

27. ULUSAL
YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
18-20 Nisan 2019 / ANTALYA
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ İŞLETME FAKÜLTESİ

ISBN Numarası: 978-605-07-0702-1

BİLDİRİLER KİTABI

27.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi

18-20 Nisan 2019 Antalya

İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi

ISBN Numarası: 978-605-07-0702-1

27. ULUSAL

YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ

BİLDİRİLER KİTABI

SUNUŞ
27. ULUSAL YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ ÜZERİNE

Prof.Dr. Tamer KOÇEL

Birincisi 1993 yılında İstanbul'da İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi ile Boğaziçi Üniversitesi İİBF tarafından ortaklaşa düzenlenen Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 2019 yılında yine İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi tarafından Antalya'da çok başarılı bir şekilde düzenlenen 27. Kongre ile gelişmesini sürdürmeye devam etmektedir.

Fakülte'nin Kongre sitesinde 27. Kongre'nin bildirilerinin yayımlanması sürecinde, Kongre Dönem Başkanı Prof.Dr. Işıl Mendeş Pekdemir'in benden istemiş olduğu Sunuş yazısı talebini büyük bir memnnuniyetle yerine getiriyorum. Bu vesile ile, Kongreye ilişkin bazı kişisel görüşlerimi de paylaşmak istiyorum. Akademik yaşamıma 1967 de İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi'nin İşletme İktisadı Kürsüsü'nde başlayıp daha sonra kurulan İşletme Fakültesi'nin ilk en genç asistanı olarak mesleki yaşamımın ilk 32 yılını içinde geçirdiğim ve bu Kongrenin başlangıç sürecine katılma fırsatı bulduğum Fakültemin ve daha sonra başka bir kurumda sürdürdüğüm toplam olarak yaklaşık 52 yıl süren akademik yaşamım dolayısıyla beni "kıdemli" sayarak bana bu fırsatı veren meslektaşım Prof.Dr. Işıl Mendeş Pekdemir'e de teşekkür ederim.

Bu Sunuş yazısı çerçevesinde üç konuyu kısaca değinmek istiyorum.

Birincisi, Yönetim ve Organizasyon Kongresi düzenleme fikrinin doğuş ve gelişmesi ile bugün ulaştığı düzeyle ilgilidir. Esasında bu konu düzenlenmiş bulunan hemen her Kongrenin internet sitelerinde değişen ayrıntıda açıklanmıştır. Değerli meslektaşımız Prof.Dr. Şükrü Özen kongre fikrinin, doğuşu, amaçları, geçirdiği gelişme aşamaları ve kongrenin kurumsallaşması ile ilgili özellikleri sistematik bir şekilde inceleyerek bir "kongre bildirisi" haline getirmiştir. Daha sonra bu bildiri bir makale olarak Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisinde 2009 yılında yayımlanmıştır. Bu nedenle burada ayrıca benzer konular tekrarlanmayacaktır. Sadece belirtmek istediğimiz husus, yaklaşık on yıl önce yayımlanan bu açıklayıcı makaleden sonra Kongre uygulamalarında göze çarpan en önemli gelişmeler kanımca Kongre Danışma Kurulu'nun üye sayısı ve isimleri itibarıyla kendisini sürekli yenileyerek alanda çalışan ve kongreye ilgi duyan meslektaşlarımızın da görev almalarına imkan verir hale gelmesidir. İkinci önemli gelişme, Kongre kapsamındaki dört alana (stratejik yönetim, örgütsel davranış, örgüt teorisi ve insan kaynakları yönetimi) ek olarak işletme tarihi alanındaki çalışmaların da kongre ayrı bir bildiri grubu (track) olarak kabul edilmiş olmasıdır.

Vurgulamak istediğimiz **ikinci konu**, Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nin, bu alanda çalışanların mesleki ve akademik gelişmelerindeki yeri, rolü ve önemidir. Bilindiği üzere kongreler, ilgili alanda yapılan çalışmaların sunulduğu, paylaşıldığı, görüş ve eleştiri alındığı platformlardır. Bu platformun, alanda çalışan akademik meslek mensupları açısından yeri, rolü ve önemi konusunda şunlar söylenebilir:

Bir defa kongreler, katılımcılarını konunun "uzmanı" haline getirecek ortamlar olmayıp, bir akademisyenin yapmış olduğu çalışmaları alandaki diğer meslektaşlarına sunması, paylaşması, kullandığı kavramlar, tanımladığı sorun(lar), bunların nedenleri ve çözümü konularında kullandığı yöntemler ile ulaştığı sonuçların paylaşıldığı ortamlardır. Böyle bir ortama katılan akademisyen, diğer meslektaşlarının hangi çalışmaları yaptıklarını görme, kullanılan değişik araştırma yöntemleri konusunda ufkunu genişletme ve gelecekte yapacağı çalışmalar için bir çeşit yeni hedefler belirleme ve kendisini diğer meslektaşları ile karşılaştırma imkanına kavuşacaktır. Yani kendisini değerleme fırsatı bulacaktır.

Öte yandan kongreler değişik kurumlardan değişik akademik unvanlı meslektaşlarla tanışma, ortak çalışma yapma, ilgili konularda çalışan meslektaşlarından görüş ve eleştiri alarak kendini geliştirme imkanı yaratacaktır. Bu arada katılımcıların "tanıdık çevresi – relations network" genişleyecek, dostluklar ve ileride yapılacak ortak çalışmaların zemini oluşacaktır. Makalelerini veya kitabını okuduğu, ismini duyduğu meslektaşları ile tanışma, yüz yüze görüşme ortamı bulunacaktır. Bu konuda özellikle kongre resmi programı dışındaki çay, kahve, yemek, çevre gezisi ve diğer sosyal yönü ağır basan informal nitelikteki birliktelik ve faaliyetlerin önemi büyüktür.

Diğer önemli bir husus, akademik kongrelerde tipik bir özellik olan "sunum süresi kısıtı" çerçevesinde bir konuyu, eski deyimle "efradını cami, ağyarını mani", yani sunmak istediği konu ile ilgili hususları (efrad) bir araya getirme (toplama, cem etme, cami), konu ile doğrudan ilgisi olmayan hususları (ağyar, yabancı) dışarıda bırakma (konuyu dağıtmasına mani olma) şeklinde, verilen süre içinde sunabilme beceri ve yeteneğini geliştirmeye imkan vermesidir. Yani sunumcu ne söyleyecekse, dinleyicilerle tam bir iletişim içinde konusunu (bildirisini) sunmalıdır.

Kongrelere katılmanın sağladığı bir diğer yarar da, katılımcıları, kendileri için geliştirmiş oldukları "comfort zone"ları (rahatlama alanları) dışına çıkmalarını sağlaması, bu konuda uyarması hatta biraz da rahatsızlık vermesidir.

Kongreleri akademik unvanlara göre şekil alan hiyerarşik birliktelikler olarak görmemek gerekir. Akademik yaşama yeni başlamış genç bir araştırmacıdan alanla ilgili pek çok yeni, değişik ve ilginç kavramlar, araştırma yöntemleri, bulguları öğrenmek her zaman mümkündür. Önemli olan kimin hangi unvanda olduğu değil fakat ne yaptığı, nasıl yaptığı ve hangi sonuçlara ulaştığıdır. Burada ufak bir uyarı da gerekli olup, yapılan çalışmalar araştırmacıları "true believer - kesin inançlı" hale getirmemesi, kullandığı kavramlardan sorun tanımına, kullandığı yöntemlerden ulaştığı sonuçlara ve yaptığı yorumlara kadar pek çok eksikleri ve yanlışları olabileceği gibi daima bir akademik şüphe içinde olmalarının gerekliliğidir. Yanlışlanabilmenin bilimsel çalışmaların en önemli özelliği olduğu unutulmamalıdır.

Öte yandan kongreleri sıkıcı, kimin ne dediğinin anlaşılmadığı, bıktırıcı tekrarların olduğu bir birliktelik yerine çeşitli sosyal faaliyetlerle zevkle ve eğlenceye de yer veren birliktelikler olarak da görmek de yarar vardır.

Vurgulamak istediğimiz **üçüncü ve son konu,** 27. Kongre de dahil olmak üzere, Kongrelerde gördüğüm bazı uygulamalara ilişkin kişisel görüşlerimle ilgilidir. Bu konuda özellikle vurgulamak istediğim iki husus vardır**. Birincisi** bildiri sunumlarının, ayrılan süre içinde tam olarak yapılamamasıdır. Sunucuların zaman kullanımları sorun olmaktadır. Sunucu bazan konunun önemi veya kullandığı kavramların açıklaması, ya da kullandığı yöntemlerin, özellikle de istatistik tekniklerin, formüllerin, tabloların açıklanmasına o kadar çok zaman ayırmaktadır ki, adeta bir eksen kayması olmakta, araştırma bulgu ve sonuçlarının tartışılması veya sunulmasına vakit kalmamaktadır. **İkincisi** ise sunucuların sunumlarında kullandıkları "görsel" araçların, özellikle de "power point" slaytlarının düzenlenme ve kullanımı hususudur. Bir defa slaytlar "çok fazla" girdi içermekte, adeta bir kitap sayfası görünümünde uzun ve küçük harflerle yazılmış veya pek çok istatistiki rakamları içeren okunması zor ayrıntılı tabloları içermektedir. Daha da vahimi sunucuların slatytların her satırını, kitap okur gibi, okuyarak sunum yapmaya çalışmalarıdır. Bir power-point slaytının ilke olarak en fazla 10 satır içermesi, sunucuya konu akışında yardımcı olacak girdileri içermesi esas olmalıdır. Kitap sayfası gibi hazırlanan veya onlarca rakamı içeren geniş istatistiki tablolardan oluşan slaytlar, dinleyicilerle etkin iletişimi önleyen araçlar haline gelmektedir. Oysa hedef , sunulan konunun özünü anlatmaktır.

Bir diğer husus da şudur: Kongre seanslarında sunulan bildirilerin hepsi her katılımcının ilgisini aynı derecede çekmeyebilir. Aynı zaman dilimi içinde başka bir salondaki bildiriyi dinlemek istenebilir. Dolayısıyla kongre seansları sırasında bir salondan çıkıp başka bir salona gitmek, hemen her kongrede rastlanan bir durumdur. Burada önemli olan bu çıkış ve girişlerin sunucunun ve diğer dinleyicilerin dikkatini dağıtmayacak bir sessizlik ve dikkat içinde ve uygun zaman kollanarak yapılmasının da bir dinleyici olma adabı olduğunu belirtmek isterim.

İstanbul İşletme Fakültesi'nin düzenlemiş olduğu 27. Kongre'deki bir uygulamanın çok yararlı olduğunu da vurgulamak isterim. Kongrenin açılışında ve sonundaki değerleme oturumunda kongrede sunulan bildirilerle ilgili verilen bilgilerin (gelen bildiri önerileri, kabul edilen bildiri sayı ve oranları, daha önceki kongrelerle karşılaştırmalı grafikler gibi) kongre hakkında bütüncü bir görüş vermesi bakımından ilginç ve önemli olmuştur.

Sonuç: Bu "Sunuş"u şöyle sonuçlandırmak istiyorum. Hiçbir resmi ve yasal organizasyonu olmayan, tamamen gönüllülük ve bilimsel merak temelinde düzenlenen, hiçbir kuruma bağlı olmayan, sadece akademik alan mensuplarının ilgisi ve akademik katkıları ile gelişerek en son 27.si düzenlenen kongrelerin düzenleme maliyeti de artmaktadır. Doğal olarak, düzenleyici her üniversite, daha öncekilerden daha "güzel" bir organizasyon yapmak istemektedir. Burada önemli olan akademik içerik ile "konaklama, ikram, sosyal faaliyetler ve hediye" gibi akademik olmayan faaliyetler arasındaki dengeyi sağlamaktır. Bu durum her türlü eğitim programındaki şu ikileme işaret etmektedir: "Katılımcılar için son derece zevkli geçen, eğlendirici, şaşaalı sosyal faaliyetlere karşılık akademik içeriği zayıf ve yetersiz bir program mı, yoksa akademik olmayan faaliyetlerin asgari düzeyde ve çok zayıf olmasına karşılık akademik içerik olarak son derece zengin, tatmin edici ve geliştirici bir program mı?"

Kanımca bunlar birbirinin alternatifi olmayıp, amaçlar, ilgi ve gönüllülük esasına göre bu ikisi arasında bir dengenin sağlanması esas olmalıdır. 27. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'ni düzenleyen İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi bu dengeyi çok iyi sağlamış ve katılımcı memnuniyeti yüksek bir düzeyde Kongre bayrağını 28. Kongreyi düzenleyecek olan Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi'ne devretmiştir.

Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongrelerinin alanda çalışan akademisyenlerin çalışma ve gelişmelerinde bir yeri olmasının, açtığı yeni ufukların, gelişen dostlukların ve alanın gelişmesine katkılarının artarak devam etmesi en içten dileğimdir.

27. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresini başarılı bir şekilde gerçekleştiren İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi mensuplarını tekrar kutlar, başarılı çalışmalarının devamını dilerim.

Saygılarımla.

Prof.Dr. Tamer KOÇEL

ÖNSÖZ

Yönetim ve Organizasyon Ailesinin Değerli Üyeleri

27. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 18-20 Nisan 2019 tarihleri arasında İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi ev sahipliğinde Venezia Palace, Kundu Antalya'da gerçekleştirilmiştir. Kongremiz 17 Nisan 2019'da 'Kongre Çalıştayı' ile başlamış ve 18-20 Nisan 2019 tarihleri arasında panel ve bildiri sunumlarıyla devam etmiştir.

