

11. ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KONGRESİ

BİLDİRİLER KİTABI

/odkkastamonu

odk.kastamonu.edu.tr

11. ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KONGRESİ
BİLDİRİ KİTABI

DÜZENLEYEN

KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ

ESER ADI

11. ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KONGRESİ
BİLDİRİ KİTABI

EDİTÖRLER

Prof. Dr. Aysun KANBUR

Prof. Dr. Engin KANBUR

31 Ekim – 3 Kasım 2024
KASTAMONU

11. ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KONGRESİ

BİLDİRİ KİTABI

31 Ekim – 3 Kasım 2024
KASTAMONU

ISBN
978-605-4697-26-7

İnternet Adresi
https://odk.kastamonu.edu.tr/

Elektronik Yayın Formatı
Pdf

11. Örgütsel Davranış Kongresi, Üniversitelerarası Kurul (ÜAK) Doçentlik Yeni Kriterleri'ni karşılamaktadır. Üniversitelerarası Kurul Başkanlığı (ÜAK) tarafından Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Temel Alanı için ilan edilen ve 8. Bilimsel Toplantı maddesi b bendinde yer alan "diğer uluslararası/ulusal bilimsel toplantının düzenleme komitesinde kurum/tüzel kişilik/karar organı tarafından resmi olarak görevlendirilmiş üniversite/enstitü/bilimsel kurum/branş derneği akademisyen temsilcisi bulunması zorunludur" şeklindeki ifadeyi karşılamak üzere Kastamonu Üniversitesi Rektörlüğü (Personel Daire Başkanlığı) tarafından 23.08.2024 tarih ve E-35980405-051-2400103290 sayılı yazısıyla Prof. Dr. Aysun KANBUR ve Prof. Dr. Engin KANBUR Akademisyen Temsilcisi olarak görevlendirilmiştir.

© Her hakkı saklıdır. Bu kitabın tamamı ya da bir kısmı, yazarlarının izni olmaksızın, elektronik, mekanik, fotokopi ya da herhangi bir kayıt sistemi ile çoğaltılamaz, yayınlanamaz, depolanamaz. Bu kitaptaki bilgilerin her türlü sorumluluğu yazarına aittir.

SUNUŞ

31 Ekim - 3 Kasım 2024 tarihleri arasında Kastamonu Üniversitesi'nde düzenlenen 11. Örgütsel Davranış Kongresi'nde sunulan bildirilerin bir araya getirildiği bu Kongre Kitabı için bir sunuş yazmamı isteyen değerli meslektaşım Prof. Dr. Aysun Kanbur'a teşekkür ederim. Bu vesileyle, Örgütsel Davranış alanına dair bazı düşüncelerimi paylaşarak, kitabın önemini ve bu alandaki bilimsel çabanın neden sürekli gelişim gösterdiğini vurgulamak istiyorum.

Örgütsel Davranış, İşletme Yönetimi disiplininin temel dallarından biridir. Bu alan, bireylerin ve grupların bir organizasyon yapısı içinde nasıl ve neden belirli şekillerde davrandığını anlamayı, bu davranışların öngörülmesini ve olumlu yönde etkilenmesini sağlamayı hedefler. Tanım gereği, insan davranışlarını organizasyon bağlamında incelemek, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde etkili çözümler üretmeyi amaçlayan disiplinlerarası bir yaklaşıma dayanır.

Bu bağlamda, Örgütsel Davranış dört ana unsur üzerine inşa edilmiştir: insan, organizasyon yapısı, iş ve iletişim teknolojileri ve örgütün dış çevresi. Bu kitapta yer alan bildiriler, bu unsurların her birine değinerek alanın geniş kapsamını bir kez daha ortaya koymaktadır.

Örgütsel Davranış'ın odak noktası olan insan unsurunu anlamak, bilim dünyası için her zaman en büyük zorluklardan biri olmuştur. İnsan, biyolojik, psikolojik ve sosyal boyutlarıyla oldukça karmaşık bir varlıktır. Nobel ödüllü Dr. Alexis Carrel'in Man, The Unknown (Türkçe çevirisiyle: İnsan Denen Meçhul) adlı eserinde de bu karmaşıklık detaylı bir şekilde ele alınmıştır. İnsan, salt biyolojik bir organizma olmanın ötesinde, duygusal ve toplumsal bir varlık olarak çok yönlü bir inceleme gerektirir.

Örneğin, anatomi ve fizyoloji insanın biyolojik işleyişine odaklanırken, psikoloji bireysel davranışlarını, sosyoloji ise grup ve toplum içindeki ilişkilerini inceler. Nörobilim insan beyninin karar alma süreçlerindeki rolünü aydınlatırken, yapay zeka ve veri analitiği gibi modern disiplinler insan davranışlarını tahmin etme ve analiz etme yöntemlerini geliştirir. Bu bağlamda, Örgütsel Davranış disiplini, insanı anlamaya yönelik farklı disiplinlerin geliştirdiği kavramları bütünleştirerek, organizasyonel bağlamda uygulanabilir çözümler sunar.

Bu alanda çığır açan çalışmalardan biri, Fritz Roethlisberger ve Elton Mayo'nun gerçekleştirdiği Hawthorne Araştırmaları'dır. Bu araştırmalar, iş ortamındaki sosyal ilişkilerin ve çalışma koşullarının çalışan performansı üzerindeki etkisini ortaya koyarak, Örgütsel Davranış'ın temellerini oluşturmuştur.

