



9th INTERNATIONAL ENTREPRENEURSHIP SOCIAL SCIENCES CONGRESS

November 7 -10, 2023 Tashkent / Uzbekistan

PROCEEDINGS BOOK



ISBN



Entrepreneurship & Management Inquiries



9th International EMI
Entrepreneurship & Social Sciences Congress
7-10 November 2023, Tashkent - Uzbekistan

PROCEEDINGS E-BOOK

Editors

Prof.Dr.Himmet KARADAL

Prof.Dr. Erdogan EKIZ

Asst.Prof.Dr. Menekşe ŞAHİN KARADAL

Dilkur Academy - December '23

ISBN: 978-605-73415-3-2

Presentation

9th International EMI Entrepreneurship & Social Sciences Congress is to be hosted by Central Asian University (**Uzbekistan**) between November 7-10, 2023 and will be held in **hybrid form**. **From 134 universities/institutions and 23 countries**: Türkiye, Canada, UK, USA, TRNC, Romania, Argentina, Albania, Uzbekistan, Azerbaijan, Kyrgyzstan, Kazakhstan, Pakistan, Philippines, Nigeria, UAE, Ethiopia, New Zealand, Poland, Saudi Arabia, Bahrain, Libya, India.

The aim of the congress is to **develop human, social and cultural capital**. The EMI Congress is an **academic, social and cultural organization** where academics, entrepreneurs, public and private sector managers and NGO leaders, artists and students **exchange information**. The main theme of the congress will be “*Entrepreneurship in New Era*”. It is organized in cooperation with BAİBU, TEAM University (**Uzbekistan**), Eastern Mediterranean University (**N. Cyprus**), Vision University (**N. Macedonia**), University of Stavanger (**Norway**), İstanbul Nişantaşı University, Jizzakh State Pedagogical Institute (**Uzbekistan**) and Turan University (**Kazakhstan**).

On the day of completion of this journey, we are delighted with a high level of satisfaction and aspiration. It is important to offer our sincere thanks and gratitude to a range of organizations and individuals, without whom this year’s conference would not take place. We would like to thank all the conference delegates, the Track Chairs and the reviewers and the staffs at **Central Asian University** for their efforts. This conference would have not materialized without the efforts of the contributing authors for sharing the fruit of their research and the reviewers for scrutinizing, despite their busy schedules. We also thank our members and colleagues who accepted the duty to participate in the Scientific Committee and for their valuable help in the screening, selecting, and recommending best contributions. I would like to thank Lecturer **Bahar AKBULAK** for her contribution to the design of all organization materials.

Note for Turkish academics: This book consists of 108 chapters. 29 of the chapters consist of works by participants from Turkey and 79 from outside Turkey. Accordingly, the work of participants from outside Turkey is approximately four times greater than that of participants from Turkey. Thus, in terms of academic incentive criteria, it more than satisfies the condition that more than half of the full-text papers must be from outside Turkey.

Akademik teşvik kriterleri: *Bu kitap 108 bölümden oluşmaktadır. Bölümlerin 29’u Türkiye’den, 79’u Türkiye dışından katılımcıların çalışmalarından oluşmaktadır. Buna göre, Türkiye dışından katılımcıların çalışmaları Türkiye’den katılıma göre yaklaşık dört katıdır. Böylece akademik teşvik kriterleri bakımından, tam metin bildirilerin yarısından fazlasının Türkiye dışından olması gerektiği koşulunu fazlasıyla sağlamaktadır.*



Entrepreneurship & Management Institute

The **EMI** Institute is engaged in congress organization, publishing, consulting and educational activities. For seven years, nine "International **EMI** Entrepreneurship and Social Sciences Congresses" have been organized, and three international refereed and indexed journals are regularly published twice a year. The **EMI** Institute also conducts leadership and executive development programs in Turkey, such as internships and training for educators. The **EMI** brand has been registered by the Turkish Patent and Trademark Office.

The **EMI** Institute has consultancy services providing comprehensive support for investors and entrepreneurs, encompassing various layers in project management and financial administration. Under **EMI**, we offer services that include technical, contractual, administrative, and legal management at every stage of the investment process. In the context of financial management, protective measures are implemented to safeguard investors' financial interests, quality, and timeliness.

The **EMI** Institute collaborates with universities and academics from many countries, especially in the Turkic world. Collaboration protocols (MoU) have been signed with **TEAM University** and **Navoi State Mining and Technology University** from Uzbekistan, **Turan University** from Kazakhstan, and **Khazar University** from Azerbaijan. **EMI** is also in cooperation with institutions in Turkey, including **Dilkur Academy**, **CEO TEKMER**, **Istanbul Nisantasi**, **Gedik**, and **Kent Universities**, as well as **Eastern Mediterranean University** in Northern Cyprus, and **Vizyon University** in North Macedonia.

The first and third **EMI** congresses were held in **Nicosia, Northern Cyprus**, the second in **Cappadocia Nevsehir**, the fourth in **Istanbul**, the fifth in **Gostivar, North Macedonia**, the sixth in **Gorazde**, Bosnia and Herzegovina, the eighth in **Cappadocia Aksaray**, and the seventh and ninth in **Tashkent**, Uzbekistan. In these nine **EMI** congresses, a total of 1,730 papers prepared by 2,819 academics were presented. Each **EMI** Congress sees participation from over 20 countries and more than 100 universities. These papers are published in the proceedings book with an ISBN number (www.emissc.org).

International refereed and indexed journals can be accessed through Dergipark.

Journal EMI (International Journal of Entrepreneurship and Management Inquiries - 2017),

ASSTUDIES (International Journal of Arts and Social Studies - 2018),

EUJMR (EUropean Journal of Managerial Research - 2017).

Dilkur Publishing (2020).



Girişimcilik & Yönetim Enstitüsü

EMI Enstitüsü, kongre organizasyonu, yayıncılık, danışmanlık ve eğitim faaliyetlerinde bulunmaktadır. yedi yıldan beri dokuz adet “Uluslararası EMI Girişimcilik ve Sosyal Bilimler Kongresi” düzenlenmiş; Üç adet uluslararası hakemli ve indeksli dergi yılda 2 sayı düzenli olarak yayımlanmaktadır. Yine EMI Enstitü tarafından Türkiye’de staj ve eğitimcilerin eğitimi gibi liderlik ve yönetici geliştirme programları yapılmaktadır. Türk Patent ve Marka Kurumu tarafından **EMI** markası tescil edilmiştir.

EMI Enstitüsü, proje yönetimi ve finans yönetiminin çeşitli katmanlarını kapsayan, yatırımcılara ve girişimcilere kapsamlı destek sağlayan **danışmanlık** hizmetlerine sahiptir. EMI kapsamında yatırım sürecinin her aşamasında teknik, sözleşme, idari ve hukuki yönetimi kapsayan hizmetler sunulabilir. Finansal yönetim bağlamında, yatırımcıların finansal çıkarlarını koruyucu önlemler uygulanmaktadır.

EMI Enstitüsü, **Türk Dünyası** başta olmak üzere, birçok ülkeden **üniversite ve akademisyenlerle işbirliği** içindedir. EMI Enstitü, Özbekistan’dan **TEAM University** ve **Navoi State Mining and Technology University**, Kazakistan’dan **Turan University**, Azerbaycan’dan **Khazar University** ile **işbirliği protokolü** (MoU) imzalanmıştır. EMI, Türkiye’den **Dilkur Akademi**, CEO TEKMER, İstanbul **Nişantaşı**, **Gedik ve Kent Üniversiteleri**; KKTC’den **Doğu Akdeniz Üniversitesi**; K.Makedonya’dan **Vizyon Üniversitesi** ile işbirliği içindedir.

EMI Enstitüsü tarafından ilki ve üçüncüsü KKTC **Lefkoşa**’da, ikincisi Kapadokya **Nevşehir**’de, dördüncüsü **İstanbul**’da, beşincisi Makedonya **Gostivar**’da, altıncısı Bosna-Hersek **Gorazde**’de, sekizincisi Kapadokya **Aksaray**’da, yedinci ve dokuzuncusu Özbekistan **Taşkent**’te olmak üzere, dokuz EMI kongresinde toplam **2 bin 819 akademisyenin** hazırladığı **1.730 bildiri** sunulmuştur. Her EMI Kongresine **20’den fazla ülkeden ve 100’den fazla üniversiteden bildirili katılım** gerçekleşmektedir. Bu bildiriler, **ISBN numaralı bildiri kitabında** yayımlanmıştır (www.emissc.org).

Uluslararası hakemli ve indeksli dergilere Dergipark üzerinden ulaşılabilir.

Journal EMI (International Journal of Entrepreneurship and Management Inquiries - 2017),

ASSTUDIES (International Journal of Arts and Social Studies - 2018),

EUJMR (EUropean Journal of Managerial Research - 2017).

Dilkur Yayıncılık (2020).

BOARDS

Prof.Dr. **Himmet KARADAL**, Chair of EMI / BAİBU, **Türkiye**
Prof.Dr. **Mustafa TÜMER**, Vice Rector, Eastern Mediterranean University, **TRNC**
Prof.Dr.**Erdoğan EKİZ**, Dean, Central Asia University, **Uzbekistan**
Assoc.Prof.Dr. **A.Mohammed ABUBAKAR**
Assoc.Prof.Dr.**Dababrata Chowdhury**, **UK**
Dr.**Yusuf GEZER**, YY-PMC Consultancy, **UK**
Prof.Dr. **Muhsin HALİS**, Dean of Business Faculty, Kocaeli University
Prof.Dr. **Fevzi OKUMUŞ** - University of Central Florida, **USA**
Assoc.Prof.Dr. **Gulzhanat TAYAUOVA**, Vice Rector of Turan University, **Kazakhstan**
Assoc.Prof.Dr. **Yusif ALIYEV**, Director, **Azerbaijan State Pedagogical University, Azerbaijan**

COORDINATORS

Prof.Dr. **Cem TANOVA**, Cyprus International University, **TRNC**
Assoc.Prof.Dr. **Gülbeniz AKDUMAN**, European Journal of Managerial Research, **EIJMR**
Assoc.Prof.Dr. **Yahya Can DURA**, Journal of Entrepreneurship and Management Inquiries,
Assoc.Prof.Dr. **Gözde MERT**, International Journal of Arts and Social Studies, **ASSTUDIES**
Asst.Prof.Dr. **Menekşe Şahin KARADAL**, **ASSTUDIES**
Assoc.Prof.Dr. **Ayşe GÖKÇEN KAPUSUZ**, Selçuk University
Assoc.Prof.Dr.**Dababrata Chowdhury**, Anglia Ruskin University, **UK**
Assoc.Prof.Dr.**Dumitru GOLDBACH**, University of Târgoviste Valahia, **Romania**
Assoc.Prof.Dr. **Jabbarova Anora Javlievna**, Jizzakh State Pedagogical Institute, **Uzbekistan**
Assoc.Prof.Dr. **Farogat SHAKİROVA**, Tashkent State Transport University, **Uzbekistan**
Assoc.Prof.Dr. **Elira TURDUBAEV**, University of Central Asia, **Kyrgyzstan**
Assoc.Prof.Dr. **Murteza HASANOĞLU**, Baku State University, **Azerbaijan**
Assoc.Prof.Dr. **Azer DİLANCHİEV**, International Black Sea University, **Georgia**
Dr. **Yegane Kurbet kızı KAHRAMANOVA**, **Azerbaijan State Pedagogical University**
Asst.Prof.Dr.**Serap EMİK**, Higher Colleges of Technology, **UAE (Dubai)**
Dr. **Neslihan DUMAN**, Erciyes University
Rasim KESKİN, TÜBİTAK Marmara Technopark
Asst.Prof.Dr.**Hülya ER**, **Bahar AKBULAK**, **Murat ER**, Bolu Abant İzzet Baysal University
Dr.Sema GÜMÜŞ, Turkish Patent and Trademark Office
Majid WADOOD, Institute of Business Research, Tokyo-**JAPAN**

ADVISORY & PEER REVIEW & SCIENTIFIC COMMITTEE

Prof.Dr. **Esra KARABACAK**, Near East University, **TRNC**
Prof.Dr. **İbrahim Sani MERT**, Antalya Bilim University
Prof.Dr. **Kemal Can KILIÇ**, Çukurova University
Prof.Dr. **Mazlum ÇELİK**, Hasan Kalyoncu University
Prof.Dr. **Orhan ELMACI**, Kütahya Dumlupınar University
Prof.Dr. **Saeed SHOBEIRI**, Teluq University, **Canada**
Prof.Dr. **Abdul Saboor GILL**, Arid Agriculture University, **Pakistan**

Prof.Dr. **Adnan ÇELİK**, Selçuk University
Prof.Dr. **Adnan KALKAN**, Burdur Mehmet Akif Ersoy University
Prof.Dr. **Ayızhan OMAROVA**, Yessenov University, **Kazakhstan**
Prof.Dr. **Bülent GÜLÇUBUK**, Ankara University
Prof.Dr. **Cihan COBANOGLU**, University Of South Florida Sarasota-Manatee, **USA**
Prof.Dr. **Hüseyin ARASLI**, University Of Stavanger, **Norway**
Prof.Dr. **Kadir ARDIÇ**, Kırgızistan-Türkiye Manas University, **Kırgızistan**
Prof.Dr. **Kashif Hussain**, Taylor's University, **Malaysia**
Prof.Dr. **Levent ALTINAY**, Oxford Brookes University, **UK**
Prof.Dr. **M.Sezai TÜRK**, Kyrgyz-Turkish Manas University, **Kyrgyzstan**
Prof.Dr. **Mensur NUREDİN**, Vice Rector of International Vision University, **Macedonia**
Prof.Dr. **Natalia LATYGINA**, Kyiv National University of Trade And Economics, **Ukraine**
Prof.Dr. **Osman KARATEPE**, Eastern Mediterranean University, **TRNC**
Prof.Dr. **Öznur USANMAZ**, Dean, Aeronautics Faculty, Eskişehir Technical University
Prof.Dr. **Raximov To'xtabek Jumaboyevich**, Urganch State University, **Uzbekistan**
Prof.Dr. **Said KINGIR**, Sakarya University
Prof.Dr. **Salih OKUMUŞ**, University Of Prishtina, **Kosovo**
Prof.Dr. **Selami ÖZCAN**, Yalova University
Prof.Dr. **Selami ÖZSOY**, Bolu Abant İzzet Baysal University
Prof.Dr. **Sergio Quiroga**, San Luis National University, **Argentina**
Prof.Dr. **Siham El-Kafafi**, Arrows Research Consultancy, Auckland, **New Zealand**
Prof.Dr. **Syed Afzal Moshadi SHAH**, Comsats University, **Pakistan**
Prof.Dr. **Veclal GÜNDÜZ**, Dean Of Bahçeşehir Cyprus University, **TRNC**
Prof.Dr. **Zoran FİLİPOVSKI**, Vice Rector, Vision University, **Macedonia**

Assoc.Prof.Dr. **A.Kutalmış YALÇIN**, Düzce University / Yunus Emre Institute
Assoc.Prof.Dr. **Cenk TUFAN**, Akdeniz University
Assoc.Prof.Dr. **Erdal ŞEN**, Fenerbahçe University
Assoc.Prof.Dr. **H. Elif KUTLUGÜN**, TEAM University, **Uzbekistan**
Assoc.Prof.Dr. **İnci Fatma KURTULGAN**, Kahramanmaraş Sütçü İmam University
Assoc.Prof.Dr. **Tunga BOZDOĞAN**, Eskişehir Osmangazi University
Assoc.Prof.Dr. **Zümrüt Hatice ŞEKKELİ**, Kahramanmaraş Sütçü İmam University
Assoc.Prof.Dr. **Aktolkin ABUBAKIROVA**, Ahmet Yesevi University, **Kazakhstan**
Assoc.Prof.Dr. **Ali Kerim ÖNER**, Ankara Hacı Bayram Veli University
Assoc.Prof.Dr. **Aybeyan SELİM**, Dean Of Vision University, **Macedonia**
Assoc.Prof.Dr. **Aytekin ZEYNALOVA**, Baku State University, **Azerbaijan**
Assoc.Prof.Dr. **Belal SHNEIKAT**, Skyline University College, **UAE**
Assoc.Prof.Dr. **Dinmukhamed KELESBAYEV**, George Washington University, **USA**
Assoc.Prof.Dr. **Ermek NURMAGANMET**, Vice Rector, Yessenov University, **Kazakhstan**
Assoc.Prof.Dr. **Gözde İNAL KIZILTEPE**, European University of Lefke **TRNC**
Assoc.Prof.Dr. **Harun YILDIZ**, Brunel University, **UK**
Assoc.Prof.Dr. **İrfan TOSUNCUOĞLU**, University of Portsmouth, **UK**,
Assoc.Prof.Dr. **Mehmet KAPLAN**, Isparta Applied Sciences University
Assoc.Prof.Dr. **Mehmet Necati CIZRELİOĞULLARI**, Cyprus Science University, **TRNC**

