



**İŞGÖRENLERİN ZAMAN PERSPEKTİFLERİ İLE TEMEL MOTİVASYON
KAYNAKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: OTEL
İŞLETMELERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

SAİT DURGUN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

AĞUSTOS 2020

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren 3 (üç) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : Sait

Soyadı : DURGUN

Bölümü : Turizm İşletmeciliği

İmza :

Teslim tarihi :

TEZİN

Türkçe Adı : İşgörenlerin Zaman Perspektifleri İle Temel Motivasyon Kaynakları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma

İngilizce Adı : The Examining of the Relationship Between Time Perspectives and Basic Motivation Sources of Employees: A Research in Hotels

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

SAİT DURGUN

İmza :

JÜRİ ONAY SAYFASI

Sait DURGUN tarafından hazırlanan İşgörenlerin Zaman Perspektifleri İle Temel Motivasyon Kaynakları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği ile Gazi Üniversitesi Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Yasin BOYLU

Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Başkan: Prof. Dr. Cafer TOPALOĞLU

Konaklama İşletmeciliği Anabilim Dalı, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi

Üye: Doç. Dr. Hakan KOÇ

Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi: 02/07/2020

Bu tezin Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr. Figen ZAIĞ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

TEŐEKKÖR

Çalıőkanlıđı, etik ilkelere bağlılığı ve mütevazılığıyla akademik yaőamımda benim için kusursuz bir örneğ teőkil eden sayın hocam Prof. Dr. Ahmet TAYFUN'a teőekkürlerimi bir borç bilirim.

Sait DURGUN

**İŞGÖRENLERİN ZAMAN PERSPEKTİFLERİ İLE TEMEL
MOTİVASYON KAYNAKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ: OTEL İŞLETMELERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

(Yüksek Lisans Tezi)

Sait DURGUN

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Ağustos 2020

ÖZ

Bu araştırma, işgörenlerin zaman perspektiflerinin, temel motivasyon kaynakları üzerinde anlamlı bir etkisi olup olmadığını tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda zaman perspektiflerini belirlemek için “zaman perspektifi envanteri” ve motivasyon kaynaklarını belirlemek için de “temel motivasyon kaynakları ölçeği” olmak üzere bir anket formu uygulanmıştır. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak toplanan 381 anket formu değerlendirmeye alınmıştır. Verilerin analizinde betimsel analizler, Anova ve Hochberg's GT2 testi, Cronbach alfa içsel tutarlılık analizi, AMOS programı kullanılarak

birincil düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi ve son olarak En Çok Olabilirlik (Maximum Likelihood) yöntemi ile gerçekleştirilen yapısal model (yol analizleri) kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda, işgörenlerin zaman perspektiflerinin, temel motivasyon kaynakları üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Bilim Kodu: 116905

Anahtar Kelimeler: Zaman perspektifleri, motivasyon kaynakları, işgörenler

Sayfa Adedi: 112

Danışman: Prof. Dr. Yasin BOYLU

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1730-3118>

**THE EXAMINING OF THE RELATIONSHIP BETWEEN TIME
PERSPECTIVES AND BASIC MOTIVATION SOURCES OF
EMPLOYEES: A RESEARCH IN HOTELS**

(M.S. Thesis)

Sait DURGUN

GAZI UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES

August 2020

ABSTRACT

This research was carried out to determine whether the time perspectives of the employees have a significant effect on the basic motivation sources. In this context, a questionnaire was applied, "time perspective inventory" to determine time perspectives, and "basic motivation sources scale" to identify motivation sources. In the research, 381 questionnaire forms collected using convenience sampling method were evaluated. Descriptive analysis, Anova and Hochberg's GT2 test, Cronbach alpha internal consistency analysis, primary level Confirmatory Factor Analysis using AMOS program, and finally the structural model (path analyzes) performed by the Maximum Likelihood method were used in the analysis of the

data. As a result of the research, it has been determined that the time perspectives of the employees have a significant effect on basic motivation sources.

Science: 116905

Key Words: Time perspectives, motivation sources, employees

Page Number: 112

Supervisor: Prof. Yasin BOYLU (Ph.D.)

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1730-3118>

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU	II
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	III
JÜRİ ONAY SAYFASI	IV
TEŞEKKÜR	V
ÖZ.....	VI
İÇİNDEKİLER.....	X
TABLolar LİSTESİ.....	XIII
ŞEKİLLER LİSTESİ	XV
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu.....	5
1.2. Araştırmanın Amacı	5
1.3. Araştırmanın Önemi	6
1.4. Varsayımlar	8
1.5. Kapsam ve Sınırlılıklar	8
BÖLÜM II	10
KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	10
2.1.Zaman Kavramı	10
2.1.1. Zaman Perspektifinin Tanımı.....	11
2.1.2. Zimbardo'nun Zaman Perspektifi Modeli.....	13
2.1.3. Zaman Perspektifi İle İlgili Yapılan Çalışmalar.....	16
2.2. Motivasyon	20
2.2.1. Motivasyon Teorileri	21
2.2.1.1. Kapsam Teorileri	21
2.2.1.1.1.Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi	22
2.2.1.1.2.Alderfer'in ERG Teorisi	23
2.2.1.1.3. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi.....	24
2.2.1.1.4. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi.....	25

2.2.1.2. Süreç Teorileri.....	26
2.2.1.2.1. Vroom'un Bekleyiş Teorisi	26
2.2.1.2.2. Amaç Teorisi	28
2.2.1.2.3. Skinner'in Şartlandırma Teorisi.....	29
2.2.1.2.4. Adams'ın Eşitlik Teorisi	30
2.2.2. Temel Motivasyon Kaynakları	31
2.2.3. Zaman Perspektifleri ve Motivasyon Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Araştırmalar	36
BÖLÜM III.....	42
YÖNTEM.....	42
3.1. Araştırmanın Modeli.....	42
3.2. Araştırmanın Hipotezleri	43
3.3. Evren ve Örneklem	47
3.4. Veri Toplama Araçları.....	48
3.4.1. Temel Motivasyon Kaynakları Ölçeği	48
3.4.2. Zaman Perspektifi Envanteri.....	49
3.5. Verilerin Toplanması	49
3.6. Verilerin Analizi	50
BÖLÜM IV	52
BULGULAR ve YORUMLAR	52
4.1. Araştırmaya Katılanlar İle İlgili Bazı Tanıtıcı Bilgiler	52
4.2. Katılımcıların Zaman Perspektiflerine İlişkin Anova ve Hochberg's GT2 Testi... 55	
4.3. Katılımcıların Temel Motivasyon Kaynaklarına İlişkin Anova ve Hochberg's GT2 Testi	58
4.4. Güvenirlilik Analizi.....	61
4.4.1. Zaman Perspektifi Ölçeği Güvenirlilik Analizi.....	61
4.4.2. Temel Motivasyon Kaynakları Ölçeği Güvenirlilik Analizi	63
4.5. Geçerlik Analizi	65
4.5.1. Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	66
4.5.1.1. Zaman Perspektifi Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	67
4.5.1.2. Temel Motivasyon Kaynakları Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi	71

4.6. Ölçme Modeli.....	75
4.7. Yapısal Model.....	82
BÖLÜM V.....	90
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	90
KAYNAKÇA.....	96
ÖZGEÇMİŞ.....	112



TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Araştırmaya Katılanlar İle İlgili Bazı Tanıtıcı Bilgiler.....	54
Tablo 2. Katılımcıların Eğitim Düzeyleri İle Zaman Perspektifleri Arasındaki Farklılığa İlişkin ANOVA ve Hochberg's GT2 testi Sonuçları	55
Tablo 3. Katılımcıların Çalıştıkları Pozisyon İle Zaman Perspektifleri Arasındaki Farklılığa İlişkin Gerçekleştirilen ANOVA ve Hochberg's GT2 testi Sonuçları.....	57
Tablo 4. Katılımcıların eğitim düzeyleri ile temel motivasyon kaynakları arasındaki farklılığa ilişkin ANOVA ve Hochberg's GT2 testi sonuçları	58
Tablo 5. Katılımcıların çalıştıkları pozisyon ile temel motivasyon kaynakları arasındaki farklılığa ilişkin ANOVA ve Hochberg's GT2 testi sonuçları	60
Tablo 6. Zaman Perspektifi Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları	62
Tablo 7. Temel Motivasyon Kaynakları Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları	63
Tablo 8. Model Uyum İndeksleri	67
Tablo 9. Zaman Perspektifi Ölçeğine Ait Faktör Yükleri ve t Değerleri	68
Tablo 10. Zaman Perspektifi Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Sonuçları	69
Tablo 11. Temel Motivasyon Kaynakları Ölçeğine Ait Faktör Yükleri ve t Değerleri	71
Tablo 12. Temel Motivasyon Kaynakları Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Sonuçları	73
Tablo 13. Ölçme Modeline İlişkin t Değerleri ve Faktör Yükleri.....	75
Tablo 14. Ölçme Modeli Uyum İyiliği Sonuçları.....	78
Tablo 15. Ölçme Modeli Güvenirlik ve Birleşme Geçerliği Analizi	79
Tablo 16. Ölçme Modeli Ayırt Edici Geçerlik ve Faktörler Arası Korelasyon Katsayıları	80

Tablo 17. <i>Yapısal Model Uyum İyiliği Sonuçları</i>	83
Tablo 18. <i>Yapısal Modele İlişkin Bulgular</i>	85
Tablo 19. <i>Hipotez Sonuçları</i>	89



ŞEKİLLER LİSTESİ

<i>Şekil 1.</i> Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	22
<i>Şekil 2.</i> Herzberg'in Çift Faktör Teorisi	25
<i>Şekil 3.</i> Vroom'un Bekleyiş Teorisi.....	28
<i>Şekil 4.</i> Adams'ın Eşitlik Teorisi (Bilgin ve diğerleri, 2007).	30
<i>Şekil 5.</i> Araştırmanın Modeli.....	43
<i>Şekil 6.</i> Zaman Perspektifi Ölçeğine İlişkin Ölçme Modeli	70
<i>Şekil 7.</i> Temel Motivasyon Kaynakları Ölçeğine İlişkin Ölçme Modeli.....	74
<i>Şekil 8.</i> Ölçme Modeli.....	81
<i>Şekil 9.</i> Yapısal Modele İlişkin Path Diyagramı.....	84

BÖLÜM I

GİRİŞ

Tarihsel süreçte, düşüncenin gelişimi üzerinde güçlü bir etkiye sahip olan “zaman kavramı,” yüzyıllardır filozofların, psikologların ve bilim adamlarının üzerinde çalıştığı önemli konulardan biridir (Ricci Bitti ve Rossi, 1988). Örneğin, Kant (1781/1965), insanların zamanı kavramsallaştırma yeteneğinin “doğuştan gelen bir yetenek” olduğuna inanıyordu (Shores, 2005). Schopenhauer (1788/1860) ise zamanı, “anların birbirini takip edişiyile eşyanın ve kendimizin mutlak manada boş varlığına gerçek görüntüsü kazandıran beynimizdeki bir aygıt” olarak tanımlamıştır (Schopenhauer, 1874). Zaman kavramının temelinde maddenin hareketi yer almaktadır ve olay paternlerinin sıralanışını ifade etmek için kullanılır (Rosenthal ve Yudin, 1972; Audi, 1995). Başka bir ifade ile zaman, “evrendeki tüm cisimlerin hareketleri esnasında, birbirlerine göre konum değişikliğinin olması için geçen süre” şeklinde açıklanabilir (Gürbüz ve Aydın, 2012).

Zaman kavramının analizi, nesnel ve öznel olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Fen bilimleri “nesnel zaman” üzerinde çalışırken, sosyal bilimler, bu araştırmanın da odak noktası olan “öznel zaman” yani “algılanan zaman” üzerinde yoğunlaşmaktadır. Psikologların zaman kavramı üzerinde çalışmaya başlamaları, zamanın insan deneyimleriyle beraber yorumlanması sonucunda olmuştur. Zamanı, psikolojik bir olgu olarak açıklamaya çalışan psikologlar, kişilerin yaşam deneyimlerinin anlamlandırılabilmesi ve davranışlarının organize edilebilmesi amacıyla, zaman algılarını incelemeye başlamışlardır (Drake, Duncan,

Sutherland, Abernethy ve Henry, 2008).

Zaman perspektifi konusu, psikoloji literatüründe; ağırlıklı olarak sosyal psikoloji alanında yer almaktadır. İlgili literatürde ‘Zaman oryantasyonu (time orientation)’, ‘Zaman tercihi (time preference)’, ‘Yaşam hızı (pace of life)’, ‘Zaman algısı (time perception)’ gibi bir çok kavramın, “zaman perspektifi” kavramıyla benzer anlamlarda kullanıldığı görülmüştür ve bu kavramlarla insanoğlu ve zaman etkileşimi açıklanmaya çalışılmıştır.(Shipp, Edwards & Lambert, 2009).

Zaman perspektifi kavramının literatürde yer almaya başlaması, Kurt Lewin’in “Time Perspective and Morale” (1942) adlı eseriyle mümkün olmuştur. Lewin (1942), geçmişin ve özellikle geleceğin mevcut davranış üzerindeki etkisini tartışmış ve gelecekteki zaman perspektifini gelecekteki hedeflerin mevcut beklentisi olarak tanımlamıştır. Ancak zaman perspektifinin psikoloji alanında popüler araştırma konularından birisi haline gelmesi Zimbardo ve Boyd (1999) tarafından ortaya atılan Zaman Perspektifi Kuramı’yla (time perspective theory) mümkün olmuştur. “Kişinin, geçmişe, şimdiye veya geleceğe odaklanma eğilimi” şeklinde tanımlanan zaman perspektifinin, kişinin mevcut düşünce, davranış ve duyguları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu belirtilmiştir (Zimbardo ve Boyd, 1999). Dahası, zaman perspektifinin “küçük yaşlardan itibaren belirli bilişsel süreçlerle gelişip, sosyokültürel faktörlerle şekillenerek kişiliğe büyük bir etkide bulunduğu” ifade edilmiştir (İmamoğlu ve Güler, 2007, s/119).

Zaman perspektiflerinin duygu, davranış ve düşünceler üzerindeki etkilerini incelemeye yönelik çok sayıda araştırma yapılmıştır. Söz konusu araştırmalar arasında zaman perspektifleri ile öznel iyi oluş (Boniwell ve diğerleri, 2014), akademik başarı (Mello ve Worrell, 2006), sağlık (Hall ve Fong, 2015) ve kişilik (Rabinovich, Morton ve Postmes 2010) gibi değişkenler arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar oldukça fazladır.

Buna karşın, alanyazında zaman perspektifi ile motivasyon arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sayısının az olduğu ve yapılan araştırmaların da çoğunlukla gelecek zaman perspektifi ile bireyin kendisinin veya dahil olduğu organizasyonun belirlediği amaç ve

hedefleri gerçekleştirmeye yönelik tutum ve davranışları arasındaki ilişki üzerinde durduğu görülmüştür. Başka bir ifade ile bu araştırmalar “gelecek zaman perspektifi” özelinde olmalarının yanı sıra “motivasyon”u da yalnızca davranışlara yön veren bir kavram olarak ele almışlardır. Bununla birlikte ne yabancı yazında ne de Türkçe yazında “zaman perspektifleri” ile “motivasyon kaynakları” arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmıştır.

Nuttin (1964, 1980; Nuttin & Lens, 1985) motivasyon ve gelecek zaman perspektifi çalışmasında, gelecekteki zaman perspektifini motivasyonel hedef belirleme sonucu edinilmiş bir kişilik özelliği olarak kavramlaştırmaktadır. Ayrıca, Lersch (1966) çalışmasında, zamanın her anının; geçmişin ve geleceğin bireyin psikolojik durumunun bir parçası olduğunu ve gelecek zaman perspektifinin motivasyon arzusunun kaynaklandığını vurgulamıştır.

Motivasyon kuramları süreç kuramları ve ihtiyaç kuramları olmak üzere iki temel kategoride incelenmektedir. Süreç kuramları (ör: Vroom, 1964; Latham ve Locke, 1979) kişinin motivasyonu için başkalarının neler yapabileceğine odaklanırken, ihtiyaç kuramları (ör:; McClelland, 1961; Herzberg, Mausner ve Snyderman, 1959; Maslow, 1954; Alderfer, 1972) kişinin motivasyonunu sağlamak için giderilmesi gereken ihtiyaçlarına odaklanmıştır (Antalyalı ve Bolat, 2017).

Bu bağlamda kişilik ve sosyal psikoloji alanlarında incelenen ihtiyaçlar içerisinde en yaygın sınıflandırma, bu araştırmanın da odak noktalarından birisi olan McClelland’a (1961, 1975, 1985) aittir. McClelland’ın Başarma İhtiyacı Teorisi, bireyin ihtiyaçlarını üç grup altında toplamaktadır. “İlişki kurma ihtiyacı”, “güç kazanma ihtiyacı” ve “başarma ihtiyacı” olarak gruplandırılan üç tür insan ihtiyacı kişinin organizasyondaki davranışlarında belirleyici olmaktadır. Antalyalı ve Bolat, (2017) McClelland’ın üçlü yapısına Cacioppo ve Petty’nin (1982) araştırdığı düşünme ihtiyacını da ekleyerek “Temel Motivasyon Kaynakları”nı dört boyutta incelemişlerdir.

Bu çalışma, işgörenlerin sahip olduğu zaman perspektifleri ile motivasyon kaynakları

arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Bu doğrultuda “Zaman Perspektifi Envanteri” (Zimbardo ve Boyd, 1999) ve David McClelland’ın “Başarma İhtiyacı Teorisi” temel alınarak geliştirilmiş olan “Temel Motivasyon Kaynakları Ölçeği” (Antalyalı ve Bolat, 2017) kullanılarak, işgörenlerin zaman perspektifleri ile temel motivasyon kaynakları arasındaki ilişki araştırılmıştır.

Araştırmada aracı olarak kullanılan yapısal eşitlik modeli ile değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin modellenmesi ve değerlendirmesi yapılmıştır. Çok değişkenli istatistik tekniklerinden biri olan yapısal eşitlik modeli; sosyoloji, eğitim ve psikoloji gibi disiplinlerin yanı sıra pazar araştırmaları ve ekonomide de kullanılmaktadır. Yol analizi ve doğrulayıcı faktör analizini birlikte kullanma imkânı sağlayan yapısal eşitlik modeli özellikle değişken sayısının fazla olduğu durumlarda tercih edilmekte ve analizin daha iyi yapılmasını sağlamaktadır.

Bu alışma beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, zaman perspektifi ve motivasyon kavramına ilişkin literatür bilgileri özetlenmektedir. İkinci bölümde kısaca araştırmanın amacı, önemi, varsayımlar ve sınırlılıklar ortaya konulmaktadır. Üçüncü bölümde araştırmanın yöntemi, araştırmanın modeli, örneklem ve veri toplama araçlarına yer verilmiştir. Dördüncü bölümde bulgular ve yorumlar bulunmaktadır. Son olarak beşinci bölümde de yapılan araştırmanın sonuçları ile önerilere yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Sekaran, (2003) problem durumunun, bir konuya ilişkin problemi çözmek için araştırmaya ihtiyaç duyulması sonucu meydana geldiğini belirtmektedir. Başka bir ifade ile problem durumu, herhangi bir konu üzerinde yapılan araştırmalardan ve ortaya konulan sonuçlardan duyulan tatminsizlik sonucu oluşmakta (Öngel, 1983) ve söz konusu alandaki mevcut durumu iyileştirmek gayesini taşımaktadır. Bu bağlamda problem durumu, bir konu üzerinde bilimsel bir çalışmaya ihtiyaç duyulmasının başlıca sebebidir (Uşaklı, 2016).

Bu çalışmanın ana konusu olan işgörenlerin zaman perspektifleri ile temel motivasyon kaynakları arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik yapılan literatür incelemesinde, zaman perspektifi ile akademik başarı, sağlık, kişilik, yaşam doyumu ve kariyer gibi değişkenler arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların oldukça fazla olduğu görülmüştür. Buna karşın, alan yazında zaman perspektifi ile motivasyon arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sayısının az olduğu ve yapılan araştırmaların da çoğunlukla gelecek zaman perspektifi ile bireyin kendisinin veya dahil olduğu organizasyonun belirlediği amaç ve hedefleri gerçekleştirmeye yönelik tutum ve davranışları arasındaki ilişki üzerinde durduğu görülmüştür. Başka bir ifade ile bu araştırmalar “gelecek zaman perspektifi” özelinde olmalarının yanı sıra “motivasyon”u da yalnızca davranışlara yön veren bir kavram olarak ele almışlardır. Bununla birlikte ne yabancı yazında ne de Türkçe yazında “zaman perspektifleri” ile “motivasyon kaynakları” arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmıştır. Bu sebeple bahsi geçen konunun incelenmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, işgörenlerin zaman perspektiflerinin, temel motivasyon kaynakları üzerinde anlamlı bir etkisi olup olmadığını tespit etmeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda bu çalışmada McClelland'ın “Başarma İhtiyacı Teorisi” temel alınarak geliştirilmiş olan “Temel Motivasyon Kaynakları Ölçeği” (Antalyalı ve Bolat, 2017) kullanılmıştır. Antalyalı ve

Bolat, (2017) McClelland'ın ilişki kurma ihtiyacı, güç kazanma ihtiyacı ve başarıma ihtiyacından oluşan üçlü yapısına Cacioppo ve Petty'nin (1982) araştırdığı düşünme ihtiyacını da ekleyerek “Temel Motivasyon Kaynakları”nı dört boyutta incelemişlerdir. Bu araştırmada kullanılan bir diğer veri toplama aracı Zimbardo ve Boyd (1999) tarafından 5’li Likert tipi 56 madde olarak geliştirilen ve 2015 yılında Akın ve arkadaşları tarafından 5’li Likert tipi 15 madde olarak Türkçe’ye uyarlanan “Zaman Perspektifi Envanteri”dir.

Literatür incelemesi sonucu geliştirilen ve araştırmanın ana hipotezi olan *H1: “İşgörenlerin Zaman Perspektiflerinin, Temel Motivasyon Kaynakları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”* hipotezini ve alt hipotezleri test etmek üzere En Çok Olabilirlik (Maximum Likelihood) yöntemi ile gerçekleştirilen yapısal model (yol analizleri) kullanılmıştır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Bu çalışmada, otel çalışanlarının zaman perspektifleri ile temel motivasyon kaynakları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Literatür incelemesi sonucunda söz konusu iki değişken arasındaki ilişkiye yönelik çalışmaların sayıca az olmakla birlikte, (Nuttin, 1964, 1980; Nuttin & Lens, (1985); Lersch (1966); De Volder ve Lens (1982); Van Calster, Lens ve Nuttin (1987); Moreas ve Lens, (1991)) söz konusu araştırmaların hepsinde zaman perspektifi olarak yalnızca gelecek zaman yöneliminin ölçüldüğü ve motivasyonla olan ilişkisinde bağımlı değişken olarak ele alındığı görülmüştür.

Zimbardo ve Boyd (1999) tarafından ortaya atılan Zaman Perspektifi Kuramı’yla (“time perspective theory”) zaman perspektifi popüler araştırma konularından birisi haline gelmiştir. Böylece gelecek zamanın yanı sıra zaman perspektifinin diğer alt boyutları olan geçmiş olumlu, geçmiş olumsuz, şimdide kaderci ve şimdide hazcı zaman yönelimlerinin varlığı da ortaya koyulmuştur. Dahası Zimbardo ve Boyd (1999), zaman yöneliminin yarı esnek bir yapısı olduğunu vurgulamış ve her insanın doğumunda şimdiki zaman hazcı olarak dünyaya geldiğini, istekleri karşılanmadığında ağlamaya başladığını ve acıdan uzak durduğunu, eğitimin ise çocuklara gelecek zaman odaklı olmayı öğrettiğini belirtmişlerdir.

Bu bilgiden hareketle insanın doğduğu anda oluşmaya başlayan ve sonrasında insanın gelişimiyle beraber gelişen zaman perspektifi değişkeni önceki çalışmaların aksine bu araştırmada, bağımsız değişken olarak ele alınmıştır.

Araştırmada bağımlı değişken olarak ele alınan ‘motivasyon’ ise yine önceki çalışmaların aksine, “yalnızca davranışlara yön veren bir kavram” olarak değil motivasyon teorisi olarak ele alınmıştır. Temel iki kategoride incelenen motivasyon teorilerinde; ihtiyaç (kapsam) teorileri, kişinin motivasyonunu sağlamak için giderilmesi gereken ihtiyaçlarına odaklanırken, süreç teorileri kişinin motivasyonu için başkalarının neler yapabileceğine odaklanmıştır (Antalyalı ve Bolat, 2017). Zaman perspektifinin, kişinin mevcut düşünce, davranış ve duyguları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu ve “küçük yaşlardan itibaren belirli zihinsel becerilerle gelişip, sosyokültürel etmenlerle şekillenerek kişiliğe büyük bir etkide bulunduğu” (Zimbardo ve Boyd, 1999), göz önünde bulundurulursa kişilerin zaman perspektifleri ile motivasyon kaynakları arasındaki ilişkiyi inceleyen bu araştırmanın ihtiyaç (kapsam) teorileri özelinde incelenmesinin nedeni de açıklanmış olur.

Kara (2010), çalışanların ihtiyaçlarının net olarak belirlendiğinde doğru işe doğru personelin istihdam edilebileceğini bu doğrultuda personel seçim ve yerleştirme programlarının geliştirilebileceğini söyleyerek McClelland’ın “Başarma İhtiyacı Teorisi”nin yöneticiler açısından önemini vurgulamıştır. Buna göre, söz gelimi “ilişki kurma ihtiyacı” baskın olan kişi uygun işe (örneğin, ön büro) yerleştirilirse bireyin motivasyonu sağlanmış; bilgi ve yeteneğini tam anlamıyla işine verebileceği ortama sahip olmuş olur.

Bu araştırma, işgörenlerin zaman perspektiflerinin, temel motivasyon kaynakları üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu varsayımından yola çıkmaktadır. Başka bir ifade ile motivasyonu sağlayan olgunun zaman perspektifleri olduğu savunulmuştur. Zaman perspektiflerinin de esnek yapısı gereği sonradan gerekli müdahalelerle değiştirilebildiği (Schuitema, Peetsma ve van der Veen, (2014) göz önünde bulundurulursa “doğru işe doğru personeli seçmek” yerine, eldeki personele uygun eğitim ve yönlendirme programlarıyla tüm potansiyelini fark edebileceği dengeli bir zaman yönelimi kazandırılabilir. Böylece

işgörenlerin motivasyon kaynakları da örgütün amaç ve hedefleri doğrultusunda yönlendirilebilir hale gelmiş olur. Söz konusu “dengeli zaman perspektifi” kavramını ortaya atan Boniwell ve Zimbardo (2004) bireyin, üç temel zaman perspektifine (yüksek düzey geçmiş olumlu ve gelecek zaman, orta düzey şimdide hazcı zaman perspektifi) dengeli bir şekilde yönelmesi gerektiğini savunmuşlardır. Hipotez sonuçlarında görüldüğü üzere, bu araştırmanın sonuçları da dengeli zaman perspektifini destekler niteliktedir. Bununla birlikte ne yabancı yazında ne de Türkçe yazında “zaman perspektifleri” ile “motivasyon kaynakları” arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmıştır. Bu çalışma, literatürün bu ve benzeri konulardaki eksikliğini giderilmesine katkı sağlayabilecektir.

1.4. Varsayımlar

Araştırmada başvuru varsayımlar şu şekildedir:

- Veri toplama aracı olarak kullanılan ölçekler araştırmaya katılanların zaman perspektifleri ile temel motivasyon kaynaklarını yeterli düzeyde ölçebilir.
- Araştırmaya katılanların konu ile ilgili bilgi sahibi olup anketteki sorulara objektif ve samimi bir şekilde cevap vermişlerdir.
- Araştırmanın şartlarının, katılımcıların verdikleri cevapları etkilemediği düşünülmektedir.

1.5. Kapsam ve Sınırlılıklar

Araştırmanın kapsamı Ankara'daki dört ve beş yıldızlı otellerin işgörenlerinden oluşmaktadır. Ancak araştırmada amaca ulaşabilmek için bazı sınırlamalara gidilmiştir. Araştırmanın kapsamı izin alınabilen otellerle ve söz konusu otellerde çalışan işgörenler içerisinde araştırmaya katılmayı kabul eden ve ulaşılabilenlerle sınırlandırılmış ve araştırma kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bu durum işgörenlerin örnekleme içerisinde yer alma olasılıkları eşit olmadığından olasılıklı örnekleme yönteminin

kullanılmasını engellemekte ve araştırma bulgularının genellenebilirliğini sınırlandırmaktadır.



BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu çalışmanın kavramsal ve kuramsal çerçevesi, hem deneysel hem de kavramsal araştırmalardan faydalanılarak hazırlanmış olup, iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, zaman, zaman perspektifi ve zaman perspektifi ile ilgili yapılan çalışmalara yer verilmiştir. İkinci bölümde ise motivasyon, motivasyon teorileri, motivasyon ile ilgili yapılan çalışmalar ve son olarak zaman perspektifleri ve motivasyon arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara yer verilmiştir.

2.1.Zaman Kavramı

İlgili literatür incelendiğinde üzerinde fikir birliğine varılmış tek bir “zaman” tanımının olmadığı görülmektedir. İnsanların çalıştığı farklı disiplinlere göre zamanın tanımı da değişiklik göstermektedir. Güven ve Yeşil’e (2011:60) göre zaman, “insanın duyu organları ile algılayamadığı sosyolojik, psikolojik, felsefi ve fiziksel boyutları olan bir olgu ve gerçektir” Bir diğer tanımda zaman, “olayların ardışıklarını görerek bireyin zihninde yarattığı ve olayların bundan sonra da içinde olup gideceklerinin düşünüldüğü başı ve sonu olmayan soyut bir kavramdır” (Sucu,1996:3). Başka bir tanımda zaman, “ard arda meydana gelen olayların algılanmasıdır” (Açıkalın, 1998). Türk Dil Kurumu’nda ise zaman, “oluş, gelip geçiş, değişme ve süreklilik biçimi; dönüşü olmayan bir doğrultuda birbiri ardından gitme” olarak tanımlanmıştır (TDK, 2018).

