olumsuz Geçmiş Zaman Perspektifinin, İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi*

| Olumsuz Geçmiş Zaman Perspektifi ile İşe Adanmışlık | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Standardize edilmemiş katsayılar | | Standardize katsayılar | T | p |
| | | B | Std. Hata | Beta | | |
| 1 | Sabit | 3,013 | ,194 | | 15,555 | ,000 |
| | Zaman Perspektifi | ,240 | ,058 | ,262 | 4,113 | ,000 |

**Bağımlı Değişken:** İşe Adanmışlık **Bağımsız Değişken:** Olumsuz Geçmiş Zaman Perspektifi
R: 0,262; $R^2$: 0,069; Düzeltilmiş $R^2$: 0,065; Model için F: 16,918

Tablo 10 incelendiğinde, olumsuz geçmiş zaman perspektifinin işe adanmışlık üzerinde anlamlı etkisinin olduğu görülmüş ($\beta$=0,262, $p<0,05$) ve $H_1$ hipotezi **kabul edilmiştir**. Olumsuz geçmiş zaman perspektifinin işe adanmışlık toplam varyansının %6,5'ini açıkladığı bulunmuştur.

Araştırmamızda yapılan güvenilirlik analizi sonucunda olumlu geçmiş zaman perspektifinin analizlere dahil edilmemesi kararlaştırılmıştır. Bu nedenle *"$H_2$: Zaman perspektifinin olumlu geçmiş alt boyutunun işe adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır"*hipotezi test edilmemiştir.

Araştırmamızın üçüncü hipotezi olan "$H_3$: Zaman perspektifinin şimdide kaderci alt boyutunun işe adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır" hipotezine ait regresyon analizi Tablo 11'de gösterilmektedir.

Tablo 11.
*Şimdide Kaderci Zaman Perspektifinin, İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi*

| Şimdide Kaderci Zaman Perspektifi ile İşe Adanmışlık | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Standardize edilmemiş katsayılar | | Standardize katsayılar | T | p |
| | | B | Std. Hata | Beta | | |
| 1 | Sabit | 3,738 | ,111 | | 33,675 | ,000 |
| | Şimdide kaderci ZP | ,020 | ,036 | ,037 | ,555 | ,579 |
| **Bağımlı Değişken:** İşe Adanmışlık **Bağımsız Değişken:** Şimdide Kaderci Zaman Perspektifi<br>R: 0,037; $R^2$: 0,001; Düzeltilmiş $R^2$: -0,003; Model için F: 0,308 | | | | | | |

Tablo 11 incelendiğinde, şimdide kaderci zaman perspektifinin işe adanmışlık üzerinde anlamlı etkiye sahip olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Bu nedenle $H_3$ hipotezi **reddedilmiştir**.

Araştırmamızın dördüncü hipotezi olan "*$H_4$: Zaman perspektifinin şimdide hazcı alt boyutunun işe adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır*" hipotezine ait regresyon analizi Tablo 12'de gösterilmektedir.

Tablo 12
*Şimdide Hazcı Zaman Perspektifinin, İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi*

| Şimdide Hazcı Zaman Perspektifi ile İşe Adanmışlık | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Standardize edilmemiş katsayılar | | Standardize katsayılar | T | p |
| | | B | Std. Hata | Beta | | |
| 1 | Sabit | 2,546 | ,214 | | 11,879 | ,000 |
| | Şimdide Hazcı ZP | ,356 | ,060 | ,364 | 5,915 | ,000 |
| **Bağımlı Değişken:** İşe Adanmışlık **Bağımsız Değişken:** Şimdide Hazcı Zaman Perspektifi<br>R: 0,364; $R^2$: 0,133; Düzeltilmiş $R^2$: 0,129; Model için F: 34,986 | | | | | | |

Tablo 12 incelendiğinde, şimdide hazcı zaman perspektifinin işe adanmışlık üzerinde anlamlı etkisinin olduğu görülmüş ($\beta=0,364$, $p<0,05$) ve $H_4$ hipotezi **kabul edilmiştir**. Şimdide hazcı zaman perspektifinin işe adanmışlık toplam varyansının %12,9'unu açıkladığı bulunmuştur.

Araştırmamızın beşinci hipotezi olan "*$H_5$: Zaman perspektifinin olumsuz gelecek alt boyutunun işe adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır*" hipotezine ait regresyon analizi Tablo 13'te gösterilmektedir.

Tablo 13
*Olumsuz Gelecek Zaman Perspektifinin, İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi*

| Olumsuz Gelecek Zaman Perspektifi ile İşe Adanmışlık | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Standardize edilmemiş katsayılar | | Standardize katsayılar | T | p |
| | | B | Std. Hata | Beta | | |
| 1 | Sabit | 3,361 | ,147 | | 22,897 | ,000 |
| | Olumsuz Gelecek ZP | ,150 | ,050 | ,196 | 3,015 | ,000 |
| **Bağımlı Değişken:** İşe Adanmışlık **Bağımsız Değişken:** Olumsuz Gelecek Zaman Perspektifi<br>R: 0,196; $R^2$: 0,039; Düzeltilmiş $R^2$: 0,034; Model için F: 9,091 | | | | | | |

Tablo 13 incelendiğinde, olumsuz gelecek zaman perspektifinin işe adanmışlık üzerinde anlamlı etkisinin olduğu görülmüş ($\beta$=0,192, $p<0,05$) ve $H_5$ hipotezi **kabul edilmiştir**. Olumsuz gelecek zaman perspektifinin işe adanmışlık toplam varyansının %3,4'ünü açıkladığı bulunmuştur.

Araştırmamızın bir diğer hipotezi olan "*$H_6$: Zaman perspektifinin olumlu gelecek alt boyutunun işe adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır*" hipotezine ait regresyon analizi Tablo 14'te gösterilmektedir.

Tablo 14
*Olumlu Gelecek Zaman Perspektifinin, İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi*

| Olumlu Gelecek Zaman Perspektifi ile İşe Adanmışlık | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Standardize edilmemiş katsayılar | | Standardize katsayılar | T | p |
| | | B | Std. Hata | Beta | | |
| 1 | Sabit | 1,347 | ,275 | | 4,895 | ,000 |
| | Olumlu Gelecek ZP | ,625 | ,070 | ,510 | 8,964 | ,000 |
| **Bağımlı Değişken:** İşe Adanmışlık **Bağımsız Değişken:** Olumlu Gelecek Zaman Perspektifi<br>R: 0,510; $R^2$: 0,260; Düzeltilmiş $R^2$: 0,256; Model için F: 80,347 | | | | | | |

Tablo 14 incelendiğinde, olumlu gelecek zaman perspektifinin işe adanmışlık üzerinde anlamlı etkisinin olduğu görülmüş ($\beta$=0,510, $p<0,05$) ve $H_6$ hipotezi **kabul edilmiştir**. Olumlu gelecek zaman perspektifinin işe adanmışlık toplam varyansının %25,6'sını açıkladığı bulunmuştur.

### 4.3.2. Zaman Perspektifinin Örgütsel Güven Üzerindeki Etkisine Yönelik Hipotez Testleri

Araştırmamızın yedinci hipotezi olan *"$H_7$: Zaman perspektifinin olumsuz geçmiş alt boyutunun örgütsel güven üzerinde anlamlı bir etkisi vardır"* hipotezine ait

regresyon analizi Tablo 15'te gösterilmektedir.

Tablo 15
*Olumsuz Geçmiş Zaman Perspektifinin, Örgütsel Güven Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi*

| Olumsuz Geçmiş Zaman Perspektifi ile Örgütsel Güven | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Standardize edilmemiş katsayılar | | Standardize katsayılar | T | p |
| | | B | Std. Hata | Beta | | |
| 1 | Sabit | 3,121 | ,218 | | 14,308 | ,000 |
| | Olumsuz Geçmiş ZP | ,196 | ,066 | ,196 | 2,967 | ,003 |
| **Bağımlı Değişken:** Örgütsel Güven **Bağımsız Değişken:** Olumsuz Geçmiş Zaman Perspektifi<br>R: 0,196; $R^2$: 0,038; Düzeltilmiş $R^2$: 0,034; Model için F: 8,804 | | | | | | |

Tablo 15 incelendiğinde, olumsuz geçmiş zaman perspektifinin örgütsel güven üzerinde anlamlı etkisinin olduğu görülmüş (β=0,196, p<0,05) ve $H_7$ hipotezi **kabul edilmiştir**. Olumsuz geçmiş zaman perspektifinin örgütsel güven toplam varyansının %3,4'ünü açıkladığı bulunmuştur.

Araştırmamızda yapılan güvenilirlik analizi sonucunda olumlu geçmiş zaman perspektifinin analizlere dahil edilmemesi kararlaştırılmıştır. Bu nedenle *"$H_8$: Zaman perspektifinin olumlu geçmiş alt boyutunun örgütsel güven üzerinde anlamlı bir etkisi vardır"*hipotezi test edilmemiştir.

Araştırmamızın bir diğer hipotezi olan *"$H_9$: Zaman perspektifinin şimdide kaderci alt boyutunun örgütsel güven üzerinde anlamlı bir etkisi vardır"* hipotezine ait regresyon analizi Tablo 16'da gösterilmektedir.

Tablo 16
*Şimdide Kaderci Zaman Perspektifinin, Örgütsel Güven Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi*

| Şimdide Kaderci Zaman Perspektifi ile Örgütsel Güven | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Standardize edilmemiş katsayılar | | Standardize katsayılar | T | p |
| | | B | Std. Hata | Beta | | |
| 1 | Sabit | 3,352 | ,124 | | 27,122 | ,000 |
| | Şimdide Kaderci ZP | „138 | ,041 | ,224 | 3,392 | ,001 |
| **Bağımlı Değişken:** Örgütsel Güven **Bağımsız Değişken:** Şimdide Kaderci Zaman Perspektifi<br>R: 0,224; $R^2$: 0,050; Düzeltilmiş $R^2$: 0,046; Model için F: 11,507 | | | | | | |

Tablo 16 incelendiğinde, şimdide kaderci zaman perspektifinin örgütsel güven üzerinde anlamlı etkisinin olduğu görülmüş (β=224, p<0,05) ve $H_9$ hipotezi **kabul edilmiştir**. Olumsuz geçmiş zaman perspektifinin örgütsel güven toplam varyansının %4,6'sını açıkladığı bulunmuştur.

Araştırmamızın bir diğer hipotezi olan *"$H_{10}$: Zaman perspektifinin şimdide hazcı alt boyutunun örgütsel güven üzerinde anlamlı bir etkisi vardır"* hipotezine ait regresyon analizi Tablo 17'de gösterilmektedir.

Tablo 17
*Şimdide Hazcı Zaman Perspektifinin, Örgütsel Güven Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi*

| Şimdide Hazcı Zaman Perspektifi ile Örgütsel Güven | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Standardize edilmemiş katsayılar | | Standardize katsayılar | T | p |
| | | B | Std. Hata | Beta | | |
| 1 | Sabit | 2,652 | ,254 | | 10,452 | ,000 |
| | Şimdide Hazcı ZP | ,316 | ,071 | ,285 | 4,415 | ,000 |
| **Bağımlı Değişken:** Örgütsel Güven **Bağımsız Değişken:** Şimdide Hazcı Zaman Perspektifi<br>R: 0,285; $R^2$: 0,081; Düzeltilmiş $R^2$: 0,077; Model için F: 19,492 | | | | | | |

Tablo 17 incelendiğinde, şimdide hazcı zaman perspektifinin örgütsel güven üzerinde anlamlı etkisinin olduğu görülmüş ($\beta$=0,285, $p<0,05$) ve $H_{10}$ hipotezi **kabul edilmiştir**. Şimdide hazcı zaman perspektifinin örgütsel güven toplam varyansının %7,7'sini açıkladığı bulunmuştur.

Araştırmamızın bir diğer hipotezi olan *"$H_{11}$: Zaman perspektifinin olumsuz gelecek alt boyutunun örgütsel güven üzerinde anlamlı bir etkisi vardır"* hipotezine ait regresyon analizi Tablo 18'de gösterilmektedir.

Tablo 18
*Olumsuz Gelecek Zaman Perspektifinin, Örgütsel Güven Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi*

| Olumsuz Gelecek Zaman Perspektifi ile Örgütsel Güven | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Standardize edilmemiş katsayılar | | Standardize katsayılar | T | p |
| | | B | Std. Hata | Beta | | |
| 1 | Sabit | 3,209 | ,161 | | 19,951 | ,000 |
| | Olumsuz Gelecek ZP | ,192 | ,055 | ,231 | 3,518 | ,001 |
| **Bağımlı Değişken:** Örgütsel Güven **Bağımsız Değişken:** Olumsuz Gelecek Zaman Perspektifi<br>R: 0,231; $R^2$: 0,053; Düzeltilmiş $R^2$: 0,049; Model için F: 12,375 | | | | | | |

Tablo 18 incelendiğinde, olumsuz gelecek zaman perspektifinin örgütsel güven üzerinde anlamlı etkisinin olduğu görülmüş ($\beta$=0,231, $p<0,05$) ve $H_{11}$ hipotezi **kabul edilmiştir**. Olumsuz gelecek zaman perspektifinin örgütsel güven toplam varyansının %4,9'unu açıkladığı bulunmuştur.

Araştırmamızın bir diğer hipotezi olan *"$H_{12}$: Zaman perspektifinin olumlu gelecek alt boyutunun örgütsel güven üzerinde anlamlı bir etkisi vardır"* hipotezine ait

regresyon analizi Tablo 19'da gösterilmektedir.

Tablo 19
*Olumlu Gelecek Zaman Perspektifinin, Örgütsel Güven Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi*

| Olumlu Gelecek Zaman Perspektifi ile Örgütsel Güven | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Standardize edilmemiş katsayılar | | Standardize katsayılar | T | p |
| | | B | Std. Hata | Beta | | |
| 1 | Sabit | 2,098 | ,340 | | 6,176 | ,000 |
| | Olumlu Gelecek ZP | ,424 | ,086 | ,314 | 4,917 | ,000 |
| **Bağımlı Değişken:** Örgütsel Güven **Bağımsız Değişken:** Olumlu Gelecek Zaman Perspektifi<br>R: 0,314; $R^2$: 0,099; Düzeltilmiş $R^2$: 0,095; Model için F: 24,177 | | | | | | |

Tablo 19 incelendiğinde, olumlu gelecek zaman perspektifinin örgütsel güven üzerinde anlamlı etkisinin olduğu görülmüş ($\beta$=0,314, $p<0,05$) ve $H_{12}$ hipotezi **kabul edilmiştir**. Olumlu gelecek zaman perspektifinin örgütsel güven toplam varyansının %9,5'ini açıkladığı bulunmuştur.

### 4.3.3. Örgütsel Güvenin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisine Yönelik Hipotez Testi

Araştırmamızın *"$H_{13}$: Örgütsel güvenin işe adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır"* hipotezine ait regresyon analizi Tablo 20'de gösterilmektedir.

Tablo 20
*Örgütsel Güvenin, İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi*

| Örgütsel Güven ile İşe Adanmışlık | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Standardize edilmemiş katsayılar | | Standardize katsayılar | T | p |
| | | B | Std. Hata | Beta | | |
| 1 | Sabit | 1,826 | ,184 | | 9,936 | ,000 |
| | Örgütsel Güven | ,522 | ,048 | ,590 | 10,872 | ,000 |
| **Bağımlı Değişken:** İşe Adanmışlık **Bağımsız Değişken:** Örgütsel Güven<br>R: 0,590; $R^2$: 0,348; Düzeltilmiş $R^2$: 0,346; Model için F: 118,209 | | | | | | |

Tablo 20 incelendiğinde, örgütsel güvenin işe adanmışlık üzerinde anlamlı etkisinin olduğu görülmüş ($\beta$=0,590, $p<0,05$) ve $H_{13}$ hipotezi kabul edilmiştir. Örgütsel güvenin işe adanmışlık toplam varyansının %34,6'sını açıkladığı bulunmuştur.

### 4.3.4. Örgütsel Güvenin Zaman Perspektifi Alt Boyutları ile İşe Adanmışlık Arasındaki Aracılık Rolüne Yönelik Hipotez Testleri

Araştırmamızın *"$H_{14}$ : Örgütsel güven, olumsuz geçmiş zaman perspektifi ve işe adanmışlık arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir"* hipotezine ait hiyerarşik regresyon analizi Tablo 21'de gösterilmektedir.

