16. ULUSAL PSİKOLOJİ KONGRESİ

14-17 Nisan 2010

Mersin Üniversitesi
Fen-Edebiyat Fakültesi
Psikoloji Bölümü

ve

Türk Psikologlar Derneği

www.psikon2010.org

BASIM YERİ
SELİM OFSET

DÜZENLEME KURULU

BAŞKAN

Prof. Dr. Ünsal Yetim

BAŞKAN YARDIMCILARI

Yrd. Doç. Dr. Arzu Araz (Bilimsel Program)

Yrd. Doç. Dr. Ertuğrul Gödelek (Sosyal Program)

KONGRE SEKRETERYASI

Öğr. Gör. Dr. Kadir Çakır (Genel Sekreter)

Yrd. Doç. Dr. Serap Akgün

Yrd. Doç. Dr. Aslı Aslan

Yrd. Doç. Dr. Arzu Aydın

Yrd. Doç. Dr. Serap Arslan Akfırat

Arş. Gör. Ayçin Civan

Arş. Gör. Kahraman Kıral

KONGRE BİLİM KURULU

BAŞKAN

Prof. Dr. Ünsal Yetim

BAŞKAN YARDIMCILARI

Prof. Dr. Gonca Soygüt (H. Ü.)

Prof. Dr. Nebi Sümer (ODTÜ)

ÜYELER

Prof. Dr. Zeynep Aycan (K.Ü)
Prof. Dr. Orhan Aydın (H.Ü.)
Prof. Dr. Nuri Bilgin (E. Ü.)
Prof. Dr. Ali Dönmez (A. Ü.)
Prof. Dr. Nurhan Er (A. Ü.)
Prof. Dr. Adnan Erkuş (ME. Ü.)
Prof. Dr. Güler Okman Fişek (B.Ü.)
Prof. Dr. Melek Göregenli (E. Ü.)
Prof. Dr. Sami Gülgöz (K.Ü)
Prof. Dr. Olcay İmamoğlu (ODTÜ)
Prof. Dr. Melike Sayıl (H. Ü.)
Prof. Dr. Oya Somer (E. Ü.)
Prof. Dr. Oya Sorias (E. Ü.)
Prof. Dr. Canan Sümer (ODTÜ)
Prof. Dr. Nesrin Hisli Şahin (Başkent Ü.)
Doç. Dr. Belgin Ayvaşık (ODTÜ)
Yrd. Doç. Dr. Serap Akgün (ME.Ü.)
Yrd. Doç. Dr. Arzu Araz (ME.Ü.)
Yrd. Doç. Dr. Aslı Aslan (ME.Ü.)
Yrd. Doç. Dr. Arzu Aydın (ME.Ü.)
Yrd. Doç. Dr. Ertuğrul Gödelek (ME.Ü.)
Yrd. Doç. Dr. Serap Arslan Akfırat (ME.Ü.)
Öğr. Gör. Dr. Kadir Çakır (ME.Ü.)

İÇİNDEKİLER

SAYFA NO

- ÇALIŞMA GRUPLARI.....1 - 7
- KONFERANSLAR.....8 - 15
- PANELLER.....16 - 40
- SÖZEL SUNUMLAR.....41 - 117
- POSTER SUNUMLAR.....118 - 143

kaydedilmiş ve kodlanmıştır. İAÇ ve çocuğun içselleştirme ve dışsallaştırma davranışlarının ölçümü anneye verilen anketler ile elde edilmiştir.
Bulgular ve Sonuç: Kodlanmış veriler analiz aşamasındadır. Çalışmanın sonuçlarının iş-aile dengesi ve içselleştirme ve dışsallaştırma çalışmalarına bilimsel katkıda bulunacağı gibi pratik ve uygulama araçlarını da bilgilendirmesi beklenmektedir. Kurum ve kuruluşlar özellikle çalışan annelerin iş-aile çatışmasını azaltacak tutum içine girebilir, ebeveynlik davranışları üzerine eğitimler verebilir. Aile içinde ise anne yaşadığı çatışmanın farkına vardığında olumlu ebeveynlik davranışlarını artırarak çocuğunun sosyal gelişimi üzerindeki olası olumsuz etkisini azaltabilir. Ayrıca, içselleştirme ve dışsallaştırma davranışlarına müdahale etmeyi amaçlayan programlar İAÇ'nın azaltılması da dikkate alabilirler.

