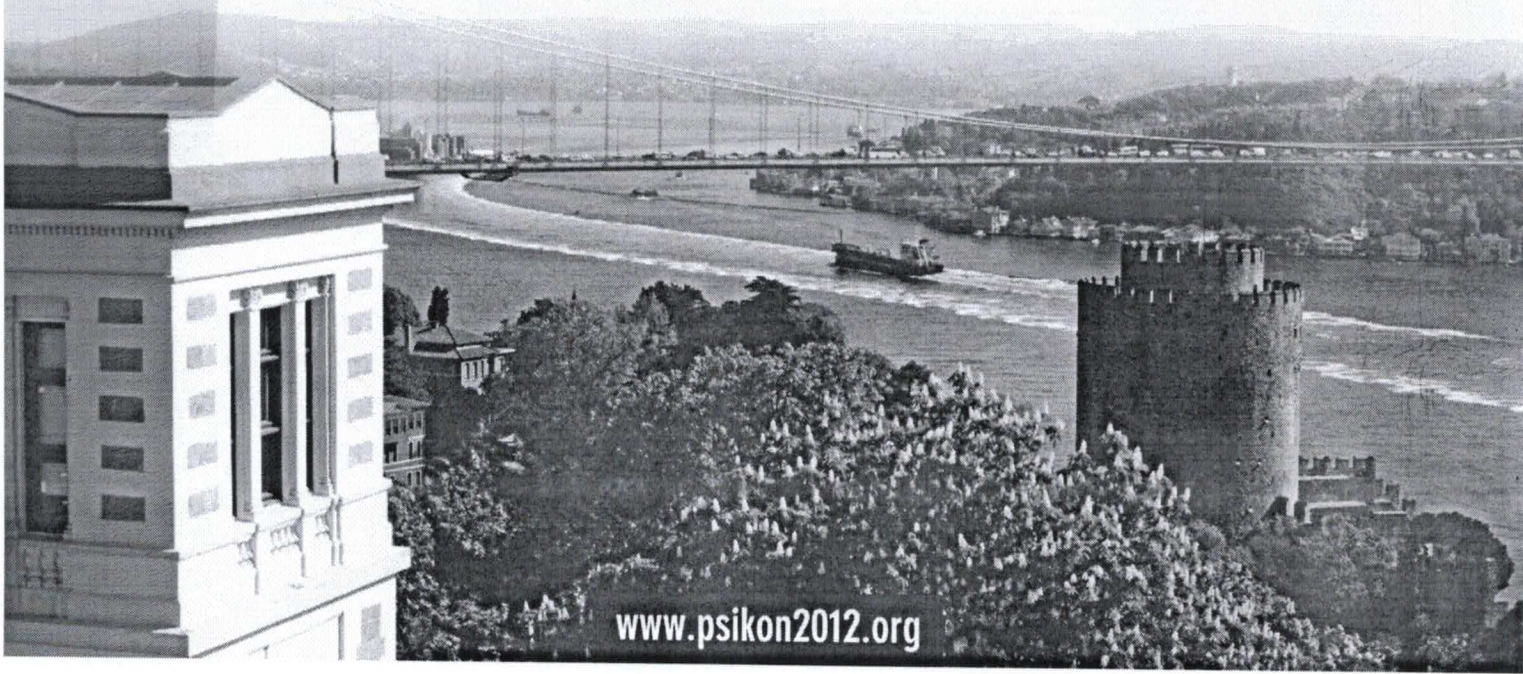
17. ULUSAL PSİKOLOJİ KONGRESİ

Türk Psikologlar Derneği
1976

BOĞAZİÇİ ÜNİVERSİTESİ
1863

25 - 28 Nisan 2012

Boğaziçi Üniversitesi
İstanbul



www.psikon2012.org

DAVET YAZISI

Değerli Meslekdaşlarımız ve Öğrencilerimiz,

17. Ulusal Psikoloji Kongresi'ne hoş geldiniz. Boğaziçi Üniversitesi Psikoloji Bölümü olarak 16 yıl sonra tekrar bir ulusal psikoloji kongresine ev sahipliği yapıyor olmaktan son derece mutluyuz.