Bir diğer önemli örnek ise 2002 Nobel Ekonomi Ödülü sahibi Daniel Kahneman ve Amos Tversky'nin, insanların belirsizlik altında nasıl karar verdiklerini ve yargılarının davranışlarını nasıl etkilediğini inceledikleri çalışmalardır. Bu çalışmalar, rasyonelliğin sınırlarını ve karar alma süreçlerindeki önyargıları ortaya koyarak, hem psikoloji hem de işletme yönetimi alanlarında yeni bir bakış açısı kazandırmıştır.

İnsanı ve organizasyonları anlamak her zaman zor bir görev olmuştur; ancak bu zorluk, günümüz dünyasında daha da karmaşık hale gelmiştir. Özellikle yeni nesil teknolojilerin, üretim ve iletişim süreçlerini dönüştürmesi; kuşaklar arası farklılıkların belirginleşmesi; hibrit ve uzaktan çalışma gibi yeni modellerin yaygınlaşması, Örgütsel Davranış alanında sürekli yenilikçi yaklaşımlar geliştirilmesini gerektirmektedir.

Bu nedenle, Örgütsel Davranış araştırmalarında disiplinlerarası yaklaşımların benimsenmesi, hipotez geliştirme ve araştırma yöntemlerinde titizlikle hareket edilmesi ve sonuçların yorumlanmasında aşırı kesinlikten kaçınılması gerektiği kanaatindeyim. Eric Hoffer'ın Kesin İnançlılar (True Believers) kavramı, bu konuda bir uyarı niteliği taşır; araştırmacıların tarafsız bir şekilde, elde ettikleri bulguları daha geniş bir perspektifle değerlendirmeleri elzemdir.

Bu kitap, Türkçe Örgütsel Davranış literatürüne önemli bir katkı sunarak, alandaki bilimsel tartışmaları zenginleştirmektedir. Yaptıkları araştırmalar ve teorik sunumlarıyla bu kitaba değer katan tüm yazarları içtenlikle kutluyorum. Ayrıca, kongrenin düzenlenmesinde emeği geçen tüm organizatörlere ve kitabın hazırlanmasında katkı sağlayan herkese teşekkürlerimi sunuyorum.

Kitabın, Örgütsel Davranış disiplinine ilgi duyan araştırmacılar, akademisyenler ve uygulayıcılar için değerli bir kaynak olmasını temenni ediyorum.

(E) Prof. Dr. Tamer KOÇEL

ÖNSÖZ

İnsanoğlunun iş yaşamındaki varlığı ele alındığında "Örgütsel Davranış" çalışma disiplini örgütsel yapı içinde birey, grup, örgüt düzeyinde etkileşimleri ele almakta ve insan, yapı, teknoloji ve çevre faktörleri bağlamında bu etkileşimlerin örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmasındaki performansını şekillendirici rolü üzerinde durmaktadır.

Örgütsel Davranış çalışma disiplini içerisinde ulusal ve uluslararası eğilimi anlamak, araştırmalara konu olan ve/veya konu olabilecek kavramları sorgulamak, dünyadaki alana ilişkin gelişmeleri ulusal yazına taşımak, alana özgü bilimsel yöntemdeki gelişmeleri takip edebilmek, oluşturulacak araştırma tasarımlarına yol göstermek ve bu alanda bilimsel üretkenlik içerisinde olan araştırmacıları biraraya getirip işbirliklerini teşvik ederek saygın bir bilimsel toplantılar dizisi oluşturmak misyonu ile her yıl farklı bir üniversitenin çatısı altında "Örgütsel Davranış Kongresi" gerçekleştirilmektedir.

Sürdürülebilir niteliği ile Örgütsel Davranış alanına özgü ilerlemeyi destekleyerek her yıl gerçekleştirilen kongre kapsamında "11. Örgütsel Davranış Kongresi" Kastamonu Üniversitesi bünyesinde düzenlenerek Örgütsel Davranış çalışma disiplinini takip etmekte olan saygın grubu biraraya getirerek alandaki bilimsel üretkenliğe katkıda bulunmak hedeflenmiştir.

Örgütsel davranış çalışma disiplinindeki araştırmacılar; davranış bilimlerinden yararlanarak örgütsel sorunlara çözüm yollarını keşfedebilmek, örgüt yapısı içindeki davranışları ve davranışların nedenlerini anlamak, örgütsel etkinliği ve verimliliği arttırmanın yollarını ortaya koymak amacıyla araştırma yapmaya yönelmekte olup örgütsel davranış çalışma disiplini içerisinde yürütülen araştırmalar geniş bir etki alanına sahip niteliktedir.

İş ve insan kavramlarını birlikte değerlendirmek güdüsüyle güçlenen örgütsel davranış çalışma disiplininde yürütülen araştırmalar alana özgü bilimsel bilgiyi üretme çabasındaki araştırmacılar, iş yaşamının öznesi konumundaki çalışanlar, liderlik becerilerini geliştirme uğraşındaki yöneticiler, iş dünyasının temsilcileri ve üniversite sanayi etkileşiminin oluşturulması için katma değer sağlayan bir etki alanı ortaya koymaktadır. Bu bağlamda 11. Örgütsel Davranış Kongresi'nde TÜBİTAK'ın sunduğu destek ile kongrenin etki alanı üzerindeki saygınlığı güçlenmiş ve örgütsel davranış alanına özgü yazının gelişimine katkı sağlanmıştır.

11. Örgütsel Davranış Kongresi'nin alana özgü bilimsel üretkenlik içerisinde olan araştırmacıları biraraya getirerek alanın ve yazındaki bilimsel bilginin gelişimine, iş dünyasının temsilcilerine, yöneticilere, çalışanlara, alana dair farkındalık kazanacak yeni araştırmacılara ve kongrenin düzenlendiği Kastamonu Üniversitesi'nin öncelikle sanayi ile işbirliği olmak üzere paydaşları ile etkileşiminin gelişimine katkı sağladığı değerlendirilmektedir.