Assoc.Prof.Dr. **Mehriban IMANOVA**, Baku State University, **Azerbaijan**
Assoc.Prof.Dr. **Mustafa YENIASIR**, Near East University, **TRNC**,
Assoc.Prof.Dr. **Nafila RAHİMOVA**, The Academy of Public Administration of **Azerbaijan**
Assoc.Prof.Dr. **Özgür ÇARK**, Bolu Abant İzzet Baysal University
Assoc.Prof.Dr. **Selda ENE**, Marmara University
Assoc.Prof.Dr. **Serdal İŞIKTAŞ**, Near East University, **TRNC**
Assoc.Prof.Dr. **Sevgi SÜMERLİ SARIGÜL**, Kayseri University
Assoc.Prof.Dr. **Sezgin DEMİR**, Tashkent State University of Oriental Studies, **Uzbekistan**
Assoc.Prof.Dr. **Shapan Chandra Majumder**, Comilla University, **Bangladesh**
Assoc.Prof.Dr. **Shemsi MORINA**, Vice Rector, University of Prizren, **Kosovo**
Assoc.Prof.Dr. **Slimane Ed-Dafali**, Chouaib Doukkali University, **Morocco**
Assoc.Prof.Dr. **Soner YILDIRIM**, University of Prizren, **Kosovo**
Assoc.Prof.Dr. **Suat BEGEÇ**, University of Turkish Aeronautical Association

Asst.Prof.Dr. **Ayşe Meriç YAZICI**, İstanbul Gelişim University
Asst.Prof.Dr. **Gözde SUNMAN**, Kapadokya University
Asst.Prof.Dr. **Gülaçtı ŞEN**, Balıkesir University
Asst.Prof.Dr. **Serap YÜCEL**, Balıkesir University
Asst.Prof.Dr. **Adnan Fahhan Mahmood**, Tikrit University, **Iraq**
Asst.Prof.Dr. **Ayçin ÖNER**, Ankara Hacı Bayram Veli University
Asst.Prof.Dr. **Berna TURAK KAPLAN**, Isparta University of Applied Sciences
Asst.Prof.Dr. **Gül Kadriye KARAKAYA EREN**, Hacı Bayram Veli University
Asst.Prof.Dr. **Hüseyin KARŞILI**, Bahçeşehir Cyprus University, **TRNC**
Asst.Prof.Dr. **Izzet ATALAY**, Bahçeşehir Cyprus University, **TRNC**
Asst.Prof.Dr. **Leyla İÇERLİ**, Aksaray University
Dr. **Mahlagha DARVISHMOTTEVALI**, Hong Kong Polytechnic University, **Hong Kong**
Asst.Prof.Dr. **Menekşe ŞAHİN KARADAL**, Bolu Abant İzzet Baysal University
Asst.Prof.Dr. **Mürüde ERTAÇ**, Final International University, **TRNC**
Asst.Prof.Dr. **Raad Meshall AL-TALL**, Jadara University, **Jordan**
Asst.Prof.Dr. **Ragif Huseynov**, Azerbaijan Technological University, **Azerbaijan**
Asst.Prof.Dr. **Roza Jumabekova**, Yessonov University, **Kazakhstan**
Dr. **Sarkhan JAFAROV**, Azerbaijan State Pedagogical University, **Azerbaijan**
Dr. **Musediq Tunji BASHORUN**, University of Ilorin, **Nigeria**
Dr. **Ahmed SAHAB**, Angel Investor/Chairman, International Telecom Co. ITCL, **Saudi Arabia**
Dr. **Ayu EKASARI**, Trisakti University, **Indonesia**
Dr. **Aziza SYZDYKOVA**, Khoja Akhmet Yassawi International Kazakh-Turkish University
Dr. **Bilal SUCUBAŞI**, Halk Bank, **N.Macedonia**
Dr. **Malek CHANNOUFI**, University of Carthage, **Tunisia**
Dr. **Muhammad Umar Riaz ABBASI**, National University Of Modern Languages, **Pakistan**
Anwar SOLEH, Muhammadiyah University, **Indonesia**
Manije BAHRAH, Kahkaşan_e_Şarq University, **Afghanistan**
Taha BARUT, Hoca Ahmet Yesevi International Kazakh-Turkish University, **Kazakhstan**

CONTENTS

Crisis Entrepreneurship: Navigating and Innovating in Turbulent Times	14
Techniques of Line Balancing for Productivity Improvement	34
Debt Distress in South Asia	45
The Entrepreneurial Mindset and Self-Employment Intention of High School Learners	56
Towards an Ongoing Security Pension Scheme to foster economic and social development: Protecting against Instability and Insecurity in the Workforce in the Gulf Region	64
Aydınlık Üçlü İle İlgili Literatür Taraması	73
Mülkiyet-Saha Teknikleriyle Sosyal Veri Üretimi	92
Bebek ve Çocuk Giyim İşletmelerindeki İllüstrasyon ve Teknik Çizim Süreçlerinin Tasarımcı Görüşleri Kapsamında Değerlendirilmesi	104
Finansal Okuryazarlığın Bireysel Girişimcilik Yönelimi İle İlişkisi: Üniversite Öğrencilerine Yönelik Bir Uygulama	119
Customer Experience For Food and Beverage Businesses: The Case of Tripadvisor	164
Yiyecek İçecek İşletmelerinde İş Yaşam Dengesinin Mesleki Doyuma Etkisi	173
Mesleki Tükenmişliğin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma	186
Islamic Discourse on Entrepreneurship: Insights from the Pious Caliphate	241
Yönetimde Örgütsel Çeviklik: Bibliyometrik Bir Analiz	245
Futures: Perspectives of Education in San Luis, Argentina 2032	278
Ahmet Yesevi Türbesindeki Yazı Sanatı ve Süslemeleri (2022-2023)	284
Ulusal lider Haydar Aliyev'in dil reformları	305
"Kitabi-Dada Korkud" destanındaki isimlerin Sümer diliyle karşılaştırılması	311
Entegre Raporlama Uyum Skoru İle Entelektüel Sermaye Arasındaki İlişkiye Yönelik Amprik Çalışma	316
Entrepreneurship state after pandemic: Chinese case	327

Collecting and publishing historical eposes	333
Dil öğretiminde bilgi teknolojilerini kullanmanın yeni olanakları.....	341
Relationship between Bully Victimization and Self-Harm: Moderating Role of Body Dysmorphic Features and Borderline Personality Features.....	349
Midlife Crisis scale for Pakistani Middle Adulthood Population: Translation and Adaptation of Midlife Challenges Scale.....	359
Nöropazarlama Yaklaşımının Sağlık Turizminde Kullanılmasına Yönelik Öneriler	375
Girişimcilik Davranışında Düzenleyici Odak Teorisi İle Planlı (Causation) ve Doğaçlama (Effectuation) Karar Süreçleri Arasındaki İlişkinin Araştırılması	388
Artırılmış Gerçeklik Uygulamaları Ve Girişimciler Açısından Z Kuşağı Tüketicilerin Algılarının Önemi.....	397
Maarifçi -realist nəsrdə və milli ictimai düşüncədə İslam (XIX əsrin sonu XX əsrin əvvəlləri) .	409
Relative words and their functions in the Azerbaijani language.....	417
Ümumtürk ədəbi dilində bədii üslubun normativ inkişaf xüsusiyyətləri (İ.Həsənođlu və Y.Əmrə əsərləri kontekstində)	422
Azerbaycan dili lehçelerinde kullanılan bazı ünsüzlerin Türk dillerinin Kıpçak grubuyla karşılaştırmalı analizi	428
Əlirza Nabdil Oxtayın Azərbaycan Ədəbiyyatında Mövqeyi	434
Attitude towards modality category in Azerbaijani linguistics.....	441
Common motifs in Turkish world epics over	447
Fenomenolojik Bir Çalışma Olarak Öğretmenlerin Perspektifinden Öğretmen Meslek Etiği Olgusunun İncelenmesi.....	455
İşletme Fakültelerinden Mezun Çalışanlar Açısından Kariyer Uyum Yetenekleri ve İşveren Çekiciliği Kariyer Değiştirme Niyetini Etkiler Mi?	467
Açıkça Konuşma Davranışının Örgütsel Politik Davranışlar Üzerine Etkisinde İşe Tutkunluğun Düzenleyici Rolü	483
Investigation of the Innovation Performance of Health Institutions and Employees' Tolerance for Ambiguity and Risk-Taking Tendencies	- 518 -
The Relationship between Healthcare Workers' Social Capital and Their Entrepreneurial Tendencies	- 531 -
Bireylerin Rekreatsyonel Faaliyet Olan Yüzme Sporuna Bakış Açıkları	- 541 -

Erkən orta əsrlərdə Azərbaycan ərazisində məskunlaşan etnos adlarının tarixi-lingvistik təhlili (qədim abidələrin materialları əsasında).....	- 552 -
The oldest phonological ending of words of Turkish origin	- 559 -
Is Organizational Dissent a Success Factor of Agile Organizations?: A Theoretical View	- 567 -
Teknopark Şirkətlərinin Başarısını Değerlendirmeye Yönelik Bir Ölçüm Modeli: Performans Prizması	- 573 -
Amerika'nın Orta Asya'daki Hegemonyası	- 579 -
Entrepreneurship and Economic Development: The Indian Perspective	- 590 -
Making Jails Productive: Industrial and Socio Economic Development: A case of DG Khan. -	603
-	
Evaluation and Ranking of Selected Countries' Logistics Performance Index (LPI) in 2023: An Integrated LOPCOW-CRADIS Model	- 607 -
The Role of Archived Documents in Studying the History of Orphanages	- 615 -
Building Corporate Image: An Example of The Caravan And Wooden Furniture Sector in Bolu (Kurumsal İmaj Oluşturma: Bolu'da Karavan ve Ahşap Mobilya Sektörü Örneği)	- 618 -
Auction Houses Perspective: Demand for Cultural-Art and Business Tourism	- 631 -
Digital Management Approach: Future Projection.....	- 638 -
The Effect of Sand and Gravel Quarries on Channel Deformation (In The Example of the Gudyalchay River).....	- 639 -
The Ascending Trajectory of India's Solar Water Heater Market	- 655 -
Dijital Oyunlardaki Olumsuz İçeriklerin Alınlanması: GTA 5 Örneği.....	- 659 -
Dış Ekonomik İlişkilerin Geliştirilmesinde Sivil Toplum Kuruluşlarının Rolü: Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu	- 671 -
Markanın Dijital Ortamda Evrimi	- 682 -
Linguostylistic peculiarities of newspaper language	- 699 -
Activation of Critical Thinking Skills in Teaching English in Digital Learning Environments -	703 -
Innovation School in Jizzakh	- 709 -
Comparative analysis of the structure and semantics of phraseological units with “eye”, “hand” and “head”	- 714 -
Structure and Semantics of Syllabic Abbreviations in English, Russian and Uzbek Languages....	- 721 -

Management Models and Public Policy for City Branding In Turkey 2023	- 730 -
Exploring the Impacts of Expatriation on Changing identities and Shopping behaviors	- 739 -
Knowledge Management Practices in Central Asia: Case of Uzbekistan’s Hospitality Organizations	- 748 -
Innovative Entrepreneurship: Problems and Prospects of Development in Kazakhstan	- 749 -
Research on entrepreneurial intentions and activity of Kazakhstani students.....	- 755 -
The AIoT Renaissance: Business Strategies for a Post-Pandemic World.....	- 759 -
Women Empowerment in Globally Developing Uzbekistan	- 763 -
Development of Family Entrepreneurship in The Service Sector	- 767 -
Foreign Experience in Training Future English Language Teachers at Higher Educational Institutions	- 773 -
The Gothic Novel in English Literature	- 781 -
Enhancing Critical Thinking Skills in Cambridge Curriculum: A Case Study from Presidential School in Jizzakh	- 784 -
Unleashing the Power of Individual Contributions in Collaborative Work: The Essence of Collective Success.....	- 789 -
The Concept of “Love” In J.R.R.Tolkien’s “Lord of Rings”	- 794 -
Analysis of Oral Discourse	- 799 -
Category of Expressiveness of Punctuation Marks in Linguistics.....	- 807 -
The Evolution of English Teaching Strategies in Primary School Environments in Uzbekistan	- 814 -
The Writing Style of Theodore Dreiser in “SisterCarrie” and his Other Works.....	- 819 -
An Investigation of Stress, Mindfulness, and Self-Efficacy among English Language Learners at Universities in Uzbekistan	- 825 -
The Role of Using Authentic Video Materials in EFL Classrooms.....	- 836 -
History of Paper Making and Book Art in Central Asia (Brief Review)	- 842 -
The Means and Style of Creating an Image on The Stage of Puppet Theater.....	- 847 -
Study of main of genres of painting and their development in Uzbekistan in the second half of 20th century	- 852 -

XX-XXI yüzyıllarda Karakalpakistan Cumhuriyeti Müzeleri: ana tarihsel aşamalar, sorunlar ve gelişme stratejileri	- 857 -
Factors that caused the origin of the art of calligraphy and it is development.	- 863 -
Üniversite Öğrencilerinin Pandemi Döneminden Sonra Katıldıkları Sınavlara Yönelik Kaygı Düzeylerinin Belirlenmesi.....	- 868 -
Parameters and Variables Analysis in Natural Disaster Management: Kahramanmaraş-Centered Earthquakes Example.....	- 883 -
Forest ecosystems management in post-communist Romania.....	- 893 -
Karayollarda Heyelanların Oluşumu, Nedenleri ve Çözümlerinin Analizi	- 909 -
The theme of love and family in the work of Akmal Nur	- 914 -
Women Entrepreneurship and Sustainable Development: Global Trends and the Case of Türkiye and Uzbekistan	- 919 -
Classification of parcelled sentences, stylistic units of parcellation in translation studies .-	929 -
Activation of Critical Thinking Skills in Teaching English in Digital Learning Environments -	936 -
CONGRESS PROGRAM	- 942 -
Congress Participants' Institutions	- 954 -

Do Career Adaptability and Employer Attractiveness Impact Career Change
Intentions for Employees Graduated from Business Faculties?

**İşletme Fakültelerinden Mezun Çalışanlar Açısından Kariyer Uyum
Yetenekleri ve İşveren Çekiciliği Kariyer Değişirme Niyetini Etkiler Mi?**

Asst.Prof.Dr.Seher ULU

Nevşehir Hacı Bektaş Veli University
seherulu@nevsehir.edu.tr
Orcid ID: 0000-0001-8958-6308

Prof.Dr.Şevki ÖZGENER

Nevşehir Hacı Bektaş Veli University
sozgener@nevsehir.edu.tr
Orcid ID: 0000-0002-9290-0596

ABSTRACT

The aim of this study is to reveal whether the effects of career adaptability and employer attractiveness on career change intention differ for newly and former employees graduated from business faculties. The sampling of the research consists of employees working in a private sector enterprise or public institution who graduated from business departments or business faculties of universities operating in the Central Anatolia Region of Turkey between 2000 and 2023 (n = 306). The data were obtained through a questionnaire consisting of career adaptability scale developed by Savickas & Porfeli (2012), Highhouse and colleagues (2003)' employer attractiveness scale, Mowday and others (1982)' career change intention scale in the study. First, the measurement model was developed with the help of confirmatory factor analysis, and then Structural Equation Modelling was used to test the model and hypotheses of the research based on this measurement model. Additionally, the hypotheses were tested with multiple group analysis, taking into account newly (1-5 years) and former (more than 6 years) business faculties graduates.

According to the findings of the research, career adaptability affects employer attractiveness positively and significantly for employees graduated from business faculties. However, for employees graduated from business faculties, both career adaptability and employer attractiveness negatively and significantly affect career change intention. At the same time, it was determined that employer attractiveness played a mediating role in the relationship between career adaptability and career change intention. Furthermore, newly employees graduated from business faculties (1-5 years) think that career adaptability based on career structuring theory negatively affects their change career intention. Nevertheless, according to former employees graduated from business faculties (more than 6 years), both career adaptability proposed by the career structuring theory and employer attractiveness related to the psychological contract theory negatively and significantly affect change career intention. After emphasizing some of the limitations of the research, some implications were made for employees graduating from

business faculties and the field of career management, and some suggestions for both the employees subject to the research and future research were included.

Key Words: Career Adaptability, Employer Attractiveness, Career Change Intention and Employees Graduated from Business Faculties.

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, yeni ve deneyimli işletme mezunu çalışanlar açısından kariyer uyum yetenekleri ve işveren çekiciliğinin kariyer değiştirme niyetine etkisinin farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymaktır. Araştırmanın örneklemini, 2000-2023 yılları arasında Türkiye'nin İç Anadolu Bölgesinde faaliyet gösteren üniversitelerin işletme bölümleri veya işletme fakültelerinden mezun olup bir özel sektör işletmesinde veya kamu kurumunda görev yapan çalışanlar oluşturmaktadır (n= 306). Çalışmada veriler, Savickas & Porfeli (2012) tarafından geliştirilen kariyer uyum yetenekleri, Highhouse ve arkadaşlarının (2003) işveren çekiciliği, Mowday ve diğerlerinin (1982) kariyer değiştirme niyeti ölçeklerinden oluşan bir anket vasıtasıyla elde edilmiştir. Önce doğrulayıcı faktör analizi yardımıyla ölçüm modeli geliştirilmiş ve daha sonra bu ölçüm modeli esas alınarak araştırmanın model ve hipotezlerini test etmek için Yapısal Eşitlik Modellemesinden yararlanılmıştır. Ayrıca hipotezler yeni (1-5 yıl arası) ve eski (6 yıldan fazla) işletme fakülteleri veya bölümleri mezunları dikkate alınarak çoklu grup analizi ile test edilmiştir.