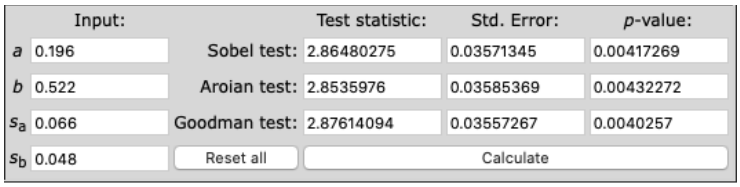
Tablo 21
*Olumsuz Geçmiş Zaman Perspektifi ve Örgütsel Güvenin, İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi (Aracılık Testi)*

| Olumsuz Geçmiş Zaman Perspektifi ve Örgütsel Güven ile İşe Adanmışlık Analizi | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Standardize edilmemiş katsayılar | | Standardize katsayılar | T | p |
| | | B | Std. Hata | Beta | | |
| 1 | Sabit | 1,489 | ,217 | | 6,863 | ,000 |
| | Olumsuz Geçmiş ZP | ,136 | ,048 | ,153 | 2,814 | ,005 |
| | Örgütsel Güven | ,495 | ,048 | ,560 | 10,277 | ,000 |

**Bağımlı Değişken:** İşe Adanmışlık **Bağımsız Değişken:** Olumsuz Geçmiş ZP ve Örgütsel Güven
R: 0,609; $R^2$: 0,371; Düzeltilmiş $R^2$: 0,365; Model için F: 64,913

Tablo 21 incelendiğinde, olumsuz geçmiş zaman perspektifi ve örgütsel güvenin birlikte işe adanmışlık üzerinde anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir (Olumsuz geçmiş β=0,153, örgütsel güven β=0,560, p<0,05). Olumsuz geçmiş zaman perspektifi ve örgütsel güvenin birlikte işe adanmışlığın toplam varyansının %36,5'ini açıkladığı belirlenmiştir. Bu duruma göre örgütsel güvenin, olumsuz geçmiş zaman perspektifinin işe adanmışlık üzerindeki etkisinde kısmi aracılık rolüne sahip olduğu söylenebilir. Bu aracılık etkisinin anlamlı olup olmadığını görmek için Tablo 22'deki Sobel testi yapılarak aracılık etkisi teyit edilmiş (p<0,05) ve $H_{14}$ hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 22
*Sobel Testi – Olumsuz Geçmiş Zaman Perspektifinin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracı Rolü*




Araştırmamızda, güvenilirlik katsayısından dolayı olumlu geçmiş zaman perspektifi analizlere dahil edilmemiştir. Bu nedenle, *"$H_{15}$ : Güven, olumlu geçmiş*

*zaman perspektifi ve işe adanmışlık arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir"* hipotezi test edilmemiştir.

Aracılık etkisinin araştırılabilmesi için, öncelikle bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni anlamlı şekilde etkilemesi gerekmektedir (Baron ve Kenny, 1986). Yukarıdaki Tablo 11'e göre, şimdide kaderci zaman perspektifinin işe adanmışlığı anlamlı şekilde etkilediği hipotezi reddedilmiştir. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında ilişki bulunmadığından, araştırmamızın *"$H_{16}$: Örgütsel güven, şimdide kaderci zaman perspektifi ve işe adanmışlık arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir"* hipotezi de **reddedilmektedir**.

Araştırmamızın *"$H_{17}$: Örgütsel güven, şimdide hazcı zaman perspektifi ve işe adanmışlık arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir"* hipotezine ait hiyerarşik regresyon analizi Tablo 23'te gösterilmektedir.

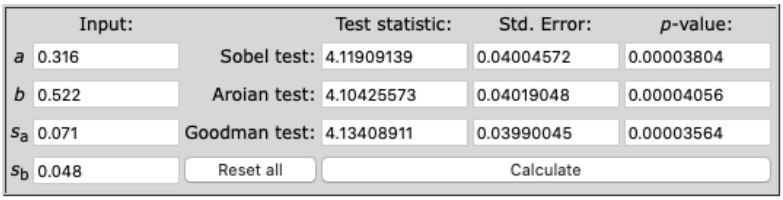
Tablo 23
*Şimdide Hazcı Zaman Perspektifi ve Örgütsel Güvenin, İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi (Aracılık Testi)*

| Şimdide Hazcı Zaman Perspektifi ve Örgütsel Güven ile İşe Adanmışlık Analizi | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Standardize edilmemiş katsayılar | | Standardize katsayılar | T | p |
| | | B | Std. Hata | Beta | | |
| 1 | Sabit | 1,294 | ,224 | | 5,784 | ,000 |
| | Şimdide Hazcı ZP | ,211 | ,054 | ,215 | 3,926 | ,000 |
| | Örgütsel Güven | ,468 | ,049 | ,529 | 9,639 | ,000 |

**Bağımlı Değişken:** İşe Adanmışlık **Bağımsız Değişken:** Şimdide Hazcı ZP ve Örgütsel Güven
R: 0,625; $R^2$: 0,391; Düzeltilmiş $R^2$: 0,386; Model için F: 70,665

Tablo 23 incelendiğinde, şimdide hazcı zaman perspektifi ve örgütsel güvenin birlikte işe adanmışlık üzerinde anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir (Şimdide hazcı $\beta$=0,215, örgütsel güven $\beta$=0,529, $p<0,05$). Şimdide hazcı zaman perspektifi ve örgütsel güvenin birlikte işe adanmışlığın toplam varyansının %38,6'sını açıkladığı belirlenmiştir. Bu duruma göre örgütsel güvenin, olumsuz geçmiş zaman perspektifinin işe adanmışlık üzerindeki etkisinde kısmi aracılık rolüne sahip olduğu söylenebilir. Bu aracılık etkisinin anlamlı olup olmadığını görmek için Tablo 24'teki Sobel testi yapılarak, aracılık etkisi teyit edilmiş ($p<0,05$) ve $H_{17}$ hipotezi **kabul edilmiştir**.

Tablo 24
*Sobel Testi – Zaman Perspektifinin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracı Rolü*




Araştırmamızın *"$H_{18}$ : Örgütsel güven, olumsuz gelecek zaman perspektifi ve işe adanmışlık arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir"* hipotezine ait hiyerarşik regresyon analizi Tablo 25'te gösterilmektedir.

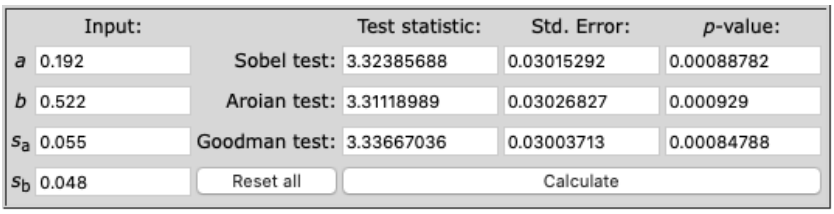
Tablo 25
*Olumsuz Gelecek Zaman Perspektifi ve Örgütsel Güvenin, İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi (Aracılık Testi)*

| Olumsuz Gelecek Zaman Perspektifi ve Örgütsel Güven ile İşe Adanmışlık Analizi | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Standardize edilmemiş katsayılar | | Standardize katsayılar | T | p |
| | | B | Std. Hata | Beta | | |
| 1 | Sabit | 1,754 | ,198 | | 8,881 | ,000 |
| | Olumsuz Gelecek ZP | ,047 | ,041 | ,064 | 1,146 | ,253 |
| | Örgütsel Güven | ,505 | ,049 | ,573 | 10,208 | ,000 |

**Bağımlı Değişken:** İşe Adanmışlık **Bağımsız Değişken:** Olumsuz Gelecek ZP ve Örgütsel Güven
R: 0,591; $R^2$: 0,350; Düzeltilmiş $R^2$: 0,344; Model için F: 58,593

Tablo 25'te olumsuz gelecek zaman perspektifi ile örgütsel güvenin birlikte işe adanmışlık üzerindeki etkisi incelendiğinde, olumsuz gelecek zaman perspektifinin etkisinin anlamlı olmadığı (p>0,05) görülmektedir. Bu duruma göre örgütsel güvenin, olumsuz geçmiş zaman perspektifinin işe adanmışlık üzerindeki etkisinde **tam aracılık** rolüne sahip olduğu görülmektedir. Bu aracılık etkisinin anlamlı olup olmadığını görmek için Tablo 26'daki Sobel testi yapılarak, aracılık etkisi teyit edilmiş (p<0,05) ve $H_{18}$ hipotezi **kabul edilmiştir.**

Tablo 26
*Sobel Testi – Olumsuz Gelecek Zaman Perspektifinin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracı Rolü*



Araştırmamızın *"$H_{19}$: Örgütsel güven, olumlu gelecek zaman perspektifi ve işe adanmışlık arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir"* hipotezine ait hiyerarşik regresyon analizi Tablo 27'de gösterilmektedir.

Tablo 27
*Olumlu Gelecek Zaman Perspektifi ve Örgütsel Güvenin, İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi (Aracılık Testi)*

| Olumlu Gelecek Zaman Perspektifi ve Örgütsel Güven ile İşe Adanmışlık Analizi | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Standardize edilmemiş katsayılar | | Standardize katsayılar | T | p |
| | | B | Std. Hata | Beta | | |
| 1 | Sabit | ,493 | ,250 | | 1,974 | ,050 |
| | Olumlu Gelecek ZP | ,441 | ,062 | ,369 | 7,147 | ,000 |
| | Örgütsel Güven | ,419 | ,046 | ,474 | 9,188 | ,000 |

**Bağımlı Değişken:** İşe Adanmışlık **Bağımsız Değişken:** Olumlu Gelecek Zaman Perspektifi ve Örgütsel Güven
R: 0,686; $R^2$: 0,471; Düzeltilmiş $R^2$: 0,466; Model için F: 98,034

Tablo 27 incelendiğinde, olumlu gelecek zaman perspektifi ve örgütsel güvenin birlikte işe adanmışlık üzerinde anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir (Olumlu gelecek β=0,369, örgütsel güven β=0,474, p<0,05). Olumlu gelecek zaman perspektifi ve örgütsel güvenin birlikte işe adanmışlığın toplam varyansının %46,6'sını açıkladığı belirlenmiştir. Bu duruma göre örgütsel güvenin, olumlu gelecek zaman perspektifinin işe adanmışlık üzerindeki etkisinde kısmi aracılık rolüne sahip olduğu söylenebilir. Bu aracılık etkisinin anlamlı olup olmadığını görmek için Tablo 28'deki Sobel testi yapılarak, aracılık etkisi teyit edilmiş (p<0,05) ve $H_{19}$ hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 28
*Sobel Testi – Olumlu Gelecek Zaman Perspektifinin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracı Rolü*

| Input: | | | Test statistic: | Std. Error: | *p*-value: |
|---|---|---|---|---|---|
| *a* | 0.487 | Sobel test: | 4.88802298 | 0.05200753 | 0.00000102 |
| *b* | 0.522 | Aroian test: | 4.87161548 | 0.05218269 | 0.00000111 |
| $s_a$ | 0.089 | Goodman test: | 4.90459738 | 0.05183178 | 9.4e-7 |
| $s_b$ | 0.048 | Reset all | | Calculate | |

### 4.3.5. Zaman Perspektifinin Alt Boyutlarının İşe Adanmışlığın Alt Boyutları Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Güvenin Alt Boyutlarının Aracılık Rolüne Yönelik Regresyon Analizleri

Zaman perspektifinin, örgütsel güvenin ve işe adanmışlığın alt boyutları arasındaki

ilişkiler, aşağıdaki Tablo 29'da yer almaktadır.

Tablo 29
*Zaman Perspektifinin, Örgütsel Güvenin ve İşe Adanmışlığın Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler*

| **Bağımsız Değişken** | **Bağımlı Değişken** | **Regresyon Analizi Sonuçları** | **Anlamlılık Değeri >0,05** |
|---|---|---|---|
| Olumsuz Geçmiş | Yöneticiye Güven | R:0,239 $R^2$:0,057 F:13,401<br>Standardize edilmemiş Katsayılar: B:0,255 S:0,070<br>Standardize edilmiş β:0,239 p:0,000 | |
| | Örgüte Güven | R:0,086 $R^2$:0,007 F:1,622<br>Standardize edilmemiş Katsayılar: B:0,103 S:0,081<br>Standardize edilmiş β:0,086 p:0,204 | p>0,05 |
| | Dinçlik | R:0,116 $R^2$:0,013 F:3,080<br>Standardize edilmemiş Katsayılar: B:0,123 S:0,070<br>Standardize edilmiş β:0,116 p:0,081 | p>0,05 |
| | Adanma | R:0,170 $R^2$:0,029 F:6,608<br>Standardize edilmemiş Katsayılar: B:0,188 S:0,073<br>Standardize edilmiş β:0,170 p:0,011 | |
| | Özümseme | R:0,309 $R^2$:0,095 F: 23,270<br>Standardize edilmemiş Katsayılar: B:0,401 S:0,083<br>Standardize edilmiş β:0,309 p:0,000 | |
| Şimdide Kaderci | Yöneticiye Güven | R:0,151 $R^2$:0,023 F:5,051<br>Standardize edilmemiş Katsayılar: B:0,099 S:0,044<br>Standardize edilmiş β:0,151 p:0,026 | |
| | Örgüte Güven | R:0,310 $R^2$:0,090 F:21,464<br>Standardize edilmemiş Katsayılar: B:0,223 S:0,048<br>Standardize edilmiş β:0,310 p:0,000 | |
| | Dinçlik | R:0,072 $R^2$:0,005 F:1,177<br>Standardize edilmemiş Katsayılar: B:-0,046 S:0,042<br>Standardize edilmiş β:0,072 p:0,279 | p>0,05 |
| | Adanma | R:0,001 $R^2$:0,000 F:0,000<br>Standardize edilmemiş Katsayılar: B:0,000 S:0,046<br>Standardize edilmiş β:-0,001 p:0,993 | p>0,05 |
| | Özümseme | R:0,104 $R^2$:0,011 F:2,386<br>Standardize edilmemiş Katsayılar: B:0,083 S:0,054<br>Standardize edilmiş β:0,104 p:0,124 | p>0,05 |
| Şimdide Hazcı | Yöneticiye Güven | R:0,275 $R^2$:0,076 F:18,113<br>Standardize edilmemiş Katsayılar: B:0,325 S:0,076<br>Standardize edilmiş β:0,275 p:0,000 | |
| | Örgüte Güven | R:0,235 $R^2$:0,055 F:12,913<br>Standardize edilmemiş katsayılar: B:0,318 S:0,088<br>Standardize edilmiş β:0,235 p:0,000 | |

(Tablo 29'*un devamı*)

| | | | |
|---|---|---|---|
| Şimdide Hazcı | Dinçlik | R:0,256 $R^2$:0,066 F:15,955<br>Standardize edilmemiş Katsayılar:<br>B:0,291 S:0,073<br>Standardize edilmiş β:0,256 p:0,000 | |
| | Adanma | R:0,340 $R^2$:0,116 F:28,889<br>Standardize edilmemiş Katsayılar:<br>B:0,417 S:0,078<br>Standardize edilmiş β:0,340 p:0,000 | |
| | Özümseme | R:0,232 $R^2$:0,054 F:12,578<br>Standardize edilmemiş Katsayılar:<br>B:0,334 S:0,094<br>Standardize edilmiş β:0,232 p:0,000 | |
| Olumsuz Gelecek | Yöneticiye Güven | R:0,209 $R^2$:0,044 F:9,964<br>Standardize edilmemiş Katsayılar:<br>B:0,185 S:0,059<br>Standardize edilmiş β:0,209 p:0,002 | |
| | Örgüte Güven | R:0,228 $R^2$:0,052 F:11,974<br>Standardize edilmemiş Katsayılar:<br>B:0,230 S:0,066<br>Standardize edilmiş β:0,228 p:0,001 | |
| | Dinçlik | R:0,071 $R^2$:0,005 F:1,145<br>Standardize edilmemiş Katsayılar:<br>B:0,063 S:0,059<br>Standardize edilmiş β:0,071 p:0,286 | p>0,05 |
| | Adanma | R:0,096 $R^2$:0,009 F:2,031<br>Standardize edilmemiş Katsayılar:<br>B:088 S:0,062<br>Standardize edilmiş β:0,096 p:0,156 | p>0,05 |
| | Özümseme | R:0,291 $R^2$:0,085 F:20,231<br>Standardize edilmemiş Katsayılar:<br>B:0,314 S:0,070<br>Standardize edilmiş β:0,291 p:0,000 | |
| Olumlu Gelecek | Yöneticiye Güven | R:0,307 $R^2$:0,094 F:23,013<br>Standardize edilmemiş Katsayılar:<br>B:0,442 S:0,092<br>Standardize edilmiş β:0,307 p:0,000 | |
| | Örgüte Güven | R:0,226 $R^2$:0,051 F:11,870<br>Standardize edilmemiş Katsayılar:<br>B:0,371 S:0,108<br>Standardize edilmiş β:0,226 p:0,001 | |
| | Dinçlik | R:0,471 $R^2$:0,222 F:64,724<br>Standardize edilmemiş Katsayılar:<br>B:0,670 S:0,083<br>Standardize edilmiş β:0,471 p:0,000 | |
| | Adanma | R:0,443 $R^2$:0,196 F:53,878<br>Standardize edilmemiş Katsayılar:<br>B:0,661 S:0,090<br>Standardize edilmiş β:0,443 p:0,000 | |
| | Özümseme | R:0,270 $R^2$:0,073 F:17,382<br>Standardize edilmemiş Katsayılar:<br>B:0,474 S:0,114<br>Standardize edilmiş β:0,270 p:0,000 | |
| Yöneticiye Güven | Dinçlik | R:0,379 $R^2$:0,144 F:36,824<br>Standardize edilmemiş Katsayılar:<br>B:0,368 S:0,061<br>Standardize edilmiş β:0,379 p:0,000 | |

(Tablo 29'*un devamı*)

| | | |
|---|---|---|
| Yöneticiye Güven | Adanma | R:0,587 $R^2$:0,344 F:116,049<br>Standardize edilmemiş Katsayılar:<br>B:0,609 S:0,057<br>Standardize edilmiş β:0,587 p:0,000 |
| | Özümseme | R:0,318 $R^2$:0,101 F:24,831<br>Standardize edilmemiş Katsayılar:<br>B:0,388 S:0,078<br>Standardize edilmiş β:0,318 p:0,000 |
| Örgüte Güven | Dinçlik | R:0,200 $R^2$:0,040 F:9,060<br>Standardize edilmemiş Katsayılar:<br>B:0,171 S:0,057<br>Standardize edilmiş β:0,200 p:0,003 |
| | Adanma | R:0,491 $R^2$:0,241 F:69,790<br>Standardize edilmemiş Katsayılar:<br>B:0,449 S:0,054<br>Standardize edilmiş β:0,491 p:0,000 |
| | Özümseme | R:0,245 $R^2$:0,060 F:14,102<br>Standardize edilmemiş Katsayılar:<br>B:0,264 S:0,070<br>Standardize edilmiş β:0,245 p:0,000 |

Değişkenlerin alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde, olumsuz geçmiş zaman perspektifi ile örgüte güven ve işe adanmışlığın dinçlik alt değişkenleri arasında anlamlı ilişki olmadığı (p>0,05) görülmektedir. Şimdide kaderci zaman perspektifinin, işe adanmışlığın üç alt boyutu ile de anlamlı ilişkiye sahip olmadığı (p>0,05) görülmektedir. Olumsuz gelecek zaman perspektifi ile işe adanmışlığın alt boyutlarından dinçlik ve adanma arasında da anlamlı ilişki olmadığı (p>0,05) belirlenmiştir. Bunun dışında kalan tüm alt değişkenler arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir.

