

## İŞ YAŞAMINDA GELECEK ZAMAN ALGISI ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇE GÜVENİRLİK VE GEÇERLİK ÇALIŞMASI<sup>1</sup>

Nihan Birincioğlu  
Doç. Dr., Bursa Teknik Üniversitesi,  
İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi,  
İşletme Bölümü,  
e-mail: nihan.birincioglu@btu.edu.tr  
ORCID: 0000-0002-2707-5091

DOI : 10.47358/sentez.2024.44  
Makale Türü : Araştırma  
Gönderim Tarihi: 12.01.2024  
Revizyon Tarihi: 06.05.2024  
Kabul Tarihi: 30.05.2024

Bu makaleye atıfta bulunmak için:  
Birincioğlu, N. (2024). İş Yaşamında  
Gelecek Zaman algısı Ölçeğinin  
Türkçe Güvenirlilik ve Geçerlik  
Çalışması. ETÜ Sentez İktisadi ve  
İdari Bilimler Dergisi. Sayı: 13, 1-16.



**Öz:** Bu çalışma, Zacher ve Frese (2009) tarafından oluşturulan ve Zacher (2013) tarafından geliştirilen üç boyutlu İş Yaşamında Gelecek Zaman Algısı ölçeğinin Türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışmasının yapılmasını amaçlamaktadır. Çalışmanın örneklemini tam zamanlı çalışan 222 kamu personeli oluşturmaktadır. Ölçeğin yapı geçerliliği için keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmış ve geçerlik sağlanmıştır. Ayrıca yapılan keşfedici faktör analizi sonucunda, ölçek maddelerinin orijinal ölçekle paralel olarak olanaklara odaklanmak, algılanan kalan süre ve kısıtlamalara odaklanmak olmak üzere üç alt boyut altında toplandığı görülmüştür. Yapılan analizler sonucunda verilerin faktör analizine uygun olduğu görülmüştür. Keşfedici faktör analizi sonrasında uygulanan doğrulayıcı faktör analizi bulguları da kuramsal yapı ile tutarlı olan üç boyutlu yapının veri ile uyumunun tatminkâr olduğunu göstermektedir. Bu bulgulardan yola çıkarak Türkçe uyarlaması yapılan, iş yaşamında gelecek zaman algısı ölçeğinin tam zamanlı çalışanlar üzerinde uygulanabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu söylemek mümkündür.

**Anahtar Kelimeler:** İş Yaşamında Gelecek Zaman Algısı Ölçeği, güvenilirlik, geçerlik, keşfedici faktör analizi,

<sup>1</sup> Bu çalışma, 10-11 Eylül 2022 tarihlerinde İzmir’de düzenlenen 6. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresin’de sunulan bildirden geliştirilmiştir.

## TURKISH RELIABILITY AND VALIDITY STUDY OF OCCUPATIONAL FUTURE TIME PERSPECTIVE SCALE

Nihan Birincioglu  
Bursa Technical University, Faculty of  
Humanities and Social Sciences,  
Department of Business  
Administration,  
e-mail: nihan.birincioglu@btu.edu.tr  
ORCID: 0000-0002-2707-5091

DOI :10.47358/sentez.2023.41  
Article Type : Research  
Application Date: 01.12.2024  
Revision Date: 05.06.2024  
Admission Date:05.30.2024

To cite this article:  
Birincioglu, N. (2024).Turkish  
Reliability and Validity Study of  
Occupational Future Time  
Perspective Scale. ETU Synthesis  
Journal of Economic and  
Administrative Sciences. Issue: 13, 1-  
16.

This article was checked by  


**Abstract:** This study aims to conduct a reliability and validity study of the Turkish adaptation of the three-dimensional Future Time Perspective Scale in Work Life, developed by Zacher and Frese (2009) and further refined by Zacher (2013). The sample of the study consists of 222 full-time public employees. Exploratory and confirmatory factor analyses were conducted for the structural validity of the scale, and validity was established. Additionally, as a result of the exploratory factor analysis conducted, it was observed that the scale items were grouped under three sub-dimensions, namely focusing on opportunities, focusing on perceived remaining time, and focusing on constraints, parallel to the original scale. The analyses revealed that the data were suitable for factor analysis. The findings of the confirmatory factor analysis conducted after the exploratory factor analysis also indicate that the three-dimensional structure consistent with the theoretical framework is satisfactorily aligned with the data. Based on these findings, it can be said that the Turkish adaptation of the Future Time Perspective Scale in Work Life is a valid and reliable measurement tool that can be applied to full-time employees.

**Keywords:** Occupational Future Time Perspective Scale, reliability, validity, exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis.

**Jel Classification :** D23, L29

## GİRİŞ

Zaman insan hayatında her gün yenilenen, ancak sınırlı ve oldukça değerli bir olgudur. İş yaşamı bağlamında değerlendirildiğinde hem işletmeler hem de çalışanlar açısından zaman yine çok önemli bir kaynak olarak görülmektedir. Ancak, burada zaman kavramı iki önemli özelliği ile ön plana çıkmaktadır. Bunlardan ilki, gerçek zaman; ikincisi ise algılanan zamandır. Bireyler zamanı somut tarihler açısından gerçek olarak ele alırken, iş yaşamında üstlendikleri iş yükü karşısında çoğunlukla gerçek zaman yerine algılanan zamana atıfta bulunurlar. Dahası, iş yaşamında bireyler zaman algılarına göre bazı davranışları gösterirken, bazılarında vazgeçerler. Diğer bir ifadeyle, bireylerin algıladıkları gerçekler değişkenlik gösterebilme potansiyeline sahiptir (Friman, 1999:6). Dolayısıyla, iş yaşamında örgütsel davranışların gösterilmesinde algılanan zaman kavramı önemli bir kavrama işaret etmektedir.

