

## Kariyer Uyum Yeteneğinin Çalışanların Performansına Etkisi

Yaşar AKÇA<sup>2</sup>, Gökhan ÖZER<sup>3</sup>, Esat KALAYCIOĞLU<sup>4</sup>

<sup>2</sup>Bartın Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Bartın, TÜRKİYE

<sup>3</sup>Gebze Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Gebze, TÜRKİYE

<sup>4</sup>Bartın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bartın, TÜRKİYE

E-Posta: yakca@bartin.edu.tr

### Öz

Rekabetin yoğun olarak yaşandığı iş dünyasında insan kaynağının önemi her geçen gün daha da artmaktadır. Bireylerin sergilemiş olduğu performans düzeyleri işletmelerin rekabet gücünü belirleyen faktörlerin başında gelmektedir. Kariyer uyum yeteneği, bireylerin hem eğitim hayatından iş hayatına hem de mesleki geçişlerde yaşayacağı uyum problemlerini azaltan ve onlara karşılaşacakları değişimlerle mücadele etme gücü kazandıran yeteneklerin bütünüdür. Bu çalışmanın amacı kariyer uyum yeteneğinin iş performansı üzerinde etkisi olup olmadığını belirlemektir. Bu doğrultuda İstanbul il sınırları içinde muhasebe, banka ve sigorta mesleklerinde çalışanlara anket uygulanmıştır. 450 anketten elde edilen veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre; kariyer uyum yeteneği ile iş performansı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Kariyer, Kariyer Uyum Yeteneği, İş Performansı

## The Effect of Career Adaptability to Employee Performance

### Abstract

In the world of business where competition is intense and the importance of human resources is increasing day by day. The level of performance that individuals exhibit is one of the factors determining competitive power of businesses. Career adaptability is the whole of the abilities that give individuals the power to combat change that they will face, as well as reduce compliance problems that they will experience in both career and professional life. The purpose of this study is to determine whether career adaptability is an effect on task and contextual performance from job performance dimensions. In this direction, a survey was conducted on working in the accounting, banking and insurance professions within the provincial borders of Istanbul. The data obtained from 450 questionnaires were analyzed by SPSS program. According to the analysis results; there was a positive relationship between work performance and career adaptability dimension.

**Keywords:** Career, Career Adaptability, Work Performance

## Giriş

İş hayatındaki küreselleşme olgusu ve teknolojik gelişmeler firmalar arasında rekabeti artırmaktadır. Söz konusu rekabet ortamında ayakta kalmak isteyen kurumlar insan kaynağından etkin yararlanmalıdır. Sürekli olarak yenilikçi ve yüksek performansa sahip insan kaynağına ihtiyaç duyulmaktadır. Diğer taraftan bireylerde sahip oldukları mesleklerin gerektirdiği yeterliliklere kendilerini hazırlamalıdır. Hızlı sanayileşme, işin gerektirdiği şartlarda önemli değişimlere yol açmaktadır. Çalışanlar işe uygun kariyer uyum yeteneklerini kazanmalı ve geliştirmelidirler. Böylece mesleki görevlerinde verimli olacaklar ve çalışma şartlarından kaynaklanan değişimlerle mücadele gücüne kavuşacaklardır.

Kariyer, bireylerin yaşamları süresince bir veya daha fazla meslek alanında elde ettiği deneyimlerin bütünüdür. Ayrıca kariyer, bireyin meslek öncesi yaşamını, toplumsal, aile ve boş zaman aktivitelerini de içeren dinamik bir süreçtir. Bu açıdan değerlendirildiğinde kariyer kavramının sadece meslek yaşamı ile sınırlı olmadığı görülmektedir. Her bir birey kariyer hayatı süresince bir ve ya birden fazla meslek alanına ilgi duyar.

Fakat toplumun hemen hemen her kesimini kapsayan ve her geçen gün daha da artan teknolojik gelişmeler, küreselleşme ve bilgi paylaşımı, mevcut iş tanımlarda, iş gerekliliklerinde ve istihdam şartlarında da önemli değişimleri beraberinde getirmektedir. Bütün bu durumların bir sonucu olarak bireyler artık kariyer geçişlerinde daha fazla zorluk yaşamaktadırlar. Bu zorluklarla baş etmenin temeli ise gerekli olan uyum yeteneklerini kazanmaktan geçmektedir. Kariyer uyum yeteneği, genç bireylerin kariyer gelişimi sürecinde, mesleklerine ve değişen iş yaşamlarına uyum sağlamaları için gerekli olan tutumları, yetkinlikleri ve davranışları içeren temel bir yapı olarak kabul edilmektedir (Yousefi vd., 2011: 264). Mesleki geçişlere ve beklenmedik değişimlere kolay uyum sağlayabilen bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri, iş tatmini, iş performansı ve benzer örgütsel davranış alanlarında pozitif yönlü bir tutum sergileyeceği düşünülmektedir.

## Kariyer Kavramı

Latince carrus (at arabası) ve Carrera (yol) kelimelerinden türemiştir (Geçikli, 2002: 339). Kariyer kavramıyla bireylerin bir işte sürekli ilerlemesi, statü oluşturması ve iş doyumunu sağlaması ifade edilmektedir (Aytaç, 2005: 5). Kariyer sahibi kişiler aynı zamanda bilgili ve eğitimlidirler. Kişinin iş dışında katıldığı faaliyetler ve işyerinde edindiği tecrübe de kariyere katkı sağlamaktadır. Böylece kişi daha fazla sorumluluk sahibi olmakta, daha fazla ücret, statü ve saygınlık elde etmektedir. kariyer hayat boyu devam eden bir süreçtir. Meslek seçilmekte ve kariyer oluşturulmaktadır.

## Kariyer Aşamaları

Kariyer aşamaları, kişilerin belirli bir işe başlamasından bitimine kadar geçen süreçleri ifade eder. Bu nedenle kişilerin işe başlama yaşları, kariyer başlangıcı için çok büyük bir önem taşımaktadır. Bunun yanı sıra, kişilerin belirli bir işi belirli bir süre yaptıktan sonra yeni bir işe başlamaları durumunda kariyer aşamalarını da tekrar sırasıyla yaşayacaklardır. Kariyer süreci içindeki bu aşamaların her biri farklı motivasyonu, farklı görevleri ve farklı ihtiyaçları içermektedir. Bahsi geçen bu ihtiyaç ve beklentiler kişiden kişiye farklılık göstermektedir (Çalık ve Ereş, 2006: 52-23). Bazı durumlarda emeklilik kariyer sonu olarak görülse de aslında yeni bir kariyerin başlangıcı olabilir. Ayrıca bireyler kariyer evrelerinin belirli dönemlerinde, mesleki ihtiyaçlarını ertelemek veya kesmek durumunda kalabilirler. Örneğin kadınlar ailevi sebeplerden veya çocuk yetiştirmek için kariyerlerine ara vermek zorunda kalabilirler. Bu gibi dönemlerde kişilerin kariyer safhaları ile yaşam safhaları arasında bir bağ yoktur (Aytaç, 1997; Koca, 2009). Bireyin etkileşimde olduğu öğretmen, arkadaş ve ailesinden duyduğu, televizyon vb. sosyal medyadan gördüğü ve kendine yakın hissettiği

kariyer seçeneklerini değerlendirir. Kişisel izlenimleri doğrultusunda meslek seçimine karar verdiğiğinde, kariyer aşamaları beş basamaktan oluşmaktadır (Aytaç, 2005: 64):