Nuttin ve Lens’e (1985) göre zaman, gelecekteki olayları öngörme ve geçmişe yansıtma yeteneği ile ilgili çok boyutlu bir yapıdır ve üç ana boyuttan oluşur: zamansal yönelim,

zamansal tutum ve zamansal uzaklık. Zamansal yönelim zaman yapısı ile ilgilidir ve gelecekteki veya şimdiki zaman dilimlerinde bir tercihi yansıtır; zamansal tutum, zamanın duygusal yönünü, olumlu, olumsuz veya nötr hissi, zamansal uzaklık ise kişinin, kişisel ve sosyal hedefleri veya olayları düşünürken hayal edebileceği en uzak zamansal süreyi ifade eder.

Yapılan farklı tanımlarda da görüldüğü üzere, zamanın göreceli bir kavram olduğu ve genel, net bir tanımını yapmanın pek mümkün olmadığı anlaşılmaktadır (Türkmen,1999:2). Yine de zaman, yazarların çoğunun savunduğu gibi duyu organlarıyla algılanamayan, öznel bir kavram değil, aksine insanların duyu organları ile algılayabildiği, doğada var olan ve ölçümü yapılabilen bir kavramdır. Zaman, “evrendeki tüm cisimlerin hareketleri esnasında, birbirlerine göre konum değişikliğinin olması için geçen süre” şeklinde tanımlanabilir. İnsanlar genelde zamanı, güneş sistemindeki gök cisimlerinin hareketlerine göre algılamaktadırlar (Gürbüz ve Aydın, 2012).

Genel olarak, ilgili alanyazındaki zaman tanımlarında, “Nesnel Zaman” ve “Öznel Zaman” olarak iki temel ayrım yapılmaktadır. Nesnel zaman, cisimlerin devinimiyle ölçümü yapılan zaman anlamına gelirken, öznel zaman, kişinin zamanı algılama ve onu deneyimleme şekline göre değişen geçmiş, şimdi ve gelecek gibi çok boyutlu yönlerden oluşmakta ve kişinin zaman bilincine dayanmaktadır. Kişilerin zaman perspektiflerinin incelendiği bu çalışmada zaman kavramı “öznel zaman” çerçevesinde daraltılmıştır.

2.1.1. Zaman Perspektifinin Tanımı

Zaman perspektifi konusu, psikoloji literatüründe; ağırlıklı olarak sosyal psikoloji alanında yer almaktadır. İlgili literatürde ‘Zaman oryantasyonu (time orientation)’, ‘Zaman tercihi (time preference)’, ‘Yaşam hızı (pace of life)’, ‘Zaman algısı (time perception)’ gibi bir çok kavramın, “zaman perspektifi” kavramıyla benzer anlamlarda kullanıldığı görülmüştür ve bu kavramlarla insanoğlu ve zaman etkileşimi açıklanmaya çalışılmıştır.(Shipp, Edwards &

Lambert, 2009).

Zaman perspektifinin insan davranışı üzerindeki etkisini incelemeye çalışan Lawrence Frank (1939), kişilerin yaşamlarının şimdiki zamanda yaşadıklarıyla sınırlı olmadığını; geçmiş, şimdiki ve gelecek zamanı da içinde barındırdığını savunmuştur. Ayrıca zaman perspektifini “geçmiş deneyimlerin ve gelecek ile ilgili hedeflerin, şimdiki zamandaki karar verme mekanizmalarına ve davranış örüntülerine olan etkisi” şeklinde tanımlamıştır. Frank’a (1939) göre zaman perspektifi, bireyin yaşamındaki evrelere ve farklı kültürlerdeki değer ve normlara bağlı olarak değişiklik göstermektedir.

Ancak zaman perspektifi kavramının literatürde yer almaya başlaması Kurt Lewin’in “Time Perspective and Morale” (1942) adlı eseriyle mümkün olmuştur. Lewin (1942), geçmişin ve geleceğin mevcut davranış üzerindeki etkisini araştırmış ve “zaman perspektifi”ni kişinin belirli bir zamandaki psikolojik geleceği ve geçmişi hakkındaki görüşlerinin toplamı olarak tanımlamıştır.

Bu alanda önemli çalışmalar yapan Zimbardo ve Boyd’a (1999) göre “zaman perspektifi”, “kişinin, geçmişe, şimdiki veya geleceğe odaklanması ve bu boyutları olumlu veya olumsuz değerlendirmesi” olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca zaman perspektifinin, kişinin mevcut düşünce, davranış ve duyguları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu belirtilmiştir (Zimbardo ve Boyd, 1999) ve “küçük yaşlardan itibaren belirli zihinsel becerilerle gelişip, sosyokültürel etmenlerle şekillenerek kişiliğe büyük bir etkide bulunduğu” ifade edilmiştir (İmamoğlu ve Güler, 2007, s/119).

Holman ve Zimbardo (2008), bilişsel bir süreç olan zaman perspektifinin, yarı esnek bir yapıya sahip olduğunu ileri sürmüşlerdir. Başka bir ifade ile zaman perspektifi bireylerin stres düzeylerine ve durumsal faktörlere göre değişebilen esnek bir yapıya sahiptir. Bu yapıdan dolayı zaman perspektifi, bireyin karar alırken geçmişte yaşadığı tecrübelerini ve içinde bulunduğu yaşam koşullarını göz önünde bulundurmasını bu sayede istenmeyen sonuçlardan kaçınmak için haz duyduğu olayları erteleyebilmesini sağlamaktadır.

2.1.2. Zimbardo'nun Zaman Perspektifi Modeli

Philip Zimbardo, zaman perspektifi konusunda önemli araştırmalar yapmış ve bu araştırmalardan elde ettiği verilerle “Zaman Perspektifi Envanteri”ni geliştirmiştir (Zimbardo ve Boyd, 1999). Zimbardo ve Boyd’a göre zaman perspektifi, kişisel ve sosyal deneyimlerle oluşan zamansal yönelimleri, tutarlı ve anlamlı kategorilere veya zaman ereveslerine ayıran genellikle bilindişi bir süreçtir. Bu kavramsallaştırmaya göre, insanlar geçmiş, şimdi veya gelecek zaman yönelimlerine farklı derecede eğilimlidirler. Bu nedenle zaman perspektifleri bireylerin alacağı kararlar, değer yargıları ve davranışları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. “Zaman Perspektifi Envanteri” olumlu/olumsuz geçmiş, kaderci/hazcı şimdi ve gelecek zaman olmak üzere üç temel perspektiften oluşan beş boyut üzerinde ölçüm yapmaktadır:

- *Geçmişi Olumlu Değerlendirme*: Bu kategorideki kişiler, geçmişteki keyifli ve duygusal anılara odaklanmakta ve nostaljik bir tutuma sahip olma eğilimi göstermektedirler. Geçmişini olumlu değerlendiren biri, geçmişe yönelik pişmanlık duymamakta, aksine geçmişini tebessümle hatırlamaktadır (Zimbardo ve Boyd, 1999).

Tanımdan da anlaşılacağı üzere geçmişi olumlu değerlendirmek, yalnızca güzel anılara sahip olmak değil, kötü anıları da zor günleri geride bırakmış olmanın verdiği rahatlıkla olumlu şekilde değerlendirmektir. Geçmişi olumlu değerlendirme; yüksek zgven, kişiler arası iletişim, düşük anksiyete, düşük depresyon düzeyi ve mutlulukla ilişkilidir (Zimbardo ve Boyd, 2008).

- *Geçmişi Olumsuz Değerlendirme*: Yaşadığı tatsız anılara odaklanan ve geçmişe yönelik olumsuz düşünme eğilimi gösteren bireylerin sahip olduğu zaman perspektifidir (Zimbardo ve Boyd, 1999).

Zimbardo ve Boyd’a (1999) göre, “geçmişi olumsuz değerlendirme” perspektifi baskın olan

kişiler, geçmişlerine yönelik negatif ve itici bir tutum içindedirler. Ayrıca bu kişiler geçmişte başlarına gelen olumsuz olaylara takılı kalmış ve hayatlarını daha farklı bir şekilde yaşayamadıkları için pişmanlık duymaktadırlar. Genel olarak, kişilerarası ilişkileri minimal ve tatmin edici değildir ve gelecekteki ödüller için çalışmaya motive olmazlar. Ayrıca, daha az egzersiz yapmalarının yanı sıra diğer zaman perspektifi gruplarındakilerden daha fazla kumar oynadıkları tespit edilmiştir.

- *Şimdide Yazgıcı (Şimdide Kadercisi)*: Bu kategorideki bireyler hayata yönelik umutsuz ve çaresiz bir tutum sergilemektedirler. Hayatlarının dış faktörler tarafından yönetildiğine dolayısıyla kendi kontrollerinde olmadığına inanırlar. Bu yüzden de kendilerine zarar verme eğilimine ve çok karamsar bir kişiliğe sahiptirler. (Zimbardo ve Boyd, 1999).

Zimbardo ve Boyd (1999), araştırmalarında, bu gruba dâhil bireylerin, genel olarak iyimser bir ortamda yaşamalarına rağmen yaptıkları veya yapacakları herhangi bir şeyin kendileri için bir fark yaratabileceğine inanmadıklarını gözlemlemiş ve bu durumu destekleyen en belirgin bulgulardan birinin düşük not ortalamaları olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca diğer gruplardan daha fazla mevcut yaşamlarından memnun olma eğiliminde oldukları tespit edilmiştir.

- *Şimdide Hazcı*: Zaman perspektifi, verilen kararların doğurabileceği sonuçları düşünmeden, şimdiki zamandaki çıkarlarına odaklanan, yüksek risk alan ve fazla dürtüsel davranan bir tutumu yansıtır (Zimbardo ve Boyd, 1999). Heyecan ve yenilik arama “şimdide hazcı” zaman perspektifi yüksek olan bireylerin sahip olduğu özelliklerdir (Zimbardo ve Boyd, 2008).

“Şimdide Hazcı” zaman yönelimleri yüksek bireylerin, gelecek için daha az endişe taşıdıkları, bugünün hazzını yarın için ertelemedikleri tespit edilmiştir. Ayrıca çoğu boşanmış ebeveynlere sahip olan “şimdide hazcı” bireylerin, diğer gruptakilere göre daha çok alkol tükettikleri, kol saati kullanmadıkları ve dindar olmadıkları ancak aileleriyle daha

sık iletişim kurdukları gözlenmiştir. Bir diğer bulguya göre bu bireyler aynı zamanda çok enerjik olma eğilimindedir ve birçok aktiviteye ve çeşitli sporlara katılmaktadırlar (Zimbardo ve Boyd, 1999).

- *Gelecek Yönelimli:* Bu kategorideki bireyler, geleceğe dair planlar yapmakta, hedefler belirlemekte ve alacakları kararların gelecekteki olası etkileri üzerine odaklanma eğilimi göstermektedirler (Zimbardo ve Boyd, 1999).

Zimbardo ve Boyd'un (1999) çalışmasında, gelecek zaman yönelimi yüksek öğrencilerin, yaşamlarında daha düzenli bir yapıya sahip olduklarını bildirmişlerdir. Ayrıca bu zaman perspektifinin, psikopati eğilimleri ile negatif yönde ilişkili olduğu gözlenmiştir. Benzer sonuçları ortaya koyan bir diğer araştırmada, gelecek perspektifi yüksek bireylerin daha düşük genel kaygı düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir (Papastamatelou, Unger, Giotakos ve Athanasiou, 2015). Buna ek olarak, yüksek gelecek zaman eğiliminin olası olumsuz sonuçlarını ortaya koyan araştırmalar da mevcuttur. Örneğin, Boniwell ve Zimbardo (2004), çalışmalarında gelecek odaklı bireylerin bu durumunun şimdiki zamanda mutlu olmalarının önünde engel olduğunu rapor etmişlerdir. Benzer şekilde diğer bir çalışmada, bu gruptaki bireylerin gelecek kaygılarının yüksek olduğu bu nedenle de daha fazla stres yaşadıkları bulunmuştur (Otrar, Eksi, Dilmac ve Sikin, 2002).

Boniwell ve Zimbardo (2004), geçmiş, şimdi veya gelecek zaman perspektiflerinden birinin diğerlerine göre daha baskın hale gelmesinin, kişinin yaşamını olumsuz etkilediğini; optimal ve sağlıklı psikososyal işleyişin bozulmasına yol açtığını öne sürmüşlerdir. Bu yaklaşımdan hareketle "dengeli zaman perspektifi" kavramını ortaya atan Boniwell ve Zimbardo (2004) bireyin, üç temel zaman perspektifine (yüksek düzey geçmiş olumlu ve gelecek zaman, orta düzey şimdide hazcı zaman perspektifi) dengeli bir şekilde yönelmesi gerektiğini savunmuşlardır. Benzer şekilde Shostrom (1974) çalışmasında, "zaman yetkinliği" kavramını ortaya atarak, bireyin zaman perspektifleri arasında dinamik ve etkin bir şekilde geçiş yapabilmesinin önemini vurgulamıştır. Ayrıca gelecekle ilgili plan yapan bireylerin ancak bu şekilde şimdiki zamandan haz alabileceklerini belirtmiştir.

2.1.3. Zaman Perspektifi İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Bu konudaki en eski araştırmalardan biri, Teahan (1957) tarafından yapılmıştır. Teahan, ortaokul öğrencilerinden önceki iki hafta boyunca düşündükleri veya konuştukları konuları listelemelerini ve listelerini oluşturduktan sonra, her konuyu geçmişteki, şimdiki veya gelecekteki bir endişeyi temsil edip etmediğine göre derecelendirmelerini istemiştir. Araştırmanın sonucunda son iki hafta içinde daha fazla geleceğe yönelik kaygı duyduğunu belirten katılımcıların aynı zamanda en yüksek akademik başarı seviyesine sahip olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca Teahan (1957), zaman perspektifiyle akademik başarı arasında bir ilişki olduğunu gösteren ilk araştırmacılarıdır.

Klineberg (1968), hazzı erteleme kapasiteleri ile gelecek zaman yönelimleri arasındaki ilişkiyi incelemek için Fransa'da özel okullarda okuyan yirmi dört sorunlu ve 23 normal erkek çocuk üzerinde araştırma yapmıştır. Her çocuk ile ayrı ayrı görüşme yapmış ve çocukların cevaplarını gelecekteki olaylarla ilgili endişelerine göre kodlamıştır. Hazzı erteleme kapasitelerini ölçmek için gerçekleştirdikleri varsayım dayalı senaryoda ise çocukların küçük bir anı ödül ile biraz bekleme karşılığında alacakları daha büyük ödül arasında seçim yapmaları istenmiştir. Gerçekleştirilen iki deneyde de sorunlu çocuklarla normal olanlar arasında bir farka rastlanmamıştır. Ancak Klineberg, hazzı erteleyebilen çocukların görüşme sırasında gelecek için daha fazla endişe duyduklarını tespit etmiştir.

Lamm, Schmidt ve Trommsdorf'un (1976), Almanya'da yüz orta ve alt sınıf ergenin umutlarını ve korkularını incelediği araştırmada, katılımcılardan birkaç umut ve korku düşünmelerini ve ardından her birinin olabileceğini düşündükleri yılı belirtmeleri istenmiştir. Örneklemlerinde farklı sosyal tabakaları karşılaştırırken, Orta sınıf ergenlerin, alt sınıf ergenlerden daha geniş bir gelecek yönelimi olduğunu keşfetmişlerdir. Böylece zaman perspektifinin toplumsal değişkenlerle ilişkili olduğuna dair kanıt sağlanmıştır.

Diğer bir çalışmada Nurmi (1987), demografik ve ailevi değişkenlerin ergenlerin gelecekteki yönelimleri üzerindeki etkisini inceleyerek araştırmasını toplumsal faktörler

üzerine genişletmiştir. Daha önceki araştırmacıların bulguları ile uyumlu olan çalışmada Nurmi, daha yüksek sosyal sınıflardan gelen gençlerin geleceğe kendilerini daha fazla yansıtabildiklerini bulmuştur. Ayrıca, kendi çevreleri tarafından rahatsız edildiklerini bildiren ergenlerin, gelecekteki meslekleri hakkında daha fazla endişe taşıdıklarını ve daha az uzun vadeli eğitim planlarına sahip olduklarını ortaya koymuştur. Bu çalışma gelecek zaman yöneliminin, sosyal değişkenlerin yanı sıra çevresel faktörlerden de etkilendiğini ileri sürmüştür.

Marko ve Savickas (1998), yaptıkları araştırmada, bireyin gelecek zaman yönelimini arttırmak için bir müdahale programı geliştirmiş ve üniversite öğrencilerinden oluşan örneklem üzerinde uygulamışlardır. Deney grupları ile kontrol gruplarını karşılaştırdıklarında geçmiş, şimdi ve gelecek zaman yönelimleri arasında bir denge oluştuğunu ve öğrencilerin gelecekle ilgili iyimserliklerini artırdıkça, gelecek zaman yönelimlerinin de istatistiksel olarak arttığı görülmüştür.

Zaman perspektifi kavramı daha birçok araştırmaya konu olmuş, araştırmacılar tarafından çeşitli şekillerde ölçülmüş ve operasyonel tanımları yapılmıştır (Zimbardo & Boyd, 1999). Bunlara örnek olarak Tematik Uygulama Testi (Wohlford 1966), Deneysel Envanter (Cottle 1968), Cottle'nin daire testi (1976), motivasyonel indüksiyon yöntemi (Nuttin 1985) zaman çizgileri (Rappaport, 1990) ve sadece gelecek zamana ilişkin perspektife bakan ölçekleri (Wallace, 1956; Gjesme,1981; Brandtstadter & Wentura, 1994; Carstensen & Lang, 1996; Frederick,1999; Husman & Shell, 2008) ve araştırmacı tarafından belirlenmiş çeşitli açık veya kapalı uçlu sorulardan oluşan anketleri (Padawer, Jacobs-Lawson, Hershey & Thomas, 2007; Cheng & Yim, 2008; Hicks, Trent, Davis & King, 2012) verebiliriz. Ancak zaman perspektifinin psikoloji alanında popüler araştırma konularından birisi haline gelmesi Zimbardo ve Boyd (1999) tarafından ortaya atılan Zaman Perspektifi Kuramı'yla ("time perspective theory") mümkün olmuştur.

Zimbardo ve Boyd'un (1999) ortaya koyduğu sonuçlar üzerine zaman perspektifinin söz konusu bu etkilerini incelemek amacıyla birçok çalışma yapılmıştır:

Holmann ve Zimbardo (2008), bireylerin zaman perspektifleri ve çevreleriyle olan sosyal ilişkilerini inceleyen arařtırmalarında, geçmiřlerini olumsuz deęerlendiren bireylerin dūřuk sosyal desteęin ve aile içi řiddetin olduęu ortamlarda yetiřtiklerini; geçmiřlerini olumlu deęerlendiren bireylerin ise sosyal desteęin yūksək ve çatıřmaların dūřuk olduęu ailelerde būyūdüklerini gözlemlenmiřlerdir. Buna ek olarak, “řimdide hazcı” zaman yönelimi baskın olan bireylerin arkadař çevrelerinde yūksək sosyal desteęe sahip olduklarını saptamıřlardır.

Henson, Carey ve Maisto (2006), bireylerin zaman perspektiflerinin sağlık konusundaki davranışları üzerindeki etkilerini inceledikleri çalışmada, “gelecek zaman perspektifi”nin, sağlığı riske sokan davranışlarla negatif, sağlığı korumaya yönelik davranışlarla pozitif yōnde ilişki içinde olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca, sağlığı riske sokan davranışların, şimdide kaderci zaman perspektifiyle ilişkili olduğunu saptamışlardır.

Sağlıklı yaşam ile zaman perspektiflerini ilişkilendiren bir diğer araştırmada Hamilton, Kives, Micevski ve Grace (2003), geçmişi olumlu değerlendirme zaman perspektifi baskın olan bireylerin, genel sağlığı destekleyici davranışlar sergilediklerini saptamışlardır.

Drake ve arkadaşları'nın (2008), yaşam doyumunu ile zaman perspektifleri arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmalarında, dengeli zaman perspektifine sahip kişilerin, yaşam doyumlarının daha yūksək olduğunu saptamışlardır. Aynı değişkenler üzerinde yapılan bir diğer araştırmada Gao (2011), geçmiş olumlu ve gelecek zaman yönelimi baskın olan kişilerin yaşam doyumlarının diğer kişilere göre daha yūksək olduğunu ortaya koymuştur.

Pluck, Lee, Lauder, Fox, Spence ve Parks (2008), evsiz kişilerin “şimdide kaderci”, “geçmiş olumsuz” ve “gelecek” zaman yönelimlerinin yūksək olduğunu saptamışlardır. Ayrıca evsiz bireylerin, yaşamlarının kontrolünün kendilerinde olmadığına inandıkları için “şimdide kaderci” zaman yönelimlerinin daha baskın olduğunu savunmuşlardır.

Van Beek, Berghuis, Kerkhof ve Beekman (2011), zaman perspektifi, psikopatoloji ve kişilik arasındaki ilişkiyi incelemek için kişilik problemleri yaşamış bireylerle gerçekleştirdikleri araştırmada, “psikopatoloji” ile “şimdide kaderci”, “geçmiş olumlu” ve “geçmiş olumsuz” zaman perspektifleri arasında pozitif yōnde bir ilişki olduğunu

belirlemişlerdir. Ayrıca “geçmiş olumsuz” zaman yönelimi baskın olan bireylerde “psikiyatrik problemlerin” daha fazla olduğu saptanmıştır.

Sağlam Arı, Yücel Toy ve Boylu (2012), Zimbardo Zaman Perspektifi Ölçeği'nin işletme çalışanları üzerinde psikometrik özelliklerinin belirlenmesi amacıyla Ankara'da faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otellerin işgörenlerine uyguladıkları çalışmada, ölçeğin kuramsal açıdan üç faktörlü modele (kader, hazcı ve gelecek) iyi uyum gösterdiğini belirlemişlerdir. Ayrıca bireylerin zaman perspektifine ilişkin tutumlarının belirlenmesinin, insan kaynakları yönetimi açısından da önemli katkılar sağlayacağını belirtmişlerdir.

Alacatlı (2013), üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada öğrencilerin zaman perspektifleri ile beş faktörlü kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Buna göre, “geçmiş olumsuz değerlendirme” ile nevrozizm pozitif yönde ilişkili, “geçmiş olumlu değerlendirme” ise açıklık, dışadönüklük, sorumluluk ve uyumlulukla pozitif yönde ilişkilidir. “Şimdide hazcı” ile dışadönüklük ve açıklık arasında pozitif yönde, “şimdide kadercisi” ile dışadönüklük arasında yine pozitif yönde ilişki bulunduğunu ayrıca “gelecek zaman yönelimi”nin de sorumluluk ve uyumluluk ile pozitif yönde ilişkili olduğunu tespit etmiştir.

Kızanlıklılı ve Konaklıoğlu (2016), yaptıkları çalışmada, üniversite öğrencilerinin zaman perspektiflerinin sahip oldukları kontrol odağı türüne ve kariyer tercihlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırmanın sonucuna göre, öğrencilerin sahip oldukları kontrol odağı türüne göre “gelecek zaman” ve “şimdide kadercisi” zaman perspektiflerinde; kariyer tercihlerine göre ise yalnızca “gelecek zaman perspektifleri” arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca Kızanlıklılı ve Konaklıoğlu (2016), meslekler psikolojisi alanında yapılan araştırmaların genellikle “gelecek zaman perspektifi” ile “kariyer” üzerinde yoğunlaştığını vurgulamışlardır (Savickas, Silling ve Schwartz, 1984; Treadway vd., 2010; Taber, 2013).

Görüldüğü üzere zaman perspektifi ile akademik başarı, sağlık, kişilik, yaşama doyumu ve kariyer gibi değişkenler arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar oldukça fazladır. Buna

karşın, alan yazında zaman perspektifi ile motivasyon arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sayısı az olmakla birlikte, yapılan çalışmaların “gelecek zaman perspektifi” özelinde olduğu ve ‘motivasyon’u yalnızca davranışlara yön veren bir kavram olarak ele aldığı görülmüştür. Bu araştırmalara ilgili başlık altında değinilmiştir.

2.2. Motivasyon

Motivasyon, çalışanların örgüt içerisindeki faaliyetlerine etki eden ve organizasyonun işleyişi için hareketi devam ettiren insanın yapısındaki mekanizmadır. Motivasyon ile insanları belirlenen amaç ve hedefler doğrultusunda harekete geçirmek mümkün olmaktadır (Bingöl, 2003).

Motivasyonu, “kişilerin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleri ile davranışları” olarak tanımlamak mümkündür (Koç ve Topaloğlu, 2012:203). Söz konusu kavram temelde bireyin davranışı, amacı, kendi performansı, beklenti ve ihtiyacı hakkında bilgi verilmesiyle ilgilidir. Bu bağlamda motivasyon sürecinin tam anlamıyla kavranabilmesi adına kişilerin gerçekleştirmek istedikleri amaçları ve sergiledikleri davranışların nedenlerinin incelenmesi gerekmektedir (Budak, 2008).

Bir yöneticinin en önemli görevlerinden biri, astlarının belirlenen amaçlar doğrultusunda çalışmalarını için motive olmalarını sağlamaktır. Bu da motivasyonun ne kadar iyi anlaşıldığıyla alakalıdır (Dolgun, 2007). İşletme açısından işgörenin motivasyonu işini mümkün olduğunca arzularak ve isteyerek yapmasıdır. Ancak yönetici, çalışanların işletmenin hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik çalışmaları için nasıl motive etmelidir? Bu sorunun yanıtı: çalışanların ihtiyaçlarının tespit edilmesi yönünde çaba sarf etmektir (Koç ve Topaloğlu, 2012:203).

Modern yönetim anlayışıyla beraber motivasyon, organizasyonlar için en önemli konulardan biri haline gelmiştir. Zira organizasyonun başarısı çalışanların amaç ve hedefler doğrultusunda çalışmalarına, bilgi, beceri ve yeteneklerini tam anlamıyla bu yönde

kullanmalarına bağlıdır. Başka bir deyişle işgörenlerin performansları ile motivasyon arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır (Bingöl, 2003).

İşletmelerde yöneticilerin yerine getirmek zorunda oldukları bir diğer görev de motivasyon sürecinin de içerisinde bulunduğu “etkinlik hiyerarşisi” ile belirlenen amaç ve hedeflere ulaşmaktır. Liderlik özelliklerinin yanı sıra etkinlik hiyerarşisine de sahip yöneticiler, işgörenlerin ihtiyaç ve beklentilerini göz önünde bulundurarak motivasyonu sağlarlar. Motivasyon araçlarını kullanarak ihtiyaç ve beklentileri giderilen işgörenlerin moral değerleri arttırılmış ve iş doyumunu sağlanmış olur. Böylece işgörenlerin örgütsel bağlılıkları artmış ve işletmedeki rollerinin yanı sıra görevlerini de etkili bir biçimde yerine getirmeleriyle belirlenen amaç ve hedefleri gerçekleştirmeye yönelik performans sergilemeleri sağlanmış olur (Koç ve Topaloğlu, 2012:204).

2.2.1. Motivasyon Teorileri

Motivasyon ile ilgili yöneticilerin yararlanabileceği çok sayıda model ve teori geliştirilmiştir. Bu model ve teoriler yöneticilere, çalışanları motive eden unsurları saptamak ve bu sayede uzun vadeli motivasyonu gerçekleştirmek için yardımcı olmaktadır.

Motivasyon teorileri süreç teorileri ve kapsam (ihtiyaç) teorileri olmak üzere iki temel kategoride incelenmektedir. Süreç teorileri (ör: Vroom, 1964; Latham ve Locke, 1979) kişinin motivasyonu için başkalarının neler yapabileceğine odaklanırken, kapsam teorileri (ör; McClelland, 1961; Herzberg, Mausner ve Snyderman, 1959; Maslow, 1954; Alderfer, 1972) kişinin motivasyonunu sağlamak için giderilmesi gereken ihtiyaçlarına odaklanmıştır (Antalyalı ve Bolat, 2017).

2.2.1.1. Kapsam Teorileri

Kişileri güdüleyerek onları yönlendiren, harekete geçiren veya davranışlarını yavaşlatan ve

durduran kişisel etmenleri inceleyen motivasyon teorileridir. Klasik yaklaşımlar olarak adlandırılan “kapsam teorileri” alanyazında “içerik teorileri” olarak da nitelendirilmektedir. İşletme açısından kapsam teorileri, işgörenleri güdüleyen ihtiyaçların neler olduğunu belirlemeye çalışmakta ve kişinin davranışlarına etki eden güdüleri veya güçleri açıklamayı amaçlamaktadır (Barutçugil, 2004).

2.2.1.1.1.Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Teorinin temelinde ihtiyaç kavramı bulunmaktadır. İhtiyaç, insanın gelişimi ve çevreyle uyumu için karşılanması gereken eksiklik hissi olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin psikolojik ve fizyolojik dengelerinin bozulmasıyla ortaya çıkan ihtiyaçlar, yaşamın temelini oluşturan belirleyicilerdendir. “Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi” insan ihtiyaçlarını beş temel grupta toplamaktadır (Bingöl, 2003).



Şekil 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Şekil 1’de görüldüğü üzere, Maslow insan ihtiyaçlarını basamaklar halinde sıralamıştır. Her bir basamaktaki ihtiyaç karşılandıkça ortaya bir üst basamaktaki ihtiyacın eksikliği çıkmakta ve bu süreç son basamağa kadar devam etmektedir. “Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı”na ulaşan kişi, sahip olduğu yeterliliği, potansiyeli ve gücü keşfetme ve anlama

ihtiyacı içerisindedir. Bu ihtiyaç türü, karşılandıkça ortaya yeni hedefler ve gereksinimler çıkartan kendisini devamlı yenileyen ve hayat boyu süren son ihtiyaç basamağıdır (Sabuncuoğlu, 2000).

