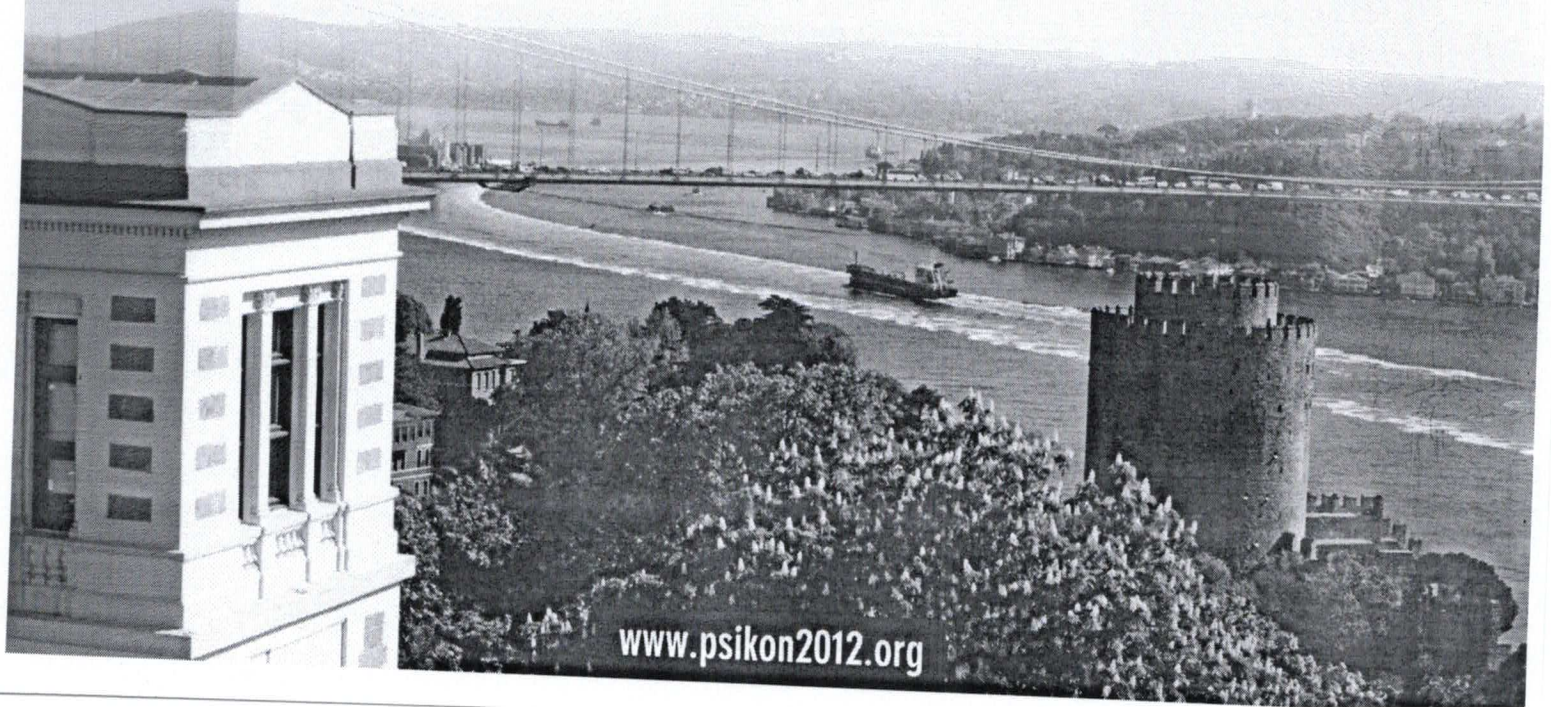
17. ULUSAL PSİKOLOJİ KONGRESİ

Türk Psikologlar Derneği 1976

Boğaziçi Üniversitesi 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)

olgularındaki sorun, görsel mekânsal algılama/biliş ile ilgili beyin bölgelerinin aktive olmaması değildir. Sağlıklı örneklemlerde göreve uyum yapma süreci boyunca beyinde, kişinin zihinsel kapasitesine uygun "plastik" değişiklikler meydana gelirken, DEHB'de bu durum gözlenememektedir. Görsel mekânsal algılamanın/bilişin beyin temelindeki eşleniklerine ilişkin bu sonuç, DEHB'de sözel ve performans zekâlardan hangisinin daha düşük olduğu yolundaki tartışmanın çok basit düzeyde kaldığını göstermektedir.

