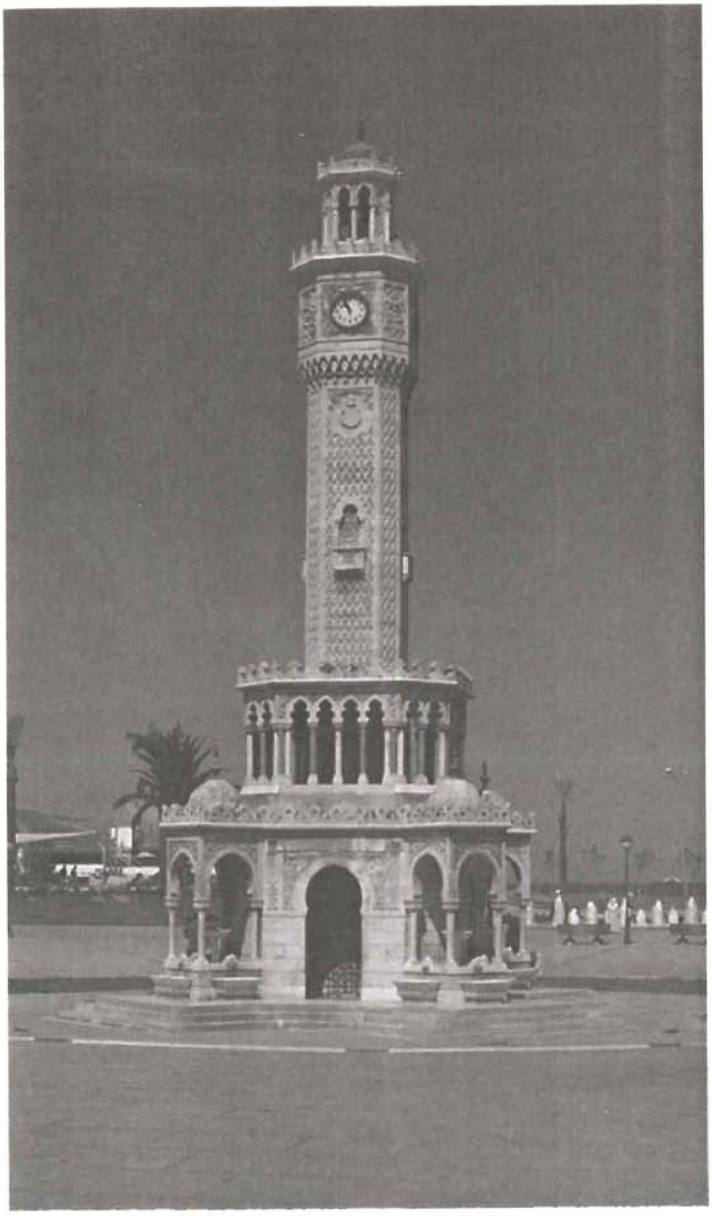


20.
Ulusal
Yönetim ve
Organizasyon
Kongresi

24-26 Mayıs 2012

20. ULUSAL YÖNETİM ve ORGANİZASYON KONGRESİ

BİLDİRİLER KİTABI

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
İZMİR-1982

D.E.Ü.
İŞLETME FAKÜLTESİ
FACULTY of BUSINESS
1992

TÜRKİYE CUMHURİYET MERKEZ BANKASI

ARKAS OTOMOTİV

KVK

DenizBank

TÜRKİYE İŞ BANKASI

NETSİS

20. ULUSAL YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ

BİLDİRİLER KİTABI

Yayına Hazırlayanlar
Prof. Dr. Ceyhan ALDEMİR
Prof. Dr. Ömür N. TİMURCANDAY ÖZMEN
Yard. Doç. Dr. Ulaş ÇAKAR
Araş. Gör. Dr. Engin Bağış ÖZTÜRK
Araş. Gör. Ozan Nadir ALAKAVUKLAR
Araş. Gör. Selcen KILIÇASLAN GÖKOĞLU

Düzenleyen
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME FAKÜLTESİ

24-26 MAYIS 2012
İZMİR

Bu kitabın basım, yayım ve satış hakları Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi'ne aittir. Bütün hakları saklıdır.

Kitabın tümü ya da bölümü/bölümleri Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi'nin yazılı izni olmadan elektronik, optik, mekanik ya da diğer yollarla basılamaz, çoğaltılamaz ve dağıtılamaz.

Kitaptaki bildirilerin içeriklerinden yazarları sorumludur.

Copyright 2012 by Dokuz Eylül University, Faculty of Business. All rights reserved.

No part of this book may be printed, reproduced or distributed by any electronical, optical, mechanical or other means without the written permission of Dokuz Eylül University, Faculty of Business.

Kapak Düzeni:
Kardeşler Cilt Evi

Tasarım-Dizgi:
Prof. Dr. Ceyhan ALDEMİR
Prof. Dr. Ömür N. TİMURCANDAY ÖZMEN
Yard. Doç. Dr. Ulaş ÇAKAR
Araş. Gör. Dr. Engin Bağış ÖZTÜRK
Araş. Gör. Ozan Nadir ALAKAVUKLAR
Araş. Gör. Selcen KILIÇASLAN GÖKOĞLU

ISBN
978-975-441-367-0

1. Baskı

Kardeşler Cilt Evi, Yıldırım Beyazıt Cad. No:6/B Çamdibi Bornova
İzmir
2012

Sayın Prof. Dr. Ümit Berkman'ın Anısına

KONGREMİZE KATKILARINDAN DOLAYI
ANA SPONSOR

KVK

DESTEKLEYEN KURULUŞLAR

T.C. MERKEZ BANKASI A.Ş.

ARKAS HOLDİNG

DENİZBANK A.Ş.

T.C. İŞBANKASI A.Ş.

NETSİS'e

TEŞEKKÜR EDERİZ

SUNUŞ

Alanında tek ve en büyük olan Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nin Yirmincisinin Üniversitemizde tertiplenmesinden gurur duyuyorum.

20 yıldır sürekli olarak her yıl başarıyla düzenlenen bir Kongre her halde ülkemizde en az rastlanan olgulardan biridir. Güzel bir tesadüfle Üniversitemiz İşletme Fakültesinin de kuruluşunun 20. Yılını kutlarken böyle bir büyük Organizasyona imza atmış olması gurur vericidir.

Rektör olarak tecrübelerime dayanarak söyleyebilirim ki Yönetim ve Organizasyon başlık ve alt başlıkları sadece İktisadi kuruluşlar için değil, Devlet üniversiteleri gibi Kamu kuruluşları için de son derece önemlidir. Bu toplantıdan gerek özel, gerekse Kamu sektöründeki uygulamacıların yararlanabileceği bilgilerin üretileceğini ummaktayım.

Yalnız kendi alanında değil, diğer tüm bilim alanlarında da adından söz ettiren Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinin başarılı olmasını temenni eder, bu Kongrenin Üniversitemize kazandırılmasında ve Organizasyonunda başı çeken İşletme Fakültesinin Dekanı Prof. Dr. Ceyhan Aldemir ile onun şahsında tüm çalışanlara ve katkı sağlayanlara teşekkürü borç bilirim.

Prof.Dr.Mehmet FÜZÜN
Rektör
Dokuz Eylül Üniversitesi

ÖNSÖZ

İlki 1993 yılında düzenlenen Yönetim ve Organizasyon Kongresinin ikincisi ve yirmincisini DEÜ İşletme Fakültesi olarak tertiplemekten büyük gurur duymaktayım.

1992'de Kongre'nin ilk tohumlarını attığımızda İstanbul grubunun ilk temasta olduğu ve destek istediği bir kişi olarak, son derece küçük bir grupla amatörce başlatılan bir çalışmanın bu noktaya geldiğini görmek çok sevindiricidir.

Benim tespitlerime göre o dönemdeki arkadaşlarımın haleti ruhiyesi şöyleydi:

a) Küçük dahi olsa Yönetim ve Organizasyon alanında çalışan akademisyenleri bir araya getirmek.
b) Sunulacak bildirileri çok iyi değerlemek ve kalitelilerini seçmek.
c) İşimizi ciddi yapmak.
d) Kongrenin hiçbir kişi ve/veya Üniversitenin tekelinde olmamasını sağlamak için Kongreyi her yıl farklı Üniversitelerimizde yapmak.
e) Amatör (gönüllülük) ruhunu korumak için resmi bir kuruma (dernek vs. gibi) dönüşmemek.

Doğrusunu söylemek gerekirse İzmir grubu olarak bu amatör ve gönüllülük ruhunu hiç kaybetmedik. Nitekim fedakarca çalışan çok küçük bir grupla bu organizasyonu tertiplemeye gayret ettik. Bu nedenle kongre öncesi, süresi ve sonrasında meydana gelebilecek her türlü aksaklık için şimdiden özür dilerim.

20.Yönetim ve Organizasyon Kongresine bu yıl 333 tebliğ sunulmuştur. Bu tebliğlerden 132'si sunuma kabul edilmiştir. Alt alanlarla ilgili sunulan tebliğ ve kabul edilenlerin sayılarını tablolarda görebilirsiniz. Tablolara baktığınızda geçen yılların genel görünümüyle benzerlik görülmektedir. Bu yıl da en çok tebliğ Örgütsel Davranış alanında en az tebliğ ise Örgüt Kuramları alanında sunulmuştur. Bu yıla özgü bir durum ise 6 tebliğin yurtdışından 13 tebliğin ise Üniversite dışı kurumlardan gelmiş olmasıdır.

Kongrenin fikir babalarından ve kurucularından, sevgili Selami Sargut'un ayrılmasından sonra da Kongre Danışma Kurulu Başkanlığını yürüten kıymetli bilim insanı Prof. Dr. Tamer Koçel bu yıl kongre görevlerinden fiili olarak ayrılmak istediğini ancak fahri olarak hep bizlerle birlikte olacağını ifade etmiştir. Alanında çok değerli eserleri olan ve en fazla atıfa sahip hocamız bizleri kırmayarak Kongre Onur konuşmacısı olmayı kabul etmiştir. Kendisine sonsuz şükranlarımı sunuyorum.