Viktor Frankl'a (1985) göre "kişi, hizmet edeceği bir davaya ya da seveceği bir insana kendini adayarak ne kadar çok kendini unutursa, o kadar çok insan olur ve kendini de o kadar çok gerçekleştirmiş olur. Kendini gerçekleştirme denilen şey, hiç de ulaşılabılır bir şey değildir. Bunun da basit bir nedeni vardır: kişi buna ulaşmak için ne kadar uğraşır, bunu da o kadar çok kaçıracaktır. Başka bir deyişle, kendini gerçekleştirme, sadece kendini aşmanın bir yan ürünü olarak olasıdır."

2.2.1.1.2.Alderfer'in ERG Teorisi

ERG teorisi bir ihtiyaçlar kuramıdır. "Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi"ne bir alternatif olarak ortaya çıkmıştır. Teorinin adı ileri sürülen üç temel ihtiyacın baş harflerini temsil etmektedir. Bunlar: var olma (Existence), ilişki kurma (Relatedness) ve gelişmedir (Growth). Maslow'un teorisinde olduğu gibi Alderfer'de de ihtiyaçlar hiyerarşisi bulunmaktadır. Bir alt kademe ihtiyaç giderilmeden üst kademe ihtiyaca geçilemez (Tevrüz, 1999). Söz konusu ihtiyaçlar (Koç ve Topaloğlu, 2012:208):

- Var olma ihtiyaçları; "insanın hayatta kalabilmesi ve neslini devam ettirebilmesi için olabilecek tüm tehlikelerden sakınması ve güvencede olmasıdır.
- İlişkisel ihtiyaçlar; bireylerin iş arkadaşlarının yanı sıra sosyal ortamlarında da iyi ilişkiler kurma ve bu ilişkileri sürdürmek istemeleridir.
- Gelişme ihtiyaçları; bireylerin hem kişisel olarak hem de mesleki olarak kendilerini geliştirmeleri ve dâhil oldukları örgütün de bu gelişmelere imkân vermesiyle ilgilidir. Başka bir deyişle gelişmenin örgüt tarafından desteklenmesi gereklidir.

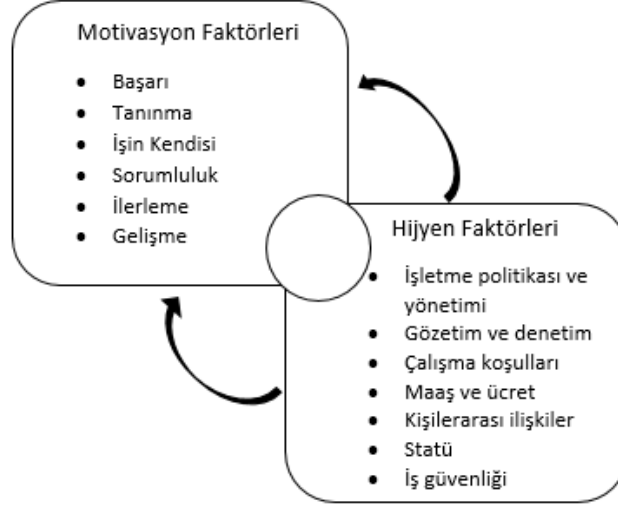
Aynı zamanda ERG modelinde hayal kırıklığına uğrama sonucunda bir alt kademeye çekilme durumu da söz konusudur. Bir başka ifadeyle üst gruptaki bir ihtiyacı

gideremeyen kişi, önceden giderilmiş olan alt gruptaki ihtiyacın tatminsizliğiyle karşı karşıya kalabilir (Tevrüz, 1999). Bu bağlamda, ERG modeli kişilerin, ihtiyaçlarının giderilip giderilmemesine göre ihtiyaçlar arasında üst ve alt olmak üzere iki yönlü harekette bulunabileceklerini savunmaktadır.

2.2.1.1.3. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

Bir diğer kapsam teorisi olan çift faktör teorisi, organizasyondaki kişilerin davranışlarını motive edici ve hijyen faktörleri olarak iki temel boyutta açıklamaktadır. Motive edici faktörlerin oluşturduğu birinci grup, tanınma, başarı, sorumluluk, işin kendisi, gelişme ve ilerleme imkânları gibi faktörleri kapsamaktadır. Bu faktörler kişisel başarı hissi verdikleri için bireyin motive olmasını sağlayacaktır. Bu faktörlerin bulunmaması ise bireyin motive olmamasına neden olacaktır (Gürüz, Gürel, 2006).

Hijyen faktörlerinin oluşturduğu ikinci grup ise işletme politikası ve yönetimi, çalışma koşulları, gözetim ve denetim, statü ve iş güvenliği, kişilerarası ilişkiler, maaş ve ücret gibi faktörleri kapsamaktadır. Kişileri motive etme özelliği olmayan bu faktörler, kişinin motive olabilmesini sağlayacak asgari koşulları oluşturmaktadır. Başka bir ifade ile bu faktörlerin olmaması bireyin motive olmasını engelleyecektir(Gürüz, Gürel, 2006).



Şekil 2. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

2.2.1.1.4. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi

David McClelland (1975) teorisinde, “ilişki kurma ihtiyacı”, “güç kazanma ihtiyacı”, ve “başarma ihtiyacı” olmak üzere bireyin ihtiyaçlarını başlıca üç temel kategoride incelemiştir. McClelland'a (1975) göre insanın sonradan öğrendiği bu ihtiyaçlar her bireyde bulunur ancak içlerinden biri diğer ikisine göre daha baskındır. Söz konusu baskın ihtiyaç da bireylerin örgüt içerisindeki davranışlarının belirlenmesinde etkileyici olmaktadır (Koç ve Topaloğlu, 2012:207).

- “İlişki kurma ihtiyacı”, kişinin değerleriyle ilişki kurmasını, sosyal becerilerini geliştirmesini ve bir gruba dâhil olmasını ifade eden ihtiyaç türüdür. Bu ihtiyacı baskın olan birey, hem iş hem de sosyal hayatında insan ilişkilerine önem vermektedir (Camgöz ve Elperten, 2006).
- “Güç kazanma ihtiyacı”, içinde bulunulan örgütte ya da sosyal çevrede egemen kişi olmak isteğinin bir sonucudur. Bu ihtiyacı baskın olan bireyler, başkalarını idare etme, onları yönetme, onların üstünde olma, arzularına sahiptirler. Bu bireyler her şeyden önce kişilerin değil kurumların ve otorite sisteminin önemli olduğuna

inanırlar (McClelland, 1975; Tevrüz, 1999, s.76).

- “Başarma ihtiyacı”, uğraşlarında ve ilgi alanlarında en iyiyi ortaya koymaya çalışan, mükemmeliyetçi kişilerin duydukları bu isteklerinden kaynaklanır. Bu ihtiyaç türü çoğu insanda potansiyel olarak bulunmaktadır. Ancak baskın hale gelmesi bireyin içinde bulunduğu uygun ortam ve fırsatlara bağlıdır (Topaloğlu, 2004).

Bu kuramın yöneticiler için önemi şudur; çalışanların ihtiyaçları net olarak belirlenebilirse doğru işe doğru personel istihdam edilebilir. Başka bir ifade ile personel seçim ve yerleştirme programları geliştirilebilir. Buna göre, “ilişki kurma ihtiyacı” baskın olan kişi uygun işe (örneğin, resepsiyon) yerleştirilirse bireyin motivasyonu sağlanmış; bilgi ve yeteneğini tam anlamıyla işine verebileceği ortama sahip olmuş olur (Kara, 2010).

2.2.1.2. Süreç Teorileri

Kapsam teorilerinin motivasyonun karmaşık sürecini açıklamada yetersiz kaldığı yönlerine açıklık getirmek için geliştirilen süreç teorileri, bireylerin davranışlarını harekete geçirecek, yönlendirecek ve onları motive edecek etkenleri bilişsel faaliyetlerle açıklamaya çalışmaktadır (Koç ve Topaloğlu, 2012:207).

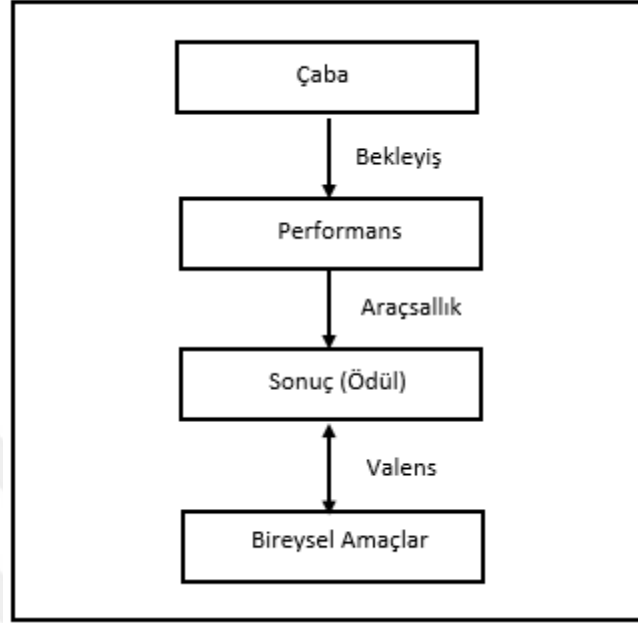
“Süreç teorileri”, motivasyonla ilgili değişkenleri (algı, ihtiyaç, değer ve beklenti) ve bu değişkenlerin motivasyonu sağlamak için nasıl bir araya geldiklerini açıklamaya çalışır. (Metle, 2001) Süreç teorileri, ihtiyaçların, bireyi davranışa yönelten değişkenlerden yalnızca birisi olduğunu savunur (Koçel, 2005). Bu bağlamda söz konusu teoriler, çevreyle etkileşen farklı etmenlerin bireylerin davranışlarını nasıl yönlendirdiği sorusuna yanıt aramaktadırlar (Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2005).

2.2.1.2.1. Vroom'un Bekleyiş Teorisi

Süreç teorilerinden biri olan bekleyiş teorisi 1964 yılında Victor Vroom tarafından geliştirilmiştir. Bu teoriye göre, bireyin sergileyeceği davranışlar, o davranışın sonunda

elde edeceği değere göre açıklanmaktadır. Birey belirlenen amaç ve hedefleri gerçekleştirmek için mevcut imkânlar arasında çaba/ödül hesabı yaparak bilinçli bir seçimde bulunur. Vroom'un teorisi başlıca üç temel kavramdan oluşmaktadır (Bingöl, 2003):

- “Valens” (değer), belirli bir çaba sarf eden bireyin, elde edeceği kazancı arzulanma derecesi olarak açıklanabilir. Söz konusu kazancın arzulanma derecesi örgüt içerisindeki bireylere göre farklılık gösterebilmektedir. Bu bağlamda “valens” -1 ile +1 arasında değer almakta, pozitif değer bireyin elde edeceği kazanç için çaba sarf etmeyi kabul ettiğini, negatif değer ise tersi durumu ortaya koymaktadır.
- “Bekleyiş” ya da “beklenti”, bireyin sarf edeceği çaba karşısında ödüllendirileceğine yönelik duyduğu beklentidir. Bu bağlamda, harcanılan çaba ile kazanılan ödül arasındaki ilişki 0 ile +1 arasında değer almaktadır. Eğer birey harcayacağı çaba ile elde edeceği kazanç arasında bir ilişki göremezse “bekleyiş” 0 değerini, bir ilişki gördüğü durumda ise 1 değerini alacaktır.
- “Araçsallık”, Vroom'un teorisindeki son bileşen olan araçsallık, kişinin gösterdiği performansın belirli bir şekilde ödüllendirileceğini ve bu ödüllendirmenin de kişinin temel amaçlarını gerçekleştirmek için bir araçtan ibaret olduğunu savunur. Bir diğer ifade ile yaptığı iş karşılığında ücret alan bir işçi için bu ücret ailesini geçindirmek için bir araçtan ibarettir.



Şekil 3. Vroom'un Bekleyiş Teorisi

2.2.1.2.2. Amaç Teorisi

Edwin Locke tarafından 1968 yılında geliştirilen “Amaç Teorisi”ne göre, bireylerin ulaşmak istedikleri amaçlar, onların motivasyon seviyelerini belirlemektedir; belirlenen amaçların zorluk derecesiyle bireylerin harcamayacakları çaba ve motivasyon arasında bir ilişki vardır. Locke, ulaşılması güç amaçlar belirleyen bireylerin, kolay ulaşılan amaçlar belirleyen bireylere göre daha fazla motive olacaklarını ve böylece daha yüksek performans sergileyeceklerini ileri sürmüştür (Taşdemir, 2013).

Amaç teorisi, bireyin kendisi için belirlediği amaçların onun davranışını büyük ölçüde yönlendirdiğini ileri sürmektedir. Buna göre, birey hem zihinsel hem de fiziksel enerjisini belirlediği amaca ulaşmak için harcamaktadır. Ayrıca örgüt tarafından sunulan teşvikler, çalışanların tutum ve davranışlarını etkileyerek onların amaçlarını yönlendirmekte böylece işgörenlerin performansları arttırılabilmektedir. Başka bir ifade ile teşviklerle çalışanların davranışları arasındaki ilişki, çalışanların ulaşmak istedikleri amaçlar vasıtasıyla gerçekleşmekte ve söz konusu ilişkide amaçlar aracı rolü üstlenmektedir (Onaran, 1981).

2.2.1.2.3. Skinner'in Şartlandırma Teorisi

Literatürde klasik ve sonuçsal olmak üzere iki tür şartlandırma teorisi yer almaktadır. Pavlov'un köpeklerle yaptığı deneylere dayanan teori klasik şartlandırma veya koşullanma olarak bilinir. Klasik şartlandırma kuramında, belirli uyaranlar yardımıyla harekete geçirilen davranışlar söz konusudur. Motivasyon teorilerinden birisi olan sonuçsal şartlandırma ise Burrhus Frederic Skinner tarafından geliştirilen "Şartlandırma Teorisi"dir. Bu teoriye göre, motivasyon, bireyin davranışının bilinçli olarak belirli bir doğrultuda değişmesidir (Budak, 2008).

Teorinin temelinde bireylerin davranışlarının karşılaşılan sonuçlar tarafından koşullandırıldığı varsayımı bulunmaktadır. Birey çeşitli nedenlerle (daha önceki şartlanmalar, amaçlar, ihtiyaçlar vs.) bir davranış ortaya koyar. Önemli olansa bu davranışın doğuracağı sonuçtur. Bireyin aynı davranışı tekrarlayıp tekrarlamayacağı bu sonucun onda uyandırdığı etkiye bağlıdır. Eğer sonuç haz verici veya fayda sağlayıcı ise birey davranışı tekrar sergileyecektir. Tersisi durumda, karşılaşılan sonuçlar üzücü, acı verici veya zarara yol açan türden ise birey aynı davranışı tekrarlamayacaktır. Örneğin, anlattığı dersin sonunda öğretmen öğrencilerine soruları olup olmadığını sorduğunda parmak kaldıran (davranış) olursa; öğretmen de soru soran öğrenciye diğer çocuklar önünde rencide edici bir cevap verirse (sonuç), muhtemelen öğrenciler o öğretmenin "sorusu olan var mı?" sorusuna bir daha parmak kaldırmayacaklardır (sonuçsal şartlanma) (Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2005).

İşletmeler açısından sonuçsal şartlandırmanın anlamı, eğer işgörenin sergilediği davranış örgütsel amaçlar için istenilen davranışsa, yöneticiler işgörenlerin bu tür davranışları tekrarlamaları için ödüllendirme mekanizması geliştirebilir. Aynı şekilde eğer işgörenlerin davranışları örgütün amaç ve hedeflerine uymayacak yönde ise cezalandırma mekanizması ile bu tür davranışların önüne geçilip personelin olumsuz davranışı tekrar sergilememesi sağlanabilir. Cezalandırma ve ödüllendirme sonuçsal şartlandırmanın temel iki aracıdır. Birey davranışının tekrarlanmasını sağlayan her sonuç ödül olarak; tekrarı önleyen her çeşit

zihinsel ve fiziksel olgu da ceza olarak açıklanabilir. Bu konuda yapılan araştırmalar incelendiğinde ödüllendirmenin sonuçsal şartlandırmada cezalandırmadan daha etkili olduğu ortaya konulmuştur (Taşdemir, 2013).

2.2.1.2.4. Adams'ın Eşitlik Teorisi

John Stacey Adams tarafından geliştirilen “Eşitlik Teorisi”ne göre kişilerin iş başarıları ve işten tatmin olma düzeyleri, çalışılan ortamda karşılaştıkları ya da algıladıkları eşitlik veya eşitsizlik durumlarıyla ilgilidir. Kişi, örgüte yapmış olduğu katkı sonucunda elde ettiği ödülü, diğer çalışanların yaptıkları katkı karşılığında elde ettikleri ödüllerle kıyaslamaktadır. Kişinin sarf ettiği; zekâ, emek, yetenek, başarı ve bilgi gibi değerler örgüte yapmış olduğu katkıları oluştururken, örgütten aldığı ücret, maaş, ikramiye, prim, yetki ve statü gibi değerler de ödülleri oluşturmaktadır. Kişi adalet duygusunu kullanarak söz konusu değerler arasında kıyaslama yapmaktadır. Bu kıyaslama sonucunda ortaya çıkan örgütteki eşitlik ya da eşitsizlik durumu da bireyi daha sonraki davranışları için güdülemektedir. Bu durum şu şekilde izah edilebilir (Bilgin, Taşçı, Kağnıcıoğlu, Benligiray ve Tonus, 2007):



Şekil 4. Adams'ın Eşitlik Teorisi (Bilgin ve diğerleri, 2007).

Şekil 4’de görüldüğü üzere üç farklı eşitlik ve eşitsizlik söz konusudur. Birinci durumda, bireyin girdi ve çıktıları ile diğerlerinin girdileri ve çıktıları birbirine eşittir. İkinci durumda bireyin aleyhine, üçüncü durumda ise bireyin lehine olmak üzere her iki durumda da bir eşitsizlik söz konusudur. Örgütteki çalışanların tamamının motive olabilmesi için en uygun durum birinci durumdur (Bilgin ve diğerleri, 2007).

2.2.2. Temel Motivasyon Kaynakları

Temel iki kategoride incelenen motivasyon teorilerinde; ihtiyaç (kapsam) teorileri, kişinin motivasyonunu sağlamak için giderilmesi gereken ihtiyaçlarına odaklanırken, süreç teorileri kişinin motivasyonu için başkalarının neler yapabileceğine odaklanmıştır (Antalyalı ve Bolat, 2017). Zaman perspektifinin, kişinin mevcut düşünce, davranış ve duyguları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu ve “küçük yaşlardan itibaren belirli zihinsel becerilerle gelişip, sosyokültürel etmenlerle şekillenerek kişiliğe büyük bir etkide bulunduğu” göz önünde bulundurulursa kişilerin zaman perspektifleri ile motivasyon kaynakları arasındaki ilişkiyi inceleyen bu araştırmanın ihtiyaç (kapsam) teorileri özelinde incelenmesinin nedeni de açıklanmış olur.

McClelland’ın (1961) “Başarma İhtiyacı Teorisi”nin bu araştırmanın odak noktasında olmasının nedeni ise diğer ihtiyaç (kapsam) teorilerinde, kişilerin gidermesi gereken ihtiyaçlarının her insanda benzer özellikler taşıdığı savunulmaktayken, McClelland kişiler arasındaki farklara odaklanmaktadır. Diğer bir ifadeyle, McClelland’ın “Başarma İhtiyacı Teorisi”nde, bireyin örgüt içerisindeki davranışlarının belirlenmesinde etkili olan ihtiyaçlarının üç gruba ayrıldığı ve bu ihtiyaçlardan birisinin diğerlerine göre daha baskın olduğu savunulmuştur. Aynı şekilde Zimbardo ve Boyd’a göre de bireylerin alacağı kararlar, değer yargıları ve davranışları üzerinde önemli bir etkiye sahip olan zaman perspektifleri tüm insanlarda bulunur. Ancak insanlar geçmiş, şimdi veya gelecek zaman yönelimlerine farklı derecede eğilimlidirler.

Bu bağlamda bu çalışmada McClelland'ın "Başarma İhtiyacı Teorisi" temel alınarak geliştirilmiş olan "Temel Motivasyon Kaynakları Ölçeği" (Antalyalı ve Bolat, 2017) kullanılmıştır. Antalyalı ve Bolat, (2017) McClelland'ın ilişki kurma ihtiyacı, güç kazanma ihtiyacı ve başarıma ihtiyacından oluşan üçlü yapısına Cacioppo ve Petty'nin (1982) araştırdığı düşünme ihtiyacını da ekleyerek "Temel Motivasyon Kaynakları"ni dört boyutta incelemişlerdir.

- "*İlişki kurma ihtiyacı*", kişinin diğerleriyle ilişki kurmasını, sosyal becerilerini geliştirmesini ve bir gruba dâhil olmasını ifade eden ihtiyaç türüdür. Bu ihtiyacı baskın olan birey, hem iş hem de sosyal hayatında insan ilişkilerine önem vermektedir (McClelland, 1985; Camgöz ve Elperden, 2006).

İlişki kurma ihtiyacı yüksek kişiler uzun süren iyi ve sağlam ilişkiler kurma eğilimindedirler. Başkalarıyla olan ilişkilerinde uyumlu ve sempatik bir imaj çizmeye çalışırlar. Yalnızca kendi ilişkilerinin değil diğer herkesin birbirleriyle çatışmadan uzak ve iyi geçinmelerini isterler (McShane ve Glinow, 2010). İlişki kurma ihtiyacı diğer ihtiyaçlara nazaran akademik başarıya etkisi düşüktür. Ancak organizasyon üzerine yapılan araştırmalarda söz konusu ihtiyacın önemini ortaya koyan bulgular da mevcuttur. İlişki kurma ihtiyacı yüksek olan kişiler ekip çalışmasını seven ve gelişmiş empati (duygudaşlık) yeteneğine sahip kişilerdir (George, Jones ve Sharbrough, 2012). Organizasyon içerisindeki farklı bölümlerin işlerinin koordinasyonunu sağlayabilirler (McClelland, 1985). Mesai arkadaşlarını destekleyici ve çatışmalarda orta yolu bulan, önleyici bir role sahiptirler (McShane ve Glinow, 2010).

Bu kişiler diğerleriyle iyi ilişkiler kurabilirler ancak kurdukları ilişkilerin örgütsel görev ve sorumluluklarının önüne geçme ihtimali örgütler için risk oluşturmaktadır. İlişkilerinin zarar görmesinden endişe ettikleri için performans değerlendirme aşamasında arkadaşlarına hak etmedikleri halde pozitif geri bildirim vermek istedikleri için etkili lider olmaktan zorlanmaktadır (George, Jones ve Sharbrough, 2012). Uzun sürecek sağlam ilişkiler kurmayı gerektiren satış-pazarlama görevlisi gibi pozisyonlarda veya çatışmaların giderilmesini sağlayacak olan (doğrudan otel müşterisinin sorunlarını çözmekle görevli

misafir ilişkileri personeli gibi) pozisyonlarda ilişki kurma ihtiyacı baskın olan işgörenler daha verimli ve etkili çalışabilirler (McClelland ve Burnham, 2003).

- “*Güç kazanma ihtiyacı*”, içinde bulunulan örgütte ya da sosyal çevrede egemen kişi olmak isteğinin bir sonucudur. Bu ihtiyacı baskın olan bireyler, başkalarını idare etme, onları yönetme, onların üstünde olma, arzularına sahiptirler. Bu bireyler her şeyden önce kişilerin değil kurumların ve otorite sisteminin önemli olduğuna inanırlar (McClelland, 1975; Tevrüz, 1999, s.76).

Güç kazanma ihtiyacı baskın olan bireyler yönetim düzeylerinde olmak isterler ve örgüt hiyerarşisinde üst kademelere çıkma konusunda başarılıdırlar. Yüksek güç kazanma ihtiyacına sahip olanlar bu ihtiyacı düşük olanlara göre daha etkili liderlerdir (George, Jones ve Sharbrough, 2012). McClelland’ın AT&T’deki on altı yıl süren araştırmasıyla ortaya koyduğu sonuçlara göre, güç kazanma ihtiyacı yüksek olan kişiler devamlı terfi etme yolunda ilerlemişlerdir. Başarma ihtiyacı yüksek, güç kazanma ihtiyacı düşük olan kişiler kariyerlerinin zirvesine daha çabuk ulaşırlarsa da diğerlerine göre daha alt seviyelerde durmuşlardır. Bu durumun nedeni; başarma ihtiyacı yapılan işin kendisiyle karşılanabilirken, güç kazanma ihtiyacı kişinin diğerleri üzerindeki güç seviyesi; yetki ve sorumlulukları arttıkça karşılanmaktadır (Daft, 2008; Antalyalı ve Bolat, 2017).

Araştırmacıların konu üzerinde yaptıkları bir diğer çalışma güç kazanma ihtiyacı yüksek olan yöneticilerin astları tarafından ne şekilde algılandıklarıyla ilgilidir. Söz konusu yöneticiler doğrudan kendilerine bağlı olarak işlerini yürüten işgörenler üzerinde genellikle olumsuz bir imaja sahipken, merkezden uzakta çalışan işgörenler üzerinde olumlu bir imaja sahip olmaktadır (Henderson, 1995; McNeese-Smith, 1999).

Özellikle güç kazanma ve başarma ihtiyaçları örgütsel yapı içerisinde çalışanların sergilediği davranışlarında belirleyici rol oynamaktadır (McClelland ve Burnham, 2003). Yüksek güç kazanma ihtiyacıyla desteklenen yüksek başarma ihtiyacının girişimci profiline sahip kişilerin ortak özellikleri olduğu söylenebilir (Thompson ve Martin, 2005). Stahl (1983) yöneticilerle yaptığı çalışmada başarma ve güç kazanma ihtiyaçları yüksek olan

orta ve alt kademedeki yöneticilerin daha etkili ve verimli çalıştıklarını ortaya koymuştur. Ancak üst kademedeki yöneticilerin başarısında güç kazanma ihtiyacının etkisi daha büyük olmaktadır. Yüksek ilişki kurma ihtiyacı ise yöneticilerin çalışanlarla olan ilişkilerinin, arkadaşlıklarının zarar göreceğini düşünerek örgütün amaç ve hedeflerini ikinci plana atabileceği riskini doğurduğundan pek tercih edilmemektedir.

- “*Başarma ihtiyacı*”, uğraşlarında ve ilgi alanlarında en iyiyi ortaya koymaya çalışan, mükemmeliyetçi kişilerin duydukları bu isteklerinden kaynaklanır. Bu ihtiyaç türü çoğu insanda potansiyel olarak bulunmaktadır. Ancak baskın hale gelmesi bireyin içinde bulunduğu uygun ortam ve fırsatlara bağlıdır (Topaloğlu, 2004).

Başarma ihtiyacı baskın olan bireyler yaptıkları işlerde yüksek seviyede performans ortaya koymakta ve bu yönleriyle diğerlerinden ayrılmaktadırlar (McClelland, 1961: 45, 1985: 238-246). Bu ihtiyacı yüksek olan bireylerde bağımsızlık arzusu daha güçlüdür (Hofstede, 1991). Kendi hedeflerini açık olarak belirlemeyi, süreçlerin sorumluluğunu kişisel olarak almayı, ortaya koydukları performans için güvenilir ve sürekli geri bildirim almayı severler (Emmons, 1997: 489-491). Ayrıca yaptıkları işin doğuracağı sonuçlara her daim hazırdırlar (George, Jones ve Sharbrough, 2012: 52). Buldukları işler genelde baskın olan başarma ihtiyaçlarını tatmin edecek türden; zorlu ve yüksek beceri gerektiren işlerdir (Eisenberger vd., 2005: 755-772). Bunların yanı sıra başarısız olmayı göze alamadıkları için üstesinden gelemeyecekleri işlerden de uzak dururlar (Gibson, Ivancevich, Donnely ve Konopaske, 2012). Bir işte başarılı ya da başarısız olmayı olasılığa veya şansa bırakmak istemezler. Üzgün veya mutlu olmaları, harcadıkları çabaların karşılığında elde ettikleri sonuçlara bağlıdır (McClelland ve Koestner, 1992: 143-144).

Söz konusu kişiler problemleri çözme konusunda fazlasıyla isteklidirler. Bu sayede örgütsel yapıdaki gelecekleriyle ilgili kaygılarını azaltabilmektedirler (McClelland ve Koestner, 1992: 147). McClelland (1965: 389-392) üniversite mezunlarının 10 yıl boyunca yaşamlarını incelediği çalışmasında, başarma ihtiyacı yüksek olan kişilerin bu ihtiyacı düşük olan kişilere göre daha fazla girişimci olduklarını ortaya koymuştur. Ayrıca

Henderson (1995) ve McNeese-Smith (1999)'in araştırmalarında ortaya koydukları sonuçlara göre, başarma ihtiyaacı baskın olan kişiler, orta seviyede risk almaları ve yoğun hedef odaklı olmaları sayesinde başarma ihtiyaacı düşük olanlara göre daha etkin liderlerdir. Bunların yanı sıra başarma ihtiyaacı yüksek bireyler bu ihtiyaçlarını karşılamak için fırsatçı davranışlarda bulunmaktadırlar (Treadway, Hochwarter, Kacmar ve Ferris, 2005).

- “*Düşünme ihtiyaacı*”, düşünmeyle ilgili zorlayıcı zihinsel süreçlerin içinde bulunmaktan zevk duymakla alakalıdır. Diğer bir ifadeyle düşünme ihtiyaacı, doğrudan düşünme uğraşının kendisinden keyif almaktır (Cacioppo ve Petty, 1982).