Son yıllarda işletmeler için esas rekabet avantajı yaratan kaynağın, ağırlıklı olarak çalışanlar olduğu üzerinde durulmaktadır. Söz konusu çalışanların tüm örgütsel faaliyetlerini, inandıkları zaman 'gerçekliğine' göre düzenledikleri düşünülürse bu durumun, işletmelerin stratejik faaliyetleri üzerinde dahi oldukça etkili olabileceği anlaşılabacaktır. İşletmelere katma değer yaratan faaliyetlerin, çalışanların iş tanımlarının ötesinde genellikle görevleriyle doğrudan ilişkili olmayan ekstra konularda kendilerini geliştirme çabalarına dayandığı ileri sürülmektedir (Katz, 1964; Weikamp ve Göritz, 2016). Diğer bir ifadeyle, çalışanların resmi iş tanımlarında olmayan, isteğe bağlı ve işletmeye katma değer yaratan davranışları örgütsel vatandaşlık davranışı, rol ötesi veya rol dışı davranışları olarak adlandırılmakta (Organ ve Moorman, 1993) olup işletmelere avantaj sağlamaktadır. Ancak çalışanların rol ötesi davranış gösterme konusundaki istekliliklerinin yaş, motivasyon düzeyi ve işten ayrılma niyeti gibi çeşitli etkenlere göre değişiklik gösterdiği görülmektedir (Paillé ve Grima, 2011; Arı, 2014; İyidemirci ve Aydın, 2018; Widarko ve Anwarodin, 2022). Bu noktada "iş yaşamında gelecek zaman algısı" olarak ele alınan kavram dikkat çekmektedir.

İş yaşamında gelecek zaman algısı, çalışanların gelecekteki iş yaşamlarında ne kadar sürelerinin kaldığına ve karşılaşılabilecekleri iş olanaklarının miktarına ilişkin algılarını ifade etmektedir (Zacher ve Frese, 2009). Psikoloji bilim dalı bünyesinde geliştirilen Sosyo-Duygusal Seçicilik Teorisi (SST), insanların gelecek zaman algılarını etkileyen çeşitli güdüleyicilerin olduğunu ileri sürmektedir (Carstensen, 2021). Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde, kişilerin yaşları ilerledikçe gelişimsel güdülerin etkisinin azaldığı, ancak güvenlik, üretkenlik ve ilişki kurma konularındaki güdüleyicilerin etkisinin arttığı görülmektedir (Kooij vd., 2011). Ancak burada ifade edilen yaş, biyolojik yaştan ziyade kişilerin yaşamda ne kadar sürelerinin kaldığına ilişkin algıları olarak ele alınmaktadır (Weikamp ve Göritz, 2016). Zaman içinde SST, iş yaşamına ve örgütsel psikoloji alanına uygulanmaya başlamıştır (Kooij vd., 2011; Weikamp ve Göritz, 2016). Örgütsel psikolojinin genel olarak yaşam döngüsünü konu almadığını, ancak iş yaşamı üzerine odaklandığını söylemek mümkündür. Buradan hareketle, bu çalışmada da yaşam döngüsü tamamıyla değil, iş yaşamını içeren kısmıyla sınırlandırılmıştır. Dolayısıyla, Carstensen (1996) tarafından geliştirilen SST'den hareketle Husman ve Shell'in (1996; 2008) ileri sürdüğü gelecek

zaman algısı kavramı Zacher ve Frese (2009) tarafından iş yaşamında gelecek zaman algısı kavramı olarak örgütsel psikoloji ve örgütsel davranış alanında çalışılmaya başlanmıştır.

Bir çok çalışmada iş yaşamında gelecek zaman algısı ile iş tatmini, örgütsel bağlılık, motivasyon ve iş performansı gibi kavramlar arasında önemli ilişkilerin olduğu vurgulanmaktadır (Weikamp ve Göritz, 2016; Ho ve Yeung, 2016; Fasbender vd., 2019). Bu sebeple, iş yaşamında gelecek zaman algısı ölçeğinin örgütsel davranış alanında önemli bir işleve sahip olduğu düşünülmektedir. Anlatılanlardan hareketle bu çalışmanın amacı söz konusu ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması, geçerlik ve güvenirlilik çalışmalarının yapılması ve Türk literatürüne kazandırılmasıdır. Biyolojik yaştan ziyade kişilerin çalışma yaşamında ne kadar süreleri kaldığına olan algıları örgütsel davranış alanının birçok konusunu yakından ilgilendirmekte olup, bundan sonra yapılacak çalışmalar önemli bir değişken olarak kullanılabilir.

## **KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

Çalışmanın bu kısmında, ilgili ölçeğin temellendiği gelecek zaman algısı kavramı ve bu kavramın iş yaşamına uyarlanmış haliyle iş yaşamında gelecek zaman algısı kavramına yer verilmiştir.

### **Gelecek Zaman Algısı Kavramı**

Gelecek zaman algısı, bireylerin hayatlarında geri kalan süreye ilişkin algılarını ifade etmektedir (Carstensen vd., 1999). Carstensen (1991) tarafından geliştirilen sosyo-duygusal seçicilik teorisine (SST) göre özellikle bilgi edinme, sosyal temas ve duygusal deneyimler gibi hedeflerin belirlenmesi ve takip edilmesinde zaman algısı önemli bir rol oynamaktadır. SST'ne göre, bireylerin geleceğe ilişkin kısıtlı süreleri kaldığına inanmaları halinde bilgi temelli hedeflerden ziyade daha sosyal içerikli hedefler ağır basmaktadır (Carstensen, 2006: 1914; Henry vd., 2017). Yapılan görgül çalışmalar, bireylerin yaşları ilerledikçe sosyal etkileşimlerin ve duygusal amaçların daha önemli hale geldiğini göstermiştir (Cate ve John, 2007). Burada "yaş" faktörü gelecek zaman algısının belirlenmesinde önemli bir faktördür. Ancak, kronolojik yaştan ziyade kişilerin yaşamlarındaki kalan süreye ilişkin algıları üzerinde durulmuştur (Carstensen, 2006: 1913). Yapılan çalışmalarda genellikle yaşça daha büyük bireylerin daha yakın gelecek zaman algısına sahip oldukları, daha genç bireylerin ise daha uzak gelecek zaman algısına sahip oldukları belirlenmiştir (Cheung vd., 2017: 3-4). Bu bağlamda, gelecek zaman algısı psikolojik zamanla ilişkilendirilmektedir (Passig, 2004; Nuttin ve Lens, 2014). Diğer bir ifadeyle, gelecek zaman algısı tüm bireylerin aynı şekilde paylaştığı zaman olgusunun fiziksel özelliğinden ziyade bireysel ve psikolojik bir süreç olarak ele alınmaktadır (Husman ve Shell, 2008: 166). Gelecek zaman algısı, bireylerin yakın veya uzak gelecekte ulaşmayı hedefledikleri amaçların şimdiki zaman eylemleri üzerindeki etkisi olarak da tanımlanabilmektedir (Lens ve Tsuzuki, 2005).