17 nisan 2019 tarihinde İ.Ü.İşletme Fakültesi'nin 3 öğretim üyesi tarafından 3 paralel oturumla 'Kongre Çalıştayı' büyük bir beğeni ile gerçekleştirilmiştir. Çalıştay bünyesinde, **'Yönetim Alanında Kavramsal Düşünce ve Nitel Araştırma Yöntemleri'** Prof. Dr. Aykut BERBER, **'Nicel Araştırma Yöntemleri Konusunda Tartışmalar'** Doç. Dr. M. Murat YAŞLIOĞLU ve **'Akademide Yaşanan Etik Sorunlar ve Çözüm Önerileri'** Dr. Öğr.Üyesi A. Gökhan ACAR tarafından verilmiştir.

18 Nisan 2019 tarihinde tarafımdan kongre ile ilgili kısa bir bilgi aktarımından sonra kongremizin açılış konuşmaları İ.Ü.İşletme Fakültesi Dekanı Prof.Dr.Recep PEKDEMİR, İstanbul Üniversitesi Rektör Yardımcısı Prof. Dr.Sedat MURAT, Türkiye Bilimler Akademisi Başkanı Prof.Dr.Ahmet Cevat ACAR tarafından yapılmıştır.

Açılış konuşmalarının ardından Prof. Dr. Fulya SARVAN hocamızın moderatörlüğünde Prof. Dr. Tamer KOÇEL, Prof. Dr. İlhan ERDOĞAN, Prof. Dr. Behlül ÜSDİKEN, Prof. Dr. Ceyhan ALDEMİR, Prof. Dr. Zeyyat SABUNCUOĞLU, Prof. Dr. Cavide UYARGİL hocalarımızla geçmiş dönemde yönetim ve eğitimi konusundan gelecekte nasıl bir yönetimin bizi beklediği konusuna kadar geniş bir yelpazede esprili bir ortamda çok keyifli, çok faydalı **"Gelecekte Yönetim ve Yöneticiler"** konulu panelimiz gerçekleştirilmiştir.

98 Arş.Grv.si/YL-Doktora Öğrencisi, 45 Dr.Öğr.Üyesi, 44 Profesör, 25 Doçent ve 10 kurumsal katılımcıdan oluşan toplam 222 kişinin katıldığı 27. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde 8 zaman diliminde 4 paralel oturum şeklinde toplam 32 oturumda 97 bildiri sunulmuş ve tartışılmıştır.

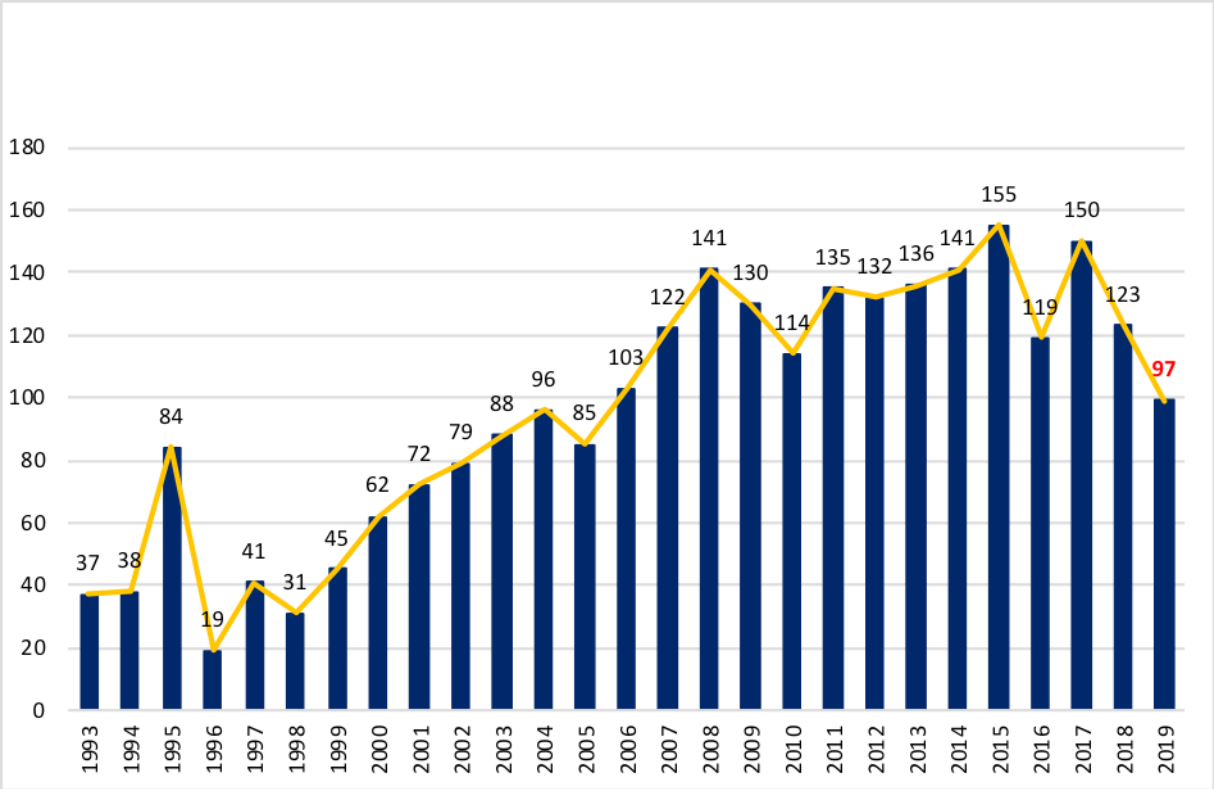
Her yıl farklı bir üniversitemizin ev sahipliğini üstlendiği, kurumsallaşmış yapısı ile ulusal kongreler arasında saygın bir yere sahip kongremiz bu güne kadar çok sayıda akademisyenin ufkunu genişletmiş, yeni akademisyenlerin yetişmesine katkıda bulunmuş ve birçok gencimize de akademisyen olma isteği, akademisyenlik ruhu ve disiplini kazandırmıştır. Kongremiz, stratejik yönetim, insan kaynakları yönetimi, örgütsel davranış, örgüt kuramı ve işletmecilik tarihi alanlarında her yıl çok sayıda değerli çalışma üzerinde tartışma ve mesleki bilgi ve birikimi paylaşma olanağı sunmanın yanı sıra akademisyenlere birbirlerini tanıma, farklı üniversitelerden akademisyenlerle ortak eserler üretme fırsatı da yaratmaktadır.

1993 yılında Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongreleri'nin başlatılmasında, o dönem İ.Ü.İşletme Fakültesi öğretim üyesi değerli hocamız Prof. Dr.Tamer KOÇEL ve yine o dönem Boğaziçi Üniversitesi öğretim üyesi değerli hocamız Prof. Dr. Behlül ÜSDİKEN'in öncülüğünde, Boğaziçi üniversitesi ile birlikte fakültemiz de önemli rol üstelenmiştir. Sekiz yıl sonra 2001 yılında, 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, değerli hocamız Prof. Dr. Hayri ÜLGEN'in dönem başkanlığında yine fakültemizin ev sahipliğinde gerçekleştirilmiştir. Bu defa üçüncü kez, 27. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nin fakülte olarak ev sahipliğini üstlenmek, bizim için büyük bir onur ve mutluluktur.

Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi 27 yıldır aralıksız olarak düzenlenmektedir. Bugüne kadar 24 farklı üniversitenin ev sahipliğinde gerçekleştirilmiştir.

Dokuz Eylül Üniversitesi 2 kez (1994 yılında 2. ve 2012 yılında 20.sinin), Başkent Üniversitesi 2 kez (1997 yılında 5. ve 2017 yılında 25.sinin), İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi 3 kez (1993 yılında 1.'ni Boğaziçi Üniversitesi ile birlikte, 2001 yılında 9. ve 2019 yılında 27.sinin) ev sahipliğini üstlenmiştir.

Prof.Dr.Tamer Koçel, Prof.Dr.Ceyhan Aldemir, Prof.Dr.Şan Öz-Alp Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'ne ikişer kez dönem başkanlığı yapmıştır. Prof.Dr.Tamer Koçel 1993 yılında kongremizin 1.sini (Prof.Dr.Behlül Üsdiken-Boğaziçi Üniversitesi ile birlikte) İ.Ü.İşletme Fakültesi ve 2008 yılında 16.sını Kültür Üniversitesi, Prof.Dr.Ceyhan Aldemir 1994 yılında 2.si ve 2012 yılında 20.sini Dokuz Eylül Üniversitesi, Prof.Dr.Şan Öz-Alp 1998 yılında 6.sını Anadolu Üniversitesi ve 2003 yılında 11.sini Afyon Kocatepe Üniversitesi ev sahipliğinde düzenlemiştir.



İlk yılında (1993) Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde 37 bildiri, 2.yılında 38 bildiri sunulmuştur. Kongrenin 3. yılında önemli bir artışla 84 bildiri, 4.yılında ise hızlı bir düşüşle 19 bildiri sunulmuştur. 1996 yılından sonra yıllar itibariyle bildiri sunumları 2008 yılına kadar genel olarak artarak devam etmiş, 2009 ve 2010 yıllarında biraz düşme görülmüş ve tekrar yıllar itibariyle az da olsa artarak devam etmiştir. 2015 yılında 23. kongrede sunulan 155 bildiri ile en yüksek seviyeye ulaşmış, 2016'da 119 bildiriye düşerek neredeyse 2010 yılındaki sayıya gerilemiş, 2017'de tekrar yükselmiş ve takip eden yıllarda tekrar düşmeye başlamıştır. Ancak bu rakamlar sunulan bildirilerin rakamlarıdır. Kongreye gönderilen ve kabul edilen bildirileri yansıtmamaktadır.

KABUL DURUMU	ALAN					TOPLAM
	Örgütsel Davranış	Stratejik Yönetim	İnsan Kaynakları Yönetimi	Örgüt Kuramı	İşletme Tarihi	
Gönderilen Bildiriler	89	33	23	13	5	163
Kabul Edilen Bildiriler	60	23	12	10	2	107
Bildiri Kabul Oranı	60/89	23/70	12/23	10/13	2/5	107/163
Bildiri Kabul Yüzdesi	67%	70%	52%	77%	40%	66%

27. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde bildiri kabul oranı %66'dır. Gönderilen bildiri sayısı 163, kabul edilen bildiri sayısı ise 107'dir. Gönderilen bildirilerin kabul oranı, örgüt kuramı alanında %77, stratejik yönetim alanında %70, örgütsel davranış alanında %67, insan kaynakları alanında %52, işletmecilik tarihi alanında %40'dır.

Alanlar	Gönderilen Bildiriler	Kabul Edilen Bildiriler	Sunulan Bildiriler
Örgütsel Davranış	89	60	53
Stratejik Yönetim	33	23	20
İnsan Kaynakları Yönetimi	23	12	12
Örgüt Kuramı	13	10	10
İşletmecilik Tarihi	5	2	2
Genel Toplam	**163**	**107**	**97**

Ancak kabul edilen 107 bildiriden çeşitli nedenlerle yazarlar tarafından çekilen 8 bildiri ve kongre programında sunulmak üzere yer alan 99 bildiriden sunulmayan 2 bildiri (sunulan 97 bildiri) de dikkate alındığında, gönderilen bildirilerin %59,5'i, kabul edilen bildirilerin ise %90,6'sı sunulmuştur. Sunulan bildirilerin %54,6'sı örgütsel davranış, %20,6'sı stratejik yönetim, %12,4'ü insan kaynakları, %10,3'ü örgüt kuramı ve %2,1'i işletmecilik tarihi alanlarındadır.

Bildiriler	Bildiri Sayısı	Katılımcı Üniversiteler
Gönderilen Bildiriler	163	83 Üniversite
Kabul Edilen Bildiriler	107	58 Üniversite
Sunulan Bildiriler	**97**	**52 Üniversite**

27.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'ne 83 üniversiteden 163 bildiri gönderilmiştir. Kabul edilen 107 bildiri 58 üniversitenin, sunulan 97 bildiri 52 üniversitenin öğretim üyeleri/YL-doktora öğrencileri tarafından hazırlanmıştır. Sunulan bildirilerin %47'si 2 yazarlı, %24'ü 3 yazarlı, %21'i tek yazarlı, diğerleri ise 4 ve 5 yazarlıdır.

Prof.Dr.Muhan Soysal En İyi Bildiri Ödülleri'nin yanı sıra bu yıl kongremizde 5 bildiriye Kongre Düzenleme Kurulu Özel Bildiri Ödülleri verilmiştir.