Araştırmanın bulgularına göre, işletme fakülteleri mezunu çalışanlar açısından kariyer uyum yetenekleri işveren çekiciliğini pozitif ve anlamlı şekilde etkilemektedir. Buna karşın işletme fakülteleri mezunu çalışanlar açısından hem kariyer uyum yetenekleri hem de işveren çekiciliği kariyer değiştirme niyetini negatif ve anlamlı şekilde etkilemektedir. Ayrıca kariyer uyumu yetenekleri ile kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişkide işveren çekiciliğinin aracı rolü oynadığı saptanmıştır. Diğer yandan yeni işletme fakültesi mezunu çalışanlar (1-5 yıl arası) kariyer yapılandırma teorisine dayandırılan kariyer uyumunun kariyer değiştirme niyetini negatif etkilediğini düşünmektedir. Buna karşın işletme fakültesi eski mezun çalışanlara göre hem kariyer yapılandırma teorisinde ileri sürülen kariyer uyumu hem de psikolojik sözleşme teorisi ilişki olan işveren çekiciliği, kariyer değiştirme niyetini negatif ve anlamlı şekilde etkilemektedir. Araştırmanın bazı kısıtları vurgulandıktan sonra işletme fakültelerinden mezun çalışanlara ve kariyer yönetimi alanına yönelik bazı çıkarımlar yapılmış ve ayrıca hem araştırmaya konu olan çalışanlar hem de gelecekteki araştırmalara yönelik bazı önerilere yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Uyum Yetenekleri, İşveren Çekiciliği, Kariyer Değiştirme Niyeti ve İşletme Fakültelerinden Mezun Çalışanlar.

GİRİŞ

İşgörenler çalkantılı ekonomilerde çok sık kariyer değiştirmektedir. Bu kariyer değişikliğinin işletme bölümü veya işletme fakülteleri mezunları arasında da sık görüldüğü gözlenmektedir. Ancak bireylerin öngörülebilir bir yaşamın olduğu düzenli bir görevde çalışma ve kariyer geliştirme arzularının da olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Bu çalışmada kariyer uyum yetenekleri, işveren çekiciliği ve kariyer değiştirme niyetini birbirine bağlayan mantığın gerisinde Kariyer Yapılandırma Teorisi ve Psikolojik Sözleşme Teorisi yatmaktadır. Bu çalışmada ilk olarak Savickas tarafından (1997, 2013) ortaya atılan ve gelişimi devam eden kariyer yapılandırma teorisine göre uyum yeteneği, kariyer görevlerini, geçişleri ve travmaları

uygun yanıtlarla karşılama konusundaki esneklik veya istekliliğin kişisel özelliğini ifade eder (Savickas, 2013: 158). Bu teoriye göre öğrenciler kariyerlerini ekillendirirken kariyerleri ile ilgili gelecek endişesi, kariyerleri üzerinde kişisel kontrol duygusu, fırsatları keşfetme merakı, mesleki geleceklerini tasarlama ve bunları gerçeğe dönüştürmeye yönelik planlar yapma konusundaki güvene (Savickas & Porfeli, 2011) ve belirsiz durumlarda bile bir işten ziyade yaşam projelerine bağlılığa sahip olmalıdır (Savickas vd., 2009). Bu yüzden kariyer yapılandırma teorisinin savunduğu temel fikre göre kariyer uyumundan dolayı işletme okullarından yeni mezun çalışanların daha yüksek kariyer değiştirme niyetine sahip olabileceği düşünülmektedir. Diğer yandan bu çalışmada psikolojik sözleşme teorisinin (Rousseau, 1989) savlarının deneyimli çalışanların kariyer değiştirme niyetine daha çok etki edeceğini ileri sürmekteyiz. Psikolojik sözleşme, çalışanın işvereniyle ilişkisini karakterize eden algılanan karşılıklı yükümlülüklerle ilişkin inançları olarak tanımlanır (Rousseau, 1989). Robinson ve Rousseau (1994)'ya göre işverenler psikolojik sözleşmede belirtilen örtük vaatleri başarıyla yerine getirdiklerinde hem potansiyel hem de mevcut çalışanlar için çekiciliklerini artırır. Buna karşın psikolojik sözleşmenin ihlali, bir işverenin itibarına zarar verebilir ve işgörenler açısından çekiciliğini azaltabilir (Tekleab vd., 2005).

İşveren çekiciliği, işveren değer önermesi (bir işletmenin çalışanlarına sağladığı ücret, iş-yaşam dengesi, kariyer geliştirme fırsatları gibi benzersiz faydalar) ve işveren imajı (işletmenin iş arayanlar ve daha geniş halk arasındaki dış algısı) ve çalışanların referansları bileşenlerini kapsar (Ambler & Barrow, 1996; Backhaus & Tikoo, 2004). Bu unsurların olumlu veya olumsuz olması, çalışanların ve başvuracak potansiyel adayların kariyer niyetlerinin değişmesinde etkili olabilir. Bu çalışmada kariyer değiştirme niyeti, işletme mezunu çalışanların, okudukları işletme yönetimi ile ilgili alanların dışında yeni bir kariyere geçiş yapmayı amaçlama davranışını ifade eder (Zheng, Wu & Zhao, 2022). Bu nedenle imajını aktif bir şekilde yöneten işletmelerin veya kurumların, hem potansiyel yetenekler açısından çekicilikleri artırmakta, hem de mevcut çalışanlarının kariyer değiştirme niyetleri daha düşük olmaktadır.

Önceki çalışmalarda kariyer uyum yeteneklerinin kariyer performansı (Zacher, 2014) ve işten ayrılma niyeti (Zhu vd., 2019; Rasheed vd., 2020) ile ilişkileri analiz edilmiştir. Bununla birlikte sadece Ahamad & Saini (2022) işveren çekiciliği ile iş arama niyeti ilişkisini inceleme konusu yapmıştır. Buna karşın kariyer uyum yeteneklerinin hem işveren çekiciliği hem de kariyer değiştirme niyetine etkisi ile ilgili çalışmalara henüz rastlanılmamıştır. Bu boşluk nedeniyle çalışmada işletme okullarından mezun çalışanlar açısından işveren çekiciliğinin aracı olduğu modelde kariyer uyum yetenekleri kariyer değiştirme niyetine nasıl ve ne yönde etki etmektedir? Bu etkiler yeni ve eski mezun çalışanlar ve onların bazı özelliklerine göre değişmekte midir? sorularına yanıt aranmaktadır. Bu soruları yanıtlamak için çalışmada Türkiye'nin İç Anadolu Bölgesinde faaliyet gösteren üniversitelerin işletme fakülteleri ve işletme bölümlerinden mezun olup kamu ve özel sektörde çalışanlar açısından kariyer uyum yeteneklerinin kariyer değiştirme niyetine etkisinde işveren çekiciliğinin aracı role sahip olduğu bir araştırma modeli amaçlanmıştır. Aynı zamanda çoklu grup analizi yardımıyla işletme bölümleri/okullarının yeni (1-5 yıl arası mezun çalışanlar) ve eski (5 yıldan fazla süredir mezun çalışanlar) mezun çalışanlarının kariyer değiştirme niyetlerini bu teorilerden hangisinin argümanlarının şekillendirdiğini ortaya koymaya odaklanılmıştır. Bu çalışma öncelikle işletme mezunu çalışanlar üzerinde işveren çekiciliğinin aracı olduğu bir modelde kariyer uyumunun kariyer değiştirme niyetine etkilerini ele alan modeli test eden ampirik çalışmalara rastlanmadığından literatürdeki bulgu eksikliğini giderecek niteliktedir. İkinci olarak

modelimizdeki değişkenler arasındaki ilişkilerin işletme okullarının yeni ve eski mezun çalışanları ve onların özellikleri açısından farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan çoklu grup analizi bulguları da çalışmanın bir diğer özgün tarafıdır. Üçüncü olarak ise işletme okulları mezunu çalışanların kariyer değiştirme niyetine etki eden faktörlere dair bulguların üniversitelerin işletme fakülteleri veya bölümleri yöneticilerine, işletme veya kurum yöneticilerine yol gösterici nitelikte olacağı düşünülmektedir.

1. Teorik Arka Plan

Kariyer Uyumu

Kariyer uyum yeteneği, bireyin sosyal entegrasyonunu değiştiren mesleki gelişim, mevcut ve beklenen görevler, geçişler ve travmalarla başa çıkarken yaşanan değişikliklere sorunsuz bir şekilde uyum sağlama becerilerine ilişkin psikososyal yapıyı ifade eder (Savickas & Porfeli, 2012; 662). Kariyer uyumluluğu, bireylerin öykülenen benliklerini iş rollerine nasıl uyguladıkları ve içsel ihtiyaçları ve dış fırsatları nasıl uyumlu hale getirdikleri ile ilgilidir (Del Corso & Rehfuß, 2011: 336).

Kariyer yapılandırma teorisinde uyumun odağında yer alan *kariyer uyumu kaynakları* ise ilgi, kontrol, merak, güven ve bağlılıktır (Johnston, 2018: 2; Savickas vd., 2018: 139). Bunlardan *ilgi*, yaşamı umut ve iyimserliğe bağlı bir zaman perspektifi içinde değerlendirme eğilimini içerir. *Kontrol*, bireylerin öz disiplin, çaba ve sebatan yararlanarak meslekte bir sonraki adımı karşılamak ve farklı ortamların ihtiyaçlarına uyum sağlamak için gelecekte kendilerini ve çevrelerini şekillendirmekten sorumlu olmalarının ve bağlam üzerinde bir tür etki ve kontrol sahibi olmalarının bir avantaj olduğu inancına dayanır (Savickas vd., 2009: 245; Savickas & Porfeli, 2012: 664). *Güven*, kariyer ile ilgili sorunlar ve engeller karşısında bile bireyin kendi istek ve hedeflerinin arkasında durabilme ve sorunları başarılı bir şekilde çözme yeteneklerine dair inancı ifade eder (Rudolph, Lavigne & Zacher, 2017). *Bağlılık ise*, çalışanların istihdam edilebilir, kendilerini bir süreliğine bir kuruma adayın, yaşam boyu öğrenen, duygusal emeği yerine getirme ve değişikliklere hızla uyum sağlama konusunda profesyonel karakter gösteren kişiler olmasını ifade eder (Savickas & Porfeli, 2012; 664).

İşveren Çekiciliği

İşveren çekiciliği çoğunlukla potansiyel bir çalışanın belirli bir işletmede veya kurumda çalışırken elde edeceği öngörülen faydalar olarak tanımlanır (Oliveira, Proença & Ferreira, 2022: 1232). Başka bir ifadeyle, işveren çekiciliği, aslında potansiyel başvuru sahiplerinin ve mevcut çalışanların bir örgüt hakkındaki olumlu algılarının derecesidir (Priyadarshini, Mamidenna, & Sayeed, 2016: 185). İşverenin çekiciliği, bireyin veya iş arayanların, işletmeyi veya kurumu istihdam için iyi bir yer olarak algılamasıyla ilişkili olmaktadır. İşveren çekiciliği, iş arayanlar tarafından hedeflerine, ihtiyaçlarına, beklentilerine ve kişiliğe bağlı olarak öncelik olarak kabul edilebilir (Ahamad, 2019: 423; Buitek vd., 2023). Bu nedenle yöneticiler, işletmelerin niteliklerini ve faydalarını potansiyel çalışanlara kolayca iletilebilecek ve işletmelerin iş arayanların zihnindeki çekiciliğini artıracak değer önerilerine dönüştürmelidirler (Ahamad & Saini, 2022: 726).

Kariyer Değiştirme Niyeti

Bilişsel psikolojide kariyer değiştirme niyeti, bireyin kariyer değiştirme eylemini gerçekleştirmeden önce sahip olduğu düşünceleri ifade eder (Jang vd., 2014). Khapova ve

diğerlerine (2007) göre ise kariyer değişikliği niyeti; daha fazla yönetsel sorumluluk ve etkin örgütsel statüye sahip bir pozisyona geçiş, yeni bir şirket veya sektörde benzer bir işe transfer, aşına olduğu bir alandan farklı bir iş fonksiyonuna yatay geçişi amaçlama davranışı olarak tanımlanmaktadır. Belirli bir kariyere girme niyeti daha çok içsel bir motivasyondan kaynaklansa da literatürde kariyer değiştirme niyetini artıran faktörlerin daha çok genel ekonomik koşullar (Gloria, Nebert & Ruth, 2015), muhtemel iş alanına aşinalık, yüksek bir pozisyon ve benzer bir meslek (Khapova vd., 2007), stres (Chen & Chen (2021), statü (Bufquin vd., 2021), düşük iş tatmini (Karadağ & Şahin, 2022) ve zayıf arkadaşlık desteği (Yang & Lee, 2023) olduğu ifade edilmektedir.

2. Literatür Tarama ve Hipotez Geliştirme

Kariyer Uyumu ile Kariyer Değiştirme Niyeti İlişkisi

Gerek COVID-19 salgını gerekse işletme bölümleri veya okullarından mezunlar arasında işsiz sayısının artması nedeniyle birçok işletme mezunu başka bir sektörde kariyer arayışına girmektedir. Literatürde işletme mezunu çalışanların kariyer uyum yetenekleri ile kariyer değiştirme niyeti ilişkisini ele alan çalışmalara rastlanmamaktadır. Fakat bu konu ile yakından ilişkili çalışmalardan birinde Zacher (2014) genel kariyer uyumluluğunun, kariyer memnuniyeti ve kariyer performansını pozitif yönde etki ettiğini ortaya koymuştur. Bir diğer çalışmada Zhu vd.(2019) kariyer yapılandırma teorisi ve psikolojik sözleşme teorisine dayanan bir modelde kariyer uyumluluğunun işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur.

Kariyer değiştirme niyeti yazınında Bufquin vd. (2021) psikolojik sıkıntının kariyer değiştirme niyetini artırdığını, ancak psikolojik iyi oluşun kariyer değiştirme niyeti üzerinde pozitif ama anlamlı olmayan bir etkiye sahip olduğunu saptamışlardır. Benzer şekilde Chen & Chen (2021) COVID-19 salgını esnasında ücretli izne ayrılan mali açıdan sıkıntılı ve depresyonda olan çalışanların konaklama endüstrisinden ayrılma niyetinin arttığını saptamışlardır. Diğer yandan Karadağ ve Şahin (2022) orta düzey yöneticiler açısından iş ve kariyer tatmininin, kariyer değişikliğine yönelik kişisel tutum ve öznel normlar üzerinde anlamlı ve negatif etkiye sahip olduğunu ortaya koymuşlardır. Son olarak Yang & Lee (2023) daha az proaktif çalışanlar için esnekliğin kariyer değişikliği niyetini azalttığını, güçlü yönetici veya iş arkadaşı desteği alan yüksek düzeyde proaktif ve dayanıklı çalışanların kariyer değişikliği niyetlerinin daha düşük olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgulardan yola çıkarak işletme okulları mezunu çalışanların kariyer uyum yetenekleri ile kariyer değiştirme niyeti ilişkisi konusunda şu hipotez ileri sürülmüştür:

Hipotez 1: Kariyer uyum yetenekleri kariyer değiştirme niyeti üzerinde negatif etkiye sahiptir.

İşveren Çekiciliği ve Kariyer Değiştirme Niyeti

Literatürde işveren çekiciliği ile kariyer değiştirme niyeti ilişkisine odaklanan sınırlı sayıda çalışmada işverenin işyeri hakkındaki algısını yansıtan işveren markasının güçlü olması ve imajının pozitif olmasının (Breaugh & Starke, 2000; Lievens & Slaughter, 2016), olumlu çalışan ilişkilerinin, etkin insan kaynakları yönetimi uygulamalarının (Gloria, Nebert & Ruth, 2015), olumlu politik iklimin (Kırımlı, 2019) bireylerin kariyer değiştirme niyetini azaltabileceğine dair tespitler yapılmıştır. Ancak işverenin değerleri ve kurum kültürüne uyum

sağlamada güçlük çeken çalışanlar yüksek kariyer değiştirme niyetine sahip olabilirler (Lievens & Slaughter, 2016). Bu bulgular ışığında işveren çekiciliği ile kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişkiye dair öne sürülen hipotez aşağıdaki şekilde tasarlanmıştır.

Hipotez 2: İşveren çekiciliği kariyer değiştirme niyeti üzerinde negatif etkiye sahiptir.