Herkesin bildiği üzere 2011 yılında çok sevgili ve kıymetli bir hocamızı kaybettik. Sevgili dostum Prof. Dr. Ümit Berkman hayata veda etti. Kongremize en başından beri yalnız danışma kurulu üyesi olarak değil aynı zamanda değerleme kurulu üyesi olarak ve en önemlisi sakin, çelebi ancak çok güçlü akademik ve idari yetenek ve tecrübeleri ile birçok akademisyene yön göstererek unutulmayacak katkılar sağlayan sevgili hocamıza Allahtan rahmet diliyorum.

20. Yönetim ve Organizasyon Kongresi çok güzel bir tesadüfle DEÜ. İşletme Fakültesinin kuruluşunun da 20. yılına tekabül etmektedir. Bu hoş rastlantı bizleri gerçekten çok mutlu etmiştir. Kongre Danışma Kuruluna Fakültemiz ve Üniversitemize göstermiş olduğu anlayış, ilgi ve destek nedeniyle teşekkür ederim.

Kongrenin düzenlenmesinde emeği geçen başta Prof. Dr. Ömür N. Timurcanday Özmen, Yrd. Doç. Dr. Ulaş Çakar ile Araş. Gör. Ozan Nadir Alakavuklar, Araş. Gör. Selcen Kılıçaslan Gökoğlu ve Araş. Gör. Dr. Engin Bağış Öztürk'e özellikle çok teşekkür etmek istiyorum.

Sevgili dostlarım ve Kongre Danışma Kurulu Başkanı Prof. Dr. Tamer Koçel ile Prof. Dr. Zeyyat Sabuncuoğlu'na hem işlerin yürütülmesi esnasında hem de sponsorluk konularındaki katkıları için sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca başta MV Holding başkanı Murat Vargı olmak üzere Arkas Holding Başkanı Lucien Arkas'a, TC Merkez Bankası'na, Deniz Bank ve İş Bankası'na cömert sponsorlukları için de candan teşekkürlerimi sunuyorum.

Son olarak DEÜ Rektörü Prof. Dr. Sayın Mehmet Füzün'e Kongre sürecinin başından sonuna kadar gösterdiği ilgi ve destek için minnettarlığımı sunmak istiyorum.

20. Yönetim ve Organizasyon Kongresinin başarılarla ve keyifle sürmesi dileğiyle tüm katılanlara en derin saygı ve sevgilerimi sunarım.

Prof. Dr. M. Ceyhan Aldemir
D.E.Ü. İşletme Fakültesi Dekanı
20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi
Dönem Başkanı

YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRELERİ TARİHÇESİ

1. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ

Tarih	20-22 Mayıs 1993
Düzenleyen Kurum	İstanbul Üniversitesi ve Boğaziçi Üniversitesi
Dönem Başkanı	Prof. Dr. Tamer KOÇEL, Prof. Dr. Behlül ÜSDİKEN
Yer	Silivri Pamukbank Eğitim Tesisleri
Sunulan Bildiri Sayısı	37 (Yayımlanmadı)

2. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ

Tarih	16-18 Mayıs 1994
Düzenleyen Kurum	Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi
Dönem Başkanı	Prof. Dr. Ceyhan ALDEMİR
Yer	Kuşadası-Pine Bay Holding Otel
Sunulan Bildiri Sayısı	38 (Yayımlandı)

3. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ

Tarih	29-31 Mayıs 1995
Düzenleyen Kurum	İTÜ İşletme Fakültesi İşletme Mühendisliği Bölümü
Dönem Başkanı	Prof. Dr. Selime SEZGİN
Yer	İstanbul İTÜ Sosyal Tesisleri
Sunulan Bildiri Sayısı	84 (Yayımlanmadı)

4. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ

Tarih	29-31 Mayıs 1996
Düzenleyen Kurum	ODTÜ İİBF İşletme Bölümü
Dönem Başkanı	Prof. Dr. Muhan SOYSAL
Yer	Ankara ODTÜ İİBF
Sunulan Bildiri Sayısı	19

5. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ

Tarih	29-31 Mayıs 1997
Düzenleyen Kurum	Başkent Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü
Dönem Başkanı	Prof. Dr. Selami SARGUT
Yer	Kızılcahamam-Patalya oteli
Sunulan Bildiri Sayısı	41 (Yayımlanmadı)

6. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ

Tarih	21-23 Mayıs 1998
Düzenleyen Kurum	Anadolu Üniversitesi
Dönem Başkanı	Prof. Dr. Şan ÖZ-ALP
Yer	Eskişehir Yunus Emre Kampusu
Sunulan Bildiri Sayısı	31 (Yayımlandı)

7. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ

Tarih	27-29 Mayıs 1999
Düzenleyen Kurum	İstanbul Bilgi Üniversitesi
Dönem Başkanı	Prof. Dr. Beyza FURMAN
Yer	İstanbul Bilgi Üniversitesi Kampusu
Sunulan Bildiri Sayısı	45 (Yayımlanmadı)

8. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ

Tarih	25-27 Mayıs 2000
Düzenleyen Kurum	Erciyes Üniversitesi İİBF
Dönem Başkanı	Prof. Dr. Mümin ERTÜRK
Yer	Kapadokya Dedeman Oteli
Sunulan Bildiri Sayısı	62 (Yayımlandı)

9. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ

Tarih	24-26 Mayıs 2001
Düzenleyen Kurum	İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi
Dönem Başkanı	Prof. Dr. Hayri ÜLGEN
Yer	Silivri Klassis Otel
Sunulan Bildiri Sayısı	72 (Yayımlandı)

10. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ

Tarih	23-25 Mayıs 2002
Düzenleyen Kurum	Akdeniz Üniversitesi İİBF
Dönem Başkanı	Prof. Dr. Fulya SARVAN
Yer	Antalya Dedeman Otel
Sunulan Bildiri Sayısı	79 (Yayımlandı)

11. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ

Tarih	22-24 Mayıs 2003
Düzenleyen Kurum	Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF
Dönem Başkanı	Prof. Dr. Şan ÖZ-ALP
Yer	Afyon İkbal Otel
Sunulan Bildiri Sayısı	88 (Yayımlandı)

12. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ

Tarih	27-29 Mayıs 2004
Düzenleyen Kurum	Uludağ Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü
Dönem Başkanı	Prof. Dr. Zeyyat SABUNCUOĞLU
Yer	Bursa Kervansaray Termal Otel
Sunulan Bildiri Sayısı	96 (Yayımlandı)

13. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ

Tarih	12-15 Mayıs 2005
Düzenleyen Kurum	Marmara Üniversitesi
Dönem Başkanı	Prof. Dr. Uğur YOZGAT
Yer	İstanbul Dedeman Otel
Sunulan Bildiri Sayısı	85 (Yayımlandı)

14. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ

Tarih	25-27 Mayıs 2006
Düzenleyen Kurum	Atatürk Üniversitesi
Dönem Başkanı	Prof. Dr. Dursun BİNGÖL
Yer	Erzurum Palan Otel
Sunulan Bildiri Sayısı	103 (Yayımlandı)

15. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ

Tarih	25-27 Mayıs 2007
Düzenleyen Kurum	Sakarya Üniversitesi
Dönem Başkanı	Prof. Dr. Gültekin YILDIZ
Yer	Kartepe Green Park Otel
Sunulan Bildiri Sayısı	122 (Yayımlandı)

16. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ

Tarih	16-18 Mayıs 2008
Düzenleyen Kurum	İstanbul Kültür Üniversitesi
Dönem Başkanı	Prof. Dr. Tamer KOÇEL
Yer	Antalya Kervansaray Lara Otel
Sunulan Bildiri Sayısı	141 (Yayımlandı)

17. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ

Tarih	21-23 Mayıs 2009
Düzenleyen Kurum	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü
Dönem Başkanı	Prof. Dr. Ömer TORLAK
Yer	Eskişehir Anemon Otel
Sunulan Bildiri Sayısı	130 (Yayımlandı)

18. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ

Tarih	20-22 Mayıs 2010
Düzenleyen Kurum	Çukurova Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü
Dönem Başkanı	Prof. Dr. Hüseyin Özgen
Yer	Adana HiltonSA Oteli
Sunulan Bildiri Sayısı	114 (Yayımlandı)

19. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ

Tarih	26-28 Mayıs 2011
Düzenleyen Kurum	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Dönem Başkanı	Prof. Dr. Ali AKDEMİR
Yer	Troya Kültür Merkezi
Sunulan Bildiri Sayısı	135 (Yayımlandı)

20. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ

Tarih	24-26 Mayıs 2012
Düzenleyen Kurum	Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi
Dönem Başkanı	Prof. Dr. Ceyhan ALDEMİR
Yer	Çeşme Altınyunus Resort & Thermal Hotel
Sunulan Bildiri Sayısı	132 (Yayımlandı)

KURULLAR

KONGRE DANIŞMA KURULU

Prof. Dr. Ceyhan ALDEMİR	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Ümit BERKMAN	Bilkent Üniversitesi
Prof. Dr. Dursun BİNGÖL	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Tamer KOÇEL	İstanbul Kültür Üniversitesi
Prof. Dr. Ömür N. Timurcanday ÖZMEN	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Şükrü ÖZEN	Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enst.
Prof. Dr. Zeyyat SABUNCUOĞLU	Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Fulya SARVAN	Akdeniz Üniversitesi
Prof. Dr. Alaeddin TİLEYLİOĞLU	Çankaya Üniversitesi
Prof. Dr. Behlül ÜSDİKEN	Sabancı Üniversitesi
Prof. Dr. Cavide UYARGİL	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Uğur YOZGAT	Marmara Üniversitesi

BİLDİRİ ÖN DEĞERLEME KURULU

Örgüt Teorisi

Prof. Dr. İbrahim ANIL	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. M. Ceyhan ALDEMİR	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Murat KASIMOĞLU	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Örgütsel Davranış

Prof. Dr. Mahmut PAKSOY	İstanbul Kültür Üniversitesi
Prof. Dr. Ömür N. Timurcanday ÖZMEN	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Enver ÖZKALP	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Ali HALICI	Başkent Üniversitesi

