

Yayın Geliş Tarihi: 19.10.2023  
Yayına Kabul Tarihi: 09.05.2024  
Online Yayın Tarihi: 15.06.2024  
<http://dx.doi.org/10.16953/deusosbil.1378381>

Dokuz Eylül Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi  
Cilt: 26, Sayı: 2, Yıl: 2024 Sayfa: 785-814  
E-ISSN: 1308-0911

*Araştırma Makalesi*

## SEÇİM MÜLAKATLARINDA KAYGI ÖLÇEĞİ (MASI)'NİN TÜRKÇEYE UYARLANMASI: GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

*Dilara TURGUT\**

*Burcu KÜMBÜL GÜLER\*\**

*Demet VURAL YÜZBAŞI\*\*\**

### Öz<sup>1</sup>

*Bu çalışmanın temel amacı, Türkiye'deki bir örneklem grubunda MASI'nin (Measure of Anxiety in Selection Interviews) psikometrik özelliklerini belirlemektir. Araştırmada toplam 782 katılımcıya ulaşılmıştır. Anket sorularının %5'i ve daha fazlasını boş bırakan (n = 176) ve daha önce sta<sup>1</sup>/iş mülakatı deneyimi olmayan (n = 158) katılımcılar veri analizine dâhil edilmemiştir. Nihai örneklem, yaşları 18 ile 63 arasında değişen ( $\bar{X}$  = 29.04, SS = 9.99) 448 katılımcıdan (252 kadın, 196 erkek) oluşmaktadır. Katılımcılara Seçim Mülakatlarında Kaygı Ölçeği (MASI), Liebowitz Sosyal Kaygı Ölçeği ve İletişim Kaygısı Ölçeği (İKÖ-24) uygulanmıştır. Ölçeğin faktör yapısını belirlemek için açılımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Açılımlayıcı faktör analizi bulguları, MASI-Türkçe (MASI-T)'nin 30 madde ve 4 faktörden oluştuğunu göstermiştir. Bu faktörler iletişim kaygısı, sosyal-görünüm kaygısı, performans kaygısı ve davranışsal kaygı olarak isimlendirilmiştir.*

*Bu makale için önerilen kaynak gösterimi (APA 6. Sürüm):*

Turgut, D., Güler Kümbül, B., & Yüzbaşı Vural, D. (2024). Seçim mülakatlarında kaygı ölçeği (MASI)'nin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26 (2), 785-814.

\*Arş. Gör., İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi, Psikoloji Bölümü, ORCID: 0000-0002-7945-7585, [dilara.turgut@ikcu.edu.tr](mailto:dilara.turgut@ikcu.edu.tr)

\*\* Prof. Dr., İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi, Psikoloji Bölümü, ORCID: 0000-0002-6179-7557, [burcu.guler@ikcu.edu.tr](mailto:burcu.guler@ikcu.edu.tr)

\*\*\*Doç. Dr., İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi, Psikoloji Bölümü, ORCID: 0000-0002-6017-0875, [demet.vural.yuzbasi@ikcu.edu.tr](mailto:demet.vural.yuzbasi@ikcu.edu.tr)

<sup>1</sup>Bu çalışma, birinci yazarın “Yapay Zekâ, Teknoloji Aracılı ve Geleneksel İşe Alım Mülakatlarının Performans ve Kaygı Açısından Karşılaştırılması” başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiş olup, 2. Uluslararası Ege Sosyal ve Beşeri Bilimler Kongresi'nde bildiri olarak sunulmuştur. Tez İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü tarafından desteklenmiştir (Proje No: 2023-TYL-SOBE-0004). Araştırma İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sosyal Araştırmalar Etik Kurulu'nun kararı ile etik açıdan uygun bulunmuştur (Belge Doğrulama Kodu: H4FAPF9, Karar No: 2022/17-01, Tarih: 18.10.2022).

*Faktörlerin varyansın %58'ini açıkladığı tespit edilmiştir. Ölçek maddelerinin faktör yük değerlerinin ise .34 ile .78 arasında değiştiği görülmüştür. Açımlayıcı faktör analizinden sonra yapılan doğrulayıcı faktör analizinde verinin modele kabul edilebilir düzeyde uyum gösterdiği tespit edilmiştir (CFI = .91, NFI = .86, GFI = .86, IFI = .91, AGFI=.83, TLI = .90, ve RMSEA = .061). Ölçeğin ölçüt bağıntılı geçerliğinde diğer iki ölçek ile yüksek düzeyde korelasyon bulunmuştur. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı .95 olarak bulunmuştur. Her kaygı boyutu için iç tutarlılık katsayıları şu şekildedir: iletişim = .81, sosyal-görünüm = .91, performans = .89 ve davranışsal =.85. Ayrıca bulgular, kadınların ve şu anda bir işte çalışmayan bireylerin erkeklere ve halen çalışmakta olan katılımcılara göre daha yüksek kaygı düzeyine sahip olduğunu göstermiştir. Yaş ve son mülakattaki öznel performans değerlendirmesi, kaygı puanları ile negatif ilişkilidir. Bu sonuçlar, MASI-T'nin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.*

***Anahtar Sözcükler:** Seçim Mülakatları, Mülakat Kaygısı, Ölçme, Psikometri, Uyarlama.*

## **ADAPTATION OF THE MEASURE OF ANXIETY IN SELECTION INTERVIEWS (MASI) TO TURKISH: A STUDY OF VALIDITY AND RELIABILITY**

### **Abstract**

*The main aim of this study is to determine the psychometric properties of MASI (Measure of Anxiety in Selection Interviews) in a sample group in Turkey. A total of 782 participants were reached in the research. Participants who left 5% or more of the survey questions blank (n = 176) and those who had no prior internship/job interview experience (n = 158) were not included in the data analysis. The final sample consisted of 448 participants (252 female, 196 male) with ages ranging from 18 to 63 ( $\bar{X}$  = 29.04, SD = 9.99). Participants were administered the Liebowitz Social Anxiety Scale, Communication Anxiety Scale (CAS-24), and Anxiety Scale in Selection Interviews (MASI). Exploratory and confirmatory factor analysis were applied to determine the construct validity of the scale. The findings of the exploratory factor analysis indicated that MASI-Turkish (MASI-T) consisted of 30 items and 4 factors. These factors were named communication anxiety, social-appearance anxiety, performance anxiety, and behavioral anxiety. It was found that the factors explained 58% of the variance. The factor loadings of the scale items ranged from .34 to .78. After the exploratory factor analysis, the confirmatory factor analysis showed that the model adequately fit a four-factor solution (CFI = .91, NFI = .87, GFI = .86, IFI = .91, AGFI=.83, TLI = .91, and RMSEA = .061). High levels of correlation were found between the scale and the other two scales in criterion-related validity. The internal consistency coefficient of the scale was found to be .95. The internal consistency coefficients for each anxiety dimension were as follows: communication = .81, social-appearance = .91, performance = .89, and behavioral = .85. Additionally, the findings indicated that females and individuals currently not employed exhibited higher levels of anxiety compared to males and currently employed participants. Age and subjective performance evaluation in the last interview were negatively correlated with anxiety scores. These results demonstrate that MASI-T is a valid and reliable measurement tool.*

**Keywords:** *Selection Interviews, Interview Anxiety, Measurement, Psychometrics, Adaptation.*

## **GİRİŞ**

Geçtiğimiz on yılda örgütler, piyasadaki rekabet koşulları ve yetenekli çalışan bulma kıtlığı sebebiyle zorluklarla karşı karşıya kalmıştır (Kaliannan vd., 2023, s. 1). Bu nedenle geleceğin başarılı örgütlerinin en temel niteliğinin yetenekli çalışanları çekme, geliştirme ve elde tutma olacağı öngörülmektedir (O’Leary vd., 2002, s. 321). Yetenekli çalışanlara yönelik artan bu rekabet; örgütlerin, seçim prosedürlerinin aday üzerindeki etkileri konusunda daha bilinçli olmasını sağlamıştır (Carless & Imber, 2007, s. 359).

Seçim prosedürleri içerisinde işe alım mülakatları, örgütler tarafından kullanılan en popüler seçim yöntemidir (Davies vd., 2023, s. 1747; Huffcut vd., 2011, s. 353). Yetenek seçiminde mülakatın yoğun kullanımı, adayların mülakat deneyimine ilişkin çalışmaların sayısında da artışa sebep olmuştur (Swider vd., 2011, s. 1275). Araştırmacılar, yalnızca şirketlerin çalışanları seçmediğini; adayların da nereye başvuracaklarını ve nerede çalışacaklarını seçtiğini fark ederek, seçimi adayın bakış açısından incelemeye ilgi duymuşlardır (Ryan & Ployhart, 2000, s. 567). Bu nedenle araştırmalar, seçim prosedürlerinin geçerliğini daha iyi tahmin etme hedefiyle devam ettikçe, ilgili bir sorun alanı da adayların seçim sürecini nasıl algıladıkları ve buna nasıl tepki verdiklerini anlamak olmuştur (Hausknecht vd., 2004, s. 640). Yapılan bu çalışmalar, adayların mülakatları diğer seçim yöntemlerine tercih etme eğiliminde olsalar da (Anderson vd., 2010, s. 296; Hülshager & Anderson, 2009, s. 338), birçok adayın aynı zamanda yüksek düzeyde mülakat kaygısı bildirdiğini göstermektedir (Feiler & Powell, 2016, s. 155). Öyle ki, seçim mülakatları en deneyimli ve sakin adaylarda bile kaygı yaratabilmektedir (Carless & Imber, 2007, s. 362). Nitekim, Amerika menşeli istihdam izleme şirketi JPD’nin araştırmasına göre, adayların %93’ü mülakat esnasında kaygı hissettiğini bildirmiştir (JPD, 2020). Benzer bir oran, Harris Interactive ve Everest College tarafından gerçekleştirilen çalışmada %92 olarak bulunmuştur (Wu, 2019). İstatistiki bulgulara paralel olarak stres ve kaygı üzerinde çalışan araştırmacılar, araştırmalarında stresli durumları tasarlarken “iş görüşmesi benzetmesi”ni bile kullanmışlardır (Melchers vd., 2021, s. 5).

### **Seçim Mülakatlarında Kaygı: Tanım ve Kavramsallaştırma**

Mülakat kaygısı daha geniş bir sosyal kaygı kategorisinin parçası olarak ele alınmaktadır. Bir diğer ifadeyle mülakat kaygısı da diğer sosyal kaygı türleri gibi (örn. topluluk önünde konuşma yapma veya kendini yabancı birine tanıtmaya) diğer insanların varlığında ortaya çıkan kaygıyı yansıtır (Schlenker & Leary, 1982, s. 641). Bununla birlikte, mülakatlarda kaygı görüşme boyunca devam eder. Bu nedenle mülakat kaygısı; topluluk önünde konuşma gibi fizyolojik ve psikolojik kaygının

genellikle önce ve başlangıçta ortaya çıktığı, ancak performans boyunca azaldığı diğer sosyal olaylardaki kaygı türlerinden farklıdır (Young vd., 2004, s. 54).

Mülakat kaygısına neden olan faktörlerin belirlenebilmesi için, “mülakat kaygı”sına özgü bir kavramsallaştırma ve “mülakat kaygısı”nı diğer kaygı biçimlerinden ayırma zorunluluğu doğmaktadır (Rockawin, 2012, s. 46). Tarihsel olarak bakıldığında, mülakat kaygısı, genel kaygının tek boyutlu özellik ölçümleri kullanılarak araştırılmıştır (örn. Cook vd., 2000, s. 872; Tross ve Maurer, 2008, s. 598). Bununla birlikte mülakat kaygısı, uzun vadeli kaygılı olma eğilimleriyle (örn. nevroitiklik) ilişkili olabilse de alana özgü çalışmalar mülakat kaygısını ayrı ve spesifik bir durum olarak konumlandırmaktadır (Huffcutt vd., 2011, s. 357). Bir diğer ifadeyle mülakat, normalde kaygı yaşamaya yatkın olmayan bireylerde kaygıyı tetikleyebilir.