Bu kavramı ilk olarak 1955 yılında Cohen, Wolfe ve Stotland ortaya atmış ve zihinsel bir süreçten çok bir tutum olarak açıklamışlardır. Ancak “düşünme ihtiyaacı leği”ni geliştiren ve düşünme ihtiyaacını zihinsel uğraş sürecinin kendisine odaklanarak açıklayan Cacioppo, Petty ve Kao'dur (1984). Düşük düşünme ihtiyaacına sahip olan kişiler başka kişilerin görüşlerinden kolaylıkla etkilenmektedirler. Düşünme ihtiyaacı yüksek olan kişilerse olay ve durumları yorumlamada, akıl yürüterek anlamlı bir açıklama getirmek gibi derin düşünsel süreçlere başvurmaktadırlar. Bu ihtiyaacı baskın olan bireyler başka bir neden gerekmeksizin ‘düşünme’nin kendisinden motive olabilmektedirler. Düşük olan bireyler ise genelde sebebe bağlı ya da teşvikler sayesinde düşünmeye ynlendirilebilmektedirler (Cacioppo ve Petty, 1982).

“Düşünme ihtiyaacı” temelde zekâdan çok motivasyonla ilgili bir ihtiyaçtır. Bu ihtiyaacı düşük olan bireyler yeni görüşleri reddetme, dogmatik düşünme, düşünsel açıdan kapalı olma, tahmin edilebilir ve yeknesak davranışlar sergileme eğilimindedirler. Yüksek olan bireylerse yeni deneyim ve fikirlere açık, sürekli bilgi arayışında, gerçekçi argümanlara dayanan yargılara sahip, daima meraklı olma eğilimindedirler Ayrıca bir sorunu zmele uğraşırken gerekli bilgileri araştırıp, dikkatle inceledikten sonra kullanırlar (Suedfeld ve Tetlock, 2001).

Yüksek düşünme ihtiyaacına sahip işgörenlerin kaynak yönetme becerileri arttıça organizasyondaki depresif ruh halleri düşmektedir (Gallagher, 2012). Ayrıca bu işgörenler

yenilikçi bakış açısına, bilişsel olgunluğa ve eleştirel düşünme yeteneğine sahiptirler (Stedman, Irani, Friedel, Rhoades ve Ricketts, 2009). Carnevale, Lerner ve Inbar'ın (2011) liderlerin düşünme ihtiyacı ve karar alma yetenekleri ile ilgili bireysel farklılıklarını inceledikleri araştırmanın sonucunda, liderlerin kontrol grubuna kıyasla daha yüksek düşünme ihtiyacına sahip olduklarını ortaya koymuşlardır.

Petty ve diğerleri (2009) düşünme ihtiyacı konusuna odaklanan çalışmalarını incelemiş ve araştırmaların “kişiler arası ilişkiler”, “sosyal biliş ve karar alma”, “tutum ve ikna” üzerinde yoğunlaştığı sonucuna varmışlardır. Bunun yanı sıra düşünme ihtiyacı konusu disiplin olarak sağlık ve hukuk alanlarının da ilgisini çekmiştir. Ancak yönetim ve organizasyon alanında beklenen ilgiyi görmemesi dikkat çekicidir. Zira karar alma ve ikna gibi konular liderlik başta olmak üzere birçok yönetim-organizasyon araştırmasının konuları arasındadır. Yukarıda bahsi geçen çalışmalarda da görüldüğü üzere düşünme ihtiyacı, düzenleyici değişken olarak kullanıldığında anlamlı sonuçlara ulaşılmıştır. İçerik olarak başarıma, ilişki kurma ve güç kazanma ihtiyaçlarından tamamen farklılaşmaktadır. Antalyalı ve Bolat'ın (2017) yaptıkları çalışmada dördüncü boyut olarak düşünme ihtiyacını incelemelerinin nedeni ise bu ihtiyacın geliştirilen ölçekteki üçlü yapıyı güçlendireceğini düşünmeleridir (Antalyalı ve Bolat, 2017).

2.2.3. Zaman Perspektifleri ve Motivasyon Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Araştırmalar

Nuttin (1964)'in “The future time perspective in human motivation and learning” (“İnsan motivasyonunda ve öğrenmede gelecek zaman perspektifi”) adlı çalışması zaman perspektifi ve motivasyon üzerine yapılan ilk çalışmadır. Bu ve daha sonraki çalışmalarında Nuttin (1964, 1980; Nuttin & Lens, 1985) gelecekteki zaman perspektifini motivasyonel hedef belirleme sonucu edinilmiş bir kişilik özelliği olarak kavramlaştırmıştır. Aynı şekilde Lersch (1966) de çalışmasında, zamanın her anının; geçmişin ve geleceğin bireyin psikolojik durumunun bir parçası olduğunu ve gelecek

zaman perspektifinin motivasyon arzusundan kaynaklandığını vurgulamıştır.

De Volder ve Lens (1982)'in 11. sınıf öğrencilerinin motivasyonları ile gelecek zaman perspektifleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada, öğrencilerin genel motivasyonel hedefleri; uzak gelecek, yakın gelecek ve şimdiki zaman olmak üzere üç temel zaman diliminde sınıflandırılmıştır. Araştırmanın sonucunda, öğrencilerin motivasyonları ile gelecek zaman perspektifleri arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuş; yüksek not ortalamasına sahip öğrencilerin uzak gelecekteki hedeflere anlamlı bir şekilde daha fazla değer verdiği, düşük not ortalamasına sahip öğrencilerinse yakın gelecek ve şimdiki zamandaki hedeflere ulaşmada daha etkili oldukları tespit edilmiştir.

Calster, Lens ve Nuttin (1987)'in kişisel geleceğe yönelik tutumun motivasyonel önemini inceledikleri çalışmada, yalnızca geleceğe ilişkin olumlu tutuma sahip öğrencilerin motivasyonlarının ve akademik performanslarının pozitif yönde etkilendiğini ortaya koymuşlardır. Bu bağlamda kişilerin geleceğe ilişkin tutumları ile motivasyonları arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Ayrıca öğrencilerin mevcut okul notlarının ve akademik başarılarının gelecekteki önemini açıklayan motive edici eğitim uygulamalarının, öğrencilerin kişisel geleceklerine karşı olumlu bir tutum sergilemelerini sağlayacağını böylece motivasyonlarının ve akademik performanslarının artacağı vurgulanmıştır.

Moreas ve Lens (1991) de benzer şekilde gelecek zaman perspektifi ve öğrenci motivasyonu arasında pozitif yönde bir ilişki tespit etmişlerdir. Ayrıca gelecek zaman perspektifinin genişletilmesinde bireysel farklılıklarla ilişkili motivasyonel etkilerin bulunduğunu vurgulamışlardır. Örneğin, biri uzun, diğeri kısa gelecek zaman perspektifine sahip iki lise mezunu, Tıp Fakültesi'ne başladığında 7 yıl içinde mezun olmanın, gelecek zaman perspektifi uzun olan öğrenci için kısa olan öğrenciye göre çok daha yakın olduğu düşünülür. Çünkü aynı gelecek hedefine doğru psikolojik mesafe farklı yaşanmaktadır. Bir diğere ifade ile gelecek zaman perspektifinin genişletilmesi ve kendi kendine belirlenen gelecekteki hedefe yönelik psikolojik mesafenin negatif korelasyon göstermesi nedeniyle

uzun gelecek zaman perspektifine sahip kişiler için belirli bir gelecek hedefine yönelik psikolojik mesafe daha kısadır. Moreas ve Lens (1991)'in ortaya koyduğu bir diğer önemli sonuç da ulaşılmak istenen hedefin çok yakın veya çok uzak bir gelecekte belirlenmesinin hedefe yönelik psikolojik mesafeyi etkilememesidir. Yarın veya bir sonraki hafta sonu, bireyin gelecek zaman perspektifinin uzunluğundan bağımsız olarak herkes için çok yakındır. Aynı şekilde 20 veya 30 yıl sonraki hedefler de bir kişinin gelecek zaman perspektifinin uzunluğu ne olursa olsun herkes için çok uzaktır.

Simons, Vansteenkiste, Lens ve Lacante (2004) gelecek zaman perspektifinin kavramsal gelişimini inceledikleri araştırmalarında, gelecek zaman perspektifinin daha baskın olmasının, artan motivasyon, etkili kavramsal öğrenme, daha iyi performans ve daha yoğun bir sebatla ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca yazarlar, daha sonraki araştırmalar için bir dizi pratik uygulama ve öneri sunmaktadırlar.

Lens, Paixao, Herrera, ve Grobler (2012) gelecek zaman perspektifi kavramını bilişsel-motivasyonel bir kişilik özelliği olarak inceledikleri araştırmada, önceki araştırmaları destekler nitelikte sonuçlara ulaşmışlardır. Buna göre uzun ve iyi yapılandırılmış bir gelecek zaman perspektifine sahip olmanın motivasyon, sağlık ve refah üzerinde birçok uyarıcı etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre, birinin gelecek zaman perspektifi ne kadar uzun olursa, gelecekteki hedeflerine olan psikolojik mesafe de o kadar kısa olur ve mevcut davranışların gelecekteki sonuçlarını öngörmek de o kadar kolaydır. Birinin kendi geleceğini dikkate almaması, yani gelecek zaman perspektifinin düşük olması ise suçluluk, güvensiz seks, madde kullanımı ve diğer sağlıksız davranışlarla olumlu yönde ilişkilidir. Ayrıca araştırmada kullandıkları “Zimbardo Zaman Perspektifi Ölçeği”nin geçmişe karşı olumlu ve olumsuz bir yönelim ölçtüğünü ancak şimdiki ve gelecek yönelimleri ölçerken bu ayrımı yapamadığını vurgulayan Lens ve arkadaşları (2012) gelecekteki hedeflerin içeriğinin, bu hedeflere ulaşmak için motivasyonun kalitesini de etkilediğini bu nedenle gelecekte yapılacak araştırmaların gelecek zaman perspektifinin olumlu ve olumsuz boyutlarını da ölçmesi gerektiğini önermişlerdir.

Kashio (2012) kişilerarası bağlamlarda motivasyon ve zaman perspektifi arasındaki ilişkileri araştırdığı çalışmasında, 327 üniversite ve hemşirelik okulu öğrencisinden oluşan katılımcılara, başarı motivasyonu, sosyal destek, başkalarına karşı sorumluluk ve zaman perspektifiyle ilgili bir anket doldurtmuştur. Çalışmanın sonucunda, başarı motivasyonunun, günümüzdeki umut, hedef arayışı ve yerine getirme ile olumlu yönde ilişkili olduğu, buna karşın rekabet başarısına yönelik motivasyonun, günümüzdeki hedef arayışı ve yerine getirilmesi ile negatif olarak ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca duygusal desteğin, umutla, geçmişin kabulüyle, günümüzdeki hedef arayışı ve yerine getirilmesiyle pozitif bir şekilde ilişkili olduğu, başkalarına karşı sorumluluk duygusunun ise umutla negatif yönde ancak hedefin yerine getirilmesiyle pozitif yönde ilişkili olduğu görülmüştür. Bu bulgular, motivasyonun zaman perspektiflerinin tüm boyutlarını, yani geleceği, bugünü ve geçmişi belirleyen kişilerarası bir bağlamda önemini göstermektedir.

Schuitema, Peetsma ve van der Veen, (2014), ortaöğretimin ilk yıllarında öğrenci motivasyonunu artırmak için geliştirilen bir müdahalenin etkilerini araştırmışlardır. Gelecekteki zaman perspektifi yaklaşımına dayanan müdahalenin meslek öncesi ortaöğretimde etkili olduğu bulunmuştur. Gelecekteki bir kariyer için okulun önemini vurgulamanın genel başarı motivasyonunu artıracaklarını varsaymışlardır (Calster, Lens ve Nuttin, 1987). Yazarlar, önceki çalışmaları tüm ortaöğretim seviyelerine odaklanarak ve müdahalenin daha uzun bir süre boyunca etkilerini araştırarak genişletmişlerdir. Toplam 766 öğrenciye, orta öğretimin ilk 2 yılında 5 kez anket doldurtulmuştur; anketler gelecekteki zaman perspektifi, hedef yönelimi ve kendi kendini düzenleyen öğrenmeyi ölçmektedir. Yazarlar müdahaleler için rastgele 65 öğrenci seçmiştir. Sonuçlar, müdahalenin tüm orta öğretim düzeylerinde öz düzenlemeli öğrenme ve performans yaklaşımı üzerindeki olumlu etkilerini ortaya koymuştur.

Stănescu ve Iorga (2015), farklı zaman perspektifleri, öz düzenleme ve başarı motivasyonu arasındaki olası ilişkileri araştırmaya çalışmışlardır. Çalışma uygun bir örneklem üzerinde anket yöntemi kullanılarak yürütülmüştür. Sonuçlar, gelecekteki zaman perspektifi ile öz-

düzenleme arasında pozitif, şimdide kaderci zaman perspektifi ile öz-düzenleme arasında negatif, aynı şekilde geçmiş olumsuz zaman perspektifi ile öz-düzenleme arasında da negatif yönlü bir ilişki bulunduğunu göstermiştir. Ayrıca başarı motivasyonunun gelecek zaman perspektifiyle pozitif, geçmiş olumsuz ve şimdide kaderci zaman perspektifiyle ise negatif yönde ilişkili olduğu görülmüştür. Yazarlar, bireylerin kişisel ve sosyal deneyimleri zaman dilimlerine nasıl tahsis ettiklerini dikkate almanın, çalışma ortamlarındaki deneyimleri üzerinde düzen, tutarlılık ve anlam kazandırmaya yardımcı olacağını vurgulamışlardır.

Ustun (2018), Türkiye'deki rekreasyon bölümü öğrencilerinin gelecek zaman perspektifi ile motivasyondaki azalma arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla Husman ve Shell'in (2008) geliştirdiği "Gelecek Zaman Perspektif Ölçeği" ve Beck, Weissman, Lester ve Trexler'in (1974) geliştirdiği "Umutsuzluk Ölçeği"ni kullanmıştır. Araştırmanın örneklemini iki farklı üniversiteden toplam 258 rekreasyon bölümü öğrencisi oluşturmuştur. Araştırmanın sonucunda Ustun (2018), motivasyondaki azalmanın gelecekteki hedeflere ulaşmada ve bunları değerlendirmede bir engel oluşturduğunu ortaya koymuştur. Sonuç olarak, motivasyondaki azalma öğrencilerin gelecekteki uzak hedeflere ulaşmalarını önlemektedir.

Kee, Li, Wang, ve Kailani (2018) gerçekleştirdikleri çalışmada, gönüllülük motivasyonunu ve gönüllülerin zaman perspektifleri ile yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırmada, bireylerin zaman perspektiflerine dayanarak profillerini çıkarmak ve daha sonra yaşam doyumu ve gönüllü motivasyonundaki grup farklılıklarını karşılaştırmak için gizli profil analizi kullanmışlardır. Bu doğrultuda üç farklı profil elde edilmiştir. 1. Profil "dengeli zaman perspektifi grubu"; geçmiş olumsuz ve şimdide kaderci zaman perspektifi en düşük, geçmiş olumlu ve gelecek zaman perspektifleri en yüksek ve orta seviyede şimdide hazcı zaman perspektifine sahip profildir. Bu profil ile diğer ikisi arasında gönüllü motivasyonunda önemli farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. 2. Profil "uyumsuz grup"; geçmiş olumsuz ve şimdide kaderci zaman perspektifleri en yüksek olmakla beraber orta düzeyde geçmiş olumlu ve gelecek zaman perspektifine sahip

profildir. Son olarak “soğukkanlı grup” şeklinde adlandırılan 3. Profil ise geçmiş olumlu, şimdide hazcı ve gelecek zaman perspektifleri en düşük düzeyde, geçmiş olumsuz ve şimdide kaderci zaman perspektifleri ise orta düzeyde olan profildir. Ayrıca yazarlar, zaman perspektifinin gönüllülük ve yaşam doyumu motivasyonunu anlamak için uygun olabileceğini savunmuşlardır.

Görüldüğü üzere zaman perspektifi ile motivasyon arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sayısının az olduğu ve yapılan araştırmaların da çoğunlukla gelecek zaman perspektifi ile bireyin kendisinin belirlediği amaç ve hedefleri gerçekleştirmeye yönelik tutum ve davranışları arasındaki ilişki üzerinde durduğu görülmüştür. Başka bir ifade ile bu araştırmalar “gelecek zaman perspektifi” özelinde olmalarının yanı sıra “motivasyon”u da yalnızca davranışlara yön veren bir kavram olarak ele almışlardır. Bununla birlikte ne yabancı yazında ne de Türkçe yazında “zaman perspektifleri” ile “motivasyon kaynakları” arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmıştır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

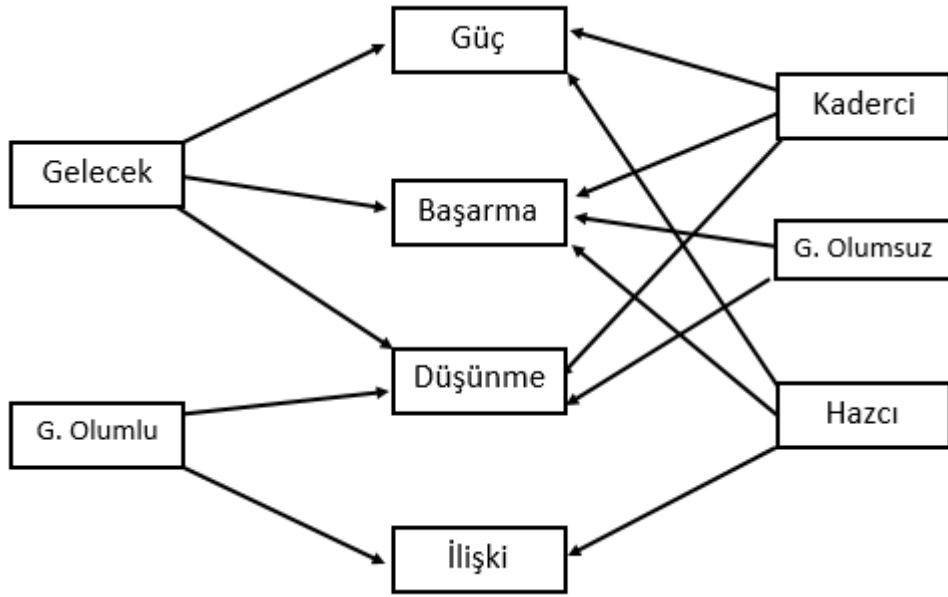
Çalışmanın bu bölümünde, araştırmada kullanılan model, araştırmanın hipotezleri, evren ve örneklem, veri toplama araçları, ölçeklerin geçerlik ve güvenilirliği, verilerin toplanması ve verilerin analizine ilişkin açıklamalar bulunmaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada kullanılan model, alan yazının incelenmesi sonucu geliştirilmiş olan hipotezlerin test edilmesine dayalıdır. Bu bağlamda kullanılan model nedensel araştırma modelidir. Nedensel araştırma, adından da anlaşılacağı üzere herhangi bir konuya ilişkin sebep – sonuç ilişkisini incelemeye yönelik yapılan araştırma modelidir. Bu modelde, bağımlı ve bağımsız değişkenlerin bir birleriyle olan ilişkileri, ortaya atılan hipotezlerin test edilmesi sonucu incelenmektedir (Sekaran, 2003).

Bu çalışmada geliştirilen hipotezler ile işgörenlerin zaman perspektifleri ile temel motivasyon kaynakları arasındaki ilişki test edilmiştir. Modellemede zaman perspektifleri yordayıcı (bağımsız) değişkenler, temel motivasyon kaynakları ise yordanan (bağımlı) değişkenlerdir. Değişkenler arasındaki ilişkiyi görece daha net görebilmek adına Şekil 5’de bağımsız değişkenler, bağımlı değişkenlerin sağ ve sol yanına sıralanmıştır. Sol tarafta

bulunan gelecek zaman ve geçmiş olumlu zaman perspektifleri temel motivasyon kaynaklarını pozitif yönde; sağ tarafta bulunan kaderci, hazcı ve geçmiş olumsuz zaman perspektifleri ise negatif yönde yordamaktadır. Modeldeki tek istisna hazcı zaman perspektifi ile ilişki kurma ihtiyacı arasındaki ilişkinin pozitif yönde olmasıdır. Söz konusu modelin daha detaylı gösterimi “Yapısal Model” başlığı altında bulunmaktadır.



Şekil 5. Araştırmanın Modeli

3.2. Araştırmanın Hipotezleri

Literatür incelemesi sonucunda araştırma hipotezleri geliştirilirken bağımlı ve bağımsız değişkenler kendi içerisinde alt boyutlara ayrıldığı için H₁ hipotezi de alt hipotezlere ayrılmıştır. Bu çalışmada araştırılan esas ve alt hipotezler aşağıda sıralanmıştır.

H₁ : İşgörenlerin zaman perspektiflerinin, temel motivasyon kaynakları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Literatürde motivasyon ve gelecek zaman perspektifi arasındaki pozitif ilişkinin varlığını ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır (örneğin De Volder ve Lens, 1982; Calster, Lens ve Nuttin, 1987; Simons, Vansteenkiste, Lens ve Lacante, 2004; Kashio, 2012). De Volder ve Lens (1982) 11. sınıf öğrencilerinin motivasyonları ile gelecek zaman perspektifleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmada, akademik başarı ile gelecek zaman perspektifi arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Calster ve arkadaşlarının (1987) kişisel geleceğe yönelik tutumun motivasyonel önemini inceledikleri araştırmada, yalnızca geleceğe ilişkin olumlu tutuma sahip öğrencilerin motivasyonlarının ve akademik performanslarının pozitif yönde etkilendiğini ortaya koymuşlardır. Simons ve arkadaşları (2004) gelecek zaman perspektifinin kavramsal gelişimini inceledikleri araştırmalarında, gelecek zaman perspektifinin daha baskın olmasının, artan motivasyon, etkili kavramsal öğrenme, daha iyi performans ve daha yoğun bir sebatla ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Benzer şekilde, Kashio (2012) kişilerarası bağlamda motivasyon ve zaman perspektifi arasındaki ilişkileri araştırdığı çalışmada başarı motivasyonu ile gelecek zaman perspektifinin pozitif yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu bilgiler ışığında aşağıdaki hipotezler önerilmiştir:

- H_{1a} : “Gelecek zaman perspektifi”nin “başarma ihtiyacı” üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.
- H_{1b} : “Gelecek zaman perspektifi”nin “güç kazanma ihtiyacı” üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.
- H_{1c} : “Gelecek zaman perspektifi”nin “düşünme ihtiyacı” üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

Geçmiş olumlu zaman perspektifi, geçmişin keyifli ve duygusal anılarına odaklanma ve nostaljik bir tutuma sahip olma eğilimlerini içerir. Geçmişini olumlu değerlendiren bir bireyin, geçmişe yönelik pişmanlıkları yoktur. Aksine, geçmişini tebessümle hatırlar (Zimbardo & Boyd, 1999). Bu bağlamda geçmiş olumlu zaman perspektifinin, başlı başına düşünme uğraşının kendisinden keyif alma hali olan düşünme ihtiyacı (Cacioppo & Petty,

1982) ile ilişkili olduğu varsayılmıştır. Ayrıca Zimbardo and Boyd (2008), geçmiş olumlu zaman perspektifi baskın olan bireylerin, yüksek özgüven, güçlü kişiler arası iletişim, düşük anksiyete, düşük depresyon düzeyi ve yüksek düzeyde mutlulukla ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Bu durum bireylerin yakın ve sıcak kişisel ilişkiler, arkadaşlıklar kurma ihtiyacını açıklayan ilişki kurma ihtiyacı (McClelland, 1985) ile ilişkili görünmektedir. Bu nedenle, aşağıdaki hipotezler önerilmiştir:

- H_{1d} : “Geçmiş-Olumlu zaman perspektifi”nin “ilişki kurma ihtiyacı” üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.
- H_{1e} : “Geçmiş-Olumlu zaman perspektifi”nin “düşünme ihtiyacı” üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

Zimbardo ve Boyd (1999), araştırmalarında, Şimdi-Kaderci zaman perspektifi baskın olan bireylerin, genel olarak iyimser bir ortamda yaşamalarına rağmen yaptıkları veya yapacakları herhangi bir şeyin kendileri için bir fark yaratabileceğine inanmadıklarını gözlemlemiş ve bu durumu destekleyen en belirgin bulgulardan birinin düşük not ortalamaları olduğunu belirtmişlerdir. Bu durumda şimdi-kaderci zaman perspektifi baskın olan bireylerin, başarılı olabilmeleri için gereken motivasyondan yoksun oldukları söylenebilir. Ayrıca şimdi-kaderci zaman perspektifi ile benzer şekilde Cacioppo ve Petty’ye (1982: 124-125) göre; düşünme ihtiyacı düşük olan bireyler düşünsel kapalılığa, yeni bilgileri reddetmeye, sıradan ve tahmin edilebilir olmaya, sosyal karşılaştırma imalarına güvenmeye eğilimlidir. Düşünme ihtiyacı yüksek olanlar ise yeni fikir ve deneyimlere açıklığa, bilgi arayışına, yargılarında rasyonel argümanlara dayanmaya, meraklı olmaya eğilimlidir (Suedfeld ve Tetlock, 2001: 288). Bu bilgilerden hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

- H_{1f} : ”Şimdi-Kaderci zaman perspektifi”nin “düşünme ihtiyacı” üzerinde negatif yönde etkisi vardır.

- H_{1g} : "Şimdi-Kaderci zaman perspektifi"nin "başarma ihtiyacı" üzerinde negatif yönde etkisi vardır.
- H_{1h} : "Şimdi-Kaderci zaman perspektifi"nin "güç kazanma ihtiyacı" üzerinde negatif yönde etkisi vardır.

Zimbardo & Boyd (1999)'a göre, geçmiş olumsuz zaman perspektifi baskın olan kişiler, geçmişte başlarına gelen olumsuz olaylara takılı kalmış ve hayatlarını daha farklı bir şekilde yaşayamadıkları için pişmanlık duymaktadırlar. Genel olarak, kişilerarası ilişkileri minimal ve tatmin edici değildir ve gelecekteki ödüller için çalışmaya motive olmazlar. Motivasyonun gelecek zaman perspektifi ile yakından ilişkili olduğu göz önünde bulundurulursa (e.g., De Volder and Lens, 1982; Calster, Lens and Nuttin, 1987; Simons, Vansteenkiste, Lens and Lacante, 2004; Kashio, 2012), geçmiş olumsuz zaman perspektifinin güç kazanma ve başarma ihtiyaçları ile negatif yönde bir ilişkisinin olduğu varsayılabilir. Bu varsayımdan hareketle aşağıdaki hipotezler önerilmiştir:

- H_{11} : "Geçmiş-Olumsuz zaman perspektifi"nin "güç kazanma ihtiyacı" üzerinde negatif yönde etkisi vardır.
- H_{12} : "Geçmiş-Olumsuz zaman perspektifi"nin "başarma ihtiyacı" üzerinde negatif yönde etkisi vardır.

Şimdide Hazcı zaman perspektifi, genel olarak, acil ihtiyaçları karşılayan davranışlarda ve yakın hedeflerde kendisini göstermektedir. Şimdide Hazcı zaman perspektifi baskın olan kişiler, "şimdinin somut gerçeği" ile ilgilendikleri için, bir karar anında, gelecekte bu karardan nasıl etkilenebileceklerine dair akıl yürütmezler (Zimbardo, Keough ve Boyd, 1997). Diğer bir ifade ile bu kişilerin, gelecek için daha az endişe taşıdıkları, bugünün hazzını yarın için ertelemedikleri söylenebilir (Zimbardo & Boyd, 1999). Bu bağlamda, Şimdide Hazcı zaman perspektifi, başkalarıyla pozitif ilişkiler kurma ve bu ilişkileri sürdürme isteğini ifade eden ilişki kurma ihtiyacı (Ceylan ve Demircan, 2002: 4) ile pozitif

yönde, gelecek odaklı olmayı gerektiren güç kazanma ve başarıma ihtiyaçları ile de negatif yönde ilişkili olduğu ön görülmektedir.

- H_{1j} : “Şimdi-Hazcı zaman perspektifi”nin “ilişki kurma ihtiyacı” üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.
- H_{1k} : “Şimdi-Hazcı zaman perspektifi”nin “başarma ihtiyacı” üzerinde negatif yönde etkisi vardır.
- H_{1L} : “Şimdi-Hazcı zaman perspektifi”nin “güç kazanma ihtiyacı” üzerinde negatif yönde etkisi vardır.

3.3. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini Ankara'daki dört ve beş yıldızlı otellerin işgörenleri oluşturmaktadır. Çalışma için izin alınabilen otellerde çalışanlar içerisinde araştırmaya katılmayı kabul eden ve veri toplama araçlarını tam cevaplayan 381 işgören araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

Örneklem büyüklüğü için alan yazında farklı hesaplama yöntemleri ve uygulamalar bulunmaktadır. Bu çalışmada, “her bir ölçülen değişken veya gösterge değişken en az 15 birime sahip olmalıdır” (Stevens, 1996) önerisi dikkate alınmıştır. Yani, “Zaman Perspektifi Envanteri”nin 5 alt boyutu ve Antalyalı ve Bolat (2017) tarafından geliştirilen “Temel Motivasyon Kaynakları Ölçeği”nin 4 alt boyutu olduğu dikkate alınırsa önerilen örneklem büyüklüğüne ulaşılması için 135 (9*15) katılımcı yeterli olacaktır. Bir diğer yöntem ise “ölçek çalışmalarında örneklem hacminin her bir ölçek maddesinin minimum 5 katı” olmasıdır (Tavşancıl, 2006). Bu öneriye göre “Zaman Perspektifi Envanteri”nin madde sayısı 15, “Temel Motivasyon Kaynakları Ölçeği”nin madde sayısı 24'tür. Dolayısıyla toplam (15+24) 39 madde için (39*5) 195 katılımcı ile önerilen örneklem büyüklüğüne ulaşılmaktadır. Araştırmada, yukarıda belirtilen yöntemler dikkate alındığında

381 katılımcı sayısı önerilen örneklem büyüklüğü için yeterli olmaktadır.

