

II. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ KONGRESİ VE ÇALIŞTAYI (V)

10-11-12
EKİM
2024

GENİŞLETİLMİŞ BİLDİRİ ÖZETLERİ KİTABI

www.ikkongre.sakarya.edu.tr

II. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ KONGRESİ VE ÇALIŞTAYI (V)
GENİŞLETİLMİŞ BİLDİRİ ÖZETLERİ KİTABI
10-12 EKİM 2024
SAKARYA

© Her hakkı saklıdır.

Bu kitabın tamamı ya da bir kısmı, yazarlarının izni olmaksızın, elektronik, mekanik, fotokopi ya da herhangi bir kayıt sistemi ile çoğaltılamaz, yayınlanamaz, depolanamaz. Bu kitaptaki bilgilerin her türlü sorumluluğu yazarına aittir

Düzenleyen

Sakarya Üniversitesi

İşletme Fakültesi

İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü

Eser Adı

II. İnsan Kaynakları Yönetimi Kongresi ve Çalıştayı (V) Genişletilmiş Bildiri Özetleri Kitabı

Editörler

Dr. Canan YILMAZ

Dr. Burçin ÇETİN KARABAT

ISBN

978-625-00-2605-2

Elektronik Yayın Formatı

PDF

İnternet Adresi

ikkongre.sakarya.edu.tr

2024

11:30 – 12:30

Doç. Dr. Ali Osman UYMAZ (Oturum Başkanı)
Dijitalleşme Unsurlarının İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları İle İlişkisi **- Dr. Abdullah TÜRK, Prof. Dr. Pelin VARDARLIER** Yetenek Yönetimi Literatürünün Son On Yıldaki Gelişimi: 2014-2024 Yılları Arasında Yapılan Bilimsel Çalışmaların Bibliyometrik Analizi, **Onur ÇATALTEPE, Doç. Dr. Yasemin KAYA** İnsan Kaynakları Yönetiminde Yapay Zekâ Uygulamaları - **Prof. Dr. Cemal İYEM, Doç. Dr. Beyza ERER**

14:00 - 15:00

Prof. Dr. Emel ÇETİNKAYA (Oturum Başkanı)
Stratejik Liderliğin Kriz Yönetimi Stratejileri Üzerine Etkisi, **Doç. Dr. Ali Şahin ÖRNEK, Gülşen BAHAR** İşgörenlerin Motivasyon Algısı: Üretim Sektöründe Beyaz Yakalar Üzerine Nitel Bir Araştırma, **Havva Nur ERKEK, Doç. Dr. Ece KUZULU** Özyeterliliğin İş Bulma Kaygısı İle İlişkisi, **Sena ÜÇER, Ebru Sönmez KARAPINAR**

15:00-16:00

Doç. Dr. Mustafa KOÇANCI (Oturum Başkanı)
Kariyer Alanındaki Uluslararası Akademik Dergilerin Bibliyometrik Analizi, **Nurdan ESER Prof. Dr. Yasemin ÖZDEMİR** Pozitif Psikolojik Sermaye İle Mesleki Doyum Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma, **Saadet OĞUZTÜRK, Doç. Dr. Ahmet YILDIRIM** Dijital Dönüşüm Çalışmaları ve İK Performansı İlişkisi, **Oday ALKAHLOUT, Dr. Öğr. Üyesi Burçin Çetin KARABAT**

İÇİNDEKİLER

AÇILIŞ KONUŞMALARI……..i

ÖNSÖZ..... iv

BİLİM KURULU.....v

DÜZENLEME KURULU..... ……..vii

KONGRE SEKRETARYASI……..viii

2. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ KONGRESİ VE ÇALIŞTAYI (V) PROGRAMI…….ix

CİNSİYETE BAĞLI ÜCRET EŞİTSİZLİĞİ ALGISI: KADIN BANKACILAR ÜZERİNE NİCEL BİR ARAŞTIRMA……..1

ÇALIŞAN PERFORMANSINA YÖNELİK MAKALELERİN BİBLİYOMETRİK ANALİZİ: TR DİZİN'DE TARANAN DERGİLER ÜZERİNE BİR İNCELEME……..11

DUYGUSAL EMEK VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİNDE İÇSEL MOTİVASYONUN ARACI ROLÜ: ÖĞRETMENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA……19