İŞKOLİKLİK: MÜKEMMELİYETÇİLİKLE İLE İLİŞKİSİ & İŞ - AİLE ÇATIŞMASI İLE GENEL YAŞAM DOYUMU ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Selma Çetinaslan Arıkan, Sezer Cihan Çalışkan

Oates (1971) tarafından ilk kez alkoliklik kavramından esinlenerek oluşturulmasının ardından işkoliklik özellikle popüler basında tartışılan bir konu haline gelmiş ancak bu konu üzerinde yapılan amprik çalışmalar ve bilimsel yayınlar özellikle son 15 yıl içerisinde artmıştır. Başta bazı araştırmacılar işkolikliğin örgütler açısından olumlu olabileceğini savunmuşsa da (örn: Machlowitz, 1980; Sprankle ve Ebel, 1987) literatürdeki genel yaklaşım işkolikliğin çalışanın sağlığını, yaşam kalitesini ve ilişkilerini olumsuz etkileyebilen bir sorun olduğu yönündedir (Örn: Schaufeli, Taris ve Rhenen, 2008; Spence ve Robbins, 1992). Bu çalışma kapsamında işkolikle bağlantılı bir özellik olabileceği düşünülen mükemmeliyetçiğin olumlu ve olumsuz boyutlarının işkoliklik üzerindeki etkileri incelenmekte ve mükemmeliyetçilik ile işkolikliğin çalışanların yaşadığı iş-aile çatışması ile genel yaşam doyumları üzerindeki etkileri araştırılmaktadır. Literatürden yola çıkarak mükemmeliyetçiliğin olumlu ve olumsuz boyutlardan oluşacak çok boyutlu bir yapı olarak ortaya çıkması ve olumsuz mükemmeliyetçilikle bağlantılı boyutların işkolikliğin aşırı-çalışma ve kompülsif-çalışma boyutları ile iş-aile çatışması üzerinde etkili olması beklenmiştir. Aynı zamanda işkolikliğin ve olumsuz mükemmeliyetçiliğin iş-aile çatışması üzerindeki etkileri nedeniyle çalışanların yaşam doyumlarını da olumsuz etkilemesi araştırmacıların beklentilerindendir.

YÖNTEM:

Araştırma kapsamında farklı sektörlerde tam zamanlı olarak çalışan 221 personele Schaufeli ve ark. (2006) tarafından geliştirilen işkoliklik ölçeği, Slaney ve ark. (1991) tarafından geliştirilen APS-R Mükemmeliyetçilik ölçeği, Netemeyer ve ark. (1996) tarafından geliştirilen İş-Aile Çatışması ölçeği ile Diener ve ark.'nın (1985) Yaşam Doyumu (SWLS) ölçeklerinden oluşan bir anket uygulanmıştır. Verilere ölçeklerin yapı geçerliliği ve güvenirliğini test etmek için Açımlayıcı Faktör Analizi ve Güvenirlik Analizi uygulanmıştır. Hipotez testleri için de Çoklu Regresyon Analizleri, Baron ve Kenny'nin (1986) önerdiği aracı değişken analizi ve Sobel Testi uygulanmıştır.

BULGULAR:

Faktör analizi sonuçlarına göre literatür ile uyumlu olarak mükemmeliyetçiliğin olumlu ve olumsuz olmak üzere 2 ana grupta toplanabilecek çok boyutlu bir yapı olduğu bulunmuştur. Mükemmeliyetçiliğin tatminsizlik boyutu ($ß:.158$, $p<.05$) ile en-iyiyi-isteme boyutunun ($ß:.216$, $p<.01$) işkolikliğin aşırı-çalışma boyutu üzerinde etkili olduğu ($F_{5,203}$: 8.697, R^2:.176, $p<.01$), beklentileri-karşılayamama ($ß:.308$, $p<.01$) ve en-iyiyi-isteme ($ß:.183$, $p<.01$) boyutlarının da işkolikliğin kompülsif-çalışma boyutu üzerinde etkili olduğu ($F_{5,200}$: 9.301, R^2:.189, $p<.01$) bulunmuştur. Ayrıca mükemmeliyetçiliğin beklentiyi-karşılayamama boyutunun ($ß:.273$, $p<.01$) iş-aile çalışmasını ($F_{5,204}$:5,274, R^2:.114, $p<.01$); beklentiyi-karşılayamama ($ß:.279$, $p<.01$), tatminsizlik ($ß:.184$, $p<.05$) ve yüksek-standartlar ($ß:-.186$, $p<.05$) boyutlarının aile-iş çatışmasını etkilediği ($F_{5,198}$:9.310, R^2:.190, $p<.01$) bulunmuştur. Aynı zamanda yapılan regresyon analizleri işkolikliğin aşırı-çalışma ($ß:.238$, $p<.01$) ve kompulsif-çalışma ($ß:.315$, $p<.01$) boyutlarının iş-aile çatışmasını etkilediğini ($F_{2,211}$:30.492, R^2:.224, $p<.01$), kompulsif çalışma boyutunun da ($ß:.369$, $p<.01$) aile-iş çatışmasını etkilediği ($F_{2,206}$:12.905, R^2: .111, $p<.01$) gözlenmiştir. Elde edilen bir diğer bulgu da mükemmeliyetçiliğin beklentileri-karşılayamama boyutu ile aile-iş çatışması arasında işkolikliğin kompulsif-çalışma boyutunun kısmi ara değişken rolü oynadığıdır ve değişkenin bu kısmi aracılık özelliği SOBEL testi ile teyit edilmiştir. Yapılan analizlerde işkoliklik ve iş-aile çatışması boyutlarının genel yaşam doyumu üzerinde etkisi bulunamamıştır, ancak mükemmeliyetçiliğin beklentileri-karşılayamama ($ß:-.163$, $p<.01$) ve tatminsizlik ($ß:-.191$, $p<.05$) boyutlarının yaşam doyumunu olumsuz, yüksek-standartlar ($ß:.251$, $p<.01$) boyutunun ise olumlu yönde etkilediği bulunmuştur ($F_{5,202}$:8,474, R^2:.173, $p<.01$).

YORUM:

Çalışanın esenliğini ve ilişkilerini olumsuz yönde etkileyen işkolikliğin öncellerinden biri de olumsuz mükemmeliyetçiliktir. İşkoliklik ve olumsuz mükemmeliyetçilik iş-aile çatışmasını artıran çalışan

özelliklerindendir. Ayrıca olumsuz mükemmeliyetçiliğin çalışanın genel yaşam doyumunu da olumsuz etkileyebilecek bir özellik olduğu belirtilebilir.

İŞBİRLİĞİNE DAYALI ÖĞRENMENİN HİZMET İÇİ EĞİTİMDE ÖĞRENME ÜRÜNLERİ & PROGRAMA İLİŞKİN TEPKİLER ÜZERİNE ETKİLERİ

Süheyla Gökmen

Hizmet içi eğitim, günümüz dinamik ve rekabetçi iş dünyasında gittikçe daha da fazla önem kazanmaktadır. Hizmet içi eğitimle hedeflenen davranışların kazandırılabilmesi için değişik eğitim yöntemleri kullanılmaktadır. Bu eğitim yöntemlerinin başarılı olabilmesi için eğiticilerin, yetişkin öğrenenlerin ihtiyacını anlamaları, onları destekleyebilecekleri etkili yöntemleri bilmeleri ve yetişkin öğrenen için uygun öğrenme ortamlarını oluşturmaları gerekmektedir (Lyons & Pinnell, 2001; Feigenbaum, 1998). Hizmet içi eğitim yöntemlerinin önemi kavranmış olsa da bu yöntemlerin etkililiği konusunda yapılan çalışma sayısı çok fazla değildir (Yates, & Feldon, 2004). Eğitim alanında etkililiğine dair çok fazla bulguya sahip bir yöntem olan işbirliğine dayalı öğrenme yöntemi (Johnson, Johnson, & Stanne, 2000) konusunda da hizmet için eğitim alanında yetişkin öğrenenlerle yapılan araştırma sayısı oldukça azdır.