Gelecek zaman algısı kavramı, SST'ne dayanmaktadır. SST, bireylerin yaşamlarında geri kalan süreye ilişkin algılarını ve yaşa bağlı olarak sosyal davranışlarındaki değişimi açıklamaktadır (Carstensen, 2006). Aynı zamanda, SST bireylerin yaşamları süresince sahip oldukları sosyal motivasyonu anlamının bir yolunu sunmaktadır (Carstensen vd. 1999). Buradan

hareketle, bireylerin sahip oldukları motivasyon düzeylerine ve gelecek zaman algılarına göre davranışlarının değişiklik gösterebileceğini öne sürmek yerinde olacaktır.

Motivasyon kaynakları içsel ve dışsal olarak ikiye ayrılmaktadır (Karimov ve Arslan, 2022). Gelecek zaman algısı da içsel motivasyon kaynağı olarak ele alınmaktadır (Brophy, 2004). Motivasyon yıllar boyunca giderek artan önemiyle iş yaşamı bağlamında oldukça sık ele alınan bir konu olma özelliği taşımaktadır. Çünkü işletmeler değerli, ikame edilemez ve taklit edilemez insan kaynaklarına sahip olmaları halinde sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamaktadırlar (Barney, 1995). Kaynak temelli yaklaşım ve stratejik insan kaynakları yönetimi anlayışının birbirini desteklemesi sonucu birçok kaynakta da işletmelere en önemli rekabet avantajı yaratan unsurun insan kaynakları olduğu ifade edilmektedir (Barney, 1991; Lado ve Wilson, 1994; Wright vd., 2011). İşletmeler sahip oldukları insan kaynaklarının motivasyon düzeylerini artırmak için yoğun gayret içinde bulunmaktadır çünkü ne kadar motive çalışanlara sahip olurlarsa o kadar daha fazla etkinliğe sahip olacaklarına inanmaktadırlar. Bu sebeple, işletmeler çalışanların motivasyon düzeylerini yükseltmek için her geçen gün yeni uygulamalar geliştirmeye çalışmaktadırlar. Dolayısıyla, gelecek zaman algısı iş yaşamında önemle ele alınması gereken değerli bir kavram haline gelmiştir.

### **İş Yaşamında Gelecek Zaman Algısı Kavramı**

Son yıllarda yapılan çalışmalarda yaş ve iş çıktıları arasındaki ilişkiyi daha iyi anlamak üzere gelecek zaman algısı araştırılmaya başlanmıştır. Bu bağlamda, Seijts'in (1998) "The Importance of Future Time Perspective in Theories of Work Motivation" adlı çalışması gelecek zaman algısı kavramını iş yaşamı üzerinde ilk inceleyen çalışma olarak karşımıza çıkmaktadır. Seijts (1998) çalışmasında, yaşça daha büyük çalışanların iş yaşamlarında kalan süreyi daha genç meslektaşlarına göre nispeten daha kısıtlı olarak algıladıklarını vurgulamaktadır. Ancak 2009 yılına kadar gelecek zaman algısını iş yaşamı bağlamında ele alan görgül bir çalışmaya rastlanmamıştır (Henry vd., 2017). 2009 yılında ise Zacher ve Frese bu boşluğu doldurmak amacıyla çalışanların kariyer hayatlarında kalan sürelerine ve olanaklarına ilişkin algılarını "occupational future time perspective" kavramıyla ifade etmişlerdir. Zacher (2013) daha sonra yaptığı çalışmasıyla söz konusu kavramı biraz daha geliştirmiştir. Bu konu hakkında daha detaylı bilgi, araştırma yöntemi kısmında iş yaşamında gelecek zaman algısı ölçeği başlığı altında verilecektir. Bu kavram, Türk literatüründe ise ilk kez Birincioğlu (2018) tarafından "iş yaşamında gelecek zaman algısı" olarak yer almıştır. Bu noktada, kavramın Türkçe'ye çevirisi esnasında önemli bir noktaya vurgu yapılmalıdır. Moda mod çeviri yapıldığı takdirde "occupational" kavramı Türkçe olarak "mesleki" kavramına denk gelmektedir ancak, bazen farklı diller arasında yapılan çeviriler esnasında anlam kaymaları olabilmektedir. Gelecek zaman algısı kavramının iş yaşamı bağlamında ele alındığı çalışmalar derinlemesine incelendiğinde bireylerin sadece tek bir mesleği sürdürmeleri değil, farklı meslekler dahi olsa toplam süre olarak çalışma yaşamında buldukları sürenin kastedildiği dikkat çekmektedir.

İş yaşamında gelecek zaman algısı, bireylerin kariyer yolları boyunca iş yaşamlarında kalan sürelerine ve olanaklarına ilişkin algıları olarak ifade edilmektedir (Henry vd., 2017). Bir bireyin

tüm kariyer yolu ele alındığında kavramın anlamsal olarak en iyi karşılığının bu şekilde olduğu düşünülmüştür. Bunun yanında, iş yaşamında gelecek zaman algısı, yaşam döngüsünde ele alınan gelecek zaman algısı gibi yaşa göre değişiklik gösterebilmekte ve farklı sonuçlara sebebiyet verebilmektedir (Weikamp ve Göritz, 2015). Yaş genellikle iş yaşamında kalan süreyle ters orantılı bir ilişkiye sahiptir (Zacher ve Frese, 2009; Weikamp ve Göritz, 2015). Ancak, yaş iş yaşamında kişilerin gelecekte muhtemel olarak algıladıkları olanakları ile çok güçlü bir ilişkiye sahip değildir. Çünkü iş yaşamında algılanan olanakların, yaş dışında işin özellikleri gibi farklı değişkenlerden de etkilendiği düşünülmektedir (Zacher ve Frese, 2009).