Prof.Dr.Muhan Soysal En İyi Bildiri Ödülleri

1.lik Ödülü: 'Türkiye'de Müzeciliğin Gelişiminin Kurumsal Bakış açısıyla Analizi' Murat Uçar – Bilçin Meydan
2.lik Ödülü: 'Firmanın İş Modelinin Değişiminin Rekabetçiliğe Etkisi: Atlasjet'ten Atlas Global'e' Rukiye Sönmez – Ayşegül Düzgün – Esra Ön
3.lük Ödülü:'Topuklularla Dengede Durmak: Limanlardaki Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Anlatı Analizi' İlker Sezgin Ayaz- Esra Baran-Çimen Karataş Çetin

Kongre Düzenleme Kurulu Özel Bildiri Ödülleri

1.lik Ödülü: 'Türkiye'de Müzeciliğin Gelişiminin Kurumsal Bakış açısıyla Analizi' Murat Uçar – Bilçin Meydan
2.lik Ödülü: 'Firmanın İş Modelinin Değişiminin Rekabetçiliğe Etkisi: Atlasjet'ten Atlas Global'e' Rukiye Sönmez – Ayşegül Düzgün – Esra Ön
3.lük Ödülü: 'Topuklularla Dengede Durmak: Limanlardaki Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Anlatı Analizi' İlker Sezgin Ayaz- Esra Baran-Çimen Karataş Çetin
Mansiyon Ödülleri:
'Örgütsel Ekoloji Bağlamında Dış Sistem Müdahalelerinin Kurulma ve Kapanma Oranlarına Etkisi:Köy Muallim Mektepleri Örneği' Hakkı Okan Yeloğlu - Çiğdem Kaya
'Çevreci Davranışın Amaç Çerçeveleme Teorileri Temelinde İncelenmesi:Çevre Eğitimine Yönelik Deneysel Bir Araştırma' Aygül Dönmez Turan – İbrahim Erdem Kılıçlar

Farklı kıdem ve ilgi alanlarından akademisyenlerin her yıl farklı bir üniversite ve şehirde buluştuğu ve bir bilim şölenine dönüşen kongremizin 27.'sinde İ.Ü.İşletme Fakültesi ev sahipliğinde yeniden buluşmuş olmaktan büyük bir mutluluk ve gurur duyduğumuzu belirtmek isteriz.

Kongremizde yanımızda olan ve desteğini esirgemeyen Türkiye Bilimler Akademisi başkanımıza, rektör yardımcımıza, dekanımıza, onur kurulumuza, "Gelecekte Yönetim ve Yöneticiler" konulu panelimizde çok değerli görüşlerini bizlerle paylaşan hocalarımıza, danışma kurulumuza, 'Kongre Çalıştayı' bünyesinde eğitim veren hocalarımıza, bildirileriyle alanlarında verimli bir tartışma ortamı yaratan bildiri sahiplerine, dinleyen, fikirlerini paylaşan tüm katılımcılarımıza, kongremizin düzenlenmesinde emeği geçen fakültemiz öğretim üye ve yardımcılarımıza, kongremizin gerçekleştirilmesinde mali destek sağlayan kuruluşlarımıza ve ev sahipliğini üslendiğimiz andan başlayıp kongremizin bitimine kadar işbirliği içinde çalıştığımız Dekon yetkililerine fakültem ve kendi adıma çok teşekkür ederim.

Sonraki kongrelerde görüşmek dileğiyle...

Prof.Dr.Işıl Mendeş Pekdemir
İ.Ü.İşletme Fakültesi
27. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi
Dönem Başkanı

DANIŞMA KURULU

• Prof. Dr. Ömür N. TİMURCANDAY ÖZMEN	Dokuz Eylül Üniversitesi
• Prof. Dr. Asuman AKDOĞAN	Erciyes Üniversitesi
• Prof. Dr. Enver ÖZKALP	Anadolu Üniversitesi
• Prof. Dr. Fatma KÜSKÜ AKDOĞAN	İstanbul Teknik Üniversitesi
• Prof. Dr. İnci ERDEM ARTAN	Marmara Üniversitesi
• Prof. Dr. Kadir VAROĞLU	Başkent Üniversitesi
• Prof. Dr. Mahmut PAKSOY	İstanbul Kültür Üniversitesi
• Prof. Dr. Nazlı WASTI PAMUKSUZ	Orta Doğu Teknik Üniversitesi
• Prof. Dr. Uğur YOZGAT	Arkın Yaratıcı Sanatlar ve Tasarım Üniversitesi

ALAN KOORDİNATÖRLERİ

STRATEJİK YÖNETİM
• Prof. Dr. Cem Cüneyt Arslantaş
• Prof. Dr. Dilek Zamantılı Nayır

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ
• Prof. Dr. Ayşe Oya Özçelik
• Prof. Dr. Berrin Filizöz

ÖRGÜT TEORİSİ
• Prof. Dr. Fatih Semercioöz
• Prof. Dr. Hulusi Cenk Sözen

İŞLETMECİLİK TARİHİ
• Prof. Dr. Aykut Berber
• Doç. Dr. Serkan Dirlik

ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ
• Doç. Dr. Güven Ordun
• Prof. Dr. Deniz Börü

ONUR KURULU

İşletme Yönetimi ve Organizasyon Anabilim Dalı
- Prof. Dr. Tamer Koçel
- Prof. Dr. Hayri Ülgen
- Prof. Dr. Fulya Sarvan

İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı
- Prof. Dr. İsmail Ataay
- Prof. Dr. Tuğray Kaynak
- Prof. Dr. Cavide Uyargil

Örgütsel Davranış Anabilim Dalı
- Prof. Dr. İlhan Erdoğan
- Prof. Dr. Ayşe Can Baysal
- Prof. Dr. Mahmut Paksoy

DÜZENLEME KURULU

- Prof. Dr. Işıl PEKDEMİR (Kongre Dönem Başkanı)
- Prof. Dr. Ayşe Oya ÖZÇELİK (İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı Başkanı)
- Doç. Dr. Güven ORDUN (Örgütsel Davranış Anabilim Dalı Başkanı)
- Prof. Dr. Vala Lale TÜZÜNER
- Prof. Dr. Cem Cüneyt ARSLANTAŞ
- Prof. Dr. Muhteşem BARAN
- Doç. Dr. Altan DOĞAN
- Doç. Dr. Hakkı AKTAŞ
- Doç. Dr. Murat YAŞLIOĞLU
- Doç. Dr. Kadriye Övgü ÇAKMAK OTLUOĞLU
- Doç. Dr. Yasemin ŞEN
- Dr. Öğr. Üyesi Nil Selenay ERDEN
- Dr. Öğr. Üyesi Erman TÜRKMEN
- Arş. Gör. Dr. Uğur ERDOĞAN
- Arş. Gör. Dr. Duygu TOPLU YAŞLIOĞLU

KONGRE SEKRETERYASI

- Arş. Gör. Dr. Sevgi Elmas ATAY
- Arş. Gör. Selçuk YEKE
- Arş. Gör. Esin Bengü CERAN
- Arş. Gör. Cem Güney ÖZVEREN
- Arş. Gör. Damla KÖROĞLU
- Arş. Gör. Burak KÜLLİ

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 Üsdiken
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
Dönem Başkanı:	Prof. Dr. Ceyhan Aldemir
Yer:	Kuşadası Pine Bay Holding Hotel
Sunulan Bildiri Sayısı:	38 (Yayımlandı)

3. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ

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

4. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ

Tarih:	29-31 Mayıs 1996
Düzenleyen Kurum:	ODTÜ İ.İ.B.F. İşletme Bölümü
Dönem Başkanı:	Prof. Dr. Muhan Soysal
Yer:	Ankara ODTÜ İİBD
Sunulan Bildiri Sayısı:	19 (Yayımlanmadı)

5. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ

Tarih:	29-31 Mayıs 1997
Düzenleyen Kurum:	Başkent Üniversitesi
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 Kampüsü
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 Kampüsü
Sunulan Bildiri Sayısı:	45 (Yayımlanmadı)

8. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ

Tarih:	25-27 Mayıs 2000
Düzenleyen Kurum:	Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F.
Dönem Başkanı:	Prof. Dr. Mümin Ertürk
Yer:	Kapadokya Dedeman Otel
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 İ.İ.B.F.
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 İ.İ.B.F.
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 İ.İ.B.F.
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 Bingöl
Yer:	Erzurum Palan Otel
Sunulan Bildiri Sayısı:	103 (Yayımlandı)

YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRELERİ TARİHÇESİ

15. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 25-27 Mayıs 2007
Düzenleyen Kurum: Sakarya Üniversitesi
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Gültekin Yıldız
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 İ.İ.B.F.
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 İ.İ.B.F. 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 Akdemir
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 Aldemir
Yer: Çeşme Altınyunus Resort & Thermal Hotel
Sunulan Bildiri Sayısı: 132 (Yayımlandı)

21. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 30 Mayıs-1 Haziran 2013
Düzenleyen Kurum: Dumlupınar Üniversitesi İ.İ.B.F.
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Ahmet Karaaslan
Yer: Dumlupınar Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü
Sunulan Bildiri Sayısı: 136 (Yayımlandı)

22. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 22-24 Mayıs 2014
Düzenleyen Kurum: Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F.
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Ahmet Oğut
Yer: Konya Dedeman Otel
Sunulan Bildiri Sayısı: 141 (Yayımlandı)

23. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 14-16 Mayıs 2015
Düzenleyen Kurum: Muğla Sıtkı Koçman Üni. İİBF İşletme Fakültesi
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Tuncer Asunakutlu
Yer: Amara Island Bodrum Elite
Sunulan Bildiri Sayısı: 155 (Yayımlandı)

24. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 29-31 Mayıs 2016
Düzenleyen Kurum: Sabancı Üniversitesi Yönetim Bilimleri Fakültesi
Dönem Başkanı: Prof. Dr. S. Arzu Wasti
Yer: Sabancu Üniversitesi
Sunulan Bildiri Sayısı: 119 (Yayımlandı)

25. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 25-27 Mayıs 2017
Düzenleyen Kurum: Başkent Üniversitesi
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Abdulkadir Varoğlu
Yer: Bilkent Otel, Ankara
Sunulan Bildiri Sayısı: 150 (Yayımlandı)

26. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 10-12 Mayıs 2018
Düzenleyen Kurum: Karadeniz Teknik Üniversitesi
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Tülay İlhan Nas
Yer: Karadeniz Teknik Üniversitesi Kampüsü
Sunulan Bildiri Sayısı: 123 (Yayımlandı)

27. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 17-20 Nisan 2019
Düzenleyen Kurum: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Işıl Mendeş Pekdemir
Yer: Venezia Otel, Kundu, Antalya
Sunulan Bildiri Sayısı: 97

BİLDİRİ GÖNDEREN ÜNİVERSİTELER LİSTESİ

Akdeniz Üniversitesi
Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi
Eskişehir Anadolu Üniversitesi
Antalya Bilim Üniversitesi
Arkın Yaratıcı Sanatlar ve Tasarım Üniversitesi
Erzurum Atatürk Üniversitesi
İstanbul Bahçeşehir Üniversitesi
Bandırma On Yedi Eylül Üniversitesi
Başkent Üniversitesi
Batman Üniversitesi
İstanbul Beykoz Üniversitesi
Bitlis Eren Üniversitesi
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Bursa Teknik Üniversitesi
Çanakkale 18 Mart Üniversitesi
Dokuz Eylül Üniversitesi
Dumlupınar Üniversitesi
Ege Üniversitesi
Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi
Gebze Teknik Üniversitesi
Gelişim Üniversitesi
Giresun Üniversitesi
Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
İstanbul Bilgi Üniversitesi
İstanbul Medipol Üniversitesi
İstanbul Okan Üniversitesi
İstanbul Ticaret Üniversitesi
İstanbul Üniversitesi
İstinye Üniversitesi
İstanbul Arel Üniversitesi
Karabük Üniversitesi
Kastamonu Üniversitesi
Koç Üniversitesi
Maltepe Üniversitesi
Manisa Celal Bayar Üniversitesi
Marmara Üniversitesi
Milli Savunma Üniversitesi
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Namık Kemal Üniversitesi
Necmettin Erbakan Üniversitesi
Nuh Naci Yazgan Üniversitesi
Ordu Üniversitesi
Osmangazi Üniversitesi
Pamukkale Üniversitesi
Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi
Sakarya Üniversitesi
Süleyman Demirel Üniversitesi
Trakya Üniversitesi
Ufuk Üniversitesi
University of Bath School of Management
Uşak Üniversitesi
Yaşar Üniversitesi
Yıldız Teknik Üniversitesi
Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi
Beykoz Üniversitesi
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
İbn Haldun Üniversitesi
İstanbul Gelişim Üniversitesi
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Kırklareli Üniversitesi
Milli Savunma Üniversitesi
Okan Üniversitesi
Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Şırnak Üniversitesi
Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi
Yalova Üniversitesi
Ankara Üniversitesi
Bahçeşehir Üniversitesi
Bezmiâlem Vakıf Üniversitesi
İstanbul Doğuş Üniversitesi
Hacettepe Üniversitesi
İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi
Karadeniz Teknik Üniversitesi
Konya Selçuk Üniversitesi
Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Atılım Üniversitesi
Uludağ Üniversitesi
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Bilgi Üniversitesi
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi

ALANLARINA GÖRE BİLDİRİ KABUL LİSTESİ

Alanlar	Gönderilen Bildiriler	Kabul Edilen Bildiriler	Bildiri Kabul Oranı
Örgütsel Davranış	89	60	0,67
Stratejik Yönetim	33	23	0,70
İnsan Kaynakları Yönetimi	23	12	0,52
Örgüt Kuramı	13	10	0,77
İşletme Tarihi	5	2	0,40
Genel Toplam	**163**	**107**	**0,66**