- 1) Keşif aşaması: 20'li yaşlara kadar meslek seçimine karar verilen dönemdir.
- 2) Kariyer kurulma aşaması: İş arama, iş bulma ve işe başlama sürecidir.
- 3) Kariyer ortamı aşaması: Bireyin işinde uzmanlaştığı dönemdir.
- 4) Kariyer sonu aşaması: Bu evrede kariyerde durgunluk ve gerileme içine girilir.
- 5) Emeklilik aşaması: Birey kariyerini tamamlar. Çalışma hayatı boyunca yapmaya fırsat bulamadığı hobilerini bu dönemde gerçekleştirir.

### **Kariyer Uyum Yeteneği**

Bireyin bir mesleğe girmesi veya iş değiştirmesinden kaynaklanan olumsuzluklara karşı mücadele gücüne sahip olmasına kariyer uyum yeteneği denir (Kalafat, 2012: 170; Hamtiaux, Houssemand ve Vrignaud, 2013: 130). Söz konusu yetenek sayesinde kişi tutumlarını planlar, çevreyi gözden geçirir ve seçim tercihlerinde doğru kararlar alır. Bireyin sahip olduğu özelliklerin farkında olması ve iş dünyasındaki gelişmeleri takip etmesi onu mesleki görevlerinde değişime açık hale getirir. Elde ettiği yeni bilgiler ve beceriler sayesinde kendine güven geliştirir. Gelecekte karşılaşacağı muhtemel problemler ile olaylara hazırlık yapar. Bireysel ve çevresel fırsatları değerlendirir. Gerçekleştirmek istediği hedefler ulaşılmaz olduğunda onları değiştirir ve tekrar düzenler. Kariyer uyum yeteneği, mevcut ve yakın gelecekteki iş görevleri, iş değişimleri ve bireysel stresin üstesinden gelmek için bireylerin gerekli yetenekleri kazanması ve hazır olmasını ifade eden psikolojik bir yapıdır (Yousefi vd., 2011: 264).

Savickas ve Porfelli (2012) tarafından kariyer uyum yeteneği kaynakları olarak kaygı, kontrol, merak ve güven boyutları ele alınmıştır. Bunlar;

- Kaygı, bireylerin mesleki gelecekleri için yeteneklerinin farkında olması ve bu doğrultuda planlama yapmasını kapsamaktadır.
- Kontrol, bireylerin mesleki gelecekleri hakkında karar verebilmesidir. Bireyler kendi gelecekleri hakkında esas belirleyicidirler.
- Merak boyutu, bireylerin çevresini araştırma girişimidir. Bireyin kendisi ile iş dünyası arasındaki uygunluğu araştırması ve kendine uygun seçenekleri bulmasını ifade eder. Bireylerin yapmış oldukları araştırma sonucunda yeni bilgi ve beceriler elde etmeleri, onların merak boyutunu yansıtmaktadır.
- Güven boyutunda, gelecekte karşılaşılabilecek problemlerin çözümünde bireylerin kendilerine olan inancını ifade etmektedir (Savickas ve Porfelli, 2012: 663; Kalafat, 2012: 170).

Bu boyutlar bireylerin hayat süreleri boyunca karşılarına çıkan kritik anlar, dönemler, olaylar gibi geçişlere uyum sağlamak için kullanacakları kaynak ve stratejileri sunmaktadır (Owen ve Niles, 2014: 290). Gençlikte başarılı bir kariyer hazırlığının temel bileşeni kariyer uyum yeteneğinin geliştirilmesidir. Bireysel ve çevresel fırsatlar ile kısıtlara göre adapte edilen kariyer hazırlığı, çoğunlukla gençlerin kariyer uyum yeteneğinin merkezi yönünü oluşturmaktadır (Hirschi ve Vondracek, 2009: 120). Kariyer uyum yeteneği aynı zamanda hedefleri gerçekleştirmenin ulaşılmaz olduğu yada çekiciliğini kaybettiği durumda hedeflerin değiştirildiği dinamik bir süreç olarak görülmektedir (Lerner vd., 2001; Hirschi ve Vondracek, 2009).

## **İş Performansı**

Yönetim bakımından önemli bir kavram olan performans, bireylerin faaliyetlerinin bir sonucudur. Performans, 'başarılı iş' olarak tanımlanabilir. Örgütlerin başarısında önemli rol oynayan etkenlerden biri, çalışanların sergiledikleri performans düzeyleridir. Belirli bir dönemde yapılan faaliyetlerin, belirlenen hedeflerle karşılaştırılarak gerçekleşme derecesinin tespit edilmesine iş performansı denir (Schermerhorn vd., 1985: 432). Elde edilen çıktı miktarı iş performansını göstermektedir. Kısacası iş performansı denildiğinde başarılı iş anlaşılır. Bireyin örgütün amaçlarına yaptığı katkıdır. Örgütün bireyden beklediği görevler vardır. Bunlar: yazılı ve sözlü iletişim, işe özgül çabanın gösterilmesi, bireysel disiplin, takım performansına katkı, iş arkadaşlarına yardımcı olma, yönetim ve liderliktir. Birey, sorumluluğunda olan söz konusu faaliyetleri iş performansı sayesinde yerine getirir. Organizasyon içinde karşılaşılan sorunları çözme, belirlenen amaçlara yönelik motivasyon, inisiyatif alma ve çok çalışma davranışlarını gerçekleştirir. Birey sahip olduğu teknik bilgi, beceri ve yeteneklerini işinde kullandığında iş performansını sergilemiş olur. Yöneticiler örgüt performansını yükseltme sorumluluğunun yanında, bireysel performans artırma sorumluluğu da taşımaktadır (Tercan, 2017: 39).

## **Araştırma Yöntemi**

Bu bölümde kariyer uyum yeteneğinin çalışanların iş performansı üzerindeki etkilerini tespit etmeye yönelik oluşturulan anket soruları, hipotezler, yapılan analizler ve elde edilen sonuçlar açıklanmıştır.