Bu doğrultuda McCarthy & Goffin (2004) mülakat kaygısını 'işe başvuranlarda iş görüşmesi durumlarında nispeten istikrarlı olan gerginlik veya endişe duygularını' kapsayan “duruma özgü” bir özellik olarak tanımlamıştır (s. 616). Alanyazın incelendiğinde, mülakat kaygısının dört ana biçimi olduğu görülmektedir (Rockawin, 2012, s. 47). Durumu kontrol edememe korkusu, adayın durum üzerinde kontrol sahibi olmadığı algısının kaygıda artışa yol açabileceğini ileri sürmektedir (McCarthy & Goffin, 2004, s. 608). Bir diğer kaygı biçimi, istenilen sonuca ulaşamama korkusundan ileri gelmektedir. Tross & Maurer (2008), adayın bir şeylerin ters gidebileceğine, sonuçların başarılı olmayabileceğine, düşük performans göstereceğine veya utanç yaşayabileceğine ilişkin duygularının kaygı yarattığını iddia etmiştir (s. 593). Bir diğer mülakata özgü kaygı biçimi, diğerleri tarafından değerlendirilme korkusudur. Bir iş mülakatının temel amacı “değerlendirme” olduğundan, adaylar görüşmecinin kendileri hakkında, mülakat performansına dayalı olarak yargılarda bulunduğunun farkındadır. Seçim aracı olarak mülakatlar, aday ile görüşmeci arasında sürekli bir etkileşim içermektedir. Bu etkileşim esnasında adayların örgüte; bilgi, beceri, yetenek ve uyumlarını aktarması ve görüşmecinin adayı bu bilgilere göre değerlendirmesini sağlaması gerekmektedir (Powell vd., 2021, s. 830). Mülakatların doğasında var olan bu sosyal değerlendirici yapı adayda kaygı uyandırmaktadır (Behroozi vd., 2020, s. 481; Constantin vd., 2021, s. 234). Alanyazındaki bir diğer mülakat kaygısı biçimi de Ayres ve diğerleri (1998) tarafından tanımlanan iletişim kaygısıdır. Mevcut araştırmalar, insanların değerlendirilmeye atfettiği korkunun, başkalarıyla iletişim kurma zorunluluğundan kaynaklanan kaygıyla da ilişkili olduğunu ileri sürmektedir. Ayres ve diğerleri (1998), yabancılarla iletişim kurmak zorunda olma düşüncesinin bu durumu daha da artırdığını öne sürmüştür (s. 455). Mülakatı gerçekleştiren görüşmecinin bir yabancı olduğu düşünüldüğünde, mülakatta hissedilen iletişim kaygısının bir sebebinin de bu olduğu öne sürülebilir. Yanı sıra, mülakatların potansiyel işverenle ilk tanışma anı olması ve adayın gelecek kariyeri için önem arz etmesi de kaygı duygusunun tetiklenmesine neden olur (Borges vd., 2015, s. 5935; Judge vd., 2000, s. 384). Tüm bu hususlar bir arada değerlendirildiğinde, seçim mülakatlarının adaylar için çoğu

zaman kaygı uyandırması beklenen bir durumdur. Bu bağlamda, seçim mülakatlarının güçlü bir psikososyal stres etkeni olabileceğinin farkına varmak önemlidir.

### **Mülakat Kaygısı ve Mülakat Performansı**

Mülakat kaygısı çoğu adayın deneyimlediği olağan bir durum olsa da yapılan çalışmalar mülakat esnasındaki kaygının adayın gerçek performansını sergilemesinde olumsuz etki ettiğini göstermektedir (Feiler & Powell, 2016, s. 156). Lin-Stephensen & Manuguerra (2023)'nin vurguladığı üzere, mülakat kaygısı, mülakat performansının temel bir belirleyicisidir (s. 5).

Mülakat kaygısı, kişinin önceden kaygıya eğilim olup olmadığı fark etmeksizin adayları etkisi altına alabilmektedir (Powell vd., 2018, s. 195). Mülakat esnasında kaygı hisseden adaylar, görüşmeci tarafından daha az güvenilir, daha az görev odaklı algılanmakta ve işe daha az uygun oldukları düşünülmektedir (Ayles vd., 1998, s. 2). Bu nedenle mülakat esnasında kaygı yaşayan adayların daha düşük performans puanları aldığı ve pozisyon için işe alınma olasılıklarının daha düşük olduğu görülmektedir (Powell vd., 2018, s. 195). Benzer şekilde, kaygının ikinci görüşme davetleriyle negatif ilişkili olduğu (Cook vd., 2000, s. 879) ve iletişim kaygısının adayların aldığı iş tekliflerinin sayısı ile negatif ilişkili olduğu bulunmuştur (Ayles & Crosby, 1995, s. 141).

Yakın zamanda gerçekleştirilen bir meta-analiz çalışması, görüşme kaygısı ile görüşme performansı arasında orta düzeyde negatif etki ( $\rho = -.19$ ) tespit etmiştir (Powell vd., 2018, s. 195). Yazarlar, kaygının mülakat performansını düşürmesinin birkaç nedeni olduğunu öne sürmüştür. Birinci açıklama bilişsel performansa yönelik Eysenck ve diğerleri (2007) tarafından ortaya atılan dikkat kontrolü teorisi. Teori, öz-düşüncelerin bilişsel olarak zorlu görevlerde performansa nasıl zarar verebileceğini açıklamaktadır. Buna göre, mülakat bilişsel açıdan zorlayıcı olduğundan kaygı, dikkat odağının kaynağı yolu ile etkisini gösterebilir. Bir diğer deyişle, kaygılı adaylar dikkatlerini tehditle ilgili uyaranlara (örn. görüşmecinin aday hakkındaki izlenimleri konusunda endişelenmek) daha fazla dikkat ederek mülakatla ilgili görevlere (örn. sorulan sorulara verilecek yanıtları organize etme) odaklanmayı zorlaştırabilir. Yanı sıra, mülakat gibi sosyal iletişim içeren durumlara yönelik kaygılı hissetmek, adayların orantısız biçimde kendilerine odaklanmasına sebep olarak (Carver & Scheier, 1981, s. 223), adayın görevinden ziyade kendisine odaklanmasına ve daha az sıcak ve samimi görülmesine neden olabilir. Son olarak sosyal kaygı, kendini diğerine daha az açma ile de ilişkilidir (Clark & Wells, 1995, s. 223), bu durum adayın mülakat esnasında daha az ayrıntılı cevap vermesine neden olabilir.

Mülakat kaygısının performansa etkisine ilişkin benzer bir açıklamayı McCarthy ve diğerleri (2017) yapmıştır. Yazarlara göre, mülakat kaygısının performansa olan etkisinin altında yatan birincil mekanizma, bilişsel müdahaledir (McCarthy vd., 2017, s. 1698). Bu anlamda, yüksek düzeyde kaygı, performansla

ilgili bilgileri işleme becerisine müdahale ederek daha düşük performansa neden olmaktadır (McCarthy vd., 2013, s. 701).

Mülakat kaygısı ile mülakat performansı arasındaki ilişkiyi anlamının olası bir yolu ise, performansın bileşenlerini ele almaktır (Mastrella vd., 2023, s. 2). Huffcut ve diğerlerine (2011) göre, mülakat performansı, adayın sözel ifadelerinin içeriği (örn. cevaplar), bu içeriği nasıl sundukları (örn. ses tonu) ve sözsüz davranışları (örn. kıyafet, mimik) içermektedir (s. 354). Mülakat kaygısı hem sözlü hem de sözsüz davranışları etkiler ve dolayısıyla performans puanlarında düşüşe neden olur. Brunswik (1956) tarafından öne sürülen "Mercek Modeli"ne göre, gözlemcinin (örn. görüşmeci) bir hedef (örn. aday) hakkında yargılar oluştururken bilgileri (örn. sesli ipuçları) kullanır. Mercek modelinin merkezi "ipuçlarını" içerir. Kaygıya ilişkin ipuçları endişeli adaylar tarafından yayılır ve görüşmeciler tarafından tespit edilip kullanılır (Miller vd., 2018, s. 27). Nitekim, yapılan çalışmalar, bu fikri destekler niteliktedir (Dibner, 1956; Feiler & Powell, 2016; Freeman vd., 1997). Kaygı, görüşülen kişinin daha çekingen olmasına ve daha az olumlu bir kendini sunum tarzı sergilemesine neden olur. Örneğin adayın çekingenliği, sesinin bozulması, titremesi ve kendine dokunma faaliyeti, görüşmecilerin, adayın kaygılarını tespit etmesini sağlayan davranışsal göstergelerdir (Freeman vd., 1997, s. 179). Tüm bu kaygı göstergeleri, görüşmecinin, adayın daha az yetkin, daha az nitelikli ve diğer tüm rakip adaylardan daha az inisiyatif ve motivasyona sahip olduğuna inanmasına neden olur (Silvester vd., 2002, s. 59).

### **Mülakat Kaygısı ve İş Performansı**

Alanyazının da açık biçimde gösterdiği üzere, kaygının, mülakat sürecinin başarısı veya başarısızlığı üzerinde önemli bir etkisi vardır. Bununla birlikte önemli bir nokta, seçim mülakatlarında kaygılı olan adayların iş için daha az uygun olduğuna dair bilimsel bir kanıt bulunmamasıdır (McCarthy vd., 2013, s. 701; McCarthy vd., 2017, s. 1693; Schneider vd., 2019, s. 328). Bu durum; örgütlerin, seçim mülakatlarında kaygılı olan fakat aslında işe uygun bazı adayları reddetmelerine neden olarak, örgütlerin de verimini ve başarısını etkilemesi açısından problemlidir (Feiler & Powell, 2016, s. 169). Kaygının daha sonraki iş performansı ile önemli ölçüde ilişkili olmamasının yanı sıra, yüksek düzeyde kaygılı adaylar için mülakat performansı iş performansını öngörmemiştir (Schneider vd., 2019, s. 334). Bu sonuçlar, görüşme kaygısının, görüşmenin yordama aracı olarak etkinliğini azaltabileceğini göstermektedir.

Seçim mülakatlarında kaygının performansı doğrudan etkilemesi, bu durumun ise iş performansı ile ilişkisine dair bir kanıt bulunamaması hem örgüt hem insan kaynakları yönetimi hem de aday açısından problemlidir bir alanı teşkil etmektedir. Mülakat kaygısı, mülakat performans puanı üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olabileceğinden (Ayres & Crosby, 1995, s. 141; Cook vd., 2000, s. 872) ve seçim mülakatlarının tahmin geçerliliğini saptırabileceğinden (Schmit & Ryan,

1997, s. 855) ciddi sonuçlara sahiptir. Buna göre, işe alım mülakatlarında kaygı adayın istihdam edilebilirliğini azaltır, örgüt açısından örgütsel çekiciliği, adayın adalet algısını ve kurumun tavsiye edilebilirliğini olumsuz etkiler; insan kaynakları yönetimi için ise en önemli işlevlerinden birini yerine getirememesine neden olur (Borges vd., 2015, s. 5935).