İnsan faktörünün örgütlerin başarısındaki kritik rolü her geçen gün daha önem kazanırken kongredeki bilimsel çalışmalar ile insan ve davranışının değeri tekrar anlaşılmıştır. Kongrede biraraya gelen değerli akademisyenler, araştırmacılar ve uygulayıcılar alana dair özgün yaklaşımlar geliştirmiş, güncel konuları tartışmış, literatüre zenginlik katacak teorik ve uygulamalı katkılar sunmuş ve bu kitap ile ortaya konulan nitelikli bir bilgi birikimi oluşmuştur.

Kongrenin gerçekleşmesinde tüm süreçlerde bizi destekleyen öncelikle rektörümüz Sayın Prof. Dr. Ahmet Hamdi TOPAL olmak üzere, her kongrede olduğu gibi bu kongreye de yön veren Danışma Kurulu'na ve Bilim Kurulu'na, bidirilerin değerlendirilmesinde titizlikle yer alan hakemlerimize, çalışmalarıyla katılarak kongremizi zenginleştiren tüm yazarlara, organizasyonun her aşamasında disiplin ve özveriyle çalışan Yürütme Kurulu'na ve Destek Ekibi'ne, kongremizi destekleyen tüm kişi ve kurumlara teşekkür ederiz.

Kongremiz sonucunda hazırlanan bu kitapta yer alan çalışmaların Örgütsel Davranış alanına ilgi duyan herkes için bir rehberlik yapmasını ve göstereceğiniz ilginin alanın gelişimine katkı sağlayacağına inanarak gelecekte yapılacak çalışmalara ilham kaynağı olmasını temenni ederiz.

Saygılarımızla,

Prof. Dr. Aysun KANBUR

Kongre Dönem Başkanı

KONGRE DANIŞMA KURULU

Prof. Dr.	Aşkın KESER	Bursa Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr.	Ayşegül Asuman AKDOĞAN	Erciyes Üniversitesi
Prof. Dr.	Ayşe Çiğdem KIREL	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr.	Azize ERGENELİ	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr.	Azmi YALÇIN	Çukurova Üniversitesi
Prof. Dr.	Cavide UYARGİL	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr.	Deniz ELBER BÖRÜ	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr.	Enver ÖZKALP	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr.	Güler İSLAMOĞLU	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr.	H. Nejat BASIM	Başkent Üniversitesi
Prof. Dr.	İnci ERDEM ARTAN	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr.	Kadir ARDIÇ	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr.	Mahmut PAKSOY	İstanbul Kültür Üniversitesi
Prof. Dr.	Ömür Neczan TİMURCANDAY ÖZMEN	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr.	Serpil AYTAÇ	Fenerbahçe Üniversitesi
Prof. Dr.	Zeyyat SABUNCUOĞLU	Bursa Uludağ Üniversitesi

KONGRE YÜRÜTME KURULU

Prof. Dr.	Aysun KANBUR	Kastamonu Üniversitesi (Kongre Dönem Başkanı)
Prof. Dr.	Engin KANBUR	Kastamonu Üniversitesi (Yürütme Kurulu Başkanı)
Prof. Dr.	Azmi YALÇIN	Çukurova Üniversitesi (Kongre İletişim Koordinatörü)
Prof. Dr.	H. Nejat BASIM	Başkent Üniversitesi (Kongre Çalıştay Koordinatörü)
Prof. Dr.	Senay Yürür KARSLIOĞLU	Yalova Üniversitesi (Önceki Kongre Dönem Başkanı)
Doç. Dr.	Mustafa CANBEK	Amasya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Ahmet ERTEK	Kastamonu Üniversitesi
Dr.	Eray AYDIN	Kuzey Anadolu Kalkınma Ajansı
Öğr. Gör.	Emine Didem BİBER	Kastamonu Üniversitesi
Öğr. Gör.	Erhan ÇELİK	Kastamonu Üniversitesi
Arş. Gör.	Murat ZORKUN	Kastamonu Üniversitesi
Arş. Gör.	Sevim YILMAZ	Kastamonu Üniversitesi
Doktora Öğrencisi	Duygu Gülsün ALTIKULAÇ	Kastamonu Üniversitesi
Doktora Öğrencisi	İlyas Ertuğrul İNAN	Kastamonu Üniversitesi
	Çetinay BAŞBİLEN	Kastamonu Belediyesi
	Kastamonu Sivil Havacılık Derneği	
	Black & White Software Design	