Stratejik Yönetim

Prof. Dr. Ali AKDEMİR	Trakya Üniversitesi
Prof. Dr. Fulya SARVAN	Akdeniz Üniversitesi
Prof. Dr. Uğur YOZGAT	Marmara Üniversitesi

İnsan Kaynakları Yönetimi

Prof. Dr. Sevinç KÖSE	Celal Bayar Üniversitesi
Prof. Dr. Zeyyat SABUNCUOĞLU	Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Cavide UYARGİL	İstanbul Üniversitesi

KONGRE YÜRÜTME KURULU

Prof. Dr. Ceyhan ALDEMİR	Kongre Dönem Başkanı
Prof. Dr. Ömür N. Timurcanday ÖZMEN	Kongre Dönem Başkan Yardımcısı
Prof. Dr. Yasemin ARBAK	
Doç Dr. Ebru GÜNLÜ	
Yard. Doç. Dr. Ulaş ÇAKAR	
Yard. Doç. Dr. Işıl ÖZGEN GÖKSU	
Araş. Gör. Dr. Engin Bağış ÖZTÜRK	
Araş. Gör. Ozan Nadir ALAKAVUKLAR	
Araş. Gör. Selcen KILIÇASLAN GÖKOĞLU	

SAYILARLA 20. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ

Gelen Bildiri Özetlerinin Konu Gruplarına Göre Dağılımı

	İlk Gelen Bildiri Özeti Miktarı	Bildiri Kitabında Yayınlanan Bildiri Miktarı
Örgütsel Davranış	171	58
İnsan Kaynakları Yönetimi	62	34
Örgüt Kuramı	32	14
Stratejik Yönetim	68	26
TOPLAM	333	132

Gelen Bildiri Özetlerine Göre Yazarların Bağlı Oldukları Üniversitelerin Tekrar Sayısı♦

Sıra	Üniversite	Tekrar Sayısı
1	AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ	2
2	ANADOLU ÜNİVERSİTESİ	3
3	ANKARA ÜNİVERSİTESİ	1
4	ARDAHAN ÜNİVERSİTESİ	1
5	ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ	2
6	BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ	1
7	BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ	5
8	BİLKENT ÜNİVERSİTESİ	1
9	BOĞAZİÇİ ÜNİVERSİTESİ	1
10	BOZOK ÜNİVERSİTESİ	1
11	CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ	2
12	CITY OF NEW YORK UNIVERSITY	1
13	COLORADO STATE UNIVERSITY	1
14	CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ	3
15	ÇANAKKALE 18 MART ÜNİVERSİTESİ	2
16	ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ	2
17	ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ	1
18	DAYTON UNIVERSITY	1
19	DOĞUŞ ÜNİVERSİTESİ	1
20	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	6
21	DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ	1

♦ Alfabetik sıraya göre dizilmiştir.

22	EGE ÜNİVERSİTESİ	1
23	ERCİYES ÜNİVERSİTES	3
24	ERZİNCAN ÜNİVERSİTESİ	1
25	ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ	1
26	FREİE UNIVERSTAT	1
27	GAZİ ÜNİVERSİTESİ	6
28	GEBZE YÜKSEK TEKNOLOJİ ENSTİTÜSÜ	1
29	GEDİK ÜNİVERSİTESİ	2
30	GENEL KURMAY BAŞKANLIĞI	1
31	GİRESUN ÜNİVERSİTESİ	2
32	GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ	1
33	HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ	1
34	HALİÇ ÜNİVERSİTESİ	2
35	HALK BANKASI	1
36	HARP AKADEMİLERİ KOMUTANLIĞI	3
37	HAVA ASTSUBAY MESLEK YÜKSEKOKULU	1
38	HAVA HARP OKULU	1
39	HAVA KUVVETLERİ KOMUTANLIĞI	1
40	İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ	1
41	İSTANBUL BİLGİ ÜNİVERSİTESİ	1
42	İSTANBUL KEMERBURGAZ ÜNİVERSİTESİ	1
43	İSTANBUL TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	1
44	İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ	13
45	KAFKAS ÜNİVERSİTESİ	1
46	KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ	2
47	KAPADOKYA MESLEK YÜKSEKOKULU	1
48	KARA HARP OKULU	12
49	KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	3
50	KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ	2
51	KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ	1
52	KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ	6
53	KONYA ASKER HASTANESİ	1
54	KONYA ÜNİVERSİTESİ	1
55	KUZEY IRAK IŞIK ÜNİVERSİTESİ	1
56	MALTEPE ÜNİVERSİTESİ	1
57	MANİSA SGK	1
58	MARMARA ÜNİVERSİTESİ	12
59	MELİKŞAH ÜNİVERSİTESİ	2
60	MERSİN ÜNİVERSİTESİ	1

61	MUĞLA ÜNİVERSİTESİ	1
62	MUSTAFA KEMAL ÜNİVERSİTESİ	2
63	MUŞ ALPARSLAN ÜNİVERSİTESİ	1
64	NEVŞEHİR ÜNİVERSİTESİ	3
65	OKAN ÜNİVERSİTESİ	1
66	ÖZYEĞİN ÜNİVERSİTESİ	1
67	PERYÖN	2
68	SABANCI ÜNİVERSİTESİ	4
69	SAKARYA ÜNİVERSİTESİ	4
70	SELÇUK ÜNİVERSİTESİ	3
71	SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ	3
72	SÜLEYMANŞAH ÜNİVERSİTESİ	2
73	SYRACUSE UNIVERSITY	2
74	TEKSTİL BANKASI	1
75	TRAKYA ÜNİVERSİTESİ	1
76	TÜRKİYE ORTA DOĞU AMME İDARESİ ENSTİTÜSÜ	1
77	ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ	3
78	UŞAK ÜNİVERSİTESİ	1
79	YALOVA ÜNİVERSİTESİ	3
80	YAŞAR ÜNİVERSİTESİ	2
81	YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ	2
82	YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ	2
83	YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	1
84	YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ	1

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ	**VII**
ÖNSÖZ	**IX**
YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRELERİ TARİHÇESİ	**XI**
20. ULUSAL YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ KURULLARI	**XIV**
SAYILARLA 20. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ	**XV**
İÇİNDEKİLER	**XIX**

PARALEL OTURUM I	
Oturum 1	2
Örgütsel Alt Kültürlerde Örgütsel Adalet Ve Güven Algısı Üzerine Bir Araştırma *İlksun Didem Ülbeği, Hüseyin Özgen, Ali Danışman*	3
Örgüte Güvensizlik: Kültürlerarası Nitel Bir Çalışma *Arzu Wasti, K. Duygu Erdaş, Uzay Dural Şenoğuz*	8
Güvenilir İnsan Tanımı Değişiyor Mu? *Güler İslamoglu, E. Serra Yurtkoru, Deniz Börü, Melek Birsel*	14
Oturum 2	20
İş Doyumunu Oluşturan Boyutların İş Performansı İle İlişkisi *Atilla Yelboğa*	21
Performansa Dayalı Ek Ödeme Sisteminin Etkileri Üzerine Kocaeli Üniversitesi Araştırma Ve Uygulama Hastanesinde Bir Araştırma *Ali Talip Akpınar, Yunus Taş*	23
Psikolojik Sermaye Ve Performans Ölçeklerinin Geçerlilik Ve Güvenilirliğinin İncelenmesine Yönelik Bir Çalışma *Mehmet Beyazgül, Cemile Çelik*	29
Oturum 3	34
Örgütsel Yetkinliklerin Çalışanların Müşteri Değeri Algılamaları Üzerine Etkisi *Murat Yaşlıoğlu, Ömer Şap*	35
Havayolu İş Modelleri: Kavramsal Bir Analiz *Ferhan Kuyucak Şengür, Yusuf Şengür*	40
Örgütlerde Yapısal Dönüşümlerin Çalışanları Etkileme Biçimlerinin Nitel Ve Nicel Olarak İncelenmesi *Tuna Uslu*	45
Oturum 4	50
İdeoloji, Söylem Ve Kurumsallaşma: Kurumsal Bir Alan Olarak Yönetim Ve Organizasyon Yazını Örneği *Ata Özdemirci, Binali Doğan*	51
Akademi, Kurumsal Baskılar Ve Bilgi Üretiminin Politikası *Ozan Nadir Alakavuklar, Ulaş Çakar*	56
Sosyal Ağ Kuramı Bağlamında Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresinin Kurumsallaşma Süreci *Jülide Kesken, Burak Çapraz, Derya Kelgökmen İlic, Nazlı Ayşe Ayyıldız Ünnü, Kamil Sözen*	61