Örgütsel perspektiften bakıldığında, başvuranların tepkileri kurumsal imaj, üst düzey yeteneklerin işe alınması ve tüketici satın alma davranışlarıyla ilişkili olduğundan, adayların örgüte olumlu bir bakış açısıyla bakmalarını sağlamak önemlidir. Bakıldığında, adaylar, diğer seçim prosedürleriyle karşılaştırıldığında mülakatları daha adil olarak algılamakta (Hausknecht vd., 2004, s. 639) ve mülakatların seçim sürecinin bir parçası olmasını beklemektedir (Lievens vd., 2003, s. 67). Bununla birlikte mülakat kaygısı, adayların örgüte yönelik adalet algılarını ve tavsiye niyetlerini düşürebilir (McCarthy vd, 2017, s. 1693). Mülakat kaygısı, algılanan örgütsel çekiciliği ve daha sonraki iş kabul niyetlerini etkileyebilir. Mülakat sırasında sıkıntı ve huzursuzluk yaşayan adaylar, kurumu daha az çekici bulabilir ve sonuç olarak iş teklifini kabul etme olasılıkları daha düşük olabilir (McCarthy & Goffin, 2004, s. 608). 86 çalışmanın ele alındığı bir meta-analiz çalışmasına göre, seçim süreçlerine olumlu tepki veren başvuru sahiplerinin, kurumu daha olumlu görme olasılıklarının daha yüksek olduğunu ve iş tekliflerini kabul etme ve işvereni başkalarına tavsiye etme konusunda daha güçlü niyetler bildirdiklerini göstermiştir (Hausknecht vd., 2004, s. 639).

İnsan kaynakları yönetimini açısından bakıldığında, İKY'nin en önemli fonksiyonlarından biri olan işe alım, iş-birey arasındaki uyumu öngörmeyi, bir diğer ifadeyle doğru iş için doğru çalışanı işe almayı hedefleyerek örgütün başarısını sürdürmesinde önemli rol oynamaktadır. Bununla birlikte kaygı bir karıştırıcı değişken olarak mülakat derecelendirmeleri içine girdiğinde, mülakatın nihai amacı olan işe ve örgüte uyum açısından en uygun kişiyi almayı engellediği görülmektedir (Borges vd., 2015, s. 5935).

Sonuç olarak, görüşme kaygısı yalnızca bireyler için değil, aynı zamanda daha az uygun adayları tercih ederek nitelikli ancak kaygılı görüşmecileri devre dışı bırakan kuruluşlar ve insan kaynakları yönetimi için de sorun teşkil etmektedir. Bu nedenle, mülakat kaygısına özgü bir ölçme aracının varlığı, müdahale alanını genişletecektir. Bununla birlikte, mülakat kaygısı ve kaygının aday ve örgüt üzerindeki etkilerinin incelenmesi oldukça önemli olmasına rağmen bu alana ilişkin anlayış nispeten seyrek. Mülakat kaygısı deneyimini etkileyen faktörler hakkında çok az şey bilindiği gibi, aynı zamanda mülakat kaygısının başvuru sahipleri ve kuruluşlar için önemli olan sonuçlarla- yani mülakat performansı, mülakat algılarına ölçüde ilişkili olduğu konusunda da sağlam bir alanyazın oluşmamıştır (McCarthy vd., 2021, s. 1103).

Mülakatlara yönelik kaygının temellendirilmesinde teorik altyapının eksikliğinde, McCarthy & Goffin (2004) Seçim Mülakatlarında Kaygı Ölçeği'ni (MASI) oluşturmak için genel kaygı, sınava girme kaygısı ve etkileşim kaygısı

üzerine önceki araştırmalardan referans almıştır. Yazarlar bir iş görüşmesinde ortaya çıkan kaygının beş boyuttan oluştuğunu tespit etmiştir. Her boyut, görüşmenin belirli bir yönüne ilişkin gerginlik veya endişe duygularına odaklanmaktadır: İletişim kaygısı (sözlü ve sözsüz iletişim ve dinleme becerilerine yönelik kaygı), görünüm kaygısı (fiziksel görünümle ilgili kaygı), sosyal kaygı (sosyal davranışsal uygunluğa yönelik kaygı), performans kaygısı (başarısızlık korkusu gibi sonuca yönelik kaygı) ve davranışsal kaygı (huzursuzluk ve kıpırdanma gibi vücut belirtileri). Ölçek, Banki & Latham (2010) tarafından Farsçaya çevrilmiştir. Ancak yazarlar ölçüm için bir doğrulama yapmamış, yalnızca iç güvenirlik sonuçlarını bildirmiştir. Santos ve diğerleri (2021) ise ölçeği Portekizceye uyarlamış ve MASI'nin beş faktörlü yapısı Portekizcede doğrulanmıştır. Bu doğrultuda bu çalışma, Türkçe MASI'nin psikometrik özelliklerini incelemeyi ve MASI-T'nin demografik değişkenlerle olan ilişkisini analiz etmeyi amaçlamaktadır.

McCarthy & Goffin (2004) ve Santos ve diğerlerinin (2021) bulgularına dayanarak: beş faktörlü yapının geçerliği varsayılmıştır (H1). Ölçeğin iyi bir iç güvenirlik (H2) ve ölçüt bağlantılı geçerlik (H3) sergileyeceği varsayılmıştır. Demografik bilgilere ilişkin: kadınların (H4), hâlihazırda bir işte çalışmayanların (H5), daha genç katılımcıların (H6) ve son mülakata ilişkin öznel performans değerlendirmesi daha düşük olanların (H7) mülakatlarda daha yüksek kaygı bildireceği varsayılmıştır.

## YÖNTEM

### Katılımcılar

Kolayda örneklem (*convenience sampling*) yöntemiyle ulaşılan 782 katılımcı gönüllülük esasına dayalı olarak çevrimiçi anket üzerinden çalışmaya katılım göstermiştir. Anket sorularının %5'i ve daha fazlasını boş bırakan ( $n = 176$ ) ve daha önce staj/iş mülakatı deneyimi olmayan ( $n = 158$ ) katılımcılar veri analizine dâhil edilmemiştir. Bu nedenle araştırmanın son örnekleme 18-63 yaş aralığındaki ( $\bar{X} = 29,04$ ,  $SS = 9,99$ ) 448 katılımcıdan oluşmaktadır. Analize tabi tutulan ölçümün boyutları dikkate alındığında örneklem büyüklüğü önerilenden ( $n > 300$ ) daha yüksektir (Kyriazos, 2018; White, 2022). Katılımcılara ilişkin demografik bilgiler Tablo 1'de yer almaktadır.

**Tablo 1:** Katılımcılara İlişkin Demografik Veriler

Değişken	Gruplar	<i>n</i>	%
Cinsiyet	Kadın	252	56,3
	Erkek	196	43,7



Eğitim Seviyesi	Ortaokul	5	1,1
	Lise	48	10,7
	Lisans	294	65,6
	Yüksek Lisans	92	20,5
	Doktora	9	2,0
Çalışma Durumu	Şu an bir işte çalışıyorum	211	47,1
	Şu an bir işte çalışmıyorum	237	52,9
<b>Değişken</b>	<b>Min-Max</b>	<b>Ortalama (<math>\bar{x}</math>)</b>	<b>SS</b>
Yaş	18-63	29,04	9,99
<b>Son Mülakattaki Öznel Performans Değerlendirmesi</b>	20-100	82,22	13,11

Örneklemin %56,3'ü kadın ( $n = 252$ ), %43,7'si ise erkek ( $n = 196$ )'tir. Katılımcıların %65,6'sı ( $n = 294$ ) olmak üzere çoğunluğu üniversite mezunu olup, bu oranı %20,5 ( $n = 92$ ) ile yüksek lisans, %10,7 ( $n = 48$ ) ile lise, %2,0 ( $n = 9$ ) ile doktora ve %1,1 ( $n = 5$ ) ile ortaokul mezunu katılımcılar izlemektedir. Katılımcıların %52,9'u ( $n = 237$ ) şu an herhangi bir işte çalışmamaktadır. Katılımcıların son iş/staj görüşmesindeki performansını 100 üzerinden değerlendirdiği soruya ilişkin puan ortalaması 82,22 olarak bulunmuştur ( $SS = 13,11$ ).

### Veri Toplama Araçları

#### Seçim mülakatlarında kaygı ölçeği (MASI)

Seçim Mülakatlarında Kaygı Ölçeği [Measure of Anxiety in Selection Interviews (MASI)] McCarthy ve Goffin (2004) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 1-Kesinlikle Katılmıyorum'dan 5-Kesinlikle Katılıyorum'a olmak üzere beşli likert tipindedir. Ölçekte toplam 30 soru ve 5 alt boyut bulunmaktadır. Boyutlar, iletişim kaygısı (örnek madde: "İş görüşmelerinde o kadar endişelenirim ki düşüncelerimi açıkça ifade edemem"), görünüm kaygısı (örnek madde: "Bir iş görüşmesinde en iyi şekilde görünmüyorsam rahat hissetmekte çok zorlanırım"), sosyal kaygı (örnek madde: "İş görüşmecileri üzerinde ne tür bir kişisel izlenim bıraktığımdan korkarım"), performans kaygısı (örnek madde: "İş görüşmesi performansımın diğer adaylardan daha düşük olacağından endişelenirim") ve davranışsal kaygı (örnek madde: "İş görüşmeleri sırasında kalbim normalden daha hızlı atar") şeklindedir.

#### Liebowitz sosyal kaygı ölçeği

Liebowitz Sosyal Kaygı Ölçeği Heimberg ve diğerleri (1999) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin amacı sosyal etkileşim ve performans içeren koşullarda sosyal kaygı bozukluğu bulunan bireylerin kaçınma ve korku seviyelerini belirlemek

olup sağlıklı toplumda da uygulanmaktadır. Ölçek toplam 24 maddeden oluşmaktadır ve “1-Kesinlikle Katılmıyorum”dan “5-Tamamen Katılıyorum”a olmak üzere dördümlük likert tipidir. Ölçekte kaygı ve kaçınma olmak üzere iki alt boyut bulunmaktadır. Bu çalışmada, çalışmanın amacına uygun olarak, ölçeğin yalnızca “kaygı” boyutu kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Soykan ve diğerleri (2003) tarafından gerçekleştirilmiştir ve .96 gibi yüksek bir güvenilirlik oranı elde edilmiştir.

### **İletişim kaygısı ölçeği (İKÖ-24)**

Kişisel İletişim Kaygısı Raporu [Personal Report of Communication Apprehension (PRCA-24)], McCroskey (1982) tarafından geliştirilmiş olup ölçeğin güvenilirlik çalışmasında Cronbach alfa katsayısı .94 olarak bulunmuştur. Ölçeğin Türkçeye uyarlanma çalışması Çakmak (2018) tarafından yapılmıştır ve yazar tarafından “İletişim Kaygısı Ölçeği” olarak adlandırılmıştır. Toplam 24 maddeden oluşan ölçek, “1-Kesinlikle katılıyorum”dan, “5- Kesinlikle katılmıyorum”a olmak üzere beşli likert tipidir. Ölçekteki soruların boyutlara göre ayırımına bakıldığında, 1-6. sorular grup iletişim kaygısı (örnek madde: “Grup tartışmalarına katılırken kendimi genellikle rahat hissederim”), 7-12. sorular toplantı iletişim kaygısı (örnek madde: “Toplantılarda kendimi ifade etmekten korkarım”), 13-18. sorular bireylerarası iletişim kaygısı (örnek madde: “Diyalog kurma esnasında genellikle sakin ve rahatımdır”) ve 19-24. Sorular genel iletişim kaygısı (örnek madde: “Konuşma yaparken aklım karışır ve düşüncelerim karmakarışık olur”) alt boyutlarının olduğu görülmektedir.

### **Prosedür**

İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurul’undan etik izin (Belge Doğrulama Kodu: H4FAPF9, Karar No: 2022/17-01, Tarih: 18.10.2022) alınmıştır. Ölçek maddelerinin Türkçe uyarlamasında Çeviri-Tersine Çeviri metodu kullanılmıştır. Orijinal ölçek maddeleri araştırmacılar tarafından Türkçeye çevrilmiş, ardından bir uzman tarafından incelenmiş ve geri çeviri gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar araştırmacı tarafından sosyal medya platformlarında (WhatsApp, Facebook, LinkedIn vb.) paylaşılan bir link aracılığıyla çevrimiçi anket sitesi olan QuestionPro üzerinden çalışmaya katılmışlardır. Çalışmanın başında katılımcılar araştırmanın amacıyla ilgili bilgilendirilmiştir. Katılımcılar Bilgilendirilmiş Onam Formu’nu onayladıktan sonra sırasıyla Seçim Mülakatlarında Kaygı Ölçeği, Liebowitz Sosyal Kaygı Ölçeği ve İletişim Kaygısı Ölçeği’ni tamamlamışlardır.