İÇİNDEKİLER

BİLDİRİ KONUSU	Sayfa
ENDÜSTRİ 4.0 VE YÖNETİM PRATİKLERİ İLİŞKİSİNİN LİTERATÜR KAPSAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ	20
ENDÜSTRİ 4.0'A BÜTÜNCÜL BİR YAKLAŞIM:ÖRNEK OLAY ANALİZİ VE STRATEJİK YOL HARİTASI	37
ROBOTLARI YÖNETSENİZ BİLE YAPTIĞINIZ İŞ YÖNETİM OLUR MU?	39
SANCILI GÜNLERDE KESİŞEN İKİ HAYAT:ENVER PAŞA VE HAFIZ HAKKI PAŞA'NIN LİDERLİK DEĞERLENDİRMELERİ	51
BAĞLANMAYA HAZIR ÇALIŞANLAR VE TUTKULU ÖRGÜTLER İÇİN ATEŞLEYİCİ LİDERLİK – ATEŞLEYİCİ LİDERLİK ÖLÇEĞİ (ALÖ) GELİŞTİRME ÇALIŞMASI	63
LİDER ÜYE ETKİLEŞİMİNİN İŞ TATMİNİ VE PSİKOLOJİK SAHİPLENME İLİŞKİSİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ	71
BİRLEŞME VE SATIN ALMA FAALİYETLERİNİN FİRMA PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİ: BİST'TE BİR İNCELEME	93
MELEK YATIRIMCILARIN YENİ GİRİŞİMLERİ DEĞERLEMEDE KULLANDIKLARI ÖLÇÜTLERİN BELİRLENMESİ VE SINIFLANDIRILMASINA YÖNELİK BİR MODEL ÖNERİSİ	105
BİLİŞSEL İŞ ŞEKİLLENDİRME: MEKANİZMALARI VE SINIR KOŞULLARINI ARAŞTIRAN HAFTALIK BİR GÜNLÜK ÇALIŞMASI	115
TÜRK BANKACILIK SEKTÖRÜNDE KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUĞUN KURUMSAL BİR ANALİZİ	124
KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK VE KURUMSAL YÖNETİŞİM UYGULAMALARININ KURUMSAL VE ÖRGÜTSEL ÖNCÜLLERİ: BİST ŞİRKETLERİ, 2010-2017	137
KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK – DIŞ TİCARET İLİŞKİSİ:TÜRKİYE ÖRNEĞİ	148
İZLENİM YÖNETİMİ İLE ÖRGÜTSEL DEĞİŞİME AÇIKLIK İLİŞKİSİ	160
YALIN ORGANİZASYON ÇALIŞANLARININ PLANLI DAVRANIŞ TEORİSİ ÇERÇEVESİNDE ÖNERİ SUNMA NİYETİNİN İNCELENMESİ	172
YENİ KURUMSAL KURAM PERSPEKTİFİNDEN ÖRGÜTLERDE İKİYÜZLÜLÜK ÜZERİNE NİTEL BİR ÇALIŞMA	185
YÖNETİCİLERİN GÜÇ KAYNAKLARI İLE ÇALIŞANLARIN DEĞİŞİME DİRENCİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİNİN ARACILIK ROLÜ	199
SPEKÜLATİF GİRİŞİMCİLİK ÖRNEĞİ OLARAK BİTCOİN MADENCİLİĞİ	212
YENİ NESİL İŞLETMELERİN KARANLIK GİRİŞİMCİLERİ:FOUCAULT'UN GÖZÜ KARA DOĞRULUK (PARRHESIA) FELSEFESİNDEN GÖZÜ KARA EYLEM TİPOLOJİSİNE	224
ÖRGÜTSEL DAVRANIŞIN KARANLIK TARAFINDAN AKADEMİK PERSONEL ÖRNEKLEMİNE BAKIŞ	236
ÜSTLERİN ASTLARDAN ALGILADIKLARI MOBBİNG ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA	247
MAVİ-BEYAZ YAKA DÖNEMİ BİTTİ Mİ? İŞ YAŞAMINDA ALTERNATİF YAKA RENKLERİ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME	258
KONTEYNER LİMAN İŞLETMELERİNDE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK PERFORMANSI AÇISINDAN ÖNCELİKLİ YÖNETİCİ YETKİNLİKLERİNİN BELİRLENMESİ	260
TÜRK İŞ ÇEVRESİNDE STRATEJİK YÖNETİM PARADİGMASI: ÜST DÜZEY YÖNETİCİLERLE YAPILMIŞ MÜLAKATLARIN TEMATİK ANALİZİ	275
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ YENİ NESİL BİR UYGULAMALI GİRİŞİMCİLİK EĞİTİMİ MODEL ÖNERİSİ: ATOG	286
ÖRGÜTSEL SESSİZLİK VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN DUYGUSAL EMEK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: KABİN EKİPLERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA	295
FİRMANIN İŞ MODELİ DEĞİŞİMİNİN REKABETÇİLİĞİNE ETKİSİ: ATLASJET'TEN ATLASGLOBAL'E	309
LİDER OLMA KAYGISININ, BAĞLANMA TARZLARI VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİYLE ETKİLEŞİMİ	324
ORGANİZASYON ÜYELERİNİN PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME VE DUYGUSAL ZEKA DÜZEYLERİNİN ÇATIŞMA YÖNETİMİ STRATEJİLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ	337
DUYGUSAL ZEKÂNIN KARANLIK YÖNÜ "DUYGUSAL MANİPÜLASYON": İŞ PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ	356

BİLDİRİ KONUSU	Sayfa
ALGILANAN GÜCÜN SİNİZME ETKİSİNDE ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN DÜZENLEYİCİ ROLÜ: METAL EŞYA MAKİNE SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA	365
İŞE YÖNELİK TUTUMUN BOYUTLARI AÇISINDAN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNE YÖNELİK BİR İNCELEME	384
YÖNETİCİ HEMŞİRELERİN, HEMŞİRELERİN İŞTEN AYRILMA NEDENLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ: NİTELİKSEL BİR ÇALIŞMA	395
İŞLETMELERİN FİZİKİ ALANI DIŞINDAKİ ÇALIŞANLARIN YÖNETİLMESİ: LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİ KURAMI BAĞLAMINDA NİTEL BİR ALAN ARAŞTIRMASI	410
ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÇALIŞMALARINDA ARACILIK ETKİSİNİN ZAMANA GÖRE DEĞİŞİMİNİN İNCELENMESİ: DENEYSEL BİR MODELE YÖNELİK İLK BULGULAR	425
ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE BAĞLAMSAL PERFORMANS ARASINDAKİ İLİŞKİDE TEMEL MOTİVASYON KAYNAKLARININ BİÇİMLEYİCİ ROLÜ: HAVACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA	445
2015-2018 YILLARI ARASINDA DÜZENLENEN ULUSAL YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRE'LERİNDE YAYINLANAN BİLDİRİLERİN ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KAPSAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ	461
BULAŞMA KAVRAMININ ÖRGÜTSEL BAĞLAMDA VARLIĞININ, TÜRLERİNİN VE SONUÇLARININ İNCELENMESİ	477
AKADEMİK ÖRGÜTLERDE KORKU KÜLTÜRÜ ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA	485
MİZAH TARZLARI VE DUYGUSAL EMEK İLİŞKİSİ: İSTANBUL'DA 4 VE 5 YILDIZLI KONAKLAMA İŞLETMELERİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA	502
ÖNCE KADINLAR VE ÇOCUKLAR: YÖNETİM VE ORGANİZASYON ARAŞTIRMALARI KİMİ KURTARIYOR?	515
NEDEN ERKEK GİRİŞİMCİLİĞİ DEĞİL DE KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ ALANI VAR?	529
TOPUKLULARLA DENGEDE DURMAK: LİMANLARDAKİ KADIN ÇALIŞANLAR ÜZERİNE BİR ANLATI ANALİZİ	541
YÖNETİMSEL İKTİDAR VE PROJE TERTİBATI	554
YENİ ÜRÜN GELİŞTİRME SÜREÇLERİ:OSTİM İŞ VE İNŞAAT MAKİNALARI KÜMELENMESİ ÖRNEK OLAYI	568
CESSATION OF AN ERA, COLLAPSE OF A GIANT (Bir Devrin Bitişi, Bir Devin Çöküşü)	583
ETİK İKLİM, ÖRGÜTSEL TÜKENMİŞLİK ve ÖRGÜTSEL SESSİZLİK ALT BOYUTLARININ İLİŞKİSEL OLARAK İNCELENMESİ:ANKARA İLİ BANKA YÖNETİCİLERİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA	588
İŞE GÖMÜLMÜŞLÜK İLE ÇALIŞAN SESSİZLİĞİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE YÖNETİCİYE DUYULAN GÜVENİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ	599
POZİTİF ÖRGÜT İKLİMİ VE GÜVENCESİZ ÇALIŞMA	613
ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN A TİPİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN TÜKENMİŞLİK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE GENEL SİNİZMİN ARACI ROLÜ	627
KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE BAĞLANMA STİLLERİNİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK TUTUMLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ: AKADEMİSYENLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA	641
İŞYERİ KISKANÇLIĞININ SOSYAL ZAYIFLATMA ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE MAKYEVELİST KİŞİLİK ÖZELLİĞİNİN VE ÖZ SAYGININ ROLÜ	655
SÜRDÜRÜLEBİLİR İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ: TÜRKİYE BAĞLAMINDA BİR ARAŞTIRMA	671
CAM TAVAN SENDROMU: TÜRKİYE'DE HAZIRLANAN LİSANSÜSTÜ TEZLERE YÖNELİK TEORİK BİR İNCELEME	684
KOORDİNATÖR ÖĞRETMENLER: TÜRKİYE'DE MESLEKİ EĞİTİM SİSTEMİNİN KİLİT AKTÖRLERİ	697
PSİKOLOJİK SAĞLAMLIĞIN İŞ YAŞAM KALİTESİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: OTEL ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR UYGULAMA	717
BENLİK SAYGISI VE PSİKOLOJİK SAĞLAMLIĞIN ÖZNEL İYİ OLMA HALİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ÇERÇEVESİNDE İNCELENMESİ	731
İŞ ÖZELLİKLERİ VE İŞ DOYUMU İLİŞKİSİNDE TEMEL PSİKOLOJİK İHTİYAÇLARIN DOYUMUNUN ARA DEĞİŞKEN ROLÜ	743
TÜRKİYE'NİN 81 İLİNDE BİREYCİLİK VE TOPLULUKÇULUK: TÜRKİYE'DEKİ MİKROTOPLUMLAR	756
SOSYAL YAPININ BELİRLEYİCİ ROLÜNÜN MODERN MANTIKLAR VE PROFESYONELLİK DÜZEYİ İLİŞKİSİNE ETKİSİ	770
SURİYE MUTFAĞININ MÜLTECİ GİRİŞİMCİLER ELİYLE TÜRKİYE BAĞLAMINA SEYAHATİ: BİR ÇEVİRİ HİKAYESİ	786
AKADEMİK ÖRGÜTLERDE KISKANÇLIĞIN VARLIĞINA İLİŞKİN KEŞFEDİCİ BİR ÇALIŞMA	795
SOSYAL AĞ BAĞLANTILARININ BİREYİN İŞ YERİ PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA	806
ÖRGÜTSEL UZUN VADELİ YÖNELİM ÖLÇEĞİNİN GELİŞTİRİLMESİNE YÖNELİK PİLOT ÇALIŞMA	821
İŞ MEMNUNİYETİ VE KARİYER TATMİNİ İLİŞKİSİNDE İK UYGULAMALARI VE ÇALIŞMA KOŞULLARININ DÜZENLEYİCİ ROLÜ	830