3.4. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada, işgörenlerin zaman perspektiflerini belirlemek için “Zaman Perspektifi Envanteri” (Zimbardo ve Boyd, 1999); motivasyon kaynaklarını belirlemek için de “Temel Motivasyon Kaynakları Ölçeği” (Antalyalı ve Bolat, 2017) olmak üzere iki nicel anket uygulanmıştır. Ayrıca, araştırmacı tarafından katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için hazırlanmış olan kişisel bir bilgi formu da bulunmaktadır. Anket formu üç bölümden ve toplam 47 sorudan oluşmaktadır. İlk bölümde 8 sorudan oluşan kişisel bilgi formu bulunmaktadır. İkinci bölümde 24 adet 7’li Likert ifadeden oluşan “Temel Motivasyon Kaynakları Ölçeği” (4 alt boyut) bulunmaktadır. Son bölümde ise 15 adet 5’li Likert ifadeden oluşan “Zaman Perspektifi Envanteri” (5 alt boyut) yer almaktadır. Söz konusu anket formu Ek 1’de verilmiştir.

3.4.1. Temel Motivasyon Kaynakları Ölçeği

Bu çalışmadaki veri toplama araçlarından biri Antalyalı ve Bolat, (2017) tarafından McClelland’ın “Başarma İhtiyacı Teorisi” temel alınarak geliştirilmiş olan “Temel Motivasyon Kaynakları Ölçeği”dir. Antalyalı ve Bolat, (2017) McClelland’ın ilişki kurma ihtiyacı, güç kazanma ihtiyacı ve başarıma ihtiyacından oluşan üçlü yapısına Cacioppo ve Petty’nin (1982) araştırdığı düşünme ihtiyacını da ekleyerek “Temel Motivasyon Kaynakları”nı dört boyutta incelemişlerdir. Ölçeğin geliştirilmesi aşamasında Türkiye genelinden seçilen lisans öğrencilerinden ve bir holdingde çalışan beyaz yakalı işgörenlerden veri toplanmıştır. Boyutların her biri için elde edilen Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları öğrenciler ve işgörenlerde sırasıyla; “başarı ihtiyacı için 0,78, 0,74, bağlanma ihtiyacı için 0,73, 0,74, düşünme ihtiyacı için 0,79, 0,80, güç ihtiyacı için 0,82, 0,82” olarak bulunmuştur. Ortaya konulan bulgular neticesinde “Temel Motivasyon

Kaynakları Ölçeği”nin güvenilir ve geçerli bir ölçüm aracı olduğu sonucuna varılmıştır. Toplamda 24 adet 7’li Likert tipi (1 = Beni hiç tanımlamıyor, 4 = Beni orta düzeyde tanımlıyor, 7 = Beni tam olarak tanımlıyor) ifadeden oluşan ölçek işgörenlerin motivasyon kaynaklarını güç kazanma, başarıma, ilişki kurma ve düşünme ihtiyacı olmak üzere 4 alt boyutta belirlemektedir.

3.4.2. Zaman Perspektifi Envanteri

Bu çalışmada kullanılan bir diğer veri toplama aracı Zimbardo ve Boyd (1999) tarafından 5’li Likert tipi (1 = Hiç uygun değil, 2 = Uygun değil, 3 = Kararsızım, 4 = Uygun, 5 = Tamamen uygun) 56 madde olarak geliştirilen ve 2015 yılında Akın ve arkadaşları tarafından 5’li Likert tipi 15 madde olarak Türkçe’ye uyarlanan “Zaman Perspektifi Envanteri”dir. Yapı geçerliği için uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda beş alt boyutlu (geçmiş olumsuz, geçmiş olumlu, şimdide kadercı, şimdide hazcı, gelecek) modelin iyi uyum verdiği bulunmuştur ($\chi^2 = 140.21$, $sd = 80$, $RMSEA = .067$, $CFI = .90$, $IFI = .90$, $GFI = .90$, $SRMR = .072$). Ölçeğin iç tutarlılık güvenirlik katsayıları alt boyutlar için sırasıyla .82, .69, .57, .76, .42 olarak bulunmuştur. Ölçeğin düzeltilmiş madde toplam korelasyonları .21 ile .82 arasında sıralanmaktadır (Akın ve diğerleri, 2015).

3.5. Verilerin Toplanması

Veri toplama işlemi, çalışma için izin alınabilen otellerde araştırmacının kendisi ve otel yönetimi tarafından belirlenen ve anket içeriği hakkında bilgilendirilen/egitilen insan kaynakları personeli tarafından gerçekleştirilmiştir. Veri toplama işlemi, 2019 Şubat ve Mart aylarında gerçekleştirilmiştir. Araştırma verilerinin, işgörenlerin molaları esnasında toplanmasıyla mesai saatleri içerisinde oluşabilecek telaş ve stresin önlenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmada toplamda 448 anket formu toplanmıştır. Bu anket formlarının 15 tanesinde uç

değerler tespit edilmiş, 52 tane anket formunda ise yüksek miktarda kayıp veri bulunduğu görülmüştür. Bu nedenle söz konusu anket formları analize dahil edilmemiş ve sonuç olarak toplam 381 örneklem sayısına ulaşılmıştır.

3.6. Verilerin Analizi

Bu çalışmada, işgörenlerin zaman perspektifleri ile temel motivasyon kaynakları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla nedensellik ilişkilerini analiz eden ve teorik olarak öngörülen modellerin doğrulanmasında kullanılan bir istatistiksel yöntem olan Yapısal Eşitlik Modeli kullanılmıştır. Bu doğrultuda toplanan nicel veriler, SPSS (“Statistical Package for the Social Sciences”) ve AMOS (“Analysis of Moment Structures”) istatistik paket programları kullanılarak analiz edilmiştir.

Birkaç aşamadan oluşan veri analizinde, ilk olarak veriler tasnif edilerek kayıp veya hatalı veri içerdiği için kullanılamayacak durumda olan anket formları çıkarılmıştır. Ardından kullanılabilir veriler SPSS paket programına girilmiş ve katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin betimsel analiz (frekans ve yüzde analizi) yapılmıştır. Ardından katılımcıların eğitim düzeyleri ve çalıştıkları pozisyona göre zaman perspektifleri ile temel motivasyon kaynaklarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit edebilmek için ANOVA (tek faktörlü varyans analizi) gerçekleştirilmiştir. Söz konusu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için de post-hoc testlerinden Hochberg's GT2 testi uygulanmıştır. Daha sonra ölçme araçlarının iç tutarlılığa yönelik güvenilirliğini test etmek için Cronbach alfa içsel tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Sonraki aşamada AMOS programı kullanılarak, “Temel Motivasyon Kaynakları Ölçeği”ndeki 24 ifade ile “Zaman Perspektifi Envanteri”nde yer alan 15 ifadenin ilgili faktör yapılarını destekleyip desteklemediğini (geçerliğini) test etmek amacıyla birincil düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın ana kütlelerini oluşturan yapısal modeli gerçekleştirebilmek için ön şart olan Ölçme modeli aşamasında, modelde bulunan değişkenlerin tamamını içeren Doğrulayıcı Faktör Analizi ile yapı güvenilirliği, birleşme ve

ayırt edici geçerlikleri test edilmiştir. Son olarak En Çok Olabilirlik (Maximum Likelihood) yöntemi kullanılarak gerçekleştirilen yapısal model (yol analizleri) ile hipotezler test edilmiştir.



BÖLÜM IV

BULGULAR ve YORUMLAR

Çalışmanın bu bölümünde alan araştırması sonucunda elde edilen verilerin istatistiksel analizlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. İlk olarak katılımcıların demografik özelliklerine yönelik tanımlayıcı istatistikler yorumlanmış, ardından katılımcıların eğitim düzeyleri ve çalıştıkları pozisyona göre zaman perspektifleri ile temel motivasyon kaynaklarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit edebilmek için ANOVA (tek faktörlü varyans analizi) gerçekleştirilmiştir. Daha sonra araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin ayrı ayrı güvenilirlik ve Doğrulayıcı Faktör Analizi sonuçları sunulmuştur. Ölçme modeli aşamasında, yapısal modelde bulunan değişkenlerin tamamını içeren Doğrulayıcı Faktör Analizi ile araştırma bulgularının geçerlikleri incelenmiştir. Son olarak yapısal model ile araştırmanın hipotezleri test edilmiştir.

4.1. Araştırmaya Katılanlar İle İlgili Bazı Tanıtıcı Bilgiler

Araştırmaya toplamda 381 otel çalışanı katılmıştır. Katılımcılara ait tanıtıcı bilgilere ilişkin betimsel (frekans ve yüzde) analizler Tablo 1’de sıralanmıştır. Betimsel analizler incelendiğinde katılımcıların %57,2’sinin erkek, % 42,8’inin kadın olduğu görülmektedir. Medeni hal grubuna bakıldığında %48,8’i evli, %51,2’sinin ise bekâr olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda, örneklemin cinsiyet ve medeni hal özelinde normal dağılıma yakın olduğu söylenebilir. Yaş gruplarına bakıldığında katılımcıların neredeyse tamamının

(%82,1) 25-44 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, örnekleme yer alan otel çalışanlarının büyük bir çoğunluğunun genç ve orta yaş aralığında olduğu söylenebilir. Örneklem içerisindeki en küçük yaş grubu 8 katılımcıdan oluşan 45 yaş ve üzeridir. Örnekleme oluşturan eğitim grupları incelendiğinde en büyük grubu %33,3 ile lise, en küçük grubu ise %5,8 ile lisansüstü mezunlarının oluşturduğu görülmektedir. Bu durum katılımcıların çalıştıkları pozisyonlar ile karşılaştırıldığında örneklemin yalnızca % 5,8'inin lisansüstü eğitim almış olması normal gözükmemektedir. Zira orta ve üst kademe yöneticilerin örneklem içerisindeki payı da yalnızca %9,9'dur. Tabloda dikkat çeken bir diğer kısım katılımcıların turizm sektöründe çalışma süreleri ile buldukları işletmede çalışma süreleri arasındaki farktır: Sektörde çalışma süresini oluşturan en büyük grup %38,1 ile 7 yıl ve üzeri iken, bulunulan işletmedeki çalışma süresini %62,5 ile 0-3 yıl aralığında olan iki grubun oluşturduğu görülmektedir. Turizm sektöründe işgören devir hızının yüksek olduğu yapılan birçok araştırmayla ortaya konulmuştur(Brown ve Cheng, 1998; Sims, 2007; Kim, 2014; Robinson, Kralj, Solnet, Goh, ve Callan, 2014). Bu çalışmada da örnekleme dahil edilen otellerin işgören devir hızının yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılanlar İle İlgili Bazı Tanıtıcı Bilgiler

	Gruplar	f	%
Cinsiyet	Kadın	163	42,8
	Erkek	218	57,2
Yaş	24 ve daha az	60	15,7
	25-34	157	41,2
	35-44	156	40,9
	45+	8	2,1
Medeni Durum	Evli	186	48,8
	Bekâr	195	51,2
Eğitim	İlköğretim	52	13,6
	Lise	127	33,3
	Önlisans	65	17,1
	Lisans	115	30,2
	Lisansüstü	22	5,8
Turizm Sektöründe Çalışma Süresi	0-1	51	13,4
	2-3	81	21,3
	4-5	54	14,2
	6-7	50	13,1
	7+	145	38,1
Bu İşletmedeki Çalışma Süresi	0-1	118	31,0
	2-3	120	31,5
	4-5	47	12,3
	6-7	31	8,1
	7+	65	17,1
Departman	Önbüro	89	23,4
	Kat Hizmetleri	90	23,6
	Yiyecek-İçecek	115	30,2
	İnsan Kaynakları	15	3,9
	Muhasebe	11	2,9
	Satış-Pazarlama	13	3,4
	Halkla İlişkiler	2	0,5
	Teknik Servis	22	5,8
Güvenlik	24	6,3	
Pozisyon	Üst Kademe Yönetici	4	1,0
	Orta Kademe Yönetici	34	8,9
	Alt Kademe Yönetici	79	20,7
	Yönetici Olmayan Personel	264	69,3

4.2. Katılımcıların Zaman Perspektiflerine İlişkin Anova ve Hochberg's GT2 Testi

Tanımlayıcı istatistiklerin ardından katılımcıların eğitim düzeyleri ve çalıştıkları pozisyona göre zaman perspektifleri ve motivasyon kaynaklarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını görebilmek için tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Söz konusu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için de post-hoc testlerinden Hochberg's GT2 testi uygulanmıştır. Hochberg's GT2 testi, grupların örneklem sayıları arasındaki fark büyük olduğunda daha güvenilir sonuç veren bir post-hoc testidir (Field, 2009). Gruplar arasındaki farkı azaltabilmek için eğitim düzeyinde lisans ve lisansüstü; çalışılan pozisyonda da orta ve üst kademe yönetici grupları birleştirilmiştir. Katılımcıların eğitim düzeyleri ile zaman perspektifleri arasındaki farklılığa ilişkin ANOVA ve Hochberg's GT2 testi sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Eğitim Düzeyleri İle Zaman Perspektifleri Arasındaki Farklılığa İlişkin ANOVA ve Hochberg's GT2 testi Sonuçları

Zaman Perspektifleri	Eğitim Düzeyleri	Ortalama	s.s.	F	p	Hochberg GT2
Gelecek Zaman	İlköğretim ^a	3,42	1,31	7,934	p ≤ 0,01	a-c
	Lise ^b	3,65	1,28			a-d
	Önlisans ^c	3,87	1,17			b-c
	Lisans ve lisansüstü ^d	4,27	0,99			b-d
Geçmiş Olumlu	İlköğretim ^a	3,15	1,36	19,279	p ≤ 0,01	a-c
	Lise ^b	3,59	1,32			a-d
	Önlisans ^c	4,20	0,85			b-c
	Lisans ve lisansüstü ^d	4,52	0,75			b-d

Geçmiş Olumsuz	İlköğretim ^a	3,63	1,34			a-c
	Lise ^b	3,05	1,38			a-d
	Önlisans ^c	2,87	1,37	8,057	$p \leq 0,05$	b-d
	Lisans ve lisansüstü ^d	2,68	1,25			
Şimdide Kaderci	İlköğretim ^a	2,96	1,67			
	Lise ^b	2,55	1,41			a-d
	Önlisans ^c	2,38	1,28	5,988	$p \leq 0,01$	b-d
	Lisans ve lisansüstü ^d	2,05	1,04			
Şimdide Hazcı	İlköğretim ^a	3,26	1,23			
	Lise ^b	3,14	1,08			
	Önlisans ^c	3,18	1,25	2,786	$p \leq 0,01$	a-d
	Lisans ve lisansüstü ^d	2,97	0,74			

Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların eğitim düzeylerine göre gelecek zaman, geçmiş olumlu, şimdide kaderci ve şimdide hazcı zaman perspektiflerinde $p \leq 0,01$ düzeyinde geçmiş olumsuz zaman perspektifinde ise $p \leq 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Farklılığın kaynağını belirlemek için yapılan Hochberg's GT2 testi sonuçlarına göre ise; gelecek zaman ve geçmiş olumlu zaman perspektiflerinin, önlisans, lisans ve lisansüstü mezunlarında, ilköğretim ve lise mezunlarına göre daha baskın hale geldikleri söylenebilir. Geçmiş olumsuz zaman perspektifinin, ilköğretim mezunlarında, önlisans, lisans ve lisansüstü mezunlarına göre; lise mezunlarında ise lisans ve lisansüstü mezunlarına göre daha baskın hale geldiği görülmektedir. Şimdide kaderci zaman perspektifinin, ilköğretim ve lise mezunlarında, lisans ve lisansüstü mezunlarına göre daha baskın hale geldiği görülmektedir. Şimdide hazcı zaman perspektifinde ise, yalnızca ilköğretim mezunlarıyla lisans ve lisansüstü mezunları arasında $p \leq 0,01$ düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Buna göre, ilköğretim mezunları, lisans ve lisansüstü mezunlarına göre daha fazla şimdide hazcı zaman perspektifine sahip oldukları

söylenbilir. Başka bir ifadeyle, işgörenlerin eğitim düzeyi arttıkça, gelecek ve geçmiş olumlu zaman yönelimleri baskın hale gelmekte, geçmiş olumsuz, şimdide kaderci ve şimdide hazcı zaman yönelimleri ise azalmaktadır. Araştırmaya katılan işgörenlerin çalıştıkları pozisyon ile zaman perspektifleri arasındaki farklılığa ilişkin gerçekleştirilen ANOVA ve Hochberg's GT2 testi sonuçları Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların Çalıştıkları Pozisyon İle Zaman Perspektifleri Arasındaki Farklılığa İlişkin Gerçekleştirilen ANOVA ve Hochberg's GT2 testi Sonuçları

Zaman		Çalışılan Pozisyon	Ortalama	s.s.	F	p	Hochberg
Perspektifleri	GT2						
Gelecek Zaman	Zaman	Orta ve üst kademe yönetici ^a	4,63	0,63	9,196	p ≤ 0,01	a-c
		Alt kademe yönetici ^b	4,20	0,93			b-c
		Yönetici olmayan personel ^c	3,63	1,35			
Geçmiş Olumlu	Olumlu	Orta ve üst kademe yönetici ^a	4,53	0,65	7,160	p ≤ 0,05	a-c
		Alt kademe yönetici ^b	4,20	0,91			b-c
		Yönetici olmayan personel ^c	3,78	1,30			
Geçmiş Olumsuz	Olumsuz	Orta ve üst kademe yönetici ^a	2,75	1,37	5,038	p ≤ 0,01	a-c
		Alt kademe yönetici ^b	2,73	1,27			b-c
		Yönetici olmayan personel ^c	3,21	1,34			
Şimdide Kaderci	Kaderci	Orta ve üst kademe yönetici ^a	2,04	1,19	5,227	p ≤ 0,01	b-c
		Alt kademe yönetici ^b	2,12	1,09			
		Yönetici olmayan personel ^c	2,55	1,42			
Şimdide Hazcı	Hazcı	Orta ve üst kademe yönetici ^a	2,60	1,04	2,468	p ≤ 0,10	b-c
		Alt kademe yönetici ^b	2,83	1,15			
		Yönetici olmayan personel ^c	3,17	1,24			

Tablo 3 incelendiğinde, çalışılan pozisyona göre gelecek zaman, geçmiş olumsuz ve şimdide kaderci zaman perspektiflerinde $p \leq 0,01$ düzeyinde, geçmiş olumlu zaman perspektifinde ise $p \leq 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Şimdide hazcı zaman perspektifinde ise bu farklılık $p \leq 0,10$ düzeyinde kalmıştır. Çalışılan pozisyon

yükseldikçe, gelecek ve geçmiş olumlu zaman perspektifleri, alt, orta ve üst kademe yöneticilerde yönetici olmayan personellere göre daha baskın hale gelmiştir. Geçmiş olumsuz zaman perspektifinde ise aksi durum söz konusudur. Şimdide kaderci zaman perspektifinde ise yalnızca alt kademe yöneticiler ve yönetici olmayan personeller arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Buna göre, yönetici olmayan personellerin şimdide kaderci zaman yönelimleri, alt kademe yöneticilere göre daha yüksektir.

4.3. Katılımcıların Temel Motivasyon Kaynaklarına İlişkin Anova ve Hochberg's GT2 Testi

Katılımcıların eğitim düzeyleri ile temel motivasyon kaynakları arasındaki farklılığa ilişkin ANOVA ve Hochberg's GT2 testi sonuçları Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların eğitim düzeyleri ile temel motivasyon kaynakları arasındaki farklılığa ilişkin ANOVA ve Hochberg's GT2 testi sonuçları

Motivasyon Kaynakları	Eğitim Düzeyleri	Ortalama	s.s.	F	p	Hochberg GT2
Güç Kazanma İhtiyacı	İlköğretim ^a	4,32	2,07	8,224	p ≤ 0,01	a-c
	Lise ^b	4,38	1,71			a-d
	Önlisans ^c	5,35	1,46			b-c
	Lisans ve lisansüstü ^d	5,26	1,74			b-d
Başarım İhtiyacı	İlköğretim ^a	4,71	1,98	5,929	p ≤ 0,01	a-d
	Lise ^b	4,96	1,75			
	Önlisans ^c	5,23	1,59			
	Lisans ve lisansüstü ^d	5,79	1,30			

İlişki Kurma İhtiyacı	İlköğretim ^a	4,17	1,85			
	Lise ^b	5,03	1,52			a-b
	Önlisans ^c	5,64	1,37	5,218	$p \leq 0,05$	a-c
	Lisans ve lisansüstü ^d	5,58	1,45			a-d
Düşünme İhtiyacı	İlköğretim ^a	4,36	1,79			
	Lise ^b	4,75	1,67			a-c
	Önlisans ^c	5,75	1,33	14,173	$p \leq 0,01$	a-d
	Lisans ve lisansüstü ^d	6,11	1,30			

Tablo 4’deki analiz sonuçları incelendiğinde, işgörenlerin eğitim düzeylerine göre güç kazanma, başarıma ve düşünme ihtiyacında $p \leq 0,01$ düzeyinde, ilişki kurma ihtiyacında ise $p \leq 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Farklılığın kaynağını belirlemek için yapılan Hochberg's GT2 testi sonuçlarına göre ise; önlisans, lisans ve lisansüstü mezunlarının güç kazanma ihtiyacı ilköğretim ve lise mezunlarına göre daha yüksektir. İlköğretim mezunlarının başarıma ihtiyacı önlisans, lisans ve lisansüstü mezunlarına göre, lise mezunlarının başarıma ihtiyacı ise lisans ve lisansüstü mezunlarına göre daha düşüktür. İlköğretim mezunlarının ilişki kurma ihtiyacının diğer tüm eğitim düzeylerine göre, düşünme ihtiyacının ise önlisans, lisans ve lisansüstü mezunlarına göre anlamlı bir şekilde daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Genel itibari ile eğitim düzeyi arttıkça, motivasyon kaynaklarının oranlarında da belirgin derecede yükseliş olduğu söylenebilir.

Katılımcıların çalıştıkları pozisyon ile temel motivasyon kaynakları arasındaki farklılığa ilişkin gerçekleştirilen ANOVA ve Hochberg's GT2 testi sonuçları Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5. Katılımcıların çalıştıkları pozisyon ile temel motivasyon kaynakları arasındaki farklılığa ilişkin ANOVA ve Hochberg's GT2 testi sonuçları

Motivasyon Kaynakları		Çalışılan Pozisyon	Ortalama	s.s.	F	p	Hochberg GT2
Güç Kazanma İhtiyacı		Orta ve üst kademe yönetici ^a	5,59	1,28	7,653	p ≤ 0,01	a-c
		Alt kademe yönetici ^b	5,20	1,57			
		Yönetici olmayan personel ^c	4,37	1,84			
Başarma İhtiyacı		Orta ve üst kademe yönetici ^a	6,43	1,34	8,986	p ≤ 0,01	a-c
		Alt kademe yönetici ^b	6,07	1,26			
		Yönetici olmayan personel ^c	5,08	1,77			
İlişki Kurma İhtiyacı		Orta ve üst kademe yönetici ^a	5,78	1,56	4,638	p ≤ 0,05	a-c
		Alt kademe yönetici ^b	5,29	1,52			
		Yönetici olmayan personel ^c	5,18	1,65			
Düşünme İhtiyacı		Orta ve üst kademe yönetici ^a	6,66	0,84	9,747	p ≤ 0,01	a-c
		Alt kademe yönetici ^b	5,63	1,38			
		Yönetici olmayan personel ^c	5,13	1,71			

Tablo 5’de, önceki analiz sonuçlarıyla benzer şekilde, çalışılan pozisyona göre güç kazanma, başarma ve düşünme ihtiyaçlarında $p \leq 0,01$ düzeyinde, ilişki kurma ihtiyacında ise $p \leq 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Söz konusu farklılıkların; güç kazanma, başarma ve düşünme ihtiyacında, yönetici olmayan personeller ile alt, orta ve üst kademe yöneticiler arasında, ilişki kurma ihtiyacında ise yalnızca yönetici olmayan personeller ile orta ve üst kademe yöneticiler arasında olduğu görülmektedir. Çalışılan pozisyon yükseldikçe motivasyon kaynaklarına ait oranların da yükseldiği söylenebilir.

Yapılan ANOVA ve Hochberg's GT2 testi sonuçları incelendiğinde, katılımcıların eğitim düzeyleri ve çalıştıkları pozisyona göre, zaman perspektifleri ile temel motivasyon kaynaklarında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar araştırmanın ilgili alt hipotezlerini de destekler niteliktedir. Diğer bir ifadeyle H_{1a} , H_{1b} , H_{1c} , H_{1d} ve H_{1e} hipotezlerinde varsayıldığı gibi güç kazanma, başarma, ilişki kurma ve düşünme ihtiyaçları

ile gelecek zaman ve geçmiş olumlu zaman perspektifleri arasında pozitif yönde; geçmiş olumsuz, şimdide hazcı ve şimdide kaderci zaman perspektifleriyle ise negatif yönde bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Söz konusu ilişkinin varlığı ve yönü “yapısal model” başlığında incelenmiştir.

4.4. Güvenirlik Analizi

Veri toplama aracı olarak ölçek kullanılan araştırmaların geçerliği ve güvenirligi ölçeğin geçerliğine ve güvenirligine bağlıdır. Yani ölçekle elde edilen verilerin standart özellik taşıması ve hatadan arınmış olması gerekir (Zeller ve Carmines, 1982; Sencer ve Sencer, 1978; Kan ve Ercan, 2004). Ancak güvenirligin yalnızca ölçme aracına ait bir özellik olmadığı, aynı zamanda ölçeğin sonuçlarına ilişkin bir özellik olduğu da unutulmamalıdır (Öncü, 1994; Kan ve Ercan, 2004). Bir diğer ifade ile aynı amaçla kullanılacağı başka bir araştırmada da ölçüm sonuçlarının aynı olacağına güven duyulması gerekmektedir (Zeller ve Carmines, 1982; Sencer ve Sencer, 1978; Kan ve Ercan, 2004).

Bir ölçeğin iç tutarlılığa yönelik güvenirligini test etmek için Kuder-Richardson 20 katsayısı, Omega güvenirlilik katsayısı, Theta güvenirlilik katsayısı, yarıya bölme yöntemi (split-half method), Cronbach alfa katsayısı gibi çeşitli yöntemler kullanılmaktadır (Şencan, 2005). Bu çalışma kapsamında kullanılan güvenirlilik analizi de Cronbach alfa katsayısıdır. Cronbach (1951) tarafından geliştirilen yöntem, “ölçekte bulunan k maddenin varyansları toplamının genel varyansa oranlanması ile bulunan bir ağırlıklı standart değişim ortalamasıdır” (Özdamar, 2002). Ölçeğin güvenilir olması için 0 ile 1 arasında değer alan alfa katsayısının 0.7’den büyük olması önerilmekte ve katsayı arttıkça, güvenirlilik düzeyi de artmaktadır. (Altunışık, Coşkun, Yıldırım ve Bayraktaroğlu, 2007).

4.4.1. Zaman Perspektifi Ölçeği Güvenirlilik Analizi

Zaman perspektifi ölçeğine ilişkin güvenirlilik analizi sonuçları, Tablo 6’da verilmiştir.