### **Analiz**

Ölçeğin Türkçe formunun faktör yapısını keşfetmek için Açıklayıcı Faktör Analizi ve yapı geçerliğini tespit etmek için Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) yürütülmüştür. DFA’da elde edilen değerler, alanyazında belirtilen uyum indeksleri dikkate alınarak değerlendirilmiştir. Ayrıca, MASI ile diğer ölçekler arasındaki

korelasyon katsayıları belirlenerek ölçüt bağıntılı geçerliğe ilişkin bilgiler elde edilmiştir. Ölçek ve alt ölçeklere yönelik güvenirlik analizleri iç tutarlılık katsayıları (Cronbach alfa) ile hesaplanmıştır. Son olarak, demografik değişkenlere yönelik; sürekli değişkenler için korelasyon analizi, gruplar arası karşılaştırma için ise bağımsız örneklem T-Testi analizleri yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi için AMOS 24 programı, diğer analizler için ise SPSS 25 paket programı kullanılmıştır.

## **BULGULAR**

### **Açımlayıcı Faktör Analizi Bulguları**

MASI-T'nin faktör yapısını test etmek amacıyla öncelikle Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) gerçekleştirilmiştir. Analiz öncesinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett Testi uygulanmıştır. KMO değerinin .96 olduğu, bir diğer ifadeyle 448 kişiden oluşan bu örneklemin faktör analizi için uygun olduğu tespit edilmiştir. Barlett testi sonuçlarına bakıldığında elde edilen ki kare değerinin  $p < .001$  düzeyinde anlamlı olduğu ( $\chi^2(435, N = 450) = 7450,501$ ) gözlemlenmiştir; bu da verilerin çok değişkenli normal bir yapıdan geldiğini göstermektedir.

Açımlayıcı faktör analizinde faktör çıkarma tekniği olarak temel bileşenler analizi, döndürme tekniği olarak ise Direct Oblimin kullanılmıştır. AFA sonuçlarına göre, ölçeğin özdeğeri 1'den büyük olan 4 faktörden oluştuğu ve bu faktörlerin toplam varyansın %58'ini açıkladığı görülmüştür. Orijinal ölçekte ayrı boyutlar olan "sosyal kaygı" ve "görünüm kaygısı" boyutlarının MASI-T'de birleştiği tespit edilmiştir. Bu boyut "Sosyal-Görünüm Kaygısı" olarak adlandırılmıştır.

Döndürme işlemi sonrasında maddelerin faktör yüklerine bakıldığında 5, 14, 15 ve 22. maddelerin iki faktöre de yük verdiği tespit edilmiş, ancak kuramsal açıdan orijinal ölçeğe bağlı kalınarak madde orijinal faktöründe bırakılmıştır. Bu durumun doğrulayıcı faktör analizi aşamasında yeniden göz önünde bulundurulması planlanmıştır. Yapılan analizler sonucunda, 1. faktörün 6 madde (madde 19, 20, 21, 22, 23, 24), 2. faktörün 6 madde (madde 1, 2, 3, 4, 5, 6), 3. faktörün 12 madde (madde 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18) ve 4. faktörün 6 maddeden (madde 25, 26, 27, 28, 29, 30) oluştuğu gözlenmiştir. Açımlayıcı faktör analizinde elde edilen sonuçlar Tablo 2'de sunulmuştur.

**Tablo 2:** Açımlayıcı Faktör Analizi Bulguları

Maddeler	$\bar{X}$	SS	Bileşenler			
			1	2	3	4
1. İş görüşmelerinde o kadar kaygılı olurum ki düşüncelerimi açıkça ifade edemem.	2,56	1,130		.47		
2. İş görüşmelerinde o kadar endişelenirim ki bildiğim soruları cevaplamakta zorlanırım.	2,48	1,089		.52		
3. İş görüşmeleri sırasında çoğu zaman söyleyecek bir şey bulamam.	2,26	1,002		.52		
4. Sözlü iletişim becerilerimin güçlü olduğunu hissediyorum.	2,24	,970		.76		
5. İş görüşmeleri sırasında görüşmecinin bana ne sorduğunu anlamakta güçlük çekerim.	2,06	,889		.42	.46	
6. İş görüşmeleri sırasında kişisel başarılarımdan bahsetmek benim için kolaydır.	2,31	1,002		.63		
7. Bir iş görüşmesine gittiğimde, görünüşüm hakkında genellikle tedirgin hissedirim.	2,50	1,198			.65	
8. İş görüşmelerinden önce o kadar gergin hissedirim ki dış görünüşüm için aşırı zaman harcarım.	2,54	1,158			.69	
9. İş görüşmelerinde, görüşmecinin pek çekici bulmadığım fiziksel özelliklerime odaklanacağından endişelenirim.	2,39	1,159			.68	
10. Bir iş görüşmesinde en iyi halimde görünmüyorsam rahat hissetmekte çok zorlanırım.	3,08	1,221			.70	
11. Bir iş görüşmesine girdiğimde saçlarım mükemmel değilse huzursuz olurum.	2,85	1,226			.72	
12. Bir iş görüşmesi sırasında uygun giyinip giyinmediğim konusunda endişelenirim.	2,73	1,200			.60	
13. Bir iş görüşmesi yaparken, görüşmecinin beni sosyal açıdan garip algılamasından endişe duyarım.	2,95	1,180			.52	
14. İş görüşmesi yapan kişi ile sosyal etkileşime girmek zorunda olmaktan dolayı diken üstünde hissedirim.	2,54	1,114		.35	.39	

	2,63	1,181	.371				<b>.374</b>
15. İş görüşmesini yapan kişiler üzerinde ne tür bir kişisel izlenim bıraktığım konusunda korkarım.							
	2,04	1,039					<b>.49</b>
16. Bir iş görüşmesi sırasında, eylemlerimin sosyal olarak uygun görülmeceğinden endişelenirim.							
	2,92	1,202					<b>.42</b>
17. İş görüşmecilerinin benden kişisel olarak hoşlanmayacakları konusunda endişelenirim.							
	3,11	1,240					<b>.34</b>
18. Bir iş görüşmecisi ile görüşürken, doğru el sıkışamayacağımdan endişelenirim.							
	2,96	1,200	<b>.59</b>				
19. İş görüşmelerinde performansımın yeterince iyi olup olmadığı konusunda çok gergin hissedirim.							
	2,53	1,137	<b>.74</b>				
20. İş görüşmesi durumlarında başarısız olma düşüncesi beni bunaltır.							
	2,95	1,231	<b>.69</b>				
21. İş görüşmesi performansımın diğer adaylardan daha düşük olacağından endişelenirim.							
	2,78	1,188	<b>.40</b>		.38		
22. Bir iş görüşmesi sırasında, başarısız olma düşünceleri beni o kadar rahatsız eder ki performansım düşer.							
	2,49	1,198	<b>.67</b>				
23. Bir iş görüşmesi sırasında, işe alınmazsam ne olur diye endişelenirim.							
	3,22	1,217	<b>.66</b>				
24. İş görüşmesine giderken, iş için iyi bir aday olup olmadığım konusunda endişe duyarım.							
	2,75	1,227					<b>.70</b>
25. İş görüşmeleri sırasında ellerim titrer.							
	2,86	1,259					<b>.68</b>
26. İş görüşmeleri sırasında kalbim normalden daha hızlı atar.							
	2,57	1,176					<b>.77</b>
27. Bir iş görüşmesi sırasında kıpırdamadan durmak benim için zordur.							
	2,22	1,136					<b>.66</b>
28. İş görüşmeleri genellikle beni terletir (örneğin, terli avuç içi ve koltuk altları)							
	2,56	1,130					<b>.78</b>
29. İş görüşmelerinde ağızım çok kurur.							
	2,48	1,089					<b>.67</b>
30. Bir iş görüşmesine gittiğimde sıklıkla midem bulanır.							
Özdeğer (Eigenvalue)				12.67	1.84	1.51	1.36
Varyans (%)				42.21	6.16	5.04	4.54

Not: Bileşen 1: Performans Kaygısı, Bileşen 2: İletişim Kaygısı, Bileşen 3: Sosyal-Görünüm Kaygısı, Bileşen 4: Davranışsal Kaygı

### **Doğrulayıcı faktör analizi bulguları**

MASI-T'nin faktör yapısını doğrulamak ve geçerliğini incelemek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yürütülmüştür. Model uyum kriterlerini oluşturmak için standart yönergelere dayanarak şu uyum indeksleri dikkate alınmıştır: Ki-kare/serbestlik derecesi oranı ( $\chi^2 /df$ ), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI), Goodnes-of-Fit Index (GFI), Ölçeklendirilmiş Uyum İndeksi (NFI), Artan Uyum İndeksi (IFI) (Bryne, 1994), Tucker-Lewis İndeksi (TLI); Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi (AGFI), Tahminin Kök Hata Kareler Ortalaması (RMSEA) (Hu & Bentler, 1999).

Öncelikle, McCarthy & Goffin (2004)'ün çalışmasında olduğu gibi, seçim mülakatlarında kaygının tek faktörlü bir yapı sunup sunmadığı analiz edilmiştir. MASI-T'nin tek boyutlu yapısı kabul edilebilir bir uyum sunmamıştır ( $\chi^2 /df = 4,54$ ,  $p < 0,001$ , CFI = .80, NFI = .76, GFI = .73, AGFI = .69, IFI = .80, TLI = .78, RMSEA = .089). Bu nedenle dört boyutlu faktörün uygunluğu için analiz tekrar yapılmıştır. Dört boyutlu olarak yürütülen analizlerde ki-kare değeri 1054,731 ve serbestlik derecesi 398 olarak hesaplanmıştır ( $p < .001$ ). Ki-kare değeri ile serbestlik derecesi oranı incelendiğinde ise bu değer ( $\chi^2 /sd = 2,65$ ) için (3) altında olduğu görülmüştür. Bu değer kabul edilebilir bir değer olduğu görülmektedir. Uyum iyiliği değerlerine bakıldığında CFI değerinin .91, NFI değerinin .86, GFI değerinin .86, AGFI değerinin .83, IFI değerinin .91 ve TLI değerinin .90 olduğu görülmektedir. Modele ilişkin hata indekslerine bakıldığında modelin standartlaştırılmış hatalarına ilişkin model uyumunu veren RMSEA değerinin .061 olduğu belirlenmiştir. Bu değerlerin model kabul edilebilir düzeyde uyum verdiğini göstermektedir (bkz. Tablo 3).