## **Örneklem ve Veri Toplama**

İstanbul'da faaliyet gösteren banka ve sigorta şirketlerinde çalışanlar ile serbest muhasebecilerden oluşan 450 kişilik örneklem seçilmiştir. Katılımcıların 235 (%52,2)'i erkek çalışanlardan oluşurken 215 (%47,8)'i ise kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcılardan 80'i (%17,8) 18-24 yaş aralığında, 270'i (%60) 25-35 yaş aralığında, 81'i (%18) 36-49 yaş aralığında ve 19'u (%4,2) ise 50 ve üstü yaş aralığında olduğu görülmektedir. Çalışanların üç meslek grubunda faaliyet gösterdiği ve meslek gruplarına göre dağılımlarının eşit (n=150, %33,3) olduğu görülmektedir. Örneklem büyüklüğünün yeterliliğine işaret eden Kaiser Meyer Olkin (KMO) test değeri 0,80 bulunmuştur. Bu sonuç örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu göstermektedir.

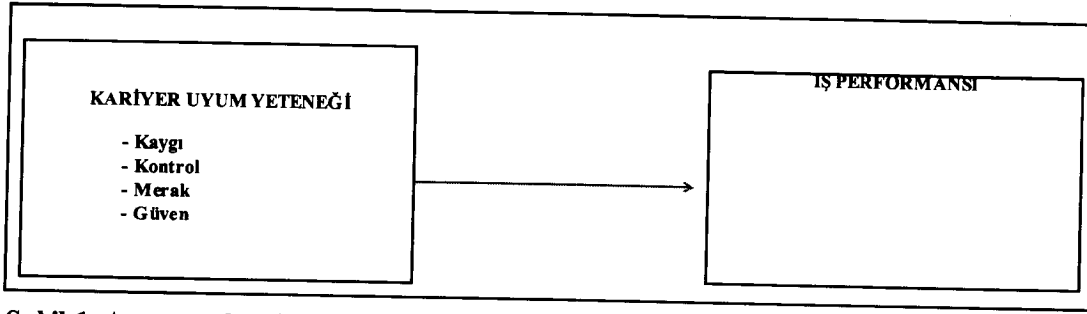
## **Anket Sorularının Hazırlanması**

Kariyer uyum yeteneği ölçeği, Savickas ve Porfelli'nin 2012 yılındaki çalışmasından uyarlanmıştır (Savickas ve Porfelli, 2012). Ölçek toplamda 24 sorudan oluşmaktadır. Ölçek içinde kariyer uyum yeteneğinin alt boyutları olan kaygı, kontrol, merak ve güven boyutlarına yönelik 6'şar soru yer almaktadır.

İş Performansı Ölçeği, katılımcıların iş performansını ölçmek amacıyla, Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından hazırlanıp kullanılan çalışmadan uyarılma yapılmıştır.

## **Araştırma Modeli ve Hipotezler**

Araştırma kapsamında kariyer uyum yeteneğinin iş performansı üzerinde etkisinin bulunduğu varsayımından yola çıkılarak şu model ve hipotezler oluşturulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

**H1.** Kariyer uyum yeteneğinin alt boyutunu oluşturan kaygının iş performansı üzerinde olumlu yönde etkisi vardır.

**H2.** Kariyer uyum yeteneğinin alt boyutunu oluşturan kontrolün iş performansı üzerinde olumlu yönde etkisi vardır.

**H3.** Kariyer uyum yeteneğinin alt boyutunu oluşturan merakın iş performansı üzerinde olumlu yönde etkisi vardır.

**H4.** Kariyer uyum yeteneğinin alt boyutunu oluşturan güvenin iş performansı üzerinde olumlu yönde etkisi vardır.

#### Regresyon Analizi

Katılımcıların iş performansı üzerinde etkisinin olduğu düşünülen kariyer uyum yeteneği boyutlarının (kaygı, kontrol, merak, güven), katılımcıların iş performansını ne şekilde etkilediğini anlamak için çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda bağımsız değişkenlerin birlikte bağımlı değişkendeki değişimin ne kadarını açıkladığını gösteren  $R^2$  değeri 0,78 olarak bulunmuştur. Yani modele dâhil edilen kariyer uyum yeteneği boyutları (kaygı, kontrol, merak, güven) birlikte, bağımsız değişkendeki (iş performansı) değişimin %78'ini açıklamaktadır. Ayrıca regresyon modelinin bir bütün olarak anlamlı olup olmadığını anlamak için ANOVA (Analysis of Variance) testi uygulanmıştır. ANOVA testi sonuçlarına göre sig. ,000 olarak bulunmuştur. Bu değer 0,05'ten küçük olduğu için (sig.<0,05) modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu söylenebilir. Kariyer uyum yeteneğinin iş performansı üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisi bulunmuştur.

**Tablo 1.** Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları (Kaygı, Kontrol, Merak, Güven) ile Çalışanların İş Performansı Üzerindeki Regresyon Analizi Bulguları

Bağımsız Değişken	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	Sig.
	B	Standart Hata	Beta		
(Sabit)	,223	,202		1,103	,271
Güven	,394	,046	,354	8,569	,000
Merak	,326	,045	,289	7,248	,000
Kaygı	,156	,022	,249	7,050	,000
Kontrol	,103	,032	,116	3,198	,001
<b>Bağımlı Değişken: İş Performansı</b>					

Tablo 1'de görüldüğü gibi, regresyon analizi sonucunda elde edilen katsayıların anlamlılık testleri göz önüne alındığında, bağımsız değişkenlerden güven boyutunun sig. (,000) < 0,05,

merak boyutunun sig. (.000) < 0.05, kaygı boyutunun sig. (.000) < 0.05 ve kontrol boyutunun sig. (.001) < 0.05 olarak bulunmuştur. Bu bilgiler doğrultusunda H1, H2, H3 ve H4 hipotezleri kabul edilmiştir. Yani kariyer uyum yeteneği boyutları olan güven, merak, kaygı ve kontrol boyutlarının iş performansı üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu söylenebilir.

## Sonuç

Teknolojinin sürekli gelişimi iş hayatında yaşanan hızlı değişimleri beraberinde getirmektedir. İş hayatında yaşanan bu değişimler mevcut iş tanımlarını değiştirmekte, temel yeteneklerin taklit edilmesini kolaylaştırmakta ve işletmeleri daha yoğun bir rekabet ortamına sürüklemektedir. Bu rekabet ortamında işletmeleri ayakta tutan, onlara rekabet avantajı sağlayan en önemli güç sahip oldukları insan kaynağıdır. Bu nedenle işletmeler açısından, yaşanan değişimlerin farkında olan ve bu değişimlere uyum sağlayabilen bireylerin işletmeye kazandırılması, performans düzeylerine etki eden faktörlerin belirlenmesi ve gerekli olan eğitim ve destekler verilerek performans düzeylerinin artırılması büyük önem taşımaktadır.