Tabloda görüldüğü üzere, üçer ifadenin ölçtüğü zaman perspektifi alt boyutlarının Cronbach's Alpha Katsayısı sırasıyla; 0,908, 0,909, 0,945, 0,868 ve 0,901 olarak bulunmuştur. Buna göre, on beş ifadeden oluşan zaman perspektifi ölçeğinin yüksek düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 6. *Zaman Perspektifi Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları*

İfade No	İfadeler	Cronbach's Alpha Katsayısı
Geçmiş Olumsuz Zaman Perspektifini Ölçen İfadeler		0,908
ZP1	“Geçmişte başıma gelen kötü şeyler hakkında düşünürüm.”	0,859
ZP2	“Acı verici geçmiş deneyimler zihnimde yeniden canlanır.”	0,840
ZP3	“Gençliğime ait hoş olmayan imajları unutmak benim için zordur.”	0,907
Geçmiş Olumlu Zaman Perspektifini Ölçen İfadeler		0,909
ZP4	“Çocukluğumla ilgili tanıdık görüntüler, sesler, kokular genellikle harika anıları aniden aklıma getirir.”	0,888
ZP5	“Güzel günlerle ilgili mutlu anıları kolaylıkla hatırlarım.”	0,860
ZP6	“Eskiden bazı şeylerin nasıl gerçekleştiğini anlatan güzel zamanlardaki hikâyelerden hoşlanırım.”	0,861
Şimdide Kaderci Zaman Perspektifini Ölçen İfadeler		0,945
ZP7	“Hayat günümüzde çok karmaşık, geçmişteki daha basit bir hayatı yaşamayı tercih ederdim.”	0,928
ZP8	“Ne yaparsam yapayım, her şey olacağına varır.”	0,905
ZP9	“Genellikle iyi şans, çok çalışmaktan daha çok kazandırır.”	0,925
Şimdide Hazcı Zaman Perspektifini Ölçen İfadeler		0,868
ZP10	“Ani kararlar verebilirim.”	0,830
ZP11	“Risk almam sayesinde hayatım sıkıcı hale gelmez.”	0,800

ZP12	“Hayatıma heyecan katmak benim için önemlidir.”	0,815
Gelecek Zaman Perspektifini Ölçen İfadeler		0,901
ZP13	“Bir şeye ulaşmak istersem, kendime hedefler belirlerim ve hedeflerime ulaşmak için belirli yöntemler düşünürüm.”	0,864
ZP14	“Benim için yarınki toplantılar ve diğer gerekli işler bu geceki eğlenceden önce gelir.”	0,878
ZP15	“İstikrarlı bir şekilde ilerleyerek çalışmalarımı zamanında bitiririm.”	0,836

4.4.2. Temel Motivasyon Kaynakları Ölçeği Güvenirlik Analizi

Temel motivasyon kaynakları ölçeğine ilişkin güvenirlik analizi sonuçları, Tablo 7’de verilmiştir. Tabloda görüldüğü üzere, altışar ifadenin ölçtüğü alt boyutların Cronbach's Alpha Katsayısı sırasıyla; 0,935, 0,945, 0,924 ve 0,939 olarak bulunmuştur. Buna göre, yirmi dört ifadeden oluşan temel motivasyon kaynakları ölçeğinin de yüksek düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 7. Temel Motivasyon Kaynakları Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları

İfade No	İfadeler	Cronbach's Alpha Katsayısı
Güç Kazanma İhtiyacını Ölçen İfadeler		0,935
TMK1	“Benimkinden farklı fikirlere sahip olsalar da, insanların kararlarını etkilemeyi severim.”	0,921
TMK5	“İnsanların yanlış bulduğum düşüncelerini değiştirmeyi severim.	0,924
TMK9	“İnsanları benim doğrularım yönünde etkilemeyi severim.	0,920
TMK13	“Bir ekip çalışmasında, ekip üyelerini yapacakları işlerle ilgili etkileyen kişi olmak isterim.”	0,921

TMK17	“Dikkatlerin benim üzerimde olmasını severim.”	0,924
TMK21	“Bir ortamda konuşmaların merkezinde olmayı severim.”	0,927
Başarma İhtiyacını Ölçen İfadeler		0,945
TMK2	“Bir işi yaparken mükemmel olacak diye aşırı titizlenmem.”	0,932
TMK6	“İşimde en iyisi olacağım diye çok çalışmak bana göre değildir.”	0,933
TMK10	“Mükemmelliyetçi bir yapım vardır.”	0,939
TMK14	“Yaptığım her işi kusursuz yapmazsam, bir türlü rahat edemem.”	0,932
TMK18	“Bir iş yaparken çok daha iyisini yapacağım diye aşırı çaba göstermek istemem.”	0,935
TMK22	“Bir işi ilk defa yapıyorsam, mükemmel iş çıkarana kadar gece gündüz çalışırım.”	0,937
İlişki Kurma İhtiyacını Ölçen İfadeler		0,924
TMK3	“İnsanların bir araya geldiği organizasyonlara katılmaktan çok keyif alırım.”	0,916
TMK7	“Boş zamanlarımı tek başıma bir etkinlik yaparak geçirmektense, ailem veya arkadaşlarımla beraber geçirmeyi severim”	0,916
TMK11	“Sevdiğim bir arkadaşım ile ilişkim bozulursa ve bunu çözemezsem, çok üzülürüm.”	0,914
TMK15	“İnsanları dertli görürsem, onlarla ilgilenirim.”	0,905
TMK19	“İnsanların zor günlerinde onların yanında olmayı önemserim.”	0,903
TMK23	“İnsanların zor günlerinde ne yapar eder onların yanında olurum.”	0,906
Düşünme İhtiyacını Ölçen İfadeler		0,939
TMK4	“Düşünmemi derinleştiren ortamları çok severim.”	0,928
TMK8	“Bir konuda ilk defa duyduğum farklı bir bakış açısının tüm detaylarını en ince ayrıntısına kadar anlamak için kafa yormaktan kendimi alamam.”	0,928

TMK12	“Yoğun bir şekilde sürekli düşünmek benim için başlı başına zevkli bir iştir.”	0,926
TMK16	“Çok farklı sonuçların olduğu sorunlar ilgimi çeker.”	0,931
TMK20	“Yeni öğrenme anlarının sunduğu zevk hiçbir şeyde yoktur diye düşünüyorum.”	0,925
TMK24	“Yeni şeyler öğrenmeyi herkes gibi severim, dahası her zaman yeni şeyler öğrenmenin yolunu ararım.”	0,928

4.5. Geçerlik Analizi

Geçerlik, bir ölçeğin, ölçülmek istenilen değişkeni veya özelliği, eksiksiz ve doğru bir şekilde ölçebilme yeterliliğidir (Miller ve Kirk, 1986; Sekaran, 2003; Zikmund, 2003; Şencan, 2005; Karasar, 2005; Viswanathan, 2005; Uysal ve Sirakaya-Turk ve 2011; Uşaklı, 2016). Başka bir ifade ile ölçülmek istenilen değişkenin herhangi başka bir değişkenle karıştırılmadan ölçülebilmesidir (Taylor ve Kinnear ve 1991; Uşaklı, 2016). Yani, geçerlik, bir ölçeğin ölçmek için hazırlandığı faktörü ölçebilme derecesidir (Peter, 1979; Nunnally ve Bernstein, 1994; Uşaklı, 2016). Bu çalışmada ölçüm sonuçlarının geçerliğini test etmek için Doğrulayıcı Faktör Analizi kullanılmıştır.

Faktör analizi aralarında ilişki bulunan çok sayıdaki değişkeni analiz ederek kuramsal olarak anlamlı daha az sayıda yeni değişkenin (boyutun, faktörün) bulunmasını sağlayan çok değişkenli bir istatistik yöntemidir (Büyüköztürk, 2002). Diğer bir ifade ile faktör analizi aralarında korelasyon bulunan çok sayıdaki gözlenen değişkenin bir araya gelmesiyle oluşan sınıflamayı yansıtan gizil (gözlenemeyen) değişkenlerin ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Ortaya çıkan bu yeni değişkenlere de faktör (boyut) adı verilmektedir (Özdamar, 2010, s.224).

Açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi olmak üzere iki ayrı faktör analizi bulunmaktadır. Açıklayıcı faktör analizi ölçekte yer alan ifadelerin (gözlenen

değişkenlerin) kaç grup altında toplanabileceklerini ve söz konusu değişkenler arasında nasıl bir ilişkinin olduğunu belirlemek için kullanılmaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi ise ölçme aracının geliştirilmesi aşamasında açıklayıcı faktör analizi kullanılarak ortaya konulan yapının geçerliğinin ya da yeterliliğinin doğrulanmasına dayanmaktadır (Seçer, 2013).

4.5.1. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Araştırmanın bu bölümünde alan araştırmasından elde edilen verilerin, ilgili boyutları ölçüp ölçmediği incelenmiştir. Zaman perspektifi ve temel motivasyon kaynakları ölçeğinde teorik olarak öne sürülen toplam dokuz faktörlü yapı, elde edilen verilerle desteklenmekte midir? Sorusuna cevap aramak ve ölçeklerin geçerliğini analiz etmek için AMOS programı yardımıyla, ölçekler üzerinde ayrı ayrı birinci düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi gerçekleştirilmiştir.

Analizde, Maximum Likelihood (En Çok Olabilirlik) yöntemi kullanılmıştır. Analiz sonuçları faktör yüklerine göre değerlendirilir. Faktör yüklerinin alması gereken minimum değer 0.50 olmakla birlikte kabul gören değer 0.70 ve üzeridir (Hair, Black, Babin, Anderson & Tatham, 2005). Bu doğrultuda, daha iyi bir yapı geçerliği ve model uyumu için 0.70'in altında faktör yükü alan ifadelerin analiz dışında bırakılması gerekmektedir (Hair ve diğerleri 2005). Bu nedenle bu çalışmada ölçeklerde yer alan her bir ifadenin ait olduğu boyutu ölçtüğünü söyleyebilmek için “en az 0.70’lik faktör yüküne sahip olması” şartı esas alınmıştır.

Diğer birçok yapısal eşitlik modeli uygulamalarında olduğu gibi doğrulayıcı faktör analizinde de analiz verisi ile modelin uyumu için başvurulan yegâne ölçüt X^2 (ki-kare) istatistiğidir. Bu değer ne kadar düşükse model de o düzeyde iyi uyum sağlamış demektir (Hair ve diğerleri 2005; Kline, 2011). Ancak X^2 değerinin örneklem büyüklüğüne duyarlılığı yüksek olduğundan daha çok elemanı olan örneklemde daha yüksek ki-kare

değerlerine ulaşılmaktadır. Dolayısıyla, doğrulayıcı faktör analizinde modelin uygunluğunu test etmek için ki-kare istatistiğinin yanı sıra çeşitli uyum indeksleri de bulunmaktadır. Çeşitli kaynaklardan derlenen söz konusu uyum indekslerine Tablo 8’de yer verilmiştir (Hocevar ve Marsh, 1985; Bentler v Hu, 1999; Fidell ve Tabachnick, 2001; Schermelleh-Engel, Moosbrugger, & Müller, 2003; Hair ve diğerleri, 2005; Meydan ve Şeşen; 2005; Şimşek, 2007)

Tablo 8. *Model Uyum İndeksleri*

Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2 / df	$0 \leq \chi^2 / df \leq 3$	$0,3 < \chi^2 / df \leq 5$
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 < SRMR \leq 0,10$
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI < 0,95$
NNFI	$0,95 \leq NNFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NNFI < 0,95$
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$	$0,90 \leq CFI < 0,95$
GFI	$0,90 \leq GFI \leq 1,00$	$0,85 \leq GFI < 0,90$

4.5.1.1. Zaman Perspektifi Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

AMOS programında zaman perspektifi ölçeğine yönelik gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonucu beş alt boyuta ait üçer ifadenin t değerleri ve faktör yükleri Tablo 9’da verilmiştir. Ölçekteki ifadelerin faktör yükleri 0,809 (ZP10) ve 0,941 (ZP8) arasında değer almaktadır. Ayrıca hesaplanan tüm t değerleri, istatistiksel olarak $p \leq 0,001$ seviyesinde anlamlı bulunmuştur. Bu durumda her bir boyuta ait ifadenin o boyutun ölçülmesine anlamlı bir şekilde katkı sağladığı söylenebilir.

Tablo 9. Zaman Perspektifi Ölçeğine Ait Faktör Yükleri ve t Değerleri

İfade No	Faktör Yüğü	t değeri
Geçmiş Olumsuz		
ZP1	0,889	-
ZP2	0,923	25,81*
ZP3	0,826	21,31*
Geçmiş Olumlu		
ZP4	0,835	-
ZP5	0,902	22,12*
ZP6	0,893	21,80*
Şimdide Kaderci		
ZP7	0,911	-
ZP8	0,941	31,51*
ZP9	0,917	29,51*
Şimdide Hazcı		
ZP10	0,809	-
ZP11	0,859	17,55*
ZP12	0,824	17,02*
Gelecek Zaman		
ZP13	0,860	-
ZP14	0,842	20,92*

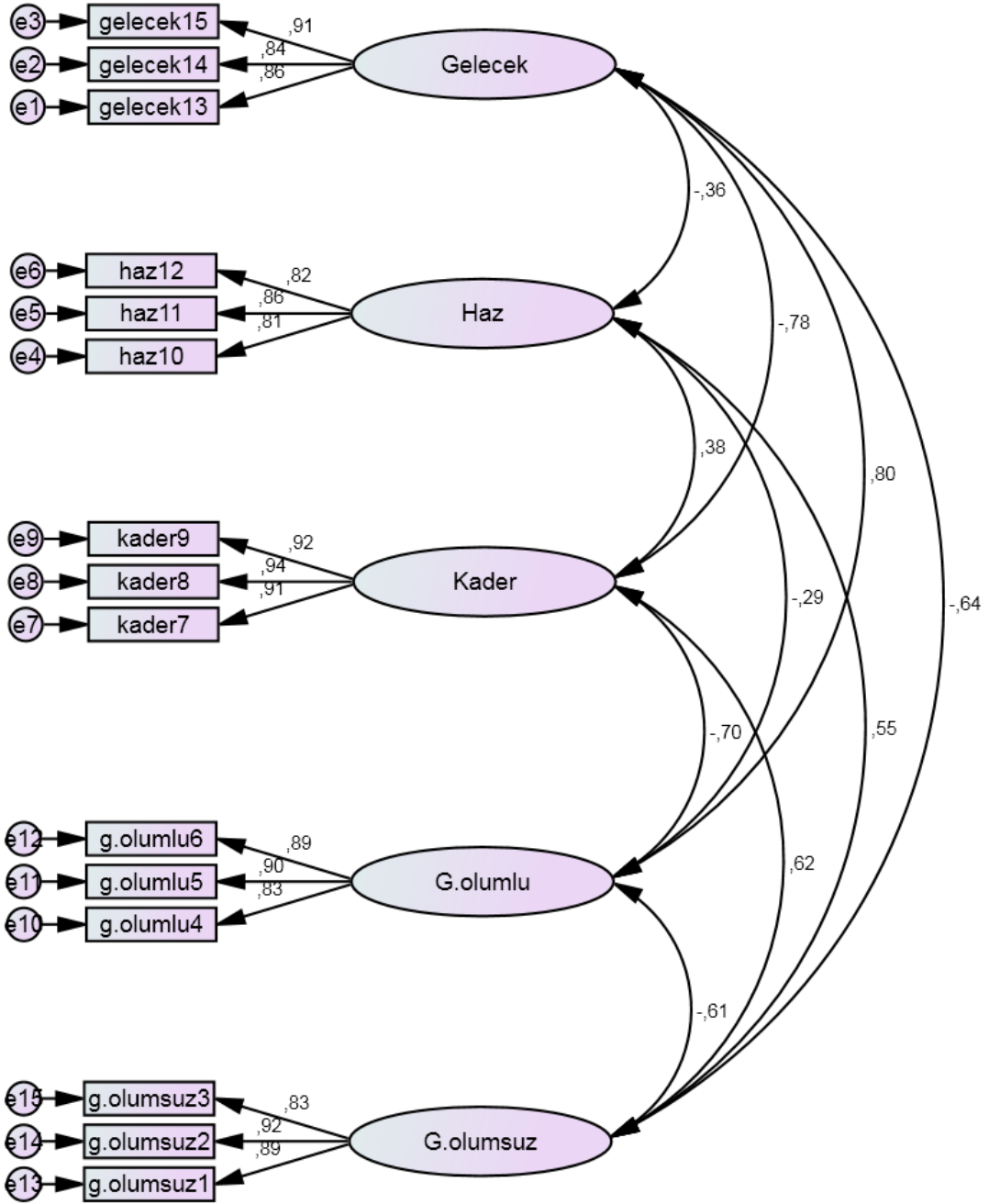
ZP15	0,908	23,69*
------	-------	--------

Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum indeksleri Tablo 10’da yer almaktadır. Görüldüğü üzere, ölçeğin genel olarak “İyi Uyum” gösterdiği anlaşılmaktadır. Yani zaman perspektifi ölçeğinde teorik olarak öne sürülen ve on beş ifadeden oluşan beş boyutlu yapı, alan araştırması sonucu elde edilen veriler tarafından da desteklenmiştir.

Tablo 10. Zaman Perspektifi Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Sonuçları

Uyum İndeksi	Kriter	Tespit Edilen Uyum Değeri	Sonuç
χ^2 / df	$0 \leq \chi^2 / df \leq 3$	2,24	İyi Uyum
RMSEA	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	0,057	Kabul Edilebilir Uyum
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	0,033	İyi Uyum
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	0,96	İyi Uyum
NNFI	$0,95 \leq NNFI \leq 1,00$	0,96	İyi Uyum
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$	0,98	İyi Uyum
GFI	$0,90 \leq GFI \leq 1,00$	0,94	İyi Uyum

Zaman perspektifi ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonucu elde edilen path diyagramı Şekil 6’da verilmiştir.



Şekil 6. Zaman Perspektifi Ölçeğine İlişkin Ölçme Modeli

4.5.1.2. Temel Motivasyon Kaynakları Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Araştırmada kullanılan bir diğer ölçek olan temel motivasyon kaynakları ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonucu dört alt boyuta ait altışar ifadenin t değerleri ve faktör yükleri Tablo 11’de verilmiştir. Ölçekteki ifadelerin faktör yükleri 0,722 (TMK7) ve 0,912 (TMK19) arasında değer almaktadır. Ayrıca hesaplanan tüm t değerleri, istatistiksel olarak $p \leq 0,001$ seviyesinde anlamlı bulunmuştur. Bu durumda her bir boyuta ait ifadenin o boyutun ölçülmesine anlamlı bir şekilde katkı sağladığı söylenebilir.

Tablo 11. Temel Motivasyon Kaynakları Ölçeğine Ait Faktör Yükleri ve t Değerleri

İfade No	Faktör Yüğü	t değeri
Güç Kazanma İhtiyacı		
TMK1	0,862	-
TMK5	0,841	21,29*
TMK9	0,871	22,70*
TMK13	0,865	22,42*
TMK17	0,797	19,38*
TMK21	0,776	18,55*
Başarma İhtiyacı		
TMK2	0,866	-
TMK6	0,844	26,15*
TMK10	0,835	21,25*
TMK14	0,898	24,37*

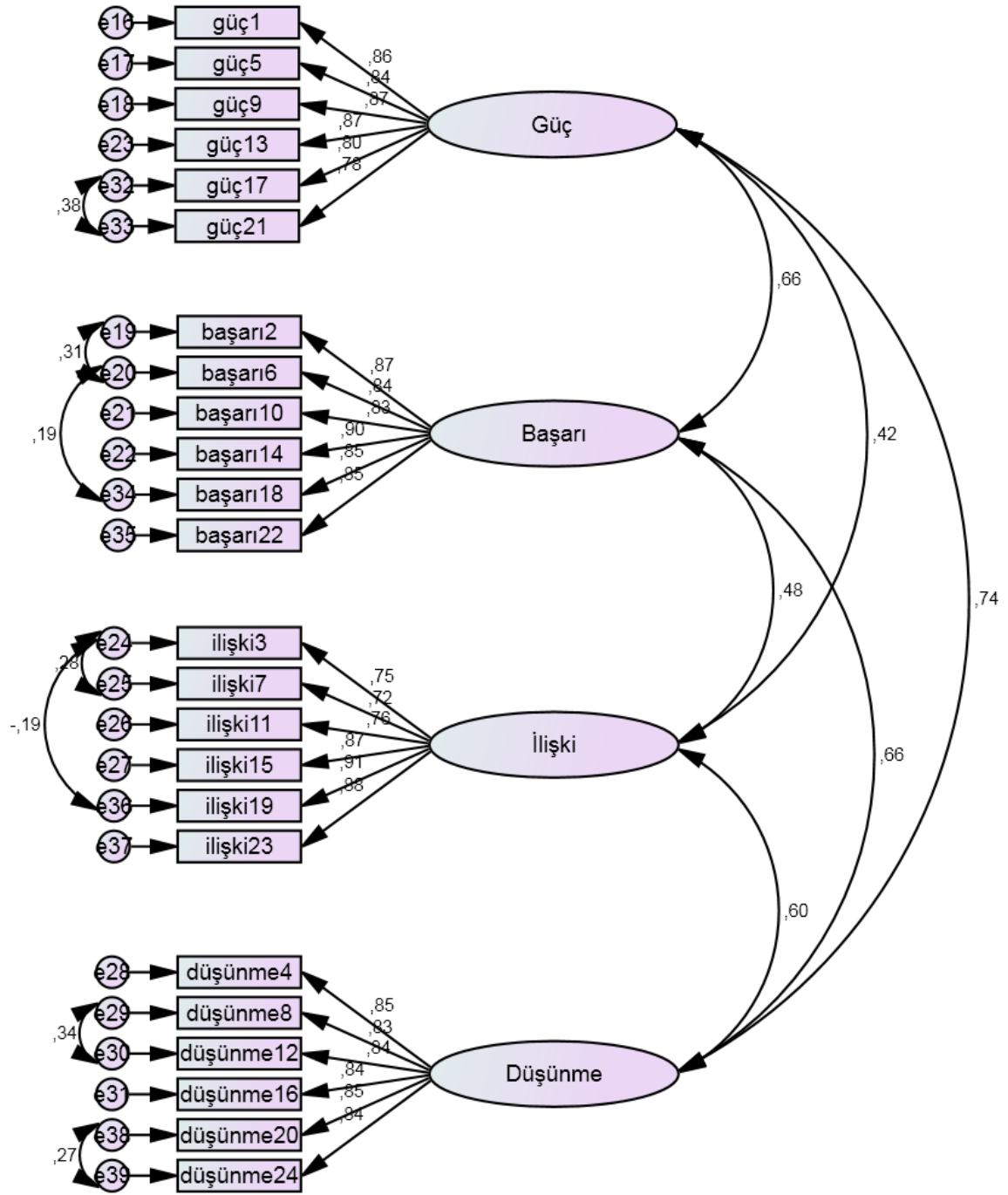
TMK18	0,845	21,70*
TMK22	0,851	22,00*
İlişki Kurma İhtiyacı		
TMK3	0,745	-
TMK7	0,722	16,70*
TMK11	0,762	14,98*
TMK15	0,867	17,24*
TMK19	0,912	17,11*
TMK23	0,881	18,55*
Düşünme İhtiyacı		
TMK4	0,849	-
TMK8	0,827	20,05*
TMK12	0,838	20,47*
TMK16	0,836	20,47*
TMK20	0,853	21,05*
TMK24	0,845	20,70*

Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum indeksleri Tablo 12’de yer almaktadır. Görüldüğü üzere, ölçeğin genel olarak “Kabul Edilebilir Uyum” gösterdiği anlaşılmaktadır. Yani temel motivasyon kaynakları ölçeğinde teorik olarak öne sürülen yirmi dört ifadeden oluşan dört boyutlu yapı, alan araştırması sonucu elde edilen veriler tarafından da desteklenmiştir.

Tablo 12. *Temel Motivasyon Kaynakları Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Sonuçları*

Uyum İndeksi	Kriter	Tespit Edilen Uyum Değeri	Sonuç
χ^2 / df	$0 \leq \chi^2 / df \leq 3$	2,34	İyi Uyum
RMSEA	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	0,059	Kabul Edilebilir Uyum
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	0,037	İyi Uyum
NFI	$0,90 \leq NFI < 0,95$	0,93	Kabul Edilebilir Uyum
NNFI	$0,90 \leq NNFI < 0,95$	0,94	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	$0,95 \leq CFI < 1,00$	0,96	İyi Uyum
GFI	$0,85 \leq GFI < 0,90$	0,89	Kabul Edilebilir Uyum

Temel motivasyon kaynakları ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonucu elde edilen path diyagramı Şekil 7’de verilmiştir.



Şekil 7. Temel Motivasyon Kaynakları Ölçeğine İlişkin Ölçme Modeli

4.6. Ölçme Modeli

Araştırmanın ana kütesini oluşturan yapısal modele geçmeden önce, Anderson ve Gerbing (1988) tarafından da önerilen ölçme modeli test edilmiştir. Ölçme modeli, modelde bulunan tüm değişkenlerin (otuz dokuz ifade, dokuz alt boyut) yapı güvenirliliği ile birleşme ve ayırt edici geçerliklerinin analiz edilmesidir. Özetle, bu aşamada, zaman perspektiflerini ölçen beş boyuta (15 ifade), temel motivasyon kaynakları ölçeğinde yer alan dört boyutun (24 ifade) eklenmesiyle birinci düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi gerçekleştirilmiştir. Daha önce yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizlerinde olduğu gibi bu aşamada da Maximum Likelihood (En Çok Olabilirlik) yöntemi kullanılmıştır. Ardından ölçme modelinin birleşme ve ayırt edici geçerlikleri analiz edilmiştir. Birleşme geçerliği için önerilen minimum 0,50 eşik değeri sağlanmış ancak ayırt edici geçerlik analizi, gelecek zaman ve başarıma ihtiyacı faktörleri arasında yüksek korelasyon bulunması sebebiyle istenen değerleri sağlayamamıştır. Bu nedenle “başarıma ihtiyacı” faktörünü ölçen TMK18 ve TMK22 ifadeleri analizden çıkarılmıştır. Dolayısıyla ölçme modelinde yapılan tüm analizler söz konusu iki ifade çıkarılarak güncellenmiştir.

Ölçme modeline ait t değerleri ve faktör yükleri Tablo 13’de yer almaktadır. Ölçme modelindeki ifadelerin faktör yükleri 0,721 (TMK7) ve 0,941 (ZP8) arasında değer almaktadır. Ayrıca hesaplanan tüm t değerleri, istatistiksel olarak $p \leq 0,001$ seviyesinde anlamlı bulunmuştur. Bu durumda her bir boyuta ait ifadenin o boyutun ölçülmesine anlamlı bir şekilde katkı sağladığı söylenebilir.

Tablo 13. Ölçme Modeline İlişkin t Değerleri ve Faktör Yükleri

İfade No	Faktör Yüğü	t değeri
Geçmiş Olumsuz		
ZP1	0,889	-

ZP2	0,924	25,94*
ZP3	0,825	21,30*
Geçmiş Olumlu		
ZP4	0,833	-
ZP5	0,889	21,75*
ZP6	0,907	22,43*
Şimdide Kaderci		
ZP7	0,912	-
ZP8	0,941	31,65*
ZP9	0,916	29,53*
Şimdide Hazcı		
ZP10	0,810	-
ZP11	0,855	17,66*
ZP12	0,826	17,16*
Gelecek Zaman		
ZP13	0,862	-
ZP14	0,854	21,78*
ZP15	0,895	23,69*
Güç Kazanma İhtiyacı		
TMK1	0,863	-
TMK5	0,843	21,46*
TMK9	0,870	22,74*

TMK13	0,863	22,42*
TMK17	0,796	19,42*
TMK21	0,777	18,64*
Başarma İhtiyacı		
TMK2	0,865	-
TMK6	0,854	26,41*
TMK10	0,835	20,76*
TMK14	0,894	23,33*
İlişki Kurma İhtiyacı		
TMK3	0,747	-
TMK7	0,721	16,74*
TMK11	0,760	15,04*
TMK15	0,868	17,38*
TMK19	0,912	17,18*
TMK23	0,880	17,62*
Düşünme İhtiyacı		
TMK4	0,851	-
TMK8	0,829	20,25*
TMK12	0,837	20,60*
TMK16	0,831	20,43*
TMK20	0,851	21,15*
TMK24	0,848	21,00*

* p≤0,001

Ölçme modelinin test edilmesi sonucu elde edilen uyum indeksleri Tablo 14’de yer almaktadır.

Tablo 14. Ölçme Modeli Uyum İyiliği Sonuçları

Uyum İndeksi	Kriter	Tespit Edilen Uyum Değeri	Sonuç
χ^2 / df	$0 \leq \chi^2 / df \leq 3$	2,15	İyi Uyum
RMSEA	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	0,055	Kabul Edilebilir Uyum
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	0,037	İyi Uyum
NFI	$0,90 \leq NFI < 0,95$	0,90	Kabul Edilebilir Uyum
NNFI	$0,90 \leq NNFI < 0,95$	0,91	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	$0,95 \leq CFI < 1,00$	0,95	İyi Uyum
GFI	$0,85 \leq GFI < 0,90$	0,85	Kabul Edilebilir Uyum

Genel olarak modelin “Kabul Edilebilir Uyum” gösterdiği görülmektedir. Analiz verisi ile kuramsal model arasındaki uyumun en temel göstergelerinden bir tanesi olan X^2/df oranının 3’ün altında (2,15) olması modelin uyum iyiliğinin yüksek olduğunu göstermektedir. Başka bir ifadeyle, zaman perspektifleri ve temel motivasyon kaynakları ölçeklerinde yer alan dokuz alt boyuttan oluşan otuz dokuz ifadenin, kuramsal yapıya uygun olarak ait oldukları alt boyutu ölçtükleri sonucuna varılmaktadır.