**Tablo 3:** Uyum İndeksi Değerleri

Uyum İndeksleri	Kabul Edilebilir Değerler	Elde Edilen Değerler
$\chi^2 /sd$ <sup>1</sup>	$2 \leq \chi^2 /sd \leq 3$	2,66
CFI <sup>2</sup>	$.90 \leq CFI \leq .95$	.91
NFI <sup>3</sup>	$.90 \leq NFI \leq .95$	.86
AGFI <sup>4</sup>	$.80 \leq AGFI \leq .90$	.83
GFI <sup>4</sup>	$.80 \leq GFI \leq .90$	.86
IFI <sup>5</sup>	$.90 \leq IFI \leq .95$	.91
TLI <sup>6</sup>	$.90 \leq TLI \leq .95$	.90

RMSEA<sup>7</sup>

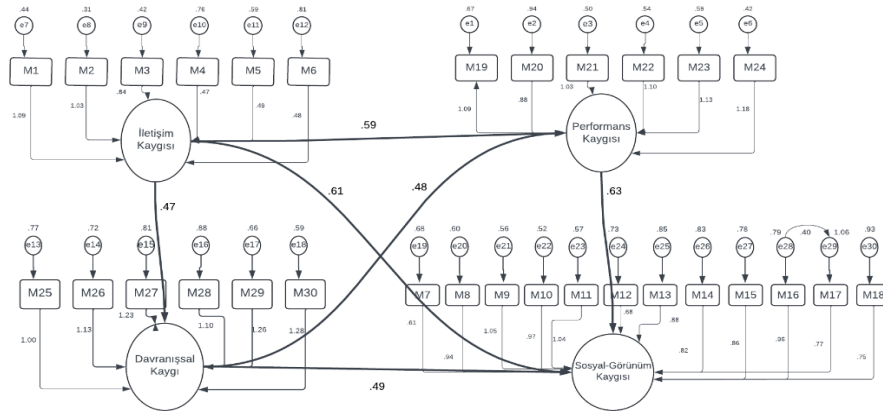
.05 ≤ RMSEA ≤ .08

.061

<sup>1</sup>(Kline, 2011), <sup>2</sup>(Baumgartner & Homburg 1996); (Marsh vd., 2006), <sup>3</sup>(Baumgartner & Homburg, 1996); (Bentler, 1980); (Marsh vd., 2006), <sup>4</sup>(Forza & Filippini, 1997) <sup>5</sup>(Meyers vd., 2006) <sup>6</sup>(Hair vd., 2014) <sup>7</sup>(Byrne, 2010)

Doğrulayıcı faktör analizine ait 'Path Diyagramı' standartlaştırılmış katsayılarla Şekil 1'de sunulmuştur.

Şekil 1: MASI-T Doğrulayıcı Faktör Analizi Path Diyagramı



### İç tutarlık güvenilirlik bulguları

MASI'nin ve alt boyutlarının iç tutarlık güvenilirliğine ilişkin bilgi Cronbach alfa ( $\alpha$ ) değeri hesaplanarak elde edilmiştir. Ölçeğin geneli, orijinal İngilizce versiyonuna ( $\alpha = .94$ ; McCarthy & Goffin, 2004) benzer şekilde çok iyi bir iç güvenilirlik (H2) ( $\alpha = .95$ ) sunmuştur. Dört alt boyutun güvenilirliği yüksek olup .80 (iletişim) ile .91 (sosyal-görünüm) arasında değişmektedir (bkz. Tablo 4).

### Ölçüt bağımlı geçerliğe ilişkin bulgular

Seçim Mülakatlarında Kaygı Ölçeği'nin geçerliğinin incelenmesi amacıyla hem kendi alt boyutları hem de diğer ölçekler ile arasındaki korelasyon değerleri hesaplanmıştır (bkz. Tablo 4). MASI'nın alt faktörleri arasında orta ve yüksek düzeyde ve pozitif yönde olmak üzere  $p < .01$  düzeyinde anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca alt boyutların hepsinin, MASI genel toplam ile yüksek düzeyde ve pozitif yönde ilişkili olduğu bulgulanmıştır ( $p < .01$ ). Bu bulgular; iletişim, sosyal-görünüm, davranışsal ve performans kaygısı alt boyutlarının mülakat kaygısı ve birbirleri ile ilişkili olduğunu göstermektedir.

MASI-T ve alt boyutlarının çeşitli ölçüm araçlarıyla ilişkisi incelendiğinde ise İletişim Kaygısı Ölçeği ve tüm alt boyutları ve Sosyal Kaygı Ölçeği ile orta ve yüksek düzeyde pozitif ilişkili olduğu, dolayısıyla iyi bir ölçüt bağlantılı geçerliğe sahip olduğu (H3) görülmüştür ( $p < .01$ ).

**Tablo 4:** Ölçüt Bağlantılı Geçerliğe İlişkin Analiz Bulguları

	$\bar{X}$	SS	M AS I	İleti şim	Sosy al- Görü nüm	Perfor mans	Davr anış	İK Ö- 24	Gr up	Topl antı	Bireyle rarası	Ge nel	Sos yal Ka ygı
MASI- T*	2.63	.73	-										
<i>İletişim</i>	2.32	.73	.75 **	-									
<i>Sosyal- Görünü m</i>	2.66	.82	.93 **	.64* *	-								
<i>Perfor mans</i>	2.87	.96	.88 **	.59* *	.74* *	-							
<i>Davran ış</i>	2.68	.90	.84 **	.57* *	.68* *	.67**	-						
İKÖ- 24*	61.3 2	14. 88	.70 **	.67* *	.58* *	.58**	.61* *	-					
<i>Grup</i>	16.9 9	4.6 8	.41 **	.40* *	.32* *	.32**	.38* *	.74 **	-				
<i>Toplantı</i>	16.7 4	4.9 8	.66 **	.61* *	.55* *	.55**	.56* *	.89 **	.53 **	-			
<i>Bireyle rarası</i>	11.9 3	3.4 9	.56 **	.60* *	.49* *	.42**	.46* *	.75 **	.40 **	.56* *	-		
<i>Genel</i>	15.6 4	4.9 8	.68 **	.63* *	.55* *	.58**	.57* *	.88 **	.46 **	.76* *	.61**	-	
Sosyal Kaygı	1.88	.53	.69 **	.57* *	.63* *	.59**	.60* *	.64 **	.40 **	.55* *	.58**	.59 **	-
<b>Cronbach Alpha</b>			.95	.81	.91	.89	.85	.92	.79	.85	.75	.85	.92

\* MASI-T: Seçim Mülakatlarında Kaygı Ölçeği, İKÖ-24: İletişim Kaygısı Ölçeği,

\*\*p<.01

### Kaygının cinsiyet ve çalışma durumuna göre farklılaşmasına ilişkin t-testi bulguları

Cinsiyet ve çalışma durumuna göre MASI-T'den alınan puanları karşılaştıran analizler, bağımsız örneklem için t testi kullanılarak ayrı ayrı gerçekleştirilmiştir (bkz. Tablo 5 ve Tablo 6). Ölçeğin geneline ilişkin sonuçlarda cinsiyet (H4),  $t(448) = 5,44, p < .001$ , Cohen's  $d = 0.53$  ve çalışma durumu (H5),  $t(446) = 2.562, p < .001$ , Cohen's  $d = 0.34$  için istatistiksel farklılıklar elde edilmiştir.



**Tablo 5:** Cinsiyete Göre Seçim Mülakatlarında Kaygıya Yönelik T-Testi Analizi

Değişkenler	Kadın		Erkek		t(446)	p	Cohen's d
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS			
MASI Toplam	2.80	.73	2.42	.70	5.442	.000**	0.53
İletişim Kaygısı	2.40	.77	2.20	.64	2.916	.004**	0.28
Sosyal-Görünüm Kaygısı	2.81	.80	2.45	.80	4.776	.000**	0.45
Performans Kaygısı	3.11	.94	2.57	.90	6.100	.000**	0.59
Davranışsal Kaygı	2.85	.89	2.46	.87	4.502	.000**	0.44

\*\*p&lt;.01

Genel olarak kadınlar ( $\bar{X} = 2.80$ ,  $SS = 2.42$ ) erkeklere ( $\bar{X} = 2.42$ ,  $SS = .70$ ) kıyasla seçim mülakatlarında daha yüksek kaygı bildirmiştir. Alt boyutlara bakıldığında, iletişim kaygısı ( $t(446) = 2.916$ ;  $p < .01$ ), sosyal-görünüm kaygısı ( $t(446) = 4.776$ ;  $p < .05$ ), performans kaygısı ( $t(446) = 6,100$ ;  $p < .01$ ) ve davranışsal kaygı ( $t(446) = 4,502$ ;  $p < .01$ ) olmak üzere dört kaygı boyutunda kadınların erkeklere göre daha yüksek puan aldığı görülmüştür.

**Tablo 6:** Çalışma Durumuna Göre Seçim Mülakatlarında Kaygıya Yönelik T-Testi Analizi

Değişkenler	Çalışıyorum		Çalışmıyorum		t(446)	p	Cohen's d
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS			
MASI Toplam	2.51	.74	2.74	.73	-3.422	.001**	0.31
İletişim Kaygısı	2.21	.73	2.41	.72	-2.888	.004**	0.28
Sosyal-Görünüm Kaygısı	2.56	.87	2.74	.78	-2.476	.014*	0.22
Performans Kaygısı	2.70	.97	3.02	.93	-3.515	.000**	0.33
Davranışsal Kaygı	2.56	.87	2.80	.93	-2.827	.005**	0.26

\*p&lt;.05, \*\*p&lt;.01

Halihazırda çalışmayanların ( $\bar{X} = 2.51, SS = .74$ ), şu anda bir işte çalışanlara ( $\bar{X} = 2.74, SS = .73$ ) kıyasla seçim mülakatlarında daha yüksek kaygıya sahip olduğu tespit edilmiştir ( $p < .05$ ). Yapılan analiz neticesinde iletişim kaygısı ( $t(446) = -2.888; p < .05$ ), sosyal-görünüm kaygısı ( $t(446) = -2.476; p < .05$ ), performans kaygısı ( $t(446) = -3.515; p < .01$ ) ve davranışsal kaygı ( $t(446) = -2,827; p < .01$ ) olmak üzere dört alt boyutta şu an bir işte çalışmayanların, halihazırda bir işte çalışanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek kaygı puanı aldığı görülmüştür.

### **MASI-T ve yaş ve son iş/staj mülakatında öznel performans değerlendirmesi arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon bulguları**

MASI-T'den alınan puanların yaş ve son iş/staj mülakatında öznel performans ile ilişkisi Pearson korelasyonu kullanılarak analiz edilmiştir.

**Tablo 7:** Yaş, Son İş/Staj Mülakatına İlişkin Öznel Performans Değerlendirmesi ve Mülakat Kaygısına Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Bulguları

Değişken	Betimleyici İstatistikler		Pearson r korelasyon	
	$\bar{X}$	SS	Yaş	Öznel Performans
MASI Toplam	2.63	.74	-.133**	-.344**
İletişim	2.32	.73	-.056	-.419**
Sosyal-Görünüm	2.66	.82	-.126**	-.284**
Performans	2.69	.91	-.175**	-.300**
Davranışsal	2.63	.74	-.089	-.209**

\*\* $p < .01$

MASI-T puanlarının yaş ve son mülakatın öznel performans değerlendirmesi ile ilişkileri Pearson korelasyonu kullanılarak analiz edilmiştir. Tablo 7'de görüldüğü gibi, mülakatlardaki genel kaygı ile yaş (H6) ( $r = -.133, p < .01$ ), ve son mülakattaki öznel performans (H7) ( $r = -.344, p < .01$ ) arasında negatif ilişki bulunmaktadır. Yaş değişkeni için MASI'nin sosyal-görünüm ( $r = -.126, p < .01$ ) ve performans kaygısı alt boyutu ( $r = -.175, p < .01$ ) arasında negatif ilişki tespit edilmiştir. MASI-T'nin tüm alt boyutları ile öznel performans arasında negatif ilişki tespit edilmiştir ( $p < .01$ ). Bu sonuçlar, iş görüşmelerinde kaygının genç katılımcılarda ve son iş görüşmesinde performanslarına ilişkin algısı daha kötü olanlarda daha yüksek olduğunu göstermektedir.

## TARTIŞMA

Gerçekleştirilen çalışmanın temel amacı, Türkiye’deki bir örneklem grubunda Seçim Mülakatlarında Kaygı Ölçeği (MASI-T)’nin psikometrik özelliklerini tespit etmektir. İlk olarak gerçekleştirilen Açımlayıcı Faktör Analizinde, orijinal ölçekten farklı olarak model dört faktörlü bir yapı sergilemiştir. Orijinal ölçekte sosyal kaygı ve görünüm kaygısı ayrı boyutlar iken, MASI-T’de bu iki boyut tek bir faktör altında birleşmiştir. Orijinal ölçekten farklı olarak MASI-T’de sosyal kaygı ve görünüm kaygısının tek bir faktör altında toplanabilmesi kuramsal açıdan da mümkündür. Alanyazında yer alan “Sosyal Görünüş Kaygısı”, kişinin diğerleri tarafından değerlendirmeye maruz kaldığı sosyal/performans durumlarından duyulan kaygı olarak tanımlanan sosyal kaygı ile kişinin görünüşü nedeniyle olumsuz değerlendirilme kaygısını birleştiren bir yapıdır; bir diğer ifadeyle kişinin vücut şekli dahil, ancak bununla sınırlı olmamak üzere genel görünümünü çevreleyen sosyal kaygı düzeyini tanımlamaktadır (Hart vd., 2008, s.49).