## **ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ**

### **İş Yaşamında Gelecek Zaman Algısı Ölçeği**

İlk olarak “future time perspective” kavramı Türkçe’ye “gelecek zaman algısı” olarak çevrilmiş olup, eğitim bilimlerinde kullanılmak üzere Husman ve Shell (1996) tarafından Gelecek Zaman Algısı Ölçeği geliştirilmiştir. Bu ölçek, 2008 yılında Avcı tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Ancak, söz konusu ölçek bireylerin yaşam döngüsü içerisinde genel olarak kalan süreye ilişkin algılarını odak noktasına almakla birlikte yapı ve boyutlar açısından Zacher ve Frese’in (2009) bu kavramı davranış bilimlerinde ve iş yaşamı bağlamında ölçümleyebilmek üzere geliştirdikleri İş Yaşamında Gelecek Zaman Algısı Ölçeği’nden oldukça farklı bir yapıdadır. Buradan hareketle bu çalışmada, Zacher ve Frese (2009) tarafından oluşturulan, Zacher (2013) tarafından daha da geliştirilen İş Yaşamında Gelecek Zaman Algısı Ölçeğinin tam zamanlı çalışanlar üzerinde uygulanabilecek formunun Türkçe’ye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarının yapılması amaçlanmıştır.

İş yaşamında gelecek zaman algısı ölçeğinin temelinde genel yaşam döngüsünü ifade eden gelecek zaman algısı ölçeği bulunmaktadır. Literatürde bu ölçekleri tekli, ikili veya üçlü boyutlarla ele alan çeşitli çalışmalar olmakla birlikte, alt boyutların isimlendirilmesi noktasında benzerlikler görülmektedir. Genel yaşam döngüsü bağlamında gelecek zaman algısı ölçeği Cate ve John (2007) tarafından olanaklara odaklanmak ve sınırlamalara odaklanmak olmak üzere iki boyutlu olarak ele alınmıştır. Olanaklara odaklanmak, bireylerin iş yaşamlarında kalan amaçlarına, fırsatlarına ve olanaklarına ilişkin algılarını ifade ederken; sınırlamalara odaklanmak bireylerin iş yaşamlarında karşılaştıklarını düşündükleri engellere dair algılarını kapsamaktadır (Cate ve John, 2007). Zacher ve Frese (2009: 489) ise konuyu iş yaşamı bağlamına taşıyarak, ölçeği olanaklara odaklanmak ve kalan süre olmak üzere 6 maddeli ve iki boyutlu bir yapı olarak ileri sürmüşlerdir. Daha önceden açıklanmayan “kalan süre”, bireylerin istihdamdan çekilmeden, diğer bir ifadeyle emekliliğe ayrılmadan önce iş yaşamı bağlamında ne kadar süreleri kaldığına dair inançları olarak ifade edilmiştir (Zacher ve Frese, 2009). Ardından, ölçeği tek boyut olarak değerlendiren araştırmalar da literatürde mevcuttur (Zacher vd., 2010; Kooij ve Zacher, 2016). Fakat literatürde yaygın etkiye sahip çalışmalarda tek boyutlu yapıya sahip ölçekler çok fazla ilgi görmemiş, söz konusu değişkenleri açıklamakta zayıf kalmışlardır. Zacher’in (2013) çalışmasında ise, İş Yaşamında Gelecek Zaman Algısı Ölçeği daha da geliştirilmiştir. Zacher (2013) Carstensen ve Lang

(1996; Lang ve Carstensen, 2002) tarafından geliştirilen gelecek zaman algısı ölçeğindeki 10 maddenin de başına Zacher ve Frese'in (2009) yaptığı gibi "occupational" kelimesini ekleyerek 10 maddeli ve üç boyutlu bir yapıya kavuşmuştur. Bu boyutlar: algılanan kalan süre, olanaklara odaklanmak ve sınırlamalara odaklanmaktır (Zacher, 2013: 1149). Ayrıca, ölçeğin her bir ögesi 5'li Likert ölçeği ile değerlendirilmiştir. Bu çalışmada da Zacher'in (2013) çalışmasında ele aldığı şekliyle söz konusu ölçeğin Türkçe güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları yapılmıştır.

### **Araştırmanın Evreni ve Örnekleme**

Araştırmanın evrenini bir kamu kurumundaki tam zamanlı çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın yapıldığı tarihte belirtilen kurumun kadrolu ve tam zamanlı çalışan sayısı 403 olarak tespit edilmiş olup, 292 kişiye ulaşılarak anket dağıtılmıştır. Bireylerin araştırmaya katılımları gönüllülük esasına dayalı olup katılmaları halinde verilecek cevapların gizli tutulacağı ifade edilmiştir. Veriler basılı anket formu aracılığıyla, ilgili kurumdan alınan izin sonrasında toplanmıştır. Ardından, eksik ve hatalı anketler araştırmadan çıkarılarak geriye kalan 222 anket üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir.

### **Veri Toplama Aracı**

Araştırma verilerini toplamak amacıyla kullanılan anket formu iki kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda, çalışanların iş yaşamında gelecek zaman algılarını ölçmek amacıyla Zacher (2013) tarafından oluşturulan 10 maddelik "İş Yaşamında Gelecek Zaman Algısı" ölçeği yer almıştır. Bu maddelerin 3 tanesi ters kodlanan maddelerdir. Ölçekte yer alan ifadeler, orijinal ölçekle benzer şekilde "kesinlikle katılmıyorum=1" ifadesinden, "kesinlikle katılıyorum=5" ifadesine kadar 5'li Likert ölçeği ile değerlendirilmiştir. İkinci kısımda ise, anketi cevaplayan kişilerin demografik özelliklerini ortaya koymak üzere 6 adet soru bulunmaktadır. Bunlar, çalışanların cinsiyet, doğum yılı, medeni durum, toplam iş tecrübesi, öğrenim durumu ve genel olarak sağlık durumlarına ilişkin düşünceleridir. Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizi kamu sektöründe tam zamanlı çalışanlardan oluşan bir örnekleme (n=222) yürütülmüştür.