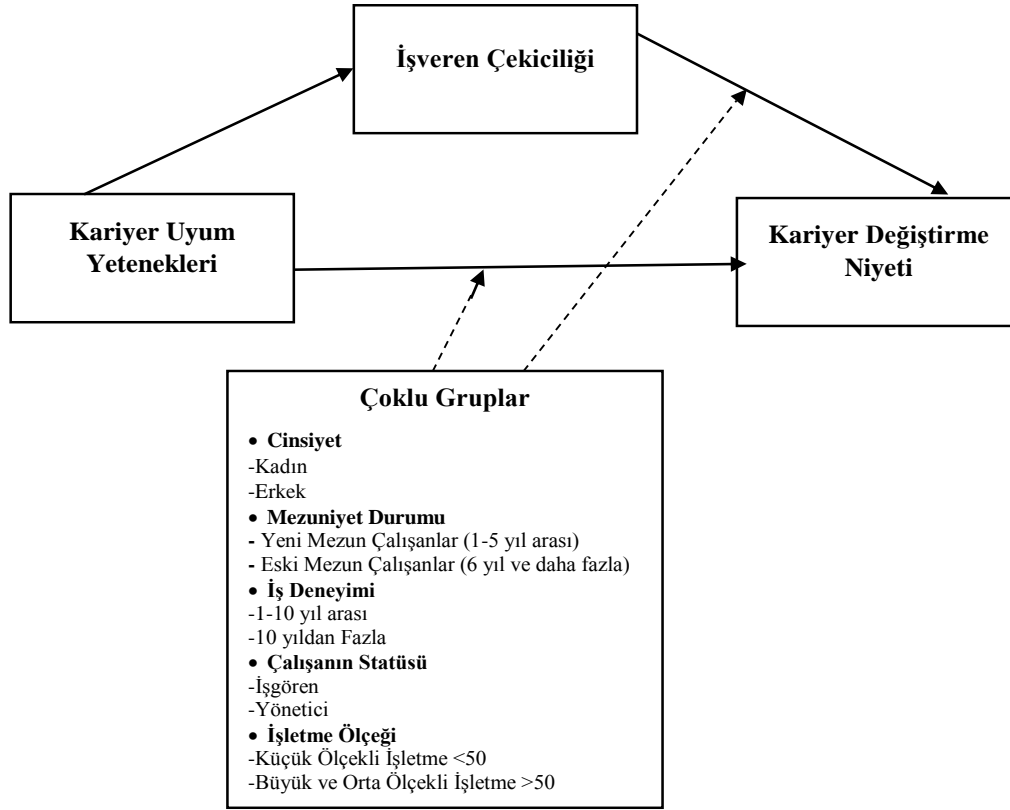
İşveren Çekiciliğinin Aracı Etkisi

Kariyer uyum yetenekleri ile işveren çekiciliği arasındaki ilişkiye dair sınırlı sayıdaki araştırmalardan biri Kismono & Rahayu (2021) tarafından Endonezya’da işletme öğrencileri örnekleminde işveren markası çekiciliği ile kariyer hedefleri arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmadır. Kariyer hedeflerine ilişkin bulguların genel olarak örgütsel çekicilik teorileri ile tutarlı olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde Madhavkumar (2017) Y kuşağı açısından kariyer seçimi, kariyer yönelimi ve işveren çekiciliği ilişkisini ele aldığı çalışmada üniversitelerin yönetim bölümü öğrencilerinin muhtemel işverenler arasında seçim yapmada ilerleme fırsatı, eğlenceli çalışma ortamı ve meslektaşlar ve üstlerle iyi ilişkiler, mutlu çalışma ortamı gibi işveren çekiciliğinin unsurlarını dikkate aldıklarını saptamıştır. Bununla birlikte bazı çalışmalar işveren çekiciliğinin insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracı rolü oynadığını ortaya koymuştur (Gomes, Ribeiro & Santos, 2023; Obeidat, 2019). Bu bulgular dikkate alınarak hem kariyer uyum yetenekleri ile işveren çekiciliği ilişkisi hem de işveren çekiciliğinin, kariyer uyum yetenekleri ile kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişkide aracı rolü oynayabileceğine dair ileri sürülen hipotezler şu şekildedir:

Hipotez 3: Kariyer uyum yetenekleri işveren çekiciliği üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

Hipotez 4: İşveren çekiciliği, kariyer uyum yetenekleri ile kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişkiye aracılık edecektir.

Şekil 1’de tasarlanan araştırma modelindeki ilişkiler, hipotezler ve çoklu grup analizi kriterleri görülebilir.



Şekil 1: Kavramsal Model

3. Metodoloji

Örneklem

Bu çalışmanın evrenini Türkiye’deki üniversitelerin dört yıllık işletme fakülteleri veya bölümlerinden mezun olup herhangi bir işletme veya kamu kurumunda çalışanlar oluşturmaktadır. Ancak yüksek maliyet ve zaman yetersizliği nedeniyle örneklem seçimine gidilmiştir. Bu nedenle araştırmanın örneklemini Türkiye’nin İç Anadolu Bölgesinde faaliyet gösteren üniversitelerin 2000-2023 yılları arasında işletme fakülteleri veya işletme bölümlerinden mezun olup bir işletme veya kamu kurumunda çalışanlar olarak belirlenmiştir. Evren tam olarak bilinmediği için Cochran (1977) tarafından önerilen formülden yararlanılarak örneklem hacmi 385 olarak belirlenmiştir. Bu örneklem kapsamındaki işletme fakülteleri mezunu çalışanlara basit tesadüfî örnekleme yöntemiyle 500 anket bizzat araştırmacılar tarafından online ve elden ulaştırılmıştır. Araştırmanın veri setinde katılımcılardan gelen anket formlarından normal dağılım varsayımını ihlal eden aşırı uç değerlere sahip anketler çıkarıldıktan sonra analizde kullanmak üzere 306 anket elde edilmiştir. Anketlerin geri dönüş oranı %61.2 olarak saptanmıştır. Bu oranın örneklemini temsil etmede yeterli olduğu söylenebilir (Highhouse vd., 2003). Örnekleimde araştırmaya katılan işletme fakülteleri mezunu çalışanların demografik özellikleri Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: Araştırmaya Katılan Çalışanların Profili

Demografik Özellikler	Sayı	%	Demografik Özellikler	Sayı	%
Cinsiyet			Yaş Durumu		
Erkek	96	31.4	28 yaş ve aşağısı	97	31.7
Kadın	210	68.6	29 yaş ve üzeri	209	68.3
Medeni Durum			Mezun Grubu		
Evli	191	62.4	Yeni mezun çalışanlar (1-5 yıl arası)	116	37.9
Bekâr	115	37.6	Eski mezun çalışanlar (6 yıl ve daha fazla)	190	62.1
Faaliyet Alanı			İş Deneyimi		
Kamu sektörü	111	36.3	1-10 yıl arası	183	59.8
Özel sektörü	195	63.7	10 yıldan fazla	123	40.2
Statü Durumu			İşgören Sayısı		
İşgören	225	73.5	50 ve daha az çalışan	150	49.0
Yönetici	81	26.5	51 ve daha fazla çalışan	156	51.0

Ölçekler

Bu çalışmada işletme okullarından mezun çalışanlardan veri toplamak için daha önceki çalışmalarda güvenilirliği ve geçerliliği test edilmiş ölçeklerden Savickas & Porfeli (2012) tarafından geliştirilen 12 ifadeli Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği; Highhouse vd. (2003) tarafından tasarlanan 6 ifadeden oluşan İşveren Çekiciliği Ölçeği ve Mowday ve diğerlerinin (1982) geliştirdiği 4 ifadeli Kariyer Değişirme Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. Bütün ölçekler 5’li Likert tipidir (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum).

Veri Analizi

Türkiye’nin İç Anadolu Bölgesi’nde faaliyet gösteren üniversitelerin 2000-2023 yılları arasında işletme fakülteleri veya işletme bölümlerinden mezun çalışanlardan elde edilen verilerin analizinde; *ilk olarak* Hair ve diğerlerinin (2014) önerdiği şekilde kayıp veri ataması yapılmıştır. *İkinci olarak* anket sayısı 200’den fazla olduğundan verilerin normal dağılıp dağılmadığını tespit etmek amacıyla hesaplanan çarpıklık değerleri ,688/ -1,383 ve basıklık değerleri 1,876/ -,959 arasında olduğu için verilerin normal bir dağılım gösterdiği varsayımı doğrulanmıştır. Çünkü hem çarpıklık değerleri hem de basıklık değerleri $\pm 1,96$ ’dan düşüktür (Hair vd., 2010). *Üçüncü olarak*, ölçeklerin güvenilirlik ve geçerliliğini test etmek üzere bir ölçüm model geliştirmek için Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. *Dördüncü olarak* hipotezleri test etmek için Yapısal Eşitlik Modellemesi ve çoklu grup analizinden yararlanılmıştır.

4. Bulgular

4.1. Ölçüm Modeli

Anderson ve Gerbing tarafından (1988) önerilen iki aşamalı yaklaşım benimsenmiştir. Önce DFA yardımıyla modeldeki her bir değişkene ait ölçeklerin güvenilirlik ve geçerliliğini test etmek için önceden bir ölçüm modeli tasarlanmıştır. Geliştirilen ölçüm modelinin uyum iyiliği değerleri $\chi^2/sd=1.708$; GFI= .91; AGFI=.88; IFI: .95; TLI=.944; CFI= .95; SRMR= .060; RMSEA= .048 şeklindedir. Bu değerler GFI>.90, AGFI>.85, ($\chi^2/sd<2$, IFI>.95, CFI>.95 ve RMSEA<.05 olduğundan mükemmel düzeydedir (Bentler, 1990; Hair vd., 2017).

Tablo 2’de görüldüğü gibi Fornell ve Larcker tarafından (1981) önerilen prosedür vasıtasıyla DFA sonucunda elde edilen ölçüm modelindeki üç değişkene ait ifadelerin faktör yükleri kullanılarak hesaplanan Bileşik Yapı Güvenirliği (BYG) değerleri 0.73 ile 0.90 arasındadır. Bu değerler literatürde istenen sınır değer olan 0.70’in üzerinde olduğu için kabul görür. Bununla birlikte üç değişkene dair ifadelerin faktör yükü yardımıyla hesaplanan Ortalama Açıklanan Varyans (AVE) değerleri de 0.55 ile 0.75 arasında değişmektedir. Literatürde bu değer 0.50’nin üzerinde olması istenmektedir. Ayrıca ikinci düzey DFA sonuçlarına göre kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin faktör yükleri 0,667 ile 0,877 arasında değişmektedir. Benzer şekilde birinci düzey DFA sonuçlarına göre kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin faktör yükleri 0,572 ile 0,859 arasında, işveren çekiciliği ölçeğinin faktör yükleri 0,585 ile 0,826 arasında ve kariyer değiştirme niyeti ölçeğinin faktör yükleri 0,758 ile 0,876 arasında değişmektedir. Bu durumda ölçüm modelinde yer alan değişkenlerin altındaki ifadelerin faktör yüklerinin tümünün 0.50’nin üzerinde olduğu anlaşılmaktadır. Tablo 3’te görüldüğü üzere modeldeki değişkenlerin Cronbach’s Alpha katsayılarının ise $0.73 < \alpha < 0.90$ arasında değiştiği gözlenmektedir. Nunnally (1978)’e göre bu katsayıların 0.70 üzerinde olması kabul görmektedir. Bu durumda Kline (2011)’e göre her üç ölçeğin BYG değerinin 0.70’in üzerinde olması, AVE değerlerinin 0.50’nin üzerinde olması ve üç ölçekteki tüm ifadelerin faktör yüklerinin 0.50’den yüksek olmasından dolayı yakınsak geçerliliğin sağlandığı söylenebilir ve her üç ölçeğin de iç tutarlılığın olduğu görülebilir.

Tablo 2’deki ölçüm modelindeki üç değişkenin AVE değerleri, değişkenler arası korelasyon katsayıların karesinden yüksek olduğu için üç ölçek açısından ayırt edici geçerliliğin de sağlandığı söylenebilir (Kline, 2011). Bununla birlikte ölçüm modelindeki tüm ölçeklerin hem yakınsak geçerliliği hem de ayırt edici geçerliliği sağlandığı için yapı geçerliliği de sağlanmış demektir.

Tablo 2: Ölçüm Modelindeki Değişkenlere İlişkin Korelasyonlar ve Ayırt Edici Geçerlilik Sonuçları

Değişkenler	\bar{x}	St. Sapma	1	2	3	BYG
1.CA	4,04	,59	0.69			.87
2.EA	3,46	,84	0,0980	0.55		.80
3.CCI	2,55	1,03	0,1260	0,2116	0.75	.90

CA: Kariyer Uyum Yetenekleri, EA: İşveren Çekiciliği, CCI: Kariyer Değiştirme Niyeti; BYG: Bileşik Yapı Güvenirliği, Tabloda çapraz olarak verilen koyu katsayılar AVE değerleridir ve koyu olmayan katsayılar değişkenler arası korelasyonların karesidir.

Tablo 3’teki ölçüm modelindeki değişkenler arası korelasyon katsayılarının 0.8’den düşük olması da ayırt edici geçerliliğin sağlandığını gösterir. Pearson korelasyon analizi bulguları dikkate alındığında kariyer uyum yeteneklerinin işveren çekiciliği ile pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler içinde olduğu görülebilir ($r = ,313$; $p < 0.05$). Buna karşın hem kariyer uyum yeteneklerinin ($r = -,355$; $p < 0.01$) hem de işveren çekiciliğinin ($r = -,460$; $p < 0.01$) kariyer değiştirme niyeti ile negatif yönlü ilişki içinde olduğu saptanmıştır.

Tablo 3: Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyonlar

Değişkenler	\bar{x}	St. Sapma	1	2	3
1.CA	4,04	,59	(.87)		
2.EA	3,46	,84	,313*	(.80)	
3.CCI	2,55	1,03	-,355**	-,460**	(.90)

*p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001; CA: Kariyer Uyum Yetenekleri, EA: İşveren Çekiciliği, CCI: Kariyer Değişirme Niyeti. Tablo çapraz olarak verilen koyu değerler Cronbach's Alpha katsayılarıdır.

4.2. Hipotezlerin Test Edilmesi

Ölçüm modeli üzerinden hipotezleri test etmek için kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesinden faydalanılmıştır. Tablo 4'te görüldüğü gibi YEM uyum iyiliği değerlerinin bazıları kabul edilebilir ve bazıları da mükemmel görünmektedir.

Tablo 4: Hipotezlerin Test Edilmesi

Direkt Etkiler							
Hipotezler	İlişkiler	St. β	S.H.	t değeri	R ²	p	SONUÇ
H1	CA → CCI	-,234	,084	-3,437	,260	,011	Kabul
H2	EA → CCI	-,386	,079	-5,976		,013	Kabul
H3	CA → EA	,313	,065	4,230	,098	,006	Kabul
Dolaylı Etkiler							
	İlişkiler	β	S.H.	LLCI	ULCI	p	SONUÇ
H4	CA → EA → CCI	-,121	,033	-,201	-,077	,006	Kabul
YEM Uyum İyiliği Değerleri: $\chi^2/sd=1,708$; GFI=, 91; AGFI=,88; IFI: ,95; TLI=, 94; CFI= ,95; SRMR= 0,060; RMSEA= 0,048.							

*p<0.05; **p<0.01; CA: Kariyer Uyum Yetenekleri, EA: İşveren Çekiciliği, CCI: Kariyer Değişirme Niyeti.

İşletme mezunu çalışanlara ilişkin bulgulara göre kariyer uyum yetenekleri işveren çekiciliğini pozitif ve anlamlı şekilde etkilemektedir ($\beta = ,313$; $p<.01$). Böylece **H3** hipotezi kabul edilmiştir. Buna karşın işletme okulları mezunu çalışanlar açısından hem kariyer uyum yetenekleri ($\beta = -,234$; $p<.05$) hem de işveren çekiciliği ($\beta = -,386$; $p<.01$) kariyer değiştirme niyetini negatif ve anlamlı şekilde etkilemektedir. Bu bulguya göre **H1** ve **H2** hipotezleri de kabul edilmiştir.

Kariyer uyumu ile kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişkide işveren çekiciliğinin aracı etkisine ilişkin YEM bulgularını incelemeyen önce aracılık etkisinden bahsedebilmek için hem bağımsız değişken hem de aracı değişkenin bağımlı değişkeni anlamlı şekilde etkilemesi ve ayrıca bağımsız değişkenin aracı değişkeni anlamlı şekilde etkilemesi koşulları gerçekleştirilmelidir (Baron ve Kenny, 1986: 1176-1177). Kariyer uyumunun bağımsız değişken, kariyer değiştirme niyetinin bağımlı olduğu modelde işveren çekiciliği aracı olarak dahil olduğunda bu koşullar gerçekleşmiştir (Tablo 4). Çünkü YEM sonuçlarına göre işveren çekiciliği modele girdiğinde kariyer uyumunun kariyer değiştirme niyetine etkisinde anlamlı bir azalış vardır ($p<0.01$). Buna ilaveten modelde dolaylı etkinin alt sınır ve üst sınırları sıfırı kapsamadığından işveren çekiciliğinin kariyer uyumu ile kariyer değiştirme niyeti ilişkisinde aracı rolü oynadığı ortaya konmuştur ($\beta = -,121$; %95 CI [-,201 ile -,077]). Dolayısıyla **H4** hipotezi kabul edilmiştir.

4.3. Çoklu Grup Analizi

Çoklu grup analizi sonuçlarına göre hipotezlerin test edilmesine gelince cinsiyet kriterine göre işletme mezunu erkekler açısından işveren çekiciliği kariyer değiştirme niyeti üzerinde negatif ve anlamlı etkiye sahiptir ($\beta = -.510$; $p < .001$). Erkekler açısından **H2** hipotezi kabul edilmiştir. Fakat kariyer uyum yeteneklerinin kariyer değiştirme niyeti üzerinde negatif ama anlamlı olmayan etkiye sahip olduğu görülmektedir ($\beta = -.067$; $p > .05$). Yani erkekler açısından **H1** hipotezi reddedilmiştir. Buna karşın işletme mezunu kadınlar açısından hem kariyer uyum yetenekleri ($\beta = -.307$; $p < .05$) hem de işveren çekiciliği ($\beta = -.334$; $p < .05$) kariyer değiştirme niyetini negatif ve anlamlı şekilde etkilemektedir. Böylelikle kadınlar açısından **H1 ve H2** hipotezleri desteklenmiştir.

Mezuniyet süresi açısından bakıldığında, işletme okullarından yeni mezun çalışanlar (1-5 yıl arası) açısından kariyer uyum yetenekleri kariyer değiştirme niyeti üzerinde negatif ve anlamlı etkiye sahip iken ($\beta = -.415$; $p < .05$), işveren çekiciliği kariyer değiştirme niyeti üzerinde negatif ama anlamlı olmayan etkiye sahiptir ($\beta = -.067$; $p > .05$). Bu durumda yeni mezun çalışanlar açısından **H1** hipotezi kabul edilirken, **H2** hipotezi reddedilmiştir. Buna karşın işletme okullarından eski mezun çalışanlar (6 yıl ve daha fazla) açısından hem kariyer uyum yeteneklerinin ($\beta = -.194$; $p < .05$) hem de işveren çekiciliğinin ($\beta = -.450$; $p < .001$) kariyer değiştirme niyetini negatif ve anlamlı şekilde etkilediği görülebilir. Böylece eski mezun çalışanlara göre **H1 ve H2** hipotezleri kabul edilmiştir.