ENDÜSTRİ 4.0'IN İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ÜZERİNE ETKİLERİ…….25

DHMİ'DE EUROCONTROL PRENSİPLERİ VE İŞ DEĞERLEMESİ ÇERÇEVESİNDE HAVACILIK TAZMİNATI SORUNU……34

İNSAN KAYNAKLARI BİLGİ SİSTEMLERİNİN B2B MODELİ BAĞLAMINDA İNCELENMESİ: TÜRKİYE'DEKİ BULUT TABANLI İK YAZILIM ŞİRKETLERİ ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA……42

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİCİLERİNİN İŞVEREN MARKASINA ETKİSİ PİLOT ÇALIŞMASI..57

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİCİLERİNİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İŞ DOYUMUNA ETKİSİ PİLOT ÇALIŞMASI…….65

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ALANININ BİBLİYOMETRİK ANALİZİ ÜZERİNE BAZI NOTLAR……73

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ALT ALANLARI: YETENEK YÖNETİMİ VE FARKLILIKLARIN YÖNETİMİNİN ÖNCÜLLERİ VE ARDILARI ÜZERİNE KAVRAMSAL BİR ÇALIŞMA……..83

ÖĞRETMENLERİN KAMU EĞİTİM SENDİKALARINDAN BEKLENTİLERİ: SAKARYA İLİ ÖRNEĞİ…….96

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ UYGULAMALARINDA DEZAVANTAJLI BİREYLER……...108

İŞ GÜCÜNÜN GERİ DÖNÜŞÜ: BUMERANG ÇALIŞANLARIN ORGANİZASYONLARA KATKILARI VE ZORLUKLARI……..116

İŞE ALIM SÜRECİNİN DİJİTALLEŞMESİNİN METRİKLER BAĞLAMINDA İNCELENMESİ……122

İŞGÖRENLERİN MOTİVASYON ALGISI: ÜRETİM SEKTÖRÜNDE BEYAZ YAKALAR ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA…….134

İŞVEREN MARKASININ VE STRATEJİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN İSTİHDAMIN ARTIRILMASINDAKİ ÖNEMİ……...145

KAMU VE ÖZEL SEKTÖRDE ÇALIŞAN ÖĞRETMENLER AÇISINDAN ÖRGÜTSEL İLETİŞİMİN SOSYAL KAYTARMA DAVRANIŞI İLE İLİŞKİSİ…….149

KARİYER UYUM YETENEKLERİ VE GENEL ÖZ YETERLİLİĞİN ALGILANAN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞE ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: SAKARYA ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ….157

KIRKPATRICK MODELİ KAPSAMINDA YÖNETİCİLERİN EĞİTİM DEĞERLENDİRMESİNDEKİ ROLÜ: LİTERATÜRE DAYALI BİR İNCELEME……162

MİKRO ve MEZO BOYUTLAR AÇISINDAN SOSYAL SERMAYE ve İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ KAVRAMLARININ BİBLİYOMETRİK ANALİZİ…….170

SESSİZ İŞE ALIM: YENİ NESİL İŞE ALIM STRATEJİSİ Mİ?.....183

ÖĞRENCİLERİN İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ BÖLÜMÜNÜ TERCİH ETME NEDENLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA……...191

KAMU VE ÖZEL SEKTÖRDE ÇALIŞAN ÖĞRETMENLER AÇISINDAN ÖRGÜTSEL İLETİŞİMİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLE İLİŞKİSİ……...197

ÖZYETERLİLİĞİN İŞ BULMA KAYGISI İLE İLİŞKİSİ……205

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE İLE MESLEKİ DOYUM ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA……..208

SANATSAL TEMSİLLERDE ÇALIŞMA: VINCENT VAN GOGH VE RESİMLERİ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME……...218

STRATEJİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN ÇALIŞANLARIN TÜKENMİŞLİĞİ İLE İLİŞKİSİ……...225

STRATEJİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA VE YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞINA ETKİSİ……229

KRİZ YÖNETİMİ VE STRATEJİK LİDERLİK İLİŞKİSİ……...233

BİLİŞİM SEKTÖRÜNDE UZAKTAN ÇALIŞMA SÜRECİNDE İŞ-YAŞAM DENGESİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA……...241

WELL-BEING STRATEJİLERİNİN ÇALIŞANLARIN PERFORMANSLARI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ……...247

YAPAY ZEKÂ VE BÜYÜK VERİ DESTEKLİ İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ: VERİMLİLİK VE ETİK İKİLEMLERİ……...252

ÖZYETERLİLİĞİN İŞ BULMA KAYGISI İLE İLİŞKİSİ

Sena ÜÇER

Kayseri Üniversitesi,
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
23403443014.kayseri.edu.tr

Ebru SÖNMEZ KARAPINAR

Kayseri Üniversitesi,
Uygulamalı Bilimler Fakültesi
ebrusonmez@kayseri.edu.tr

ÖZET

Bu çalışma, bireylerin özyeterlilik seviyeleri ile iş bulma kaygıları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma grubu eğitimlerine devam eden öğrenciler, çalışanlar ve iş arayanlar dâhil üç farklı statüye sahip katılımcılardan oluşmaktadır. Veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılarak, katılımcıların demografik bilgileri, özyeterlilik düzeyleri ve iş bulma kaygısı seviyelerini belirlemek için oluşturulan anket formları 70 katılımcıya ulaştırılmıştır. Yapılan araştırmada özyeterliliğin iş bulma kaygısını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği, statü grupları ile özyeterlilik arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ve statü grupları ile iş bulma kaygısı arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Özyeterlilik, İş Bulma Kaygısı, Çalışanlar, İş arayanlar, Öğrenciler

GİRİŞ

Özyeterlilik, Albert Bandura'nın geliştirdiği sosyal öğrenme kuramının temel bir ilkesi olduğunu açıklamaktadır. İnsanların becerilerini etkili bir şekilde kullanabilmeleri için özgüvenlerinin olması gerekmektedir. Bundan dolayı bir kişinin belirli bir alanda başarılı olabilmesi için önce o alandaki becerilerine güvenmesi oldukça önemlidir. İş bulma kaygısı, küreselleşme ve teknolojideki hızlı gelişmeler ile günümüzde birçok bireyin karşı karşıya kaldığı önemli bir endişe kaynağıdır. İş bulma kaygısı genellikle işsizlikle doğru orantılıdır. İstihdam olanaklarının azalması ile genç işsiz nüfusunda veya işlerini kaybetme riskiyle karşı karşıya kalan bireylerde bu kaygının arttığı gözlemlenebilmektedir. İş görenlerin işsiz kalma veya işsiz kalma riski ile başa çıkma sürecinde, psikolojik ve fizyolojik olarak birtakım sorunlar yaşayabilmektedir (Kanten, 2012: s. 192). Bozkur vd. (2020), Gönül ve Yaşar (2023), Saks ve Ashforth (1997) gibi araştırmacıların tespit ettikleri sonuçlar, özyeterliliğin iş arama sürecinde karşılaşılan zorlukların üstesinden gelme motivasyonunu artırdığına dair literatürdeki bilgileri desteklemekte ve genişletmektedir. Bu çalışma ile özyeterlilik ve iş bulma kaygısı arasındaki ilişkiye dair mevcut literatüre hem teorik hem de pratik düzeyde katkı sağlanması amaçlanmıştır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Özyeterlilik kavramı, bireyin karşılaştığı çeşitli durumlarda, kendisine özgü yetenekleriyle etkili bir şekilde yönetebileceğine olan inancını ifade etmektedir. Bu inanç, kişinin kendi potansiyeline güvenmesini ve zorluklarla başa çıkma kapasitesini yansıtmaktadır. Bir diğer deyişle özyeterlilik algısı, bir kişinin gerçek yeterlilikleri ile değil, bu yeterlilik düzeyine olan inançlarıyla ilgilidir