Ölçme modelinin uyumu test edildikten sonra; birleşme ve ayırt edici geçerliklerinin analiz edilmesine geçilmiştir. Tablo 15’de görüldüğü üzere, “yapı güvenilirliği” katsayısı; 0,870 (şimdide hazcı) ile 0,945 (şimdide kaderci) arasında değer almaktadır. Dolayısıyla, ölçme modelinin yüksek düzeyde güvenilir olduğu söylenebilir. Aynı zamanda modelde bulunan her bir alt boyuta yönelik “açıklanan ortalama varyans” katsayıları, $\geq 0,669$ olarak

bulunmuştur. Bu değerler, birleşme geçerliği için önerilen minimum 0,50 eşik değerinin üzerindedir. Bu durum, ölçme modelinin birleşme geçerliğine sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 15. Ölçme Modeli Güvenirlik ve Birleşme Geçerliği Analizi

Faktör	Yapı Güvenirliği	Açıklanan Ortalama
	(CR)	Varyans (AVE)
Gelecek Zaman	0,904	0,758
Şimdide Hazcı	0,87	0,69
Şimdide Kaderci	0,945	0,852
Geçmiş olumlu	0,909	0,769
Geçmiş olumsuz	0,911	0,775
Güç Kazanma	0,933	0,699
Başarma	0,92	0,743
İlişki Kurma	0,923	0,669
Düşünme	0,936	0,708

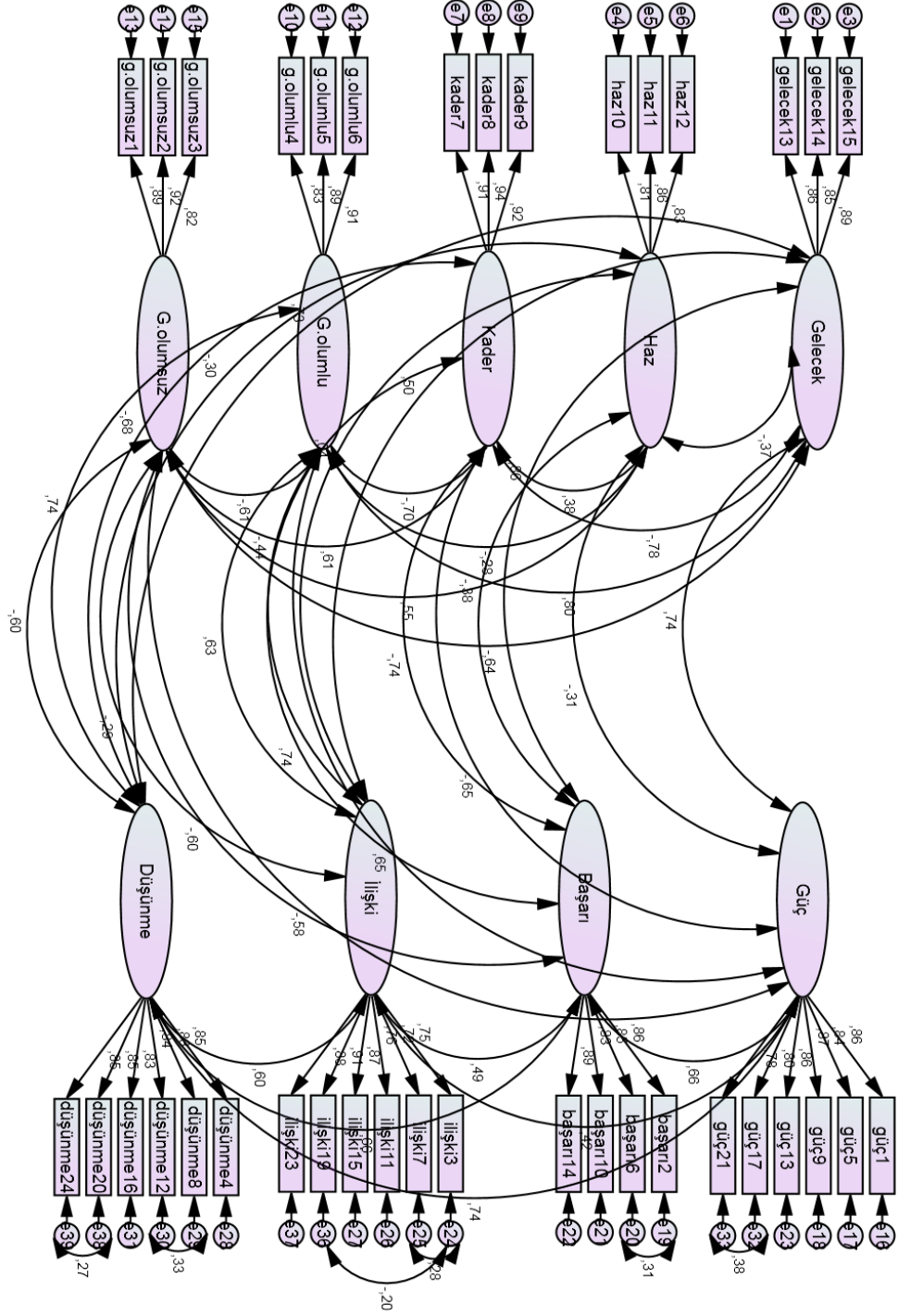
Ölçme modelinin, Fornell-Larcker (1981) kriterine göre, ayırt edici geçerlik analizi ve faktörler arasındaki korelasyon katsayıları Tablo 16’da yer almaktadır. Tabloda görüldüğü üzere, modelde bulunan tüm faktörler için hesaplanan “açıklanan ortalama varyansın” karekök değerleri, o faktörün diğer faktörlerle olan korelasyon katsayısından daha yüksektir. Dolayısıyla, ölçme modelinin birbirinden farklı, ancak aynı zamanda, birbiri ile ilgili toplam dokuz faktörden (beş alt boyutlu zaman perspektifi ve dört altboyutlu temel motivasyon kaynakları) meydana geldiği onaylanmıştır. Özetle, ölçme modelinin ayırt edici geçerliğe sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 16. Ölçme Modeli Ayırt Edici Geçerlik ve Faktörler Arası Korelasyon Katsayıları

Faktör	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1- Gelecek Zaman	0,871								
2- Şimdide Hazcı	-0,367*	0,831							
3- Şimdide Kaderci	-0,778*	0,375*	0,923						
4- Geçmiş olumlu	0,801*	-0,285*	-0,696*	0,877					
5- Geçmiş olumsuz	-0,636*	0,546*	0,615*	-0,608*	0,88				
6- Güç Kazanma	0,736*	-0,308*	-0,645*	0,650*	-0,577*	0,836			
7- Başarma	0,859*	-0,376*	-0,738*	0,737*	-0,604*	0,662*	0,862		
8- İlişki Kurma	0,496*	0,045	-0,443*	0,635*	-0,289*	0,416*	0,487*	0,818	
9- Düşünme	0,725*	-0,295*	-0,683*	0,739*	-0,600*	0,739*	0,656*	0,603*	0,841

(* $p \leq 0,001$) Köşegendeki değerler (kalın yazılan) açıklanan ortalama varyansın karekökünü, diğer değerler ise faktörler arası korelasyonları göstermektedir.

Ölçme modeline ilişkin path diyagramı Şekil 8'de verilmiştir.



Şekil 8. Ölçme Modeli

4.7. Yapısal Model

Ölçme modelinin analizi ile kuramsal yapıdaki gözlenen ve gizil değişkenlerin uyumu doğrulanmış ve gizil değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkisinin incelendiği, bir başka ifadeyle hipotezlerin test edildiği yapısal model aşamasına geçilmiştir. Bu aşamada yapılan yol analizinde, Maximum Likelihood (En Çok Olabilirlik) yöntemi kullanılmıştır.

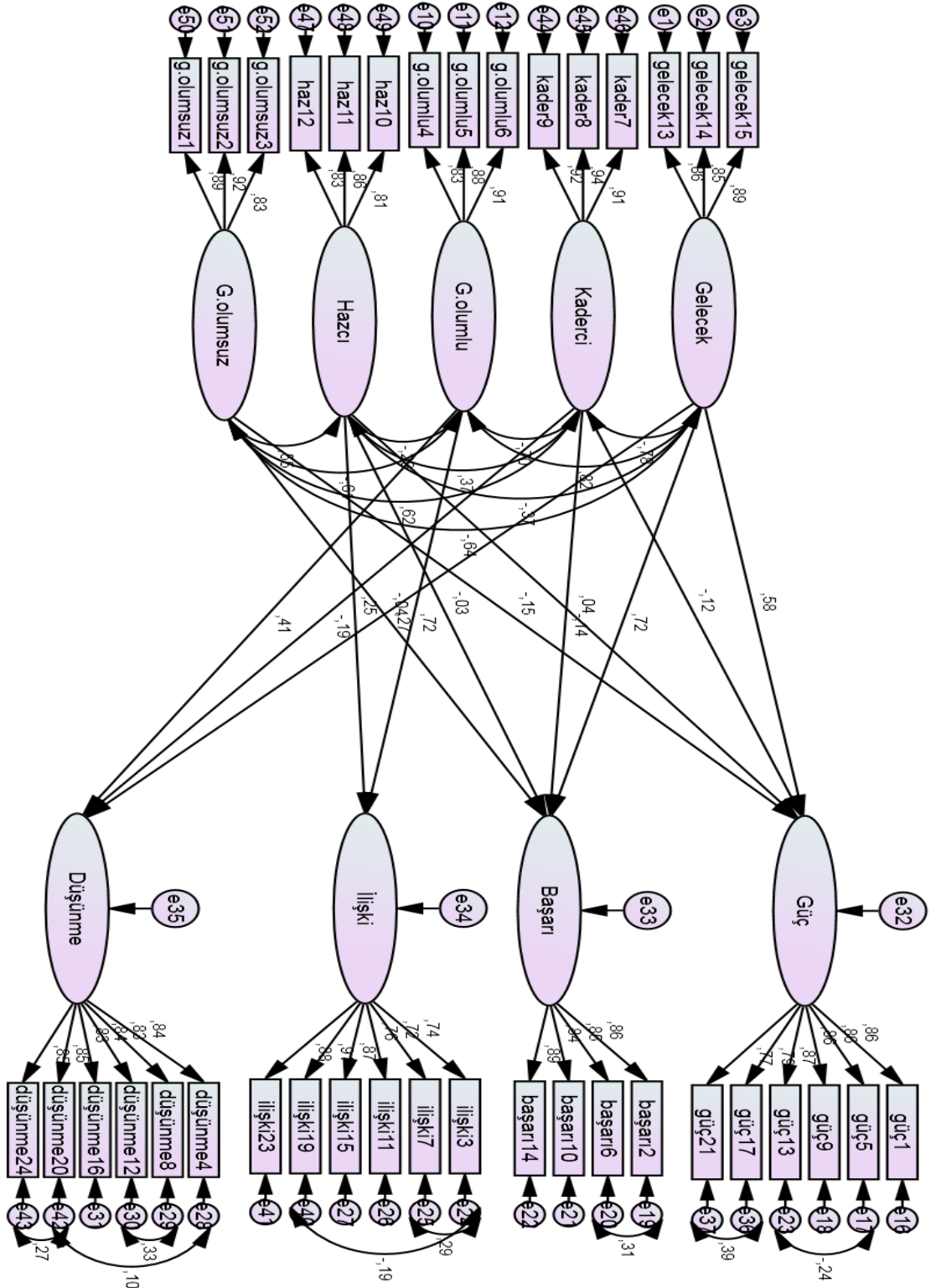
Yapısal eşitlik modeli çalışmalarında nadir de olsa $p \leq 0,10$ anlamlılık (%10) düzeyinin kullanıldığına rastlanmaktadır. Örneğin; Tosun, Dedeoğlu ve Fyall (2015); Matzler, Strobl, Stokburger-Sauer, Bobovnický ve Bauer (2016). Ancak $p \leq 0,10$ anlamlılık düzeyinin ürettiği sonuçlar istatistiksel açıdan daha az güvenilir olduğu için (Fornell, 1982; Dubinsky ve Hensel, 1985; Uşaklı, 2016); bu çalışmada, sadece $p \leq 0,01$ veya $p \leq 0,05$ anlamlılık düzeyleri kullanılmıştır.

Ayrıca yapısal eşitlik modeli çalışmalarında, uyum iyiliği değerlerini iyileştirebilmek amacıyla, istatistiksel açıdan anlamlı olmayan ilişkilerin çıkarılması gibi, test edilen modelde bir takım düzeltmeler yapılması ve modelin tekrar hesaplandığı sık rastlanan bir durumdur (bu şekilde uyum indeksleri iyileştirilmektedir) (Uşaklı, 2016). Bu şekilde “anlamsız olan ilişkilerin modelden çıkarılabilmesi için güçlü teorik gerekçelerin bulunması şarttır” (Hair ve diğerleri, 2005; Uşaklı, 2016). Bu sebeple, yapısal modelde istatistiksel olarak anlamlı olmayan ilişkiler modelden çıkarılmamıştır. Dolayısıyla yapısal modele ait uyum indeksleri Tablo17’de görüldüğü üzere ölçme modeline çok yakın olup; kabul edilebilir uyum sergilemektedir.

Tablo 17. *Yapısal Model Uyum İyiliği Sonuçları*

Uyum İndeksi	Kriter	Tespit Edilen Uyum Değeri	Sonuç
χ^2 / df	$0 \leq \chi^2 / df \leq 3$	2,23	İyi Uyum
RMSEA	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	0,057	Kabul Edilebilir Uyum
SRMR	$0,05 \leq SRMR \leq 0,10$	0,051	Kabul Edilebilir Uyum
NFI	$0,90 \leq NFI < 0,95$	0,90	Kabul Edilebilir Uyum
NNFI	$0,90 \leq NNFI < 0,95$	0,91	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	$0,90 \leq CFI < 0,95$	0,94	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	$0,85 \leq GFI < 0,90$	0,85	Kabul Edilebilir Uyum

Yapısal modele ilişkin path diyagramı Şekil 9’da yer almaktadır. Ayrıca yapısal modelin analizi sonucunda ortaya çıkan modele yönelik detaylı bulgular da Tablo 18’de sıralanmıştır.



Şekil 9. Yapısal Modele İlişkin Path Diyagramı

Tablo 18’da verilen standart beta katsayıları, yapısal modeldeki bağımsız değişkenin, bağımlı değişkeni hangi oranda etkilediğini ortaya koymaktadır. İki değişken arasındaki etki büyüklüğünün yorumlanmasında, Kline, (2011)’nin önerdiği sınıflandırma modeli temel alınmıştır. Buna göre, 0,50’nin üzerinde değer alan beta katsayıları yüksek seviyede etki, 0,10 altındaki beta katsayıları zayıf etki, 0,10-0,50 arası değer alan beta katsayıları da orta seviyedeki etkiler şeklinde sınıflandırılmıştır.

Tablo 18. *Yapısal Modele İlişkin Bulgular*

Neden-Sonuç İlişkisi			Beta	t değeri	p
Gelecek Zaman	→	Güç Kazanma İhtiyacı	0,581	7,66***	0,000
Gelecek Zaman	→	Başarma İhtiyacı	0,719	10,30***	0,000
Gelecek Zaman	→	Düşünme İhtiyacı	0,266	3,09***	0,002
Geçmiş Olumlu	→	İlişki Kurma İhtiyacı	0,724	11,83***	0,000
Geçmiş Olumlu	→	Düşünme İhtiyacı	0,409	5,44***	0,000
Geçmiş Olumsuz	→	Güç Kazanma İhtiyacı	-0,150	-2,46**	0,014
Geçmiş Olumsuz	→	Başarma İhtiyacı	-0,036	-0,67	0,497
Şimdide Kaderci	→	Güç Kazanma İhtiyacı	-0,117	-1,70*	0,089
Şimdide Kaderci	→	Başarma İhtiyacı	-0,143	-2,37**	0,018
Şimdide Kaderci	→	Düşünme İhtiyacı	-0,195	-3,04***	0,002

Şimdide Hazcı	→	Güç Kazanma İhtiyacı	0,040	0,80	0,419
Şimdide Hazcı	→	Başarma İhtiyacı	-0,035	-0,81	0,414
Şimdide Hazcı	→	İlişki Kurma İhtiyacı	0,252	5,18***	0,000

*** $p \leq 0,01$; ** $p \leq 0,05$; * $p \leq 0,10$

Tablo 18’da sunulan değişkenler arasındaki ilişkinin beta katsayıları incelendiğinde araştırma hipotezlerinin sonuçları:

H_{1a} : “Gelecek zaman perspektifi”nin “başarma ihtiyacı” üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

H_{1b} : “Gelecek zaman perspektifi”nin “güç kazanma ihtiyacı” üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

H_{1c} : “Gelecek zaman perspektifi”nin “düşünme ihtiyacı” üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

Gelecek zaman perspektifinin, güç kazanma ($\beta=0,581$) ve başarma ihtiyacı üzerinde ($\beta=0,719$) yüksek düzeyde olumlu etkisi olduğu, düşünme ihtiyacı üzerinde ($\beta=0,266$) ise orta düzeyde olumlu etkisinin olduğu görülmektedir (tüm p değerleri $\leq 0,01$). Bu bağlamda H_{1a} , H_{1b} ve H_{1c} hipotezleri desteklenmiştir.

H_{1d} : “Geçmiş-Olumlu zaman perspektifi”nin “ilişki kurma ihtiyacı” üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

H_{1e} : “Geçmiş-Olumlu zaman perspektifi”nin “düşünme ihtiyacı” üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

Geçmiş olumlu zaman perspektifinin, ilişki kurma ihtiyacı ($\beta=0,724$) ve düşünme ihtiyacı üzerinde ($\beta=0,409$) yüksek düzeyde olumlu etkisinin olduğu tespit edilmiştir (tüm p

değerleri $\leq 0,01$). Böylece H_{1d} ve H_{1e} hipotezleri desteklenmiştir.

H_{1i} : “Geçmiş-Olumsuz zaman perspektifi”nin “güç kazanma ihtiyacı” üzerinde negatif yönde etkisi vardır.

H_{1i} : “Geçmiş-Olumsuz zaman perspektifi”nin “başarma ihtiyacı” üzerinde negatif yönde etkisi vardır.

Geçmiş olumsuz zaman perspektifinin, güç kazanma ihtiyacı üzerinde ($\beta = -0,150$) orta düzeyde olumsuz etkisi olduğu tespit edilmiştir (p değeri $\leq 0,05$). Bu bağlamda H_{1i} hipotezi desteklenmektedir. Ancak geçmiş olumsuz zaman perspektifinin, başarma ihtiyacı üzerindeki olumsuz etkisi $\beta = -0,036$ düzeyinde anlamsız bulunmuştur. Bu nedenle H_{1i} hipotezi desteklenmemiştir.

H_{1f} : “Şimdi-Kaderci zaman perspektifi”nin “düşünme ihtiyacı” üzerinde negatif yönde etkisi vardır.

H_{1g} : “Şimdi-Kaderci zaman perspektifi”nin “başarma ihtiyacı” üzerinde negatif yönde etkisi vardır.

H_{1h} : “Şimdi-Kaderci zaman perspektifi”nin “güç kazanma ihtiyacı” üzerinde negatif yönde etkisi vardır.

Şimdide kaderci zaman perspektifinin, düşünme ihtiyacı üzerinde $p \leq 0,01$ seviyesinde ($\beta = -0,195$), başarma ihtiyacı üzerinde ise $p \leq 0,05$ seviyesinde ($\beta = -0,143$) orta düzeyde olumsuz etkisi olduğu görülmektedir. Böylece H_{1f} ve H_{1g} hipotezleri de desteklenmiştir

Şimdide kaderci zaman perspektifinin, güç kazanma ihtiyacı üzerinde ($\beta = -0,117$) orta düzeyde etkisi olmakla birlikte anlamlılık düzeyi (p değeri) $\leq 0,10$ 'dur. Bu nedenle H_{1h} hipotezi desteklenmemiştir. Kuramsal çerçevede açıklanan ve desteklenmesi beklenen hipotezin beta ve p değerlerinin düşük çıkması üzerine durum incelenmiş ve şu yorumlara ulaşılmıştır:

Temel motivasyon kaynakları ölçeğinde başarıma ihtiyacını ölçen ifadelerin TMK6 nolu ifadede olduğu gibi (“*İşimde en iyisi olacağım diye çok çalışmak bana göre değildir.*”) aktif bir tutumu ölçtükleri görülmektedir. Ancak güç kazanma ihtiyacını ölçen ifadelerin TMK17 nolu ifadede olduğu gibi (“*Dikkatlerin benim üzerimde olmasını severim.*”) pasif bir tutumu ölçtükleri görülmüştür. Bu bağlamda bakıldığında, başlı başına pasif bir tutum olan kaderci zaman perspektifinin, güç kazanma ihtiyacını istenen düzeyde olumsuz etkilememesi kabul edilebilir bir sonuç olarak yorumlanmıştır.

H_{1j} : “Şimdi-Hazcı zaman perspektifi”nin “ilişki kurma ihtiyacı” üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

H_{1k} : “Şimdi-Hazcı zaman perspektifi”nin “başarıma ihtiyacı” üzerinde negatif yönde etkisi vardır.

H_{1L} : “Şimdi-Hazcı zaman perspektifi”nin “güç kazanma ihtiyacı” üzerinde negatif yönde etkisi vardır.

Şimdide hazcı zaman perspektifinin, ilişki kurma ihtiyacı üzerinde ($\beta=0,252$) olumlu bir etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir (p değeri $\leq 0,01$). Güç kazanma ihtiyacı üzerindeki etkisi ise beklenenin tersine düşük seviyede olumlu ($\beta=0,040$) bulunmuştur. Başarıma ihtiyacı üzerindeki etkisi olumsuz yönde olmakla beraber düşük düzeyde kalmıştır ($\beta= -0,035$). Bu bağlamda *H_{1j}* hipotezi desteklenirken, *H_{1k}* ve *H_{1L}* hipotezleri desteklenmemiştir. Araştırmanın hipotez sonuçları Tablo 19’da sıralanmıştır.

Tablo 19. *Hipotez Sonuçları*

Hipotezler		Sonuç
H _{1a} Gelecek Zaman	→ Başarma İhtiyacı	Desteklendi
H _{1b} Gelecek Zaman	→ Güç Kazanma İhtiyacı	Desteklendi
H _{1c} Gelecek Zaman	→ Düşünme İhtiyacı	Desteklendi
H _{1d} Geçmiş Olumlu	→ İlişki Kurma İhtiyacı	Desteklendi
H _{1e} Geçmiş Olumlu	→ Düşünme İhtiyacı	Desteklendi
H _{1f} Şimdide Kaderci	→ Düşünme İhtiyacı	Desteklendi
H _{1g} Şimdide Kaderci	→ Başarma İhtiyacı	Desteklendi
H _{1h} Şimdide Kaderci	→ Güç Kazanma İhtiyacı	Desteklenmedi
H _{1i} Geçmiş Olumsuz	→ Güç Kazanma İhtiyacı	Desteklendi
H _{1i} Geçmiş Olumsuz	→ Başarma İhtiyacı	Desteklenmedi
H _{1j} Şimdide Hazcı	→ İlişki Kurma İhtiyacı	Desteklendi
H _{1k} Şimdide Hazcı	→ Başarma İhtiyacı	Desteklenmedi
H _{1L} Şimdide Hazcı	→ Güç Kazanma İhtiyacı	Desteklenmedi
H₁ Zaman Perspektifleri → Temel Motivasyon Kaynakları		Kısmen Desteklendi

Araştırmadaki alt hipotezlerin (H_{1a} H_{1b} H_{1c} H_{1d} H_{1e} H_{1f} H_{1g} H_{1i} ve H_{1j}) desteklenmesinden dolayı araştırmanın ana hipotezi olan H₁: “İşgörenlerin Zaman Perspektiflerinin, Temel Motivasyon Kaynakları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” hipotezinin kısmen desteklendiği belirlenmiştir.

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, otel çalışanlarının zaman perspektifleri ile temel motivasyon kaynakları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Literatür incelemesi sonucunda söz konusu iki kavramın ilk olarak Nuttin (1964)'in motivasyon ve gelecek zaman perspektifi çalışmasında bir araya geldiği görülmektedir. Bu ve daha sonraki çalışmalarında Nuttin (1964, 1980; Nuttin & Lens, 1985) gelecekteki zaman perspektifini motivasyonel hedef belirleme sonucu edinilmiş bir kişilik özelliği olarak kavramlaştırmıştır. Aynı şekilde Lersch (1966) de çalışmasında, zamanın her anının; geçmişin ve geleceğin bireyin psikolojik durumunun bir parçası olduğunu ve gelecek zaman perspektifinin motivasyon arzusundan kaynaklandığını vurgulamıştır. Daha sonraki yıllarda zaman yönelimi ve motivasyon üzerine araştırmalar yapıldıysa da (De Volder ve Lens (1982), Calster, Lens ve Nuttin (1987), Moreas ve Lens (1991)) söz konusu araştırmaların hepsinde zaman perspektifi olarak yalnızca gelecek zaman yönelimi ölçülmüş ve motivasyonla olan ilişkisinde bağımlı değişken olarak ele alınmıştır.

Zaman perspektifinin popüler araştırma konularından birisi haline gelmesi Zimbardo ve Boyd (1999) tarafından ortaya atılan Zaman Perspektifi Kuramı'yla ("time perspective theory") mümkün olmuştur. Böylece gelecek zamanın yanı sıra zaman perspektifinin diğer alt boyutları olan geçmiş olumlu, geçmiş olumsuz, şimdide kaderci ve şimdide hazcı zaman yönelimlerinin varlığı da ortaya koyulmuştur. Dahası Zimbardo ve Boyd (1999), zaman yöneliminin yarı esnek bir yapısı olduğunu vurgulamış ve her insanın doğumunda şimdiki

zaman hazcı olarak dünyaya geldiğini, istekleri karşılanmadığında ağlamaya başladığını ve acıdan uzak durduğunu, eğitimin ise çocuklara gelecek zaman odaklı olmayı öğrettiğini belirtmişlerdir. Bu bilgidен hareketle insanın doğduğu anda oluşmaya başlayan ve sonrasında insanın gelişimiyle beraber gelişen zaman perspektifi değişkeni önceki çalışmaların aksine bu araştırmada, bağımsız değişken olarak ele alınmıştır.

Araştırmada bağımlı değişken olarak ele alınan ‘motivasyon’ ise yine önceki çalışmaların aksine, “yalnızca davranışlara yön veren bir kavram” olarak değil motivasyon teorisi olarak ele alınmıştır. Temel iki kategoride incelenen motivasyon teorilerinde; ihtiyaç (kapsam) teorileri, kişinin motivasyonunu sağlamak için giderilmesi gereken ihtiyaçlarına odaklanırken, süreç teorileri kişinin motivasyonu için başkalarının neler yapabileceğine odaklanmıştır (Antalyalı ve Bolat, 2017). Zaman perspektifinin, kişinin mevcut düşünce, davranış ve duyguları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu ve “küçük yaşlardan itibaren belirli zihinsel becerilerle gelişip, sosyokültürel etmenlerle şekillenerek kişiliğe büyük bir etkiye bulunduğu” (Zimbardo ve Boyd, 1999), göz önünde bulundurulursa kişilerin zaman perspektifleri ile motivasyon kaynakları arasındaki ilişkiyi inceleyen bu araştırmanın ihtiyaç (kapsam) teorileri özelinde incelenmesinin nedeni de açıklanmış olur.

McClelland’ın (1961) “Başarma İhtiyacı Teorisi”nin bu araştırmanın odak noktasında olmasının nedeni ise diğer ihtiyaç (kapsam) teorilerinde, kişilerin gidermesi gereken ihtiyaçlarının her insanda benzer özellikler taşıdığı savunulmaktayken, McClelland kişiler arasındaki farklara odaklanmaktadır. Diğer bir ifadeyle, McClelland’ın “Başarma İhtiyacı Teorisi”nde, bireyin örgüt içerisindeki davranışlarının belirlenmesinde etkili olan ihtiyaçlarının üç gruba ayrıldığı ve bu ihtiyaçlardan birisinin diğerlerine göre daha baskın olduğu savunulmuştur. Aynı şekilde Zimbardo ve Boyd (1999)’a göre de bireylerin alacağı kararlar, değer yargıları ve davranışları üzerinde önemli bir etkiye sahip olan zaman perspektifleri tüm insanlarda bulunur. Ancak insanlar geçmiş, şimdi veya gelecek zaman yönelimlerine farklı derecede eğilimlidirler.

Bu bağlamda bu çalışmada McClelland’ın “Başarma İhtiyacı Teorisi” temel alınarak geliştirilmiş olan “Temel Motivasyon Kaynakları Ölçeği” (Antalyalı ve Bolat, 2017)

kullanılmıştır. Antalyalı ve Bolat, (2017) McClelland'ın ilişki kurma ihtiyacı, güç kazanma ihtiyacı ve başarıma ihtiyacından oluşan üçlü yapısına Cacioppo ve Petty'nin (1982) araştırdığı düşünme ihtiyacını da ekleyerek "Temel Motivasyon Kaynakları" nı dört boyutta incelemişlerdir. Bu araştırmada kullanılan bir diğer veri toplama aracı Zimbardo ve Boyd (1999) tarafından 5'li Likert tipi 56 madde olarak geliştirilen ve 2015 yılında Akın ve arkadaşları tarafından 5'li Likert tipi 15 madde olarak Türkçe'ye uyarlanan "Zaman Perspektifi Envanteri" dir.

Literatür incelemesi sonucu geliştirilen ve araştırmanın ana hipotezi olan *H1: "İşgörenlerin Zaman Perspektiflerinin, Temel Motivasyon Kaynakları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır"* hipotezini ve alt hipotezleri test etmek üzere Ankara'daki 4 ve 5 yıldızlı otellerin işgörenlerinden 381 anket formu toplanmıştır. Verilerin analizinde, ANOVA (tek faktörlü varyans analizi), Cronbach alfa içsel tutarlılık analizi, AMOS programı kullanılarak birincil düzey Doğrulamalı Faktör Analizi ve son olarak En Çok Olabilirlik (Maximum Likelihood) yöntemi ile gerçekleştirilen yapısal model (yol analizleri) kullanılmıştır.

Araştırmanın bulgularına göre:

- Gelecek zaman perspektifinin, güç kazanma ($\beta=0,581$) ve başarıma ihtiyacı üzerinde ($\beta=0,719$) yüksek düzeyde olumlu etkisi olduğu, düşünme ihtiyacı üzerinde ($\beta=0,266$) ise orta düzeyde olumlu etkisinin olduğu görülmektedir (tüm p değerleri $\leq 0,01$). Bu bağlamda H1a, H1b ve H1c hipotezleri desteklenmiştir.
- Geçmiş olumlu zaman perspektifinin, ilişki kurma ihtiyacı ($\beta=0,724$) ve düşünme ihtiyacı üzerinde ($\beta=0,409$) yüksek düzeyde olumlu etkisinin olduğu tespit edilmiştir (tüm p değerleri $\leq 0,01$). Böylece H1d ve H1e hipotezleri desteklenmiştir
- Geçmiş olumsuz zaman perspektifinin, güç kazanma ihtiyacı üzerinde ($\beta= -0,150$) orta düzeyde olumsuz etkisi olduğu tespit edilmiştir (p değeri $\leq 0,05$). Bu bağlamda H_{1i} hipotezi desteklenmektedir. Ancak geçmiş olumsuz zaman perspektifinin, başarıma ihtiyacı üzerindeki olumsuz etkisi $\beta= -0,036$ düzeyinde anlamsız bulunmuştur. Bu nedenle H1i hipotezi desteklenmemiştir.

- Şimdide kaderci zaman perspektifinin, düşünme ihtiyacı ($\beta = -0,195$) ve başarıma ihtiyacı üzerinde ($\beta = -0,143$) orta düzeyde olumsuz etkisi olduğu görülmektedir (p değerleri sırasıyla; $\leq 0,01$, $\leq 0,05$). Böylece H1f ve H1g hipotezleri de desteklenmiştir
- Şimdide hazcı zaman perspektifinin, ilişki kurma ihtiyacı üzerinde ($\beta = 0,252$) olumlu bir etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir (p değeri $\leq 0,01$). Güç kazanma ihtiyacı üzerindeki etkisi ise beklenenin tersine düşük seviyede olumlu ($\beta = 0,040$) bulunmuştur. Başarıma ihtiyacı üzerindeki etkisi olumsuz yönde olmakla beraber düşük düzeyde kalmıştır ($\beta = -0,035$). Bu bağlamda H1j hipotezi desteklenirken, H1k ve H1l hipotezleri desteklenmemiştir.

Araştırmadaki alt hipotezlerin (H_{1a} H_{1b} H_{1c} H_{1d} H_{1e} H_{1f} H_{1g} H_{1i} ve H_{1j}) desteklenmesinden dolayı araştırmanın ana hipotezi olan H1: “İşgörenlerin Zaman Perspektiflerinin, Temel Motivasyon Kaynakları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” hipotezinin desteklendiğini söylemek mümkündür.