Kongre bilimsel programının Türkiye'de yapılan psikoloji araştırmalarının zenginliği ve çeşitliliğinin iyi bir göstergesi olduğunu düşünüyoruz. Bunun yanısıra, Türkiye dışında çalışan meslekdaşlarımızın da kongreye çalışmalarıyla katılmalarını bu zenginliğe katkı yapan bir unsur olarak görüyoruz.
17. Ulusal Psikoloji Kongresi'nin hem bilimsel içeriği hem de katılımcılar arasındaki etkileşim açısından doyurucu, keyifli ve güzel hatırlanacak bir kongre olmasını diliyoruz.

Son olarak, başvuruların değerlendirme sürecindeki değerli katkıları için Bilim Kurulu üyelerine, bizlere birçok konuda destek veren Boğaziçi Üniversitesi Psikoloji Bölümü öğrenci ve araştırma görevlilerine, ve kongreye destek sağlayan tüm kurum ve kuruluşlara teşekkür ederiz.

Saygılarımızla,

Kongre Düzenleme Kurulu adına,
Prof. Dr. Ali İ. Tekcan

DÜZENLEME KURULU

Başkan: Prof. Dr. Ali İ. Tekcan
Prof. Dr. Aylin Küntay
Prof. Dr. Diane Sunar
Prof. Dr. Güler Fişek
Doç.Dr. Ayşecan Boduroğlu
Doç. Dr. Feyza Çorapçı
Yard. Doç. Dr. Adil Sarıbay

BİLİM KURULU

Bilişsel Psikoloji
Prof. Dr. Ali TEKCAN (Boğaziçi Üniversitesi)
Doç. Dr. Ayşecan BODUROĞLU (Boğaziçi Üniversitesi)
Doç. Dr. Gökhan MALKOÇ (Doğuş Üniversitesi)
Yard. Doç. Dr. Simay İKİER (Yeditepe Üniversitesi)
Yard. Doç. Dr. Mine MISIRLISOY (ODTÜ)
Yard. Doç. Dr. Esra MUNGAN (Boğaziçi Üniversitesi)

Gelişim Psikolojisi
Prof. Dr. Ercan ALP (Boğaziçi Üniversitesi)
Prof. Dr. Ayhan KOÇ (Boğaziçi Üniversitesi)
Prof. Dr. Aylin KÜNTAY (Koç Üniversitesi)
Prof. Dr. Melike SAYIL (Hacettepe Üniversitesi)
Doç. Dr. Sibel KAZAK-BERUMENT (ODTÜ)
Doç.Dr. Bilge YAĞMURLU (Koç Üniversitesi)
Yard. Doç. Dr. Alev YALÇINKAYA (Yeditepe Üniversitesi)

Klinik Psikoloji
Prof. Dr. Güler FİŞEK (Boğaziçi Üniversitesi)
Doç. Dr. Feyza ÇORAPÇI (Boğaziçi Üniversitesi)
Doç. Dr. Serra MÜDERRİSOĞLU (Boğaziçi Üniversitesi)
Yard. Doç. Dr. Ahmet TOSUN (İzmir Üniversitesi)
Yard. Doç. Dr. Nur YENİÇERİ (Boğaziçi Üniversitesi)

Nörobilim, Psikobiyoloji ve Öğrenme
Prof. Dr. Reşit CANBEYLİ (Boğaziçi Üniversitesi)
Prof. Dr. Falih KÖKSAL (Boğaziçi Üniversitesi)
Yard. Doç. Dr. Hüseyin BOYACI (Bilkent Üniversitesi)
Yard. Doç. Dr. İlke ÖZTEKİN (Koç Üniversitesi)

Sosyal Psikoloji
Prof. Dr. Gülden GÜVENÇ (Işık Üniversitesi)
Doç. Dr. Bilge ATACA (Boğaziçi Üniversitesi)
Yard. Doç. Dr. Tarcan KUMKALE (Koç Üniversitesi)
Yard. Doç. Dr. Adil SARIBAY (Boğaziçi Üniversitesi)

Uygulamalı / Örgütsel
Prof. Dr. Zeynep AYCAN (Koç Üniversitesi)
Prof. Dr. Canan ERGİN (Özyeğin Üniversitesi)
Prof. Dr. Canan SÜMER (ODTÜ)
Yard. Doç. Dr.İdil IŞIK (Bilgi Üniversitesi)

Uygulamalı/Sağlık Psikolojisi
Yard. Doç. Dr. Banu ÇANKAYA (Koç Üniversitesi)
Doç. Dr. Rita KRESPİ (Arel Üniversitesi)

Uygulamalı/ Trafik
Prof. Dr. Nebi SÜMER (ODTÜ)
Prof. Dr. Sonia AMADO (Ege Üniversitesi)

BİR KİŞİLİK ÖZELLİĞİ OLARAK MÜKEMMELLİYETÇİLİK VE LİDERLİK TARZLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: UYUMLU VE UYUMSUZ MÜKEMMLELLİYETÇİLİK LİDERLİĞİ NASIL ETKİLER?