Kariyer uyum yeteneğinin çalışanların performansı üzerindeki etkisini anlamaya yönelik yürütülen bu çalışma, İstanbul il sınırları içinde muhasebe, banka ve sigorta meslek grubunda çalışan toplam 450 kişiden, anket yöntemi ile toplanan verilerin analizi yapılarak gerçekleştirilmiştir.

Kariyer uyum yeteneklerinin iş performansı üzerindeki etkisini ölçen analiz sonuçlarına göre; kariyer uyum yeteneğinin dört boyutunun (kaygı, kontrol, merak, güven) çalışanların iş performansları üzerinde olumlu yönde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sahip olduğu yeteneklerin farkında olan bireyler, işin gerektirdiği temel görevleri yerine getirme açısından daha etkili bir performans düzeyi sergilemektedirler. Yapılan analizler sonucunda kariyer uyum yeteneği boyutlarından olan merak ve kaygı boyutlarının bireylerin sergilediği iş performansı düzeyini arttırdığı tespit edilmiştir. İş hayatında bireylerin edindiği bilgiler doğrultusunda, iş arkadaşlarına daha verimli yollar izlemesi konusunda yapıcı önerilerde bulunacaktır. Bunun yanı sıra gelecekte karşılaşılabileceği değişimler hakkında endişe duyan ve bu doğrultuda yeteneklerini geliştiren bireyler de, çalışma arkadaşlarını bilgilendirerek, işletme performansına katkıda bulunacaktır.

Başarı hedefleyen işletmeler, işe alım süreçlerinde bireylerin sahip oldukları kariyer uyum yeteneği düzeylerini dikkate almaları, işletmelerin hedeflediği performans düzeyine ulaşmaları açısından önemlidir. Ayrıca işletmelerin sahip olduğu insan kaynağının uyum yeteneklerini geliştirmeleri gerekmektedir. Çalışanların performans düzeylerinin artırılmasına yönelik sürekli eğitimler verilmelidir. Sahip olduğu yeteneklerin farkında olan bireylerin, işin gerektirdiği görevleri yerine getirme açısından daha etkili oldukları görülmektedir. İş hayatındaki değişimlere paralel olarak çalışanlar da yeteneklerini geliştirmelidir. Böylece çalışma arkadaşlarını motive edebilir, işlerin yürütülmesini hızlandırabilir ve verimliliğe katkıda bulunabilirler. İşletmelerin de bireylerin sahip oldukları kariyer uyum yeteneklerini dikkate almaları önemlidir.

İlerideki çalışmalara yol göstermek üzere kariyer uyum yeteneği ile ilgili literatürün geliştirilmesi, kavramın diğer örgütsel davranış alanları üzerindeki etkisi ortaya konulmalıdır. Bu nedenle farklı iş alanlarında farklı örneklem gruplarıyla çalışılarak, kavramın farklı örgütsel davranış alanlarındaki etkisi araştırılabilir. Ayrıca bireylerin kariyer uyum yeteneğinin geliştirilmesine imkân sağlayacak faktörler de araştırma konuları arasına dahil edilebilir.

EK:

## KARİYER UYUM YETENEĞİNİN ÇALIŞANLARIN PERFORMANSINA ETKİSİ

Bu anket çalışması Bartın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı alanında Yrd. Doç. Dr. Yaşar AKÇA danışmanlığında yürütülen ve yüksek lisans öğrencisi Esat KALAYCIOĞLU tarafından hazırlanan “kariyer uyum yeteneğinin çalışanların performansına etkisi” isimli tezde kullanılmak üzere veri toplamak amacıyla yapılmaktadır. Anketten elde edilen bilgiler sadece bu çalışma kapsamında bilimsel sonuçlar elde edilmek amacıyla kullanılacak ve katılımcılardan isim, telefon numarası, adres gibi kişisel bilgiler istenmeyecektir. Araştırma sonuçlarının bilimsel açıdan gerçekliği ifade etmesi ve araştırma güvenilirliği için anket sorularına vereceğiniz samimi cevaplar çok önemlidir. Ankete yaptığınız katılım ve göstermiş olduğunuz ilgiden dolayı teşekkür ederiz.

### Bölüm I KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ İLE İLGİLİ SORULAR (Lütfen aşağıdaki sorulara uygun gördüğünüz şıkı işaretleyiniz)

#### 1. Cinsiyetiniz?

Bay ( ) Kadın ( )

#### 2. Yaşınız?

18-24 ( ) 25-35 ( ) 36-49 ( ) 50 ve üstü ( )

#### 3. Mesleğiniz? .....

### Bölüm II KATILIMCILARIN KARİYER UYUM YETENEĞİ VE İŞ PERFORMANSINI ÖLÇMEYE YÖNELİK SORULAR

Aşağıdaki soruların karşısına, 1 (kesinlikle katılmıyorum) 2 (katılmıyorum) 3 (kararsızım) 4 (katılıyorum) 5 (kesinlikle katılıyorum) seçeneklerinden sizin için en uygun olan 1 tanesini işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
<b>ÖNEMLİ: KARİYER UYUM YETENEĞİ (KAYGI, KONTROL, MERAK, GÜVEN) İLE İLGİLİ SORULARI CEVAPLARKEN EĞİTİM DÖNEMİNİZDE ( ŞU ANKI İŞİNİZE BAŞLAMADAN ÖNCEKİ DÖNEMİNİZDE) SAHİP OLDUĞUNUZ DÜŞÜNCELERİNİZİ DE DİKKATE ALINIZ!</b>					
<b>KARİYER UYUM YETENEĞİ İLE İLGİLİ ANKET SORULARI</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>KAYGI</b>					
<b>KU1. Geleceğimin nasıl olacağını sıklıkla düşünüyorum</b>					
<b>KU2. Hayatımın bu evresinde verdiğim kararların, geleceğimi belirlediğimin farkındayım</b>					
<b>KU3. Geleceğim için hazırlık yapıyorum</b>					
<b>KU4. Kariyerim ile ilgili seçim yapmak zorunda olduğumun farkındayım</b>					