İş deneyimi ile ilgili bulgulara bakıldığında, iki grup arasında belirgin bir farklılık bulunmamaktadır. Hem 1-10 yıl arası deneyime sahip işletme okulları mezunu çalışanlar ($\beta = -.214$; $p < .05$) hem de 10 yıldan fazla deneyime sahip işletme okulu mezunu çalışanlar ($\beta = -.403$; $p < .001$) kariyer uyum yeteneklerinin kariyer değiştirme niyetini negatif ve anlamlı şekilde etkilediğini ifade etmektedir. Bu nedenle 1-10 yıl arası deneyime sahip işletme mezunu çalışanlar açısından **H1 ve H2** hipotezleri desteklenmiştir. Benzer şekilde 1-10 yıl arası deneyime sahip işletme mezunu çalışanlar ($\beta = -.228$; $p < .05$) gibi 10 yıldan fazla deneyime sahip işletme mezunu çalışanlar ($\beta = -.370$; $p < .001$) da işveren çekiciliğinin kariyer değiştirme niyetini negatif ve anlamlı şekilde etkilediğini belirtmektedir. 10 yıldan fazla iş deneyimine sahip işletme okulları mezunu çalışanlar açısından da **H1 ve H2** hipotezleri desteklenmiştir.

Çalışanın statüsü açısından durum değerlendirildiğinde, işletme okullarından mezun işgörenler açısından hem kariyer uyum yetenekleri ($\beta = -.226$; $p < .01$) hem de işveren çekiciliği ($\beta = -.418$; $p < .001$) kariyer değiştirme niyetini negatif ve anlamlı şekilde etkilemektedir. Bu nedenle işletme okulları mezunu işgörenler açısından hem **H1** hem de **H2** hipotezi desteklenmiştir. Buna karşılık, işletme okullarından mezun yöneticiler açısından kariyer uyum yetenekleri kariyer değiştirme niyetini negatif ama anlamlı olmayan şekilde etkilerken ($\beta = -.206$; $p > .05$), işveren çekiciliği ise kariyer değiştirme niyetini negatif ve anlamlı şekilde etkilemektedir ($\beta = -.349$; $p < .01$). Bu yüzden işletme okullarından mezun yöneticiler açısından **H1** hipotezi reddedilirken, **H2** hipotezi kabul edilmiştir.

İşletme ölçeği açısından bakıldığında ise küçük ölçekli işletmelerde çalışan işletme okulları mezunlarının kariyer uyum yetenekleri kariyer değiştirme niyetini negatif ve anlamlı şekilde etkilerken ($\beta = -.349$; $p < .01$), büyük ölçekli işletmelerde çalışan işletme okulları mezunlarının kariyer uyum yeteneklerinin kariyer değiştirme niyetini negatif ama anlamlı olmayan şekilde

etkilediği gözlenmiştir ($\beta = -.171$; $p > .05$). Dolayısıyla küçük ölçekli işletmelerdeki işletme okulları mezunu çalışanlar açısından **H1** hipotezi kabul edilirken, büyük ölçekli işletmelerdeki işletme okulları mezunu çalışanlar açısından **H1** hipotezi reddedilmiştir. Buna karşın hem küçük ölçekli işletmelerde çalışan işletme okulları mezunları ($\beta = -.353$; $p < .001$) hem de büyük ölçekli işletmelerde çalışan işletme okulları mezunları ($\beta = -.427$; $p < .001$) işveren çekiciliğinin kariyer değiştirme niyetini negatif ve anlamlı şekilde etkilediğini belirtmiştir. Böylelikle hem büyük ölçekli işletmelerde çalışan işletme okulları mezunları hem de küçük ölçekli işletmelerde çalışan işletme okulları mezunları açısından **H2** hipotezi desteklenmiştir.

SONUÇ

İş yaşamında ekonomik koşullar, çalışma arkadaşlarının üretkenlik karşıtı davranışları, işverenin ve yöneticilerin tutumu, stres gibi faktörler nedeniyle çalışanların kariyer davranışları sürekli değişkenlik göstermektedir. Bu çalışma bireylerin kariyer değiştirme eylemini gerçekleştirmeden önce sahip olduğu düşünceleri olarak ifade edilen kariyer değiştirme niyetini etkileyen faktörleri belirlemeye odaklanmaktadır. Bu çerçevede çalışmada işletme fakülteleri veya işletme bölümlerinden mezun çalışanların kariyer değiştirme niyeti üzerinde kariyer yapılandırma teorisinin etkili olduğunu ileri sürdüğü kariyer uyum yetenekleri ve psikolojik sözleşme teorisinin kariyer değiştirme niyeti üzerinde etkili olduğunu savunduğu işveren çekiciliğinin etkileri ele alınmıştır.

Araştırma bulgularına göre işletme okullarından mezun çalışanlara göre kariyer uyum yeteneklerinin işveren çekiciliğini pozitif ve anlamlı şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Kariyer yönetimi yazınında Kismono & Rahayu (2021) ve Madhvkumar (2017)'in yaptıkları tespitler çalışmamızın bulgularını desteklemektedir. Buna karşın işletme okulları mezunu çalışanlar açısından hem kariyer uyum yeteneklerinin hem işveren çekiciliğinin kariyer değiştirme niyetini negatif ve anlamlı şekilde etkilediği ortaya konmuştur. Literatürde Zhu ve diğerleri (2019) kariyer uyumluluğunun işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgu, çalışmamızdaki kariyer uyum yeteneklerinin kariyer değiştirme niyetine negatif etki ettiğine dair bulguyla benzerlik gösterir. Breugh & Starke (2000) ve Lievens & Slaughter (2016)'ın işveren markasının güçlü olmasının ve imajının pozitif olmasının bireylerin kariyer değiştirme niyetini azaltabileceğine dair tespitleri, bu çalışmadaki işveren çekiciliğinin kariyer değiştirme niyetine negatif etkisi ile ilgili bulguyla benzerlik göstermektedir.

Ayrıca araştırma bulgularına göre işveren çekiciliğinin kariyer uyumu ile kariyer değiştirme niyeti ilişkisinde aracı etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte sadece yeni mezun çalışanlar kariyer yapılandırma teorisinin savunduğu kariyer uyum yeteneklerinin kariyer değiştirme niyetini azalttığını düşünmektedir. Fakat işletme okullarından eski mezun çalışanlar (6 yıl ve daha fazla), işletme okullarından mezun kadın çalışanlar, küçük ölçekli işletmelerde istihdam edilen işletme mezunu çalışanlar, işletme okullarından mezun “işgören” pozisyonundaki çalışanlar, hem kariyer yapılandırma teorisinin ileri sürdüğü gibi kariyer uyum yeteneklerinin hem de psikolojik sözleşme teorisinin etkili olduğunu savunduğu işveren çekiciliğinin kariyer değiştirme niyetini azalttığını düşünmektedirler. Diğer yandan işletme okullarından mezun erkekler, işletme okullarından mezun yöneticiler, işletme okullarından mezun olan büyük ölçekli işletmelerde görev yapan çalışanlar sadece psikolojik sözleşme teorisinin belirleyici olduğunu savunduğu işveren çekiciliğinin kariyer değiştirme niyetini azalttığını düşünmektedirler. Çalışmamızdaki bu bulgular daha önce test edilmemiş bir araştırma modelinin sonuçları olarak kariyer yönetimi literatürüne katkı olarak düşünülebilir.

Çalışmanın sonuçları, işletme okullarından mezun çalışanların kariyer değiştirme niyetini azaltmaya yönelik kariyer uyum yetenekleri ve işveren çekiciliği uygulamaları konusunda yöneticilere faydalı çıkarımlar sunmaktadır:

- İş görüşmelerinde bireysel farklılıkları dikkate alan envanter ve testler (ilgi, kişilik vs.) kullanılmaları durumunda kariyer değiştirme niyeti olan personel sayısında azalma olabilir.
- Çalışanların profesyonel kimlik geliştirecek şekilde eğitilmesi (mesleki özdeşleşme) ve adil terfi fırsatları sunulması kariyer değişikliği niyetini azaltabilir (Khapova vd., 2007).
- İnsan kaynakları yöneticileri işe oryantasyon uygulamalarında ilgi, merak, kontrol, bağlılık ve özgüven gibi kariyer uyum kaynaklarını geliştirmeye yönelik eğitimler tasarlanmalıdır (Karatepe&Olugbade, 2017).
- Psikolojik iyi oluş ve sosyal desteği teşvik edecek etkinlik ve ödül mekanizmalarının geliştirilmesi kariyer değiştirme niyetini azaltabilir.
- Çalışmada işveren çekiciliğinin kariyer değiştirme niyetini azaltabileceği düşünüldüğünden işletme okullarının müfredatında “firma tanıtım etkinlikleri”ne yer verilebilir.
- İşletme okulları öğrencilerinin faydalanabilmesi için “firma tanıtım fuarları”nın üniversite kampüslerinde organize edilmesi önerilebilir.

Bu çalışma işletme okulları mezunu çalışanlar açısından kariyer uyum yetenekleri ve işveren çekiciliğinin kariyer değiştirme niyetine etkilerini çoklu grup analizi ile test eden ilk çalışma olmasına karşın bu çalışmanın sınırlılıkları da mevcuttur. **Birincisi** örneklem sadece Türkiye'nin belli bir coğrafi bölgesini kapsadığından sonuçları genellemede dikkatli davranılması gerekir. **İkincisi** kavramsal modeldeki ilişkileri test etmek için öz bildirim verileri kullanılmıştır. Öz bildirim verilerinin kullanılması, ortak yöntem yanlılıkları ile ilgili sorunlar yaratabilir. Bu sorunu kontrol etmek için tasarlanan anket formunda cevaplayanların isimlerinin gizli tutulacağı ifade edilmiş ve ayrıca bağımsız ve bağımlı değişkenlere ayrı sayfalarda yer verilmiştir. Gelecekteki çalışmalarda araştırmacıların bu tür potansiyel sorunlarla karşılaşmamaları ve nedensel ilişkileri daha kolay kurmaları için boylamsal çalışmalar tasarlayarak birden fazla kaynaktan veri elde etmeleri ve verileri farklı zaman dilimlerinde toplamaları tavsiye edilebilir.

İşletme okulları mezunu çalışanlar açısından kariyer uyum yetenekleri ve işveren çekiciliğinin kariyer değiştirme niyetine etkileri ile ilgili kültürlerarası bir çalışma daha çarpıcı sonuçlar ortaya koyabilir. Buna ilaveten sadece özel sektörde istihdam edilen işletme okulları mezunu çalışanlar açısından kültürel duyarlılık değişkeni kavramsal modele eklenerek tartışmaya yeni bir boyut kazandırılabilir.

KAYNAKLAR

- Ahamad, F. (2019). Impact of word-of-mouth, job attributes and relationship strength on employer attractiveness. *Management Research Review*, 42(6), 721-739.
- Ahamad, F., & Saini, G. K. (2022). Does information source interact with information content and valence in influencing employer attractiveness and job pursuit intention?. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 9(4), 724-747.
- Ambler, T., & Barrow, S. (1996). The employer brand. *Journal of Brand Management*, 4, 185-206.
- 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.

- Backhaus, K., & Tikoo, S. (2004). Conceptualizing and researching employer branding. *Career Development International*, 9(5), 501-517.
- Baron, R.M., Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology* 51(6), 1173- 1182.
- Bentler, P.M. (1990) Comparative index in structural models, *Psychological Bulletin*, 107, 238-246.
- Breaugh, J. A., & Starke, M. (2000). Research on employee recruitment: So many studies, so many remaining questions. *Journal of Management*, 26(3), 405-434.
- Buquin, D., Park, J. Y., Back, R. M., de Souza Meira, J. V., & Hight, S. K. (2021). Employee work status, mental health, substance use, and career turnover intentions: An examination of restaurant employees during COVID-19. *International Journal of Hospitality Management*, 93, 102764.
- Buitek, E.K., Kaliyeva, S.A., Turginbayeva, A.N., Meldakhanova, M.K. & Shaikh, A.A. (2023). How much does an employer's attractiveness matter to youth employment? Evidence from a developing country, *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/APJBA-02-2023-0086>.
- Chen, C. C., & Chen, M. H. (2021). Well-being and career change intention: COVID-19's impact on unemployed and furloughed hospitality workers. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(8), 2500-2520.
- Cochran W.G. (1977). *Sampling techniques*, Third Edition, New York: John Wiley & Sons. ISBN: 0-471-16240-X.
- Del Corso, J., & Reh fuss, M. C. (2011). The role of narrative in career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 334–339.
- Fornell, C. & Larcker, D.F (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 18, 382-388.
- Gloria, T. J., Nebert, M. K., & Ruth, T. J. (2015). Influence of working condition on employee career change intention: A case of Moi University, Kenya. *International Journal of Management Sciences*, 5(3), 222-236.
- Gomes, D. R., Ribeiro, N., & Santos, M. J. (2023). “Searching for Gold” with sustainable human resources management and internal communication: Evaluating the mediating role of employer attractiveness for explaining turnover intention and performance. *Administrative Sciences*, 13(1), 24.
- Hair, J. F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education. ISBN: 978-0135153093.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2014). *Multivariate data analysis, Seventh Edition*. UK: Harlow: Pearson Education Limited. ISBN: 9789332536500.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks, CA: Sage publications. ISBN: 9781483377445.
- Highhouse, S., Lievens, F., & Sinar, E. F. (2003). Measuring attraction to organizations. *Educational and Psychological Measurement*, 63(6), 986-1001.
- Jang, Y. M., Mallipeddi, R., Lee, S., Kwak, H. W., & Lee, M. (2014). Human intention recognition based on eyeball movement pattern and pupil size variation. *Neurocomputing*, 128, 421-432.
- Johnston, C. S. (2018). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3-30.
- Karadağ, H. & Şahin, F. (2022). The antecedents of career change intention in middle-level managers: the role of job and career satisfaction, *Personel Review*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2021-0780>
- Karatepe, O., & Olugbade, O. (2017). The effects of work social support and career adaptability on career satisfaction and turnover intentions. *Journal of Management & Organization*, 23(3), 337-355. doi:10.1017/jmo.2016.12
- Khapova, S. N., Arthur, M. B., Wilderom, C. P., & Svensson, J. S. (2007). Professional identity as the key to career change intention. *Career Development International*, 12(7), 584-595.
- Kismono, G., & Rahayu, N. L. (2021). Employer brand attractiveness: the effect of demographic variables on career goals. *Jurnal Siasat Bisnis*, 91-110.
- Kırımlı, A. Y. (2019). *The effects of perceived political climate and environmental annoyances on employees' career change intention: The mediating role of subjective happiness and the*

- moderating role of existential quest*, Doctoral dissertation, Marmara Universitesi, İstanbul (Turkey)
- Kline, R.B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*, 3rd Edition, New York: Guilford Pres. ISBN: 1606238779, 9781606238776.
- Lievens, F., & Slaughter, J. E. (2016). Employer image and employer branding: What we know and what we need to know. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 407-440.
- Madhavkumar, V. (2017). Career Choice, Career Orientation and Employer Attractiveness of Gen Y: A study of Management students in Coimbatore. Exeter, UK: Lap Lambert Academic Publishing.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., Steers, R.M., 1982. Employee-organization Linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. Vol. 153, New York: Academic Press.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric theory*. Second Edition, New York: McGraw Hill Inc.
- Obeidat, A. M. (2019). The Relationship between perceived human resource management practices and turnover-intention: The mediating role of organizational attractiveness. *Modern Applied Science*, 13(2), 216-227.
- Oliveira, M., Proença, T., & Ferreira, M. R. (2022). Do corporate volunteering programs and perceptions of corporate morality impact perceived employer attractiveness?. *Social Responsibility Journal*, 18(7), 1229-1250.
- Priyadarshini, C., Mamidenna, S., & Sayeed, O. B. (2016). Identifying dimensions of employer attractiveness in Indian universities: an approach towards scale development. *Journal of Asia Business Studies*, 10(2), 183-193.
- Rasheed, M. I., Okumus, F., Weng, Q., Hameed, Z., & Nawaz, M. S. (2020). Career adaptability and employee turnover intentions: The role of perceived career opportunities and orientation to happiness in the hospitality industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 44, 98-107.
- Robinson, S. L., & Rousseau, D. M. (1994). Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15(3), 245-259.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2, 121-139.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. Steven D. Brown, Robert W. Len (Eds.) (s.147-180). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, John Wiley & Sons, Inc., New Jersey.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2011). Revision of the career maturity inventory: The adaptability form. *Journal of Career Assessment*, 19(4), 355-374.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior*, 80(3), 661-673.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Savlatore, S., Van Esbroeck, R. & Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250.
- Savickas, M. L., Porfeli, E. J., Hilton, T. L., & Savickas, S. (2018). The student career construction inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 138-152.
- Tekleab, A. G., Takeuchi, R., & Taylor, M. S. (2005). Extending the chain of relationships among organizational justice, social exchange, and employee reactions: The role of contract violations. *Academy of Management Journal*, 48(1), 146-157.
- Yang, W., & Lee, P. C. (2023). Retaining hospitality talent during COVID-19: the joint impacts of employee resilience, work social support and proactive personality on career change intentions. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(10), 3389-3409.
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 21-30.