Alt boyutlar arasında aracılık etkisi ile ilgili yapılan regresyon analizleri sonucunda; olumsuz geçmiş zaman perspektifinin adanma üzerindeki etkisinde, yöneticiye güvenin tam aracılık etkisine sahip olduğu, diğer alt boyutların Tablo 29'daki anlamlılık durumlarına göre yapılan aracılık testleri sonucunda, tüm alt değişkenler arasında kısmi aracılık etkisi bulunmuştur. Bu durumun iki istisnası bulunmaktadır; olumlu gelecek zaman perspektifinin dinçlik üzerindeki etkisinde örgüte güvenin aracılık etkisi bulunamamıştır ve olumlu gelecek zaman perspektifinin dinçlik üzerindeki etkisi, örgüte güvenin dinçlik üzerindeki etkisini anlamlı olmayan düzeye çekmiştir. Bulunan tüm aracılık etkileri, Sobel testleri ile teyit edilmiştir.

### 4.3.6. Zaman Perspektifi ile Demografik Faktörler Arasındaki İlişkiye Yönelik Yapılan Hipotez Testleri

Bu bölümde, anket katılımcılarının demografik özellikleri ile zaman perspektifi

ve alt boyutları arasındaki ilişki araştırılmaktadır. T-testi ve anova testi sonuçları aşağıda paylaşılmaktadır.

### 4.3.6.1.Zaman Perspektifinin Cinsiyete Göre Farklılaşmasının T-testi Analizi

Araştırmamızın hipotezlerinden "$H_{20}$: Zaman perspektifi alt boyutları, çalışanların cinsiyetine göre farklılaşma göstermektedir." hipotezi ile ilgili yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçları aşağıdaki tablo 30'da yer almaktadır. Araştırmamıza katılan çalışanların %14'ü (34 kişi) kadın, %78'i (186 kişi) erkek çalışanlardan oluşmaktadır.

Tablo 30
*Zaman Perspektifi Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Bağımsız Örneklem T- Testi Analizi*

| **Değişkenler** | **Cinsiyet** | **N** | **X** | **S.S** | **F** | **T** | **P** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Olumsuz Geçmiş | Kadın | 34 | 2,81 | 0,73 | ,445 | -3,335 | **,001** |
| | Erkek | 186 | 3,28 | 0,75 | | | |
| Şimdide Kaderci | Kadın | 34 | 2,56 | 1,05 | 1,836 | -,982 | ,327 |
| | Erkek | 178 | 2,79 | 1,27 | | | |
| Şimdide Hazcı | Kadın | 34 | 3,22 | 0,60 | 2,082 | -2,529 | **,012** |
| | Erkek | 185 | 3,55 | 0,73 | | | |
| Olumsuz Gelecek | Kadın | 34 | 2,50 | 0,90 | ,007 | -1,891 | ,060 |
| | Erkek | 181 | 2,82 | 0,92 | | | |
| Olumlu Gelecek | Kadın | 34 | 3,98 | 0,59 | ,006 | ,845 | ,399 |
| | Erkek | 185 | 3,90 | 0,55 | | | |

Değişkenlerin tümü için Levene testine bakıldığında p değerlerinin tümü p>0,05 olduğu için %95 güven düzeyinde grupların varyanslarının homojen dağıldığı belirlenmiştir. Tablo 30'daki veriler incelendiğinde, zaman perspektifi envanterinin olumsuz geçmiş ve şimdide hazcı alt boyutlarının, bağımsız örneklem t-testinde yer alan p değerlerinin p<0.05 olduğu görülmektedir. Buna göre olumsuz geçmiş alt boyutu ve şimdide hazcı alt boyutları ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılaşmanın olduğu görülmektedir. Zaman perspektifi ortalamaları incelendiğinde, erkeklerin (X=3,28) kadın (X=2,81) çalışanlara göre geçmişi daha olumsuz algıladıkları, aynı zamanda şu ana daha fazla odaklandıkları (X=3,55 ve X=3,22) görülmektedir. Dolayısıyla $H_{20}$ hipotezimiz **kısmen kabul edilmektedir**.

### 4.3.6.2.Zaman Perspektifinin Yaş Grubuna Göre Farklılaşmasının Anova Analizi

Çalışmamızda $H_{21}$ hipotezi *"Zaman perspektifi alt boyutları, çalışanların yaş grubuna göre farklılaşma göstermektedir"* şeklinde belirlenmiştir. Anket sorularında yer alan yaş grupları 18-25, 26-40, 41-55, 56-64, 65 yaş ve üzeri olmak üzere 5 gruptan oluşmaktadır. 65 yaş üzeri çalışan bulunmamaktadır ve anket sonucunda yaş gruplarındaki kişi sayıları arasında çok fark olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle 41-55 ve 56-64 yaş grupları birleştirilerek analiz edilmiştir. Değişkenlerin yaş gruplarına göre farklılaşma gösterip göstermediklerine ilişkin bulgular aşağıdaki tablo 31'de verilmiştir.

Tablo 31
*Zaman Perspektifinin Yaş Gruplarına Göre Farklılaşmasının ANOVA Analiz*

| **Değişkenler** | **Yaş** | **N** | **X** | **S.S** | **F** | **P** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Olumsuz Geçmiş | 18-25 | 20 | 2,98 | 0,67 | 1,792 | ,169 |
| | 26-40 | 151 | 3,25 | 0,75 | | |
| | 41-64 | 44 | 3,08 | 0,85 | | |
| Şimdide Kaderci | 18-25 | 19 | 2,95 | 1,39 | ,334 | ,717 |
| | 26-40 | 148 | 2,70 | 1,14 | | |
| | 41-64 | 44 | 2,75 | 1,46 | | |
| Şimdide Hazcı | 18-25 | 20 | 3,22 | 0,71 | 1,801 | ,168 |
| | 26-40 | 150 | 3,48 | 0,73 | | |
| | 41-64 | 48 | 3,59 | 0,69 | | |
| Olumsuz Gelecek | 18-25 | 19 | 2,33 | 0,88 | 2,725 | ,068 |
| | 26-40 | 149 | 2,84 | 0,91 | | |
| | 41-64 | 46 | 2,73 | 0,96 | | |
| Olumlu Gelecek | 18-25 | 20 | 3,61 | 0,72 | 3,507 | ,032 |
| | 26-40 | 150 | 3,92 | 0,55 | | |
| | 41-64 | 48 | 4,00 | 0,53 | | |

Tablo 31 incelendiğinde, olumlu zaman perspektifinin yaş gruplarına göre sadece olumlu gelecek alt boyutunda farklılaştığı görülmektedir ($p<0,05$). Buna göre, $H_{21}$ hipotezi **kısmen kabul edilmektedir**. Levene testi incelendiğinde, olumlu gelecek zaman perspektifinin homojen dağılıma sahip olduğu ($p>0,05$) görülmektedir. Farklılaşmanın hangi eğitim seviyeleri arasında olduğunu belirlemek için Post hoc Tukey testi

uygulanmıştır. Bu testin sonuçları aşağıdaki Tablo 32'de yer almaktadır.

Tablo 32
*Olumlu Gelecek Alt Boyutu Yaş Gruplarına İlişkin Çoklu Karşılaştırma Post Hoc Tukey Testi*

| Değişken | I (Yaş) | J (Yaş) | Ortalama Farkı (I-J) | Std. Hata | P |
|---|---|---|---|---|---|
| Olumlu Gelecek | 18-25 | 26-40 | -,31 | ,13 | ,061 |
| | | 41-64 | -,39* | ,15 | **,025** |
| | 26-40 | 18-25 | ,31 | ,13 | ,061 |
| | | 41-64 | -,09 | ,09 | ,612 |
| | 41-64 | 18-25 | ,39* | ,15 | ,025 |
| | | 26-40 | ,09 | ,09 | ,612 |

* p <0,05 seviyesinde anlamlıdır.

Tablo 32'de Post hoc Tukey testi sonuçları incelendiğinde, araştırmaya katılanların olumlu gelecek zaman perspektifine sahip olmaları açısından, 18-25 ve 41-64 yaş grupları arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Yaş gruplarının olumlu gelecek zaman perspektifi skorunun ortalamaları incelendiğinde, 18-25 yaş grubunun olumlu gelecek zaman perspektifi skorunun (X=3,60) 41-64 yaş arası gruba göre (X=4,00) daha düşük olduğu görülmektedir. Ortalamalara göre, daha ileri yaş çalışan grubunun geleceğe daha olumlu bakma eğiliminde olduğu görülmektedir.

### 4.3.6.3.Zaman Perspektifinin Eğitim Durumuna Göre Farklılaşmasının ANOVA Analizi

Çalışmamızda $H_{22}$ hipotezi *"Zaman perspektifi alt boyutları, çalışanların eğitim durumuna göre farklılaşma göstermektedir"* şeklinde belirlenmiştir. Anket sonucunda eğitim seviyesi gruplarının arasında kişi sayısı açısından çok fark olması ve bu fark aralığı ile doğru sonuca varılamaması nedeniyle Anova analizi için eğitim durumu ile ilgili veriler İlkokul-Ortaokul, Lise, Önlisans ve üstü (Önlisans-Lisans-Yükseklisans-Doktora) grubu olmak üzere üç grup altında birleştirilmiştir. Anova analizi sonuçları Tablo 33'te yer almaktadır.

Tablo 33
*Zaman Perspektifinin Eğitim Gruplarına Göre Farklılaşmasının ANOVA Analizi*

| **Değişkenler** | **Eğitim Durumu** | **N** | **X** | **S.S** | **F** | **P** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Olumsuz Geçmiş | İlkokul-Ortaokul | 31 | 3,42 | 0,65 | 18,632 | **,000** |
| | Lise | 72 | 3,52 | 0,72 | | |
| | Önlisans ve üstü | 111 | 2,91 | 0,70 | | |
| Şimdide Kaderci | İlkokul-Ortaokul | 31 | 2,52 | 1,39 | 2,800 | ,063 |
| | Lise | 68 | 3,03 | 1,39 | | |
| | Önlisans ve üstü | 109 | 2,64 | 1,03 | | |
| Şimdide Hazcı | İlkokul-Ortaokul | 31 | 3,62 | 0,61 | 4,671 | **,010** |
| | Lise | 71 | 3,64 | 0,78 | | |
| | Önlisans ve üstü | 111 | 3,34 | 0,66 | | |
| Olumsuz Gelecek | İlkokul-Ortaokul | 31 | 3,08 | 0,72 | 11,573 | **,000** |
| | Lise | 69 | 3,09 | 0,97 | | |
| | Önlisans ve üstü | 110 | 2,50 | 0,85 | | |
| Olumlu Gelecek | İlkokul-Ortaokul | 31 | 3,80 | 0,52 | ,754 | ,472 |
| | Lise | 71 | 3,94 | 0,64 | | |
| | Önlisans ve üstü | 111 | 3,91 | 0,50 | | |

Tablo 33 incelendiğinde, olumsuz geçmiş, şimdide hazcı ve olumsuz gelecek alt boyutlarının, eğitim durumuna göre farklılaştığı görülmektedir ($p<0,05$). Buna göre, $H_{22}$ hipotezi kısmen kabul edilmektedir. Levene testi incelendiğinde, olumsuz geçmiş, şimdide hazcı ve olumsuz gelecek alt boyutlarının homojen dağılıma sahip olduğu ($p>0,05$) görülmektedir. Farklılaşmanın hangi eğitim seviyeleri arasında olduğunu belirlemek için Post hoc Tukey testi uygulanmıştır. Bu testin sonuçları aşağıdaki Tablo 34, 35 ve 36'da yer almaktadır.

Tablo 34
*Olumsuz Geçmiş Alt Boyutu Eğitim Durumlarına İlişkin Çoklu Karşılaştırma Post Hoc Tukey Testi*

| Değişken | I (Eğitim Durumu) | J (Eğitim Durumu) | Ortalama Farkı (I-J) | Std. Hata | P |
|---|---|---|---|---|---|
| **Olumsuz Geçmiş** | İlkokul-Ortaokul | Lise | -,09 | ,15 | ,816 |
| | | Önlisans ve üstü | ,51859* | ,14 | **,001** |
| | Lise | İlkokul-Ortaokul | ,09 | ,15 | ,816 |
| | | Önlisans ve üstü | ,61010* | ,11 | **,000** |
| | Önlisans ve üstü | İlkokul-Ortaokul | -,51859* | ,14 | ,001 |
| | | Lise | -,61010* | ,11 | ,000 |

* p <0,05 seviyesinde anlamlıdır.

Tablo 34'teki Post hoc Tukey testi sonuçları incelendiğinde, araştırmaya katılanların olumsuz geçmiş zaman perspektifine sahip olmaları açısında, ilkokul-ortaokul ile önlisans ve üstü grubu arasında ve lise ile önlisans ve üstü eğitim seviyesi grupları arasında bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Eğitim seviyesi gruplarının olumsuz geçmiş zaman perspektifi skorunun ortalamaları incelendiğinde, hem ilkokul-ortaokuldan mezun olmuş kişilerin (X=3,42), hem de liseden mezun olmuş kişilerin (X=3,52) ortalamasının, önlisans ve üstü grubuna (X=2,91) kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir. Olumsuz geçmiş zaman perspektifinde, eğitim seviyeleri arasında sistematik bir azalmadan söz etmek mümkün olmasa da, önlisans ve üzeri bir eğitim almanın, olumsuz geçmiş zaman perspektifi skorunu düşürdüğü söylenebilir.

Tablo 35
*Şimdide Hazcı Alt Boyutu Eğitim Durumlarına İlişkin Çoklu Karşılaştırma Post Hoc Tukey Testi*

| Değişken | I (Eğitim Durumu) | J (Eğitim Durumu) | Ortalama Farkı (I-J) | Std. Hata | P |
|---|---|---|---|---|---|
| **Şimdide Hazcı** | İlkokul-Ortaokul | Lise | -,01 | ,15 | ,997 |
| | | Önlisans ve üstü | ,28 | ,14 | ,113 |
| | Lise | İlkokul-Ortaokul | ,01 | ,15 | ,997 |
| | | Önlisans ve üstü | ,29581* | ,11 | **,016** |
| | Önlisans ve üstü | İlkokul-Ortaokul | -,28 | ,14 | ,113 |
| | | Lise | -,29581* | ,11 | **,016** |

* p <0,05 seviyesinde anlamlıdır.

Tablo 35'teki Post hoc Tukey testi sonuçları incelendiğinde, araştırmaya

katılanların şimdide hazcı zaman perspektifine sahip olmaları açısında, lise ile önlisans ve üstü grubu arasında bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Eğitim seviyesi gruplarının şimdide hazcı zaman perspektifi skorunun ortalamaları incelendiğinde, liseden mezun olmuş kişilerin (X=3,64) ortalamasının, önlisans ve üstü grubuna (X=3,34) kıyasla daha yüksek olduğu, ancak bu farkın düşük olduğu görülmektedir. Buna göre, liseden sonra önlisans ve üzeri bir eğitim almanın, şimdide hazcı zaman perspektifi skorunu küçük bir oranda düşürdüğü söylenebilir. Liseden sonra eğitime devam etmenin insanları daha gelecek odaklı olmaya yönelttiği böylece mevcut hazlarını erteledikleri söylenebilir.