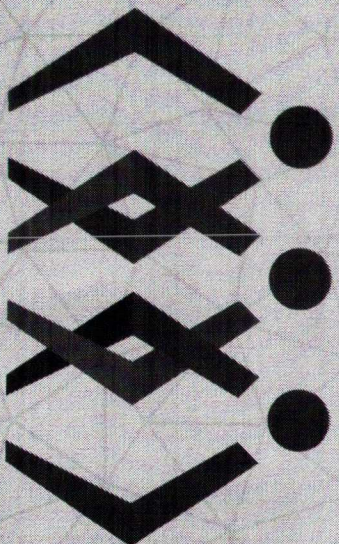
KU5. Amacımın nasıl başarabileceğimi planlıyorum					
KU6. Kariyerime katkı sağlayacak faaliyetlerle ilgileniyorum					
<b>KONTROL</b>					
KU7. Geleceğim hakkında iyimserim					
KU8. Kararımları kendimden sorarım					
KU9. Verdiğim kararların sorumluluğu bana aittir					
KU10. Kendime karşı duyguları sorgularım					
KU11. Kendime güvenirim					
KU12. Kendim için doğru olan şeyi yaparım					
<b>MERAK</b>					
KU13. Karşıma çıkan yeni bir şeyi (teknoloji, fikirler, gelişen beceriler vb.) araştırıyorum					
KU14. Kişisel gelişimime katkı sağlayacak fırsatlardan (staj, kurs, kongre, eğitim vb.) araştırıyorum					
KU15. Bir konu hakkında önce araştırarak araştırıyorum					
KU16. Bir şeyi yapmanın farklı yollarını da inceliyorum					
KU17. Yeni teknolojiler hakkında araştırıyorum					
KU18. Gelecekte karşıma çıkacak fırsatları merak ediyorum					
<b>GÜVEN</b>					
KU19. Bana verilen görevleri layıkıyla yerine getiririm					
KU20. Bir konuda yapmam için diğerlerini sorarım					
KU21. Yeni beceriler öğrenebilirim					
KU22. Yeni teknolojileri öğrenebilirim					
KU23. Engellerin üstesinden gelebilirim					
KU24. Proje sorumlusu olabilirim					
<b>İŞ PERFORMANSINA İLİŞKİN SORULAR</b>					
İG1. İşimden kendim beklediğim görevleri üstesinden gelme konusunda gerine getiririm.					
İG2. Verilen amarlardan (moladan) sonra işime zamanında dönmeye özen gösteririm.					
İG3. İşim gerektirdiği sorumlulukları yeterli düzeyde yerine getiririm.					
İG4. Görevlerimi yerine getirirken arkadaşlarımla iş dışı konularda çok fazla konuşurum.					
İG5. Sorumluluklarımla ilgili görevleri zamanında yerine getiririm.					



İG6. İşletmemin benden beklediğini fazlasıyla karşıladığımı düşünüyorum.					
İG7. Daha fazla görevden daha fazla sorumluluk üstlenmişim.					
İG8. İşimin gerektirdiği performans standartlarını karşıladım.					
İG9. İş görevlerim arasında başarılıyım.					
İB10. Sunduğum hizmet kalitesinde, belirlenen standartlara fazlasıyla ulaşıyorum.					
İB11. İşimi bulduğum potansiyel görevim dışında başka bir işe geçtim ederim.					
İB12. Diğer çalışanları işlerini yaparken daha etkili yolları denemeleri konusunda cesaretlendiririm.					
İB13. Çalıştığım kurumun genel itibarıyla gelişmek için yeterli başarılarla bulduğum.					
İB14. Bulduğum Kurumu potansiyel sorunlara karşı koruma sorumluluğu taşıyorum.					
İB15. Yapılan sorumluluğum altında işleri gönüllü olarak yerine getirdim.					
İ16. İşletmemin yararına olan görüş ve fikirleresahibim.					
İ17. İşletmemin başarısını artırma için fikirlerim geliştirdim.					

## KAYNAKÇA

- ✓ Aytaç, S. (1997). *Bilgi yaşamında kariyer yönetimi, planlaması, geliştirilmesi, sorunları*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- ✓ Çalık, T., Ereş, F. (2006). *Kariyer Yönetimi: Tanımlar, Kavramlar, İlkeler*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- ✓ Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support, *Journal of Applied Psychology*, 71(3): 500-507.
- ✓ Geçikli, F. (2002). Bireysel kariyer planlama ve geliştirmede imajın rolü. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, (15): 337-354.
- ✓ Hamtiaux, A., Houssemand, C., Vriegnaud, P. (2013). Individual and career adaptability: comparing models and measures. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2): 130-141.
- ✓ Hirschi, A., Vondracek, FW. (2009). Adaptation of career goals to self and opportunities in early adolescence. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2): 120-128.
- ✓ Kalafat, T. (2012). Kariyer geleceği ölçeği (KARGEL): Türk örnekleme için psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38): 169-179.
- ✓ Koca, Aİ. (2009). *Üniversite Öğrencilerinin Değerleri ve Bireysel Özellikleri İle Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ✓ Lerner, RM., Freund, AM., Stefanis, ID., Habermas, T. (2001). Understanding developmental regulation in adolescence: the use of the selection, optimization and compensation model. *Human Development*, 44(1): 29-50.
- ✓ Owen, FK. ve Niles, SG. (2014). Yeni Yaklaşım ve Modeller. B. Yeşilyaprak (Ed.). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya (5. Baskı) İçinde (274-305)*. Ankara: Pegem Akademi.
- ✓ Savickas, ML., Porfeli, EJ. (2012). Career adapt-abilities scale: construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1): 661-673.
- ✓ Schermerhon, JR., Hunt, JG., Osborn, RN. (1985). *Managing Organizational Behaviour*, New York: John Wiley & Sons.
- ✓ Tercan, S. (2017). *Otantik Liderliğin Çalışan Motivasyonu ve İş Performansına Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ✓ Yousefi, Z., Abedi, M., Baghban, I., Eatemadi, O., Abedi, A. (2011). Personal and Situational Variables, and Career Concerns: Predicting Career Adaptability in Young Adults. *The Spanish Journal of Psychology*, 14(1): 263-271.



ULUSLARARASI INTERNATIONAL  
BİLİM KÜLTÜR VE SCIENCE CULTURE AND  
SPOR DERNEĞİ SPORT ASSOCIATION

## TAM METİN KİTABI

6. Uluslararası Bilim Kültür ve Spor Kongresi

## PROCEEDINGS BOOK

6th International Conference on Science Culture and Sport



ISCSA\_UBIKS

*Organized under the patronage of Lviv State University of Physical  
Culture in Lviv, Ukraine, from the 25th to the 27th of April 2018.*