Oturum 5	66
Algılanan Örgütsel Prestijin (Aöp) Örgütsel Sapma Davranışları Üzerindeki Etkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü *Muharrem Tuna, Murat Yeşiltaş, Ayşen Akbaş Tuna, Sıddık Aslan*	67
Algılanan Örgütsel İtibarın İşgören Tutumları Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma *Ayşe Cingöz, A. Asuman Akdoğan*	73
Kurumsal İtibarın Örgütsel Kıvanç, Duygusal Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi *Güler Dinçel, Hülya G.Çekmecelioğlu, C.Gazi Uçkun*	78
PARALEL OTURUM II	
Oturum 6	85
Üniversite Girişimciliği Ve Üniversite Performansına Etkileri: Türk Üniversiteleri Üzerine Bir Saha Araştırması *Çağrı Bulut, Melih Tütüncüoğlu, Duygu Seçkin Halaç*	86
Performansın Açıklanmasında Endüstri Faktörleri Ve İşletme Kaynaklarının Rolü *Rıfat Kamaşak*	92
Çevresel Kaynak Tabanlı Yaklaşım Ve Kobi'lerde Çevresel Yönelim – Örgütsel Performans İlişkisi Üzerine Bir Araştırma *Kurtuluş Yılmaz Genç*	97
Oturum 7	102
Örgütsel İklimin, Çalışanların Psikolojik Kapasitesi İle İş Doyumu İlişkisine Düzenleyici Etkisi *Ömür Nezcan Timurcanday Özmen, Pınar Süral Özer, Tayfun Topaloğlu*	103
Pozitif Psikoloji Çerçevesinden Örgüt İklimi Ve Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Güçlenmesi Aracılığıyla Mesleki Özdeşleşmeye Etkileri *Tuna Uslu, Zennure Gündoğdu, Didem Rodoplu Şahin*	106
Manisa İlindeki Kamu Kurumlarında Kişi-Örgüt Uyumu Ve Çalışanların İş Tutumlarına Etkileri *Mustafa Tepeci, Şentürk Hoşgül*	112
Oturum 8	117
Bireysel İş Performansının Türk Kültüründe Yapısal Özelliğinin İncelenmesi *Atilla Yelboğa*	118
İş İlişkilerinin 'Avrupalılaşması'? Uluslararası Çerçeve Anlaşmaları Ve Karşılaştırmalı Bir Araştırma *Kadire Zeynep Sayım, Markus Helfen, Dimitris Stevis, Özge Berber Agtaş*	119
Türk Kültüründe Toplulukçuluk Üzerine Bir Meta Analizi *İlker Baran, Fahri Erenel*	124
Oturum 9	129
Demir Kafesi Yeniden Yapılandırmak: Türkiye Sağlıkta Dönüşüm Programı Çerçevesinde Kurumsal İş Ve Kurumsal Girişimciliğe İlişkin Bir Araştırma *Oktay Koç, Çağla Yavuz*	130
Ortak Yaşam Ve Örgüt Nüfuslarının Etkileşimleri: Türkiye Sağlık Sektörü Örneği *Bora Aksu*	138

Devlet Ve Mesleğin Örgüt Popülasyonları Üzerindeki Kurumsal Etkilerinin Analizi: Türk Sağlık Alanında Bir Araştırma (1834-2010) *Bilçin Tak*	144
Oturum 10	147
İş-Aile Çatışmasının Öteki Yüzü: İş Aile Zenginleşmesi Ve Psikolojik Yılmazlık, Mükemmelliyetçilik, Yaşam Doyumu Değişkenleri İle Etkileşimi *Sezer Cihan Çalışkan, Selma Çetinaslan Arıkan*	148
Örgütlerde İş İle İçli Dışlı Olmanın (Job Embeddedness) Çalışanların İş Hayatı Ve Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi: İyimserliğin Rolü *Selen Oflazer, Tuğba Dedeoğlu, Mahmut Özdevecioğlu*.....	154
İş - Aile Hayatı Dengesi Kurmada Örgütsel Politikalar, Bireysel Pazarlıklar Ve Örgütsel Normların Etkileşimi: Çalışanlar İş-Aile Hayatı Çatışmasını Nasıl Yönetiyorlar? *Zeynep Erden Bayazıt, Mahmut Bayazıt*	160
PARALEL OTURUM III	
Oturum 11	163
Zihinsel İşyükünün Çalışanların Davranış Bozuklukları Belirtileri Üzerindeki Etkileri *Mahmut Özdevecioğlu, Yasemin Kaya, Fatma İnce Balcı, Onur Ünlü*	164
A Tipi Kişilik Özelliği İle İşkoliklik Arasındaki İlişkide İş Taleplerinin Rolü *Nil Selenay Erden, Duygu Toplu, Simge Arı, Murat Yaşlıoğlu*	169
Öz Benlik Değerlendirmeleri İle İş Ve Yaşam Doyumu İlişkisinin Sorgulanmasına Yönelik Görgül Bir Araştırma *Pınar Süral Özer, Güler Tozkoparan*	174
Oturum 12	178
Bireylerin Ağ Düzeneğindeki Yerinin Oluşmasında Lider-Üye Etkileşiminin Rolü: Sosyal Ağ Analizi Yaklaşımı *Çağdaş Akif Kahraman, H.Cenk Sözen, Cem Harun Meydan*	179
Lider Desteği Ve Sosyal Desteğin İş Performansına Etkisinde Özdeşleşmenin Rolü: Konaklama Sektöründe Bir Uygulama *Hakan Dilek, Necdet Bilgin*	183
İş Bulma Sürecinde İlişki Ağının Rolü Üzerine Bir Araştırma *Gül Eser, Orkun Demirbağ*	191
Oturum 13	195
Olumsuz Test İfadelerinin İç Tutarlılığa Ve Faktör Yapısına Etkileri: Türk Örnekleminde Bir İnceleme *Tülay Turgut, Nil Selenay Erden*	196
Zımbardo Zaman Perspektifi Ölçeğinin İşletme Çalışanları Üzerinde Psikometrik Özelliklerinin Belirlenmesi *Güler Sağlam Arı, Banu Yücel Toy, Yasin Boylu*	202
Türk Yönetim Değerlerinin Ölçülmesi: Ölçme Aracı Ve Ölçek Geliştirilmesi *Aylin Ünal, İ. Taylan Çelik*	208
Oturum 14	213
İnsan Kaynakları Yönetiminin Örgütsel Etkinlik Üzerindeki Rolü *Işıl Kıroğlu*	214

Transformasyon İçin Geçmişi Çalışanların Gözünden Görmek: İş Sağlığı Ve Güvenliğine İlişkin Kurumsal Tarihçenin Görselleştirilmesine Yönelik Bir Atölye Çalışması *Elif Sungur*	219
Performansı Arttırmada İçsel Motivasyon Aracı Olarak "Akış"(Flow) Kavramının Örgütsel Davranış Kapsamı İçinde İncelenmesi Ve Bir Model Önerisi *Ömer L. Met*	224
Oturum 15	231
Yönetişim Mekanizmalarının Tamamlayıcı Unsurları: İşbirlikçi Uyarlanma Bakış Açısı *Tuğba Gürçaylılar Yenidoğan*	232
Yöneticilerin Stratejik Düşünebilmelerinde Yaratıcı Ve Eleştirel Düşünmenin Belirleyici Rolü *Mukaddes Çiçek, Atılhan Naktiyok*	235
Strateji Geliştirmede, Optimal Kararların Belirlenmesine Yönelik Bir Model Önerisi: A'wot Hibrit Modeli Uygulaması *Mine Şenel, Bilgin Şenel, Sevda Ürker, Gözde Aktaş*	240
PARALEL OTURUM IV	
Oturum 16	244
Çalışanların Kurum Amaçlarını İçselleştirmelerinde Yöneticilerin Dönüşümsel Liderlik Davranışlarının, Sosyal Normların Ve Tepe Yönetime Duyulan Güvenin Etkisi *Eda Aksoy*	245
Dünü, Bugünü Ve Geleceği İtibariyle Örgütsel Kimlik Kavramı *Ozan Ağlargöz, Güneş Nezire Zeytinoğlu, Yıldız Uzuner, Senem Besler*	249
Psikolojik Sözleşme İhlalinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Güvenin Rolü *Emre İşçi, İnci Artan Erdem*	254
Oturum 17	259
Bireysel Farklılıkların Yönetiminde Liderin Hareket Seçeneklerinin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkileri *Hande Tasa, Nevin Deniz*	260
Mikro Kredi Uygulamalarının Kadınların İstihdamına Olan Katkısına Yönelik Ülkelerarası Karşılaştırmalı Bir Araştırma *Aslı Beyhan Acar, Burcu Özge Özaslan*	266
Engelli İstihdamı Ve İşverenlerin Engelli İstihdamı Konusundaki Tutumlarının Belirlenmesine Yönelik Sivas İlinde Bir Araştırma *Berrin Filizöz*	270
Oturum 18	275
Yöneticilerin Otantik Liderlik Düzeylerinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi Ve Bir Araştırma *Hülya Öcal, Gülten Eren Gümüştekin, Aydan Çağ*	276
Otantik Liderlik Davranışının Çalışanların İşe İlişkin Duygusal İyilik Algıları Üzerindeki Katkısı Ve Yöneticiye Güvenin Bu İlişkideki Üzerindeki Şartlı Rolü *Zennure Gündoğdu, Güler İslamoğlu*	282
Etik Liderliğin Etik İklime, Birey Ve Örgüt Performansına Etkileri *Meral Elçi, İrge Şener, Seval Aksoy*	287

Oturum 19	292
İnsan Kaynakları Yönetimindeki İş Etiği Uygulamaları İle Örgütsel Performans Arasındaki İlişki: Fortune Türkiye 500 Örneği *Serkan Bayraktaroğlu, Sevdiye Ersoy Yılmaz*	293
Stratejik Yönetim Literatüründe İş Etiğinin Sınırları Nasıl Çiziliyor? Türkiye'deki Akademik Çalışmalar Üzerine Bir Araştırma *Mehmet Ali Köseoğlu, Kemal Karayormuk, Mehmet Barca*	299
Çalışanların İşten Çıkarılma Sürecinde Etik İlkelere İlişkin Davranışların Algılanmasına Yönelik Bir Araştırma *Hasan Tutar, Aydın Yılmazer*	304
Oturum 20	310
Bilgi Dönüşüm Modlarının Örgütsel Yaratıcılık Ve Performansa Etkisi: Aracı Değişken Olarak Sosyal Sermaye *Dilek Zamantılı Nayır, Serdar S. Durmuşoğlu*	311
İşletmelerde İçgirişimcilikten Girişimciliğe Yönelimi Etkileyen Faktörler: İstanbul'da Faaliyette Bulunan Mikro İşletmelerde Bir Araştırma *Fatma Ayanoğlu Şişman, Nilay Gemlik, Uğur Yozgat*	315
Örgütsel Girişimcilik: Dönüşümcü Lider Ve Örgütsel Mimarinin Rolü *Deniz Kantur, Arzu İşeri Say*	319
PARALEL OTURUM V	
Oturum 21	325
İşgörenlerde Bağımsızlık Davranışının İşten Ayrılma Eğilimine Etkisi *Ahmet Diken, Mehmet Ulutaş, Şükran Gökçe*	326
Sükut İkrardan Gelir Mi? İşgörenlerin Örgütsel Sessizlik Davranışlarına İlişkin Tutumları İle İş Tatmin Düzeyleri Ve Duygusal Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Etkileşim *Hakkı Aktaş, Eylem Şimşek*	330
Çalışanların "Örgütsel Ses Ve Sessizlik" Algılamalarının Demografik Nitelikler Açısından Değerlendirilmesi: Kamu Ve Özel Sektörde Bir Araştırma *Lutfiye Özdemir, Sevtap Sarıoğlu Uğur*	336
Oturum 22	342
Denge Analizi Uygulama Süreci İçin Çok Ölçütlü Bütünleşik Bir Model Önerisi *İhsan Yüksel, Metin Dağdeviren*	343
Türk Yükseköğretim Sektörünün Rekabet Düzeyi Ve Derinliği Üzerine Bir Araştırma *Mehmet Barca*	349
Türkiye'de Dört Ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Iso 9001 Kalite Yönetim Sisteminin Sağladığı Rekabet Üstünlükleri Üzerine Ampirik Bir Çalışma *Tolga Gök*	351
Oturum 23	358
Beş Faktör Kişilik Modeli Ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma *Ayşe Begüm Ötken, Tuna Cenkci*	359
Bürokratik Gücün Kaynağı Olarak Örgütsel Hafıza: Bürokratik Gücün Kişiselleşmesi *Aykut Göksel, Belgin Aydıntan*	364
Çatışma Yönetiminde Arabuluculuk Tarzları Ve Kişilik İle İlişkisi *Ünsal Sığrı, Barbaros Dağlı, Yavuz Erçil*	369