KONGRE BİLİM KURULU

Prof. Dr.	Ali Murat ALPARSLAN	Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr.	Aşkın KESER	Bursa Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr.	Aysun KANBUR	Kastamonu Üniversitesi
Prof. Dr.	Ayşe Çiğdem KIREL	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr.	Ayşegül Asuman AKDOĞAN	Erciyes Üniversitesi
Prof. Dr.	Azize ERGENELİ	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr.	Azmi YALÇIN	Çukurova Üniversitesi
Prof. Dr.	Belgin AYDINTAN	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr.	Bilçin TAK MEYDAN	Bursa Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr.	Cavide UYARGİL	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr.	Çiğdem VATANSEVER	Namık Kemal Üniversitesi
Prof. Dr.	Deniz Elber BÖRÜ	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr.	Edip ÖRÜCÜ	Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi
Prof. Dr.	Engin KANBUR	Kastamonu Üniversitesi
Prof. Dr.	Enver AYDOĞAN	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr.	Enver ÖZKALP	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr.	Erkan Turan DEMİREL	Fırat Ünivesitesi
Prof. Dr.	Fatih ÇETİN	Başkent Üniversitesi
Prof. Dr.	Güler İSLAMOĞLU	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr.	Gülten Eren GÜMÜŞTEKİN	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Prof. Dr.	H. Nejat BASIM	Başkent Üniversitesi
Prof. Dr.	Hakkı AKTAŞ	İstanbul Ünivesritesi
Prof. Dr.	Hakkı Okan YELOĞLU	Başkent Üniversitesi
Prof. Dr.	İnci ERDEM ARTAN	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr.	İrfan ÇAĞLAR	Hitit Üniversitesi
Prof. Dr.	Kadir ARDIÇ	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr.	Mahmut PAKSOY	İstanbul Kültür Üni.
Prof. Dr.	Olcay Bige AŞKUN	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr.	Ömür Neczan TİMURCANDAY ÖZMEN	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr.	Özlem Çetinkaya BOZKURT	Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Prof. Dr.	Pelin KANTEN	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Prof. Dr.	Pınar Süral ÖZER	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr.	Selami SARGUT	Başkent Üniversitesi
Prof. Dr.	Sema POLATCI	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Prof. Dr.	Senay Yürür KARSLIOĞLU	Yalova Üniversitesi
Prof. Dr.	Serdar BOZKURT	Yıldız Teknik Üniversitesi
Prof. Dr.	Serpil AYTAÇ	Fenerbahçe Üniversitesi
Prof. Dr.	S. Arzu WASTI	Sabancı Üniversitesi
Prof. Dr.	Tülay İlhan NAS	Karadeniz Teknik Üniversitesi
Prof. Dr.	Yücel EROL	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Prof. Dr.	Zeyyat SABUNCUOĞLU	Uludağ Üniversitesi

KONGRE DESTEK EKİBİ

Öğrenci	Nurullah Emin CAMCI	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	Alper Ertuğrul BAKAN	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	Abdurrahman DİKMEN	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	Akın TEYMURHANOĞLU	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	Baran ÖNEL	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	Berra DOĞAN	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	Ece Naz KADIOĞLU	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	Ergün KARABURÇ	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	Fadime AYDIN	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	Gizem KOÇ	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	Hasan ERMİŞ	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	İbrahim Can TOPCU	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	İsa AKISKAL	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	M. Ulaş KELLECİOĞLU	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	Nuran BOSTANCIOĞLU	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	Nur Cennet OCAK	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	Remzi Anıl PALTA	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	Seda KARAAHMETOĞLU	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	Tuğba YILDIZ	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	Tülin DİLMAÇ	Kastamonu Üniversitesi



11. Örgütsel Davranış Kongresi

TÜBİTAK 2223-B Yurt İçi Bilimsel Etkinlik Düzenleme Desteği alarak desteklenmiştir.

DESTEKLEYEN KURUMLAR





































Katkılarından dolayı destekleyen kurumlara teşekkür ederiz.

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ 3
ÖNSÖZ 4
KONGRE DANIŞMA KURULU 5
KONGRE YÜRÜTME KURULU 6
KONGRE BİLİM KURULU 7
KONGRE DESTEK EKİBİ 8
DESTEKLEYEN KURUMLAR 10
İÇİNDEKİLER 11
1. OTURUM 16
Yapay Zeka 16
Algoritmaların Gözünden: İşe Alımda Yapay Zekâ Kullanımının Örgütlerde Çeşitlilik Üzerindeki Etkileri
Olgun Irmak ÇETİN 16
İş Talepleri-Kaynaklar (JD-R) Teorisi Perspektifinden Yapay Zekâ: Sistematik Bibliyometrik Analiz
Perihan ŞENEL TEKİN, Fevziye BEKAR, Halide YARAR, Duysal AŞKUN ÇELİK, Meral KIZRAK 21
Yapay Zekâ Kaygısı: Sağlık Bilimleri Öğrencileri Üzerinde Bir İnceleme
Semiha KILIÇASLAN, Aslı KAYA 28
İşe Alımda Algoritmik Yanlılığı Gidermeye Yönelik Yapay Zekâ Tekniklerinin Derinlemesine İncelemesi
K. Bahar MERİÇ ATAKAN 35
Strateji ve Davranış 38
Vicdani Zekânın Öğrenme Çevikliği Üzerindeki Etkisi: Sosyal Medya Kullanım Süresinin Aracılık Rolü
Sevda DEMİR, Mesut KARAMAN 38
İşletmelerde Girişimci Liderlik, Örgütsel Yenilik ve İnovasyon Yeteneğinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi
Muhammet YÜKSEL, Gülşah KARAVARDAR 44
Örgütlerde Stratejik Planlamanın Yapılmasında Stratejik Düşüncenin Rolü
Ömer Faruk DİKEN 51
Şirket Hikâyeleri Üzerinden Örgütsel Değerleri Anlamak: Bir Doküman İncelemesi
Nazmiye Ülkü PEKKAN 56
Psikolojik Sermaye 62
Psikolojik Sermaye ve Çalışan Sesliliği İlişkisinde Lider-Üye Etkileşiminin Düzenleyici Rolü
Gamze GÜNER KİBAROĞLU, Burcu TOSUN, H. Nejat BASIM 62
Üniversite Öğrencilerinde Esenlik Hali ve Akademik Öz Yeterlilik: Tek Seferlik Bir Minnettarlık Müdahalesinin Rastlantısal Kontrol Deneyi
Serin İŞİAÇIK, Neslihan TURNALAR ÇETİNKAYA 68