Tablo 36
*Olumsuz Gelecek Alt Boyutu Eğitim Durumlarına İlişkin Çoklu Karşılaştırma Post Hoc Tukey Testi*

| **Değişken** | **I (Eğitim Durumu)** | **J (Eğitim Durumu)** | **Ortalama Farkı (I-J)** | **Std. Hata** | **P** |
|---|---|---|---|---|---|
| **Olumsuz Gelecek** | İlkokul-Ortaokul | Lise | -,01 | ,19 | ,998 |
| | | Önlisans ve üstü | ,57667* | ,18 | **,004** |
| | Lise | İlkokul-Ortaokul | ,01 | ,19 | ,998 |
| | | Önlisans ve üstü | ,58713* | ,13 | **,000** |
| | Önlisans ve üstü | İlkokul-Ortaokul | -,57667* | ,18 | ,004 |
| | | Lise | -,58713* | ,13 | ,000 |

* p <0,05 seviyesinde anlamlıdır.

Tablo 36'daki Post hoc Tukey testi sonuçları incelendiğinde, araştırmaya katılanların olumsuz gelecek zaman perspektifine sahip olmaları açısında, ilkokul-ortaokul ile önlisans ve üstü grubu arasında ve lise ile önlisans ve üstü eğitim seviyesi grupları arasında bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Eğitim seviyesi gruplarının olumsuz geçmiş zaman perspektifi skorunun ortalamaları incelendiğinde, hem ilkokul-ortaokuldan mezun olmuş kişilerin (X=3,08), hem de liseden mezun olmuş kişilerin (X=3,09) ortalamasının, önlisans ve üstü grubuna (X=2,50) kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir. Olumsuz gelecek zaman perspektifinde, eğitim seviyeleri arasında sistematik bir azalmadan söz etmek mümkün olmasa da, önlisans ve üzeri bir eğitim alanlarda, olumsuz gelecek zaman perspektifi skorununun düştüğü söylenebilir.

### 4.3.6.4.Zaman Perspektifinin Unvana Göre Farklılaşmasının ANOVA Analizi

Çalışmamızda $H_{23}$ hipotezi *"Zaman perspektifi alt boyutları, çalışanların unvanına göre farklılaşma göstermektedir"* şeklinde belirlenmiştir. Bu hipotez ile ilgili

yapılan Anova analizi sonuçları aşağıdaki Tablo 37'de yer almaktadır.

Tablo 37
*Zaman Perspektifinin Eğitim Gruplarına Göre Farklılaşmasının ANOVA Analizi*

| **Değişkenler** | **Unvan** | **N** | **X** | **S.S** | **F** | **P** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Olumsuz Geçmiş | İşçi vb. | 77 | 3,39 | 0,68 | 5,855 | **,001** |
| | Uzman vb. | 33 | 2,87 | 0,78 | | |
| | Yönetici vb. | 56 | 2,98 | 0,76 | | |
| | Diğer | 36 | 3,28 | 0,69 | | |
| Şimdide Kaderci | İşçi vb. | 75 | 2,64 | 1,29 | 1,283 | ,282 |
| | Uzman vb. | 31 | 3,03 | 1,08 | | |
| | Yönetici vb. | 56 | 2,54 | 1,13 | | |
| | Diğer | 33 | 2,82 | 1,29 | | |
| Şimdide Hazcı | İşçi vb. | 76 | 3,49 | 0,71 | ,584 | ,626 |
| | Uzman vb. | 33 | 3,30 | 0,67 | | |
| | Yönetici vb. | 56 | 3,46 | 0,61 | | |
| | Diğer | 36 | 3,42 | 0,87 | | |
| Olumsuz Gelecek | İşçi vb. | 76 | 2,95 | 0,89 | 4,666 | **,004** |
| | Uzman vb. | 31 | 2,47 | 0,97 | | |
| | Yönetici vb. | 56 | 2,50 | 0,86 | | |
| | Diğer | 35 | 2,99 | 0,89 | | |
| Olumlu Gelecek | İşçi vb. | 76 | 3,86 | 0,60 | 1,470 | ,224 |
| | Uzman vb. | 33 | 3,89 | 0,54 | | |
| | Yönetici vb. | 56 | 4,03 | 0,54 | | |
| | Diğer | 36 | 3,80 | 0,54 | | |

Tablo 37 incelendiğinde, olumsuz geçmiş ve olumsuz gelecek alt boyutlarının, unvana göre farklılaştığı görülmektedir ($p<0,05$). Buna göre, $H_{23}$ hipotezi kısmen kabul edilmektedir. Levene testi incelendiğinde, olumsuz geçmiş ve olumsuz gelecek alt boyutlarının homojen dağılıma sahip olduğu ($p>0,05$) görülmektedir. Farklılaşmanın hangi unvanlar arasında olduğunu belirlemek için Post hoc Tukey testi uygulanmıştır. Bu testin sonuçları aşağıdaki Tablo 38 ve 39'da yer almaktadır.

Tablo 38
*Olumsuz Geçmiş Alt Boyutu Unvan Gruplarına İlişkin Çoklu Karşılaştırma Post Hoc Tukey Testi*

| Değişken | I (Unvan) | J (Unvan) | Ortalama Farkı (I-J) | Std. Hata | P |
|---|---|---|---|---|---|
| **Olumsuz Geçmiş** | İşçi vb. | Uzman ve benzer unvanlar | ,51934* | ,15 | **,004** |
| | | Yönetici ve benzer unvanlar | ,40963* | ,13 | **,008** |
| | Uzman vb. | İşçi ve benzer unvanlar | -,51934* | ,15 | ,004 |
| | | Yönetici ve benzer unvanlar | -,11 | ,16 | ,900 |
| | Yönetici vb. | İşçi ve benzer unvanlar | -,40963* | ,13 | ,008 |
| | | Uzman ve benzer unvanlar | ,11 | ,16 | ,900 |

* p <0,05 seviyesinde anlamlıdır.

Tablo 38'deki Post hoc Tukey testi sonuçları incelendiğinde, araştırmaya katılan kişilerin olumsuz geçmiş zaman perspektifine sahip olmaları açısından, işçi ile uzman ve yönetici grupları arasında farklılaşma görülmektedir (p<0,05). İşçi grubunda olumsuz geçmiş zaman perspektifinin (X=3,39) uzman grubunun olumsuz geçmiş zaman perspektifinden (X=2,87) ve yönetici grubunun geçmiş zaman perspektifinden (X=2,98) daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bilgiye dayanarak, mavi yaka çalışanların, beyaz yaka çalışanlara göre, geçmişi daha olumsuz görme eğiliminde oldukları söylenebilir.

Tablo 39
*Olumsuz Gelecek Alt Boyutu Unvan Gruplarına İlişkin Çoklu Karşılaştırma Post Hoc Tukey Testi*

| Değişken | I (Unvan) | J (Unvan) | Ortalama Farkı (I-J) | Std. Hata | P |
|---|---|---|---|---|---|
| **Olumsuz Gelecek** | İşçi vb. | Uzman ve benzer unvanlar | ,48 | ,19 | ,059 |
| | | Yönetici ve benzer unvanlar | ,45186* | ,16 | **,023** |
| | Uzman vb. | İşçi ve benzer unvanlar | -,48 | ,19 | ,059 |
| | | Yönetici ve benzer unvanlar | -,03 | ,20 | ,999 |

(Tablo 39'u*n devamı*)

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Olumsuz Gelecek** | Yönetici vb. | İşçi ve benzer unvanlar | -,45186* | ,16 | ,023 |
| | | Uzman ve benzer unvanlar | ,03 | ,20 | ,999 |

* p <0,05 seviyesinde anlamlıdır.

Tablo 39'daki Post hoc Tukey testi sonuçları incelendiğinde, araştırmaya katılan kişilerin olumsuz gelecek zaman perspektifine sahip olmaları açısından, işçi ile yönetici grupları arasında farklılaşma görülmektedir (p<0,05). İşçi grubunda olumsuz gelecek zaman perspektifinin (X=2,95) yönetici grubunun olumsuz gelecek zaman perspektifinden (X=2,50) daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bilgiye dayanarak, mavi yaka çalışanların, beyaz yaka yöneticilere göre, geleceği daha olumsuz görme eğiliminde oldukları söylenebilir.

### 4.3.6.5.Zaman Perspektifinin Görev Süresine Göre Farklılaşmasının ANOVA Analizi

Çalışmamızda $H_{24}$ hipotezi *"Zaman perspektifi alt boyutları, çalışanların görev süresine göre farklılaşma göstermektedir"* şeklinde belirlenmiştir. Bu hipotez ile ilgili yapılan anova analizi sonuçları aşağıdaki tablo 40'ta yer almaktadır.

Tablo 40
*Zaman Perspektifinin Görev Süresine Göre Farklılaşmasının ANOVA Analizi*

| **Değişkenler** | **Görev Süresi** | **N** | **X** | **S.S** | **F** | **P** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Olumsuz Geçmiş | 0-1 yıl | 31 | 3,21 | 0,69 | ,805 | ,523 |
| | 2-3 yıl | 45 | 3,04 | 0,87 | | |
| | 4-5 yıl | 30 | 3,26 | 0,66 | | |
| | 6-10 yıl | 76 | 3,28 | 0,74 | | |
| | 11+ yıl | 36 | 3,13 | 0,82 | | |
| Şimdide Kaderci | 0-1 yıl | 30 | 2,80 | 1,24 | ,398 | ,810 |
| | 2-3 yıl | 45 | 2,87 | 1,12 | | |
| | 4-5 yıl | 29 | 2,72 | 1,36 | | |
| | 6-10 yıl | 72 | 2,63 | 1,25 | | |
| | 11+ yıl | 35 | 2,89 | 1,28 | | |

(Tablo 40'*ın devamı*)

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Şimdide Hazcı | 0-1 yıl | 30 | 3,48 | 0,69 | ,832 | ,506 |
| | 2-3 yıl | 45 | 3,36 | 0,73 | | |
| | 4-5 yıl | 30 | 3,43 | 0,71 | | |
| | 6-10 yıl | 76 | 3,52 | 0,71 | | |
| | 11+ yıl | 36 | 3,63 | 0,71 | | |
| Olumsuz Gelecek | 0-1 yıl | 30 | 2,67 | 0,88 | ,573 | ,683 |
| | 2-3 yıl | 45 | 2,70 | 0,92 | | |
| | 4-5 yıl | 30 | 2,76 | 0,86 | | |
| | 6-10 yıl | 74 | 2,91 | 0,95 | | |
| | 11+ yıl | 35 | 2,79 | 1,00 | | |
| Olumlu Gelecek | 0-1 yıl | 30 | 3,78 | 0,63 | 1,847 | ,121 |
| | 2-3 yıl | 45 | 3,83 | 0,56 | | |
| | 4-5 yıl | 30 | 3,85 | 0,57 | | |
| | 6-10 yıl | 76 | 3,90 | 0,51 | | |
| | 11+ yıl | 36 | 4,11 | 0,56 | | |

Tablo 40 incelendiğinde, zaman perspektifi envanteri alt boyutlarının, işyerindeki çalışma süresine göre farklılaşmadığı görülmektedir (p>0,05). Buna göre, $H_{24}$ hipotezi **reddedilmektedir**.

### 4.3.6.6.Zaman Perspektifinin Departmana Göre Farklılaşmasının ANOVA Analizi

Araştırmamızın son hipotezi "$H_{25}$: *Zaman perspektifi alt boyutları, çalışanların departmanına göre farklılaşma göstermektedir*." hipotezi ile ilgili yapılan Anova analizi sonuçları aşağıdaki tablo 41'de yer almaktadır.

Tablo 41
*Zaman Perspektifinin Departmana Göre Farklılaşmasının ANOVA Analizi*

| **Değişkenler** | **Departman** | **N** | **X** | **S.S** | **F** | **P** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Olumsuz Geçmiş | Üretim | 84 | 3,37 | 0,79 | 7,668 | **,001** |
| | İdari | 69 | 2,91 | 0,68 | | |
| | Diğer | 56 | 3,23 | 0,73 | | |
| Şimdide Kaderci | Üretim | 82 | 2,63 | 1,32 | 1,084 | ,340 |
| | İdari | 67 | 2,69 | 1,16 | | |
| | Diğer | 53 | 2,94 | 1,18 | | |

(Tablo 41'i*n devamı*)

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Şimdide Hazcı | Üretim | 83 | 3,50 | 0,79 | ,840 | ,433 |
| | İdari | 69 | 3,37 | 0,66 | | |
| | Diğer | 56 | 3,51 | 0,69 | | |
| Olumsuz Gelecek | Üretim | 83 | 2,97 | 0,95 | 4,748 | **,010** |
| | İdari | 67 | 2,51 | 0,86 | | |
| | Diğer | 55 | 2,81 | 0,91 | | |
| Olumlu Gelecek | Üretim | 83 | 3,95 | 0,59 | 2,506 | ,084 |
| | İdari | 69 | 3,94 | 0,53 | | |
| | Diğer | 56 | 3,75 | 0,59 | | |

Tablo 41 incelendiğinde, olumsuz geçmiş ve olumsuz gelecek alt boyutlarının, çalışılan departmana göre farklılaştığı görülmektedir ($p<0,05$). Buna göre, $H_{25}$ hipotezi kısmen kabul edilmektedir. Levene testi incelendiğinde, olumsuz geçmiş ve olumsuz gelecek alt boyutlarının homojen dağılıma sahip olduğu ($p>0,05$) görülmektedir. Farklılaşmanın hangi unvanlar arasında olduğunu belirlemek için, olumsuz geçmiş ve olumsuz gelecek alt boyutlarında Post hoc Tukey testi uygulanmıştır. Bu testlerin sonuçları Tablo 42 ve 43'te yer almaktadır.

Tablo 42
*Olumsuz Geçmiş Alt Boyutu Departman Gruplarına İlişkin Çoklu Karşılaştırma Post Hoc Tukey Testi*

| **Değişken** | **I (Departman)** | **J (Departman)** | **Ortalama Farkı (I-J)** | **Std. Hata** | **P** |
|---|---|---|---|---|---|
| **Olumsuz Geçmiş** | Üretim birimleri | İdari Birimler | ,46442* | ,12 | **,000** |
| | | Diğer | ,14 | ,13 | ,503 |
| | İdari birimler | Üretim Birimleri | -,46442* | ,12 | ,000 |
| | | Diğer | -,32181* | ,13 | **,043** |
| | Diğer | Üretim Birimleri | -,14 | ,13 | ,503 |
| | | İdari Birimler | ,32181* | ,13 | ,043 |

* p <0,05 seviyesinde anlamlıdır.

Tablo 42'deki Post hoc Tukey testi sonuçları incelendiğinde, araştırmaya katılan kişilerin olumsuz geçmiş zaman perspektifine sahip olmaları açısından, üretim birimleri ile idari birimler arasında farklılaşma görülmektedir ($p<0,05$). Olumsuz geçmiş zaman perspektifi ortalamaları incelendiğinde, üretim grubunun ortalamasının (X=3,37) idari birimler grubu ortalamasına (X=2,91) göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bilgiye dayanarak, üretim birimlerinin idari birimlere göre, geçmişi daha olumsuz görme

eğiliminde oldukları söylenebilir.

Tablo 43
*Olumsuz Gelecek Alt Boyutu Departman Gruplarına İlişkin Çoklu Karşılaştırma Post Hoc Tukey Testi*

| Değişken | I (Departman) | J (Departman) | Ortalama Farkı (I-J) | Std. Hata | P |
|---|---|---|---|---|---|
| Olumsuz Gelecek | Üretim birimleri | İdari Birimler | ,45729* | ,15 | **,007** |
| | | Diğer | ,16 | ,16 | ,580 |
| | İdari birimler | Üretim Birimleri | -,45729* | ,15 | ,007 |
| | | Diğer | -,30 | ,17 | ,168 |
| | Diğer | Üretim Birimleri | -,16 | ,16 | ,580 |
| | | İdari Birimler | ,30 | ,17 | ,168 |

* p <0,05 seviyesinde anlamlıdır.

Tablo 43'deki Post hoc Tukey testi sonuçları incelendiğinde, araştırmaya katılan kişilerin olumsuz gelecek zaman perspektifine sahip olmaları açısından, üretim birimleri ile idari birimler arasında farklılaşma görülmektedir (p<0,05). Olumsuz gelecek zaman perspektifi ortalamaları incelendiğinde, üretim grubunun ortalamasının (X=2,97) idari birimler grubu ortalamasına (X=2,51) göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bilgiye dayanarak, üretim birimlerinin idari birimlere göre, gelecekle ilgili daha olumsuz beklentilere sahip oldukları söylenebilir.

## 4.4.Araştırmanın Hipotez Testi Sonuçları

Araştırmada yapılan regresyon analizi, t-testi ve anova analizi sonuçlarına göre hipotezlerin kabul veya red durumları Tablo 44'te gösterilmektedir.