6th International Conference on Science Culture and Sport

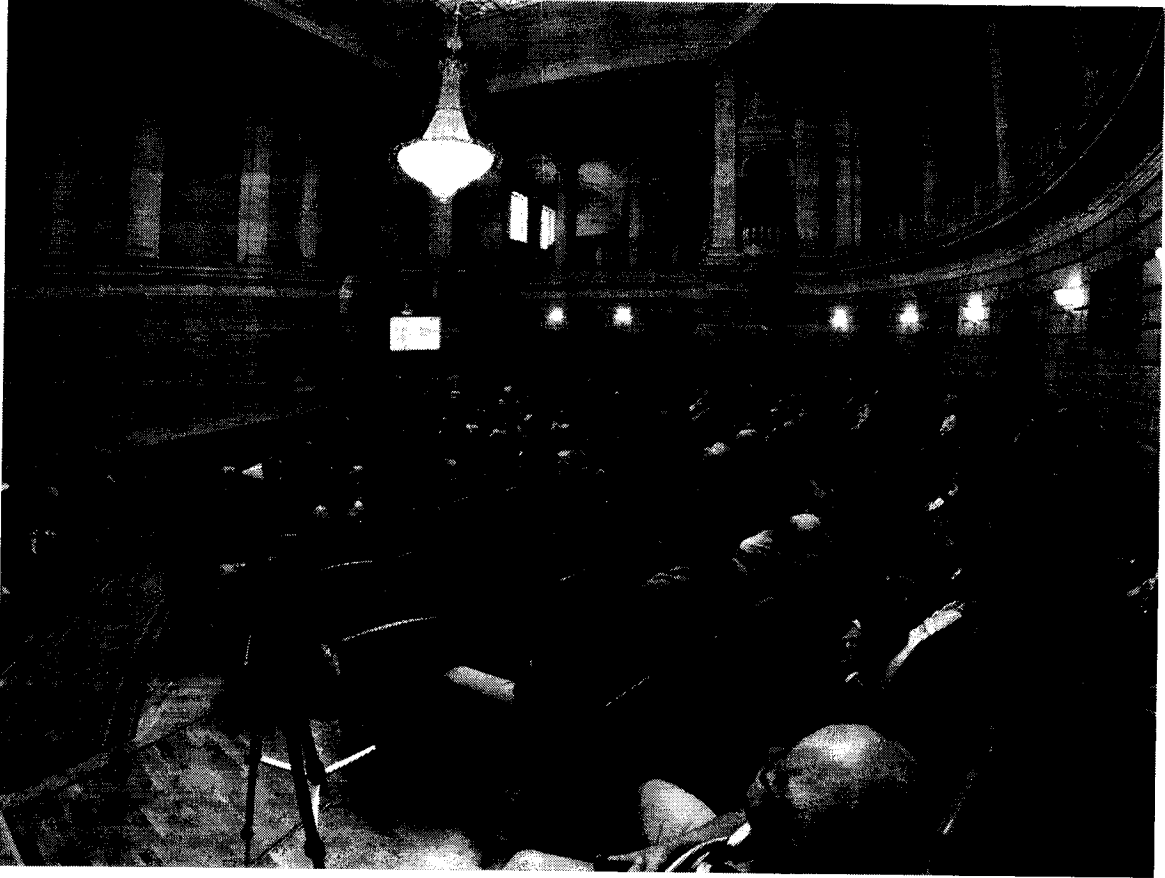
*“Using sports, culture, and social studies as means to rediscover lost values”*

## **PROCEEDINGS BOOK**

6. Uluslararası Bilim Kültür ve Spor Kongresi

*“Spor, kültür ve sosyal araştırmaları kaybedilen değerleri keşfetmek için kullanmak”*

## **BİLDİRİ KİTABI**



*Opening ceremony of the conference was held in Ivan Franko National State University.*

*Kongrenin açılış töreni Ivan Franko Ulusal Devlet Üniversitesi’nde yapıldı.*

**Publisher:** © International Science Culture and Sport Association

**Yayımcı:** © Uluslararası Bilim Kültür ve Spor Derneği

**Editor / Editör:** Dr. Mutlu TÜRKMEN

**Assistant Editors / Yayına Hazırlık:** Dr. Fatih YAŞARTÜRK, Hayri AKYÜZ, Sercan KURAL

**Graphic Design / Grafik Tasarım:** Güngör DOğANAY

**ISBN 978-605-83344-6-5**

**October / Ekim, 2018, Ankara**

**Web:** www.iscs-a.org

### Conference Organizer

**International Science Culture and Sports Association (ISCSA)**, was established in December 2010 and started its activities in 2011. It has a strong network, almost from more than 50 countries, and its headquarters is located in Ankara, Turkey.

ISCSA hosted its 1st International Conference in 2012 within the 5th International Great Festival of **Ankara**. The 2nd International Conference was held in **Antalva**, Turkey, in 2013; the 3rd in **Sarajevo**, Bosnia Herzegovina, in 2014; the 4th in **Ohrid**, Macedonia, in 2015; the 5th in **Turkestan**, Kazakhstan, in 2016. Besides, it started hosting its international Eurasian Conferences (IECSES) in 2016, and the second IECSES was hosted in 2017, both in **Antalya**, Turkey.

ISCSA has been supported by many Turkish and international universities, ministries, agencies, associations. ISCSA also received support from world leading sport for all organization, **TAFISA**.

Now the association is also cooperating with several international associations and agencies in order to carry out projects for the benefits of societies and humanity.

The last edition, which is the **6th** of the ISCS conferences, was recently organized in **Lviv-Ukraine**, the top touristic city in the country. **Lviv State University of Physical Culture** which is the top one in its domain in the country hosted the conference with also contributions by **Lviv Ivan Franko National University** which hosted the opening session of the conference.

### **Honorary Committee**

- Mykola VELYCHKOVYCH - Member of Ukrainian Parliament, First vice-head of the Parliament Committee in Family Affairs, Youth Policy, Sport and Tourism  
 Prof. Dr. Musa YILDIZ - Chair of Board of Trustees of International Ahmet Yesevi University  
 Prof. Dr. Yevgen PRYSTUPA - Rector of Lviv State University of Physical Culture  
 Prof. Dr. Volodymyr MELNYK - Rector of Ivan Franko Lviv National University  
 Prof. Dr. Yevgeniy IMAS - Rector of National University of Physical Education and Sport of Ukraine (Kyjiv), President of Students Sport Union of Ukraine  
 Prof. Dr. Ahmet AGIRAKÇA - Rector of Mardin Artuklu University  
 Prof. Dr. Fethi Ahmet POLAT - Rector of Mus Alparslan University  
 Prof. Dr. Selcuk COSKUN - Rector of Bayburt University  
 Hamza YERLİKAYA - Senior Advisor to the President of Turkish Republic  
 Dr. Veli Ozan ÇAKIR - Deputy Director of Sports in Turkish Ministry of Youth and Sports  
 Prof. Dr. Fahrettin GÖKTAŞ - Advisor to the Chairman of the ST Research Council of Turkey  
 Prof. Dr. Mehmet GUNAY - Chair of Turkish & Eurasian Sport Sciences Associations  
 Prof. Dr. Erdal ZORBA - Honorary Board Member of TAFISA  
 Assoc. Prof. Dr. Menderes KABADA YI - Secretary General of Ondokuz Mayıs University  
 Wolfgang BAUMANN - Secretary General of TAFISA & Vice President of ICSSPE  
 Yasin BÖLÜKBAŞI - President of Turkish Sport for All Federation  
 Dr. Ahmet Recep TEKCAN - President of Turkish Bowls, Bowling and Darts Federation  
 Alper Cavit KABAKÇI - President of Turkish Canoe Federation  
 Yücel CAN - Chair of The Association of Administrators and Bureaucrats  
 Tuncay ÇELİK - Chair of Graduates of Muradiye Schools Association  
 Bilal OKUDAN - President of Turkish Youth Clubs Confederation  
 Assoc. Prof. Dr. Taner BOZKUŞ - President of ISCSA