Psikolojik Sermaye ve İşte Mutluluk Etkileşiminde Mesleki Kimliğin Aracılık Rolü: Özel Güvenlik Görevlileri Üzerine Bir Araştırma
Sema POLATCI, Selcan UÇAN ÖZCAN, İfakat ATAK 73
Türkiye'de Hedonik ve Eudaimonik Yönelim, Yaşamda Anlam ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi
Önder SAKAL 78
2. OTURUM **89**
Havacılıkta Çalışan Davranışı **89**
Sahne Arkasındaki Kahramanlar: Hava Aracı Teknisyenlerinin Aşırı Vasıflılıkları ve İşe Tutkunlukları
Tugay ÖNEY, Nida PALABIYIK, Seçil ULUFER KANSOY 89
Havacılıkta Çevresel Sürdürülebilirliğin Sağlanmasında Çevresel Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Rolü
Engin KANBUR, Volkan MAZIOĞLU 95
Stajyer Memnuniyeti ile İşyeri Tercihi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Havacılık Yönetimi Bölümü Örneği
Ahmet ERTEK, Sevim YILMAZ, Serap ERTEK 100
Nepotizm **106**
Nepotizm ve Paydaşlar Bağlamında Sessiz İşe Alma (Quiet Hiring) Olgusunun Analizi
Güzin KIYIK KICIR 106
Siyasi Ayrımcılık Algısı ve Örgütsel Duyarsızlaşma İlişkisinde Psikolojik Sağlamlığın Aracılık Rolü
Fazilet NOHUT, Hasan TUTAR 110
Yaşlı Çalışanların İşte Ayrımcılık Algısı
Zübeyir ÖZÇELİK 115
Kişi-İş Uyumu **121**
Kişi-Organizasyon ve İş Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi: Antakya Medeniyetler Korosu Örneği
Deniz YILDIZ, Reyhan Ayşen WOLFF 121
Ertelemeyle Gelen İş Tatminsizliği: Kişi-İş Uyumsuzluğunun Azaltıcı Rolü
Esra AYDIN, Fatih ÇETİN, H. Nejat BASIM 127
Duygusal Emek ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinin XYZ Kuşaklar Açısından İncelenmesi: Sanal Örgütlerde XYZ Kuşak Çalışan Örneği
Müge ÜNAL, A. Çiğdem KIREL 132
3. OTURUM **137**
Güç Mesafesi **137**
Güç Mesafesi ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkinin Meta Analiz Yöntemiyle İncelenmesi 137
Coşkun AKÇA, İbrahim YALÇIN 137
Örgütsel Güç Mesafesinin Politik Davranış Üzerindeki Etkisinde Örgütsel İtaatin Aracılık Rolü
Mustafa ALTINTAŞ, Murat KORKMAZ 143
Çalışma Yaşamında İki Ucu Keskin Kılıç: Güçsüzün Gücü (Underdog Effect) Öncülleri ve Ardılları
Pelin KANTEN, Yener PAZARCIK, Merve Gözde DURMAZ, Abdullah KIRAY 149

Güven **155**

Alturistik Liderlik, Lider-Üye Etkileşimi ve Yöneticiye Güven Arasındaki İlişkiler

Zülfi Umut ÖZKARA 155

Örgütsel Sinizmin Fikir Geliştirme Davranışları Üzerine Etkisi

Hilal ERTURHAN IŞKIN 162

Psikolojik Sözleşme İhlalinin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracı Rolü

M. Selman KOBANOĞLU, Ali BAYRAM 167

Sosyotelizm **172**

Dijitalde Yok Sayılma: Sanal Dışlanma .....

Tuğba Tuğçe TURAK, Alptekin DEVELİ 172

Çalışanların Gözünde Yönetici Sosyotelizmi: Demografik Özellikler Fark Oluşturur mu?

Duygu Gülsün ALTIKULAÇ, Aysun KANBUR 175

Sosyotelizme (Phubbing) Maruz Kalmanın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi:
Örgütsel Dışlanmanın ve Sesliliğin Rolü

Lale ORAL ATAÇ, Ali GÜRSOY, Kemal KÖKSAL, Hilmiye TÜRESİN 179

4. OTURUM **184**

Teknoloji Farkındalığı **184**

Esnek Çalışma Algısının, Dijital ve Çevik Örgüt Kültürünün Teknoloji Kullanımı Üzerindeki Etkisi:
Çalışanların Perspektifinden Bir İnceleme

Gökçe AKDEMİR ÖMÜR, Mesut ÖZTIRAK, Ayşe Meriç YAZICI, Hüseyin ÇİÇEKLİOĞLU 184

Çalışanların Teknoloji Farkındalığının İş Güvencesizliği ve Öznel İyi Oluşları Üzerine Etkisi

Deniz ELBER BÖRÜ, Mustafa BEKMEZCİ 192

Akıllı Teknoloji, Yapay Zekâ, Robotik ve Algoritmalar Farkındalığı Ölçeğinin İkinci Aşama Geçerlilik ve Güvenilirlik Testleri

Ufuk BAŞAR, İlayda ÖZKAN 198

Yeni Nesil Teknolojilerin Z Kuşağı Üzerindeki Örgütsel Davranışa Etkisi: Dao, Metaverse ve Dijital İkizler

Begüm AL 203

Motivasyon **208**

Yöneticiye Güvenin Etik İklimin Çalışan Motivasyonuna Etkisinde Aracılık Rolü:
Türkiye Doğalgaz Sektörü Örneği