SB 95 BİREYSEL ÖZELLİKLER OLARAK ÖNE ÇIKAN KİMLİK TİPİ ve DÜZENLEYİCİ ODAK TİPLERİ İLE LİDERLİK TİPİ TERCİHLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Kristin SABOE, University Of South Florida
Erin EATOUGH, University Of South Florida
Danny WINICK, University Of South Florida
Tom GORDON, University Of South Florida
Russell E. JOHNSON, University Of South Florida
Aslı GÖNCÜ, Orta Doğu Teknik Üniversitesi

Bu araştırmanın amacı, bireylerin öne çıkan kimlik tipleri ve bir motivasyon tipi değişkeni olarak kronik düzenleyici odakları ile farklı liderlik tiplerine yönelik tercihleri arasındaki ilişkileri incelemektir. Araştırmada, belirtilen birey özelliklerinin iş-odaklı, ilişki odaklı ve karizmatik liderlik tiplerine yönelik tercihlere olan etkileri araştırılmıştır. Veri, Amerika'da yer alan bir üniversiteye devam eden ve psikoloji lisans derslerine kayıtlı 173 öğrenciden ders kapsamında toplanmıştır. Katılımcılar, kimlik tipi (bireysel, ilişkisel ve toplulukçu kimlik) ölçekleri ile düzenleyici odak tipi (kazancı arttırma odaklılık ve zararı önleme odaklılık) ölçeklerini doldurmuşlardır. Ayrıca, kendilerine sunulan iş yeri ile ilgili bir senaryo sonrasında verilen senaryodaki iş için tercih edecekleri yönetici tipine yönelik ölçek ile farklı liderlik tiplerine yönelik tercihlerini belirtmişlerdir. Sonuçlar, bireysel kimliği ön planda olan ve zararı önleme odaklılığı yüksek olan kişilerin iş-odaklı liderlik tipini tercih ettiğini göstermiştir. İlişkisel kimliği ön planda olan ve kazancı arttırma odaklı olan bireyler ilişki-odaklı liderleri tercih etme eğilimi göstermiştir. Önermelerle paralel olarak, toplulukçu kimliği ön planda olan ve kazancı arttırma odaklılıkta yüksek olan kişilerin karizmatik liderleri diğer liderlik tiplerine tercih ettikleri bulunmuştur. Sonuçlar, araştırmanın kuramsal ve uygulamaya yönelik katkıları ile sonraki araştırmalara yönelik önermelerle birlikte tartışılmıştır.

SB 96 "KOLLEKTİF YETERLİLİK"ÜZERİNE YENİ BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN ARAYIŞLARI: LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİNİN KOLLEKTİF YETERLİLİK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Sezer Cihan ÇALIŞKAN, Haliç Ünüversitesi
Selma ARIKAN, Okan Üniversitesi
Didem DEĞER, Haliç Üniversitesi

Bu araştırmanın amacı, günümüzde takım performansı ve takım çalışmasının başarısı açısından oldukça önemli olan "kolektif yeterlilik" kavramını kuramsal olarak incelemek, etkili olduğu birey, grup ve örgüt düzeyindeki değişkenleri tartışarak, kavramın yeni öncellerini ortaya çıkarmaktır. Küreselleşme ve hızlı değişimlerin yaşandığı ve örgütlerin bu değişime kendilerini hızla adapte etmek zorunda oldukları günümüz koşullarında, örgütler mekanik, statik ve hiyerarşik yapılarını bırakarak yatay ve esnek örgüt yapılarına geçmeye başlamışlardır. Bunun doğal bir sonucu olarak, katı ve değişmez fonksiyonel departmanlar ve bölümler yerine değişime kolay adapte olan proje takımları ön plana çıkmaktadır. Takımlar ve takım bazlı çalışmalar, günümüz yönetim ve değişim yönetimi teorilerinin vazgeçilmez aktörleri haline gelmekte ve örgütlerin başarısında önemli bir yer tutmaktadırlar (Sundstorm, De Meuse ve Fortrel, 1990; Tasa, Taggar ve Sejits, 2007). Sonuç olarak

takımların başarısını ve performansını arttıracak yeni dinamik ve değişkenlerin araştırılması gereği de önemini korumaktadır. Bu dinamiklerin en önemlilerinden birisi de özelikle 2000'lerden sonra endüstri ve örgüt psikolojisi ve yönetim/ örgütsel davranış yazınında araştırılan "kolektif yeterlilik (collective efficacy)" kavramıdır. İşte bu makale çalışmasında da ana değişken olarak "kolektif yeterlilik" kavramı ele alınarak, günümüz örgütleri açısından taşıdığı önem ve kolektif yeterliliğin öz yeterlilik, lider-üye etkileşimi ve liderlik yeterliliği ile olan ilişkileri irdelenmektedir. Son 10 yıl içerisinde kolektif yeterlilik ile ilgili çalışmalarda, kolektif yeterliliğin takım performansı, örgüte bağlılık ve örgütsel performans üzerindeki etkileri incelenmiştir (Little ve Matigan, 1997; Gully, Incalcaterra, Joshi, Beaubien, 2002; Caprara, Barbaranelli, Borgogni, Rubinacci, 2003). Bununla birlikte, örgütler için önemli bir sosyal sermaye olan kolektif yeterliliğin nasıl ortaya çıktığı ve hangi bağımsız değişkenlerden etkilendiği de önemli bir araştırma sorunsalını oluşturmaktadır. Spesifik bir liderlik tarzı yerine araştırma modelinde lider-üye etkileşimi kalitesinin kolektif yeterlilik üzerindeki etkisi irdelenmektedir. Lider- üye etkileşiminin kalitesi (LÜE) arttıkça ve grup üyelerinin LÜE algıları yükseldikçe grup düzeyinde daha yüksek yeterlilik düzeylerine ulaşılması mümkündür. Liderler bulundukları grupta diğer üyeler açısından bir rol model teşkil etmektedirler. Liderin liderlik becerisi ve bilgisine duyduğu güven, liderlik rolü ile ilgili gereklilikleri yerine getireceğine dair inancı arttıkça başka bir deyişle liderlik yeterliliği (leadership-efficacy) arttıkça, grubun kolektif düzeydeki koordinasyonu, iletişimi ve zorlukların üstesinden geleceklerine dair duyum ve inançları (kollektif yeterlilikleri de) artmış olacaktır. Bu nedenle liderlik öz yeterliliği grup bazında yeterliliğin gelişmesinde önemli bir faktördür. Liderlik öz yeterliliği kadar takım ya da örgüt üyelerinin öz yeterlilikleri de kolektif yeterliliğin gelişiminde katkı sağlayabilir. Araştırmada model testine yönelik olarak veriler İstanbul Tıp Fakültesinin çeşitli anabilim dallarında görev yapmakta olan hekim ve hemşirelerden toplanmakta ve veri toplama süreci devam etmektedir.