- Zheng, C. J., Wu, J. S., & Zhao, X. R. (2022). How could hospitality employees survive? The individual costs, career decisions and autonomy support of furlough strategies in a crisis. *International Journal of Hospitality Management*, *106*, 103279.
- Zhu, F., Cai, Z., Buchtel, E. E., & Guan, Y. (2019). Career construction in social exchange: a dual-path model linking career adaptability to turnover intention. *Journal of Vocational Behavior*, *112*, 282-293.



(GMT +5)

9th International EMI
Entrepreneurship & Social Sciences Congress
7-10 November 2023 / Central Asian University - Tashkent / Uzbekistan (www.emissc.org)

CONGRESS PROGRAM

With 174 papers prepared by 274 academics from 134 institutions and 23 countries: Türkiye, Canada, UK, USA, TRNC, Romania, Argentina, Albania, Uzbekistan, Azerbaijan, Kyrgyzstan, Kazakhstan, Pakistan, Philippines, Nigeria, UAE, Ethiopia, New Zealand, Poland, Saudi Arabia, Bahrain, Libya, India.

Presentations will be in **English & Turkish** (Program Özbekistan saatine göre olup, **Türkiye'den 2 saat ileridir**)
There are 3 virtual conference rooms: Tashkent, Bukhara, and Samarkand
For presentations, **zoom ID and links** will be shared with participants before the congress

7 November 2023	11:00-19:00: Online Parallel Sessions (19:30: Closing session and best paper awards)
8 November 2023 09:00-10:00	Registration
8 November 2023 10:00-11:00	Opening Speeches Assoc.Prof.Dr.Mohammed ABUBAKAR, General Coordinator of EMI Congress Prof.Dr. Himmet KARADAL, Chair of EMI Congress Prof.Dr.Mustafa TÜMER, Rector, Eastern Mediterranean University (TRNC) Prof.Dr. Erdogan EKIZ, Central Asian University, Uzbekistan Prof.Dr.Alex CANDOR, TEAM University, Uzbekistan Dr.Farhod Rizayev, Vice Rector, Central Asian University, Uzbekistan Prof.Dr.Bakhodir Khatamovich Turaev, Vice Rector, Tashkent State Transport University, Uzbekistan Assoc.Prof.Dr.Dilafuz KURBANOVA, Vice Rector, National Institute of Fine Arts, Uzbekistan Prof.Dr.Saeed SHOBEIRI, Teluq University (Canada) Prof.Dr.İbrahim Sani MERT, Antalya Bilim University Prof.Dr.Abdullah KARAMAN, Selçuk University Prof.Dr.Christopher RUSSELL, Dean, Canterbury Christ Church University (UK) Uzbekistan Folk Dances and Music Concert
Note: EMI congress sessions are to be recorded in accordance to the General Data Protection Regulation (GDPR) and KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI KANUNU (KVKK). By joining the congress sessions, you automatically consent to such recordings. If you do not consent to being recorded, discuss your concerns with the host or do not join the congress sessions.	
11:15-11:45	Coffee break
8 November 2023 11:45-13:15	Opening Session: "The Entrepreneurship and Social Sciences in Turkic World" Moderators: Prof.Dr. Erdogan EKIZ & Prof.Dr. Himmet KARADAL Mr. Fesih Zeki MERT, CEO of Van Horne, Canada Prof.Dr.Saltanat Tamenova, Turan University, Kazakhstan Dr.Gaukhar Niyetalina, Turan University, Kazakhstan Prof.Dr.Adnan ÇELİK, Selçuk University Dr.Serap EMİK, Hihher College of Technology (UAE) Prof.Dr.Serpil AĞCAKAYA, Süleyman Demirel University Prof.Dr. Funda YALIM, İstanbul Nişantaşı University Prof.Dr.Bülent KARA, Niğde Ömer Halisdemir University Prof.Dr.Selami ÖZCAN, Yalova University Prof.Dr.Selami ÖZSOY, BAİBU Assoc.Prof.Dr.Farogat SHAKİROVA, Tashkent State Transport University, Uzbekistan Assoc.Prof.Dr.Dababrata CHUWDRY, Canterbury Christ Church University (UK) Assoc.Prof.Dr.Dumitru GOLDBACH, Bucharest University (Romania)
13:15-14:00	Lunch at CAU Canteen
14:00-17:30	Parallel Sessions (face to face presentations) - (Dinner at 19:00 at Human House Gallery)
9 November 2023	09:00-17:00: Tashkent City Tour (Madrasah Kukaldash, Chorsu Bazaar, Traditional Uzbek lunch, Mosque Minor, TV Tower, Amir Temur Square.

ONLINE PARALLEL SESSIONS

7 November 2023 **Tashkent** Parallel Sessions

(Session Manager: Rasim KESKİN)

Tashkent	7 Nov. 2023	Moderator
	11:00-12:30	Prof.Dr.Mazlum ÇELİK Prof.Dr.Siham EL-KAFAFI
	13:00-14:30	Assoc.Prof.Dr.İnci Fatma KURTULGAN Dr.Mustafa Kemal AKGÜL
	14:30-16:00	Prof.Dr.Muhsin HALİS Asst.Prof.Dr.Eda TELLİ
	16:00-17:30	Assoc.Prof.Dr.İnci ERDOĞAN TARAKÇI Assoc.Prof.Dr.Özgür ÇARK
	17:30-19:00	Assoc.Prof.Dr.Gülaçtı ŞEN Rasim KESKİN

Tuesday, **7 November 2023**: **Bukhara** Parallel Sessions

(Session Manager: Dr.Hülya ER & Lecturer Murat ER)

Bukhara Sessions	7 November 2023	
	11:00-12:30	Assoc.Prof.Dr.Murteza HASANOĞLU Dr.Abdullah Zübeyr AKMAN
	13:00-14:30	Prof.Dr.Esra KARABACAK Asst.Prof.Dr.Yegane Kurbet kızı KAHRAMANOVA
	14:30-16:00	Prof. Dr. Orhan ELMACI Assoc.Prof.Dr.Gözde MERT
	16:00-17:30	Prof.Dr.Bülent GÜLÇUBUK Assoc.Prof.Dr.Bahar TÜRK
	17:30-19:00	Assoc.Prof.Dr.Birsel AYBEK Asst.Prof.Dr.Yegane Kurbet kızı KAHRAMANOVA

Tuesday, **7 November 2023**: **Samarkand** Parallel Sessions

(Session Manager: Dr.Neslihan DUMAN & Asst.Prof.Dr.Menekşe Şahin KARADAL)

Samarkand Sessions	7 Nov.2023	Moderator
	11:00-12:30	Prof.Dr.Şevki ÖZGENER Assoc.Prof.Dr. Erdal ŞEN
	13:00-14:30	Prof.Dr.Yavuz DEMİREL Dr.Neslihan DUMAN
	14:30-16:00	Prof.Dr.Adnan KALKAN Assoc.Prof.Dr.Sibel ÖZAFŞARLIOĞLU
	16:00-17:30	Prof. Dr. Ferudun KAYA Prof.Dr.Kemal Can KILIÇ
	17:30-19:00	Prof. Dr. Said KINGİR Assoc.Prof.Dr.Yahya Can DURA

ONLINE PARALLEL SESSIONS

7 November 2023 Tashkent Parallel Sessions

Tashkent	7 Novem. 11:00-12:30	Moderator	Prof.Dr.Mazlum ÇELİK Prof.Dr.Siham EL-KAFAFI
<p>1.Crisis Entrepreneurship: Navigating and Innovating in Turbulent Times - Prof.Dr.Siham EL-KAFAFI</p> <p>2.Techniques of Line Balancing for Productivity Improvement - Lioul MEKONNEN, Mequanint BIRHAN</p> <p>3.Debt Distress in South Asia - Asst.Prof.Dr Swati Jain</p> <p>4.Relationship between women entrepreneurship and the gender gap in G20 countries - Safna. AP</p> <p>5.The Entrepreneurial Mindset and Self-Employment Intention of High School Learners - Salkynbayeva Fatima Davitbayeva, Assoc.Prof.Dr. Tayauova Gulzhanat Zhubatkanovna, Assoc.Prof.Dr. Yesturlieva Aigul Iklasovna</p> <p>6.Importance off Low-Cost Carriers in Aviation Industry and Their Impacts on Countries' Economies - Gökhan DÖLEK, Prof.Dr.Mazlum ÇELİK</p> <p>7.Towards an Ongoing Security Pension Scheme to foster economic and social development: Protecting against Instability and Insecurity in the Workforce in the Gulf Region – Prof.Dr.Adel AHMED</p>			
Tashkent	7 Novem. 13:00-14:30	Moderator	Assoc.Prof.Dr.İnci Fatma KURTULGAN Dr.Mustafa Kemal AKGÜL
<p>1. Asrın Felaketi Sonrası Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisine Göre Nereden Nereye? - Assoc.Prof.Dr.İnci Fatma KURTULGAN, Assoc.Prof.Dr.Zümrüt Hatice ŞEKKELİ</p> <p>2.Sürdürülebilir Uzay Girişimleri: İş Büyümesini Çevresel Sorumlulukla Dengelemek - Asst.Prof.Dr.Ayşe Meriç YAZICI</p> <p>3.Dijitalleşen Dünyamızda Verimlilik Kavramının Yeniden Yükselişi - Dr.Mustafa Kemal AKGÜL</p> <p>4.Aydınlık Üçlü İle İlgili Literatür Taraması - Dr.Salih SERBEST</p> <p>5.Mülkiyet-Saha Teknikleriyle Sosyal Veri Üretimi - Harita Yük. Müh. Yasemin KULEYİN</p> <p>6.Rekabette Kızıl Kraliçe Etkisinden Kurtulmanın Yolu Mavi Okyanus Stratejisi ve Değer İnovasyonu mu? - Asst.Prof.Dr. Leyla İÇERLİ, Dr.Gül BİLEN</p> <p>7.Gazi Mustafa Kemal Atatürk Döneminde Devlet Politikası Olarak Verimlilik Anlayışı; Rasyonel Yönetimle Kaynakların Etkin Kullanılması - Dr.Mustafa Kemal AKGÜL</p> <p>8.Gazi Mustafa Kemal Atatürk'ün Şehircilik ve Mimarlık Yaklaşımına Yönelik Güncel Öneriler - Şule Nur ERASLAN</p>			
Tashkent	7 Novem. 14:30-16:00	Moderator	Prof.Dr.Muhsin HALİS Asst.Prof.Dr.Eda TELLİ
<p>1.Fintek İnovasyon Yönetimi: Uluslararası Karşılaştırmalı Türkiye Modeli - Bilal Benna HAKSAL, Assoc.Prof.Dr.M.Şahin GOK</p> <p>2.Girişimci Esnekliğinin Kavramsal Çerçevesi - Asst.Prof.Dr.Eda TELLİ, Prof. Dr.Kürşat ÖZDAŞLI</p> <p>3.Strateji Okullarının Varsayımlarında Örtüşen ve Ayrışan Alanlarının Araştırılması - Dr.Bayram BOLEL, PhD.Student Aysel KAÇAN, Prof.Dr.Muhsin HALİS</p> <p>4.Bebek ve Çocuk Giyim İşletmelerindeki İllüstrasyon ve Teknik Çizim Süreçlerinin Tasarımcı Görüşleri Kapsamında Değerlendirilmesi - Lecturer Yelda EGELİ, Prof.Dr.Hatice HARMANKAYA</p> <p>5.Yeşil İnsan Kaynakları Yönetiminin Hizmet Kalitesine Etkisi – Assoc.Prof.Dr. Gül GÜN, Uzm.Özge AYZAZ</p> <p>6.Finansal Okuryazarlığın Bireysel Girişimcilik Yönelimi İle İlişkisi: Üniversite Öğrencilerine Yönelik Bir Uygulama - Assoc.Prof.Dr.Yunus ZENGİN</p> <p>7.The Relationship Between Perceived Job Insecurity and Employee Voice During the COVID-19 Pandemic - Assoc.Prof.Dr.Dilek Işılay ÜÇÖK</p> <p>8.Today's Young People Tomorrow's Entrepreneurs:Entrepreneurship Training in Schools - Ömer SOYDAL</p>			

ONLINE PARALLEL SESSIONS

7 November 2023 Tashkent Parallel Sessions

Tashkent	7 Novem. 16:00-17:30	Moderator	Assoc.Prof.Dr.İnci ERDOĞAN TARAKÇI Assoc.Prof.Dr.Özgür ÇARK
<p>1. Girişimci Yılmazlığı - Assoc.Prof.Dr.Özgür ÇARK</p> <p>2. Girişim Sermayesi Yatırım Ortaklıklarının Finansal Performanslarının Analizi - Assoc.Prof.Dr.Tunga BOZDOĞAN</p> <p>3. Pazarlamada Oyunlaştırma Tekniklerinin Müşteri Sadakatine Etkisi - Nur Banu Güneş KUŞÇU, Asst.Prof.Dr.Serap YÜCEL</p> <p>4. 5 Yıldızlı Şehir Otellerinde Mobbingin Örgütsel Güvene Etkisi: Mersin İli Örneği - Assoc.Prof.Dr.İnci ERDOĞAN TARAKÇI, Zeliha Şükriye ŞENGÜLEN</p> <p>5. Customer Experience For Food and Beverage Businesses: The Case of Tripadvisor - Prof.Dr.Abdullah KARAMAN, Assoc.Prof.Dr.Simge ŞALVARCI</p> <p>6. Yiyecek İçecek İşletmelerinde İş Yaşam Dengesinin Mesleki Doyuma Etkisi - Ecemnaz Kamer TATLICI, Assoc.Prof. Dr. İnci ERDOĞAN TARAKÇI</p> <p>7. Mesleki Tükenmişliğin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma - Hale KAZMA, Assoc. Prof. Dr. İnci ERDOĞAN TARAKÇI</p>			
Tashkent	7 Novem. 17:30-19:00	Moderator	Assoc.Prof.Dr.Gülaçtı ŞEN Rasim KESKİN
<p>1. Girişimcilik Eğitimi Alan Kişilerin Girişimcilik Özellikleri ve Girişimcilik Eğilimi Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma: Şile Bezi Kolektif Tasarım Merkezi Örneği – Assoc.Prof.Dr.Gülaçtı ŞEN, Rasim KESKİN</p> <p>2. Üniversite-Sanayi İş Birliği Ekosistemindeki Teknokentlerin, Ar-Ge, Teknoloji ve İnovasyon Faaliyetleri Açısından Değerlendirilmesi: Marmara Teknokent Örneği - Rasim KESKİN, Asst.Prof.Dr.Gülaçtı ŞEN, Deputy General Manager Deniz YAYLA</p> <p>3. Demographics and consumption culture as factors of sustainable development - Şevket MUSTAFAZADE</p> <p>4. Verimlilik, Sorunlar ve Beklentiler Ombudsman Enstitüsü (Kazakistan ve Türkiye örneğinde) - Ainur ASHIRBEKOVA</p> <p>5. Climate Change Education: Importance and Implications For A Sustainable Future In India - Asst.Prof.Dr.Vishnu Laxman, Vivek V.</p> <p>6. Assessing the Effects of Violent Conflicts on Women’s Livelihoods Opportunities in Nigeria - Oluwasegun OGUNSAKIN</p> <p>7. Kırgızistan’da Kadın Girişimciliği Dinamikleri - Aysuluu BEYŞENOVA, Asst.Prof.Dr.Seyil NAJİMUDİNOVA</p> <p>8. Islamic Discourse on Entrepreneurship: Insights from the Pious Caliphate - Syed Farooq Mohyud Din, Hafiz Sifarish Ali, Dr.Muhammad Qasim Butt</p>			

ONLINE PARALLEL SESSIONS

Tuesday, 7 November 2023: [Bukhara](#) Parallel Sessions

<u>Bukhara Sessions</u>	7 November 2023	Moderator
	11:00-12:30	Assoc.Prof.Dr.Murteza HASANOĞLU Dr.Abdullah Zübeyr AKMAN
	13:00-14:30	Prof.Dr.Esra KARABACAK Asst.Prof.Dr.Yegane Kurbet kızı KAHRAMANOVA
	14:30-16:00	Prof. Dr. Orhan ELMACI Assoc.Prof.Dr.Gözde MERT
	16:00-17:30	Prof.Dr.Bülent GÜLÇUBUK Assoc.Prof.Dr.Bahar TÜRK
	17:30-19:00	Assoc.Prof.Dr.Birsel AYBEK Asst.Prof.Dr.Yegane Kurbet kızı KAHRAMANOVA