Tablo 44
*Hipotez Testi Sonuçları*

| Hipotezler | Değerlendirme |
|---|---|
| *$H_1$ : Zaman perspektifinin olumsuz geçmiş alt boyutunun işe adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.* | ***Kabul edildi*** |
| *$H_2$ : Zaman perspektifinin olumlu geçmiş alt boyutunun işe adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.* | *[a]* |
| *$H_3$: Zaman perspektifinin şimdide kaderci alt boyutunun işe adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.* | ***Reddedildi*** |

| (Tablo 44'*ün devamı*) | |
|---|---|
| *$H_4$: Zaman perspektifinin şimdide hazcı alt boyutunun işe adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.* | ***Kabul edildi*** |
| *$H_5$: Zaman perspektifinin olumsuz gelecek alt boyutunun işe adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.* | ***Kabul edildi*** |
| *$H_6$: Zaman perspektifinin olumlu gelecek alt boyutunun işe adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.* | ***Kabul edildi*** |
| *$H_7$: Zaman perspektifinin olumsuz geçmiş alt boyutunun örgütsel güven üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.* | ***Kabul edildi*** |
| *$H_8$: Zaman perspektifinin olumlu geçmiş alt boyutunun örgütsel güven üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.* | ***a*** |
| *$H_9$: Zaman perspektifinin şimdide kaderci alt boyutunun örgütsel güven üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.* | ***Kabul edildi*** |
| *$H_{10}$: Zaman perspektifinin şimdide hazcı alt boyutunun örgütsel güven üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.* | ***Kabul edildi*** |
| *$H_{11}$: Zaman perspektifinin olumsuz gelecek alt boyutunun örgütsel güven üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.* | ***Kabul edildi*** |
| *$H_{12}$: Zaman perspektifinin olumlu gelecek alt boyutunun örgütsel güven üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.* | ***Kabul edildi*** |
| *$H_{13}$: Örgütsel güvenin işe adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.* | ***Kabul edildi*** |
| *$H_{14}$ : Örgütsel güven, olumsuz geçmiş zaman perspektifi ve işe adanmışlık arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.* | ***Kabul edildi*** |
| *$H_{15}$ : Örgütsel güven, olumlu geçmiş zaman perspektifi ve işe adanmışlık arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.* | ***a*** |
| *$H_{16}$ : Örgütsel güven, şimdide kaderci zaman perspektifi ve işe adanmışlık arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.* | ***Reddedildi*** |
| *$H_{17}$ : Örgütsel güven, şimdide hazcı zaman perspektifi ve işe adanmışlık arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.* | ***Kabul edildi*** |
| *$H_{18}$ : Örgütsel güven, olumsuz gelecek zaman perspektifi ve işe adanmışlık arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.* | ***Kabul edildi*** |
| *$H_{19}$: Örgütsel güven, olumlu gelecek zaman perspektifi ve işe adanmışlık arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.* | ***Kabul edildi*** |
| *$H_{20}$: Zaman perspektifi alt boyutları, çalışanların cinsiyetine göre farklılaşma göstermektedir.* | ***Kısmen kabul edildi*** |
| *$H_{21}$: Zaman perspektifi alt boyutları, çalışanların yaş grubuna göre farklılaşma göstermektedir* | ***Kısmen kabul edildi*** |
| *$H_{22}$: Zaman perspektifi alt boyutları, çalışanların eğitim durumuna göre farklılaşma göstermektedir* | ***Kısmen kabul edildi*** |
| *$H_{23}$: Zaman perspektifi alt boyutları, çalışanların unvanına göre farklılaşma göstermektedir* | ***Kısmen kabul edildi*** |

| (Tablo 44'*ün devamı*) | |
|---|---|
| *$H_{24}$: Zaman perspektifi alt boyutları, çalışanların görev süresine göre farklılaşma göstermektedir* | ***Reddedildi*** |
| *$H_{25}$: Zaman Perspektifi alt boyutları, çalışanların departmanına göre farklılaşma göstermektedir* | ***Kısmen kabul edildi*** |

Not: [a]Güvenilirlik katsayısından dolayı olumlu geçmiş zaman perspektifi analizlerden çıkarılmış, ilgili hipotezler test edilmemiştir.

# BÖLÜM V

# SONUÇ VE ÖNERİLER

## 5.1.Sonuç ve Öneriler

Araştırmamızın bu kısmında, zaman perspektifinin alt boyutları ve işe adanmışlık arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracılık rolü ve zaman perspektifi alt boyutlarının demografik değişkenlere göre farklılaşması ile ilgili araştırma sonuçları yer almaktadır. Araştırma sonuçları, literatürde yer alan çalışmalar kapsamında da değerlendirilmektedir. Aynı zamanda uygulama önerileri ile gelecek çalışmalar için öneriler de bu kısımda yer almaktadır.

### 5.1.1. Zaman Perspektifi Alt Boyutları ile Örgütsel Güven ve İşe Adanmışlık İlişkisine Yönelik Sonuçlar

Zaman perspektifi, çeşitli motivasyonel, duygusal, bilişsel ve sosyal süreci etkilemekte ve bu süreçlerden etkilenmektedir (Zimbardo ve Boyd, 1999). Kişinin zaman perspektifinin, kişinin yaklaşımlarıyla, işle ilgili tutumları ile ve duygularıyla bağlantılı olduğu düşünülmektedir. Son yıllarda, pozitif psikolojideki gelişmeler, olumlu sonuçlara ulaşmak için, insanlara pozitif açıdan yaklaşılması gerekliliğini ortaya koymuştur. İlgili literatür incelendiğinde, örgütlerle ilgili yapılan araştırmalarda, işyerlerinde başarılı sonuçlara olan etkileri nedeniyle işe adanmışlık ve örgütsel güven kavramlarına, sıklıkla başvurulduğu görülmektedir. İşe adanmışlık ve örgütsel güvenin ilişkisini araştıran çalışmalarda, örgütsel güvenin işe adanmışlığı pozitif ve anlamlı şekilde etkilediği ortaya çıkarılmıştır. Bu araştırmada, literatürden yola çıkılarak oluşturulan model, zaman perspektifi alt boyutlarının işe adanmışlıkla ilgili iş tutumu üzerindeki etkisinde, örgütsel güven kavramının aracılık etkisi olabileceği varsayımına uygun olarak oluşturulmuştur.

Araştırma sonuçlarına göre, zaman perspektiflerinden olumsuz geçmiş, şimdide hazcı ve olumlu gelecek zaman perspektiflerinin işe adanmışlığı pozitif ve anlamlı şekilde etkilediği, örgütsel güvenin ise bu ilişkiye kısmi aracılık ettiği bulunmuştur. Olumsuz gelecek zaman perspektifinin de işe adanmışlığı pozitif ve anlamlı şekilde etkilediği ve örgütsel güvenin bu ilişkiye tam aracılık ettiği bulunmuştur Şimdide kaderci zaman

perspektifinin ise işe adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Özet olarak çalışmamızdaki dört zaman perspektifinin de (olumsuz geçmiş, şimdide hazcı, olumsuz gelecek, olumlu gelecek) işe adanmışlık ve örgütsel güveni pozitif ve anlamlı şekilde etkilediği bulunmuştur. Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde, Wojtkowska, vd. (2019) tarafından yapılan çalışmada, olumlu gelecek zaman perspektifinin daha yüksek işe adanmışlıkla; olumsuz gelecek, olumsuz geçmiş ve şimdide kaderci zaman perspektiflerinin ise daha düşük işe adanmışlıkla ilişkili olduğu bulunmuştur. Bizim çalışmamızın tersine, Wojtkowska, vd.'nin çalışmasında olumsuz geçmiş ve gelecek zaman perspektiflerinin işe adanmışlığı negatif yönde etkilediği belirtilmektedir. Gupta ve Hershey (2019) tarafından yapılan çalışmada ise, olumlu geçmiş veya gelecek zaman perspektifine sahip olan veya dengeli zaman perspektifine sahip olan yöneticilerin, olumsuz geçmiş veya şimdide kaderci zaman perspektifine sahip yöneticilere kıyasla daha güvenilir bulunduğu ve daha yüksek güven skoru aldığı görülmektedir.

Araştırmanın bağımlı ve aracı değişkenlerinin alt boyutları dikkate aldığında; olumsuz geçmiş zaman perspektifinin örgüte güven ve dinçlik üzerinde, şimdide kaderci zaman perspektifinin işe adanmışlığın üç alt boyutu üzerinde ve olumsuz gelecek zaman perspektifinin ise dinçlik ve adanma üzerinde anlamlı etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir. Bunlar dışındaki tüm alt boyutlar arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bu ilişkiler dikkate alınarak, zaman perspektifinin güvenilirlik katsayısı nedeniyle analizlere dahil edilmeyen olumlu geçmiş boyutu hariç diğer beş alt boyutu (olumsuz geçmiş, şimdide kaderci, şimdide hazcı, olumsuz gelecek, olumlu gelecek), güvenin iki alt boyutu (yöneticiye güven, örgüte güven) ve işe adanmışlığın üç alt boyutu (dinçlik, adanma, özümseme) arasında toplamda 16 alt model oluşturulmuş ve iki alt model haricinde bu alt modellerin tümünde kısmi aracılık etkisi bulunmuştur. Yalnızca olumsuz geçmiş zaman perspektifi alt boyutunun adanma üzerindeki etkisinde, yöneticiye güvenin tam aracılık etkisine sahip olduğu bulunmuştur. Olumlu gelecek zaman perspektifinin ise dinçlik üzerindeki etkisinde, örgüte güvenin aracılık etkisi bulunmadığı ortaya çıkarılmıştır.

### 5.1.2. Zaman Perspektifi ile Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Sonuçlar

Zaman perspektifi, kültürel ve dini faktörler, aile ile ilgili faktörler ve eğitim seviyesi ile sosyoekonomik statüden etkilenmektedir (Zimbardo ve Boyd, 1999; Boniwell ve Zimbardo, 2004). Bu bilgiden yola çıkılarak, zaman perspektifi alt boyutlarının, araştırmamızın demografik değişkenlerinden, eğitim seviyesine ve sosyoekonomik statüyü etkilediğinden dolayı unvana göre farklılaşması beklenmektedir.

Yapılan t-testi ve anova analizleri sonrasında, zaman perspektifinin eğitim seviyesine göre farklılaştığı ile ilgili hipotez kısmen kabul edilmiştir. Eğitim seviyelerine göre, zaman perspektifi alt boyutlarında sistematik bir değişimden söz etmek mümkün olmasa da, önlisans veya daha yüksek bir eğitime devam etmenin, olumsuz geçmiş, şimdide hazcı ve olumsuz gelecek zaman perspektifi skorunu düşürdüğü görülmektedir. Diğer bir değişle, önlisans veya daha yüksek bir eğitime devam etmenin, geçmişi olumsuz algılamama konusunda insanlara pozitif bir etkisi olduğu, geleceğe daha az negatif bakmalarını sağladığı ve şu andan keyif almaya daha az odaklanmalarını sağladığı görülmektedir. Bu sonuç, olumsuz geçmiş zaman ve şimdide hazcı zaman perspektifi ile ilgili sonuçları açısından literatürdeki çalışmaların bir kısmı ile (Şahin ve Yangil, 2019; Tayfun ve Durgun, 2019) tutarlılık göstermektedir. Literatürde aynı zamanda şimdide kaderci zaman perspektifinin eğitim durumu ile ilişkili olduğunu gösteren çalışmalar (Sugisawa, 2019; Tayfun ve Durgun, 2019; Guthrie, vd. 2009) bulunmaktadır ancak çalışmamızda şimdide kaderci zaman perspektifinde eğitim durumuna göre farklılaşma bulunamamıştır. Daha yüksek eğitim almanın gelecek zaman perspektifi ile ilişkili olduğundan bahseden çeşitli çalışmalar (Zimbardo ve Boyd, 2008; Epel, vd., 1999; Guthrie, vd. 2009) bulunmaktadır ancak bu çalışmalarda gelecek zaman perspektifi olumlu ve olumsuz olarak ayrılmamış, tek başlık altında incelenmiştir. Bizim çalışmamızda ise, eğitim seviyesi yükseldikçe olumsuz gelecek zaman perspektifinin azaldığı ancak olumlu gelecek zaman perspektifinde herhangi bir farklılaşma olmadığı bulunmuştur.

Çalışmamızda, unvana göre zaman perspektifindeki farklılaşma incelendiğinde, beyaz yaka (uzman ve yönetici) ile mavi yaka (işçi) grupları arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmüştür. Mavi yaka çalışanların, beyaz yaka çalışanlara kıyasla

geçmişi daha olumsuz görme eğiliminde oldukları görülmektedir. Aynı zamanda, mavi yaka çalışanların beyaz yaka yönetici grubuna göre, geleceği daha olumsuz görme eğiliminde oldukları görülmektedir. Unvana göre farklılaşma ile ilgili hipotez de kısmen kabul edilmiştir. Olumsuz geçmişin mavi yaka veya yönetici olmaya göre farklılaşması ile ilgili sonuçlar Tayfun ve Durgun (2019)'un çalışmasıyla uyumlu çıkmıştır.

Çalışmamızda cinsiyete göre zaman perspektifi farklılaşmaları incelendiğinde, erkeklerin kadın çalışanlara göre geçmişi daha olumsuz algıladıkları, aynı zamanda şu ana daha fazla odaklandıkları görülmektedir. Zimbardo, vd. (1997)'nin çalışmasında ve Şahin ve Yangil (2019)'in çalışmasında da, erkeklerin daha şimdiki an odaklı oldukları görülmektedir.

Zaman perspektifinin üretim birimleri veya idari birimlerde çalışmaya göre farklılaşması incelendiğinde, üretim birimlerinde çalışan kişilerin idari birimlerde çalışan kişilere kıyasla, geçmişi ve geleceği daha olumsuz algıladıkları bulunmuştur. Boniwell ve Zimbardo (2004)'ya göre, kişinin kariyerinin özellikleri, ekonomik ve politik istikrarsızlık, kişisel deneyimler (zihni yeniden yapılandıran maddeler ile veya travmatik olaylar veya bireysel başarı) zaman perspektifinin zaman içinde değişimine yol açabilmektedir. Üretim birimleri ve idari birimlerdeki çalışma koşulları, kariyer özellikleri (üretim birimlerinde daha fazla mavi yaka çalışanın bulunması), aynı zamanda eğitim seviyeleri vb. farklılaşmalar dikkate alındığında, üretim birimleri ve idari birimler arasındaki zaman perspektifi farklılaşmaları anlamlı görülebilmektedir.

Zaman perspektifinin çalışanların yaşlarına göre farklılaşması incelendiğinde, olumlu gelecek zaman perspektifinin daha genç ve daha ileri yaş grubu arasında farklılaştığı görülmektedir. Daha ileri yaş çalışan grubunun geleceğe daha olumlu bakma eğiliminde olduğu görülmektedir. Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde, bu çalışmanın aksine Webster ve Ma (2013)'nın çalışmasında genç yaş grubunun daha fazla gelecek odaklı olduğu sonucuna ulaşıldığı görülmektedir. Guthrie (2019) de çalışmasında genç ve ileri yaş grubunun daha az gelecek odaklı, orta yaş grubun daha fazla gelecek odaklı olduğunu ortaya koymuştur. Kairys (2010) ise, ileri yaş grubunun daha fazla gelecek odaklı olduğunu belirtmiştir. Çalışmamız Kairys'in sonuçları ile tutarlılık göstermektedir.

Son olarak çalışma sürelerine göre zaman perspektifi alt boyutlarında herhangi bir farklılaşma olmadığı bulunmuştur.

### 5.1.3. Araştırmanın Literatüre Katkısı

Hem Türkiye'de yapılmış araştırmalar, hem de uluslararası literatür incelendiğinde, zaman perspektifi ile ilgili çoğunlukla psikoloji alanında çalışma yapılmış olduğu, örgütsel alanda çalışmaların kısıtlı olduğu görülmektedir. Özellikle Türkiye'de, zaman perspektifi ile ilgili yapılmış olan çalışmalar oldukça kısıtlı kalmaktadır. Zimbardo'nun zaman perspektifi kuramını ve ölçeğini kullanan araştırmalar göz önüne alındığında, zaman perspektifinin işe adanmışlık ile ilişkisini inceleyen çok az sayıda kuramsal veya ampirik çalışma olduğu görülmektedir (Wojtkowska, vd., 2019; Stolarski, vd., 2019; Barbieri, vd. 2016). Zaman perspektifi ile örgütsel güvenin ilişkisini inceleyen çalışmalar da oldukça kısıtlı kalmaktadır (Gupta ve Hershey, 2019). İşe adanmışlık ve örgütsel güven gibi, örgütsel sonuçlara önemli katkısı olan iki kavramın, örgütlerde artan bir şekilde önem kazanan iyi oluşa katkıları konusunda ciddi çalışmalar yapılmakta olan zaman perspektifi kavramı ile birlikte ele alınmasının hem Türkiye'deki literatüre hem de uluslararası literatüre önemli bir katkı sağlaması hedeflenmektedir. Bu üç kavramı aynı anda ele alan ilk çalışma olması sebebiyle de çalışmamızın literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kullanılan ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması konusunda daha önce çeşitli çalışmalar yapılmış olmasına karşın (Erginbilgiç, hazırlık aşamasında; Akırmak, 2019), Carelli, vd. (2011)'nin çalışmasında belirttiği olumsuz gelecek boyutunun uyarlaması henüz yapılmamıştır. Ölçekle ilgili, Zimbardo'dan uyarlama izni alınırken, ekibi tarafından olumsuz gelecek zaman perspektifinin Türkçe'ye uyarlanması önerisinde bulunulmuştur. Türkiye'de bundan sonra Zimbardo zaman perspektifi envanteri kullanılarak yapılacak olan çalışmalarda, tek boyut altında ele alınan gelecek zaman perspektifi soruları yerine bu tez çalışmasında uyarlaması yapılmış olan olumlu ve olumsuz gelecek zaman perspektifi soruları da kullanılabilecektir.