BİLDİRİ KONUSU	Sayfa
DİZİ OYUNCULARININ KARİYER SORUNLARI: ÖRNEK OLAY ÇALIŞMASI	846
PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRMENİN KARİYER MOTİVASYONU VE YÖNETİCİYE GÜVEN ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: İSTANBUL'DAKİ OTEL ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA	857
ATATÜRK'ÜN YÖNETİM ORGANİZASYON ALANINA BİR KATKISI: SEVGİ - SAYGI, İTİMAT - İTAAT, İŞ DİSİPLİNİ, HUZURUN KARİYER BAŞARISI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ	868
"MENTEŞE ELEMANLAR": ÇOKULUSLULARDA ÇİFT KÜLTÜRLÜLÜĞÜN KATKILARI	877
YAŞAYAN ÖLÜLERİN ŞAFAĞINDA TÜRK AKADEMİSİ: İŞYERİ MANEVİYATI (SPIRITUALITY) BAĞLAMINDA BİR UYGULAMA	888
TÜKENMİŞLİK SENDROMU VE HEDONİK TÜKETİM DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR UYGULAMA	900
ALGILANAN ETİK LİDERLİĞİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ: ÖRGÜTSEL ADALETİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ	910
TÜRKİYE'DE MÜZECİLİĞİN TARİHSEL GELİŞİMİNİN KURUMSALCI BAKIŞ AÇISIYLA ANALİZİ	924
FABRİKA VE ÜRETİM SORUNLARINDAN YÖNETİM BİLİMİ DERNEKLERİNE: 1877-1936 YILLARI ARASINDA BİLİMSEL YÖNETİM HAREKETİNİN AMERİKA'DA RESMÎLEŞME EVRELERİNİN YAYIN ORGANLARI, ÖNCÜ KİŞİLER VE DERNEK TUTANAKLARI İNCELENEREK ORTAYA ÇIKARILMASI	951
İŞLETME OKULLARINDA İŞLETMECİLİK TARİHİ EĞİTİMİ: TÜRKİYE VE DİĞER ÜLKELERİN KARŞILAŞTIRMASI	972
MEŞRU OLMAYAN GÖREVLER: TÜRKİYE'DEKİ ÖĞRETMENLER ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA	977
ALGILANAN AŞIRI NİTELİKLİLİĞİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ARACILIK ROLÜ	986
ÇALIŞMAYA TUTKUNLUK VE İŞ YAŞAM DENGESİ: BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA	1000
PSİKOLOJİK PERFORMANS: ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI	1013
AKILLI TELEFON BAĞIMLIĞININ İŞ PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ	1023
ÖRGÜTSEL KİMLİĞİN ROL PERFORMANSINA ETKİSİNDE İÇSEL GÜDÜLENMENİN ARACILIK ROLÜ: AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA	1036
İŞLETMELERİN KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUĞU'NUN TAMAMLAYICISI OLARAK TÜKETİCİ VATANDAŞLIĞI	1045
VARLIK KAYIPLARINDAN KAÇINMA EĞİLİMİNİN GİRİŞİMCİLİĞE GEÇİŞ ÜZERİNE ETKİSİ	1064
USTALIĞIN SONU YOK! GERİLEYEN BAKIR EŞYA İMALATI İŞKOLUNDA HAYATTA KALMA	1078
ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN GÖZÜNDEN AKADEMİDE YABANCILAŞMA OLGUSU: NİTEL BİR ALAN ARAŞTIRMASI	1096
DEĞER UYGUNLUĞUNUN YARDIM ETME DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ALGILANAN FARKLILIĞIN DÜZENLEYİCİ ROLÜ	1107
AİLE İŞLETMELERİNDE BABADAN OĞULA İNNOVASYON: OTOMOTİV YAN SANAYİİNDE YETKİNLİK/İSTEKLİLİK İKİLEMİ	1119
İŞLETMELERİN SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORLARININ SOSYAL SÜRDÜRÜLEBİLİK İÇERİK KALİTESİNİN KÜRESEL RAPORLAMA GİRİŞİMİ (GRI) STANDARTLARI ÇERÇEVESİNDE İNCELENMESİ: BIST SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK ENDEKSİNDE BİR UYGULAMA	1128
TÜRKİYE'DE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞE AKADEMİK BAKIŞ: SOSYAL BİLİMLER İŞLETME-EKONOMİ ALANINDA BİR ARAŞTIRMA	1140
TÜRK YÖNETİM VE ORGANİZASYON YAZININDA ÇEVRESEL SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK VE İLİŞKİLİ KAVRAMLARIN YERİ: SÜRELİ YAYINLAR ÜZERİNE BİR İNCELEME	1153
ÖRGÜTSEL EKOLOJİ KURAMI BAĞLAMINDA DIŞ SİSTEM MÜDAHALELERİNİN KURULMA VE KAPANMA ORANLARINA ETKİSİ: "KÖY MUALLİM MEKTEPLERİ" ÖRNEĞİ	1166
ÇEVRECİ DAVRANIŞIN AMAÇ ÇERÇEVELEME TEORİLERİ TEMELİNDE İRDELENMESİ: ÇEVRE EĞİTİMİNE YÖNELİK DENEYSEL BİR ARAŞTIRMA	1180
HİZMETİÇİ EĞİTİMLERİN ÇALIŞAN ÖRGÜTSEL TUTUM VE DAVRANIŞLARIYLA İLİŞKİSİ: TÜRKİYE ELEKTRİK TİCARET VE TAAHHÜT A.Ş. ÖRNEĞİ	1194
DOĞRUDAN YABANCI SERMAYE YATIRIM KAYNAKLI TEKNOLOJİK YAYILIMLARIN YEREL FİRMALARIN YENİLİK VE AR-GE GELİŞİMLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ	1206
OPSİYON SÜRELİ SÖZLEŞMELERDE KOORDİNASYON BAŞARISIZLIĞI NASIL AZALTILABİLİR? İLİŞKİSEL YÖNETİŞİMİN TELAFİ EDİCİ ROLÜ	1213
İÇ DENETİM ETKİLİLİĞİ ÖLÇEĞİ GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI	1221
SOSYAL ETKİNİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGISINA ETKİSİNDE DUYGUSAL BULAŞICILIĞIN DÜZENLEYİCİ ROLÜ	1231
KOLEKTİF ADALET; ÖRGÜTSEL ADALET MODELİNDE YENİ BİR BOYUT	1247

BİLDİRİLER

AKADEMİK ÖRGÜTLERDE KORKU KÜLTÜRÜ ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Doç.Dr.Pelin KANTEN
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi
pelinkanten@comu.edu.tr

Doç.Dr.Selahattin KANTEN
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Biga Uygulamalı Bilimler Fakültesi
skanten@comu.edu.tr

Merve G.DURMAZ
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi
mervegozdedurmaz@gmail.com

Benan ARDA
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi
benanciplak@gmail.com

ÖZET

Korku kültürü, günümüz çalışma yaşamının ve toplumsal koşulların özellikleri sebebiyle kaçınılmaz bir durum olarak görülmektedir. Literatürde, korku kültürünün örgütsel çıktıları olumsuz yönde etkileyeceği ve aynı zamanda bireysel düzeyde psikolojik ve fizyolojik sonuçların ortaya çıkmasına yol açacağı ileri sürülmektedir. Bu doğrultuda, çalışmada akademik örgütlerde görev yapan çalışanların korku kültürüne maruz kalma nedenlerinin ve korku kültürünün doğurduğu sonuçların bir model çerçevesinde sunulması amaçlanmaktadır. Araştırma amacı kapsamında bir akademik örgütte görev yapan; kıdem, yaş, unvan, pozisyon ve yönetici olma durumu gibi farklı kriteler esas alınarak, 24 çalışan ile yapılandırılmış soru formu aracılığıyla mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Mülakatlardan elde edilen veriler MAXQDA nitel veri analizi programı kullanılarak kodlanmış ve kategorize edilmiştir. Kodların ve kategorilerin görselleştirilmesinde frekans analizi, karşılaştırmalı analiz ve ilişki analizlerinden yararlanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, akademik örgütlerde çalışanların korku kültürüyle karşılaşma nedenleri "bireysel", "örgütsel" ve "sosyo-çevresel" faktörler olmak üzere 3 ana tema çerçevesinde 40 alt-tema olarak sınıflandırılmıştır. Bununla birlikte akademik örgütlerde korku kültürünün doğurduğu sonuçlar ise "örgütsel", "sosyal", "psikolojik" ve "fizyolojik" olarak 4 ana tema kapsamında 23 alt-tema olarak sınıflandırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Korku Kültürü, Akademik Örgütler, Nedenler, Sonuçlar

1. GİRİŞ

İnsan doğasının ve kişiliğinin temel yapı taşını temsil eden duygular; tutumların, düşüncelerin, davranışların ve bireysel yargıların şekillenmesinde kritik bir rol oynamaktadır (Hampton, 2013: 19). Psikoloji bilimi, duyguların nöropsikolojik köken ve ortaya çıkış kaynağı sebebiyle; birincil, ikincil, olumlu ve olumsuz olmak üzere çeşitli açılardan sınıflandırılabileceğini ileri sürmektedir (Jarymowicz ve Bar-Tal, 2009: 367). Bilişsel değerlendirme kuramına göre ise, duygular bireylerin karşılaştıkları durumlara, koşullara ve olaylara ilişkin deneyimlerinin bir sonucudur. Deneyimlerin bireylerin amaçlarını ve kişisel

refahını desteklemesi durumunda olumlu duyguların; hedef ve çıkarları tehdit etmesi halinde ise olumsuz duyguların ortaya çıkması beklenmektedir (Cure, 2009: 6-7). Bu durumda korku; algılanan tehdit, risk ve tehlike durumlarında karşılaşılan olumsuz ve birincil duygulardan birisini temsil etmektedir. Korku insan yaşamının her aşamasını şekillendiren; bireysel, toplumsal, ekonomik, politik ve sosyal faktörlere bağlı olarak ortaya çıkan güçlü bir duygudur (Kish-Gephart vd., 2009: 164). Bu duygunun, günümüz toplumunda kaygı, endişe ve tedirginlik şeklinde yaşamın tüm kesitlerine yansıması sebebiyle korku kültürü kavramı çerçevesinde değerlendirilmesi mümkündür (Altan, 2006: 7). Başka bir ifadeyle, toplumsal yaşama nüfüz eden korku kültürünün zamanla modern örgütlerin de temel bileşenlerinden birisi haline geldiği görülmektedir (Şahin, 2015: 68).

Örgütsel bağlamda korku kültürü, işgörenler tarafından çalışma ortamının tehditkar bir şekilde algılanmasına bağlı olarak ortaya çıkan ve örgüt ikliminin genel özelliğini yansıtan bir bileşendir (Antoniadou vd., 2015: 56). Korku kültürünün, örgütsel unsurların ve çevresel faktörlerin işgörenler tarafından deneyim edilmesi sonucunda oluştuğu ileri sürülmektedir (Lebel, 2016: 11). Bununla birlikte, gerginlik ve endişe yaratan bir durum olan korku kültürünün bireysel ve örgütsel düzeyde çeşitli olumsuz sonuçlar meydana getirmesi beklenmektedir (Deniz vd., 2011: 583). Bu nedenle, örgütsel ve toplumsal yaşamda tedirginlik oluşturması sebebiyle korku kültürünün yönetilmesi, korku kültürüne neden olan faktörlerin belirlenerek, azaltılmaya çalışılması ve korkunun etkilerinin irdelenmesi önem taşımaktadır. Dolayısıyla, bu çalışmada korku kültürünün yaygın olarak hakim olduğu varsayılan akademik örgütlerden birisi ele alınarak, bu örgütte görev yapan akademik ve idari personelin korku kültürüne maruz kalmalarına neden olan faktörlerin ve korku kültürünün sonuçlarının bir model çerçevesinde incelenmesi amaçlanmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Oxford İngilizce Sözlüğüne göre korku; tehlike, sıkıntı veya zarar gibi tehditkar durumlar karşısında ortaya çıkan nahoş bir duygu olarak tanımlanmaktadır (Ahmadi vd., 2018: 110). Türk dil kurumu ise korkuyu tehlike veya tehlike ihtimali karşısında hissedilen kaygı ve üzüntü şeklinde açıklamaktadır (Dilek, 2015: 68). Daha geniş bir çerçevede korku; kaçınılması gereken ancak toplumsal yaşamda tehlike ve tehdit ile karşılaşılması durumunda; organizmanın bu duruma fizyolojik ve psikolojik tepkiler ile uyum sağlaması olarak da ifade edilebilir (Kish-Gephart vd., 2009: 170). Aynı zamanda korku; ürkme, endişe, çaresizlik, ihtiyat, itaat, utanma, suçluluk, cesaretsizlik gibi karmaşık tepkiler ile bir takım duyguların

bileşimini temsil etmektedir (Jarymowicz ve Bar-Tal, 2009: 371). Bu bağlamda, birçok olumsuz sosyal duygu ile bağlantılı olan korku duygusunun iş ve sosyal yaşamın her kesitinde karşılaşılan bütünleyici bir özelliği olması sebebiyle korku kültürü olarak adlandırıldığı görülmektedir (Hampton, 2013: 2). Başka bir ifadeyle; terör, savaş, suç, bireylerarası çatışmalar, zayıf ekonomik koşullar ve salgın hastalıklar gibi kaçınılmaz durumların her gün çeşitli medya kaynaklarıyla gündeme getirilmesi korkunun toplumsal bir kültür haline geldiğini göstermektedir (Kish-Gephart vd., 2009: 164). Ayrıca günümüzde yüksek rekabet içeren çalışma koşulları, hızlı sosyo-ekonomik ve teknolojik değişimler, artan belirsizlik ve iş güvencesizliği sebebiyle korkuyu örgüt ikliminin bir bileşeni olarak da değerlendirmek mümkündür (Thongsukmag, 2003: 1).

Örgütsel çevrede, korku kültürünün varlığının yönetimsel uygulamalar nedeniyle açığa çıkması beklenmektedir. Örneğin, örgüt içerisinde tek yönlü iletişim, merkezi karar verme süreçleri, adil olmayan insan kaynakları yönetimi uygulamaları, etik olmayan standartlar ve çıkara dayalı ilişkiler korku kültürünün varlığını yansıtmaktadır (Altay, 2005: 3-4). Literatürde korku kültürünün öncülleri üzerine yapılan ilk çalışmalarda Ryan ve Oestreich (1991) özellikle yönetimsel uygulamaların, değişimlerin, çatışmaların ve bireysel unsurların öneminden bahsedilmektedir. Yine benzer bir çalışma olan Appelbaum vd. (1998) değişim, risk alma, belirsizlik ve başarısızlık hissini korku kültürünün temel nedenleri olarak varsaymaktadır. Daha geniş bir perspektiften incelendiğinde Thongsukmag (2003) dışlanma, cezalandırma, küçük düşürme, fiziksel ve sözlü saldırganlık gibi eylemlerin örgütlerde korku kültürünü oluşturan unsurlar arasında olduğunu belirtmiştir. Ayrıca De Vasconcelos vd. (2008) aşırı hiyerarşinin ve kuralların olduğu bir örgüt yapısının çalışanları yüksek düzeyde hata yapma korkusu duymaya yönelteceğini ileri sürmüştür. Cure (2009) ise işi kaybetme, intikam alma, güç ve statüyü kaybetme, terfi ettirilmeme, hata yapma ve yönetim değişikliği gibi sebeplerin örgütsel yaşamda korku kültürünün yaygın hale gelmesine yol açtığını vurgulamıştır. Diğer taraftan Santana de Souza ve Tomei (2016) çalışmasında korku kültürünün örgütsel uygulamalarla birlikte aynı zamanda sosyal ve bireysel faktörlere de bağlı olacağı ileri sürülmektedir. Bu bağlamda ilgili literatürde çalışma yaşamında korku kültürünü etkileyen faktörlerin yaygın olarak örgütsel faktörler bağlamında ele alındığı, bireysel ve sosyo-çevresel unsurlardan kısıtlı olarak söz edildiği görülmektedir. Dolayısıyla, bu çalışmada örgütlerde korku kültürünün öncüllerinin bireysel, sosyo-çevresel ve örgütsel olmak üzere bütüncül bir yaklaşımla ele alınması, böylece literatüre katkı sağlanması amaçlanmıştır.