Oturum 24	374
Stratejik Grupların Dinamik İlişkileri: Melez (Hibrid) Stratejik Gruplar *Erdem Kırkbeşoğlu, Esra Kurt*	375
Örgütlerarası İlişkilerde Merkezilik Analizi: Lojistik Sektöründe Bir Alan Araştırması *Duygu Türker*	380
Kurumsal Yönetim Mekanizmalarının Ve Kurumsal Mesafenin Gelişmekte Olan Ülke Kökenli Çokuluslu İşletmelerin Strateji Tercihleri Üzerindeki Etkileri: Türkiye Örneği *Tarhan Okan, Tülay İlhan Nas*	386
Oturum 25	390
Örgütsel Fay Hatları (Faultlınes) Çalışmaları Üzerine Bir İçerik Analizi *Soner Taslak*	391
Karikatürlerin Diliyle Yönetsel İlişkilerin Analizi *Rukiye Çelik, Ramazan Erdem, Elif Akkaş, Necla Bardak*	398
Örgütsel Açıdan Cinsiyet, Kadınlar Ve Yönetsel Kontrole Direnç *Ozan Nadir Alakavuklar, Ulaş Çakar*	403
PARALEL OTURUM VI	
Oturum 26	410
Yöneticinin Bilgi Paylaşım Davranışının, Çalışanların Bilgi Paylaşımı Sonucu Değersiz Olma Kaygısı Üzerindeki Etkisi Ve Algılanan Örgütsel Desteğin Aracı Rolü Üzerine Bir Araştırma *Gül Eser, Şebnem Ensari*	411
Algılanan Örgütsel Destek Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Psikolojik Sermayenin Rolü *İpek Kalemci Tüzün, Fatih Çetin, H. Nejat Basım*	416
İş Yaşamında Mutluluk: Psikolojik Sermaye Ve İş Çevresinin Etkileri Üzerine Bir Araştırma *Ahmet Erkuş, Mine Afacan Fındıklı*	420
Oturum 27	423
Örgüt Kültürünün Girişimciliğe Etkisinde Çevresel Belirsizliğin Rolü *İrfan Akkoç, Abdullah Çalışkan, Ömer Turunç*	424
Türkiye'de 2000-2010 Yılları Arasında Örgüt Kültürü Alanında Yapılan Lisansüstü Tezlere İlişkin Bir Bibliyometrik Bir Analiz Çalışması *Belma Keklik, Seher Derya, Umut Can Öztürk*	428
Örgüt Kültüründe Yeni Bir Boyut Olan Sıkılık-Esneklik İle Örgütsel Yenilikçilik İlişkisi: Türk Ve İtalyan Mermer Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Araştırma *Emir Özeren, Ömür Neczan Timurcanday Özmen*	432
Oturum 28	437
Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları, Psikolojik Sermaye Ve Yenilikçi Davranış Arasındaki İlişki: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma *Çetin Bektaş, Hüseyin Yılmaz*	438
Stratejik İnsan Kaynakları Bakış Açısından Yeni Bir Stratejik Liderlik Yaklaşımı Olarak Sinerjik Liderlik Ve İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Sinerjik Liderlik Uygulamalarına İlişkin Bir Araştırma *A. Haluk Pınar*	445
Stratejik İky Uygulayan İşletmelerde Öne Çıkan Faaliyetler Ve Fark Yaratan İk Uygulamaları *Özlem Balaban, Yasemin Özdemir*	452

Oturum 29	455
Kariyer Platosu: Araştırma Görevlisi Doktorlar Sorunsalı *K. Övgü Çakmak Otluoğlu, Banu Saadet Ünsal Akbıyık*	456
Kariyer Çapalarının, Temel Benlik Değerlendirmesi Ve Kültürel Değerler İle İlişkisi: Türkiye Ve Abd Karşılaştırması *Sait Gürbüz, Ünsal Sığrı*	460
Schein'ın Kariyer Çapaları Perspektifinde Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Değerlerine İlişkin Bir Araştırma: Isparta Sdü Ve Kuzey Irak Selahattin Üniversitesi Örneği *Orhan Adıgüzell, Fatih Cura*	466
Oturum 30	471
Stratejik Örgütlerle Çalışan Firmaların Kontrat Yönetiminde Karşılaştıkları Problemler: Global Normlu İşletmeler Üzerinde Bir Araştırma *Ramazan Erturgut*	472
Uluslararası Statü Transferinde Mesafenin Rolü *Işın Güler*	478
Türkiye'deki İşletme Gruplarının Uluslararasılaşma Motivasyonunun Lokasyon Ve Giriş Stratejisi Üzerindeki Etkisi *Kader Şahin, Kübra Mert*	482
PARALEL OTURUM VII	
Oturum 31	487
Bezdiriye (Mobbıng) Karşı Hoşgörü: Bireysel Ve Çevresel Değişkenler Çalışanların Hoşgörü Düzeyini Etkiler Mi? *Atılhan Naktiyok, Ömer Faruk İşcan, Kürşat Timuroğlu*	488
Örgütsel Sessizlik, Mobbing Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Örnek Bir Uygulama *Faruk Kalay, Abdullah Oğrak*	492
Örgütsel Ortamda Sosyal Tembellerin Oluşturdukları İzlenimler *Cem Harun Meydan, Çağdaş Akif Kahraman*	496
Oturum 32	501
Yönetim Kurullarında Yer Alan Murahhas Ve Aile Üyelerinin Örgüt Performansına Etkisi *İrge Şener, Abdülkadir Varoğlu*	502
Borsa Şirketlerinin Kurumsal Yönetim İlkelerinin Uygulanmasına İlişkin Olarak Dahil Oldukları Gruplar Açısından Bağımsız Yönetim Kurulu Üyelerinin İncelenmesi *Cem Cüneyt Arslantaş, Nadire Çerezci Baycan, Gaye Özkasap*	507
Uzun Yaşayan Firmalarda Strateji: Bursa İlinde Faaliyet Gösteren Firmalara İlişkin Bir Araştırma *Mustafa Kurt, Kemal Demir, Nazım Duygu*	512
Oturum 33	517
İşveren Markasının Fonksiyonel Ve Sembolik Faydalarının, Örgütsel Çekicilik Ve İşe Adanmışlık İle İlişkisi *Ayşe Gül Terlemez, Türker Baş*	518
İşveren Markasının Bileşenleri Ve Algılanan Önem Dereceleri: Çalışanlar Ve İş Arayanlar Arasında Bir Karşılaştırma *Esra Alnıaçık, Ümit Alnıaçık*	522

Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ve İnsan Kaynakları Yönetimi İlişkisi: Tr42 Bölgesi Otomotiv Sanayi Üzerinden Bir Değerlendirme *Sevgi Dönmez Maç, Şuayyip Çalış*	527
Gelişmekte Olan Ülkelerde Ulusal Kültürün Kurumsal Sosyal Sorumluluk Uygulamaları Üzerindeki Etkisi *Emrah Koparan, Tülay İlhan Nas*	532
Oturum 34	535
Kurumsal Değişim Ve Direniş: Kurumsal Mantıkların Değişimi Sürecinde Türk Emniyet Teşkilatı Örneği *Oktay Koç*	536
Örgütsel Alanlarda "Eşisimlendirme (Isonymısm)"Nin Öncülleri Üzerine Bir Araştırma *Mehmet Eryılmaz*	543
Türkiye'deki Makro İktisadi Bağlamın İşletme Gruplarının Çeşitlendirme Stratejilerine Etkileri: 1975-2010 Dönemi İçin Boylamsal Bir Analiz *Serkan Dirlik, Ömer Faruk Altunç*	545
Kurumlar Nasıl Ortaya Çıkar? Farklı Türde Kurumların Farklı Düzeylerde Kurumsallaşması Üzerine Bir Model Önerisi *Erkan Erdemir*	552
Oturum 35	554
Kobi'lerde Temel Çalışanların Örgütsel Performansa Etkileri Üzerine Bir Araştırma *Kurtuluş Yılmaz Genç*	555
Yüksek Performanslı İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Bireysel Ve Örgütsel Performansa Etkisi *Tolga Yılmaz, Sait Gürbüz*	560
Kore'de Yüksek Performans İş Sistemleri (Ypis) Ve Örgüt Performansı İlişkisi Üzerine Bir Araştırma: Çevresel Dinamizm Ve Sendikanın Bağıl Etkileri *Erhan Atay*	564
Üst Yönetim Ekibi Üyelerinin Eğitim Özelliklerinin İşletme Performansı Üzerindeki Belirleyiciliği *Muzaffer Aydemir, Yavuz Ercil*	568
PARALEL OTURUM VIII	
Oturum 36	573
Örgütsel Sessizliğin Yetenek Yönetimi Üzerine Etkisi: Bir Alan Araştırması *Mehmet Altınöz, Serdar Çöp*	574
Personel Güçlendirme İç Girişimcilik Üzerinde Ne Derece Etkilidir? *Dursun Bingöl, Aydın Beraha*	580
İnsan Kaynakları Çalışanlarının İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları İle İlgili Görüş Ve Beklentilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Çalışma *Ayşe Oya Özçelik, Sibel Uğraşbul, Beynaz Uysal, Arzu Eryılmaz*	585
Oturum 37	591
Algılanan Örgütsel Adalet İle Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği *Metin Kaplan, Adem Öğüt*	592
Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Yabancılaşmaya Etkisi: Yalova İli Kamu Ve Özel Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir Araştırma *Özgür Doğan Gürcü, Uğur Yozgat*	597