Sezer Cihan Çalışkan, Selma Çetinaslan Arıkan

Çalışmanın amacı, kapsamı: En genel ifade ile kusursuza ulaşma çabası olarak tanımlanan "mükemmeliyetçilik", bireyin ideale ulaşmak için hata ve eksik yapmayı istememesi, kendisine yüksek hedefler koyması, yoğun bir çaba ile hedefe ulaşma için gayret göstermesi ve başarısızlık toleransının düşük olması şeklinde tanımlanmaktadır. İlgili yazın incelendiğinde mükemmeliyetçilik genelde olumsuz yönleri ile ele alınmakta ve bazı araştırmacılar tarafından çağımızın hastalıkları arasında sıralanmaktadır. Mükemmelliyetçi kişilerin yakın ilişkilerinde beklentileri yüksek olduğu için sıkça hayal kırıklıkları yaşadıkları, iş yaşamında çok sorumluluk üstlendikleri ve aşırı çalıştıkları için ailelerine yeteri kadar zaman ayıramadıkları, eleştirilmeye tahammülleri olmadığı, kuruntulu bir bakış açısına sahip oldukları, başarısızlık durumunda çok kolay depresyona girdikleri, risk almayı sevmediklerinden risk gerektiren görevlerden kaçtıkları yapılan çeşitli teorik ve görgül araştırmalar ile ortaya konulmuştur. Bu çalışmalarda mükemmeliyetçilik yönetim psikolojisi bağlamında bireyler ve örgütler açısından doğurduğu olumsuz sonuçlar açısından ele alınmaktadır.
Ancak özellikle son 10 yıl içerisinde mükemmeliyetçilik ile ilgili yapılan kavram geçerliliği çalışmalarında, tek bir boyut olarak ele alınmaktan ziyade "uyumlu (adaptive)" ve "uyumsuz (mal-adaptive)" mükemmeliyetçilik özelliklerin iki ayrı boyut altında toplandığı ve bu doğrultuda yeni ölçüm araçları geliştirildiği görülmektedir (Johnson ve Slaney, 1996; Slaney ve çalışma arkadaşları, 2001; Enns ve Cox, 2002).
Slaney ve arkadaşlarının yaptıkları çalışmalarda, uyumlu *mükemmeliyetçilik* "bireyin kendisine yüksek standartlar belirlemesi ve bu standartlara ulaşmak için sorumluluk duygusu ile yoğun bir çaba göstermesi *(yüksek standartlar)"* ve "bireyin yaşamında düzene ve intizama önem vermesi *(düzen)"* şeklinde tanımlanırken; uyumsuz mükemmeliyetçilik ise, "bireyin ne kadar çaba gösterirse göstersin yaptığı işten tatmin duymaması (performans düzeyi ile ilgili sürekli bir tatminsizlik yaşaması) *(tatminsizlik)"* ve "bireyin gösterdiği performans düzeyi ile hedeflediği performans arasında devamlılık arz eden bir çelişki yaşaması *(çelişki)"* şeklinde ifade edilmektedir.
Bu araştırmada, mükemmeliyetçilik çok boyutlu bir kavram olarak ele alınarak, farklı boyutlarının, örgütlerin etkinliği ve verimliliği açısından önemi yadsınamaz değişkenlerinden biri olan "liderlik tarzlarının" oluşumundaki etkileri incelenmektedir. Mükemmeliyetçilik liderlerde olması gereken bir özellik midir?, uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçilik özellikleri hangi liderlik tarzlarını ortaya çıkarır, mükemmeliyetçilik yöneticilik ve liderlik pozisyonlarında yer alacak bireyler için bir seçim kriteri olarak kullanılmalı mıdır, uyumsuz mükemmeliyetçiliğe sahip lider-yöneticiler içinde bulundukları örgüt çıktılarını nasıl etkiler, uyumsuz mükemmeliyetçi liderlerin çalışan tutum ve davranışları üzerindeki etkileri neler olabilir, cinsiyet değişkeni uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçi yöneticiler açısından bir farklılık yaratır mı gibi sorulara cevap aranmaktadır.
Araştırmanın teorik çerçevesi: Uyumsuz mükemmeliyetçiliğin özünde başarısız olmaktan kaçma güdüsü yatmaktadır (fear from failure; prevention motive). Uyumsuz mükemmeliyetçilik özelliklerine sahip bireyler, sürekli olarak kuruntulu, endişeli ve belirsizlikten, risk almaktan hoşlanmayan bireylerdir. Bu bireyler, başarısızlıktan korktukları için başkalarının davranışlarını sürekli olarak denetlemek ve işlerin kontrolünü ellerinde tutmak isterler. Aşırı kontrol odaklı olmaları ve şüphecilikleri, liderlerden beklenilen temel davranışlar olan güç delege etmek, inisiyatif vermek, insanların yaratıcılıklarını arttırmak, onlara zorlayıcı hedefler belirlemek, risk almak, geleceği düşünmek gibi davranışları engelleyici olabilmekte ve her ne kadar olumsuz mükemmeliyetçiliğe sahip bireyler belli yönetim kademelerinde başarılı olsalar da daha çok stratejik kararlar almaları gereken üst düzey pozisyonlara terfi ettikçe, detaylar içerisinde boğulduklarından geleceğe odaklanma ve stratejik düşünme konularında zaaf göstermektedirler. Bu nedenle uyumsuz mükemmeliyetçiliğe sahip liderlerin, "kontrol odaklı" liderlik üzerinde pozitif, "risk alan, vizyoner liderlik" ve "ilişki odaklı" liderlik tarzları üzerinde negatif yönlü bir etki yaratması beklenmektedir. Buna karşılık uyumlu mükemmeliyetçilik özellikleri gösteren bireyler ise kendilerine yüksek hedefler belirledikleri ve bu konuda sorumluluk düzeyleri yüksek ve düzenli bireyler oldukları için, ilişki ve çalışan odaklı olma, vizyoner olma, risk alma gibi daha olumlu liderlik davranışları sergileyebilirler.
Örneklem ve Kullanılan Ölçüm Araçları: Araştırma kapsamında İstanbul'da sağlık, finans ve eğitim gibi farklı