Türkiye’deki bir örneklem grubunda sosyal kaygı ve görünüş kaygısı, kültürel etkiler sebebiyle birleştirilmiş olabilir. Türkiye, alanyazındaki temel iki sınıflandırma olan “bireyci” ve “toplulukçu” kültürden hangi sınıfa dahil olduğu konusunda değerlendirilmiştir. Yapılan çalışmalar Türkiye’nin bireyci nitelikler de taşımakla birlikte esas olarak toplulukçu kültüre sahip olduğunu göstermektedir (Gül, 2010, s.26).

Toplulukçu kültürlerde bireyin benlik algısı diğerlerinin gözünden şekillenir, grup norm ve beklentileri önemlidir ve ilişkisellik vurgulanır (Şah & Şah, 2022, s.110). Bu anlamda, Türkiye’de katı toplulukçu öğeler görülmesi de, benlik algısının diğerleri üzerinden değerlendirildiği toplulukçu kültüre ait izler olduğunu söylemek mümkündür. Bu bağlamda, toplumsal norm ve beklentiler, diğerleriyle etkileşime geçilen değerlendirici anlarda bireylerin kendilerini nasıl gösterdikleri ve nasıl algılandıklarını önemli kılmış ve bu durum Türk kültüründe sosyal kaygı ve görünüm kaygısının tek bir boyut olarak algılanmasında etkili olmuş olabilir. Nitekim ölçek maddeleri değerlendirildiğinde, sosyal kaygıyı ölçen maddelerin dış görünüş üzerinden değerlendirilebileceği görülmektedir. Örneğin, “iş görüşmesi yaparken, görüşmecinin beni sosyal açıdan garip algılamasından endişe duyarım” maddesi, sosyal açıdan garip algılanmanın dış görünüşten kaynaklı olabileceğini düşündürmektedir.

Açımlayıcı Faktör Analizinde elde edilen yapının doğrulanması için Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. İlk olarak McCarthy & Goffin (2004)’ün çalışmasında olduğu gibi, mülakat kaygısının tek boyutlu bir yapı sergileyip sergilemediği test edilmiş ve modelin iyi uyum sağlamadığı görülmüştür. Devamında gerçekleştirilen dört faktörlü analiz ise, MASI-T’nin dört faktörlü yapısının genel olarak kabul edilebilir bir uyum sağladığını göstermektedir. Ek olarak, MASI-T iyi bir iç güvenilirlik değeri (H2) göstermiştir ve sosyal kaygı ve

iletişim kaygısı ölçeğiyle yapılan analiz, dört boyutun her biri ve toplam puan (H3) ile orta düzeyde korelasyon göstermiştir.

Seçim mülakatlarında kaygı, sosyal kaygısı ve iletişim kaygısı yüksek olanlarda daha yüksek bulunmuştur. Elde edilen bu bulgu, seçim mülakatlarının temel niteliklerini -aday için yüksek riskli olan, yabancı biriyle iletişim kurmayı gerektiren, stres ve diğer duygusal maliyetleri yüksek olan bir sosyal değerlendirme durumu- doğrulamaktadır (Ayres vd., 1998; Moynihan vd., 2003). Bununla birlikte, MASI'nin genel ve dört alt boyutunun iletişim kaygısı ve sosyal kaygı ölçekleriyle yalnızca orta derecede ilişkili olması, mülakat esnasında deneyimlenen kaygının sosyal kaygı ve iletişim kaygısından farklı bir yapıda olduğu hipotezini doğrulamaktadır.

Cinsiyet farklılıklarına ilişkin elde edilen bulgular kadınların seçim mülakatlarında erkeklere nazaran daha yüksek kaygı seviyesi bildirdikleri (H4) düşük ila orta etki büyüklükleriyle tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular geçmiş çalışmalar ile uyumludur (Feeney vd., 2015; Sieverding, 2009). Bununla birlikte, alanyazında belirtildiği üzere, kadınlar erkeklere kıyasla daha etkili başa çıkma stratejileri uygulamaktadır (McCarthy & Goffin, 2005). Bu nedenle, kadınlar mülakatta daha fazla kaygı bildirirse de erkeklerin performansı mülakat kaygısından daha fazla etkilenmektedir (Feiler & Powell, 2013; Feeney vd., 2015). Bu sebeple, gelecekteki araştırmalar mülakat kaygısındaki kadın-erkek farklılıklarını mülakat performansı bağlamında ayrıntılı biçimde ele almalıdır. Yanı sıra yapılan çalışmalar; gülümseme, tevazu gösterme, iş birliği sağlama gibi mülakat esnasında sergilenen sözlü ve sözsüz davranışlar açısından da erkek ve kadınların farklılaştığını göstermektedir (Wijayanti vd., 2022; Woodzicka, 2008). Mülakat esnasında kullanılan sözlü/sözsüz iletişim ve davranışların kaygı belirtileriyle ilişkili olduğu düşünüldüğünde (Huffcut vd., 2011), bu farklılıkların görüşmeci tarafından nasıl algılandığı cinsiyet bağlamında ele alınmalıdır.

Çalışma durumuna göre elde edilen farklılıklar, hâlihazırda bir işte çalışmayan kişilerin, şu an bir işte çalışanlara kıyasla daha yüksek kaygı puanları aldığı (H5) düşük etki boyutlarıyla tespit edilmiştir. Şu anda bir işte çalışan kişilerin seçim prosedürleri sürecinden başarıyla geçtiği ve halihazırdaki işine sahip olduğu düşünüldüğünde, süreç üzerinde kontrol sahibi olduğunu hissetme (Tay vd., 2006) ve mülakata yönelik öz-yeterlik inançlarının yüksek olması (Petruzzello vd., 2022) sebebiyle daha az kaygılı hissetmesi şaşırtıcı değildir. Nitekim yapılan çalışmalar, değerlendirme durumlarında öz-yeterlik duygularının kaygıyı azalttığını (Chang & Edwards, 2015) ve içsel kontrol odağı yüksek olan bireylerde mülakat performansının yükseldiğini (Silvester vd., 2002) göstermektedir. Bu bağlamda, mülakat kaygısı ele alınırken öz-yeterlik, öz-düzenleme, başa çıkma stratejileri, kontrol odağı gibi psikolojik kavramların etkisi incelenmelidir.

Mülakat kaygısı ve yaş ilişkisiyle ilgili olarak, kaygı düzeyinin yaşla birlikte azaldığı (H6) tespit edilmiş olsa da elde edilen korelasyon zayıf düzeydedir.

Bulgular, genç bireylerin sosyal değerlendirme durumlarına karşı daha hassas olduğu (Somerville, 2013) ve negatif değerlendirilmeye yönelik daha yüksek kaygı bildirdiğini (Hoffman vd., 2021) gösteren önceki çalışmalarla uyumlu olsa da yaş ile mülakat kaygısı arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmaların sayısı oldukça azdır. Genç bireylerin deneyim eksikliği nedeniyle iş bulma açısından daha riskli grupta olması (Damian vd., 2015), mülakat kaygısını artıran bir etken olabilir. Bu nedenle gelecekteki çalışmalarda yaşam döneminin mülakat kaygısı üzerindeki etkisi incelenmelidir.

Çalışma sonucunda elde edilen bir bulgu ise son görüşmede performanslarını daha iyi algılayanların (H7) kaygı puanlarının daha düşük olmasıdır. Her ne kadar elde edilen korelasyon zayıf düzeyde olsa da bu bulgu, geçmiş mülakattaki algılanan performansın gelecek performansı etkilediğini bildiren (Stumpf vd., 1984) ve mülakat öncesi hazırlık eğitiminin etkileri üzerine yapılan çalışmalar ile uyumludur (Langer vd., 2016; Macan, 2009). Mülakat kaygısının mülakat performansını bozmaması ve adayların mülakat sürecine bilişsel, fizyolojik ve sosyo-duygusal olarak yeterli katılımını sağlamak için adayları mülakatlara hazırlamak önemlidir (Tross & Maurer, 2008). Yapılan çalışmalar mülakat hazırlık eğitimlerinin mülakat kaygısını azaltmada ve performansı artırmada etkili sonuçlar sunduğunu göstermektedir (Damian vd., 2015; Grillon vd, 2006; Langer vd, 2016; Smith vd, 2022).

Adaylara mülakat süreci hakkında bilgi vermek, adayların işle ilgili gerekli bilgi, beceri ve yeteneklerini sunmasını ve güçlü bir sosyal izlenim bırakmasını sağlamak için verilen eğitimler; mülakat becerisini geliştirmekte, özgüveni artırmakta ve dolayısıyla kişinin mülakat performansını yükseltmektedir (Hall vd., 2011; Tay vd., 2006). Bu bağlamda MASI-T, adayların mülakat koşullarında hissettiği spesifik kaygıları (örn. performans kaygısı veya davranışsal kaygı) anlamak ve buna uygun mülakat eğitimleri gerçekleştirmede yardımcı olabilir. Gelecekteki çalışmalar, sanal gerçeklik eğitimleri gibi güncel eğitim yöntemleri de dâhil olmak üzere mülakat hazırlığı eğitimlerinin kaygı üzerindeki etkilerini karşılaştırmalı biçimde ele almalıdır.

Gerçekleştirilen çalışmanın birtakım sınırlılıkları bulunmaktadır. İlk olarak, örneklemin temsili olmaması bulguların genelleştirilmesini engellemektedir. İkincisi, çalışma yalnızca öz bildirim ölçeklerine dayanmaktadır. Gelecekteki çalışmalar, mülakat kaygısının fizyolojik kaygı göstergeleriyle ilişkisini de ele almalıdır. Çalışmanın bir diğer sınırlılığı, katılımcıların soruları genel olarak iş görüşmelerinde nasıl hissettiklerini doğru biçimde değerlendirerek cevaplamasına bağlı olmasıdır. Bu sınırlılığı aşabilmek için, yalnızca geçmişte bir iş/staj mülakatı tecrübesi olan katılımcılar örneklem grubuna dahil edilse de gelecekteki çalışmalarda ekolojik geçerliliğin artırılması için bireylerin gerçek seçim mülakatlarındaki kaygı düzeyleri ele alınmalıdır.

Teknolojideki ilerlemeler ve Covid-19'un bir sonucu olarak, mülakat ortamı yüz yüzedan çevrimiçi ortama taşınmıştır (Lukacik vd., 2022; Nikolaou, 2014). Öyle

ki, gerçekleşen son gelişmeler doğrultusunda mülakatın ikili doğası -görüşmeci ve aday- değişmiş, adaylar tek başlarına asenkron olarak mülakata katılım göstermeye başlamıştır. Güncel gelişmeler göz önünde bulundurularak, mülakat kaygısının senkron ve asenkron olmak üzere çevrimiçi ortamlardan nasıl etkilendiğini incelemek anlamlı olacaktır. Çevrimiçi işe alım mülakatlarının artan kullanımı, adayların çeşitli açılardan kaygı hissetmesine neden olabilir. Adaylar; fiziksel ortam ile ilgili endişeler (örn. kayıt esnasında arka planın yeterince profesyonel görünmemesi), teknik endişeler (örn. zayıf bir internet bağlantısına sahip olmak) ve sözel olmayan iletişimle ilgili dijital temelli endişeler (örn. ekranda nereye bakıldığıyla ilgili endişe duymak) duyabilmektedir (Constantin vd., 2021). Yanı sıra, adayın web kameraya aşına olmaması gibi sebeplerle video görüşme mülakatlarında daha kaygılı hissetmesi muhtemeldir (Toldi, 2011). Bu bağlamda, yapay zekâ teknolojilerinin gelişmesi ile birlikte, yapay zekânın yönlendirmesi ile yapılan mülakatların, zoom gibi çevrimiçi platformlar üzerinden gerçekleştirilen mülakatların ve geleneksel olarak yüz yüze mülakatların bir karşılaştırması yapılarak MASI-T'nin bu koşullar karşısında değişim gösterip göstermediği incelenmelidir.