Örgütlerde İş Dışı İnternet Kullanımı: İk Yöneticilerinin Algısı Ve Mevcut Yönetsel Uygulamalar Üzerine Bir İnceleme *Mehlika Saraç, B. Aydem Çiftçioğlu*	604
Oturum 38	607
Portföy Kariyer Ve İş-Yaşam Dengesi: Mimarlar Üzerinde Bir Araştırma *Gülşah Vural Özkan, Ece Kuzulu, Selver Kurtuldu, Khagani Bashirov*	608
Y Kuşağının (Yeni Jenerasyon) Kariyer Eğilimlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma *Özlem Atan, Sezer C. Çalışkan, F. Oben Ürü*	613
Kültürel Değerler Ve Sosyal Sermaye *Zeynep Akşehirli*	618
Oturum 39	624
Bireysel Düzeydeki Girişimciliğin Öncülleri Ve İnovasyon Arasındaki İlişki: Schumpeter Ve Kırzner Temelli Fırsat Yaratma Davranışlarının Aracı Rolü *Aykut Berber, Dilek Yılmaz Börekçi, Yasin Rofcanin*	625
Stratejik Bilgi Yönetiminin İnovasyon Ve Performans Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama *Yunus Demirel, Nurzahit Keskin, Hayri Ülgen*	630
İnovasyon Çağında Stratejik Teknoloji Yönetimi Ve İşletmelerde Teknoloji Ve İnovasyon Stratejileri İle Rekabet Stratejileri Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma *A. Haluk Pınar*	636
Oturum 40	642
Yapısal Ve Psikolojik Güçlendirmenin Duygusal Bağlılık Ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri *Ebru Tolay, Olca Sürgevil*	643
Sendikaya Bağlılık İle Örgüte Bağlılık Aynı Anda Mümkün Mü? *Altan Doğan, Serdar Bozkurt, Ayşegül Karaeminoğulları*	648
Liderlik Stilleri Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Meta Analizi *Hüseyin Demir, Türker Baş, Fahri Erenel*	654
PARALEL OTURUM IX	
Oturum 41	661
Girişimci Ve Yenilikçi Davranışın İş Performansına Etkisinde Çevresel Belirsizliğin Rolü *Abdullah Çalışkan, İrfan Akkoç*	662
Destek Ve Engel İkileminde Bölgesel Kalkınma Ajansları İçin İnovasyon *Hüsniye Fırat Şimşek, Ali Akdemir*	667
Çalışanların Karar Alma Sürecine Katılımının Yenilikçilik Kapasitesi Ve Örgütsel Öğrenme Üzerindeki Etkisi *Adem Öğüt, Cihat Erbil, Kadir Aksay*	675
Oturum 42	680
Örgütsel Psikolojik Sermayenin Çalışan Tükenmişliğine Etkisi: Kamuda Bir Araştırma *Fatih Çetin, Harun Şeşen, H. Nejat Basım*	681
Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Algısı Üzerine Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü: Türkiye Ve Bosna-Hersek Sağlık Çalışanları Örneği *Mustafa Kemal Topcu, Metin Ocak*	685
Psikolojik Sermaye İle İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Analizi: Otel İşletmelerinde Yapılan Bir Araştırma *Metin Kaplan, Durdu Mehmet Biçkes*	691

Oturum 43	697
Ümit, İyimserlik, Toparlanma Ve Özyeterlilik, Çalışanın Görev Performansı Ve Bireysel Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Ne Kadarını Açıklıyor? *Adnan Özyılmaz*	698
İyi Askerden İyi Oyunculara: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İçin 1980-2010 Arası Bir Yazın Taraması Ve Araştırma Metodolojisine Yönelik Bir Önerisi *Yasin Rofcanin, Aykut Berber, Yasemin Şen, Mine Afacan Fındıklı*	705
Yöneticilerin Öz Yeterlilik Ve Karar Verme Tarzlarına İlişkin Özel Bankalarda Bir Araştırma *Gamze Ebru Çiftçi, Melahat Öneren*	710

OTURUM 38

PORTFÖY KARİYER VE İŞ-YAŞAM DENGESİ: MİMARLAR ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

GÜLŞAH VURAL ÖZKAN, ECE KUZULU, SELVER KURTULDU, KHAGANİ BASHİROV
İSTANBUL BİLGİ ÜNİVERSİTESİ, SAKARYA ÜNİVERSİTESİ, KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ, İSTANBUL ÜNİVERSTESİ

Y KUŞAĞININ (YENİ JENERASYON) KARİYER EĞİLİMLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

ÖZLEM ATAN, SEZER C. ÇALIŞKAN, F. OBEN ÜRÜ
HALİÇ ÜNİVERSİTESİ

KÜLTÜREL DEĞERLER VE SOSYAL SERMAYE

ZEYNEP AKŞEHİRLİ
ÖZYEĞİN ÜNİVERSİTESİ

Y KUŞAĞININ (YENİ JENERASYON) KARİYER EĞİLİMLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Y. Doç. Dr. Özlem ATAN
Haliç Üniversitesi
İşletme Fakültesi
ozlematan@halic.edu.tr

Y. Doç. Dr. Sezer Cihan ÇALIŞKAN
Haliç Üniversitesi
İşletme Fakültesi
segunaydin@yahoo.com

Y. Doç. Dr. F. Oben ÜRÜ
Haliç Üniversitesi
İşletme Fakültesi
obenuru@halic.edu.tr

ÖZET

Bu çalışmada temel olarak Y kuşağını oluşturan bireylerin Duygusal Zekalarının, Kariyer Eğilimi ve Girişimcilik Eğilimi üzerindeki etkileri irdelenerek, kişisel değerlerin bu etkileşimdeki düzenleyici rolünün de entegre bir model ile test edilmesi hedeflenmektedir. Y kuşağının kariyer eğilimlerinin ve buna etki eden faktörlerin irdelenmesi bireysel ve örgütsel düzeyde yapılacak ve İKY'nin en önemli alt fonksiyonlarından birisini oluşturan kariyer planlama açısından şirketlere yol gösterici olacaktır. Günümüz işletmelerinin Y kuşağı bireylerini sahip oldukları duygusal zeka ve kişisel değerleri ile bu özelliklerin kariyer ve girişimcilik eğilimleri üzerindeki etkisi açısından bilinçli olarak doğru tanımaları ve değerlendirmeleri neticesinde bu bireylerin sahip oldukları yüksek yetenek ve performansı ortaya çıkarıcı elverişli ortamları yaratmaları ve bu doğrultuda etkili politika ve stratejiler belirlemeleri çok daha kolaylaşacaktır. Bu bağlamda, Y kuşağı bireylerinin sahip oldukları duygusal zeka ve kişisel değerleri ile bu özelliklerin kariyer ve girişimcilik eğilimleri üzerindeki etkisinin eğitim gördükleri yüksek öğretim kurumları tarafından da bilinçli olarak ele alınması bu kurumların müfredatlarında gerekli düzenlemeleri yapmalarını ve bu bireyleri katma değeri çok daha yüksek bireyler olarak yeni ekonomi ve geleceğin işletmelerine yüksek performanslı bireyler olarak kazandırmaları mümkün olacaktır.

Anahtar Kelimeler: Y Kuşağı, Yeni Jenerasyon, Duygusal Zeka, Kişisel Değerler, Kariyer Eğilimi, Girişimcilik Eğilimi.

I. GİRİŞ

Bu çalışmada temel olarak Y kuşağını oluşturan bireylerin Duygusal Zekalarının, Kariyer Eğilimi ve Girişimcilik Eğilimi üzerindeki etkileri irdelenerek, kişisel değerlerin bu etkileşimdeki düzenleyici rolünün de entegre bir model ile test edilmesi hedeflenmektedir.