### **Verilerin Analizi**

Ölçeğe uygulanacak geçerlilik için keşfedici faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ardından, Cronbach alfa katsayısı hesaplanarak ölçeğin güvenilirliği test edilmiştir.

## **BULGULAR**

Çalışmanın bu aşamasında katılımcıların demografik özelliklerine ve sonrasında ölçeğe ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik sonuçlarına yer verilmiştir. Tablo 1'de araştırmaya katılan kişilerin demografik özellikleri yer almaktadır.

**Tablo 1.** Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişkenler	N	%
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	67	30,2
Erkek	155	69,8
<b>Yaş</b>		
18-25	2	0,9
26-30	24	10,8
31-35	48	21,6
36-40	49	22
41-45	55	24,8
46-50	27	12,2
51 ve üzeri	17	7,7
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	174	78,4
Bekâr	48	21,6
<b>Toplam İş Tecrübesi</b>		
1-5 yıl	34	15,3
6-10 yıl	68	30,6
11-15 yıl	55	24,8
16-20 yıl	25	11,3
21 yıl ve üzeri	40	18
<b>Öğrenim Durumu</b>		
İlköğretim	12	5,4
Ortaöğretim	15	6,8
Lise	49	22,1
Ön Lisans	29	13,1
Lisans	102	45,9
Lisansüstü	15	6,8
<b>Sağlık Durumu ile İlgili Düşüncesi</b>		
Çok kötü	7	3,2
Kötü	3	1,4
Orta	49	22,1
İyi	97	43,7
Çok iyi	52	23,4
Mükemmel	14	6,3
<b>Toplam</b>	<b>222</b>	<b>100</b>



Tablo 1'e göre katılımcıların %30,2'si kadın, %69,8'i erkektir. Yaş aralığına bakıldığında, %21,6'sı 31-35, %22'si 36-40, %24,8'i ise 41-45 yaş aralığındadır. Diğer bir ifadeyle, %68,4'ü 31-45 yaş aralığı oluşturmaktadır ki aktif çalışma yaşamı düşünüldüğünde bu sonuç beklenen bir durumdur. Katılımcıların %78,4'ü evlidir. Toplam iş tecrübeleri incelendiğinde katılımcıların %30,6'sının 6-10 yıl aralığında, %24,8'inin ise 11-15 yıl aralığında olduğu görülmektedir. Öğrenim durumu açısından %45,9'u lisans mezunudur. Araştırma konusu için önemli olan değişkenlerden biri olarak katılımcıların kendi sağlık durumlarına ilişkin düşünceleri ise, %43,7 ile "iyi" olarak belirtilmiştir.

### 5.1. Dil Geçerliliği

İş Yaşamında Gelecek Zaman Algısı Ölçeği dil geçerliliği kapsamında ilk olarak Türkçe ve İngilizce'yi iyi düzeyde bilen ve alan bilgisine sahip 3 akademisyen tarafından İngilizce'den Türkçe'ye çevrilmiştir. Ardından yazar bu çeviri maddelerini dil bilgisi ve anlaşılabilirlik açısından değerlendirip tek bir form haline getirmiştir. Daha sonra ise bu form başka bir akademisyen tarafından Türkçe'den İngilizce'ye çevrilmiş ve Türkçe formunun orijinal ölçek maddeleriyle tutarlılığı incelenmiştir. Orijinal ölçek maddeleriyle uygunluğuna karar verilen çeviri maddelerinin kullanılmasına karar verilmiştir. Çalışma kapsamında kullanılan ölçeğin etik onayı Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulu tarafından verilmiştir.

### 5.2. Yapı Geçerliliği

"İş Yaşamında Gelecek Zaman Algısı" ölçeğinin yapı geçerliliğinin araştırılması için öncelikle normallik değerleri incelenmiştir. Toplam 222 (n) gözlemden oluşan veri grubu için Mardia katsayısının basıklık değeri 3,771 ve C.R. değeri (z-değeri) 2,788 olarak elde edilmiştir. Bu durumda verinin çoklu normal dağılıma sahip olduğu söylenebilir.

Ölçeğin yapı geçerliliğinin incelenmesi için keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Keşfedici faktör analizi, hangi değişken gruplarının hangi faktör ile yüksek düzeyde ilişkili olduğunu test etmek için kullanılırken, doğrulayıcı faktör analizi belirlenen k sayıda faktöre katkıda bulunan değişken gruplarının bu faktörler ile yeterince temsil edilip edilmediğini tespit etmeyi amaçlamaktadır (Aytaç ve Öngen, 2010:16). Bu yönüyle, doğrulayıcı faktör analizi ölçek geliştirme ve geçerlilik analizlerinde kullanılmaktadır (Bayram, 2016: 42). Keşfedici faktör analizinde örneklem yeterliliğinin ortaya koyulması için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ölçümü yapılmaktadır. KMO değerinin 1'e yakın olması ve Barlett Testi'nin p değerinin 0,05'ten küçük olması faktör analizinin yapılabirliğini göstermektedir. Faktör türetme tekniği olarak temel bileşenler analizi belirlenmiştir. KMO ve Barlett testi sonuçlarına bakıldığında, veri grubunun keşfedici faktör analizi yapılması uygun gözükmemektedir (KMO: 0,786; Barlett's p:0,00). Ölçeğin toplam varyansı açıklama yüzdesi %71,8 bulunmuştur. Elde edilen maddelere ait faktör yükleri 0,72 ile 0,89 arasında değişmektedir.