Çalışmanın sınırlılıkları ile birlikte, birtakım güçlü yönleri de bulunmaktadır. Çalışma, Türkçe konuşulan bir örnekleme mülakat kaygısını değerlendirmek için geçerli ve güvenilir bir araç sunmaktadır. Seçim prosedürlerinin aday bakış açısından incelenmesine ilişkin bir alanyazın oluşmaya başlasa da (Anderson vd., 2002), mülakat kaygısına ilişkin çalışmalar oldukça azdır (McCarthy vd., 2021). Mülakat kaygısı deneyimini etkileyen faktörler hakkında çok az şey bilindiği gibi, mülakat kaygısının aday ve örgüt için önemli olan sonuçlarla (örn. mülakat performansı, iş performansı) ne ölçüde ilişkili olduğu konusunda da yeterli bir alanyazın oluşmamıştır (Constantin vd., 2021). Türkçe alanyazın incelendiğinde ise, mülakat kaygısına ilişkin herhangi bir çalışmaya rastlanmamaktadır. Geçmiş çalışmalarda genel kaygı (Cook vd., 2000; Hollandsworth vd., 1978; Jones & Pinkey, 1989; Tross & Maurer, 2008) ölçümleriyle ele alınan mülakat kaygısının; mülakata özgü bir yapı olarak geçerli ve güvenilir bir araçla ölçülmesi, uygulamalı bağlamlarda kullanılması açısından önemlidir. Mülakat kaygısının oldukça yaygın ve performans düşürücü bir etkiye neden olduğu göz önüne alındığında, Türkçe MASI'nin farklı sektörler ve iş tanımları bağlamında ele alınması olgunun daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır. Bunun yanı sıra, onaylanmış bir ölçüm aracı olan MASI-T'nin farklı ülkelerde kullanılması kültürler arası karşılaştırmayı artırmaya da katkı sağlayacaktır.

**Yazar Katkı Oranı ve Çıkar Çatışması Beyanı:** Yazarların çalışmaya katkısı birinci yazar %40, ikinci yazar ve üçüncü yazar %30 şeklindedir ve herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

## **KAYNAKÇA**

Anderson, N., Born, M. & Cunningham-Snell, N. (2002). Recruitment and selection: Applicant perspectives and outcomes. N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, C. Viswesvaran (Der.), *Handbook of industrial, work and organizational psychology (vol. 1 Personnel Psychology)* içinde (ss. 200–218). London: Sage.

Anderson, N., Salgado, J. F. & Hülshager, U. R. (2010). Applicant reactions in selection: Comprehensive meta-analysis into reaction generalization versus situational specificity. *International Journal of Selection and Assessment*, 18 (3), 291-304. doi: 10.1111/j.1468-2389.2010.00512.x

Ayres, J. & Crosby, S. (1995). Two studies concerning the predictive validity of the personal report of communication apprehension in employment interviews. *Communication Research Reports*, 12 (2), 145-151. doi: 10.1080/08824099509362050

Ayres, J., Keereetaweep, T., Chen, P. & Edwards, P. A. (1998). Communication apprehension and employment interviews. *Communication Education*, 47 (1), 1–17. doi:10.1080/03634529809379106

Banki, S. & Latham, G. P. (2010). The criterion-related validities and perceived fairness of the situational interview and the situational judgment test in an Iranian organisation. *Applied Psychology*, 59 (1), 124-142. doi: 10.1111/j.1464-0597.2009.00418.x

Baumgartner, H. & Homburg, C. (1996). Applications of structural equation modeling in marketing and consumer research: A review. *International Journal of Research in Marketing*, 13 (2), 139-161. doi: 10.1016/0167-8116(95)00038-0

Behroozi, M., Shirolkar, S., Barik, T. & Parnin, C. (2020). Does stress impact technical interview performance? *Proceedings of the 28th ACM Joint Meeting European Software Engineering Conference and Symposium on the Foundations of Software Engineering (ESEC/FSE '20)* içinde (ss. 481–492). doi:10.1145/3368089.3409712.

Bentler, P. M. (1980). Multivariate analysis with latent variables: Causal modeling. *Annual Review of Psychology*, 31 (1), 419-456. doi: 10.1146/annurev.ps.31.020180.002223

Borges, T., Ramos, S., Vilar, E., Noriega, P. & Rebelo, F. (2015). Interview anxiety narrative validation for a virtual reality-based study. *Procedia Manufacturing*, 3, 5934-5940. doi: 10.1016/j.promfg.2015.07.682

Brunswik, E. (1956). *Perception and the Representative Design of Psychological Experiments*. Berkeley, CA: University of California Press.

Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS*, (2nd ed.). New York: Routledge.

Carless, S. A. & Imber, A. (2007). The influence of perceived interviewer and job and organizational characteristics on applicant attraction and job choice intentions: The role of applicant anxiety. *International Journal of Selection and Assessment*, 15 (4), 359-371. doi: 10.1111/j.1468-2389.2007.00395.x

Carver, C. S. & Scheier, M. F. (1981). *Attention and Self-Regulation: A Control Theory Approach to Human Behavior*. New York: Springer. doi: 10.1007/978-1-4612-5887-2

Chang, Y. & Edwards, J. K. (2015). Examining the relationships among self-efficacy, coping, and job satisfaction using social career cognitive theory: An SEM analysis. *Journal of Career Assessment*, 23 (1), 35-47. doi: 10.1177/1069072714523083

Clark, D. M. & Wells, A. (1995). A cognitive model of social phobia. R. G. Heimberg, M. R. Liebowitz, D. A. Hope, F. R. Schneier (Der.), *Social phobia: Diagnosis, assessment, and treatment* içinde (ss. 69–93). The Guilford Press.

Constantin, K. L., Powell, D. M. & McCarthy, J. M. (2021). Expanding conceptual understanding of interview anxiety and performance: Integrating cognitive, behavioral, and physiological features. *International Journal of Selection and Assessment*, 29 (2), 234-252. doi: 10.1111/ijsa.12326

Cook, K. W., Vance, C. A. & Spector, P. E. (2000). The relation of candidate personality with selection-interview outcomes. *Journal of Applied Social Psychology*, 30 (4), 867–885. doi: 10.1111/j.1559-1816.2000.tb02828.x

Çakmak, V. (2018). *İletişim Kaygısı ve Sosyal Medya*. İstanbul: Eğitim Yayınevi.

Damian, I., Baur, T., Lugin, B., Gebhard, P., Mehlmann, G. & André, E. (2015). Games are better than books: In-situ comparison of an interactive job interview game with conventional training. *Artificial Intelligence in Education: 17th International Conference (June 22-26, 2015)* içinde (ss. 84-94). Springer International Publishing.

Davies, J., Heasman, B., Livesey, A., Walker, A., Pellicano, E. & Remington, A. (2023). Access to employment: A comparison of autistic, neurodivergent and neurotypical adults' experiences of hiring processes in the United Kingdom. *Autism: The International Journal of Research and Practice*, 27 (6), 1746–1763. doi:10.1177/13623613221145377

Dibner A. S. (1956). Cue-counting: a measure of anxiety in interviews. *Journal of Consulting Psychology*, 20 (6), 475–478. doi: 10.1037/h0045312

Eysenck, M. W., Derakshan, N., Santos, R. & Calvo, M. G. (2007). Anxiety and cognitive performance: Attentional control theory. *Emotion*, 7 (2), 336–353. doi:10.1037/1528-3542.7.2.336



Feeney, J. R., McCarthy, J. M., & Goffin, R. (2015). Applicant anxiety: Examining the sex-linked anxiety coping theory in job interview contexts. *International Journal of Selection and Assessment*, 23 (3), 295-305. doi: 10.1111/ijsa.12115

Feiler, A. R. & Powell, D. M. (2013). Interview anxiety across the sexes: Support for the sex-linked anxiety coping theory. *Personality and Individual Differences*, 54 (1), 12-17. doi: 10.1016/j.paid.2012.07.030

Feiler, A. R. & Powell, D. M. (2016). Behavioral Expression of Job Interview Anxiety. *Journal of Business and Psychology*, 31 (1), 155–171. doi: 10.1007/s10869-015-9403-z

Forza, C. & Filippini, R. (1998). TQM impact on Quality Conformance and Customer Satisfaction: A Causal Model. *International Journal of Production Economics*, 55 (1), 1-20. doi: 10.1016/S0925-5273(98)00007-3

Freeman, T., Sawyer, C. R. & Behnke, R. R. (1997). Behavioral inhibition and the attribution of public speaking state anxiety. *Communication Education*, 46 (3), 175-187. doi: 10.1080/10570310209374747

Grillon, H., Riquier, F., Herbelin, B. & Thalmann, D. (2006). Virtual reality as a therapeutic tool in the confines of social anxiety disorder treatment. *International Journal on Disability and Human Development*, 5 (3), 243-250. doi:10.1515/ijdh.2006.5.3.243

Gül, A. (2010). *Benlik Düzenleme Odakları, Otantiklik ve İlişkisel/özerk Benlik Ketlenmesi*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.

Hall, N. C., Jackson Gradt, S. E., Goetz, T. & Musu-Gillette, L. E. (2011). Attributional retraining, self-esteem, and the job interview: Benefits and risks for college student employment. *The Journal of Experimental Education*, 79 (3), 318-339. doi: 10.1080/00220973.2010.503247

Hart, T. A., Flora, D. B., Palyo, S. A., Fresco, D. M., Holle, C. & Heimberg, R. G. (2008). Development and examination of the social appearance anxiety scale. *Assessment*, 15 (1), 48-59.

Hausknecht, J. P., Day, D. V. & Thomas, S. C. (2004). Applicant reactions to selection procedures: An updated model and meta-analysis. *Personnel Psychology*, 57 (3), 639-683. doi: 10.1111/j.1744-6570.2004.00003.x

Heimberg, R. G., Horner, K. J., Juster, H. R., Safren, S. A., Brown, E. J., Schneier, F. R. & Liebowitz, M. R. (1999). Psychometric properties of the Liebowitz social anxiety scale. *Psychological Medicine*, 29 (1), 199-212. doi: 10.1017/s0033291798007879

Hoffman, Y. S. G., Grossman, E. S., Bergman, Y. S. & Bodner, E. (2021). The link between social anxiety and intimate loneliness is stronger for older adults

than for younger adults. *Aging & Mental Health*, 25 (7), 1246-1253. doi: 10.1080/13607863.2020.1774741

Hollandsworth, J. G., Jr, Glazeski, R. C. & Dressel, M. E. (1978). Use of social-skills training in the treatment of extreme anxiety and deficient verbal skills in the job-interview setting. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 11 (2), 259–269. doi: 10.1901/jaba.1978.11-259

Hu, L. T. & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6 (1), 1-55. doi: 10.1080/10705519909540118

Huffcutt, A. I., Van Iddekinge, C. H. & Roth, P. L. (2011). Understanding applicant behavior in employment interviews: A theoretical model of interviewee performance. *Human Resource Management Review*, 21 (4), 353-367. doi:10.1016/j.hrmr.2011.05.003

Hülshager, U. R. & Anderson, N. (2009). Applicant perspectives in selection: Going beyond preference reactions. *International Journal of Selection and Assessment*, 17 (4), 335-345. doi: 10.1111/j.1468-2389.2009.00477.x

JDP (2020). *How to prepare for interviews*. <https://www.jdp.com/blog/how-to-prepare-for-interviews-2020/> (Erişim Tarihi: 18.06.2022)

Jones, D. B. & Pinkney, J. W. (1989). An exploratory assessment of the sources of job-interviewing anxiety in college students. *Journal of College Student Development*, 30 (6), 553-60.