Bu çalışmanın amacı, işbirliğine dayalı öğrenme ve bireysel öğrenme yöntemlerinin hizmet içi eğitim programına katılan yetişkinlerin öğrenme ürünleri ve eğitime ilişkin tepkileri üzerindeki etkilerini karşılaştırmaktır. Çalışma, bir kurumdaki pilot uygulamada 42, esas çalışmada ise 92 yetişkin ile yürütülmüştür. Çalışmaya katılanlar, iki pilot grup ve dört esas gruba tesadüfi yöntemle atanmışlardır.

Eğitim yöntemlerinin öğrenme ürünleri ve programa ilişkin tepkiler üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla bireysel öğrenme yönteminin ve işbirliğine dayalı öğrenme yönteminin kullanıldığı iki farklı eğitim programı geliştirilmiştir. İşbirliğine dayalı öğrenme gruplarında konular, işbirliğine dayalı öğrenmenin beş ilkesine göre yapılandırılmıştır. Bireysel öğrenme gruplarında ise eğitmenin rasgele aralarından seçerek öğrenmelerini kontrol ettiği katılımcılar, konuları bireysel çalışarak öğrenmişlerdir. Bilişsel öğrenme ürünlerini ölçmek üzere geliştirilen Öğrenme Ürünleri Testleri her günün sonunda, Programa İlişkin Tepkiler Ölçeği eğitimin sonunda uygulanmıştır.

Öğrenme ürünleri açısından işbirliğine dayalı öğrenme gruplarıyla bireysel öğrenme grupları arasındaki farkı incelemek amacıyla yapılan ve yaş değişkeninin eş değişken olarak kullanıldığı ANCOVA sonucuna göre iki grup arasında anlamlı düzeyde fark olduğu belirlenmiştir. Ancak, her iki grubun programa ilişkin tepkileri arasındaki fark anlamlı çıkmamıştır.

Bu çalışmayla işbirliğine dayalı öğrenmenin yetişkin öğrenenler için etkili bir öğretme yöntemi olarak kullanılabileceği belirlenmiştir. İşbirliğine dayalı öğrenme yöntemiyle öğrenen katılımcıların, bireysel öğrenme grubundakilere kıyasla öğrenme ürünleri açısından daha başarılı oldukları ve eğitim programını bireysel öğrenme grubundakiler kadar olumlu değerlendirdikleri bulunmuştur. Araştırma sonuçları, işbirliğine dayalı öğrenmenin beş ilkesine göre katılımcılar arasında sosyal bağımlılığın yapılandırılmasının yetişkin eğitimi ve özellikle de hizmet içi eğitimde etkili bir şekilde kullanılabileceğini göstermektedir.

ÜNİVERSİTE ÇALIŞANININ İŞ DOYUMUNDAKİ DEĞİŞİMİ YORDAYAN BİREYSEL & KURUMSAL ETMENLER

Uzay Dural Şenoğuz, Gökhan Malkoç

Özet: Üniversite çalışanlarının ve özellikle Türkiye'deki akademik personelin iş doyumu üzerine göreli olarak az sayıda görgül çalışma vardır (Boyd ve ark., 2011; Toker, 2011). Üniversite çalışanın iş doyumundaki değişimi uzamsal olarak araştıran bir projenin parçası olarak, bu çalışma, akademik personel ve idari personel iş doyumunu yordayan bireysel ve örgütsel etmenlerin incelenmesini hedeflemektedir. Çalışmanın örneklemini, İstanbul'daki bir üniversitenin tüm akademik (n = 336) ve idari personeli (n = 105) oluşturmaktadır. İş doyumu değişkeni, akademik personele ve idari personele 2009, 2010 ve 2011 yıllarında uygulanan memnuniyet anket sonuçları ile ölçülmüştür. Akademik personel memnuniyet anketi ve idari personel memnuniyet anketi, üniversitenin kalite yönetimi bağlamında çalışanların genel iş doyumunun ölçülmesi amacıyla geliştirilmiştir.