İş Yaşamında Gelecek Zaman Algısı Ölçeği'nin yapılan keşfedici faktör analizi ile üç boyutlu bir model olduğu ortaya koyulmuştur. Üç boyutlu modelin keşfedici faktör analizi sonuçları Tablo 2'de verilmektedir. Üç boyutlu ölçeğin ilk boyut faktör yükleri 0,81 ile 0,89; ikinci boyutunun

faktör yükleri 0,72 ile 0,83 ve üçüncü boyutunun faktör yükleri 0,73 ile 0,87 arasında değişmektedir.

**Tablo 2:** İş Yaşamında Gelecek Zaman Algısı Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

Madde	Ölçek İfadeleri	FOO	RT	FOL
1	İş yaşamımda gelecekte beni birçok fırsat bekliyor.	,871		
2	Gelecekte iş yaşamımda kendime pek çok yeni hedef koymayı umuyorum.	,833		
3	İş yaşamımda geleceğim olanaklarla doludur.	,889		
4	İş yaşamımla ilgili gelecekte istediğim her şeyi yapabilirim.	,807		
5	İş yaşamımla ilgili gelecekte sadece sınırlı imkânlar bulunmaktadır. (R)		,720	
6	İş yaşamımla ilgili yeni planlar yapmak için daha çok zamanım var.		,721	
7	İş yaşamımı sürdürebileceğim daha uzun bir süre beni bekliyor.		,828	
8	İş yaşamımda gelecek bana sonsuz gibi görünüyor.			,731
9	İş yaşamımda sona yaklaştığımı hissediyorum. (R)			,836
10	Yaşım ilerledikçe, iş yaşamımda zamanın sınırlı olduğu hissine kapılıyorum. (R)			,872

Tablo 3’de İş yaşamında gelecek zaman algısı ölçeği ile ilgili bu değerlerin kabul edilebilir düzeyde olmasının ardından yapısal modelin test edilebilmesi için faktör yapısının doğrulayıcı faktör analizinin uygulanması gerekmektedir. Ölçeğe ilişkin cronbach alfa değerleri üç boyut için sırasıyla 0,737; 0,894 ve 0,743 olarak bulunmuştur. Bir ölçeğin Cronbach alfa değeri 0,70 ve üstü olduğunda iç tutarlılık güvenirlığının yüksek olduğu söylenebilir (Andy, 2009). Bu bulgu ölçeğin orjinal formunun iç güvenirlilik değerleriyle de tutarlılık göstermektedir. Buradan hareketle, ölçeğin Türkçe’ye çevrilmiş formunun güvenilir olduğu görülmektedir.

**Tablo 3.** DFA Sonuçlarına İlişkin Bulgular (N=222)

İstatistikler	İGZA	Kabul Edilebilir Aralık
$\chi^2 /df$	2,690	$0 < \chi^2 /df \leq 5$
GFI	0,94	$0,90 \leq GFI < 1,0$
CFI	0,95	$0,95 \leq CFI < 1,0$
RMSEA	0,08	$0 < RMSEA \leq 0,08$

RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü);;  
GFI= Goodness of Fit (İyilik Uyum İndeksi); CFI=Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)

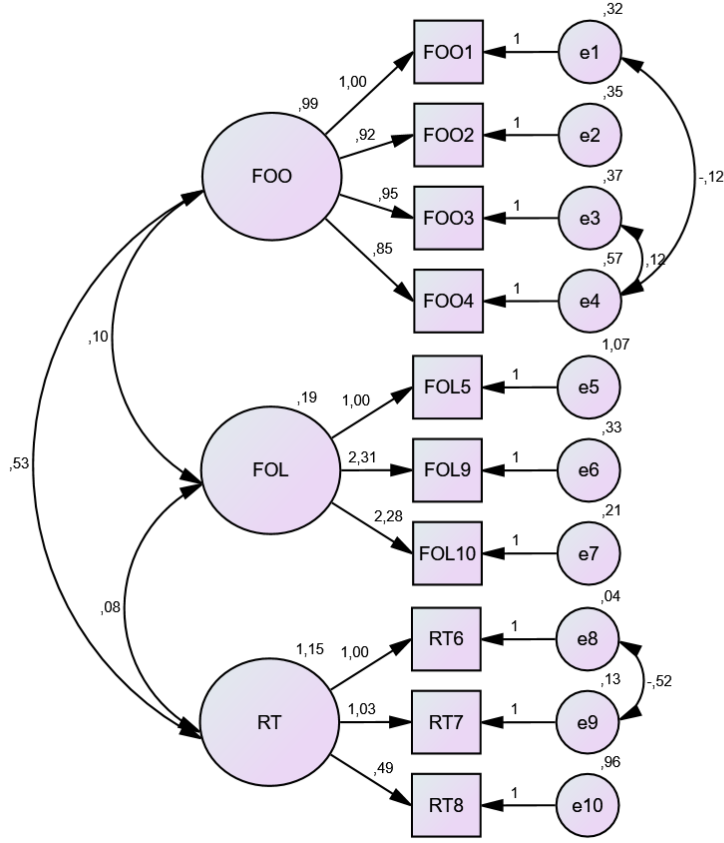
Kaynak: Hu ve Bentler, 1995; Bayram, 2016

Doğrulayıcı faktör analizi, ileri düzey araştırmalarda sıkça kullanılan gizli değişkenler ile ilgili teorilerin test edilmesine dayanmaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2001). Doğrulayıcı faktör analizi, önceden belirlenmiş bir yapının doğruluğunu belirlemeyi amaçlamaktadır (Karagöz, 2019: 1067). İş yaşamında gelecek zaman algısı ölçeğinde gözlenebilen her bir değişkenin gizil değişkenlerle istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon ilişkisinin olması beklenmektedir.

Şekil 1’de gizil değişkenin gözlenen değişkenleri açıklamasına ilişkin t değerleri oklar üzerinde gösterilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde, bir tanesi hariç 2,31 ile 0,85 arasında sonuçlara ulaşıldığı ve tüm maddelerin anlamlı düzeyde t değeri sunduğu görülmektedir. Keşfedici faktör analizi sonuçlarından sonra, iş yaşamında gelecek zaman algısı ölçeğinde DFA analizi bulguları da kuramsal yapı ile tutarlı olan üç boyutlu yapının veri ile uyumunun tatminkâr olduğunu göstermektedir.