<u>Bukhara</u>	7 Novem. 11:00-12:30	Moderator	Assoc.Prof.Dr.Murteza HASANOĞLU Dr.Abdullah Zübeyr AKMAN
			<ol style="list-style-type: none">1. Yönetimde Örgütsel Çeviklik: Bibliyometrik Bir Analiz - Dr.Abdullah Zübeyr AKMAN, Assoc.Prof.Dr. Meral ERDİRENÇELEBİ2. The Unchanging Ideology of the West in the Changing World Order: Islamophobia - Assoc.Prof.Dr.Murteza HASANOĞLU, Assoc.Prof.Dr.Nesrin SÜLEYMANLI3. The role of education in achieving Sustainable Development Goals - Mirtalib GUBADOV, PhD Candidate4. Karşılıklı Bağımlılık Kuramı Çerçevesinde İran-Rusya İlişkileri - Tuba ÇAKMAK ZIBEROVSKI5. Konstrüktivizm Bağlamında Sırbistan-Kosova İlişkileri - Bejtula ZIBEROVSKI6. Historical Study of the City Bukhara and its Diverse Culture and Storehouse of Religious and Philosophical Knowledge - Dr.Muhammad Umar Riaz Abbasi7. Futures: Perspectives of Education in San Luis, Argentina 2032 - Prof.Sergio QUIROGA8. Digital Competencies, Borderless Implementation and Multiverstiy Innovation In One Asian University - Prof.Dr. Macario G. GAYETA
<u>Bukhara</u>	7 Novem. 13:00-14:30	Moderator	Prof.Dr.Esra KARABACAK Asst.Prof.Dr.Yegane Kurbet kızı KAHRAMANOVA
			<ol style="list-style-type: none">1. Grafik Tasarımda Yeni Yaklaşımlar: Yapay Zeka Destekli Tasarım Örnekleri – Res.Asst.Mahmut Rıfki ÜNAL, Lecturer Bahar AKBULAK2. A Textical Evaluation of Atatürk's Oratory - Prof.Dr.Esra KARABACAK3. Ahmet Yesevi Türbesindeki Yazı Sanatı ve Süslemeleri - (2022-2023) - İsmail KAVÇAKAR4. Yeni Medya Okuryazarlığının Finansal Okuryazarlık Üzerine Etkisi: Sosyal Medya Kullanıcıları Üzerine Bir Araştırma - Dr.Gülin Tuğçe SÖYLEYİCİ, Ali SÖYLEYİCİ5. Azerbaycan Türkçesi ve diğer Türk dillerinin lehçelerinde durum kategorisi - Asst.Prof.Dr.Yegane Kurbet kızı KAHRAMANOVA6. Study of the morph semantic development of ancient lexemes of Turkic origin - Rena Nazim gizi Süleymanova7. Ulusal lider Haydar Aliyev'in dil reformları - Gülнар MUHTARZADE8. "Kitabi-Dada Korkud" destanındaki isimlerin Sümer diliyle karşılaştırılması - Dr.Könül HASANOVA

ONLINE PARALLEL SESSIONS

Tuesday, 7 November 2023: [Bukhara](#) Parallel Sessions

Bukhara	7 Novem. 14:30-16:00	Moderator	Prof. Dr. Orhan ELMACI Assoc.Prof.Dr.Gözde MERT
<ol style="list-style-type: none">Entegre Raporlama Uyum Skoru İle Entelektüel Sermaye Arasındaki İlişkinin Holistik Analizine Yönelik Amprik Bir Çalışma - Prof. Dr. Orhan ELMACI, Gürbüz Onur GÜLBAHAREntrepreneurship state after pandemic: Chinese case - Auyezkhan Aisulu, Sekerbayeva AigerimCollecting and publishing historical eposes - Prof.Dr.Bakyt AİTBAYEVADil öğretiminde bilgi teknolojilerini kullanmanın yeni olanakları - Prof.Dr.Bakyt AİTBAYEVABaşarıyı Ölçmeye Yönelik Veriye Dayalı Bir Yaklaşım: Performans Yönetiminde Genetik Algoritmalar - Res.Assist.Furkan İlker AKIN, Assoc.Prof.Dr.Gözde MERTA Study on Identification of Leadership Styles, Traits and Competencies of The Head Teachers of Higher Secondary Schools - Dr.Faiyaz AhammadRelationship between Bully Victimization and Self-harm: Moderating Role of Body Dysmorphic Features and Borderline Personality Features – Miss.Farah Gillani, Arsham Noor, Ambreen, Ammara Ijaz, Hafsah Attaullah, HinnaMidlife Crisis Scale for Pakistani Middle Adulthood Population: Translation and Adaptation of Midlife Challenges Scale - Farah Gillani, Dr.Wizra Saeed, Dr.Muhammad Faran			
Bukhara	7 Novem. 16:00-17:30	Moderator	Prof.Dr.Bülent GÜLÇUBUK Assoc.Prof.Dr.Bahar TÜRK
<ol style="list-style-type: none">Nöropazarlama Yaklaşımının Sağlık Turizminde Kullanılmasına Yönelik Öneriler - PhD.Student. Şennur AŞIKOĞLU, Assoc.Prof.Dr. Davut KARAMANDünyanın ve Türkiye'nin Ortak Geleceğinin Bir Girişimcilik Kaygısı: Aile Çiftçiliği - Res.Assist. Gülşah EREN, Prof.Dr.Bülent GÜLÇUBUKOrtak Risk Paylaşımı Temelinde Yaygınlaşan Bir Girişimcilik: Topluluk Destekli Tarım - Muhsin Arif AKKAYA, Prof.Dr.Bülent GÜLÇUBUKDigital Twin Technology and Digital Entrepreneurs: On The Trail of Digital Transformation Towards A Sustainable Future - Assoc.Prof.Dr.Bahar TÜRKHavalimanındaki Paydaşların Yer Hizmetleri Açısından Atık Yönetimi Sisteminin Değerlendirilmesi - Assoc.Prof.Dr.Didem RODOPLU ŞAHİN, Research Assistant Sevdije KEMİK, Lecturer Şebnem TAMERGirişimcilik Davranışında Düzenleyici Odak Teorisi İle Planlı (Causation) ve Doğaçlama (Effectuation) Karar Süreçleri Arasındaki İlişkinin Araştırılması – Prof.Dr.Ramazan UYGUN, Selver KAHRAMAN KIYMAZHemşirelerin Örgütsel Aidiyet Algılarının İç Girişimcilik Düzeylerine Etkisi: Bir Araştırma - Dr.Gülfer Büyüктаş GAYIR, Dr.Zübeyir ÖZÇELİKArtırılmış Gerçeklik Uygulamaları ve Girişimciler Açısından Z Kuşağı Tüketicilerin Algılarının Önemi - Assoc.Prof.Dr. Selda ENE			
Bukhara	7 Novem. 17:30-19:00	Moderator	Assoc.Prof.Dr.Birsel AYBEK Asst.Prof.Dr.Yegane Kurbet kızı KAHRAMANOVA
<ol style="list-style-type: none">Maarifçi -realist nəsrədə və milli ictimai düşüncədə İslam (XIX əsrin sonu XX əsrin əvvəlləri) - Məhrux Əfsərağa qızı DövlətzadəRelative words and their functions in the Azerbaijani language - Dr.Sahila İBRAHİMOVAÜmumtürk ədəbi dilində bədii üslubun normativ inkişaf xüsusiyyətləri (İ.Həsənoğlu və Y.Əmrə əsərləri kontekstində) - Asst.Prof.Dr. Afaq ZEYNALOVAAzərbaycan dili lehçələrində kullanılan bazı ünsüzlerin Türk dillərinin Kıpçak grubuyla qarşılaşdırılmalı analizi - Dürdane AliyevaƏlirza Nəbdil Oxtayın Azərbaycan Ədəbiyyatında Məvqeyi - Dr.Vüsələ İslam qızı ƏsədovaAttitude towards modality category in Azerbaijani linguistics - Nərmin MehdiyevaCommon motifs in Turkish world epics over - Assoc.Prof.Dr.Babayeva Malahat Ramiz giziÖğretmenlerin Perspektifinden Öğretmen Meslek Etiği Olgusunun İncelenmesi: Fenomenolojik Bir Çalışma - Sevda DEMİR, Assoc.Prof.Dr.Birsel AYBEK			

ONLINE PARALLEL SESSIONS

Tuesday, 7 November 2023: [Samarkand](#) Parallel Sessions

Samarkand Sessions	7 Nov.2023	Moderator
	11:00-12:30	Prof.Dr.Şevki ÖZGENER Assoc.Prof.Dr. Erdal ŞEN
	13:00-14:30	Prof.Dr.Yavuz DEMİREL Dr.Neslihan DUMAN
	14:30-16:00	Prof.Dr.Adnan KALKAN Assoc.Prof.Dr.Sibel ÖZAFŞARLIOĞLU
	16:00-17:30	Prof.Dr.Kemal Can KILIÇ Dr.Hülya ER
	17:30-19:00	Prof. Dr. Said KINGIR Assoc.Prof.Dr.Yahya Can DURA

Tuesday, 7 November 2023: [Samarkand](#) Parallel Sessions

Samarkand	7 Novem. 11:00-12:30	Moderator	Prof.Dr.Şevki ÖZGENER Assoc.Prof.Dr. Erdal ŞEN
			<ol style="list-style-type: none">1. İşletme Fakültelerinden Mezun Çalışanlar Açısından Kariyer Uyum Yetenekleri ve İşveren Çekiciliği Kariyer Değiştirme Niyetini Etkiler Mi? -Asst.Prof.Dr.Üyesi Seher ULU, Prof.Dr.Şevki ÖZGENER2. Açıkça Konuşma Davranışının Örgütsel Politik Davranışlar Üzerine Etkisinde İş Tutkunluğun Düzenleyici Rolü - Prof.Dr.Şevki ÖZGENER, Selda TOPAL3. Koç Hangi Yetkinliklere Sahip Olmalı? - Assoc.Prof.Dr.Gülbeniz AKDUMAN, Assoc.Prof.Dr.Zeynep HATİPOĞLU4. Data-Driven Transformation of Organizations in the Digital Revolution - Assoc. Prof. Dr. Erdal ŞEN, PhD C. Orkun ARK5. Sağlık Kurumlarının Yenilikçilik Performansı ile Çalışanların Belirsizliğe Toleransının ve Risk Alma Eğilimlerinin İncelenmesi – Dr.Ayhan TERZİBAŞ, Assoc. Prof. Dr. Yusuf ÖCEL, Nejat GULİYEV6. Sağlık Çalışanlarının Sosyal Sermayesinin Girişimcilik Eğilimleri ile İlişkisi - Assoc.Prof.Dr.Yusuf ÖCEL, Dr.Ayhan TERZİBAŞ, Merve ALTUNKAYA, Şeymanur ATEŞ7. Satış Tutundurma Çabaları - Assoc.Prof.Dr. Ramazan ASLAN, Assist. Nursel KARATAŞ8. İletişimin Dijitalleşmesi ile Ortaya Çıkan Habercilik Şekli – Dr.Özge TOPÇU
Samarkand	7 Novem. 13:00-14:30	Moderator	Prof.Dr.Yavuz DEMİREL Dr.Neslihan DUMAN
			<ol style="list-style-type: none">1. Kültür İle Girişimcilik Algısı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma: Üniversite2. Öğrencilerine Yönelik Karşılaştırmalı Çalışma - Prof.Dr.Yavuz DEMİREL, Dr.Balgasm Ali ALMASRATİ3. Bireylerin Rekreasyonel Faaliyet Olan Yüzme Sporuna Bakış Açıları - Instructor Ast.Ümmühan GÜLNAR, Assoc.Prof.Dr.Sefa USTA4. Education in Uzbekistan, after the fall of the USSR - Jean-Paul Mouawad5. Buhara Emirliği ile Osmanlı devleti arasındaki diplomatik ilişkilerin tarihinden (XVIII-XIX yüzyılın başı) - Assoc.Prof.Dr. Rakhmonkulova Zumrad6. Historical-linguistic analysis of ethnic names settled in the territory of Azerbaijan in the early Middle Ages (based on the materials of ancient monuments) - Dr.Gülbəniz Mehdiyeva7. The oldest phonological ending of words of Turkish origin - Aynur Murad gizi Namazova8. Örgütsel Muhalefetin Yenilikçi Davranışlar ve Örgütsel Çeviklik Üzerine Etkisi - Dr.Neslihan DUMAN, Prof.Dr.Himmet KARADAL

ONLINE PARALLEL SESSIONS

Tuesday, 7 November 2023: [Samarkand](#) Parallel Sessions

Samarkand	7 Novem. 14:30-16:00	Moderator	Prof.Dr.Adnan KALKAN Assoc.Prof.Dr.Sibel ÖZAFŞARLIOĞLU
			<ol style="list-style-type: none">1. Diagnosing Heart Attack Risk with Logistic Regression and Decision Tree Algorithms - Res.Asst.Aslı GÖDE, Prof.Dr.Adnan KALKAN2. Teknopark Şirketlerinin Başarısını Değerlendirmeye Yönelik Bir Ölçüm Modeli: Performans Prizması - Assoc.Prof.Dr.Sibel ÖZAFŞARLIOĞLU, Prof.Dr.Himmet KARADAL3. Engelleri Ortadan Kaldıran Engelli Girişimciliği: İlham Veren Bir Engelli Girişimci Örneği "halukcerez.com" - Assoc.Prof.Dr. Ebru ERTÜRK, Assoc.Prof.Dr.Meral ERDİRENÇELEBİ4. Sağlık ve Yönetici Kelimeleri İle İlgili Tezlerin Bibliyometrik Analizi İle İncelenmesi - Asst.Prof.Dr.Aslı KAYA5. Amerika'nın Orta Asya'daki Hegemonyası - Taha Barut6. Entrepreneurship and Economic Development: The Indian Perspective - Asst.Prof.Dr.Mohd Taqi, Asst.Prof.Dr.Manju Babu, Mr. Rashid Siddiqui7. Making Jails Productive: Industrial and Socio Economic Development: A case of DG Khan - Dr.Abida Kausar Chuadhary8. Ergenlerin Yaşadıkları Bölgeye Göre Duygu Düzenleme Zorlukları - Dr.Oğuzhan KOCA
Samarkand	7 Novem. 16:00-17:30	Moderator	Prof. Dr. Ferudun KAYA Prof.Dr.Kemal Can KILIÇ
			<ol style="list-style-type: none">1. Algılanan Yönetici ve Örgütsel Desteğin Çalışanların Psikolojik Sözleşme İhlali Algıları Üzerindeki Etkisi - Prof.Dr.Kemal Can KILIÇ, Tuğba SOYMAN2. Türk Bankacılık Sektörünün Onyıllı Lopcow-Cocoso Modeli İle Bir Araştırma: 2013–2022 Dönemi - Asst.Res.Serkan ÇELİK, Prof. Dr. Ferudun KAYA3. Evaluation and Ranking of Selected Countries' Logistics - Performance Index (LPI) in 2023: An Integrated LOPCOWCRADIS Model - Assoc.Prof.Dr.Ahmet ÇALIK, Prof.Dr.Ahmet ERGÜLEN4. The Role of Archived Documents in Studying the History of Orphanages - Buriyeva Xayriya Amanullayevna5. Unveiling Child Visitation Rights for Non-Custodial Parents: An In-Depth Comparative Study across Islamic, International, and Pakistani Jurisdictions - Mahwish Nazir, Samina Ashraf6. Exploratory Study of the use of Generative AI at Universities in Kyrgyzstan - Assoc.Prof.Dr. Elira TURDUBAEVA7. Çalışma Grubu Tanımlama, Grup Uyumu ve Gruba Güvenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Dair Bir Meta-Analiz Perspektifi - Asst.Prof.Dr.Ahmet ERKASAP8. Kurumsal İmaj Oluşturma: Bolu'da Karavan ve Aşşap Mobilya Sektörü Örneği - İsmail ULUTÜRK, Prof.Dr.Himmet KARADAL
Samarkand	7 Novem. 17:30-19:00	Moderator	Prof. Dr. Said KINGIR Assoc.Prof.Dr.Yahya Can DURA
			<ol style="list-style-type: none">1. Auction Houses Perspective: Demand for Cultural-Art and Business Tourism - Dr. Yusuf GEZER, LL.M., Dr. Eyüp AKTÜRK, Prof. Dr. Said KINGIR2. Türkiye Alan Yazınında Kadın Girişimciliği Konulu Tezlerin Bibliyometrik Analizi - Res. Assist. Dr. Fatma ARSLAN3. Ar-Ge Belgeli İşletmelerde Eko-Inovasyonun Öncül ve Çıktıları Üzerine Analitik Bir İnceleme - Asst.Prof.Dr. Nurcan Hakan ÇIRAKLAR, Mustafa Tuğşen TUĞRUL4. ARIMA ve LSTM Modelleri Kullanılarak Türkiye için Dış Ticaret Hacimlerinin Tahmin Edilmesi - Asst.Prof.Dr.Orhan ÖZAYDIN, Assoc.Prof.Dr.Yahya Can DURA, Asst.Prof.Dr.Tuğba BAŞ, Asst.Prof.Dr.Nesibe Manav MUTLU5. Statü Kaygısı ve İntikam Niyeti Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklerinin Aracılık Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir İnceleme - Lecturer Dr.Canan BAYSAL, Lecturer H. Esra KARATÜRK6. Duygusal Tükenmenin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerindeki Etkisi: Meta-Analitik Bir İnceleme - Asst.Prof.Dr.Ahmet Hakan ÖZKAN7. Entelektüel Sermaye ile Kızıl ve Mavi Okyanus Stratejilerinin Akademik Performans Ölçütleri Üzerindeki Etkisi - Dr.Selma KOCA8. Yükseköğretim Kurumlarında Bilgi Yönetimi ve Örgütsel Yeniliğin Entelektüel Sermaye ve Kızıl Okyanus Stratejisi Üzerindeki Etkisi - Dr.Selma KOCA
	7 November 2023		19:30: Closing session and best paper awards

FACE TO FACE SESSIONS

8 November 2023 Parallel Sessions

URGENÇ	8 November 2023	Moderator
	14:00-15:30	Prof.Dr.İbrahim Sani MERT Prof.Dr.Abdullah KARAMAN
	16:00-17:30	Prof.Dr.Selami ÖZSOY Prof.Dr.Bülent KARA
	17:30-18:30	Prof.Dr.Selami ÖZCAN