**Conference Co-Chairs**

Dr. Andriy VOVKANYCH  
Dr. Mutlu TÜRKMEN

**Organization Committee**

Dr. Yunus ABDURAHİMOĞLU  
Dr. Saliha AĞAÇ  
Dr. Murat AKYÜZ  
Dr. Tamer BOZKUŞ  
Dr. Sergiy MEDYNSKIY  
Dr. Ahmet Naci DİLEK  
Dr. Murat KUL  
Dr. Ali ÖZKAN  
Dr. Nataliya SOROKOLIT  
Dr. Fatma TEZEL ŞAHİN  
Dr. Mutlu TÜRKMEN  
Dr. Fatih YAŞARTÜRK

**Congress Secretariat**

Dr. Ali ÖZKAN / Secretary General  
Dr. Fatih YAŞARTÜRK / Vice-Secretary General  
Hayri AKYÜZ  
Recep AYDIN  
Oksana BORYS  
Ali Ozan ERKILIC  
Ferhat GUDER  
Liliya GULA  
Mustafa KARAKUŞ  
Viktor SOKOLOVSKIY  
Adem SOLAKUMUR  
Yılmaz ÜNLÜ  
Zeki TAŞ

**International Relations**

Liliya BEDRİY-FERTSAK  
Serkan Selim DİLEK  
Zaid KAZI GASIM

**IT Committee**

Ali ALTUNAY  
Zekai ÇAKIR  
Güngör DOĞANAY  
Erol KILIÇ

**ORGANIZED by**

MAYA TOUR CO. LTD.

**Steering Committee**

Dr. Bülent AĞBUĞA  
Dr. Atahan ALTINTAŞ  
Dr. Cengiz ARSLAN  
Dr. Özgür BOSTANCI  
Dr. Vahit CELAL  
Dr. İsmail ÇAKIR  
Dr. Necati CERRAHOĞLU  
Dr. Fatih ÇATIKKAŞ  
Dr. Birsen ÇİLEROĞLU  
Dr. Tuğçe Orkun ERKILIÇ  
Dr. Zeynep EROL  
Dr. Ender EYÜPOĞLU  
Dr. Engin GEZER  
Dr. Süleyman GÖNÜLATEŞ  
Dr. Kevser GÜRCAN YARDIMCI  
Dr. Bülent GÜRBÜZ  
Dr. Halit HARMANCI  
Dr. Mustafa HİZMETLİ  
Dr. Osman İMAMOĞLU  
Dr. Nuriye İŞGÖREN  
Dr. Arslan KALKAVAN  
Dr. Nurgül KILIÇ  
Dr. Mehmet KUMARTAŞLI  
Dr. Figen ÖZEREN  
Dr. Yuriy PLEVACHUK  
Dr. Recep SOSLU  
Dr. Aydın ŞENTÜRK  
Dr. Murat TAŞ  
Dr. Mikail TEL  
Dr. İhan TOKSÖZ  
Dr. Eren ULUÖZ  
Dr. Hanifi ÜZÜM  
Dr. Çetin YAMAN  
Dr. Ayşegül YAPICI  
Dr. Kadir YILDIZ



**Scientific Committee / Bilim Kurulu**

- Dr. Adela BADAU - ROMANIA  
 Dr. Adel M. ALNASHAR - BAHRAIN  
 Dr. Adeel Nazir AHMAD - SAUDI ARABIA  
 Dr. Ahmed BOUSSAKRA - ALGERIA  
 Dr. Alin LARION - ROMANIA  
 Dr. Andriy VOVKANYCH - UKRAINE  
 Dr. Angela MAGNANINI - ITALY  
 Dr. Bachir KHELIFI - ALGERIA  
 Dr. Baojun ZHANG - TAIWAN  
 Dr. Balkozar S. ADAM - USA  
 Dr. Bechir HOUSSAM - ALGERIA  
 Dr. Birsen ÇİLEROĞLU - TURKEY  
 Dr. Bselat KZAZOVIC - MACEDONIA  
 Dr. Dana BADAU - ROMANIA  
 Dr. Demenescu VERONICA - ROMANIA  
 Dr. Dragulin STELA - ROMANIA  
 Dr. Dusan MITIC - SERBIA  
 Dr. Duško BJELICA - MONTENEGRO  
 Dr. Gabriel TALAGHIR - ROMANIA  
 Dr. Gennadiy YEDYNAK - UKRAINE  
 Dr. Gurhan KAYIHAN - UK  
 Dr. Hanem MEKNI - TUNUSIA  
 Dr. Hanifi ÜZÜM - TURKEY  
 Dr. Harun ER- TURKEY  
 Dr. Hayati BEŞİRLİ - TURKEY  
 Dr. Hikmat ALMADHKHORI - IRAQ  
 Dr. Hülya AŞÇI - TURKEY  
 Dr. Hüseyin GÜMÜŞ - TURKEY  
 Dr. İbrahim SABATIN - PALESTINE  
 Dr. Igor ZANESKIY - UKRAINE  
 Dr. İhsan KALENDEROĞLU - TURKEY  
 Dr. İlhan TOKSÖZ - TURKEY  
 Dr. İlker ÖZMUTLU - TURKEY  
 Dr. İsmail ÇAKIR - TURKEY  
 Dr. İvanna BODNAR - UKRAINE  
 Dr. John A. JOHNSON - SOUTH KOREA  
 Dr. Jwo HANK - TAIWAN  
 Dr. Kadir YILDIZ - TURKEY  
 Dr. Kalliopo PAVLI - GREECE  
 Dr. Kaukab AZEEM - SAUDI ARABIA  
 Dr. Kevser GÜRCAN YARDIMCI - TURKEY  
 Dr. Khadraoui Mohamed HABIB - ALGERIA  
 Dr. Khaled ABEDA - EGYPT  
 Dr. M. Akif ZİYAGİL - TURKEY  
 Dr. M. Yavuz TAŞKIRAN - TURKEY  
 Dr. Magdy ABOUZEID - EGYPT  
 Dr. Malik SERBOUT - ALGERIA  
 Dr. Mewlud DUDIC - SERBIA  
 Dr. Mikail TEL - TURKEY  
 Dr. Mithat KOZ - TURKEY  
 Dr. Mitra Rouhi DEHKORDI - IRAN  
 Dr. Mona Saleh Al ANSARI - BAHRAIN  
 Dr. Myroslaw DUTCHAK - UKRAINE  
 Dr. Nadim ALWATTAR - IRAQ  
 Dr. Nataliya SOROKOLIT - UKRAINE  
 Dr. Nejla GÜNAY - TURKEY  
 Dr. Nezahat GÜÇLÜ - TURKEY  
 Dr. Nurgul KILIÇ - TURKEY  
 Dr. Nuriye İŞGÖREN - TURKEY  
 Dr. Oğuzhan YONCALIK - TURKEY  
 Dr. Olga BORYSOVA - UKRAINE  
 Dr. Osman İMAMOĞLU - TURKEY  
 Dr. Ökkeş Alpaslan GENÇAY - TURKEY  
 Dr. Özgür BOSTANCI - TURKEY  
 Dr. Özkan IŞIK - TURKEY  
 Dr. Peter KAPUSTIN - AUSTRIA  
 Dr. Rafet METİN - TURKEY  
 Dr. Recep SOSLU - TURKEY  
 Dr. Rina POONIA - INDIA  
 Dr. Robert SCHNEIDER - USA  
 Dr. Rüstem ORHAN - TURKEY  
 Dr. S. Rana VAROL - TURKEY  
 Dr. Saadullah Abas RASHID - IRAQ  
 Dr. Stevo POPOVIC - MONTENEGRO  
 Dr. Süleyman GÖNÜLATEŞ - TURKEY  
 Dr. Şehmus ASLAN - TURKEY  
 Dr. Taner BOZKUŞ - TURKEY  
 Dr. Tekin ÇOLAKOĞLU - TURKEY  
 Dr. Teodora Mihaela ICONOMESCU - ROMANIA  
 Dr. Teodora VALOVA - BULGARIA  
 Dr. Vladimir PUZOVIC - SERBIA  
 Dr. Yağmur AKKOYUNLU - TURKEY  
 Dr. Yasuo YAMAGUCI - JAPAN  
 Dr. Yunus ABDURAHİMOĞLU - TURKEY  
 Dr. Yuriy BORETSKY - UKRAINE  
 Dr. Yuriy BRISKIN - UKRAINE  
 Dr. Yuriy PLEVACHUK - UKRAINE  
 Dr. Yücel OCAK - TURKEY  
 Dr. Zafer TANGULU - TURKEY  
 Dr. Zaid Kazi GASIM - IRAQ  
 Dr. Zeynep EROL - TURKEY  
 Dr. Zubaidullo UBALDULLOEV - JAPAN