Server Sevil AKYÜREK, Gökhan KARADİREK 208

İşgören Avukatlığı ve Motivasyonel Dilin Çalışan Enerjisi Üzerine Yansımaları

Elif KIPRIZCI, Aysun KANBUR 213

Deneyimsel Öğrenme Kuramı Bağlamında Dijital Dönüşüm, Çalışan Deneyimi ve Motivasyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Songül GÖKHAN, Ömür Neczan TİMURCANDAY ÖZMEN 218

Çalışanların Paternalist Liderlik Algılarının Kolektif Yeterliklerine Etkisinde İçsel Motivasyonun Rolü

Ertuğrul TEKİN, Abdullah YILMAZ 225

Üretkenlik Dışı Davranışlar **230**

Örgütsel Bağışıklığın Yıkıcı İnovasyona Etkisi

Tayfun AYDOĞDU, Bünyamin AKDEMİR 230

İstismarcı Yönetim Ölçeği Kısa Formu'nun Türkçe Uyarlaması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Seda GÜĞERÇİN 235

Seçici Nezaketsizlik? Hollanda'daki Yüksek Nitelikli Türk Kadınlarının İşyeri Deneyimleri

Benan GÖK 240

Çalışanlarda Bilgi Saklama Davranışının Örgütsel Adalet ve Arkadaşlık Bağlarıyla İlişkisi

Erman KILINÇ 244

5. OTURUM **250**

Liderlik **250**

İyiliksever Liderliğin İş Yaşamında Gelecek Zaman Algısına Etkisinde Kişiye Özgü Esnek Anlaşmaların Aracı Rolü

İhsan İlker ÇİTLİ, Nihan BİRİNCİOĞLU, Hüseyin ÇİÇEKLİOĞLU 250

Dönüşümcü Liderliğin Öğrenen Örgüt Üzerindeki Etkisinde Değişime Açıklık ve Yenilikçi İş Davranışlarının Rolü

Bumin Çağatay AKSU 256

Çalışan Sağlığı ve Güvenliği'ne Liderlik Etmek: Türkiye'ye Özgü Bir Model Arayışı

Çiğdem VATANSEVER, Elif SUNGUR 261

Paradoksal Liderliğin Çalışanın İşte Gelişimine Etkisinde Çalışanın Sosyal Cesaretinin Aracı Rolü

Ömer KARADEMİR 264

Bibliyometrik Analizler **271**

Yine mi Bibliyometri: Alan Kongrelerinde Sunulan Bildiriler Üzerine Bir İnceleme

Serap DEMİRLER 271

Örgütsel Davranış Yazınında Öne Çıkanlar: Journal of Organizational Behavior (2022- 2024) Üzerine Bir İnceleme

Eray AYDIN, Engin KANBUR, Volkan MAZIOĞLU 276

Sağlık Yönetiminde Liderlik ve Yenilikçilik: Literatürdeki Bibliyometrik Eğilimler

Kübra BAŞAR, Olgun Irmak ÇETİN 281

Örgütsel Öğrenme Alanında Yapılmış Lisansüstü Tezlere Yönelik Betimsel Bir Analiz

Hanifi KARAÇINAR 287

Dijitalleşme **293**

Yapay Zekâ Çağında Nörobilim Temelli Liderliğin Duygusal Zekâ Bağlamında Değerlendirilmesi

Eda TELLİ 293

Dijital Liderliğin Teknoloji Benimsemeye Etkisinde Dijital Olgunluğun Rolü .....

Sabri KÖSE, Erkan ERDEMİR 296

Dijital Örgüt Kültürü: Bibliyometrik Analiz

Yıldız TENTERİZ, Pınar SÜRAL ÖZER, Ebru TOLAY 304

Dijital Dönüşümün Çalışanların İş Tatminine Etkisinde Dijital Liderliğin Aracılık Rolü
Hasan DAĞLAR, Aslı ÖZTÜRK 312

6. OTURUM **318**

İş ve Stres **318**

İş Yükü Düzeyinin İş Stresine Etkisi: Gemi Balıkçıları Üzerine Bir Araştırma
Altan AYAN 318

Rol Belirsizliğinin İş ile İlgili Kaygı Üzerindeki Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracı Rolü
İlhami YÜCEL, Murat BAŞ, Nida Bengisu TORUN 324

Ağır İş Yatırımı .....
Ethem TOPÇUOĞLU, Selen UYGUNGİL ERDOĞAN, Onur OKTAYSOY 330

Stres ve Psikolojik Esneklik İlişkisi Üzerine: Kuyumculuk Sektöründe Nitel Bir Araştırmaa
Serap DEMİRLER 336

Etik ve Liderlik **341**

Etik Liderliğin Özgeci Davranış Üzerindeki Etkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü
Aynur TAŞ KAYA 341

Etik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Gücü: Ulusal Yazına Meta-Analitik Bir Yaklaşım
Hilmiye TÜRESİN, Hüseyin ÇELİK, Lale ORAL ATAÇ 348

Merhametin Etik Davranışlar Üzerindeki Etkisinde Yöneticiye Güvenin Rolü
Öznur KONCAGÜL, Ali Şahin ÖRNEK 352

Etik Liderlik Çalışmaları Üzerine Bir İnceleme
Aslı ERCAN ÖNBIÇAK, Aslı KAYA 355

Negatif Duygulanım **360**

Bize Ne Getirdin Yalnızlık: İş Yerinde Yalnızlığın Sonuçlarına Yönelik Fenomenolojik Bir Çalışma
Mehmet ERTEM, Mustafa Doruk MUTLU 360