NAMANGAN	8 November 2023	Moderator
	14:00-15:30	Prof.Dr.Saltanat TAMENOVA Assoc.Prof.Dr. A.Mohammed ABUBAKAR
	16:00-17:30	Assoc.Prof.Dr. Nargiza BURIEVA Asst.Prof.Dr. Umida FAYZULLAYEVA
	17:30-18:30	Prof.Dr.Serpil AĞCAKAYA Prof.Dr.Funda YALIM

FERGANA	8 November 2023	Moderator
	14:00-15:30	Prof. Saydaliyeva Umida Furqat qizi Assoc.Prof.Dr.Dilafruz KURBANOVA
	16:00-17:30	Prof.Dr.Adnan ÇELİK Prof.Dr.Saeed SHOBEIRI
	17:30-18:30	Assoc.Prof.Dr.H. Elif KUTLUGÜN Assoc.Prof.Dr.Hakan ÇORA

FACE TO FACE SESSIONS

8 November 2023 URGENÇ Parallel Sessions

URGENÇ	8 November 14:00-15:30	Moderator	Prof.Dr.İbrahim Sani MERT Prof.Dr.Abdullah KARAMAN
<ol style="list-style-type: none">1. Digital Management Approach: Future Projection - Prof. Dr. Abdullah KARAMAN, Asst. Prof. Necdet SEZAL2. Havalimanı Özel Güvenlik Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ve İşe Adanmışlıklarının İş Becerikliliğine Etkisi: Sosyal Cesaretin Düzenleyici Rolü - Prof.Dr. İbrahim Sani MERT, Assoc.Prof. Dr.Cenk TUFAN, Assoc.Prof.Dr Özlem Yaşar UĞURLU3. The Effect of Sand and Gravel Quarries on Channel Deformation (In The Example of the Gudyalchay River) - Yahyayev Vasif Farahman, PhD student4. A Study on the Views of Tourism Guidance Students on Perceptions of Distance Education - Assoc.Prof.Dr.Kürşad SAYIN, Research Assistant Yiğit BURAK5. From The Perspective of Travel Agencies Managers; Interns - Assoc.Prof.Dr. Kürşad SAYIN, Doğan YILMAZ6. The Ascending Trajectory of India's Solar Water Heater Market - Jyoti MESHRAM, Anurag SHARMA			
15:30-16:00		Coffee BREAK	
URGENÇ	8 November 16:00-17:30	Moderator	Prof.Dr.Selami ÖZSOY Prof.Dr.Bülent KARA
<ol style="list-style-type: none">1. Dijital Oyunlardaki Olumsuz İçeriklerin Alınlanması: GTA 5 Örneği - Prof.Dr.Selami ÖZSOY2. Türkiye’de Yaşanan Ekonomik Krizin Ortaya Çıkardığı Sosyal İlişki Biçimleri - Prof.Dr.Bülent KARA, Kübra İNAN3. Dış Ekonomik İlişkilerin Geliştirilmesinde Sivil Toplum Kuruluşlarının Rolü: Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu - Selma İPEK4. Markanın Dijital Ortamda Evrimi - Prof.Dr.Emekli K.Albay Korhan Levent ERTÜRK, Dr.Sema GÜMÜŞ5. Linguostylistic peculiarities of newspaper language - Senior teacher, Gulrukh GAFUROVA6. Activation of Critical Thinking Skills in Teaching English in Digital Learning Environments - Gulruh MAJIDOVA7. Innovation School in Jizzakh - Dildora SAFAROVA, Fotima ABDULLAYEVA			
URGENÇ	8 November 17:30-18:30	Moderator	Prof.Dr.Selami ÖZCAN
<ol style="list-style-type: none">1. Yapay Zeka ve Büyük Verinin Girişimcilik Üzerindeki Etkisi: Bir Bibliyometrik Analiz - Prof.Dr.Selami ÖZCAN, Res.Asist.Mustafa YILMAZ2. Comparative analysis of the structure and semantics of phraseological units with “eye”, “hand” and “head” - Shoira Turaeva Muxtarovna3. Structure and Semantics of Syllabic Abbreviations in English, Russian and Uzbek Languages - Avyasova Irina Rafailovna4. Management Models and Public Policy for City Branding In Turkey 2023 - Suna ÖZKUL5. Exploring the Impacts of Expatriation on Changing identities and Shopping behaviors - Dr.Serap EMİK6. Knowledge Management Practices in Central Asia: Case of Uzbekistan’s Hospitality Organizations - Furkan Arasli, Erdogan Ekiz			

FACE TO FACE SESSIONS

8 November 2023 NAMANGAN Parallel Sessions

NAMANGAN	8 November 14:00-15:30	Moderator	Prof.Dr.Saltanat TAMENOVA Assoc.Prof.Dr. A.Mohammed ABUBAKAR
<p>1. Innovative Entrepreneurship: Problems and Prospects of Development in Kazakhstan - Assoc. Prof. Dr. Gaukhar Niyetalina</p> <p>2. Research on entrepreneurial intentions and activity of Kazakhstani students - Prof.Dr.Saltanat Tamenova</p> <p>4. The AIoT Renaissance: Business Strategies for a Post-Pandemic World - Assoc.Prof.Dr. A.Mohammed ABUBAKAR, Assoc. Prof.Dr.Abdallah ALSAAD, Prof.Dr.İbrahim Sani MERT</p> <p>5. Women empowerment in globally developing Uzbekistan - Dilbar Tursinbaeva, Sadullaeva Alfiya</p> <p>6. Hizmet Sektöründe Aile Girişimciliğinin Geliştirilmesi - Shadieva Gulnora Mardievna, Kuvandikov Shukhrat Oblokulovich</p>			
15:30-16:00		Coffee BREAK	
NAMANGAN	8 November 16:00-17:30	Moderator	Assoc.Prof.Dr. Nargiza BURIEVA Asst.Prof.Dr. Umida FAYZULLAYEVA
<p>1. Foreign Experience in Training Future English Language Teachers at Higher Educational Institutions – Ulugbek JABBAROV, Assoc.Prof.Dr.Anora JABBAROVA</p> <p>2. The Gothic Novel in English Literature - Asst.Prof.Dr. Umida Fayzullayeva</p> <p>3. Enhancing Critical Thinking Skills in Cambridge Curriculum: A Case Study from Presidential School in Jizzakh - Yakhshibaeva Nargiza Abduvahob qizi, Xaydarova Dilorom Akramovna</p> <p>4. Unleashing the Power of Individual Contributions in Collaborative Work: The Essence of Collective Success - Mamatkulova Ganga, Khasanov Muzaffar</p> <p>5. The Concept of “Love” In J.R.R.Tolkien’s “Lord of Rings” - Assoc.Prof.Dr. Nargiza BURIEVA</p> <p>6. Analysis of Oral Discourse - Mavlanova Dildora Saidnazarovna</p> <p>7. Category of Expressiveness of Punctuation Marks in Linguistics - Khayriniso Bakhtiyarovna Ganiyeva</p> <p>8. The Writing Style of Theodore Dreiser In “Sister Carrie” and His other Works - Sadikova Saodat Minovarovna</p>			
NAMANGAN	8 November 17:30-18:30	Moderator	Prof.Dr.Serpil AĞÇAKAYA Prof.Dr.Funda YALIM
<p>1. KOSGEB Destekleri Kapsamında Kobilere Yönelik Mali Teşviklerin Ekonomik Etkisi: Isparta Alan Araştırması - Prof.Dr.Serpil AĞÇAKAYA, Uzman Doğuhan TANRIVERDİ</p> <p>2. Türkiye’deki Yerli ve Yabancı Sermayeli İlaç Firmalarının Kurumsal Web Sitelerinin Diyalojik İletişim Açısından İncelenmesi - Prof.Dr.Funda YALIM, Ecz.Beyza ŞENGÜL</p> <p>3. Covid-19 Bağlamında Sağlık Hizmetlerinde Maliyet Etkililik Çalışmalarına Yönelik İnceleme - Gizem KETREZ, Elif Nisa PARKAN</p> <p>4. Uluslararası Alanyazında İlaç Etiketleme Çalışmaları: Bibliyometrik Bir Analiz - Lecturer Elif Nisa Parkan, Lecturer Gizem Ketrez</p> <p>5. An Investigation of Stress, Mindfulness, and Self-Efficacy among English Language Learners at Universities in Uzbekistan - Laurie A. Wolfe, Ximena Suarez-Sousa, Azizbek Mukhamedov, Rakhmatullo Akhmedov</p>			

FACE TO FACE SESSIONS

Tuesday 8 November 2023 FERGANA Parallel Sessions

FERGANA	8 November 14:00-15:30	Moderator	Prof. Saydaliyeva Umida Furqat qizi Assoc.Prof.Dr.Dilafroz KURBANOVA
<ol style="list-style-type: none"> 1. The Role of Using Authentic Video Materials in EFL Classrooms - Prof. Saydaliyeva Umida Furqat qizi 2. History of Paper Making and Book Art in Central Asia (Brief Review) - Assoc.Prof.Dr.Dilafroz KURBANOVA, Nodira SAIDOVA 3. Art of the Puppet Theater of Uzbekistan - Mamura Karimbaevna UMARKHODJAEVA 4. The Means and Style of Creating an Image on The Stage of Puppet Theater - Mamura Karimbaevna UMARKHODJAEVA 5. Study of main of genres of painting and their development in Uzbekistan in the second half of 20th century - Umida Temurovna AKHMEDKHODJAEVA, PhD researcher 6. XX-XXI yüzyıllarda Karakalpakistan Cumhuriyeti Müzeleri: ana tarihsel aşamalar, sorunlar ve gelişme stratejileri - Ishanova Muzaffara 7. Factors that caused the origin of the art of calligraphy and it is development - Kalbayeva Maftuna 8. Üniversite Öğrencilerinin Pandemi Döneminden Sonra Katıldıkları Sınavlara Yönelik Kaygı Düzeylerinin Belirlenmesi - Selime Güntaş Işık, Ömer Göknel, Sibel Süzek Birkollu 			
15:30-16:00		Coffee Break	
FERGANA	8 November 16:00-17:30	Moderator	Prof.Dr.Adnan ÇELİK Prof.Dr.Saeed SHOBEIRI
<ol style="list-style-type: none"> 1. The Impact of Change-Driven Lifestyle on Consumer Purchasing Decisions: A Comparative Study of North America and Turkey - Assoc.Prof. Dr.İnci ERDOĞAN TARAKÇI, Prof.Dr.Saeed SHOBEIRI 2. Parameters and Variables Analysis in Natural Disaster Management: Kahramanmaraş-Centered Earthquakes Example - Prof.Dr.Adnan ÇELİK 3. Forest ecosystems management in post-communist Romania - Assoc.Prof.Dr.Dumitru GOLDBACH, Asst.Prof.Dr.Fatih PEKTAS, Asst.Prof.Dr.Fatih AKYOL, Phd.Student Mircea POPA 4. Karayollarda Heyelanların Oluşumu, Nedenleri ve Çözümlerinin Analizi – Prof. Xudaykulov Rashidbek Mansurjonovich, Xayitov Xayotjon Xikmat o‘g‘li 5. Okul Öncesi Kurumlarda Çalışan Öğretmenlerin Bakış Açısıyla Kadın Girişimciliği: Fenomenolojik Bir Araştırma - Asst.Prof.Dr.Gözde SUNMAN, Lect.İrem TURGUT 6. Vijilantizm: Türkçe İsim Önerisi Ve Ölçek Uyarılama Çalışması - Prof.Dr.Mustafa Fedai ÇAVUŞ, Assoc.Prof.Dr.Ayşe GÖKÇEN KAPUSUZ 7. The theme of love and family in the work of Akmal Nur - Shirin Mahmudovna KARIMOVA 			
FERGANA	8 November 17:30-18:30	Moderator	Assoc.Prof.Dr.H. Elif KUTLUGÜN Assoc.Prof.Dr.Hakan ÇORA
<ol style="list-style-type: none"> 1. Border and Refugee Policies in the Ottoman Empire, A Brief Review - Assoc.Prof.Dr.Hakan ÇORA, Dr.Ali Nazmi ÇORA, Assoc.Prof.Dr.Elnur Hasan MIKAIL 2. Women Entrepreneurship and Sustainable Development: Global Trends and the Case of Türkiye and Uzbekistan - Assoc.Prof.Dr.H. Elif KUTLUGÜN 3. The Evolution of English Teaching Strategies In Primary School Environments in Uzbekistan - Sadikova Saodat Minovarovna 4. Classification of Parcelled Sentences, Stylistic Units of Parcellation in Translation Studies - Kurbonova Nasiba Sobir kizi 5. Activation of Critical Thinking Skills In Teaching English In Digital Learning Environments - Gulruh Majidova 			

Congress Participants' Institutions

1.	Academy of Public Administration of Azerbaijan
2.	Adiyaman University
3.	Akdeniz University
4.	Aksaray AFAD
5.	Aksaray University
6.	Al Farabi Kazakh National University
7.	Alanya Alaaddin Keykubat University
8.	Aligarh Muslim University
9.	Amity University
10.	Ankara University
11.	Ankara Social Sciences University
12.	Anoka Ramsey Community College
13.	Antalya Bilim University
14.	Arrows Research Consultancy Limited (ARCL)
15.	Azerbaijan State Pedagogical University
16.	Azərbaycan Texniki Universiteti
17.	Baba Saheb Ambedkar Education University
18.	Bahrain Polytechnic
19.	Bahria University
20.	Bakı Slavyan Universiteti
21.	Bee Corp.
22.	Berdakh Karakalpak State University
23.	Bolu Abant İzzet Baysal University
24.	Bucharest University
25.	Burdur Mehmet Akif Ersoy University
26.	Bursa Uludağ University
27.	Canterbury Christ Church University
28.	Caspian University of Technology and Engineering named after Sh. Yessenov
29.	Central Asian University
30.	Çukurova University
31.	Diyarbakır Provincial Health Directorate
32.	Doğuş University
33.	Dokuz Eylul University
34.	Dumlupınar University
35.	Düzce University
36.	Eastern Mediterranean University
37.	Ekiti State University
38.	Erciyes University
39.	Eskişehir Osmangazi University
40.	Gaziantep University
41.	Gebze Technical University
42.	Ghazi University
43.	GITAM Business School
44.	Giresun University
45.	Government College University Lahore

46.	Hakkari University
47.	Hasan Kalyoncu University
48.	Hihher College of Technology (UAE)
49.	Hoca Ahmet Yesevi International Kazakh-Turkish University
50.	IGNOU
51.	International Islamic University
52.	International Kazakh-Turkish University
53.	Istanbul Finance and Technology Base
54.	İnönü University
55.	İstanbul Arel University
56.	İstanbul Bilgi University
57.	İstanbul Fenerbahçe University
58.	İstanbul Gedik University
59.	İstanbul Gelişim University
60.	İstanbul Kültür University
61.	İstanbul Nişantaşı University
62.	İstanbul Okan University
63.	İstanbul Rumeli University
64.	İstanbul University
65.	İzmir Demokrasi University
66.	Jizzakh Presidential School
67.	Jizzakh State Pedagogical University
68.	Johnson Controls (Aegean Free Zone)
69.	Kahramanmaraş Sütçü İmam University
70.	Kapadokya University
71.	Karabük University
72.	Karananoğlu Mehmetbey University
73.	Kars Kafkas University
74.	Kastamonu University
75.	Kayalar Holding
76.	Kayseri University
77.	Kırgızistan-Türkiye Manas University
78.	Kırklareli University
79.	Kırşehir University
80.	Kocaeli University
81.	Konya Turkish Telecom Social Sciences High School
82.	Libya Misrata University
83.	Maltepe University
84.	Management Development Institute of Singapore in Tashkent
85.	Marmara University
86.	Mersin University
87.	Ministry of Health, Republic of Turkey
88.	Ministry of Industry and Technology
89.	Ministry of National Education
90.	Ministry of Youth and Sports
91.	Minnesota State University Moorhead
92.	Mizan Tepi University
93.	Munzur University
94.	National Institute of Fine Art and Design named after Kamoliddin Behzod
95.	National University of Modern Languages
96.	National University of Uzbekistan
97.	Near East University

98.	Necmettin Erbakan University
99.	Nevşehir Hacı Bektaş Veli University
100.	Niğde Ömer Halisdemir University
101.	Osmaniye Korkut Ata University
102.	Pamukkale University
103.	Philippine Christian University
104.	Politechnika Warszawska University
105.	Punjab University
106.	Samarkand Institute of Economics and Service
107.	San Luis National University
108.	Selcuk University
109.	Sirt University
110.	Sukanal Scientific-Research and Project Institute
111.	Tashkent State Pedagogical University
112.	Tashkent State Transport University
113.	TDMMB (Türk Dünyası Mühendis Mimarlar Birliği)
114.	Te Wananga o Aotearoa, Auckland
115.	TEAM University
116.	Teknopark İstanbul
117.	Telug University
118.	The Academy of Public Administration under the President of the Republic of Azerbaijan
119.	Topkapi University
120.	Trakya University
121.	Turan University
122.	Turkish Patent and Trademark Office
123.	Turkish Statistical Institute Presidency
124.	TÜBİTAK Marmara Teknokent
125.	University of Allahabad
126.	University of Central Asia & International Ala-Too University (Kyrgyzstan)
127.	University of Hafr Al-Batin
128.	Usak University
129.	Valahia University of Târgoviste (Romania)
130.	Van Horne Co.(Canada)
131.	Wolkite University
132.	Yalova University
133.	Yessenov University
134.	YY-PMC Consultancy, U.K.