### 5.3. Güvenirlilik

İş yaşamında gelecek zaman algısı ölçeğinin güvenilirliğini test etmek amacıyla Cronbach Alfa iç tutarlılık analizi uygulanmıştır. Ölçeğin alt boyutları için elde edilen cronbach alfa değerleri RT için, 0,737; FOO için 0,894 ve FOL boyutu için 0,743 olarak hesaplanmıştır. Cronbach alfa değerlerinin 0,70 ve üzeri olması sonucunda, bu katsayıların ölçeğin içsel tutarlılığına kanıt sağladığını görülmektedir. Dolayısıyla, ölçeğin tüm maddeleri ile güvenilir ölçme düzeyine sahip olduğu söylenebilmektedir. Analizlere göre ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri sonucunda iş yaşamında gelecek zaman algısı ölçeğinin üç boyut ile uygun bir faktör yapısı gösterdiği bulunmuştur.



Şekil 1. T Değerleri Diyagramı

## TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada, Zacher (2013) tarafından geliştirilen İş Yaşamında Gelecek Zaman Algısı Ölçeğinin Türkçe güvenirlik ve geçerlik çalışmaları yapılmıştır. Söz konusu ölçek öncelikli olarak Carstensen ve Lang (1996; Lang ve Carstensen, 2002) tarafından genel yaşam döngüsü bağlamında uygulanmak üzere 10 adet ifadeyi içerecek şekilde geliştirilmiştir. Ardından Zacher ve Frese (2009), Carstensen ve Lang (1996)'ın geliştirmiş olduğu ölçeğin toplam 6 adet maddesinin başına “occupational” kelimesini ekleyerek iki boyutlu yapıya sahip bir ölçek geliştirmişlerdir. Bu maddeler, “iş yaşamımda gelecekte beni birçok fırsat bekliyor”, “gelecekte iş yaşamımda kendime pek çok yeni hedef koymayı umuyorum” ve “iş yaşamımda geleceğim olanaklarla doludur” olmak üzere olanaklara odaklanma boyutu kapsamında; “iş yaşamımda sona yaklaştığımı hissediyorum”, “iş yaşamımda gelecek bana sonsuz gibi görünüyor” ve “yaşım ilerledikçe, iş yaşamımda zamanın sınırlı olduğu hissine kapılıyorum” maddeleri kalan süre

kapsamında değerlendirmeye alınmıştır. Ardından Zacher (2013) çalışmasında Zacher ve Frese'in (2009) izlediği yola benzer olarak Carstensen ve Lang'in (1996) çalışmasındaki 10 maddeyi ele alarak başlarına "occupational" ifadesini eklemiş ve İş Yaşamında Gelecek Zaman Algısı Ölçeğini olanaklara odaklanmak, algılanan kalan süre ve sınırlamalara odaklanmak olmak üzere üç boyutlu ve 10 maddeli bir yapıya kavuşturmuştur. Ölçeğin bu haliyle literatürde sıklıkla kabul gördüğü dikkat çekmektedir. İlgili konunun örgütsel davranış alanında bir çok farklı kavramla ilişkili olduğunu göz önüne alındığında mevcut uyarlama çalışmasının önemli bir ihtiyaç olduğu sonucuna varılmıştır. Bu amaç doğrultusunda, 222 tam zamanlı kamu çalışanında veri toplanarak İş Yaşamında Gelecek Zaman Algısı Ölçeği'nin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Bu bağlamda, ölçeğin ölçülmek istenen yapıyı ne derece doğru ölçtüğüne (geçerlik) ve bu yapıyı ölçerken ne derece tutarlı sonuçlar verdiği (güvenirlik) bakılarak Türkçe uyarlama çalışması gerçekleştirilmiştir.

Sonuç olarak, İş Yaşamında Gelecek Zaman Algısı Ölçeğinin keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri ile iç tutarlılık güvenilirliği analizi birlikte değerlendirildiğinde, bulgular Türkiye'de tam zamanlı çalışan bireylerin oluşturduğu bir örneklem için iş yaşamında gelecek zaman algısını ölçmek amacıyla geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğuna işaret etmektedir. Bu ölçeğin orijinaline uygun olarak üç boyutlu yapısı ile Türkçe literatüre kazandırılması, alanda sağlayacağı uygulama kolaylığı açısından değerli görülmektedir. Dolayısıyla, bu ölçeğin örgütsel davranış alanındaki araştırmalarda, özellikle yaş ve zaman değişkeninin biyolojik veya fiziksel özelliğinden ziyade psikolojik özelliğinin öne çıktığı çalışmalarda kullanılması önerilir. Türkçe uyarlaması yapılan bu ölçek meslek grubu farketmeksizin çalışma yaşamındaki tam zamanlı çalışanlar üzerinde kullanılabilir.