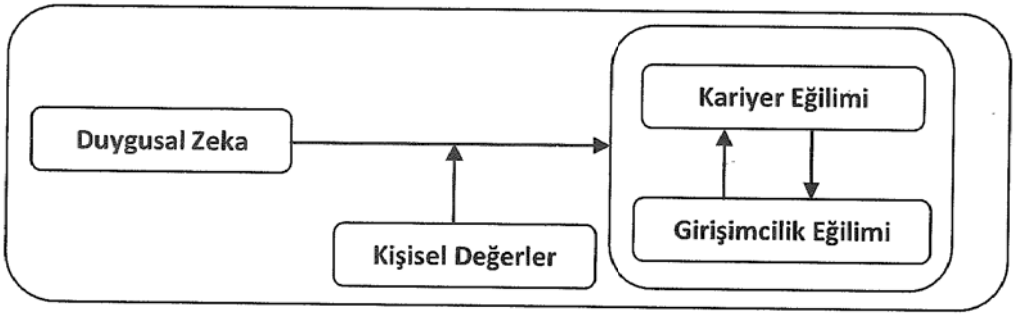
Yaklaşık olarak aynı yıllarda doğmuş, aynı çağın şartlarını, dolayısıyla birbirine benzer sıkıntıları, kaderleri paylaşmış, benzer ödevlerle yükümlü olmuş kişilerin topluluğuna "kuşak" denilmektedir (http://www.tdk.gov.tr). Literatür araştırmalarına göre, Y kuşağı bireylerinin yıl bazında doğum tarihi aralıkları farklı yazarlara göre birkaç yıl farklılaşmakla birlikte bu çalışmada 1980-1999 aralığı kabul edilecektir. Yapılan istatistiklere göre, Türkiye nüfusunun %25'ini Y kuşağı oluşturmaktadır. Dünyada Microsoft, Unilever, Coca-Cola, IBM, Apple, P&G, Xerox, Chicago Abbott Laboratuarları gibi şirketlerde çalışanların büyük bir bölümünü Y kuşağı oluştururken, Türkiye'nin en önde gelen kuruluşlarından Turkcell'de çalışan 11.000 personelin %50'si bu kuşağa aittir (http://www.businews.eu). 'Y Kuşağı' olarak anılan bu yeni jenerasyonun sahip olduğu kişisel özelliklerin bilgi ekonomisi şartlarında rekabet eden yeniçağ şirketlerinin İnsan Kaynakları Yönetim (İKY) politikalarını yeniden gözden geçirmelerini ve bu doğrultuda yeniden şekillendirmelerini gerekli kıldığı düşünülmektedir. Yeni jenerasyonun günümüz şirketleri açısından en önemli ortak kişisel özellikleri; yönetici olma hırsları yüksek, oldukça yetenekli ancak sadakat duyguları düşük, kendine güvenen, özgürlüğüne düşkün ve seçici kişiler olmalarıdır. Ayrıca hız ve teknoloji tutkunluğu, yüksek adaptasyon becerileri ve bireysel karar alma eğilimleri onları önceki kuşaklardan ayıran diğer belirleyici özelliklerdir. Y kuşağının öne çıkan diğer kişisel özellikleri arasında bireycilik, narsizm, girişimcilik de yer almaktadır. Değişime, yaratıcılığa ve kendilerini gösterme fırsatlarına son derece açık olan Y Kuşağı gençliğinin, aynı anda birçok farklı işle ilgili hayalleri ve kariyer planları olabilmektedir. Bu doğrultuda bireysel kariyer planlama olgusu önem kazanmaktadır. ***Bireysel kariyer planlama,*** işten çok bireyde odaklaşmayı, onun amaç ve yeteneklerinin analizini ifade etmektedir. Bu tip bir inceleme, çalışanın yeteneklerini geliştirebileceği işletme içi ve işletme dışı durumları ortaya koymaktadır. ***Kariyer konusunda karar verme*** bireylerin yaşamında çok önemli yer tutmaktadır. Kişinin kariyer seçimi, yaşamındaki iş başarısını ve doyumunu, ne kadar para kazanacağını, nerede yaşayacağını ve hatta hobilerini bile etkileyecektir.

Bireyin gelecekte iş ve yaşam doyumunu etkileyecek bir kariyer planı ve hedefine sahip olması için öncelikle kendisini iyi tanıması gerekmektedir. Kariyer eğilimlerinin belirlenmesinde bireyin sahip olduğu ***kişisel özellikler*** önem taşımaktadır. Bu bağlamda bu araştırmada, Y kuşağının kariyer eğilimlerini etkileyecek bireysel faktörler üzerine odaklanılacaktır. Bu faktörlerden ilki ***"duygusal zeka"dır***. En basit tanımı ile bireyin kendisi ve sosyal çevresi ile ilgili farkındalık düzeyinin yüksek olması anlamına gelen duygusal zeka, kendimizi ve çevremizi yönetebilmeyi kolaylaştıran, duyguları tanıma, anlama ve etkin biçimde kullanma yeteneğidir. Dünyada iz bırakan başarılı insanların özellikleri incelendiğinde bunların çoğunun matematiksel zekadan çok duygusal zekalarının yüksek olduğu görülmüştür. Özellikle duygusal zekanın yönetici ve liderlerde bulunması gereken önemli bir bireysel sermaye olduğu çeşitli araştırmalar ile ortaya konulmuş ve kariyer yolunda ilerlemede duygusal zekası yüksek bireylerin daha başarılı olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle, bu araştırmada ilk olarak Y kuşağını oluşturan bireylerin duygusal zeka açısından gelişmişlik düzeyleri ve bunun kariyer eğilimleri üzerindeki etkisi irdelenmektedir.

Araştırmada ayrıca Y kuşağı jenerasyonunda, duygusal zekanın bireysel ***"girişimcilik eğilimi"*** üzerindeki etkileri de irdelenmektedir. Son 20 yıllık dönemde girişimcilik ve girişimcilik eğilimi kavramlarının sıklıkla öne çıkan kavramlar olduğu görülmektedir. Dünya üzerinde küreselleşme eğilimi ile artan rekabet gereği olarak, yenilikçilik, risk alma vb. özellikleri üzerinde taşıyan bireylerin varlığı oldukça önemli bir koşul haline gelmiştir. Bu gelişmeler paralelinde, ülkemiz insanının girişimcilik potansiyelinin geliştirilmesi, dünya üzerindeki söz konusu değişimin yakalanması açısından önemlidir.

Araştırmada son olarak duygusal zekanın kariyer eğilimi ve girişimcilik eğilimi üzerindeki yordayıcı rolünde, bireyin sahip olduğu ***"kişisel değerlerin"*** düzenleyici etkisi de test edilecektir. Bireylerin, mesleklerini icra ederken elde edecekleri iş tatmini hem kendileri hem de içinde bulunduğu kurum için oldukça önemlidir. İş tatmininin sağlanması için öncelikle yapılan işin; kişisel özelikler, ilgiler, yetenekler ve değerler gibi faktörler ile paralellik göstermesi gerekmektedir. Bu faktörler arasında önemli bir unsur olarak göze çarpan bireysel değerler, kişinin iş memnuniyeti ve iş tatmini sağlaması açısından oldukça önemlidir. Bu nedenle bireysel değerler bireylerin kariyer tercihlerini yaparken göz önüne almaları gereken önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda, duygusal zekanın kariyer eğilimi ve girişimcilik eğilimi üzerindeki doğrudan etkilerinin yanı sıra kişisel değerlerin de etkisine bakılması gerekliliğinden ötürü araştırma modeline düzenleyici değişken olarak dahil edilmiştir.

Bu doğrultuda Araştırmanın ***Teorik Çerçevesi*** aşağıda gösterilmektedir:



Araştırmanın Hipotezleri:

H1: Y Kuşağının duygusal zekaları kariyer eğilimleri üzerinde etkilidir.

H2: Y Kuşağının duygusal zekaları girişimcilik eğilimleri üzerinde etkilidir.

H3: Y kuşağının sahip oldukları kişisel değerler, duygusal zekanın kariyer eğilimi üzerindeki etkisinde düzenleyici değişken rolü üstlenmektedir.

H4: Y kuşağının sahip oldukları kişisel değerler, duygusal zekanın girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisinde düzenleyici değişken rolü üstlenmektedir.

II. YÖNTEM

Araştırma neden-sonuç ilişkisine dayalı açıklayıcı araştırma modeliyle gerçekleştirilmektedir. Buna göre Y kuşağının duygusal zeka özelliklerinin kariyer eğilimleri ve girişimcilik eğilimlerine olan etkisi ile kişisel değerlerin bu etkileşimdeki düzenleyici etkisi açıklanmaya çalışılmaktadır. Araştırmanın başlangıç örneklemini, İstanbul'da bulunan bir vakıf üniversitesinin İşletme Fakültesine bağlı bölümlerinde eğitim hayatına devam eden öğrenciler oluşturmaktadır. Veri toplama süreci devam etmekte olup araştırma verilerinin istatistiksel analizi ve sonuçları kongrede sunulacaktır. Şu ana kadar 410 veri elde edilmiştir. Araştırmada üniversite öğrencilerinin hedef kitle olarak seçilmesinin temel nedeni tamamının Y kuşağı kapsamı içerisinde yer almasıdır.

Bu çalışmada Duygusal Zekayı ölçümlemek üzere, orijinali Schutte ve diğerleri (1998) tarafından geliştirilen, Austin ve diğerleri (2004) tarafından modifiye edilen ve Göçet (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Duygusal Zeka Ölçeği kullanılmıştır. Kariyer Tercihlerini ölçmek amacıyla Schein (1990)

tarafından geliştirilen ve Aktaş (2004) tarafından Türkçe'ye uyarlanan kariyer boyutları ölçeğinin mevcut çalışmaya uygun hale getirilmiş şekli kullanılmıştır. Bireysel Değerleri ölçmek amacıyla, Rokeach (1973) tarafından geliştirilen değerler anketinin 18 maddelik amaçsal değerler bölümü kullanılmıştır. Girişimcilik Eğilimlerini ölçmek amacıyla da, Summers (1998) ve Brice (2002)'in girişimcilik eğilimleri konusunda yaptıkları araştırmalarda kullanılan sorulardan yararlanılmıştır. Bu araştırmada kullanılan Duygusal Zeka Ölçeği'nin boyutları; Duyguların Değerlendirilmesi ve İfadesi (14 madde), Duyguların Düzenlenmesi (17 madde), Duygulardan Faydalanma (6 madde)'dir. Kariyer Eğilimleri Ölçeği'nin boyutları; Girişimcilik (2 madde), Bağımsızlık (2 madde), Yönetimsel (2 madde), Teknik/Fonksiyonel (2 madde), Güvenlik/İstikrar (2 madde), Yaratıcılık, Özel Yaşam (2 madde), Rekabetçilik (2 madde), Ödül Beklentisi (2 madde)'dir. Girişimcilik Eğilimleri Ölçeği'nin boyutları; Belirsizliğe Tolerans (5 madde), Bağımsızlık İhtiyacı (5 madde), Risk Alma (5 madde), Yenilikçilik (5 madde), Başarma İhtiyacı (5 madde), İlişki Kurma (5 madde), İçsel Kontrol (5 madde), Yaratıcılık (5 madde)'dir. Kişisel Değerler Ölçeği'nin boyutları; Sükunet, Evrensellik, Başarma, Pozitif Olma ve Hazcılık Değerleri (18 madde)'dir. Demografik Özellikler; (11 madde)'dir.