sektörlerde tam zamanlı olarak çalışmakta olan yönetici ve profesyonellere kolayda örneklem yöntemi kullanılarak, Slaney ve ark (2001) tarafından geliştirilen *"Çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği (APS-R)"*; liderlik tarzlarını ölçmek üzere ise, Tsui ve ark. (2006) tarafından geliştirilen *"CEO Liderlik Davranışları Ölçüm Anketi"* (Temel boyutlar: Çalışan Odaklı Liderlik, Vizyoner Liderlik, Risk Alan Liderlik, Kontrol Odaklı Liderlik) uygulanmıştır. Şu ana kadar elde edilen anket sayısı 235'tir. Veri toplama süreci devam etmektedir. 235 kişiden elde edilen verilere bir ön analiz olarak temel bileşenler analizi, cronbach α iç tutarlılık analizi ve çoklu regresyon analizleri uygulanmıştır.

Bulgular: 235 veri ile yapılan analizlerde SPSS17.0 programı mükemmeliyetçilik için orijinal ölçeğin yapısına uygun olarak 4 faktör hesaplamıştır. Açımlayıcı faktör analizi neticesinde bu boyutlar, uyumlu mükemmeliyetçilik için "düzen" ve "yüksek standartlar", uyumsuz mükemmeliyetçilik için ise "çelişki" ve "tatminsizlik" boyutlarıdır. Liderlik tarzları ölçeğine yapılan faktör analizi neticesinde ise, orijinal ölçekte beş olan faktör sayısı ikiye inmiş ve kontrol odaklı liderlik bir boyut iken, vizyoner, risk alan ve çalışan odaklı liderlik tarzı ile ilgili ifadeler ise tek bir boyut altında toplanmıştır. Yapılan ön analizlerde, çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre uyumlu mükemmeliyetçiliğin düzen boyutu, "vizyoner ve risk alan, çalışan odaklı liderliğe" pozitif yönde anlamlı bir katkı sağlamakta (Beta: .251) ve uyumsuz mükemmeliyetçiliğin çelişki boyutu "vizyoner, risk alan ve çalışan odaklı liderliği" negatif yönde -.103 düzeyinde etkilemektedir.