## KAYNAKLAR

- Arı, G. (2014). *Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: 4 Ve 5 Yıldızlı Otel Uygulaması.*, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Avcı, S. (2008). *Öğretmen Adaylarının, Gelecek Zaman Algıları, Akademik Alandaki Arzularını Erteleme Konusundaki İsteklilikleri, Algılanan Araçsallıkları, Sosyo-Ekonomik Düzeyleri ve Akademik Başarıları Arasındaki Açıklayıcı ve Yordayıcı İlişkiler Örüntüsü.* Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Barney, J. B. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management.* 17(1), 99-120.
- Barney, J. B. (1995). Looking Inside For Competitive Advantage. *Academy of Management Executive.* 9(4), 49-61.
- Bayram, N. (2016). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş AMOS Uygulamaları.* Ezgi Kitabevi. Bursa.
- Birincioğlu, N. (2018). *Örgütsel Davranış Odaklı Yönetmel Yaklaşımlar.* Ed. Aydoğan, E.. Gazi Kitabevi. Ankara.
- Brophy, J. (2004). *Motivating Students to Learn Lawrence.* Lawrence Erlbaum Associates Publishers. 2. Baskı. London.
- Carstensen, L. L. (1991). *Selectivity Theory: Social Activity in Life-Span Context.* Ed. Warner Schaie, K. Annual Review of Gerontology and Geriatrics içinde (195-217). Springer. New York.
- Carstensen, L. L. (2006). The Influence of a Sense of Time on Human Development. *Science, New Series.* 312(5782), 1913-1915.
- Carstensen, L. L. (2021). Socioemotional selectivity theory: The Role of Perceived Endings in Human Motivation. *The Gerontologist.* 61(8), 1188-1196.
- Carstensen, L. L., Isaacowitz, D. M. ve Charles, S. T. (1999). Taking Time Seriously: A Theory of Socioemotional Selectivity. *American Psychologist.* 54(3), 165-181.
- Cate, R. A. ve John, O. P. (2007). Testing Models of the Structure and Development of Future Time Perspective: Maintaining a Focus on Opportunities in Middle Age. *Psychology and Aging.* 22(1), 186-201.
- Cheung, F., Yeung, D. Y. ve Wu, A. M. S. (2019). Occupational Future Time Perspective and Successful Aging at Work. *Journal of Career Development.* 46(1), 3-16.
- Erkuş, A. (2013). *Davranış Bilimleri İçin Bilimsel Araştırma Süreci,* Seçkin Yayıncılık. 4. Baskı, Ankara.
- Fasbender, U., Wöhrmann, A. M., Wang, M. ve Klehe, U. (2019). Is the Future still Open? The Mediating Role of Occupational Time Perspective in the Effects of Career Adaptability and Aging Experience on Late Career Planning. *Journal of Vocational Behavior.* 111, 24-38.

- Friman, H., (1999). Perception Warfare: A Perspective for the Future, Discussion paper, The Swedish National Defence College. *Department of Operational Studies, Stockholm*. 1-9.
- Henry, H., Zacher, H. ve Desmette, D. (2017). Future Time Perspective in the Work Context: A Systematic Review of Quantitative Studies. *Frontiers in Psychology*. 8(413), 1-22.
- Husman, J.E., Shell, D.F. (2008). Beliefs and Perceptions about the Future: A Conceptualization and Measurement of Future Time Perspective. *Journal of Psychology and Education*, 18(2), 166-175.
- İyidemirci, H. & Aydınlan, B. (2018). Motivasyon, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma; Ostim Organize Sanayi Bölgesi Örneği. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 4(3), 131-144.
- Karimov, S. & Arslan, P. D. M. (2022). Yabancı Dil Olarak Türkçe Temel Dil Becerilerinin Öğretiminde Öğrenci Motivasyonun Sağlanmasında Kullanılan Yöntemler. *Journal of Social Research and Behavioral Sciences*, 8(15), 250-265.
- Katz, D. (1964). Motivational Basis of Organizational Behavior. *Behavioral Science*. 9, 131-146.
- Kooij, D.T.A.M., de Lange, A. H., Jansen, P.G.W., Kanfer, R. & Dikkers, J.S.E. (2011). Age and Work-Related Motives: Results of a Meta-Analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 197-225.
- Kooij, D.T.A.M., ve Zacher, H. (2016). Why and When do Learning Goal Orientation and Attitude Decrease with Aging? The Role of Perceived Remaining Time and Work Centrality. *Journal of Social Issues*. 72(1), 146-168.
- Lado, A. A. ve Wilson, M. C. (1994). Human Resource Systems and Sustained Competitive Advantage: A Competency Based Perspective. *Academy of Management Review*. 19(4), 699-727.
- Lang, F. R. ve Carstensen, L. L. (2002). Time Counts: Future Time Perspective, Goals, and Social Relationships. *Psychology and Aging*, 17(1), 125-139.
- Lens, W., & Tsuzuki, M. (2005). The Role of Motivation and Future Time Perspective in Educational and Career Development. *Psychologica*. 46, 29-42.
- Nuttin, J. ve Lens, W. (2014). *Future Time Perspective and Motivation: Theory and Research Method*. Psychology Press. New York.
- Organ, D. ve Moorman, R. (1993). Fairness and Organizational Citizenship Behavior: What are the Connections?. *Social Justice Research*, 6(1), 5-18.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2014). *OECD Employment Outlook 2014*. OECD Publishing.
- Seijts, G. H. (1998). The Importance of Future Time Perspective in Theories of Work Motivation. *The Journal of Psychology*. 132(2), 154-168.

- Paillé, P., & Grima, F. (2011). Citizenship and Withdrawal in The Workplace: Relationship Between Organizational Citizenship Behavior, Intention To Leave Current Job And Intention to Leave The Organization. *The Journal of Social Psychology*. 151(4), 478-493.
- Passig, D. (2004). Future Time Span as a Cognitive Skill in Future Studies. *Future Research Quarterly*. 19(4), 27-47.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating The Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-Of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*. 8(2), 23-74.
- Weikamp, J. G. ve Göritz, A. S. (2016). Organizational Citizenship Behaviour and Job Satisfaction: The Impact of Occupational Future Time Perspective. *Human Relations*. 9(11), 2091-2115.
- Widarko, A., & Anwarodin, M. K. (2022). Work Motivation and Organizational Culture on Work Performance: Organizational Citizenship Behavior (OCB) As Mediating Variable. *Golden Ratio of Human Resource Management*. 2(2), 123-138.
- Wright, P. M., Dunford, B. B. ve Snell, S. A. (2001). Human Resources and the Resource Based View. *Journal of Management*. 27(6), 701-721.
- Zacher, H. (2013). Older Job Seekers' Job Search Intensity: The Interplay of Proactive Personality, Age and Occupational Future Time Perspective. *Aging and Society*, 33(7), 1139-1166.
- Zacher, H. ve Frese, M. (2009). Remaining Time and Opportunities at Work: Relationships Between Age, Work Characteristics, and Occupational Future Time Perspective. *Psychology and Aging*. 24(2), 487-493.
- Zacher, H., Heusner, S., Schmitz, M. Zwierzanska, M. M. ve Frese, M. (2010). Focus on Opportunities as a Mediator of the Relationships Between age, Job Complexity, and Work Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 374-386.