Ayrıca, yapılan ANOVA ve Hochberg's GT2 testi sonuçları incelendiğinde, katılımcıların eğitim düzeyleri ve çalıştıkları pozisyona göre, zaman perspektifleri ile temel motivasyon kaynaklarında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar araştırmanın ilgili alt hipotezlerini de destekler niteliktedir. Diğer bir ifadeyle H_{1a}, H_{1b}, H_{1c}, H_{1d} ve H_{1e} hipotezlerinde varsayıldığı gibi güç kazanma, başarıma, ilişki kurma ve düşünme ihtiyaçları ile gelecek zaman ve geçmiş olumlu zaman perspektifleri arasında pozitif yönde; geçmiş olumsuz, şimdide hazcı ve şimdide kaderci zaman perspektifleriyle ise negatif yönde bir ilişkinin olduğu söylenebilir.

Kara (2010), çalışanların ihtiyaçlarının net olarak belirlendiğinde doğru işe doğru personelin istihdam edilebileceğini bu doğrultuda personel seçim ve yerleştirme programlarının geliştirilebileceğini söyleyerek McClelland'ın “Başarıma İhtiyacı Teorisi”nin yöneticiler açısından önemini vurgulamıştır. Buna göre, söz gelimi “ilişki kurma ihtiyacı” baskın olan kişi uygun işe (örneğin, ön büro) yerleştirilirse bireyin

motivasyonu sağlanmış; bilgi ve yeteneğini tam anlamıyla işine verebileceği ortama sahip olmuş olur.

Bu araştırmanın sonucunda, işgörenlerin zaman perspektiflerinin, temel motivasyon kaynakları üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ortaya koyulmuştur. Başka bir ifade ile motivasyonu sağlayan olgunun zaman perspektifleri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Zaman perspektiflerinin de esnek yapısı gereği sonradan gerekli müdahalelerle değiştirilebildiği (Schuitema, Peetsma ve van der Veen, (2014) *ortaöğretimin ilk yıllarında öğrenci motivasyonunu artırmak için geliştirilen bir müdahalenin etkilerini araştırmışlardır. Gelecekteki zaman perspektifi yaklaşımına dayanan müdahalenin meslek öncesi ortaöğretimde etkili olduğu bulunmuştur. Gelecekteki kariyer hedefi için okulun önemini vurgulamanın genel başarı motivasyonunu artıracaklarını varsaymışlardır.*) göz önünde bulundurulursa “doğru işe doğru personeli seçmek” yerine, eldeki personele uygun eğitim ve yönlendirme programlarıyla tüm potansiyelini fark edebileceği dengeli bir zaman yönelimi kazandırılabilir. Böylece işgörenlerin motivasyon kaynakları da örgütün amaç ve hedefleri doğrultusunda yönlendirilebilir hale gelmiş olur. Söz konusu “dengeli zaman perspektifi” kavramını ortaya atan Boniwell ve Zimbardo (2004) bireyin, üç temel zaman perspektifine (yüksek düzey geçmiş olumlu ve gelecek zaman, orta düzey şimdide hazcı zaman perspektifi) dengeli bir şekilde yönelmesi gerektiğini savunmuşlardır. Hipotez sonuçlarında görüldüğü üzere, bu araştırmanın sonuçları da dengeli zaman perspektifini destekler niteliktedir.

Bu çalışma Ankara, Türkiye’de gerçekleştirilmiştir ve örnekleme oluşturan iş görenlerin tamamı Türk’tür, bu nedenle çalışmanın sonuçları tamamen genellenemeyebilir ve modelin bulgularının daha geniş bir şekilde uygulanıp uygulanamayacağı dikkatle ele alınmalıdır. Bu nedenle, kültürel farklılıkları araştırmak ve modelin diğer ülkelerde test edilmesi için daha fazla araştırma yapılması önerilmektedir. Gelecekteki araştırmalar, bu çalışmanın kavramsal modelini farklı endüstriler üzerinde incelemeye teşvik edilmektedir. Söz konusu çalışmalar konuya farklı bir bakış açısı ve zenginlik kazandırabilecektir. Son olarak gelecek çalışmalarda, iş görenlerde yönetici pozisyonlarına terfi etmelerini sağlayacak motivasyonu

gerçekleştirmek için, dengeli zaman perspektifi kazanmalarına yönelik eğitim ve yönlendirme programlarından oluşan araştırmalar yapılması, bu çalışmanın sonuçlarını da desteklemesi açısından önem arz etmektedir.



KAYNAKÇA

- Açıkalın, A. (1998), Toplumsal Kurumsal ve Teknik Yönleriyle Okul Yöneticiliği, Pegem Yayınları, Ankara.
- Akın, A., Ertürk, K., Yalnız, A., Akın, Ü. ve Demirci, İ. (2015), Zimbardo Zaman Perspektifi Ölçeğinin Türkçe Formu'nun geçerlik ve güvenirliği VII. Uluslararası Sosyal bilimler eğitim kongresi. Nevşehir, Türkiye.
- Alacatlı, E. (2013). Üniversite Öğrencilerinin Zaman Perspektifleri İle Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Ana Bilim Dalı.
- Alderfer, C.P. (1972). Existence, relatedness and growth: Human needs in organizational settings.
- Altunışık R, Coşkun R, Yıldırım E, Bayraktaroğlu S., (2007) Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. Geliştirilmiş 5. Baskı. Sakarya Kitabevi. Adapazarı.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411–423.
- Antalyalı, Ö. L., & Bolat, Ö. (2017). Öğrenilmiş İhtiyaçlar Bağlamında Temel Motivasyon Kaynakları (TMK) Ölçeğinin Geliştirilmesi, Güvenilirlik Ve Geçerlik Analizi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*.
- Audi, R. (1995). *The Cambridge Dictionary of Philosophy*. Cambridge University Press, Cambridge
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. Kariyer Yayınları, İstanbul, S.435.

- Beck, A. T., Weissman, A., Lester, D., & Trexler, L. (1974). The measurement of pessimism: The hopelessness scale. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42, 861-865.
- Bilgin L, Taşçı D, Kağnıcıoğlu D, Benligiray S, Tonus H.Z. (2007), İnsan Kaynakları Yönetimi. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları. Eskişehir, s.205-206
- Bingöl, D., (2003) İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, s.276.
- Boniwell, I. and Zimbardo, P. G. (2004) ‘Balancing One’s Time Perspective in Pursuit of Optimal Functioning’, in P. A. Linley and S. Joseph (eds) *Positive Psychology in Practice*, pp. 165–78. Hoboken, NJ: Wiley.
- Boniwell, I., Osin, E., & 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), 24-40.
- Brandtstadter, J. ve Wentura, D. (1994). Changes in time perspectives and attitudes toward the future during the transition to later adulthood: Developmental and differential aspects. *Zeitschrift für Entwicklungspsychologie and Pädagogische Psychologie*, 26(1), 2-21.
- Budak, G., (2008) Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi, Barış Yayınları, İzmir, S.425.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). “Faktör Analizi: Temel Kavramlar Ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı.” *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32, 470-483
- Cacioppo, J. T., & Petty, R. E. (1982). The need for cognition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1), 116-131.
- Cacioppo, J. T., Petty, R. E., & Kao, C. F. (1984). The efficient assessment of need for cognition. *Journal of Personality Assessment*, 48, 306-307.

- Camgöz, S. M., & Elperden, İ. N. (2006). 360 derece performans değerlendirme ve geri bildirim: bir üniversite mediko-sosyal merkezi birim amirlerinin yönetsel yetkinliklerinin değerlendirilmesi üzerine pilot uygulama örneği. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 191-210.
- Carnevale, J. J., Inbar, Y., & Lerner, J. S. (2011). Individual differences in need for cognition and decision-making competence among leaders. *Personality and Individual Differences*, 51(3), 274-278.
- Carstensen, L.L., ve Lang, F. R. (1996). Future time perspective scale. Unpublished manuscript, Stanford University.
- Cheng, A. Ve Brown, A., (1998) HRM Strategies And Labour Turnover İn The Hotel Industry: a Comparative Study of Australia And Singapore, *The International Journal of Human Resources Management*, 9(1), 136-154.
- Cheng, S. ve Yim, Y. (2008). Age differences in forgiveness: The role of future time perspective. *Psychology and Aging*, 23 (3), 676-680.
- Churchill, G. A. (1979). A paradigm for developing better measures of marketing constructs. *Journal of Marketing Research*, 16(1), 64-73.
- Cohen, A. R., Stotland, E., & Wolfe, D. M. (1955). An experimental investigation of need for cognition. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 51(2), 291-294.
- Cottle, T. J. (1968). *The location of experience: A manifest time orientation*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Cottle, T. J. (1976). *Perceiving time: A psychological investigation with men and women*. New York: Wiley.
- De Volder, M. L., & Lens, W. (1982). Academic achievement and future time perspective as a cognitive-motivational concept. *Journal of Personality and Social Psychology*,

42(3), 566-571.

Dolgun, U., (2007). İnsan Kaynakları Yönetimi, Ekin Kitapevi, Bursa, s.177.

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

Dubinsky, A. J. & Hensel, P. J., (1985). Identification and classification of problems associated with evaluating social marketing efforts. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 13(1-2), 75-90.

Eisenberger, R., Jones, J. R., Stinglhamber, F., Shanock, L., & Randall, A. T. (2005). Flow experiences at work: For high need achievers alone? *Journal of Organizational Behavior*, 26, 755-775.

Emmons, R. A. (1997). Motives and life goals. R. Hogan, J. Johnson, & S. Briggs içinde, *Handbook of personality psychology* (s. 485-512). San Diego, CA: Academic Press.

Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. Sage publications.

Fornell, C. (1982). *A second generation of multivariate analysis*. Methods, Vol. 1, New York: Praeger.

Fornell, C. ve Larcker, D.F. (1981). "Evaluating structural models with unobservable variables and measurement error", *Journal of Marketing Research*, 28, 39-50.

Frank, L.K. (1939). Time perspectives. *Journal of Social Philosophy*, 4, 293-312.

Frankl, V. E. (1985). *Man's Search For Meaning*. Simon And Schuster.

Frederick, S. (1999). Discounting, time preference, and identity. Yayınlanmamış doktora tezi, Carnegie Mellon University, PA.

Gallagher, V. C. (2012). Managing resources and need for cognition: Impact on depressed mood at work. *Personality and Individual Differences*, 53(4), 534-537.

- Gao ,Y.J (2011) Time Perspective and Life Satisfaction Among Young Adults İn Taiwan,Social Behavior and Personality an international Journal,volume 39 number 6,2011,pp.729-736 (8)
- George, J. M., Jones, G. R., & Sharbrough, W. C. (2012). Understanding and managing organizational behavior (6 b.). New Jersey: Prentice Hall.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnely, J. H., & Konopaske, R. (2012). Organizations: Behavior, structure, processes (14 b.). New York: McGraw-Hill.
- Gjesme, T. (1981). Is there any future in achievement motivation? *Motivation and Emotion*, 2, 115-138.
- Gonzalez A. and Zimbardo, P. G. (1985) 'Time in Perspective: A Psychology Today Survey Report', *Psychology Today* (May): 21–6.
- Gürbüz, M., & Aydın, A. H. (2012). Zaman kavramı ve yönetimi.
- Gürüz, D., & Gürel, E. (2006). Yönetim ve Organizasyon Nobel Yayın Dağıtım. Ankara. S.244.
- Güven, M., Yeşil, S., (2011), İşletmelerde Zaman Yönetimi, (Editör: İ. Bakan), 2. Baskı, Çağdaş Yönetim Yaklaşımları İlkeler, Kavramlar ve Yaklaşımlar, Beta Basım A.Ş., İstanbul.
- Hair, J. F., Black, B., Babin, B., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2005). *Multivariate Data Analysis* (6th Edition). Pearson Prentice Hall.
- Hall, P., Fong, G., & Sansone, G. (2015). Time perspective as a predictor of healthy behaviours and disease-mediating states.
- Hamilton, J., Kives, K., Micevski, V., & Grace, S. (2003). Time perspective and health-promoting behavior in a cardiac rehabilitation population. *Behavioral Medicine*, 28, 132–139.

- Henderson, M. C. (1995). Nurse executives: Leadership motivation and leadership effectiveness. *Journal of Nursing Administration*, 25, 45-51.
- Henson, J.M., Carey P.M., Carey K.B. & Maisto, S. (2006) Associations Among Health Behaviors and Time Perspective in Young Adults: Model Testing with Bootstrapping Replication. *Journal of Behavioral Medicine*, Vol. 29, No. 2, April 2006
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B.B., (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Hicks, J.A., Trent, J., Davis, W. E. ve King, L. A. (2012). Positive affect, meaning in life, and future time perspective: An application of socioemotional selectivity theory. *Psychology and Aging*, 27 (1), 181-189.
- Hofstede, G. (1991). *Cultures and organizations: Software of the mind*. Basingstoke: McGraw-Hill.
- Holman, E. A., & Zimbardo, P. (2008, August). Time and social relationships in the context of coping with stress. In J. Boyd (Chair), *The future of time in psychology*. Symposium to be conducted at the annual convention of the American Psychological Association, Boston, MA.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Husman, J. ve Shell, D. F. (2008). Beliefs and perceptions about the future: A measurement of future time perspective. *Learning and Individual Differences*, 18, 166-175.
- İmamoğlu, E.O., Güler, A. (2007) Geleceğe İlişkin Yönelimlerde Benlik Tipine Bağlı Farklılıklar. *Türk Psikoloji Dergisi* 2007, 22 (60), 115-132
- Kan İ. Ve Ercan İ, (2004) Ölçeklerde güvenilirlik ve geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*; 30(3): 211-216.

- Kara, D. (2010). "Performans değerlendirme yöntemi olarak 360 derece geribildirim sürecinin orta kademe yöneticilerin iş başarısına olan etkisi: 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama" *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(1), 87-97, s.93.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi* (15. baskı). Ankara: Nobel.
- Kashio, M. (2012). Time perspective and motivation in interpersonal contexts. *Japanese Psychological Research*, 54(3), 297-309.
- Kee, Y. H., Li, C., Wang, J. C. K., & Kailani, M. I. B. (2018). Motivations for Volunteering and Its Associations with Time Perspectives and Life Satisfaction: A Latent Profile Approach. *Psychological Reports*, 121(5), 932-951.
- Kim, N., (2014) Employee Turnover İntention Amaong Newcomers İn Travel İndustry, *İnternational Journal of Tourism Research*, 16, 56-64.
- Kızanlıklı, M., ve Konaklıoğlu, E. (2016). Üniversite Öğrencilerinin Kontrol Odağı Ve Kariyer Tercihlerinin Zaman Yönelimleri Üzerindeki Rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 172-191.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). New York: The Guilford.
- Klineberg, S.L. (1968). Future time perspective and the preference for delayed reward. *Journal of Personality and Social Psychology*. 8. 253-257.
- Koç, H., & Topaloğlu, M. (2012). *İşletmeciler İçin Yönetim Bilimi*, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Koçel, T. (2005), *İşletme Yöneticiliği*. 10.Basım, Arıkan Yayınevi, İstanbul.
- Lamm, H., Schmidt, R.W., & Trommsdorff, G. (1976). Sex and social class as determinants of future orientation (time perspective) in adolescents. *Journal of Personality and Social Psychology*. 34. 317-326.

- Latham, G. P. & Locke, E. A. (1979). Goal setting – a motivational technique that works. *Organizational dynamics*, 8(2), 68-80.
- Lens, W., Paixao, M. P., Herrera, D., & Grobler, A. (2012). Future time perspective as a motivational variable: Content and extension of future goals affect the quantity and quality of motivation. *Japanese Psychological Research*, 54(3), 321-333.
- Lersch, Ph. (1966). *Aufbau der Person [Construction of the person]*. München: Johann Ambrosius Barth.
- Lewin, K. (1942). Time perspective and morale. In G. Watson (Ed.), *Civilian morale*. Boston: Houghton Mifflin.
- Marko, K. W., & Savickas, M. L. (1998). Effectiveness of a career time perspective intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 52(1), 106-119.
- Marsh, H. W., & Hocevar, D. (1985). Application of confirmatory factor analysis to the study of self-concept: First- and higher order factor models and their invariance across groups. *Psychological Bulletin*, 97(3), 562-582.
- Maslow, A. H. (1954). The instinctoid nature of basic needs. *Journal of Personality*.
- Matzler, K., Strobl, A., Stokburger-Sauer, N., Bobovnick, A., & Bauer, F. (2016). Brand personality and culture: The role of cultural differences on the impact of brand personality perceptions on tourists' visit intentions. *Tourism Management*, 52, 507-520.
- McClelland, D. C. (1961). Achievement and entrepreneurship: A longitudinal study. *Journal of Personality and Organizational Behavior*, 1(4), 389-392.
- McClelland, D. C. (1975). *Power: The inner experience*. New York: Irvington.
- McClelland, D. C. (1985). *Human motivation*. Glenview, IL: Scott Foresman.
- McClelland, D. C., & Burnham, D. H. (2003). *Power is the great motivator*. Harvard

Business Review, s. 100-110.

McClelland, D. C., & Koestner, R. (1992). The achievement motive. C. P. Smith içinde, *Motivation and personality: Handbook of thematic content analysis* (s. 143-152). New York: Cambridge University Press.

McNeese-Smith, D. K. (1999). The relationship between managerial motivation, leadership, nurse outcomes, and patient satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 243-260.

McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2010). *Organizational behavior* (5 b.). New York: McGraw-Hill.

Mello, Z. R., & Worrell, F. C. (2006). The relationship of time perspective, age, gender, and academic achievement in academically talented adolescents. *Journal for the Education of the Gifted*, 29, 271-289.

Metle, M. (2001), Education, Job Satisfaction and Gender in Kuwait, *The International Journal of Human Resource Management*, Cilt:12, Sayı:2, ss.311- 332.

Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2005). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Ankara : Detay Yayıncılık.

Miller, M. L. & Kirk, J., (1986). *Reliability and validity in qualitative research*. USA: Sage.

Moreas, A.-M., and Lens, W. (1991). The motivational meaning of the individual future time perspective. Internal Research Report, KULeuven, Center for Motivation and Time Perspective.

Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd edition). New York: McGraw-Hill.

Nurmi, J.E. (1987). Age, sex, social class, and quality of family interaction as determinants

of adolescents' future orientation: a developmental task interpretation. *Adolescence*, 22, 977-991.

Nuttin, J. (1964). The future time perspective in human motivation and learning. In *Proceedings of the 17th International Congress of Psychology* (pp. 60-82). Amsterdam: North-Holland

Nuttin, J. (1980). *Motivation et perspectives d'avenir [Motivation and future time perspective]*. Leuven: Presses Universitaires de Louvain.

Nuttin, J., & Lens, W. (1985). *Future time perspective and motivation: Theory and research method*. Leuven & Hillsdale, NJ: Leuven University Press & Erlbaum.

Onaran, O. (1981). *Çalışma Yaşamında Güdüleme Kuramları*. Ankara: Sevinç Matbaası.

Öncü H., (1994) "Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme" Matser Basım San. ve Tic. Ltd. Şti. Ankara.

Öngel, E. (1983). *A review of research concepts for practitioners of the social sciences*. Riyadh, Saudi Arabia: Institute of Public Administration.

Otrar, M., Eksi, H., Dilmac, B., & Sikin, A. (2002). The sources of stress, coping, and psychological well-being among Turkic and relative societies' students in Turkey. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri (KUYEB)*, 2, 473–506

Özdamar K., (2002) "Paket Programlarla İstatistiksel Veri Analizi-1" 4. Baskı, Kaan Kitabevi, Eskişehir.

Özdamar, K. (2010). "Paket Programları İle İstatistiksel Veri Analizi-2", Ankara: Kaan Kitabevi.

Özgen, H., Öztürk, A., Yalçın, A., (2005). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Nobel Kitabevi, Ankara, s. 234

Padawer, E. A., Jacobs-Lawson, J. M., Hershey, D. A. ve Thomas, D. G. (2007).

- Demographic indicators as predictors of future time perspective. *Current Psychology*, 26, 102-108.
- Papastamatelou, J., Unger, A., Giotakos, O., & Athanasiodu, F. (2015). Is time perspective a predictor of anxiety and perceived stress? Some preliminary results from Greece. *Psychological Studies*, 60, 468–477.
- Peter, J. P. (1979). Reliability: A review of psychometric basics and recent marketing practices. *Journal of Marketing Research*, 16(1), 64-73.
- Puluck, Lauder, Fox, Spence & Parks,(2008) Time Perspective, Depression, and Substance Misuse Among the Homeless. *The Journal of Psychology*, 2008, 142(2), 159–168
- Rabinovich, A., Morton, T. ve Postmes, T. (2010). Time perspective and attitude-behaviour consistency in future-oriented behaviours. *British Journal of Social Psychology*, 49(1), 69-89.
- Rappaport, H. (1990). *Marking time*. New York: Simon & Schuster.
- Ricci Bitti P.E. and Rossi, V. (1988) *Vivere e progettare il tempo*. Milano: Franco Angeli.
- Robinson, R. N., Kralj, A., Solnet, D. J., Goh, E. Ve Callan, V. (2014), Thinking Jop Embeddedness not Turnover: Towards a Better Understanding of Frontine Hotel Worker Retention, *International Journal of Hospitality Management*, 36, 101-109.
- Rosenthal, M., Yudin, P. (1972). *Materyalist Felsefe Sözlüğü*, Çeviri: A. Çalışlar, Sosyal Yayınları: İstanbul.
- Sabuncuoğlu, Z. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ezgi Kitabevi, Bursa, S.180.
- Sağlam Arı, G., Yücel Toy B. ve Boylu, Y. (2012). Zimbardo Zaman Perspektifi Ölçeğinin İşletme Çalışanları Üzerinde Psikometrik Özelliklerinin Belirlenmesi, 20.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, İzmir.
- Savickas, M. L., Silling, S. M. & Schwartz, S. (1984). Time perspective in vocational

- maturity and career decision making. *Journal of Vocational Behavior*, 25, 258–269.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23–74.
- Schopenhauer, A. (1874). *Parerga und paralipomena* (Vol. 9). JG Cotta'sche buchhandlung nachfolger.
- Schuitema, J., Peetsma, T., & van der Veen, I. (2014). Enhancing student motivation: A longitudinal intervention study based on future time perspective theory. *The Journal of Educational Research*, 107(6), 467-481.
- Seçer, İ. (2013). *SPSS ve LISREL ile Pratik Veri Analizi*, Anı yayıncılık, Ankara.
- Sekaran, U. (2003). *Research methods for business: A skill building approach* (4th ed.). USA: John Wiley and Sons.
- Şencan, H. (2005). “Sosyal Ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik Ve Geçerlilik”. Ankara: Seçkin.
- Sencer M. ve Sencer Y., (1978) “Toplumsal Araştırmalarda Yöntembilim” Doğan Basımevi; Ankara.
- Shipp, A.J., Edwards, J. R. ve Lambert, L. S. (2009). Conceptualization and measurement of temporal focus: The subjective experience of the past, present and future. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 110, 1-22.
- Shores KA. (2005). The relationship of time perspective to time allocation, recreation experience preferences, and wellness. Texas A&M University.
- Shostrom, E. L. (1974). *Manual for the Personal Orientation Inventory*. San Diego, CA: Educational and Industrial Testing Service.
- Simons, J., Vansteenkiste, M., Lens, W., & Lacante, M. (2004). Placing motivation and

- future time perspective theory in a temporal perspective. *Educational psychology review*, 16(2), 121-139.
- Sims, W. J., (2007), Antecedents of Labor Turnover İn Australian Alpine Resorts, *Journal Of Human Resources İn Hospitality & Tourism*, 6(2), 1-26.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş (Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları)*. Ankara: Ekinoks Yayınları.
- Stănescu, D. F., & Iorga, E. M. (2015). An exploratory study regarding the relations between time perspective, achievement motivation and self-regulation. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 3(1), 7.
- Stedman, N. L., Irani, T. A., Friedel, C., Rhoades, E. B., & Ricketts, J. C. (2009). Relationships between critical thinking disposition and need for cognition among undergraduate students enrolled in leadership courses. *NACTA Journal*, 53(3), 62-70.
- Stevens J., (1996) *Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences*. 3rd Edition. Lawrence Erlbaum Associates.
- Sucu, Y., (1996), *Yönetmel Zamannın Etkin Kullanılması, El Kitabı*, Bolu
- Suedfeld, P., & Tetlock, P. E. (2001). Individual differences in information processing. A. Tesser, & N. Schwarz içinde, *Blackwell Handbook of Social Psychology: Intraindividual Processes* (s. 284-304). Oxford: Blackwell Publishers.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics*. Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Taber, B. J. (2013). Time perspective and career decision-making difficulties in adults. *Journal of Career Assessment*, 21(2), 200-209.
- Taşdemir, S. (2013). *Motivasyon Kuramına Genel Bir Bakış, Motivasyon Araştırmaları ve*

Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurum Ölçeğinde Bir Model Önerisi. Ankara İdari Uzmalık Tezi Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu, 36-81. Ankara.

Tavşancıl E., (2006) “Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi” 3. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, p. 16-58.

Taylor, J. R. & Kinnear, T. C., (1991). Marketing research: An applied approach. Singapore: McGraw-Hill.

Teahan, J.E. (1958). Future time perspective, optimism, and academic achievement. *Journal of Abnormal and Social Psychology*. 57. 379-380.

Tevrüz, S. (1999), Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, Türk Psikologları Derneği Yayınları, Ankara.

Topaloğlu, M. (2004), İnsan Kaynakları Yönetimi Ders Notları, Ankara. S.124-127.

Tosun, C., Dedeoğlu, B. B., & Fyall, A. (2015). Destination service quality, affective image and revisit intention: The moderating role of past experience. *Journal of Destination Marketing & Management*, 4, 222–234.

Treadway, D. C., Hochwarter, W. A., Kacmar, C. J., & Ferris, G. R. (2005). Political will, political skill, and political behavior. *Organizational Behavior*, 26, 229-245.

Treadway, D.C., Breland, J.W., Adams, G.L., Duke, A.B. & Williams, L.A. (2010). The interactive effects of political skill and future time perspective on career and community networking behavior. *Social Networks*, Vol.32, No.2, May, 138-147

Türk Dil Kurumu (TDK). (2018). Zaman. Güncel Türkçe Sözlük. 03 Eylül 2018 tarihinde http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_bilimsanat&view=bilimsanat&kategori=terim&kelimeget=zaman&hngget=md sayfasından erişilmiştir.

Türkmen, İ, (1999), Yönetimsel Zaman ve Yetki Devri Açısından Yönetimde Verimlilik, MPM Yayınları, 3. Baskı, No: 519, Ankara

- Uşaklı, A., (2016) Turistik Tüketici Deneyimi: Beş Yıldızlı Resort Otellerde Bir Uygulama. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Ustun, U. D. (2018). Future Time Perspective and Reduction in Motivation for Recreation Department Students in Turkey. *Journal of Educational Issues*, 4(2), 27-35.
- Uysal. M. & Sirakaya-Turk, E., (2011). Research methods for leisure, recreation and tourism. In E. Sirakaya-Turk, M. Uysal, W. Hammitt, & J. J. Vaske (Eds.), *Research methods for leisure, recreation and tourism* (pp. 1-19). UK: CABI Publishing.
- Van Beek, W., Berghuis, H., Kerkhof, H., Berkman, A. (2011) Time perspective, personality and psychopathology: Zimbardo's time perspective inventory in psychiatry *Time Society* November 2011 vol. 20 no. 3 364-374
- Van Calster, K., Lens, W., & Nuttin, J. R. (1987). Affective attitude toward the personal future: Impact on motivation in high school boys. *The American journal of psychology*, 1-13.
- Viswanathan, M. (2005). *Measurement error and research design*. USA: Sage.
- Vroom, V.H. (1964), *Work and motivation* (Cilt 54). New York: Wiley.
- Wallace, M. (1956). Future time perspective in schizophrenia. *Journal of Abnormal Psychology*, 52, 240-245.
- Wohlford, P. (1966). Extension of personal time, affective states, and expectation of personal death. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3, 559–566.
- Zeller RA. & Carmines EG., (1982) "Reliability and Validity Assessment. 5th Printing. Beverly Hills: Sage Publications Inc.
- Zikmund, W. G. (2003). *Business research methods* (7th ed.). Mason, OH: South Western.
- Zimbardo, P. G. (1973). On the ethics of intervention in human psychological research:

With special reference to the Stanford prison experiment. *Cognition*

Zimbardo, P. G., Haney, C., Banks, W. C. and Jaffe, D. (1973) The mind is a formidable jailer: A Pirandellian prison. *The New York Times Magazine*, April 8, Section 6, 38-60.

Zimbardo, P.G. and Boyd, J.N. (1999) 'Putting Time in Perspective: A Valid, Reliable Individual-Differences Metric', *Journal of Personality and Social Psychology* 77: 1271-88.

Zimbardo, P.G., & Boyd, J.N. (2008). *The Time Paradox: The new psychology of time*

ÖZGEÇMİŞ



Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : Sait Durğun

Uyruğu : T.C

Doğum tarihi ve yeri : 23/09/1995 Ankara

Medeni hali : Bekar

Telefon : 0246 - 211 0674

e-posta : saitdurgun@sdu.edu.tr

Eğitim Derecesi	Okul/Program	Mezuniyet yılı
Yüksek Lisans	Gazi Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği	Devam Ediyor
Lisans	Gazi Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği	2013
Lise	Ankara Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi	2009

İş Deneyimi, Yıl	Çalıştığı Yer	Görev
2019- devam ediyor	Süleyman Demirel Üniversitesi	Araştırma Görevlisi

Yabancı Dili

İngilizce (İyi)

İspanyolca (Başlangıç)

Çerkesce (Orta)

Ödüller

Gazi Üniversitesi, Turizm Fakültesi Birincisi (2016-2017)