**Scientific Advisory Committee / Bilimsel Danışma Kurulu**

- Dr. Ahmet ALPTEKİN - TURKEY  
 Dr. Ahmet Haktan SİVRİKAYA - TURKEY  
 Dr. Ahmet Naci DİLEK - TURKEY  
 Dr. Ahmet ÖZCAN - TURKEY  
 Dr. Ali Ahmet DOĞAN - TURKEY  
 Dr. Ali KARATAŞ - TURKEY  
 Dr. Ali ÖZKAN - TURKEY  
 Dr. Ali Savaş BÜLBÜL - TURKEY  
 Dr. Armağan GÖKÇEARSLAN - TURKEY  
 Dr. Arslan KALKAVAN - TURKEY  
 Dr. Asife ÜNAL - TURKEY  
 Dr. Atahan ALTINTAŞ - TURKEY  
 Dr. Aydın ŞENTÜRK - TURKEY  
 Dr. Ayşe KAZAN EDİZ - TURKEY  
 Dr. Ayşegül YAPICI - TURKEY  
 Dr. Bülent AĞBUĞA - TURKEY  
 Dr. Bülent GÜRBÜZ - TURKEY  
 Dr. Canan Gülbin ESKİYECEK - TURKEY  
 Dr. Cengiz ARSLAN - TURKEY  
 Dr. Cevat ÖZYURT - TURKEY  
 Dr. Çetin YAMAN - TURKEY  
 Dr. Duygu DEMİREL - TURKEY  
 Dr. Ender EYÜBOĞLU - TURKEY  
 Dr. Engin GEZER - TURKEY  
 Dr. Eren ULUÖZ - TURKEY  
 Dr. Ergün ÇAKIR - TURKEY  
 Dr. Ersan TOLUKAN - TURKEY  
 Dr. Fahrettin GÖKTAŞ - TURKEY  
 Dr. Fatih ÇATIKKAŞ - TURKEY  
 Dr. Fatih YAŞARTÜRK - TURKEY  
 Dr. Fatma AÇIK - TURKEY  
 Dr. Fatma TEZEL ŞAHİN - TURKEY  
 Dr. Ferman KONUKMAN - QATAR  
 Dr. Figen ÖZEREN - TURKEY  
 Dr. Mehmet DEMİREL - TURKEY  
 Dr. Mehmet GÜÇLÜ - TURKEY  
 Dr. Mehmet GÜNAY - TURKEY  
 Dr. Mehmet KUMARTAŞLI - TURKEY  
 Dr. Mehmet ÖCALAN - TURKEY  
 Dr. Mehmet SEZEN - TURKEY  
 Dr. Mehmet TAŞPINAR - TURKEY  
 Dr. Melda ÖZDEMİR - TURKEY  
 Dr. Menderes KABADAYI - TURKEY  
 Dr. Metin YAMAN - TURKEY  
 Dr. Muhsin HAZAR - TURKEY  
 Dr. Murat AĞARI - TURKEY  
 Dr. Murat AKYÜZ - TURKEY  
 Dr. Murat ERDOĞDU - TURKEY  
 Dr. Murat KUL - TURKEY  
 Dr. Murat ŞAHİN - TURKEY  
 Dr. Murat TAŞ - TURKEY  
 Dr. Mustafa HİZMETLİ - TURKEY  
 Dr. Mustafa Yaşar ŞAHİN - TURKEY  
 Dr. Mutlu TÜRKMEN - TURKEY  
 Dr. Muzaffer SÜMBÜL - TURKEY  
 Dr. Mürsel AHISKALI - TURKEY  
 Dr. Necati CERRAHOĞLU - TURKEY  
 Dr. Sebahattin DEVECİOĞLU - TURKEY  
 Dr. Selçuk GENÇAY - TURKEY  
 Dr. Selma CİVAR YAVUZ - TURKEY  
 Dr. Serdar USLU - TURKEY  
 Dr. Serkan HACICAFEROĞLU - TURKEY  
 Dr. Serkan HAZAR - TURKEY  
 Dr. Seyfullah KARA - TURKEY  
 Dr. Sinem TARHAN - TURKEY  
 Dr. Tevfik Cem AKALIN - TURKEY  
 Dr. Ümit KARLI - TURKEY  
 Dr. Vahit CELAL - TURKEY  
 Dr. Veli TOPTAŞ - TURKEY