(Bandura, 1995: 2). İş bulma kaygısı ise, bireylerin iş arama süreçlerinde karşılaştıkları duygusal ve psikolojik stresin sonucudur. Günümüzde belirsizlik ve rekabet ortamında, iş bulma kaygısı oldukça etkilenmektedir. Son yıllarda özellikle ekonomik dalgalanmaların etkisi, iş bulma kaygısı daha da yaygın bir hale gelmektedir (Küçükkömürler, 2017: s. 336). İş bulma kaygısı, bireylerin gelecek planlarını zorlaştırmakta ve bu durum duygusal ve zihinsel sağlığı olumsuz etkilemektedir. Aynı zamanda, insanların güvende hissetmesini engelleyerek toplumun genel refahına da zarar vermektedir. İş sahibi olmak, insanların temel ihtiyaçlarından biridir; bu ihtiyaçtan yoksun kalmak, kaygı, stres, içe kapanıklık, umutsuzluk ve yetersizlik gibi psikolojik sorunlara yol açabilmektedir. (Dursun ve Aytaç, 2012: s. 72).

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırmada, Kayseri ili işyerleri çalışanları, iş arayan adaylar ve öğrencilerden oluşan bir örneklem kullanılmıştır. Geri dönüş alınan 70 anket değerlendirmeye alınmıştır. Özyeterlilik düzeylerini ölçmek için Genel Özyeterlilik Ölçeğinin 17 maddelik formu (Türk Psikiyatri Dergisi 2010: s. 301-8), iş bulma kaygısı seviyelerini ölçmek için ise Demir'in (2016) ölçeği kullanılmıştır. Demografik bilgiler hariç anket, 1 (kesinlikle evet) ile 5 (kesinlikle hayır) arasında değişen beşli likert ölçeğinde düzenlenmiştir.

Araştırma modeli, araştırmada yer alan kavramsal bilgiler literatür taraması sonucunda belirlenmiştir. Araştırma da özyeterlilik, iş bulma kaygısı ve statü durumu olmak üzere üç değişken bulunmaktadır. Araştırmada, literatürü destekleyen hipotezler oluşturulmuş ve özyeterlilik bağımsız, iş bulma kaygısı ise bağımlı değişken olarak belirlenmiştir. Çalışma, bu ilişkiyi farklı bir bağlamda inceleyerek ilgili literatüre katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

H1: Özyeterliliğin iş bulma kaygısı üzerinde anlamlı ve pozitif bir yönde etkisi vardır.
H2: Katılımcıların statü grupları ile özyeterlilik düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.
H3: Katılımcıların statü grupları ile iş bulma kaygıları arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki vardır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Yapılan korelasyon analizine göre, özyeterlilik ile iş bulma kaygısı arasında pozitif yönde, zayıf bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0,303$; $p=0,011$). Bu bulgu, bireylerin iş bulma sürecinde özyeterlilik algılarının iş bulma kaygısını etkileyebileceğini ve bu ilişkinin detaylandırılması gerektiğini ortaya koymaktadır. Regresyon analizi bulguları, özyeterliliğin iş bulma kaygısı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur ($\beta=0,303$; $t=2,626$; $p<0,011$). Regresyon modelinin belirleme katsayısı ($r^2=0,092$), özyeterliliğin iş bulma kaygısını %9,2 oranında açıkladığını göstermektedir. Bu doğrultuda H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Statü grupları ile özyeterlilik arasında negatif yönde ve zayıf bir ilişki bulunmakla birlikte, bu ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmamış ($r=-0,210$; $p=0,081$) ve H2 reddedilmiştir. Öte yandan, statü grupları ile iş bulma kaygısı arasında negatif yönde, zayıf ama anlamlı bir ilişki tespit edilmiş ($r=-0,333$; $p=0,005$) ve H3 kabul edilmiştir. Bu bulgular, yüksek statüye sahip bireylerin iş bulma kaygısının daha düşük olabileceğini göstermektedir. Genel olarak, özyeterlilik ile iş bulma kaygısı arasında zayıf bir pozitif ilişki, statü ile iş bulma kaygısı arasında ise zayıf bir negatif ilişki olduğu görülmektedir. Ancak, modelin açıklayıcı düzeyinin düşük olması, iş bulma kaygısını etkileyen diğer faktörlerin de dikkate alınması gerekliliğine işaret etmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Farklı statü gruplarındaki katılımcıların özyeterlilik düzeyleri ve iş bulma kaygıları incelenmiştir. Artan nüfus ve istihdam azlığı, bireylerin özyeterlilik ve iş bulma kaygıları üzerinde önemli etkilere sahiptir (Lee ve Wang, 2017; Brown, 2018). Özyeterliliğin iş bulma kaygısı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu gözlemlenmiştir. Statü gruplarının iş bulma kaygısı üzerindeki etkisi, önceki araştırmalarla örtüşmektedir (Grey ve Smith, 2019). Özyeterlilik, bireyin kendine dair algıları ve sosyal destekle şekillenmektedir; dolayısıyla, çevresel faktörler daha belirleyici olabilir (Schunk ve Pajares, 2009). Gelecek çalışmalar, özyeterlilik ve iş bulma kaygısı arasındaki ilişkiyi derinlemesine incelemelidir. İş arayan bireyler için kariyer danışmanlığı ve beceri geliştirme programları önerilmektedir. Öğrencilere kariyer planlama seminerleri düzenlenmeli ve staj imkanları artırılmalıdır. İşverenlerin, çalışanların kaygılarını azaltmak için kariyer gelişim programları sunması da önemlidir.