Judge, T. A., Cable, D. M. & Higgins, C. A. (2000). The employment interview: A review of recent research and recommendations for future research. *Human Resource Management Review*, 10 (4), 383-406. doi: 10.1016/S1053-4822(00)00033-4

Kaliannan, M., Darmalinggam, D., Dorasamy, M. & Abraham, M. (2023). Inclusive talent development as a key talent management approach: A systematic literature review. *Human Resource Management Review*, 33 (1), 100926. doi: 10.1016/j.hrmr.2022.100926

Kline, R. B. (2011). Convergence of structural equation modeling and multilevel modeling. M. Williams & W. P. Vogt (Der.), *Handbook of Methodological Innovation* içinde (ss. 562–589) Thousand Oaks, CA: Sage. <https://doi.org/10.4135/9781446268261.n31>

Kyriazos, T. A. (2018). Applied psychometrics: sample size and sample power considerations in factor analysis (EFA, CFA) and SEM in general. *Psychology*, 9 (08), 2207-2230. doi:10.4236/psych.2018.98126

Langer, M., König, C. J., Gebhard, P. & André, E. (2016). Dear computer, teach me manners: Testing virtual employment interview training. *International Journal of Selection and Assessment*, 24 (4), 312-323. doi: 10.1111/ijsa.12150

Lievens, F., De Corte, W. & Brysse, K. (2003). Applicant perceptions of selection procedures: The role of selection information, belief in tests, and comparative anxiety. *International Journal of Selection and Assessment*, 11 (1), 67-77. doi: 10.1111/1468-2389.00227

Lin-Stephens, S. & Manuguerra, M. (2023). Using visual stimuli in narrative career interventions: effects of image-supported storytelling on interview anxiety and performance. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1-27. doi: 10.1007/s10775-023-09603-0

Lukacik, E. R., Bourdage, J. S. & Roulin, N. (2022). Into the void: A conceptual model and research agenda for the design and use of asynchronous video interviews. *Human Resource Management Review*, 32 (1), 100789. doi: 10.1016/j.hrmr.2020.100789

Macan, T. (2009). The employment interview: A review of current studies and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 19 (3), 203-218.

Marsh, H. W., Hau, K. T., Artelt, C., Baumert, J. & Peschar, J. L. (2006). OECD's brief self-report measure of educational psychology's most useful affective constructs: Cross-cultural, psychometric comparisons across 25 countries. *International Journal of Testing*, 6 (4), 311-360. doi: 10.1207/s15327574ijt0604\_1

Mastrella, S. J., Powell, D. M., Bonaccio, S. & McMurtry, C. M. (2023). The impact of interviewees' anxious nonverbal behavior on interview performance ratings. *Journal of Personnel Psychology*, 22 (2), 99-110. doi: 10.1027/1866-5888/a000319

McCarthy, J. M. & Goffin, R. D. (2005). Selection test anxiety: Exploring tension and fear of failure across the sexes in simulated selection scenarios. *International Journal of Selection and Assessment*, 13 (4), 282-295. doi: 10.1111/j.1468-2389.2005.00325.x

McCarthy, J. M., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., Anderson, N. R., Costa, A. C. & Ahmed, S. M. (2017). Applicant perspectives during selection: A review addressing "So what?," "What's new?," and "Where to next?". *Journal of Management*, 43 (6), 1693-1725. doi: 10.1177/0149206316681846

McCarthy, J. M., Truxillo, D. M., Bauer, T. N., Erdogan, B., Shao, Y., Wang, M., Liff, J. & Gardner, C. (2021). Distressed and distracted by COVID-19 during high-stakes virtual interviews: The role of job interview anxiety on performance and reactions. *Journal of Applied Psychology*, 106 (8), 1103-1117. doi: 10.1037/apl0000943

McCarthy, J. M., Van Iddekinge, C. H., Lievens, F., Kung, M. C., Sinar, E. F. & Campion, M. A. (2013). Do candidate reactions relate to job performance or affect criterion-related validity? A multistudy investigation of relations among reactions, selection test scores, and job performance. *Journal of Applied Psychology, 98* (5), 701-719. doi: 10.1037/a0034089

McCarthy, J. & Goffin, R. (2004). Measuring job interview anxiety: Beyond weak knees and sweaty palms. *Personnel Psychology, 57* (3), 607-637.

McCroskey, J. C. (1982). *An Introduction to Rhetorical Communication*. Englewood Cliffs: Prentice Hall. doi: 10.4324/9781315663791

Melchers, K. G., Petrig, A., Basch, J. M. & Sauer, J. (2021). A comparison of conventional and technology-mediated selection interviews with regard to interviewees' performance, perceptions, strain, and anxiety. *Frontiers in Psychology, 11*, 603632. doi: 10.3389/fpsyg.2020.603632

Meyers, L. S., Gamst, G. & Guarino, A. J. (2006). *Applied Multivariate Research: Design and Interpretation*. London: Sage.

Miller, R. O., Gayfer, B. L. & Powell, D. M. (2018). Influence of vocal and verbal cues on ratings of interview anxiety and interview performance. *Personnel Assessment and Decisions, 4* (2), 26-41. doi: 10.25035/pad.2018.02.003

Moynihan, L. M., Roehling, M. V., LePine, M. A. & Boswell, W. R. (2003). A longitudinal study of the relationships among job search self-efficacy, job interviews, and employment outcomes. *Journal of Business and Psychology, 18*, 207-233. doi: 10.1023/A:1027349115277

Nikolaou, I. (2014). Social networking web sites in job search and employee recruitment. *International Journal of Selection and Assessment, 22* (2), 179-189. doi: 10.1111/ijsa.12067

O'Leary, B.S., Lindholm, M.L., Whitford, R.A. & Freeman, S.E. (2002) Selecting the Best and Brightest: Leveraging human capital. *Human Resource Management, 41*, 325–340. doi: 10.1002/hrm.10044

Petruzzello, G., Chiesa, R., Guglielmi, D., van der Heijden, B. I., de Jong, J. P. & Mariani, M. G. (2022). The development and validation of a multi-dimensional Job Interview Self-efficacy scale. *Personality and Individual Differences, 184*, 111221. doi: 10.1016/j.paid.2021.111221

Powell, D. M., Bourdage, J. S. & Bonaccio, S. (2021). Shake and fake: The role of interview anxiety in deceptive impression management. *Journal of Business and Psychology, 36*, 829-840. doi: 10.1007/s10869-020-09708-1

Powell, D. M., Stanley, D. J. & Brown, K. N. (2018). Meta-analysis of the relation between interview anxiety and interview performance. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 50 (4), 195-207. doi: 10.1037/cbs0000108

Rockawin, D. (2012). Using innovative technology to overcome job interview anxiety. *Australian Journal of Career Development*, 21 (2), 46-52. doi: 10.1177/103841621202100206

Ryan, A. M. & Ployhart, R. E. (2000). Applicants' Perceptions of Selection Procedures and Decisions: A Critical Review and Agenda for the Future. *Journal of Management*, 26 (3), 565–606. doi:10.1177/014920630002600308

Santos, A. C., Arriaga, P. & Simoes, C. (2021). Psychometric validation of the Portuguese version of the Measure of Anxiety in Selection Interviews. *International Journal of Selection and Assessment*, 29 (2), 285-292. doi: 10.1111/ijsa.12323

Schlenker, B. R. & Leary, M. R. (1982). Social anxiety and self-presentation: A conceptualization model. *Psychological Bulletin*, 92 (3), 641–669. doi:10.1037/0033-2909.92.3.641

Schmit, M. J. & Ryan, A. M. (1997). Applicant withdrawal: The role of test-taking attitudes and racial differences. *Personnel Psychology*, 50 (4), 855-876. doi: 10.1111/j.1744-6570.1997.tb01485.x

Schneider, L., Powell, D. M. & Bonaccio, S. (2019). Does interview anxiety predict job performance and does it influence the predictive validity of interviews?. *International Journal of Selection and Assessment*, 27 (4), 328-336. doi: 10.1111/ijsa.12263

Sieverding, M. (2009). 'Be Cool!': Emotional costs of hiding feelings in a job interview. *International Journal of Selection and Assessment*, 17 (4), 391-401.

Silvester, J., Anderson-Gough, F. M., Anderson, N. R. & Mohamed, A. R. (2002). Locus of control, attributions and impression management in the selection interview. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75 (1), 59-76. doi: 10.1348/096317902167649

Smith, M. J., Smith, J. D., Blajeski, S., Ross, B., Jordan, N., Bell, M. D. ... & Razzano, L. A. (2022). An RCT of virtual reality job interview training for individuals with serious mental illness in IPS supported employment. *Psychiatric Services*, 73 (9), 1027-1038. doi: 10.1176/appi.ps.202100516

Somerville, L. H. (2013). The teenage brain: Sensitivity to social evaluation. *Current Directions in Psychological Science*, 22 (2), 121-127. doi: 10.1177/0963721413476512

Soykan, C., Özgüven, H. D. & Gençöz, T. (2003). Liebowitz social anxiety scale: the Turkish version. *Psychological Reports, 93* (3), 1059-1069. doi: 10.2466/pr0.2003.93.3f.1059

Stumpf, S. A., Austin, E. J., & Hartman, K. (1984). The impact of career exploration and interview readiness on interview performance and outcomes. *Journal of Vocational Behavior, 24* (2), 221–235. doi:10.1016/0001-8791(84)90008-3

Swider, B. W., Barrick, M. R., Harris, T. B. & Stoverink, A. C. (2011). Managing and creating an image in the interview: The role of interviewee initial impressions. *Journal of Applied Psychology, 96* (6), 1275. doi: 10.1037/a0024005

Şah, U. & Şah, D. E. (2022). Kültürel Bir Boyut Olarak “Bireycilik-Toplulukçuluk” ve Türkiye’deki Çalışmalar. *LAÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 13* (2), 108-121.

Tay, C., Ang, S. & Van Dyne, L. (2006). Personality, biographical characteristics, and job interview success: a longitudinal study of the mediating effects of interviewing self-efficacy and the moderating effects of internal locus of causality. *Journal of Applied Psychology, 91* (2), 446-454. doi: 10.1037/0021-9010.91.2.446

Toldi, N. L. (2011). Job applicants favor video interviewing in the candidate-selection process. *Employment Relations Today, 38* (3), 19-27. doi: 10.1002/ert.20351

Tross, S. A. & Maurer, T. J. (2008). The effect of coaching interviewees on subsequent interview performance in structured experience-based interviews. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 81* (4), 589-605. doi: 10.1348/096317907X248653

White, M. (2022). Sample size in quantitative instrument validation studies: A systematic review of articles published in Scopus, 2021. *Heliyon, 8* (12), e12223. doi: 10.1016/j.heliyon.2022.e12223

Wijayanti, F. I., Djatmika, D., Sumarlam, S. & Sawardi, F. X. (2022). Portraying leader characters through speech acts and politeness strategies in job interview: A gender perspective. *International Journal of Society, Culture & Language, 10* (1), 41-57. doi: 10.22034/ijscsl.2022.549337.2549

Woodzicka, J. A. (2008). Sex differences in self-awareness of smiling during a mock job interview. *Journal of Nonverbal Behavior, 32* (2), 109-121. doi: 10.1007/s10919-007-0046-2

Wu, K. (2019, Temmuz 15). *Tangible tips to beat pre-interview anxiety*. <https://www.forbes.com/sites/theyec/2019/07/15/tangible-tips-to-beat-pre-interview-anxiety/?sh=7acc98a07778> (Erişim Tarihi: 15.06.2022).

Young, M. J., Behnke, R. R. & Mann, Y. M. (2004). Anxiety patterns in employment interviews. *Communication Reports*, 17 (1), 49-57. doi: 10.1080/08934210409389373