İlgili ölçekler, bu araştırmada kullanılmak için araştırmacılar ve uzman kişiler tarafından orjinalinden önce Türkçe'ye çevrilerek, ardından yeniden İngilizce'ye çevrilerek geçerlilik ve güvenilirlik düzeyi analizi yapılmıştır. İstatistiksel analizler için SPSS (Statistical Programming for Social Science) 19.0 istatistik paket programı kullanılacaktır. Toplanan veriye temel bileşenler analizi, iç tutarlılık ve güvenilirlik analizleri ve hipotezleri test etmek amacı ile çoklu regresyon ve hiyerarşik regresyon analizleri uygulanacaktır.

III. SONUÇ VE ÖNERİLER

Y Kuşağı iyi yönetildiğinde ve ilham verildiğinde işletmeler açısından oldukça zengin bir yetenek kaynağı haline gelmektedir. Bu nedenle İK yöneticileri ve işletmelerin bu genç kuşağın özelliklerini ve onların kariyer eğilimlerine etki eden faktörlerin neler olduğunu iyi analiz etmesi ve buna yönelik İK politikaları ve uygulamalarını harekete geçirmeleri önem taşımaktadır. Y kuşağının kariyer eğilimlerinin ve buna etki eden faktörlerin irdelenmesi bireysel ve örgütsel düzeyde yapılacak ve İKY'nin en önemli alt fonksiyonlarından birisini oluşturan kariyer planlama açısından şirketlere yol gösterici olacaktır. Üniversite öğrencilerinin kariyer tercihleri ile duygusal zekaları, girişimcilik eğilimleri ve bireysel değerleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi bu araştırmada özellikle iki açıdan önem kazanmaktadır. Öncelikle üniversite öğrencilerinin kariyer tercihlerini, bireysel değerleri ile ilişkilendirerek kariyer tercih sürecinde öğrencilere yardımcı olunması hedeflenmektedir. Diğer taraftan kariyer ile duygusal zeka, girişmcilik eğilimi ve bireysel değer ilişkisinin entegre bir model ile incelenmesinin mevcut akademik yazındaki önemli bir boşluğu gidereceği düşünülmektedir.

Günümüzde Yeni Jenerasyon (Y Kuşağı) olarak anılan oldukça yetenekli ve yüksek performans gösterme potansiyeli olan bu bireylerin iş yaşamına olan aktif katılımları her geçen gün artmaktadır. Bu doğrultuda işletmelerin de özellikle İKY politikalarını ve süreçlerini yeniden gözden geçirmeleri ve şekillendirmeleri gereğinin ortaya çıktığı ifade edilebilir. İş yaşamlarında kendinden önceki X kuşağı ve Baby-Boomers'larla birlikte çalışma durumunda olan Y kuşağı bireylerinin, sözü edilen diğer kuşaklara göre çok daha farklı kişisel özelliklere ve buna bağlı olarak da farklı davranış modellerine sahip oldukları literatürde yer alan birçok araştırma neticesinde ortaya konmuştur. Günümüz işletmelerinin Y kuşağı bireylerini sahip oldukları duygusal zeka ve kişisel değerleri ile bu özelliklerin kariyer ve girişimcilik eğilimleri üzerindeki etkisi açısından bilinçli olarak doğru tanımaları ve değerlendirmeleri neticesinde bu bireylerin sahip oldukları yüksek yetenek ve performansı ortaya çıkarıcı elverişli ortamları yaratmaları ve bu doğrultuda etkili politika ve stratejiler belirlemeleri çok daha kolaylaşacaktır. Benzer olarak, Y kuşağı bireylerinin sahip oldukları duygusal zeka ve kişisel değerleri ile bu özelliklerin kariyer ve girişimcilik eğilimleri üzerindeki etkisinin eğitim gördükleri yüksek öğretim kurumları tarafından da bilinçli olarak ele alınması bu kurumların müfredatlarında gerekli düzenlemeleri yapmalarını ve bu bireyleri katma değeri çok daha yüksek bireyler olarak yeni ekonomi ve geleceğin işletmelerine yüksek performanslı bireyler olarak kazandırmaları mümkün olacaktır.

Son olarak, bu araştırmanın en önemli kısıtlılığı verilerin tek bir vakıf üniversitesinden elde edilmiş olmasıdır. Elde edilecek sonucun geçerliliği açısından araştırma örnekleminin genişletilerek farklı vakıf ve devlet üniversiteleri öğrencilerinden de veri toplanması önerilmektedir. Ayrıca bu çalışma eğitim öğretim hayatına devam eden öğrencileri kapsamakta ve bu nedenle pilot bir çalışma olma özelliği taşımaktadır. İleriki çalışmalarda işletmelerde çeşitli pozisyonlarda çalışan Y kuşağı çalışanlarının da kariyer beklentilerine yönelik verilerin toplanması ve karşılaştırmaların yapılması önerilebilinir.

KAYNAKÇA

Aksaraylı, M. ve Özgen, I. Akademik kariyer gelişiminde duygusal zekanın rolü üzerine bir araştırma. Ege Akademik Bakış. Vol. 8(2) 755-769.

Aktaş H. (2004), The importance of career anchor notion for an effective career planning and an example application at the Turkish Air Force undergraduate and graduate schools, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Allen, P. (2004), Welcoming Y, Benefits Canada, Vol. 28 (9) 51-53.

Austin, E.J., Saklofske, D.H., Huangb, H.S., ve McKnneyb, D. 2004. Measurement of trait emotional intelligence: Testing and cross-validating a odified version of Shutte et al's. 1998 measure, Personality and Individual Differences, Vol. 36: 555-562.

Backhaus, K. (2003), Importance of person-organization fit to job seekers, Career Development International, Vol. 8 (1) 21-26.

Brice, J. (2002), The role of personal dimension and occupational preferences on the formation of entrepreneur intention, Unpublished Doctorate Dissertation, Department of Management and Information Systems, Mississippi State University, 1-469.

Brown, S.C. (2004), Where this path may lead: understanding career decision-making for postcollege life, Journal of College Student Development, Vol. 45(4) 375-390.

Cable, D.M. ve Judge, T.A. (1996), Person-organization fit, job choice decisions and organizational entry, Organizational Behavior and Human Decision Processes, Vol. 67(3) 394-411.

Carless, S.A. (2005), Person-job fit versus person-organization fit as predictors of organizational attraction and job acceptance intentions: a longitudinal study, Journal of Occupational & Organizational Psychology, Vol. 78 411-29.

Chapman, D.S., Uggerslev, K.L., Carroll, S.A., Piasentin, K.A. ve Jones, D.A. (2005), Applicant attraction to organizations and job choice: a meta-analytic review of the correlates of recruiting outcomes, Journal of Applied Psychology, Vol. 90 (5) 928-44.

Coley, D. C. 2009. Leading generation Y. Principal Leadership. Vol.9(6) 24-28.

Dries, N., Pepermans, R. ve De Kerpel, E. 2008. Exploring four generations' beliefs about career: İs "satisfied" the new "successful"?. Journal of Managerial Psychology, Vol. 23(8), 907-928.

Eisner, S.P. (2005), Managing generation Y, SAM Advanced Management Journal, Vol. 70 (4), 4-15.

Göçet, E. 2006. Üniversite öğrencilerinin duygusal zeka düzeyleri ile stresle başa çıkma tutumları arasındaki ilişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Hess, N. ve Jepsen, D.M. (2009), Career stage and generational differences in psychological contracts, Career Development Journal, Vol. 14 (3) 261-83.

Hodkinson, P. (1995), How young people make career decisions, Education & Training, Vol. 37 (8) 3-8.

Hurst, J. L. ve Good, L. K. 2009. Generation Y and career choice: The impact of retail career perceptions, expectations and entitlement perceptions. Vol.14(6), 570-593.

Rokeach, M. (1973), The nature of human values. NewYork: The Free Press.

Schein,E. H. (1990), Career anchors discovering your real values (revised edition), NewYork: John Wiley&Sons Inc.

Schröder, E, Schmitt-Rodermund, E ve Arnaud, N. (2011), Career choice intentions of adolescents with a family business background, Family Business Review, Vol. 24(4) 305-321.

Schutte, N.S., Malouff J., Hall, L.E., Haggerty, D.J., Cooper, J.T., Golden, C.J. et al. 1998. Development and validation of a measure of emotional intelligence, Personality and Individual Differences, Vol. 25 167-177.

Sullivan, S.E., Forret, M.L., Carraher, S.M. ve Mainiero, L.A. (2009), Using the kalaidescope career model to examine generational differences in work attitudes, Career Development Journal, Vol. 14 (3) 284-302.

Summers, D. (1998), An emprical investigations of personal and situational factors that relate to formation of entrepreneur intensions, Unpublished Doctorate Dissertation, Texas Universty, 1-189.

Sutton, G. ve Griffin, M.A. (2004), Integrating expectations, experiences, and psychological contract violations: a longitudinal study of new professionals, Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol. 77 493-514.

Terjesen,S., Vinnicombe, S. ve Freeman, C. (2007), Attracting generation Y graduates: Organisational attributes, likelihood to apply and sex differences. Career Development International, Vol. 12(6) 504-522.

Türk Dil Kurumu. (2012). http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.4f2688c65ef9c4.32762615, (30.01.2012).

Zemke, R., Raines, C. and Filipczak, B. (2000), Generations at Work: Managing the clash of Veteran,,Boomers, Xers, and Nexters in your workplace, Amacom, New York, NY.
http://tr.hrm.com.tr/basinda_hrm_arsiv6.asp, (Erişim: 28.01.2012).
http://www.businews.eu/2011/03/nufusun-yuzde-25i-y-kusagi-oldu-sirketler-hizli-terfili-cozum-buldu, (Erişim: 28.01.2012).
http://www.isteinsan.com.tr/isteinsan_gazete/aile_guvencesi_kariyere_engel.html, (Erişim: 28.01.2012).