Bu tür müdahaleler hem bireylerin gelişimine hem de iş gücü piyasasının verimliliğine katkıda bulunabilir. Sonuç olarak, gelecekteki araştırmaların özyeterlilik ve iş bulma kaygısı üzerindeki etkilerini daha ayrıntılı incelemesi önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

Bandura, A. (1995). Exercise of personal and collective efficacy in changing societies. In A. Bandura (Ed.), Self-efficacy in changing societies (pp. 1–45). Cambridge University Press. https://doi.org/10.1017/CBO9780511527692.003

Brown, R. (2018). Education, experience, and job search anxiety: The moderating role of self-efficacy. Career Planning & Adult Development Journal, 34(3), 45-60.

Demir, B. (2016). Yapısal eşitlik modeli ile öğrencilerin iş bulma kaygılarına yönelik ölçek geliştirme: Cumhuriyet Üniversitesi İİBF'de bir uygulama. [Yüksek lisans tezi, Cumhuriyet Üniversitesi].

Dursun, S. & Aytaç, S. (2009). Üniversite öğrencileri arasında işsizlik kaygısı. Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 28(1), 71-81.

Gönül, F., & Yaşar, M. E. (2023). Üniversite öğrencilerinin öz yeterlilik ve işsizlik kaygılarının girişimcilik niyeti üzerindeki etkisi. Bingöl Üniversitesi İktisadi ve İdari Birimler Fakültesi Dergisi, 7(2), 85-101.

Kanten, S. (2012). Kariyer uyum yetenekleri ölçeği: geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2(16), 191-205.

Küçükkömürler, S. (2017). Belirsizliğin psikolojik etkileri. Nesne Psikoloji Dergisi, 5(10), 329-344.

Lee, J. & Wang, Y. (2017). The impact of self-efficacy on job search anxiety among university graduates. Journal of Career Development, 44(2), 123-136.

Saks, Alan M., & Ashforth, Blake E. (1997). Organizational socialization: Making sense of the past and present as a prologue for the future. Journal of Vocational Behavior, 51(2), 234-279.

Schunk, D. H., & Pajares, F. (2009). Öz yeterlilik teorisi. KR Wenzel ve A. Wigfield (Ed.), Okulda motivasyon el kitabı (ss. 35–53). Routledge/Taylor ve Francis Grubu.

Smith, A. (2019). Status groups and job search anxiety: The role of self-efficacy as a moderator. Journal of Applied Psychology, 104(5), 879-890.