Modern çalışma yaşamında korku kültürünün olumsuz çıktılar meydana getirmesi ve aynı zamanda bu kültürde görev yapan işgörenlerin fiziksel ve psikolojik refahlarını da olumsuz yönde etkilemesi beklenmektedir (Santana de Souza ve Tomei, 2016: 408). Örneğin Ashkanasy ve Nicholson (2003) korku kültürünün iş yaşamının kalitesini azalttığını ve örgütsel öğrenmeyi engellediğini vurgulamıştır. Bununla birlikte Hampton (2013) çalışmasında korkuya dayalı örgütsel kültürün işgörenlerin hata yapmalarına yol açtığı, verimliliği, iş tatminini ve iş performansını azalttığını ileri sürmüştür. Dilek (2015) ise korku kültürünün algılamayı sınırlandırdığını, yaratıcılığı engellediğini, dedikodu ve duygusal tükenmeye neden olduğunu ve adaletsiz bir çalışma ortamı yarattığını belirtmiştir. Diğer taraftan Ahmadi vd. (2018) çalışmasında ise uzun süre örgütsel çevrede korku kültürüne maruz kalınması durumunda stres ve endişeyle birlikte ciddi düzeyde fiziksel ve zihinsel sağlık problemlerinin ortaya çıkacağı ileri sürülmektedir. Sonuç olarak, korku kültürünün doğurduğu etkilerin daha çok örgütsel açıdan ele alındığı, fizyolojik ve psikolojik sonuçların içeriğine sınırlı düzeyde değinildiği, sosyal sonuçların ise irdelenmediği görülmektedir. Bu bağlamda, çalışmada korku kültürünün doğurduğu sonuçların örgütsel, sosyal, fizyolojik ve psikolojik açılardan ele alınması planlanmaktadır. Belirlenen amaç doğrultusunda, araştırmanın temelini aşağıda yer alan sorulara cevap aranması oluşturmaktadır:

1) Korku kelimesi akademik örgütlerde görev yapan çalışanlara hangi anlamları çağrıştırmaktadır?
2) Akademik örgütlerde korku duygusuna başka hangi duygular eşlik etmektedir?
3) Akademik örgütlerde korkuya daha çok hangi düzeyde görev yapan çalışanlar maruz kalmaktadır?
4) Akademik örgütlerde görev yapan çalışanlar ne sıklıkla korku duygusu yaşamaktadırlar?
5) Akademik örgütlerde çalışanlar korku kültürü ile nasıl başa çıkmaktadırlar?
6) Akademik örgütlerde hangi bireysel özellikler çalışanların korku kültüründen daha fazla etkilenmesine sebep olmaktadır?
7) Sosyal çevredeki hangi faktörler akademik örgütlerde korku kültürünün hâkim olmasına neden olmaktadır?
8) Akademik örgütlerde hangi örgütsel faktörler korku kültürünü oluşturmaktadır?
9) Korku kültürünün ortaya çıkardığı fizyolojik ve psikolojik sonuçlar nelerdir?
10) Akademik örgütlerde korku kültürünün ortaya çıkardığı bireysel ve örgütsel sonuçlar nelerdir?

3. ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ

Araştırmanın amacı, akademik örgütlerde korku kültürünün oluşmasına neden olan faktörleri ve korku kültürünün doğurduğu sonuçları ortaya çıkarmaktır. Bu amaç kapsamında yukarıda belirtilen araştırma sorularına cevap aranmaktadır. Bu çalışma, nitel araştırma desenlerinden fenomenolojik yaklaşıma (olgu bilime) dayanmaktadır. Fenomenoloji, farkında olunan bir konu hakkında derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olma amacı taşımaktadır (Ünsal, 2018: 186). Fenomenolojik araştırmalar katılımcıların vurguladığı olguyu tanımladığı ve bu olguya ilişkin yaşadıkları deneyimleri betimledikleri bir araştırma yöntemidir (Kurnaz, 2016: 8). Bu bağlamda, korku duygusunun araştırmada ele alınan ve toplumsal yaşamda sıklıkla karşılaşılan bir olgu olarak değerlendirilmesi mümkündür. Bununla birlikte, korku kavramının değişik anlamlar çağrıştırması, bireylerin korkuyu yönetme şekillerinin farklılık göstermesi, korku kültürünün oluşmasına neden olan faktörlerin ve korku kültürünün meydana getirdiği olumsuz sonuçların derinlemesine irdelenmesi amacıyla fenomenolojik araştırma deseninden faydalanılmıştır.

3.1. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın katılımcılarını akademik örgüt olarak tanımlanan bir devlet üniversitesinde görev yapan 24 akademik ve idari personel oluşturmaktadır. Cresswell (1998) nitel araştırmalarda örneklem büyüklüğünün 10-30 arasında değişebileceğini ileri sürmektedir. Araştırmada, veri doygunluğu ve veri yeterliliği kriterleri dikkate alınarak, amaçlı örnekleme yönteminden faydalanılmıştır. Bu doğrultuda, korku kültürü hakkında duygu ve düşüncelerini çekinmeden ifade etmesi mümkün olan akademik ve idari personel örnekleme dahil edilmiştir. Ayrıca örneklem seçiminde akademik ve idari personelin meslekteki kıdemi, ünvanı, statüsü, yönetici olma durumu gibi farklı kriterler de dikkate alınmıştır. Bu kriterler çerçevesinde 24 kişi ile görüşüldükten sonra veri doygunluğunun ve veri yeterliliğinin sağlandığına kanaat getirilmiştir. Tablo 1'de katılımcılara ilişkin detaylı bilgi verilmektedir.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Bilgiler

Ünvan	Katılımcı Sayısı	Yaş Ortalaması	Eğitim Düzeyi	Meslekteki Kıdem Ortalaması	Yöneticilik Durumu	Kadro Pozisyonu
Araştırma Görevlisi	4	31	Yüksek Lisans	6 yıl	-	Akademik
Dr.Öğretim Üyesi	4	35	Doktora	9 yıl	Dekan Yardımcısı	Akademik
Doçent	5	42	Doktora	14 yıl	Dekan Yardımcısı / Bölüm Başkanı	Akademik

Profesör	3	49	Doktora	26 yıl	Dekan	Akademik
Fakülte Sekreteri	4	41	Yüksek Lisans	21 yıl	+	İdari
Şef	4	43	Lisans	20 yıl	-	İdari

3.3. Veri Toplama Tekniği

Nitel araştırmalarda veri toplama sürecinde genellikle döküman incelemesi, görüşme ve gözlem gibi farklı yöntemler kullanılmaktadır (Sığrı, 2018: 77-78). Bu araştırmada, veriler yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak ve görüşme sırasında not tutularak toplanmıştır. Görüşme formu hazırlanmadan önce ilgili literatür taranmış, korku kültürü ile ilgili yapılan nitel ve nicel çalışmalar incelerek soru formu oluşturulmuş ve formun geçerliliği uzman görüşüne başvurularak sağlanmıştır. Görüşme formu korku kültürü ile ilgili 20 adet açık uçlu soru ile; cinsiyet, yaş, eğitim ve gelir düzeyi, meslekteki kıdem gibi 5 adet demografik sorudan oluşmaktadır. Görüşmeler Aralık 2018-Ocak 2019 tarihleri arasında önceden randevu alınmasıyla akademik ve idari kadroda görev yapan personellerin çalışma ofislerinde gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar ile görüşmeler 35-40 dakika arasında bir sürede gerçekleştirilmiş, konunun hassasiyeti sebebiyle ses kayıt cihazı kullanılmadan, yazılı olarak kayıt altına alınmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Bu çalışmada, elde edilen verilerin değerlendirilmesinde MAXQDA programından ve içerik analizi yönteminden yararlanılmıştır. İçerik analizi, tümevarımcı bir yaklaşımla verilerin kodlanmasının, kodların temelinde yer alan kavramların ve bu kavramlar arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılmasını amaçlayan bir yöntemdir. İçerik analizi ile tanımlanan kodların birbirleriyle ilişkilerine göre belirli kategoriler altında sınıflandırılarak, temaların oluşturulması amaçlanmaktadır. Dolayısıyla içerik analizinde öncelikle elde edilen verilerin kavramsallaştırılması, organize edilmesi, temaların oluşturulması ve bulguların ortaya çıkarılması gerekmektedir (Sığrı, 2018: 280). Bu çerçevede araştırma verilerinin analizinde not tutma yoluyla elde edilen veriler satır satır incelenerek, araştırma amacına uygun olarak açık kodlar oluşturulmuştur. Açık kodlamalardan sonra ana kategoriler ve alt kategoriler oluşturularak, birbiriyle ilişkili veriler bir araya getirilmiştir. Seçici kodlama yapılarak, alt kodlarda ana kategorilerle uyumlu olacak şekilde daraltma yapılmıştır. Son aşamada ise, karşılaştırmalı ve ilişkisel analiz yapılmış, bulgular yorumlanarak, model önerisi sunulmuştur. Ayrıca araştırmanın güvenirliği ise alanında deneyimli bir akademisyene kategorilendirme

işlemi yaptırılarak, elde edilen kategoriler ile araştırmacının oluşturduğu kategorilerin karşılaştırılması ile sağlanmıştır. Buna göre 1071 kodlamada görüş birliği, 131 kodlamada ise görüş ayrılıkları belirlenmiştir. Miles ve Huberman (1994) *Güvenilirlik= ((Görüş Birliği):(Görüş Birliği+Görüş Ayrılığı))x100" formülü kullanılarak "Güvenilirlik= 0.89"*olarak hesaplanmıştır.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırmada elde edilen verilerden yola çıkarak, kavramlara göre kodlar oluşturulmuştur. Kodlar arasındaki ilişkilerin oluşturduğu yapı içerisinde 7 adet kategori (korku kelimesinin anlamı, korkuya eşlik eden duygular, korku kültürüne maruz kalma sıklığı, korku kültürüne maruz kalan çalışanların statüsü, korku kültürünü yönetme şekli, korku kültürünün nedenleri ve korku kültürünün sonuçları) olmak üzere 1202 açık kod belirlenmiştir. Bu kodların görselleştirilmesinde frekans (f) tablo ve grafikleri, yoğunluk tabloları ve kod haritaları kullanılmıştır.

4.1. Korku Kelimesinin Analizine İlişkin Bulgular

Çalışmanın ilk aşamasında ana temayı ifade eden korku kavramının katılımcılara çağrıştırdığı anlamlar belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen veriler korku kelimesinin 14 farklı anlam çağrıştırdığını göstermektedir. Buna göre korku kelimesinin en yüksek düzeyde (%14.25) endişe kodu ile kodlandığı; bunu sırasıyla tedirginlik (%12.86); istenmeyen bir durum (%12.86); kaygı (%10); belirsizlik (%10); kaybetme (%10); gerginlik (%5.71) kodlarının izlediği görülmektedir. Tablo 2'de öfke kelimesinin çağrıştırdığı ifadelere ilişkin frekans ve yüzde dağılımları verilmektedir.

Tablo 2. Korku Kelimesinin Katılımcılara Çağrıştırdığı İfadeler

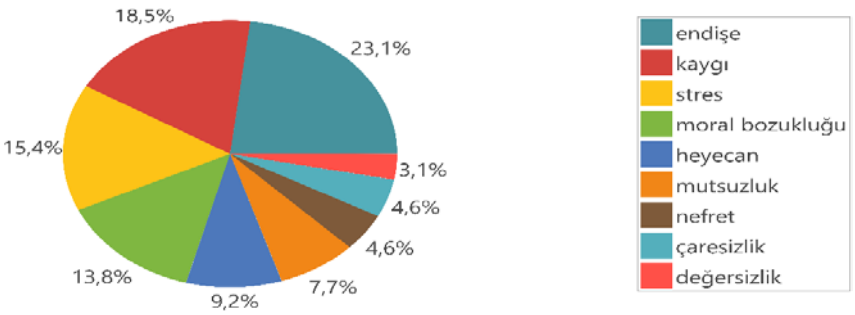
Korku Kelimesinin Çağrıştırdığı İfadeler	Frekans	Yüzde
endişe	10	14,29
tedirginlik	9	12,86
istenmeyen bir durum	9	12,86
kaygı	7	10,00
belirsizlik	7	10,00
kaybetme	7	10,00
gerginlik	4	5,71
stres	3	4,29
huzursuzluk	3	4,29
risk	3	4,29
çekinme	2	2,86
başarısızlık	2	2,86

baskı	2	2,86
iftira	2	2,86
TOPLAM	70	100,00

4.2. Korku Duygusuna Eşlik Eden Diğer Duygulara İlişkin Bulgular

Korku duygusunun çağrıştırdığı anlamlar belirlendikten sonra katılımcılara korku duygusuna eşlik eden diğer duygular sorulmuştur. Şekil 1'de katılımcıların korku duygusuna eşlik eden duygulara ilişkin verdikleri cevapların yüzdesel dağılımı verilmektedir. Buna göre, endişe duygusunun en yüksek kodlama (%23.1) ile korku duygusuna eşlik eden duygu olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte kaygı (%18.5); stres (%15.4) ve moral bozukluğu (%13.8) korku duygusu ile birlikte ortaya çıkan diğer duygular olarak ifade edilmiştir.