### 5.1.4. Öneriler

Bu kısımda, araştırma sonuçlarından yola çıkılarak, örgütler için çeşitli uygulama önerilerine ve gelecek çalışmalar için önerilere yer verilmektedir.

### 5.1.4.1.Uygulama Açısından Öneriler

Araştırma sonuçlarına göre, iş performansı, düşük işten ayrılma oranı, örgütsel bağlılık gibi önemli çıktıları olan işe adanmışlık kavramı ile örgütün uzun dönemli istikrarı, çalışanların iyi oluşu, bağlılık, örgütsel uyum, yaratıcılık, verimlilik ve performans gibi pek çok konuda önemli çıktıları olan örgütsel güven kavramlarının desteklenebilmesi için, zaman perspektifinin önemli olduğu görülmektedir. Özellikle dengeli zaman perspektifine sahip olmanın, çalışanların iyi oluşuna (Drake, vd., 2008; Seema ve Sircova, 2013; Webster ve Ma, 2013; Boniwell, vd., 2014) ve dolayısıyla şirketin performans sonuçlarına etkisi olduğu değerlendirildiğinde, çalışanların dengeli zaman perspektifine sahip olması için çeşitli çalışmalar yapılması faydalı olabilecektir. Bu kapsamda yapılabilecek çalışmalar iki başlık altında toplanmaktadır:

- Zaman Perspektifi Koçluğu: Çalışanların en yüksek iyi oluş düzeyine sahip olduğu dengeli zaman perspektifine erişebilmeleri için, özellikle yöneticilerin edinebileceği / uygulayabileceği çeşitli koçluk yaklaşımları (Boniwell, Osin, Sircova, 2014; Boniwell, 2005) bulunmaktadır. Yöneticiler, güçlü sorular sayesinde, çalışanların zamanla ilgili kendi perspektiflerini farkedebilmelerine, yıkıcı yaklaşımlarını gözden geçirebilmeleri ve yapıcı şekilde çözümler, farklı yaklaşımlar geliştirebilmelerine destek olabilir. Bunun için yöneticilerin ya da koçluk yapacak kişilerin öncelikle bu konuda eğitilmeleri gerekmektedir.
- Bilinçli Farkındalık Çalışmaları: Örgütler, çalışanlarının, zihninin uçuşması durumunu yönetmelerini, duygularını farketmelerini, anda kalarak tümüyle yaptıkları işe odaklanmalarını, kısıtlayıcı inançlarla hareket etmek yerine anın gerektirdiği gibi davranmalarını, daha farkında olarak işten de daha fazla keyif almalarını sağlayabilecek bilinçli farkındalık uygulamaları (Atalay, 2018) ve uygulamalı eğitimleri düzenleyebilirler.

### 5.1.4.2.Gelecek Çalışmalara Öneriler

Bu çalışma, hem Türkiye'deki hem de uluslararası literatürde, zaman perspektifinin işe adanmışlık üzerindeki etkisini ve örgütsel güvenin bu ilişkideki aracılık rolünü araştıran ilk araştırmadır. Bu modelin doğrulanmış olması nedeniyle, aynı modelin farklı örneklemler ile de test edilmesi faydalı olabilecektir. Bu araştırmada uygulanan

anket, zaman ve kaynak kısıtından dolayı yalnızca AOSB'de çalışan kişilere uygulanmıştır. Anket uygulamasının Covid-19 salgını dönemine denk gelmesi nedeniyle dağıtılan anketler % 60 oranında toplanabilmiş, toplamda 238 kişiye ulaşılabilmiştir. İleride yapılacak olan çalışmalarda, araştırma sonuçlarının genelleştirilmesi açısından daha geniş bir örneklem ile ve üretim dışında farklı sektörlerde de araştırma yapılması önerilebilir.

Literatür incelendiğinde, zaman perspektifi ile farklı değişkenlerin ilişkisini ölçen çalışmalarda çoğunlukla korelasyon analizleri yapıldığı görülmektedir. Gelecek çalışmalarda, zaman perspektifi ile diğer değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkilerinin incelenmesi de (kişilik özellikleri, kariyer tercihleri, özyeterlilik, özgüven, depresyon, başa çıkma stratejileri, dürtüsellik, genel zeka ve duygusal zeka; işe adanmışlık, motivasyon, hedef ve çalışma stratejileri, vb.) zaman perspektifini etkileyen ve zaman perspektifinden etkilenen bireysel ve örgütsel faktörlerin belirlenebilmesi noktasında literatüre katkı sağlayacaktır.

# KAYNAKÇA

Abousselam, N., Naudé, L., Lens, W. ve Esterhuyse, K. (2016). The relationship between future time perspective, self-efficacy and risky sexual behaviour in the Black youth of central South Africa. *Journal of Mental Health*, 25(2), 176-183.

Adana Organize Sanayi Bölgesi (2020). *Vizyon, Misyon ve Değerler.* https://www.adanaorganize.org.tr/vizyon-misyon-degerlerimiz. Erişim tarihi: 1.1.2020

Adelabu, D. H. (2007). Time perspective and school membership as correlates to academic achievement among African American adolescents. *Adolescence*, 42(167), 525.

Agarwal, U. A. (2014). Linking justice, trust and innovative work behaviour to work engagement. *Personnel Review*. Vol. 43 No. 1, 2014 pp. 41-73. DOI 10.1108/PR-02-2012-0019

Agnihotri, R., Yang, Z. ve Briggs, E. (2019). Salesperson time perspectives and customer willingness to pay more: roles of intraorganizational employee navigation, customer satisfaction, and firm innovation climate. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 39(2), 138-158.

Akatay, A. (2003). Örgütlerde zaman yönetimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (10), 281-300.

Akirmak, U. (2014). How is time perspective related to perceptions of self and of interpersonal relationships? *The Spanish Journal of Psychology*, 17, E92, 1-11. https://doi.org/10.1017/sjp.2014.92.

Akirmak, U. (2019). The validity and reliability of the Zimbardo time perspective inventory in a Turkish sample. *Current Psychology*, 1-14. https://doi.org/10.1007/s12144-019-0153-3.

Akirmak, U., Tuncer, N., Akdogan, M. ve Erkat, O. B. (2019). The associations of basic psychological needs and autonomous-related self with time perspective: The cultural

and familial antecedents of balanced time perspective. *Personality and Individual Differences*, 139, 90-95.

Atalay, Z. (2018). Mindfulness: şimdi ve burada bilinçli farkındalık. Psikonet Yayınları.

Baczkowska, A., (2008). Unpacking Time From A Particle: Cognitive and Philosophical Perspectives On On. *Scripta Neophilologica Posnaniensia*, Tom IX, Strony: 39-65.

Bajec, B. (2018). Relationship between time perspective and job satisfaction. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 18(1-2), 145-165.

Bal, E. A. (2008). Self-efficacy, contextual factors and well-being: The impact of work engagement. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Barbieri, B., Corso, L. D., Di Sipio, A.M., De Carlo, A., Benevene, P. (2016). Small opportunities are often the beginning of great enterprises: The role of work engagement in support of people through the recovery process and in preventing relapse in drug and alcohol abuse. *Work* 55 (2016) 373–383. Doi:10.3233/WOR-162411.

Bargagliotti, A. L. (2012). Work engagement in nursing: a concept analysis. *Journal of advanced nursing*, 68(6), 1414-1428.

Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986), The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.

Baumann, A. A. ve Odum, A. L. (2012). Impulsivity, risk taking, and timing. *Behavioural processes*, 90(3), 408-414.

Bernstein, M. J. ve Benfield, J. A. (2013). Past perspective is related to present relationships: Past-positive and negative time perspectives differentially predict rejection sensitivity. *The psychological record*, 63(3), 615-627.

Bolotova, A. K. ve Hachaturova, M. R. (2013). The role of time perspective in coping

behavior. *Psychology in Russia*, 6(3), 120.

Boniwell, I. (2005). Beyond time management: how the latest research on time perspective and perceived time use can assist clients with time-related concerns. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 3(2).

Boniwell, I., Osin, E., Alex Linley, P. 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.

Boniwell, I., Osin, E. ve Sircova, A. (2014). Introducing time perspective coaching: A new approach to improve time management and enhance well-being. International *Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 12(2), 24.

Boniwell, I. ve Zimbardo, P. G. (2004). Balancing time perspective in pursuit of optimal functioning. *Positive psychology in practice*, 12, 141-155.

Boyd, J. N. ve Zimbardo, P. G. (1997). Constructing time after death: The transcendental-future time perspective. *Time & Society*, 6(1), 35-54.

Candan, H., Oktay, E. ve Kaya, T. P. (2017). Cam Tavan Sendromunun Örgütsel Güven Üzerine Etkisi: Karaman İli Kamu Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *The Journal of Academic Social Science*, 13 (4), 889-917.

Carelli, M. G., Wiberg, B. ve Wiberg, M. (2011). Development and Construct Validation of the Swedish Zimbardo Time Perspective Inventory. *European Journal of Psychological Assessment* 2011; Vol. 27(4):220–227 DOI: 10.1027/1015-5759/a000076

Carstensen, L. L. (2006). The influence of a sense of time on human development. *Science* 312, 1913–1915. doi: 10.1126/science.1127488

Chiu, F. C. (2012). Fit between future thinking and future orientation on creative imagination. *Thinking Skills and Creativity*, 7(3), 234-244.

Choy, E. E. H. ve Cheung, H. (2018). Time perspective, control, and affect mediate the relation between regulatory mode and procrastination. *PloS one*, 13(12).

Chughtai, A. A. ve Buckley, F. (2008). Work engagement and its relationship with state and trait trust: A conceptual analysis. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 10(1), 47-71.

Chughtai, A. A. ve Buckley, F. (2013). Exploring the impact of trust on research scientists' work engagement. *Personnel Review*. Vol. 42 No. 4, 2013 pp. 396-421. Doi: 10.1108/PR-06-2011-0097

Coetzer, C. F. ve Rothmann, S. (2007). Job demands, job resources and work engagement of employees in a manufacturing organisation. *Southern African Business Review*, 11(3), 17-32.

Çapri, B., Gündüz, B. ve Akbay, S. E. (2014). Utrecht Work Engagement Scale-Student Forms' (UWES-SF) Adaptation to Turkish, Validity and Reliability Studies, and the Mediator Role of Work Engagement between Academic Procrastination and Academic Responsibility. *Education Sciences: Theory & Practice.* DOI 10.12738/estp.2017.2.0518 April 2017 17(2) 411–435.

Çelik, N. ve Dinçsoy, M. O.(2019) Kalkınma ve Organize Sanayi Bölgeleri: Edirne OSB Üzerine Bir Araştırma. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 05 (03)

Çivitci, N. ve Baltacı, H. Ş. (2018). Üniversite Öğrencilerinde Zaman Perspektifi, Yaşam Doyumu ve Sosyal Karşılaştırma. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 43(43), 107-116.

Çüçen, A. K. (2006). Heidegger ve Felsefe. *FLSF (Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi)*, (s 1), 7-24.

Daugherty, J. R. ve Brase, G. L. (2010). Taking time to be healthy: Predicting health behaviors with delay discounting and time perspective. *Personality and Individual differences*, 48(2), 202-207.

Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları. Yönetim ve Ekonomi: *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 139-150.

Dietz, G. ve Den Hartog, D.N. (2006). Measuring trust inside organisations. *Personnel*

*review*. Vol. 35 No. 5, 2006 pp. 557-588. DOI 10.1108/00483480610682299

Drake, L., Duncan, E., Sutherland, F., Abernethy, C. ve Henry, C. (2008). Time perspective and correlates of wellbeing. *Time & Society*, 17(1), 47-61.

Dwivedi, A. ve Rastogi, R. (2017). Proactive coping, time perspective and life satisfaction: A study on emerging adulthood. *Journal of Health Management*, 19(2), 264-274.

Ely, R. ve Mercurio, A. (2011). Time perspective and autobiographical memory: Individual and gender differences in experiencing time and remembering the past. *Time & Society*, 20(3), 375-400.

Emsaki, G., Karimian, N. ve Nouri, A. (2018). The Effectiveness of Time Perspective Therapy in Reducing Depressive Symptoms. International Journal of Psychology, 12(1).

Engelbrecht, A. S., Heine, G. ve Mahembe, B. (2017). Integrity, ethical leadership, trust and work engagement. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(3): 368-379. https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2015-0237

Epel, E. S., Bandura, A. ve Zimbardo, P. G. (1999). Escaping homelessness: the influences of self-efficacy and time perspective on coping with homelessness. *Journal of applied social psychology*, 29(3), 575-596.

Erim, F. N. A. (2009). Individual response to organizational change: Creating facade of conformity its antecedents and effects on participating in decision making, work engagement, job involvement and intent to quit. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Dunkel, C.S. ve Weber, J.L. (2010) Using Three Levels of Personality to Predict Time Perspective. *Current Psychology*, 29:95–103. 10.1007/s12144-010-9074-x

García, J. A. ve Ruiz, B. (2015). Exploring the role of time perspective in leisure choices: What about the balanced time perspective? *Journal of Leisure Research*, 47(5), 515-537.

Gupta, R. ve Hershey, D. A. (2019). Time perspective as an antecedent of trust in a manager and its impact on employee attitudes. Time & Society, 28(1), 124-152.

Gupta, R., Hershey, D. A. ve Gaur, J. (2012). Time perspective and procrastination in the workplace: An empirical investigation. *Current Psychology*, 31(2), 195-211.

Guthrie, L. C., Butler, S. C., Lessl, K., Ochi, O., & Ward, M. M. (2014). Time perspective and exercise, obesity, and smoking: Moderation of associations by age. *American Journal of Health Promotion*, 29(1), 9-16.

Guthrie, L. C., Butler, S. C. ve Ward, M. M. (2009). Time perspective and socioeconomic status: A link to socioeconomic disparities in health? *Social science & medicine*, 68(12), 2145-2151.

Gündüz, B., Çapri, B. ve Gökçakan, Z. (2013). Mesleki tükenmişlik, işle bütünleşme ve iş doyumu arasındaki ilişkilerin incelenmesi [Examining of the relationships between professional burnout, work engagement and job satisfaction]. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi-Journal of Educational Sciences Research, 3(1), 29–49*.

Güneşer, A. B. (2007). The effect of person-organization fit on organizational commitment and work engagement: the role of person supervisor fit. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Gürbüz, M. ve Aydın, A.H. (2012). Zaman Kavramı ve Yönetimi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.9, S.2, s. 1-20.

Hampes, W. (2013). A pilot study of the relation between humor styles and the past-positive and past-negative time perspectives. *Psychological reports*, 113(1), 345-351.

Hassan, A. ve Ahmed, F. (2011). Authentic leadership, trust and work engagement. *International Journal of Human and Social Sciences*, 6(3), 164-170.

Heidegger, M. (1996). Zaman Kavramı, çev. Saffet Babür, Ankara: İmge Yayınları.

Holman, E.A. ve Zimbardo, P.G. (2009). The Social Language of Time: The Time

Perspective–Social Network Connection, *Basic And Applied Social Psychology*, 31:2, 136-147, Doi: 10.1080/01973530902880415

Hosmer, L. T. (1995). Trust: The connecting link between organizational theory and philosophical ethics. *Academy of Management Review*, 20(2), 379-403.

İslamoğlu, A. H. ve Alnıaçık, Ü. (2016). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. İstanbul: Beta Yayınevi.

Jiang, M., Wang, H. ve Li, M. (2019). Linking empowering leadership and organizational citizenship behavior toward environment: the role of psychological ownership and future time perspective. *Frontiers in Psychology*, 10, 2612. doi: 10.3389/fpsyg.2019.02612

Kairys, A. (2010). Correlations between time perspectives and personality traits in different age groups. *Bridges / Tiltai*, 51(2), 159–172.

Keough, K.A. , Zimbardo, P.G. ve Boyd, J.N. (1999) Who's Smoking, Drinking, and Using Drugs? Time Perspective as a Predictor of Substance Use. *Basic and Applied Social Psychology*, 21:2, 149-164, Doi: 10.1207/S15324834BA210207

Kızanlıklı, M., Konaklıoğlu, E. (2016). Üniversite Öğrencilerinin Kontrol Odağı ve Kariyer Tercihlerinin Zaman Yönelimleri Üzerindeki Rolü. *Gazi Universitesi Iktisadi ve Idari Bilimler Fakultesi Dergisi*, 18(1), 172-191.

Kim, J., Hong, H., Lee, J. ve Hyun, M. H. (2017). Effects of time perspective and self-control on procrastination and Internet addiction. *Journal of behavioral addictions*, 6(2), 229-236.