SB 97 İYİ ÇALIŞAN SOSYAL TEMSİLİ ve ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Ebru AKMAN, Hacettepe Üniversitesi

İş performansı, çalışanın işyerindeki genel etkililik düzeyidir. İş tanımlarıyla belirlenmiş görevlerin ortaya konulduğu rol davranışları ve bu tanımlarda yer almayan ancak iş grubunun ve/veya genel olarak işyerinin verimliliğine katkısı olan ihtiyari rol-dışı davranışlardan oluşur. Rol-dışı davranışları ortaya koyup koymamak, resmî ödül sistemlerince tanınmadıklarından çalışanın tasarrufunda olsa da çalışmalar bu davranışların hem amirler hem çalışma arkadaşları tarafından "beklenen" davranışlar olduğunu göstermektedir. İş arkadaşlarına iş yüklerinde yardımcı olmak, kişisel konuşmalar için işyeri telefonlarını uzun süre meşgul etmeme bu davranışlardan sayılabilir. Ayrıca iş tanımında bulunmasa da çalışanın işyerindeki sosyal işlevselliğiyle yakından ilgilidir; bir anlamda rol davranışı olarak da düşünülebilirler. Dolayısıyla çalışanlar için kendilerinden beklenen rol davranışları ve rol-dışı davranışları arasındaki sınır çoğu zaman belirgin değildir. Bulgular çalışanların 'iyi çalışan'da bulunması gereken özelliklere ilişkin zihinsel varsayımlarının, 'kendi işinin' sınırlarının içinde ve dışında göreceği davranışları belirlediğini göstermektedir. Şüphesiz, her çalışanın ve amirin 'iyi çalışan'da bulunması gerektiğine inandığı bir özellik kümesi bulunmaktadır. Amirlerin onayladığı ve onaylamadığı rol-dışı davranışlara ilişkin ipuçlarını çalışanına mesajlar vererek ilettiği belirtilmektedir. Sosyal temsiller, bir grubun bir nesneye, olaya veya kavrama ilişkin genel kabul gören ve dolaşımda olan ortak görüşlerini ve fikirlerini ifade eder; bir kavramın bir gruba özgü içeriğini oluştururlar. İletişimin bağlamında ve dolayımında bireyler arasında aktarılırlar. Bir işyerinin, bir hizmet ya da malın üretildiği bir bağlam olduğu barizdir. Ancak bir örgüt kültüründen söz etmek mümkünse, buraların insanların bir arada bulundukları her ortam kadar sosyal olduğu, bu işyerindeki kişilerin grup üyeleri olarak düşünülebileceği açıktır. Dolayısıyla bir işyerinde iş tanımlarıyla belirlenmemiş olsa bile çalışanlardan beklenen 'örnek' davranışlar işyerinin kültürüne, faaliyet gösterdiği sektöre, büyüklüğüne, yani örgütü diğerlerinden ayıran özelliklerine göre farklılıklar gösterecektir. Her işyerinde amirler doğal olarak, hem kendi varsayım kümeleri hem de örgüt kültürünün gerektirdiği özellik ve davranışları çalışanlarından bekleyeceklerdir. Bunların etkileşimi de bir işyerindeki 'iyi çalışan' tanımının diğer işyerlerininkinden farklı olmasına yol açacaktır. Örgüt kültürü ve diğer özelliklerin, 'iyi çalışan' sosyal temsilinin içeriğinde yol açtığı farklılıkların belirlenebilmesi için 'iyi çalışan sosyal temsili' özellik listesiyle örgüt kültürünü ölçen bir ölçeğin