Öğrenilmiş Çaresizliğin Proaktif Davranışlar Üzerindeki Etkisinde Korku İkliminin Düzenleyici Rolü
Merve Gözde DURMAZ, Pelin KANTEN, Benan ARDA, Gülten GÜMÜŞTEKİN 365

Yönetici Mizah Davranışı, Çalışanın Duygusal Tükenmişliği Üzerinde Etkili Midir?
Kemal Can KILIÇ, Buse DEMİRAY, Tuğba SOYMAN, Azmi YALÇIN 375

Çalışma Hayatında Başarılı Olduğuna İnan(a)mamak: Imposter (Sahtekâr) Sendromu Üzerine Nitel Bir Araştırma
Gül Selin TÜRKYILMAZ, Dilek Işılay ÜÇOK 381

Çalışma Yaşamında İki Ucu Keskin Kılıç: Güçsüzün Gücü (Underdog Effect) Öncülleri ve Ardılları

Prof. Dr. Pelin KANTEN
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, pelinkanten@comu.edu.tr
Prof. Dr. Yener PAZARCIK
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, ypazarcik@comu.edu.tr
Öğr. Dr. Merve Gözde DURMAZ
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, mervegozdedurmaz@gmail.com
Dr. Öğr. Üyesi Abdullah KIRAY
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, abdullahkiray@gmail.com

Özet
Çalışma yaşamında rekabet mücadelesi içinde olan bireyler güç kazanma ve kazandıkları güçlü pozisyonları sürdürmek arzusundadır. Ancak, güç sağlayan yöneticilik gibi pozisyonlar sona erdikten sonra bireylerin örgütsel çevrede güçsüz olarak algılandığı ve başarısız olacağı düşünülmektedir. Bu çalışmanın amacı örgütlerde yöneticilik yaptıktan sonraki süreçte güçsüz olarak algılanan bireylerin güçsüzlük algısına neden olan faktörlerin ve güçsüzlük durumunun ortaya çıkardığı sonuçların belirlenmesidir. Araştırma amacı kapsamında kamu kurumlarında farklı sürelerde yönetici olarak görev yapan bireylerin kıdem, unvan, eğitim seviyesi ve yöneticilik pozisyonu gibi farklı kriterleri esas alınarak, 16 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, güçsüzlük algısına yol açan faktörler "bireysel" ve "örgütsel" olarak iki ana tema çerçevesinde; güçsüzlük algısının sonuçları ise "olumlu" ve "olumsuz" olmak üzere iki ana tema kapsamında sınıflandırılmıştır.
Anahtar Kelimeler: Güçsüzün Gücü, Zayıfın Avantajı, Underdog Effect

1. Giriş

Dünya tarihinin, Davut Peygamberin öldürdüğü Filistinli bir savaşçı hikayesinden, Yunanlıların Troy isimli mitolojik efsanesine kadar rakipler arasında güç veya prestij farklılıklarının yansıtıldığı ebedi hikayelerle dolu olduğu görülmektedir. Günümüzde ise Amerika'nın daha az güçlü olan ülkeler karşısında rakiplerine nazaran tek süper güç olduğu iddia edilmektedir (Goldschmied, 2005: 1). Tarih boyunca kavimler, ülkeler ve insanlar arasında güç farklılıklarından kaynaklanan mücadeleler süregelmektedir. Bu güç farklılıklarıyla karşılaşıldığı durumlarda, bir taraf genellikle (underdog effect) güçsüzün gücü veya dezavantajın avantajı olarak değerlendirilmektedir. Underdog effect kavramının ilk olarak 19.yüzyılda iki köpeğin savaşı esnasında ortaya çıktığı ileri sürülmektedir. Söz konusu savaşlar esnasında, savaşı kaybeden (underdog) güçsüz olan köpek, güçlü köpeğin kendisini aşmasına izin veren olarak değerlendirilmiştir. Dolayısıyla kavram genel olarak bir mücadelede kaybetme potansiyeli olan bir canlıyı tanımlamaktadır (Goldschmied ve Vandello, 2012: 34). Diğer taraftan insanlık tarihinin her alanına yayılan ve ayrılmaz bir parçası olan bu kavram, bazı dezavantajları veya zayıflıkları olan bireyin başarılı olma ya da kazanma ihtimalinin az olduğunu ifade etmektedir (Bort ve Totterman, 2023: 2). Güçsüzün gücü, zayıflığın avantajı veya dezavantajın avantajı gibi farklı şekillerde kavramsallaştırılması mümkün olan (underdog effect) kavramı yönetim süreçlerinde güçsüz olarak görülen bireylerin belirli açılardan avantajları olabileceğinin mümkün olduğunu belirtmektedir. Bu çalışmada (underdog effect) kavramı ulusal literatüre Türkçeleştirilerek kazandırılmaya çalışılmıştır. Aynı zamanda kavramın yöneticilik yaptıktan sonra görevinden ayrılan bireylere çağrıştırdığı anlamın belirlenmesi ve bu bireylerin güçsüzlük algısına sebep olan unsurların ve sonuçlarının irdelenmesi amaçlanmıştır. Bununla birlikte güçsüzlük algısı sonucu bireylerin verdiği tepkiler ve güç kazanma yolları da incelenmeye çalışılmıştır. Çalışma yaşamında yöneticilik sonrası güçsüz olarak algılanan bireylerin tutum ve davranışlarının irdelenmesi önem taşımaktadır. Literatürde güçsüzün gücü kavramının sınırlı düzeyde ele alındığı, yöneticiler perspektifinde incelenmediği görülmektedir. Bu bağlamda, örgütsel kademelerde görev yapan yöneticilerin bakış açısından yöneticilik görevi sonrası güçsüzlük algısına yol açan unsurların değerlendirilmesi ve söz konusu durumun sonuçlarının belirlenmesi çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