Kooij, D.T.A.M., Tims, M., Akkermans, J., (2017). 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*

Korkmaz, F., Gökdeniz, İ. ve Zorlu, K. (2018). Paternalist liderlik davranışının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde çalışanların işe tutkunluk düzeylerinin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi Journal of Business Research*-Turk, 10(3) 950-973.

Kvasková, L. ve Almenara, C. A. (2019). Time Perspective and Career Decision-Making Self-Efficacy: A Longitudinal Examination Among Young Adult Students. *Journal of Career Development*, 1-14, Doi: 10.1177/0894845319847292

Lagoutina, Y. (2017). Perfectionism and time perspectives: An inquiry into the association between perfectionism subtypes and categorical time perspectives. *Time & Society*, 26(3), 286-304.

Levin, I. ve Zakay, D. (Eds.). (1989). Time and human cognition: A life-span perspective. Elsevier.

Lin, C. P. (2010). Modeling corporate citizenship, organizational trust, and work engagement based on attachment theory. *Journal of Business Ethics*, 94(4), 517-531.

Mayer, R. C., Davis, J. H. ve Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of management review*, 20(3), 709-734.

McKay, M.T., Andretta, J.R., Cole, J.C. ve Worrell, F.C. (2018). Using Temporal Profiles and a Deviation from Balanced Approach to Understand Alcohol and Mental Health Problems, *The Journal of Psychology*, 152:7, 456-473, DOI: 10.1080/00223980.2018.1478382

McManus, J. ve Mosca, J. (2015). Strategies to build trust and improve employee engagement. *International Journal of Management & Information Systems (IJMIS)*, 19(1), 37-42.

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.

Metcalf, B. R. ve Zimbardo, P. G. (2016). The SAGE Encyclopedia of Theory in Psychology. SAGE Publications, Inc. Thousand Oaks, 937-939. Doi: http://dx.doi.org/10.4135/9781483346274.n320

Milfont, T. L. ve Gouveia, V. V. (2006). Time perspective and values: An exploratory study of their relations to environmental attitudes. *Journal of environmental psychology*, 26(1), 72-82.

Milfont, T. L., Wilson, J. ve Diniz, P. (2012). Time perspective and environmental engagement: A meta-analysis. *International Journal of Psychology*, 47(5), 325-334.

Mostowik, J. ve Cyranka, K. (2018). New trends in psychotherapy: the role of time perspective in mental health and practiced therapeutic interventions. *Psychoterapia*, 1, 184.

Nyhan, R. C. ve Marlowe, H. A., Jr. (1997). Development and Psychometric Properties of the Organizational Trust Inventory. *Evaluation Review*, 21(5), 614-635.

Onwezen, M. C., Van't Riet, J., Dagevos, H., Sijtsema, S. J. ve Snoek, H. M. (2016). Snacking now or later? Individual differences in following intentions or habits explained by time perspective. *Appetite*, 107, 144-151.

Ortiz, D. A. C. ve Davis, M. A. (2016). Future and past negative time perspective influences on job satisfaction and organizational commitment in Mexico and the United States. Management Research: *Journal of the Iberoamerican Academy of Management,* Vol. 14 No. 3, 2016 pp. 317-338.

Öner, Z. H. (2008). The Mediating effect of organizational justice: Moderating roles of sense of coherence and job complexity on the relationship between servant leadership, and work engagement. Yayınlanmamıs Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Özkalp, P. D. E. ve Meydan, P. D. B. (2015). Schaufeli Ve Bakker Tarafindan Geliştirilmiş Olan İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçe'de Güvenilirlik Ve Geçerliliğinin Analizi. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi,* Cilt:17, Sayı:3. ISSN: 2148-9874.

Papastamatelou, J., Unger, A., Giotakos, O. ve Athanasiadou, F. (2015). Is time perspective a predictor of anxiety and perceived stress? Some preliminary results from Greece. *Psychological Studies*, 60(4), 468-477.

Phan, H. P. (2009). Amalgamation of future time orientation, epistemological beliefs, achievement goals and study strategies: Empirical evidence established. *British Journal of Educational Psychology*, 79(1), 155-173.

Pluck, G. Lee, K.H., Lauder, H.E., Fox, J.M., Spence, S.A. ve Parks, R.W. (2008). Time Perspective, Depression, and Substance Misuse Among the Homeless, *The Journal of Psychology*, 142:2, 159-168, DOI: 10.3200/ JRLP.142.2.159-168

Preacher, K. J. ve Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40, 879-891.

Preacher, K. J. ve Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers, 36,* 717-731.

Przepiorka, A., Siu, N. Y. F., Szcześniak, M., Timoszyk-Tomczak, C., Le, J. J. ve Muñoz, M. P. (2020). The relation between personality, time perspective and positive orientation in Chile, Hong Kong, and Poland. *Journal of Happiness Studies*, 1-21, 1081–1101. https://doi.org/10.1007/s10902-019-00113-x

Rudolph, C. W., Kooij, D. T., 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.

Reiser, O. L. (1926). The problem of time in Science and Philosophy. *The Philosophical Review*, 35(3), 236-252.

Rönnlund, M., Del Missier, F., Mäntylä, T. ve Carelli, M. G. (2019). The Fatalistic Decision Maker: Time Perspective, Working Memory, and Older Adults' Decision-Making Competence. *Frontiers in psychology,* 10:2038.

Safran, M. ve Şimşek, A. (2009). Çocuklarda Zaman Algısının Gelişimi. *Journal of International Social Research*, 1(6).

Schaufeli, W. ve Bakker, A. (2004). Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual, Version 1.1., December 2004). Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University. https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf. Erişim tarihi: 1.1.2020.

Schaufeli, W. B., Martinez, I., Marques-Pinto, A., Salanova, M. ve Bakker, A. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross-cultural Studies, 33,* 464-481.

Schaufeli, W. B. ve Salanova, M. (2008). Enhancing work engagement through the management of human resources. The individual in the changing working life, Cambridge University Press, New York, 380-402.

Schaufeli, W. ve Salanova, M. (2011). Work engagement: On how to better catch a slippery concept, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20:1, 39-46, DOI: 10.1080/1359432X.2010.515981

Schmitt, A., Zacher, H. ve de Lange, A. H. (2013). 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*

Seema, R. ve Sircova, A. (2013). Mindfulness--a Time Perspective? Estonian Study. *Baltic Journal of Psychology*, *14*, (1, 2), 4–21

Senyk, O. M. (2013). Time perspective and place of residence: An empirical study. *Journal of Education Culture and Society, (2),* 137-147.

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.

Simchowitz, C. A. (1995). The development of temporal concepts in children and its significance for history teaching in the senior primary school. *Teaching History*, (79), 15-17.

Simons, M., Peeters, S., Janssens, M., Lataster, J. ve Jacobs, N. (2018). Does age make a difference? Age as moderator in the association between time perspective and happiness. *Journal of happiness studies*, 19(1), 57-67. https://doi.org/10.1007/s10902-016-9806-1

Stolarski, M., Bitner, J. ve Zimbardo, P. G. (2011). Time perspective, emotional

intelligence and discounting of delayed awards. *Time & Society*, 20(3), 346-363.

Stolarski, M. ve Matthews, G. (2016). Time perspectives predict mood states and satisfaction with life over and above personality. *Current psychology*, 35(4), 516-526.

Stolarski, M., Waleriańczyk, W. ve Pruszczak, D. (2019). Introducing Temporal Theory to the Field of Sport Psychology: Toward a Conceptual Model of Time Perspectives in Athletes' Functioning. *Frontiers in psychology, 9*, 2772.

Stolarski, M., Zajenkowski, M. ve Zajenkowska, A. (2016). Aggressive? From time to time… uncovering the complex associations between time perspectives and aggression. *Current Psychology*, 35(4), 506-515.

Sugisawa, H., Harada, K., Sugihara, Y., Yanagisawa, S. ve Shimmei, M. (2019). Time perspectives as mediators of the associations between socio- economic status and health behaviours in older Japanese adults, *Psychology & Health*, DOI: 10.1080/08870446.2019.1686505

Sword, R.M., Sword, R.K.M., Brunskill S.R. ve Zimbardo, P.G., (2014) Time Perspective Therapy: A New Time-Based Metaphor Therapy for PTSD, *Journal of Loss and Trauma*, 19:3, 197-201, DOI: 10.1080/15325024.2013.763632

Şahin, M. D. ve Yangil, F. M. Zaman Perspektifi İle A Tipi ve B Tipi Kişilik Yapıları Arasındaki İlişki: Kütahyada Faaliyet Gösteren Bir Hizmet İşletmesinde Araştırma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(2), 47-56.

Taber, B. J. (2013). Time perspective and career decision-making difficulties in adults. *Journal of Career Assessment*, 21(2), 200-209.

Tan, H. H. ve Tan, C. S. (2000). Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. *Genetic, social, and general psychology monographs*, 126(2), 241.

Tayfun, A. ve Durgun, S. (2019). İşgörenlerin Çalıştıkları Pozisyon ve Eğitim Düzeylerinin Zaman Perspektifleri ve Motivasyon Kaynakları Üzerindeki Rolü: Otel İşletmelerine Yönelik Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 11(3), 2338-2353. https://doi.org/10.20491/isarder.2019.744

Thönes, S. ve Stocker, K. (2019). A standard conceptual framework for the study of subjective time. *Consciousness and cognition*, 71, 114-122.

Tschannen-Moran, M. ve Hoy, W. K. (2000). A multidisciplinary analysis of the nature, meaning, and measurement of trust. *Review of educational research*, 70(4), 547-593.

Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: iş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş- aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25 (3-4), 155-179.

Türkiye İstatistik Kurumu (2019). *İşgücü İstatistikleri*. http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33778 Erişim tarihi: 1.1.2020

Türkiye İstatistik Kurumu (2019). *İşgücü İstatistikleri*. http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30890 Erişim tarihi: 1.1.2020

Ugwu, F. O., Onyishi, I. E. ve Rodríguez-Sánchez, A. M. (2014). Linking organizational trust with employee engagement: The role of psychological empowerment. *Personnel Review*. Vol. 43 No. 3, 2014 pp. 377-400. DOI 10.1108/PR-11-2012-0198

Unger, A., Lyu, H. ve Zimbardo, P. G. (2018). How compulsive buying is influenced by time perspective—cross-cultural evidence from Germany, Ukraine, and China. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 16(3), 525-544.

Unger, A., Yan, J. ve Busch, R. (2019). The relationship between the Zimbardo Time Perspective Inventory and violations of business ethics in China: Unbalanced time perspective increases the acceptance of unethical business behavior. *Time & Society*, 28(1), 83-106.

Üstün, F. ve Kılıç, K. C. (2017). Örgüte Duyulan Güvenin Örgütsel Yenilik Yönelimi Ve Risk Alma Davranışı Üzerine Etkisi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 228-238.

Webster, J.D. and Ma, X. (2013). A Balanced Time Perspective in Adulthood: Well-being and Developmental Effects. *Canadian Journal on Aging / La Revue canadienne du vieillissement, 32*, 433-442 doi:10.1017/S0714980813000500

Wei, Y. C. (2013). Person–organization fit and organizational citizenship behavior: Time perspective. *Journal of Management & Organization*, 19(1), 101-114.

Weissenberger, S., Klicperova-Baker, M., Zimbardo, P., Schonova, K., Akotia, D., Kostal, J., ... ve Ptacek, R. (2016). ADHD and present hedonism: time perspective as a potential diagnostic and therapeutic tool. *Neuropsychiatric disease and treatment, 12*, 2963-2971.

Wojtkowska, K., Stolarski, M. ve Matthews, G. (2019). Time for work: Analyzing the role of time perspectives in work attitudes and behaviors. Current Psychology, 1-12.

Wong, C. A., Spence Laschinger, H. K. ve Cummings, G. G. (2010). Authentic leadership and nurses' voice behaviour and perceptions of care quality. *Journal of nursing management*, 18(8), 889-900.

Yıldız, H. (2015). Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Yıldızdöken, Ç. (2017). Heidegger'de Dasein'in Varlığı ve Zaman Meselesi. *Dumlupınar University Journal of Social Science/Dumlupinar Üniversitesi Soysyal Bilimler Dergisi, (53).*

Yilmaz, A. ve Aslan, S. (2002). Örgütsel zaman yönetimi. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(1), 25-46.

Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X. ve Lei, M. (2017). Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 33(3), 708-713.

Zajenkowski, M., Stolarski, M., & Ledzińska, M. (2014). Time perspective and intelligence. The mediating role of stress states in cognitive test performance [Öz]. *Personality and Individual Differences*, 60, 12.

Zhang, J. W. ve Howell, R. T. (2011). Do time perspectives predict unique variance in life satisfaction beyond personality traits? *Personality and individual differences*, 50(8), 1261-12

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.

Zimbardo, P.G. ve Boyd, J. (2018). Zaman Paradoksu: Hayatınızı Değiştirecek Yeni Zaman Psikolojisi (T. Yalur, Çev.). Pegasus Yayınları, İstanbul (Orijinal çalışma 2008 yılında yayımlanmıştır).

Zimbardo, P. G., Keough, K. A. ve Boyd, J. N. (1997). Present time perspective as a predictor of risky driving. *Personality and Individual Differences*, 23(6), 1007-1023.

# EKLER

Ek 1. Anket Formu

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**Sayın katılımcı,**

Bu anket, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tezli Yükseklisans Programı bünyesinde hazırlanan ve Prof. Dr. Kemal Can KILIÇ'ın danışmanlığında yürütülen; "Zaman Algısı ile İşe Adanma ve Güven İlişkisinin İncelenmesi: Adana Organize Sanayi Bölgesi'nde (AOSB) Bir Araştırma" başlıklı yükseklisans tez çalışmasına veri desteği sağlamak amacıyla hazırlanmıştır.

Anketimizi, hiç bir soruyu boş bırakmadan, titizlikle ve objektif esaslarla cevaplandırmanız araştırmanın bilimselliği ve geçerliliği açısından önemlidir. **Bu çalışmaya veri sağlamanız işletmeniz ve sizin için herhangi bir risk oluşturmamaktadır.** Anket sorularını cevaplandırarak vereceğiniz bilgiler güvenli bir ortamda değerlendirilecek ve üçüncü kişilerle kesinlikle paylaşılmayacaktır. Sağladığınız bilgiler sizi ve işletmenizi tanıtıcı nitelikte olmayacak, sadece araştırma kapsamındaki bütün işletmelere ilişkin genel sonuçlara ulaşmada kullanılacaktır. **Sonuçlar yalnızca bilimsel amaçlı hazırlanacak yayın, sunum vb. materyallerde kullanılacaktır.** Araştırma sonuçları istemeniz halinde size e-mail yoluyla iletilecektir.

Çalışmamıza göstermiş olduğunuz ilgiden ve yapacağınız katkılardan dolayı şimdiden çok teşekkür ederiz. Saygılarımla.