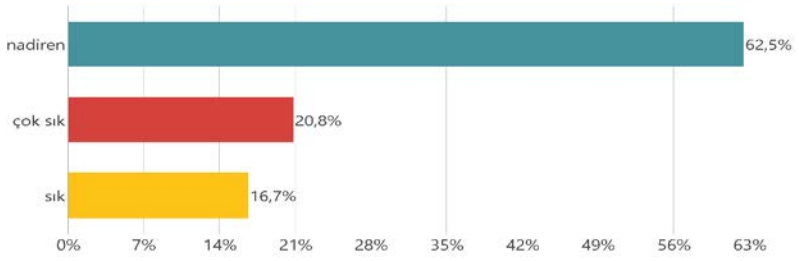
Şekil 1. Korku Duyguna Eşlik Eden Duygulara İlişkin Yüzdesel Dağılım



4.3. Korkuya Maruz Kalma Sıklığına İlişkin Bulgular

Korku kültürünün etkilerini ve sonuçlarını belirleyebilmek için öncelikle katılımcılara korkuya maruz kalma sıklıkları sorulmuştur. Elde edilen verilere göre korkuya maruz kalma düzeyinin "nadiren"; "sık" ve "çok sık" olmak üzere üç farklı şekilde kategorileştirildiği görülmektedir. Şekil 2'de katılımcıların korkuya maruz kalma sıklıklarına ilişkin yüzdesel dağılım verilmektedir ve buna göre korkuya maruz kalma sıklığını ifade eden en yüksek kodlama (%62.5) ile "nadiren" olmuştur.

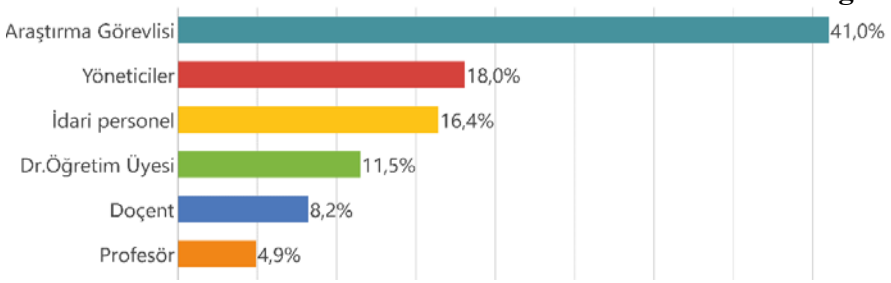
Şekil 2. Katılımcıların Korkuya Maruz Kalma Sıklıklarına Göre Yüzdesel Dağılımlar



4.4. Korku Kültürüne Maruz Kalan Çalışanların Unvan-Kadro ve Yöneticilik Kriterlerine Göre Dağılımı

Akademik örgütte, korku kültürüne maruz kalan akademik ve idari personelin unvan, kadro durumu ve yöneticilik durumlarına göre dağılımı Şekil 3'de verilmektedir. Buna göre korku kültürüne maruz kalan çalışanların unvan dağılımına bakıldığında en yüksek kodlamanın akademik kadroda yer alan (%35.2) ile araştırma görevlileri olduğu; idari personelin ise korku kültürüne maruz kalma durumuna ilişkin kodlamanın (%14.1) olduğu görülmüştür. Ayrıca akademik ve idari kadroda görev yapan çalışanlardan korku kültürüne maruz kalanların yöneticilik durumuna ilişkin kodlama oranı ise (%15.5) olarak belirlenmiştir.

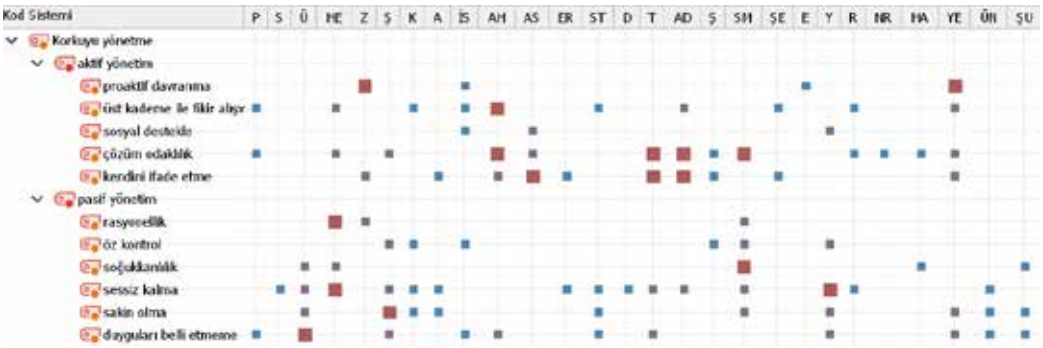
Şekil 3. Katılımcıların Unvan-Kadro ve Yöneticilik Kriterlerine Göre Dağılımı



4.5. Korku Kültürünü Yönetme Tarzına İlişkin Bulgular

Akademik örgütte görev yapan çalışanlara korku kültürüne maruz kalmaları durumunda, bu duygularını nasıl yönettikleri sorulmuş ve elde edilen veriler çerçevesinde korku kültürünü yönetme tarzı "aktif" ve "pasif" yönetim olmak üzere iki ana tema çerçevesinde kodlanmıştır. Bu bağlamda, aktif yönetim kapsamında "proaktif davranma", "kendini ifade etme", "çözüm odaklılık", "sosyal destek", "üst kademe ile fikir alışverişi"; pasif yönetim altında ise "sakin olma"; "soğukkanlılık"; "rasyonellik", "öz kontrol" "sessiz kalma", "duyguları belli etmeme" olmak üzere toplamda 11 alt kod belirlenmiştir. Tablo 3'de ana ve alt kodlar bağlamında katılımcıların korku kültürünü yönetme etme tarzları verilmektedir.

Tablo 3. Katılımcıların Korku Kültürünü Yönetme Tarzına İlişkin Tutumlarını Gösteren Yoğunluk Tablosu



Tablo 3'de görüldüğü üzere akademik ve idari personelin korku kültürünü yönetme tarzlarının daha çok "sakin olma", "kendini ifade etme", "çözüm odaklılık", "sessiz kalma" ve "duyguları belli etmeme" alt kodları çerçevesinde yoğunlaştığı görülmektedir.

4.4. Korku Kültürünü Etkileyen Öncüllerin Belirlenmesine Yönelik Bulgular

Akademik örgütte korku kültürünün oluşmasına etki eden faktörlerin belirlenmesine yönelik ifadelere ilişkin kodlamaların "örgütsel faktörler", "bireysel faktörler", "sosyo-çevresel faktörler" olmak üzere üç ana tema çerçevesinde ele alınarak, ana temalar ile alt faktörleri içeren ilişki haritası çıkarılmıştır. Buna göre Tablo 4'de ana ve alt kodlar bağlamında korku kültürünü etkileyen faktörler verilmektedir.

Tablo 4. Korku Kültürünün Oluşmasını Etkileyen Faktörleri Gösteren Yoğunluk Tablosu



Tablo 4'de elde edilen sonuçlar, katılımcıların daha çok kişilik özellikleri, yanlış anlaşılma, güç ve statüyü kaybetmek istememe, başarısızlık ve yetersizlik hissi, bilgi, beceri ve deneyim eksikliği gibi bireysel faktörler sebebiyle korku kültürü algıladığını göstermektedir. Bununla birlikte sosyo-çevresel faktörler kapsamında riyakarlık, belirsizlik, siyasi baskılar, ailevi sorunlar, düşük gelir seviyesi ve iftiraya uğramak gibi unsurların da korku kültürünün oluşmasında daha fazla etkili olduğu ifade edilebilir. Örgütsel faktörler kapsamında ise kişilerarası çatışmalar, etik olmayan çalışma ortamı, dürüstlükten yoksunluk, işi kaybetme korkusu, kayırmacılık, mobbing, görev değişiklikleri, özlük haklarında adaletsizlik ve yaptırıma maruz kalmak gibi unsurların akademik örgütlerde korku kültürünün oluşmasına daha fazla katkı sağladığını belirtmek mümkündür.

Akademik örgütte korku kültürünün oluşmasını etkileyen faktörler ana ve alt kodlar bağlamında verildikten sonra bir model dahilinde bu faktörlerin yoğunlukları gösterilmiştir. Şekil 4'de korku kültürünü oluşturan ana ve alt faktörler özetlenmektedir:

Şekil 4. Korku Kültürünü Oluşturan Öncüllere İlişkin Model Önerisi

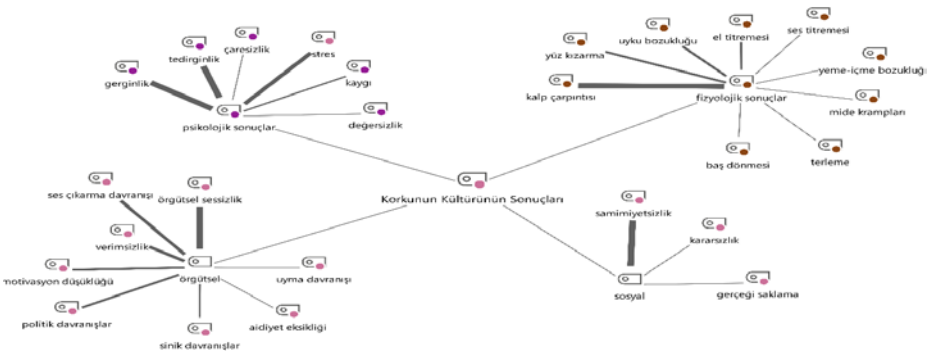


4.5. Korku Kültürünün Sonuçlarının Belirlenmesine Yönelik Bulgular

Katılımcıların akademik örgütteki korku kültürünün sonuçlarına yönelik ifadeleri "sosyal sonuçlar", "psikolojik sonuçlar", "fizyolojik sonuçlar" ve "örgütsel sonuçlar" olmak üzere dört ana tema çerçevesinde ele alınarak, ana temalar ile alt faktörleri içeren ilişki haritası çıkarılmıştır. Görüşmeler sonucunda elde edilen veriler korku kültürünün olduğu bir örgütte çalışanların daha çok "stres", "gerginlik" ve "belirsizlik" gibi psikolojik sonuçlarla karşılaştığını göstermektedir. Bununla birlikte akademik örgütte korku kültürü sıklıkla

çalışanların "kalp çarpıntısı", "yüz kızarması", "uyku bozukluğu" ve "el titremesi" gibi fizyolojik sonuçlarla karşılaşmasına neden olmaktadır. Ayrıca korku kültürü örgütsel bağlamda "ses çıkarma davranışı", "politik davranış" ve "sinik davranışların sergilenmesine yol açmakla beraber "verimsizlik", "motivasyon düşüklüğü ve örgütsel sessizliğin de ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Şekil 5'de korku kültürünün sonuçları ana ve alt faktörler çerçevesinde özetlenmektedir.

Şekil 5. Korku Kültürünün Sonuçlarına İlişkin Model Önerisi



5. SONUÇ

Günümüz toplumunda belirsizliğin, rekabetin, çıkar çatışmalarının, değişimlerin ve iş kaybetme riskinin artan düzeyde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte ekonomik çevre, sosyal ve politik faktörler, amaç ve çıkar farklılıkları gibi unsurlar iş çevresini ve toplumsal yaşamı daha tehditkar ve riskli hale dönüştürmektedir. Bireyler tarafından tehditkar ve riskli koşulların sürekli algılanması durumunda olumsuz ve temel duygulardan birisi olan korkunun açığa çıkması beklenmektedir. Korku duygusunun iş ve sosyal yaşamdaki tüm kesitlere yansıması ve bireyler tarafından devamlı olarak hissedilmesiyle, bu duygunun bir kültür haline dönüşebileceği ifade edilebilir. Başka bir ifadeyle, korku kültürü bireysel, örgütsel ve sosyo-çevresel faktörlere bağlı olarak ortaya çıkan, çalışma yaşamına ve toplumun bütününe nüfüz eden genel değerler kümesidir. Olumsuz bir örgüt özelliğini temsil eden korku kültürü çalışma yaşamında işgörenlerin savunma mekanizması çerçevesinde farklı tutum ve davranış biçimleri geliştirmesine neden olmaktadır. Diğer taraftan korku kültürünün hakim olduğu örgütlerde olumsuz sonuçlarla karşılaşılması kaçınılmazdır. Dolayısıyla günümüz iş çevresinde örgütsel verimliliğin sağlanmasında, bireylerin fiziksel ve psikolojik bir refah düzeyine erişmelerinde korku kültürünün yönetilmesi önem taşımaktadır. Bu nedenle toplumsal yaşamda ve örgütlerde korku kültürünün yönetilebilmesi, bu kültürün oluşmasına neden olan faktörlerin irdelenmesine ve azaltılmasına bağlıdır.