Sonuç ve Yorum: Genişletilmiş örneklem üzerinde de aynı analizler yapılarak, bulgular ve çalışma hayatına yönelik öneriler literatür dikkate alınarak tartışılacaktır. Araştırma bulgularının yöneticilerin olumsuz mükemmeliyetçilik özellikleri ile başa çıkmada hangi taktikleri kullanmaları gerektikleri, olumsuz mükemmeliyetçiliğin kendi kariyer başarıları ve örgüt etkinliği üzerindeki olumsuz etkilerini nasıl bertaraf edecekleri konusunda yol göstermesi ve yeni araştırma model önerileri geliştirilmesi hedeflenmektedir. Ayrıca elde edilen bulguların seçim ve işe yerleştirme sürecinde endüstri ve örgüt psikolojisi alanında yapılan çalışmalara katkı sağlaması amaçlanmaktadır.

TEMEL REFERANSLAR Cox, B. J. & Enns, M. W. (2003). Relative stability of dimensions of perfectionism in depression. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 35, 124-132. Enns, M. W., Cox, B. J., & Clara, I. (2002). Adaptive and maladaptive perfectionism: Developmental origins and association with depression proneness. *Personality and Individual Differences*, 33, 921-935. Flett, G. L. & Hewitt, P. L. (Eds.). (2002). *Perfectionism: Theory, research and treatment.* Washington, DC: American Psychological Association. Johnson, D. P. & Slaney, R. B. (1996). Perfectionism: Scale development and a study of perfectionists in counseling. *Journal of College Student Development*, 37, 29-41. Slaney, R. B. & Ashby, J. S. (1996). Perfectionists: Study of a criterion group. *Journal of Counseling and Development*, 74 (4), 393-398. Slaney, R. B., Rice, K. G., Mobley, M., Trippi, J., & Ashby, J. S. (2001). The revised Almost Perfect Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 34, 130-145.

KENDİNİ AYARLAMA, ÖZ ETKİNLİK, DOMİNANTLIK & CİNSİYETİN LİDERİN ORTAYA ÇIKIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Engin Ballı, İlknur Özalp Türetgen

Liderlik Kategorizasyon Teorisi'nin (Lord, Foti & DeVader, 1984) liderin özelliklerine tekrar ilgi duyulması için dayanak sağlamasının ardından yapılan çalışmalar, özelliklerin liderin ortaya çıkışındaki (leadership emergence) varyansın önemli bir miktarını açıkladığını göstermiştir (Taggar, Hackett & Saha, 1999). Özellikle Batılı kültürlerde yürütülen bu çalışmaların odak noktalarından biri kişilik olmuştur. Liderin ortaya çıkışını tutarlı olarak yordayan kişilik özellikleri arasında kendini ayarlama, öz etkinlik ve dominantlık (Foti & Hauenstein, 2007) yer almıştır. Ayrıca cinsiyet ile görevin türünün de liderin ortaya çıkışı üzerinde etkileri olduğu görülmüştür (Hall, Workman & Marchioro, 1998). Bu tutarlı bulgulara rağmen, kültürün liderin algılanması üzerinde etkili olduğu da bilinmektedir (House, Javidan & Dorfman, 2001). Bu durum liderin ortaya çıkışına ilişkin bulguları farklı kültürlerde sınamayı gerekli kılmaktadır.

Liderin ortaya çıkışı ile ilgili olarak Türkiye'de yürütülmüş çalışmalardan biri olan Özalp Türetgen, Ünsal ve Erdem'in (2008) araştırmasında, önceki bulgulardan farklı olarak, ilgi gösterme türündeki görevde sadece kendini ayarlamanın liderin ortaya çıkışını yordadığı görülmüştür. Bu çalışmanın amacı ise kendini ayarlama, öz etkinlik, dominantlık ve cinsiyetin liderin ortaya çıkışı üzerindeki etkilerini Türk kültürü içinde yapıyı harekete geçirme türündeki bir görevde incelemektir.