**Prof. Dr. Kemal Can KILIÇ**
(Tez danışmanı)
Çukurova Üniversitesi
İİBF, İşletme Bölümü Öğretim Üyesi
P.K. 01330, Adana, Türkiye
Tel: 0322 338 72 54 – 60 (Dahili:6286)
E-mail: kcan@cu.edu.tr

**Işıl Deniz TOKER**
(Yükseklisans Öğrencisi)
Çukurova Üniversitesi
İİBF, İşletme Bölümü
P.K. 01330, Adana, Türkiye
Tel: 0542 687 96 55
E-mail: isildeniztunc@gmail.com

**I.BÖLÜM**

**1.a.** Lütfen şirketinizin **sektörünü** belirtiniz.

| | | |
|---|---|---|
| ☐Ağaç, ağaç ürünleri ve mantar ürünleri imalatı<br>☐Ana metal sanaii<br>☐Bilgisayarların, elektronik ve optik ürünlerin imalatı<br>☐Elektrikli teçhizat imalatı<br>☐Fabrikasyon metal ürünleri imalatı<br>☐Gıda ürünleri imalatı<br>☐Giyim eşyalarının imalatı | ☐İçeceklerin imalatı<br>☐Kağıt ve kağıt ürünlerinin imalatı<br>☐Kauçuk ve plastik ürünlerin imalatı<br>☐Kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünleri imalatı<br>☐Makine ve ekipman imalatı<br>☐Metalik olmayan mineral ürünlerin imalatı<br>☐Mobilya imalatı | ☐Motorlu kara taşıtı, treyler (römork) ve yarı treylerin imalatı<br>☐Temel eczacılık ürünlerinin ve eczacılığa ilişkin kimyasalların ve kimyasal ürünlerin imalatı<br>☐Tekstil ürünlerinin imalatı<br>☐Tütün ürünleri imalatı<br>☐Ulaşım araçlarının imalatı<br>☐Diğer |

**1. b.** Lütfen **şirketinizin ismini** belirtiniz (yalnızca **katılımcı şirket sayısını belirlemek için gruplandırmada kullanılacaktır**)

_____

**1.c.** Lütfen şirketinizdeki **çalışan sayısını** belirtiniz (bilginiz var ise – yaklaşık sayı da olabilir)

☐1-9 kişi ☐10-49 kişi ☐50-249 kişi ☐250+ kişi

**1.d.** Lütfen **departmanınızı** belirtiniz: ☐Üretim birimleri ☐ İdari birimler ☐ Diğer

**1.e.** Lütfen **unvanınızı** belirtiniz.

☐Uzman ve benzer unvanlar ☐ Yönetici ve benzer unvanlar ☐ İşçi ve benzer unvanlar ☐ Diğer

**1.f.** Şirkette **çalışma sürenizi** belirtiniz: ☐ 0-1 yıl ☐ 2-3 yıl ☐ 4-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11+ yıl

**1.g.** Lütfen **yaşınızı** belirtiniz: ☐ 18 – 25 ☐ 26 – 40 ☐ 41-55 ☐ 56-64 ☐65+

**1.h.** Lütfen **cinsiyetinizi** belirtiniz: ☐ Kadın ☐ Erkek

**1.i.** Lütfen **eğitim durumunuzu** belirtiniz:

☐ İlkokul ☐Ortaokul ☐ Lise ☐ Önlisans ☐ Lisans ☐ Yükseklisans ☐ Doktora

| | **II.BÖLÜM**<br>Bu bölümde her bir maddeyi okuyunuz ve açık bir şekilde "Sizi ne kadar yansıtıyor veya sizin için ne kadar doğru?" sorusunu cevaplayınız.<br>Ölçek üzerinde en uygun kutucuğu işaretleyiniz.<br>Lütfen hiçbir maddeyi atlamayınız, maddelerin tümünü işaretleyiniz. | Benim için hiç doğru değil | Benim için doğru değil | Benim için ne doğru ne de yanlış | Benim için doğru | Benim için çok doğru |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **ZAMAN PERSPEKTİFİ ENVANTERİ** | | | | | | |
| **Alt Boyut** | **Soru** | | | | | |
| Şimdide Hazcı | Bir kutlama için arkadaşlarla bir araya gelmenin hayattaki en büyük zevklerden biri olduğuna inanırım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Olumlu Geçmiş | Çocukluğumu hatırlatan manzaralar, sesler ve kokular sıklıkla harika anıları geri getirir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Şimdide Kaderci | Kader hayatımda birçok şeyi belirler. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Olumsuz Geçmiş | Sık sık hayatımda neleri farklı yapmalıydım diye düşünürüm. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Olumsuz Geçmiş | Kararlarım genellikle etrafımdaki şeylerin ve insanların etkisi altında kalır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Olumlu Gelecek | Bir kişi gününü sabahtan planlamış olmalı. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Olumlu Geçmiş | Geçmişim hakkında düşünmek bana keyif verir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Şimdide Hazcı | Düşünmeden hareket ederim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Olumsuz Gelecek | İşlerin zamanında bitmemesi beni endişelendirmez [a] | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Olumlu Gelecek | Bir şeyi başarmak istediğimde kendime hedefler belirlerim ve bu hedeflere ulaşmak için belirli yöntemler düşünürüm. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Olumlu Geçmiş | Her şeyi göz önünde bulundurduğumda, geçmişimde hatırlanacak kötüden daha çok iyi şeyler bulunmaktadır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Şimdide Hazcı | En sevdiğim şarkıyı dinlerken, genellikle zamanın nasıl geçtiğini anlamam. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Olumlu Gelecek | Yarının işlerini yetiştirmek ve diğer gerekli işleri yapmak, bu akşamın eğlencesinden önce gelir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Şimdide Kaderci | Her şey olacağına varır, bu nedenle ne yaptığımın bir önemi yoktur. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Olumlu Geçmiş | Geçmiş güzel günlerin nasıl olduğunu anlatan hikayeleri dinlemekten hoşlanırım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Olumsuz Geçmiş | Acı veren geçmiş deneyimlerim, zihnimde sürekli canlanır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Şimdide | Hayatımı mümkün olduğunca dolu dolu yaşamaya çalışırım; anı yaşarım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | **II.BÖLÜM**<br>Bu bölümde her bir maddeyi okuyunuz ve açık bir şekilde "Sizi ne kadar yansıtıyor veya sizin için ne kadar doğru?" sorusunu cevaplayınız.<br>Ölçek üzerinde en uygun kutucuğu işaretleyiniz.<br>Lütfen hiçbir maddeyi atlamayınız, maddelerin tümünü işaretleyiniz. | Benim için hiç doğru değil | Benim için doğru değil | Benim için ne doğru ne de yanlış | Benim için doğru | Benim için çok doğru |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Hazcı | | | | | | |
| Olumsuz Gelecek | Randevulara geç kalmak keyfimi kaçırır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Şimdide Hazcı | Tercihen, her günümü son günümmüş gibi yaşamak isterim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Olumlu Geçmiş | Güzel zamanlara ait mutlu anılar kolayca aklıma gelir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Olumlu Gelecek | Arkadaş ve yetkililere karşı olan yükümlülüklerimi zamanında yerine getiririm. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Olumsuz Geçmiş | Geçmişten payıma düşen reddedilme ve kötü muameleden nasibimi aldım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Şimdide Hazcı | Fevri kararlar veririm. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Olumlu Gelecek | Her günümü planlamaya çalışmak yerine, olduğu gibi yaşarım. [a] | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Olumlu Geçmiş | Geçmişimde, düşünmek istemediğim oldukça fazla tatsız anı var. [a] | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Şimdide Hazcı | Hayatıma heyecan katmak benim için önemlidir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Olumsuz Geçmiş | Geçmişimde, geri alabilmeyi istediğim hatalar yaptım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Şimdide Hazcı | Yaptığım işten keyif almanın işi zamanında bitirmekten daha önemli olduğunu düşünürüm. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Olumlu Geçmiş | Çocukluğuma özlem duyarım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Olumlu Gelecek | Bir karar vermeden önce, yarar ve zararları tartarım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Şimdide Hazcı | Risk almak hayatımı sıkıcı olmaktan kurtarır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Şimdide Hazcı | Bana göre, hayat yolculuğunun tadını çıkarmak, sadece varış noktasına odaklanmaktan daha önemlidir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Olumsuz Geçmiş | Olaylar nadiren beklediğim gibi gelişir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Olumsuz Geçmiş | Eskiye ait tatsız görüntüleri unutmak benim için zordur. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | **II.BÖLÜM**<br>Bu bölümde her bir maddeyi okuyunuz ve açık bir şekilde "Sizi ne kadar yansıtıyor veya sizin için ne kadar doğru?" sorusunu cevaplayınız.<br>Ölçek üzerinde en uygun kutucuğu işaretleyiniz.<br>Lütfen hiçbir maddeyi atlamayınız, maddelerin tümünü işaretleyiniz. | Benim için hiç doğru değil | Benim için doğru değil | Benim için ne doğru ne de yanlış | Benim için doğru | Benim için çok doğru |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Şimdide Kaderci | Hedef, sonuç ve çıktıları düşünmem gerektiğinde, bu durum sürecin keyfini kaçırır ve faaliyetlerimin akışını bozar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Olumsuz Geçmiş | Anın tadının çıkarırken bile, kendimi geçmişte yaşadığım benzer deneyimlerle kıyaslama yaparken bulurum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Şimdide Kaderci | Her şey sürekli değiştiği için geleceğe dair plan yapamazsınız. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Şimdide Kaderci | Hayatımın gidişatı benim etkiyemeyeceğim güçler tarafından kontrol edilir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Şimdide Kaderci | Yapabileceğim bir şey olmadığı için, gelecek hakkında kaygılanmanın bir anlamı yoktur. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Olumlu Gelecek | İstikrarlı bir şekilde ilerleyerek, projeleri zamanında tamamlarım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Olumlu Geçmiş | Ailem bir şeylerin eskiden nasıl olduğuyla ilgili konuşurken, kendimi bunları duymazdan gelirken bulurum. [a] | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Şimdide Hazcı | Hayatıma heyecan katmak için riskler alırım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Olumlu Gelecek | Yapılacaklar listesi hazırlarım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Şimdide Hazcı | Genellikle, mantığımdan ziyade kalbimin sesini dinlerim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Olumlu Gelecek | Yapılması gereken bir iş olduğunu bildiğimde, cezbedici diğer şeylere karşı koyabilirim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Şimdide Hazcı | Kendimi anın heyecanına kapılırken bulurum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Şimdide Kaderci | Günümüz hayatı fazla karmaşık; geçmişin daha basit hayatını tercih ederdim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Şimdide Hazcı | Arkadaşlarımın öngörülebilir davranmalarındansa spontane davranmalarını tercih ederim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Olumlu Geçmiş | Düzenli olarak tekrarlanan aile ritüelleri ve geleneklerini severim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Olumsuz Geçmiş | Geçmişte başıma gelen kötü şeyleri düşünürüm. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Olumlu Gelecek | Eğer benim ilerlememi sağlayacaksa, zor ve ilginç olmayan görevlerde çalışmaya devam ederim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Şimdide Kaderci | Kazandıklarımı bugün keyif için harcamak, yarının güvencesi için biriktirmekten daha iyidir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | **II.BÖLÜM**<br>Bu bölümde her bir maddeyi okuyunuz ve açık bir şekilde "Sizi ne kadar yansıtıyor veya sizin için ne kadar doğru?" sorusunu cevaplayınız.<br>Ölçek üzerinde en uygun kutucuğu işaretleyiniz.<br>Lütfen hiçbir maddeyi atlamayınız, maddelerin tümünü işaretleyiniz. | Benim için hiç doğru değil | Benim için doğru değil | Benim için ne doğru ne de yanlış | Benim için doğru | Benim için çok doğru |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Şimdide Kaderci | Genellikle şans, sıkı çalışmaktan daha iyi sonuç getirir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Olumsuz Geçmiş | Hayatta kaçırmış olduğum iyi şeyler hakkında düşünürüm. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Şimdide Hazcı | Yakın ilişkilerimin tutkulu olmasını severim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Olumlu Gelecek | İşlerimi yetiştirmek için her zaman vakit olacaktır. [a] | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Olumsuz Gelecek | Sıklıkla bir günde yapmayı planladığım her şey için yeterli zamanım olmadığını düşünürüm. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Olumsuz Gelecek | Genellikle, hayattaki amaçlarımı nasıl yerine getirebileceğimi bilmiyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Olumsuz Gelecek | Geceleri sıklıkla yarının zorluklarına kafa yorarım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Olumsuz Gelecek | Sıklıkla, arkadaşlarıma ve yetkili mercilere karşı görevlerimi yerine getiremeyeceğimi hissederim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Olumsuz Gelecek | Hızlıca bir karar almak zorundaysam, sıklıkla yanlış karar aldığımı düşünüp üzülürüm. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Olumsuz Gelecek | Farklı projeleri zamanında bitiremeyeceğimi düşünmek bende baskı yaratır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Olumsuz Gelecek | Geleceğim hakkında düşünmek beni üzer. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Olumsuz Gelecek | Gelecek, hakkında düşünmek istemediğim çok fazla sıkıcı kararı barındırır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **İŞE ADANMIŞLIK** | | | | | | |
| **Alt Boyut** | **Soru** | | | | | |
| Dinçlik | İşimi yaparken kendimi çok enerjik hissederim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Dinçlik | İşimi yaparken kendimi güçlü ve dinç hissederim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Dinçlik | Sabah uyandığımda işe gitme isteği duyuyorum | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Adanma | İşim bana coşku veriyor. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Adanma | İşim bana ilham veriyor. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Adanma | Yaptığım işten gurur duyuyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Özümseme | Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissediyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | **II.BÖLÜM**<br>Bu bölümde her bir maddeyi okuyunuz ve açık bir şekilde "Sizi ne kadar yansıtıyor veya sizin için ne kadar doğru?" sorusunu cevaplayınız.<br>Ölçek üzerinde en uygun kutucuğu işaretleyiniz.<br>Lütfen hiçbir maddeyi atlamayınız, maddelerin tümünü işaretleyiniz. | Benim için hiç doğru değil | Benim için doğru değil | Benim için ne doğru ne de yanlış | Benim için doğru | Benim için çok doğru |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Özümseme | İşe gömülmüş durumdayım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Özümseme | Çalışırken kendimden geçiyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **ÖRGÜTSEL GÜVEN** | | | | | | |
| **Alt Boyut** | **Soru** | | | | | |
| Yöneticiye Güven | Yöneticimin işinin önemli kısımlarında teknik olarak yetenekli olduğuna olan güvenim tamdır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Yöneticiye Güven | Yöneticimin işiyle ilgili iyi düşünülmüş kararlar alacağına olan güvenim tamdır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Yöneticiye Güven | Yöneticimin işleri sonuna kadar takip edeceğine olan güvenim tamdır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Yöneticiye Güven | Yöneticimin, işini makul bir düzeyde anladığına olan güvenim tamdır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Yöneticiye Güven | Yöneticimin işini makul bir şekilde yapabileceğine olan güvenim tamdır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Yöneticiye Güven | Yöneticimin herhangi bir konuda bana söylediklerinin doğruluğuna olan güvenim tamdır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Yöneticiye Güven | Yöneticimin işini başka sorunlara yol açmadan yapabileceğine olan güvenim tamdır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Yöneticiye Güven | Yöneticimin işi sırasında yaptıklarını dikkatlice düşüneceğine olan güvenim tamdır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Örgüte Güven | İşyerimin bana adil davranacağına olan güvenim tamdır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Örgüte Güven | Bu işyerinde yöneticiler ve çalışanlar arasındaki güven düzeyi çok yüksektir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Örgüte Güven | Birlikte çalıştığım insanlar arasındaki güven düzeyi çok yüksektir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Örgüte Güven | İşyerimde genel olarak çalışanların birbirlerine güvenme düzeyi çok yüksektir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Not: [a] Ters kodlanmış soruları ifade etmektedir.

# Ek 2. Ölçek Uyarlama İzni

**Philip Zimbardo** Gelen Kutusu - Google 5 Ağustos 2019 22:19 Ayrıntılar

Ynt: ZTPI - Turkish adaptation permission

Kime: Isil Deniz Toker, Bilgi: dr.zimbardo@gmail.com, anna sircova

You have my permission to use my scales for non commercial purposes
If you share your research with our international time team
Our president Anna Sircova will resound with useful advice

Good fortune 🔮
Sent from my iPhone
Phil Zimbardo

> On Aug 5, 2019, at 5:33 AM, Isil Deniz Toker <isildeniztunc@gmail.com> wrote:
>
> Dear Mr. Zimbardo,
>
> First, we would like to express our admiration for your studies in social psychology, especially we are so much interested in your time paradox phenomenon.
>
> My name is Işıl Deniz Toker. I'm a post graduate student at Çukurova University Business Administration Department in Turkey, Adana. Me and one of my professors, Prof. Dr. Kemal Can Kılıç would like to study on adaptation of your ZTPI to Turkish culture in our master's thesis.
>
> We are asking for your permission for this study.
>
> Kind regards,
> Looking forward to hearing from you.
>
> Isil Deniz TOKER
>
> Çukurova University, B.A.,
> Adana, Turkey.

**anna sircova** Gelen Kutusu - Google 5 Ağustos 2019 22:32 Gizle

Ynt: ZTPI - Turkish adaptation permission

Kime: Philip Zimbardo, ALTINAY ERGINBILGIC, umit.akirmak@bilgi.edu.tr, Grazia Carelli,

Bilgi: Isil Deniz Toker, Philip Zimbardo

Dear colleagues,

please take into consideration that the ZTPI is available in Turkish - I'm connecting you with two researchers - both are copied in the email, Altinay and Umit - who can guide you where to find the measure and how to score it. however, I'm not sure if ZTPI in Turkish is using the Future Negative scale as well or not. if this dimension hasn't been adapted as yet in Turkish - that would be a great addition!
it was developed by Grazia Carelli in Sweden - Grazia is copied as well.
https://econtent.hogrefe.com/doi/abs/10.1027/1015-5759/a000076?journalCode=jpa

please join us next summer at the 5th International Conference on Time Perspective, 13-17 July, 2020, Vilnius, Lithuania - more info: https://timeperspectives.net/

with best regards,
Anna

Anna Sircova, PhD
http://annasircova.com/

**International Time Perspectives Network**
Founder
http://www.timeperspectives.net/

**Time Perspective Network**
Founder & Chair of the Board
https://timeperspective.org/

**Creative Time Studio**
Artist & Educator
http://creativetime.dk/

---
Do or do not. There is no try. - *Yoda*

# ÖZGEÇMİŞ

## KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Işıl Deniz TOKER

Doğum Yeri / Tarihi : Osmaniye – 26.02.1986

Cinsiyet : Kadın

Medeni Hali : Evli

E-mail : isildeniztunc@gmail.com

## EĞİTİM BİLGİLERİ

Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Tezli Yüksek Lisans (2018-2020)

Orta Doğu Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü (2004-2008)

Ankara Fen Lisesi (2001-2004)

## İŞ TECRÜBESİ

Coaching Point Akademi, Adana, Profesyonel Koç ve Eğitmen (2018-2020)

SASA Polyester Sanayi A.Ş., Adana – İnsan Kaynakları Yöneticisi (2012-2017)

Assist Consulting, İstanbul, Yönetim Danışmanı (2008-2012)