Araştırmada çeşitli faktörler sebebiyle korku kültürünün yüksek düzeyde hakim olduğu örgütler olarak kabul edilen akademik örgütlerden birisi ele alınmış, akademik ve idari kadroda görev yapan çalışanların korku kültürü hakkındaki düşünceleri, korku kültürüne maruz kalmalarını etkileyen unsurlar ve bu kültürde görev yapmalarının doğurduğu sonuçlar incelenmiştir. Bu çerçevede akademik kadroda araştırma görevlisi, doktor öğretim üyesi, doçent ve profesör ünvanına sahip çalışanlar ile idari kadroda fakülte sekreteri ve şef pozisyonundaki kişilerle mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Mülakat yapılan kişilerin belirlenmesinde akademik ve idari kadro ünvanları ile birlikte, meslekteki kıdem süreleri, duygularını çekinmeden ifade edebilecek olmaları ve yönetici olma durumları da dikkate alınmış ve toplam 24 kişi ile görüşülmüştür. Mülakatlar belirli periyotlarda akademik ve idari personelin yoğun olmadığı zamanlar dikkate alınarak planlanmış ve her biriyle 30-45 dakika arası görüşülerek, notlar tutulmuştur. Mülakatlar sonucunda elde edilen veriler, araştırma kapsamındaki akademik ve idari personelin korku kelimesine farklı anlamlar yüklediğini göstermektedir. Elde edilen bulgulara göre korku kelimesinin en yüksek düzeyde endişe kavramı ile ilişkilendirildiği, bunu sırasıyla tedirginlik, istenmeyen bir durum, kaygı, belirsizlik, kaybetme ve gerginlik gibi ifadelerin izlediği görülmüştür. Bununla birlikte çalışanlar korku duygusuna endişe, kaygı, stres ve moral bozukluğu gibi duyguların eşlik ettiğini ifade etmişlerdir. Korku kültürüne maruz kalma sıklığı açısından değerlendirildiğinde ise çalışanların "nadiren" böyle bir örgüt iklimi algıladıkları belirlenmiştir. Akademik ve idari kadro durumu ile unvan kriteri çerçevesinde ise korku kültürü algılayan çalışanların daha çok araştırma görevlisi unvanına sahip olduğu; aynı zamanda yönetici olanların da korku kültürüne daha sık maruz kaldığı tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamında ayrıca korku kültürü algılayan çalışanlara, bu durumda akademik bir örgütte korku kültürü ile nasıl başa çıktıkları sorulmuştur. Elde edilen veriler, akademik ve idari kadronun korku kültürünü yönetme tarzlarının daha çok "sakin olma", "kendini ifade etme", "çözüm odaklılık", "sessiz kalma" ve "duyguları belli etmeme" şeklinde pasif bir yönetim tarzı olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, akademik örgütlerin özelliği gereği çalışanların korku kültürü algılamalarına rağmen açıkça tepki vermeden, sessiz kalarak ve soğukkanlılıklarını koruyarak korku duygusunu kontrol altına aldıklarını göstermektedir. Dolayısıyla, akademik örgütlerde görev yeri değişikliği, yaptırımlara maruz kalma, gücü ve statü kaybetmek istememe ve dışlanma korkusu gibi sebepler ile sessiz kalma, boyun eğme ve geri çekilme gibi tutum ve davranışların hakim olacağı ifade edilebilir. Ayrıca çalışma kapsamında akademik ve idari personele "sizin akademik çevrede korku duymanıza hangi

faktörler neden olmaktadır", "sosyo-çevresel unsurlar korkuyu arttırmakta mıdır" ve "bireysel özellikler korkunun algılanmasında kilit bir role sahip midir?" gibi sorular sorularak; korku kültürünün nedenleri belirlenmeye çalışılmıştır. Bu çerçevede, akademik örgütsel yapının daha çok etik olmayan bir özelliğe sahip olması, kişilerarası çıkar çatışmalarının yaygınlığı, dürüst olmayan ilişkilerin artışı, insan kaynakları yönetimi süreçlerinde kayırmacılığın yüksek düzeyde olması, özlük haklarında adaletsiz uygulamalarının fazlasıyla görülmesi ve artan mobing gibi nedenlerden dolayı çalışanların korku kültürü algıladıkları görülmüştür.

Elde edilen veriler, algılanan korku kültürünün riyakarlık, belirsizlik, siyasi baskılar, ailevi sorunlar, düşük gelir seviyesi ve iftiraya uğramak gibi sosyal ve çevresel faktörler sebebiyle daha yaygın hale geldiğini göstermektedir. Bununla birlikte, kişilik özellikleri, başarısızlık ve yetersizlik hissi, bilgi-beceri ve deneyim eksikliği gibi bireysel faktörler sebebiyle de akademik örgütlerde çalışanların daha fazla korku kültürüne maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Bu bağlamda, akademik örgütlerde çalışanların korku kültürü algılamalarına yol açan faktörler bireysel, sosyo-çevresel ve örgütsel olmak üzere üç temel kategoride sınıflandırılmış ve bir model dahilinde sunulmuştur. Son olarak, araştırma kapsamında korku kültürüne maruz kalan çalışanlara iş ve sosyal yaşamlarında karşılaştıkları fizyolojik ve psikolojik etkiler sorulmuştur. Görüşmeler neticesinde, akademik örgütlerde korku kültürünü sıklıkla hisseden çalışanların verimlilik ve motivasyonlarının düştüğü, sinik davranışların ve örgütsel sessizlik düzeylerinin arttığı, aidiyet eksikliğinin ortaya çıktığı ve uyma davranışı sergilemelerinin yaygınlaştığı görülmüştür. Buna karşın bazı durumlarda ise korku kültürünün güç ve statüyü kaybetmeme pahasına çalışanları politik davranış sergilemeye teşvik ettiği veya ses çıkarma davranışıyla korku duymadığını gösterme eğilimine yönelttiği de göze çarpan bulgular arasındadır. Ayrıca, örgütsel yaşamda korku kültürüne maruz kalmanın çalışanlarda stres, gerginlik, kaygı ve endişe düzeyinin artması gibi psikolojik sonuçlara yol açacağı belirlenmiştir. Bununla birlikte korku duygusunun açığa çıkması durumunda salgılanan adrenalin hormonu nedeniyle mide krampları, baş dönmesi, kalp çarpıntısı, el ve ses titremesi, yeme-içme ve uyku bozukluğu gibi bir takım fiziksel rahatsızlıkların ortaya çıkacağı tespit edilmiştir.

Sonuç olarak, elde edilen veriler çerçevesinde akademik örgütlere korku kültürünü azaltmaya yönelik uygulamalar yürütmeleri önerilebilir. Örneğin temin-seçim, görevde yükselme ve akademik ilerlemenin etik ilkeler çerçevesinde yürütülmesi ve böylece korku kültürünün azaltılması sağlanabilir. Çalışanların özlük haklarında iyileştirmeler yapılması ve adaletli bir

sistem oluşturulmasıyla kayırmacılığın ve korku kültürünün ortaya çıkmasını belirli düzeyde engellemek mümkündür. Bununla birlikte sosyal çevredeki siyasi baskıların işe alım ve terfi süreçlerinin adilliğine gölge düşürmemesi ve biçimsel ilkelerin ön plana çıkarılması, akademik örgütlerin işlevselliği açısından önem taşımaktadır. Ayrıca akademik örgütlere; kişisel çıkar ve hırsların ön plana çıkarılmadığı, üst yönetim ile çalışanlar arasında açık bir iletişim sisteminin yapılandırıldığı ve sık yönetim değişikliklerinin gerçekleştirilmediği daha kurumsal bir örgüt yapısı önerilmektedir. Kurumsallaşmış akademik örgütlerde çalışanların korku kültürünün etkilerini daha az hissedeceği veya bu kültürle daha kolay başa çıkabileceği ileri sürülebilir. Bireysel özellikler çerçevesinde ise çalışanların kendilerini geliştirmeleri, yüksek düzeyde bilgi ve beceri kazanmaları, kişisel ilişkilerden ziyade yetenek ve deneyimlerine güvenmeleri ve böylece kendilerini yeterli hissederek, olumsuz bir kültürü temsil eden korku ikliminde, korku duygusunu yönetebilmelerinin kolaylaşacağı belirtilebilir. Bununla birlikte akademik örgüt yönetimlerine yönelik önerilere ilaveten araştırmacılara ise ilerideki çalışmalarda korku kültürünün oluşmasını etkileyen örgütsel faktörlerin (insan kaynakları yönetimi uygulamaları, iş yaşamının kalitesi, yönetim tarzı, örgüt yapısı) ampirik bir araştırmayla korku kültürü üzerindeki etkisinin test edilmesi önerilebilir. Ayrıca korku kültürünü ölçmeye yönelik bir ölçek geliştirilerek, kamu ve özel akademik örgütler arasında algılanan korku kültürüne yönelik bir karşılaştırma yapılabilir. Diğer taraftan korku kültürünün yansıdığı akademik örgütlerde, bu kültürün çalışanların (üretkenlik karşıtı iş davranışları, saldırgan davranışlar ve geri çekilme davranışları) gibi olumsuz davranışları üzerindeki etkisi incelenebilir.

KAYNAKÇA

Ahmadi, G., Shahriari, M., Kohan, S. ve Keyvanara, M. (2018). Fear, An Unpleasant Experience among Undergraduate Midwifery Students: A Qualitative Study, Nurse Education in Practice, 29, 110-115.

Altan, H.Z. (2006). Kişilerarasi İletişimde Bir Sosyal Baski Düzeneği: Korku Kültürü, İletişim Fakültesi Dergisi, *25*(1), 5-6.

Antoniadou, M., Sandiford, P.J., Wright, G. ve Alker, P. (2015). "Understanding Lecturers' Perceptions of Workplace Fear: An Interpretive Study in The Cypriot Higher Education Context" (Edt.: Charmine E. J. Härtel , Wilfred J. Zerbe , Neal M. Ashkanasy), New Ways of Studying Emotions in Organizations (Research on Emotion in Organizations), Emerald Group Publishing Limited, 11, 51-79.

Appelbaum, S.H., Bregman, M. ve Moroz, P. (1998). Fear as a strategy: effects and impact within the organization, Journal of European Industrial Training, Vol. 22(3), 13-127.

Ashkanasy, N. M. ve Nicholson, G. J. (2003). Climate of fear in organisational settings: Construct definition, measurement and a test of theory. Australian Journal of Psychology, 55 (1), 24-29.

Cure, L.K. (2009). Fear within the Workplace: A Phenomenological Investigation of the Experience of Female Leaders, Degree Doctor of Philosophy, Capella University.

Cresswell, J. W. (1998). Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions. Thousand Oaks, CA: SAGE

Deniz, N., Taştan, İ. ve Ertosun, Ö.G. (2011). The Relationship between Entrepreneur's Level of Perceived Business-Related Fear and Business Performance, Procedia Social and Behavioral Sciences, 24, 579–600.

Eren, A. (2005). Korku Kültürü, Değerler Kültürü ve Şiddet, Aile ve Toplum, 2(9), 1-13.

Hampton, T.J. (2013). Know Fear: How Leaders Respond and Relate to Their Fears, Education Doctoral Dissertations in Organization Development, University of St. Thomas, Minnesota.

Jarymowicz, M. ve Bar-Tal, D. (2006). The Dominance of Fear Over Hope in The Life of Individuals and Collectives, European Journal of Social Psychology, 36, 367-392.

Kish-Gephart, J.J., Detert, J.R., Trevin˜o, L.K. ve Edmondson, A. C. (2009). Silenced by fear: The nature, sources, and consequences of fear at work, Research in Organizational Behavior, 29, 163-193.

Kurnaz, Z. (2016). Türkiye'de Siyasal Korku ve Akademik Hayatın İnşası, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı, Ankara

Lebel, R.D. (2016). Overcoming the fear factor: How Perceptions of Supervisor Openness Lead Employees to Speak Up When Fearing External Threat, Organizational Behaviour and Human Decision Processes, 135, 10-21.

Santana de Souza, D.O. ve Tomei P.A. (2016). Fear of Failure in the Workplace Among Brazilian Employees, Academia Revista Latinoamericana De Administración, 29 (4), 407-418.

Sığrı, Ü. (2018). Nitel Araştırma Yöntemleri, İstanbul: Beta Yayınları

Şahin, D. (2015). Presenteeism (İşte Var Olamama) ile Algılanan Örgütsel Destek, Korku İklimi ve Çalışmaya Tutkunluk Arasindaki İlişki: Hemşirelere Yönelik Bir Araştırma,

Yayınlanmamış Doktora Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Edirne.

Ryan, K.D. ve Oestreich, D.K. (1991). Driving fear out of the workplace: How to overcome the invisible barriers to quality, productivity, and innovation. San Francisco, CA, US: Jossey-Bass.

Thongsukmag, J. (2003). Fear in the Workplace: The Relationships among Sex, Self-efficacy, and Coping Strategies, Doctor of Philosophy in Human Development, Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University.

De Vasconcelos, F.C., De Vasconcelos, I.F.G. ve Crubellate, J. M. (2008). Stress in Organizations: between Efficiency and the Institutionalization of Fear, BAR, Curitiba, v. 5, n. 1, art. 3, 37-52.