Günümüzün iş çevresinde yöneticiler ve liderler genellikle örgütsel performansa en fazla katkıyı sadece "yıldız" olarak görülen bireylerin yapacağını ileri sürmektedir. Bununla birlikte bazı bireylerin yeteneklerinin ve kapasitelerinin yönetici ve liderler tarafından kabul edilmediği, bu bireylerin güçsüz kişiler olarak nitelendirildiği ve çoğunlukla başarısız olmalarının beklendiği görülmektedir (Xue vd., 2022: 2205). Güçsüzün gücü veya zayıflığın avantajı kavramı ilk kez politik arenada (Underdog effect) Simon tarafından seçime giren iki tarafın olduğu bir süreçte, bir tarafın güçlü diğer tarafın ise güçsüz olarak nitelendirildiği bir durum olarak görülmüştür. Seçim sürecinde seçmenler güçlü olana oy vererek, sürü psikolojisi ile hareket etmişlerdir ancak bazıları ise güçsüz olduğu düşünülen kişiye oy vererek, güçsüzün de güçlü olabileceğini ifade etmiştir. Dolayısıyla kaybetme ihtimali olan bireylerin güçsüzlük kavramıyla eşleştirildikleri görülmektedir. Literatürdeki çalışmalar söz konusu kavramın psikoloji ile bağlantılı olduğunu, aynı zamanda politik arenada, pazarlama alanında ve işletme yönetimi süreçlerinde de güçsüzün gücü kavramının sıklıkla ele alındığını göstermektedir (Liu, 2021: 9-10). Başka bir ifadeyle, güçsüzün gücü spor takımlarının rekabet süreçlerinde, işletme ürünlerinin ön plana çıkmasında ve örgütsel çevrede rekabet eden bireyler çerçevesinde sıklıkla kullanılan bir kavramdır.

Bu kavram genel olarak örgüt içi veya dışında daha avantajlı rakipleri olan bireylerin zor koşullarda, başarılı olması beklenmemesine rağmen rekabet etmeye devam etmesini ifade etmektedir (Shirai, 2017: 384).

Çalışma yaşamında güçsüz olarak algılanan bireylerin güç mücadelesi rekabet ortamında ortaya çıkmakta ve rekabeti belirli kurallara göre sürdürmeyi gerektirmektedir. Ancak güçsüz bireyin rakiplerine veya çevresine göre statü, finansal kaynaklar, bağlantılar ve iş süreçlerini yerine getirme hızı gibi birçok konuda daha az güce sahip olduğu düşünülmektedir. Güçsüz olarak algılanan bu bireyler, rekabet etmelerini mümkün kılan yeterli kaynaklara sahip olmamalarına rağmen, mücadeleden vazgeçmemekte ve başarılı olacağı inancını taşımaktadır. Bu bağlamda, örgütsel çevrede güçsüzlük algısının yeterli sermaye, nitelikli insan kaynağının olmaması, zaman ve eğitim yetersizliği, kişilerarası ilişkilerde zayıflık gibi nedenlerden kaynaklandığını ifade etmek mümkündür (Boytos vd., 2017: 96-97). Çeşitli nedenlerle güçsüzlük algısına sahip olan bireyler aynı zamanda yöneticileri ve çalışma arkadaşları tarafından desteklenmediklerini düşünmeleri sebebiyle bir süre sonra sahip oldukları bireysel özellikleri değersiz olarak görmeye başlayabilir veya aksine bu durumu motivasyon kaynağına dönüştürebilir. Bu açıdan değerlendirildiğinde güçsüzün gücü kavramının bireyin kendi kişisel değerlerini ve inançlarını koruyarak bir hedefi takip etmesini ifade eden düzenleyici yönelim teorisine dayandığı ileri sürülmektedir (Xue vd., 2022: 2207). Diğer taraftan sosyal kimlik kuramı da bireylerin bir gruba ait olma ihtiyacı doğrultusunda, kendilerini bir grupla özdeşleştiren bireylerin özgüvenlerinin arttığını vurgulamaktadır. Sosyal kimlik kuramı açısından değerlendirildiğinde kendisini güçsüz bir grupla eşleştiren birey, grubun başarısız olma ihtimali olsa dahi, özdeşleştiği grubu desteklemeye devam eder (Güngör, 2020: 112).

Örgütsel çevrede güçsüzlük algısının bireyler üzerinde olumlu ve olumsuz birçok sonucu olduğu belirtilmektedir. Güçsüz olduğu düşünülen bireyin örgütsel bağlılığının ve işe adanma düzeyinin azalması aynı zamanda yöneticisiyle zayıf ilişkiler sürdürmesi beklenmektedir. Diğer taraftan güçsüzlük algısının bireyin daha fazla çaba göstererek, performansının artmasına ve yaratıcı davranış sergilenme eğilimi göstermesi gibi olumlu sonuçlara yol açması da mümkündür (Xue vd., 2022: 2206). Dolayısıyla güçsüzün gücü olumlu ve olumsuz sonuçları sebebiyle çalışma yaşamının iki keskin ucu olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda, çalışma özellikle yöneticilik yapan ve görevi sona eren bireylerin güçsüzlük algısını incelenmesini ve güçsüz olarak algılanmaya neden olan faktörleri ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Ayrıca güçsüzlük algısının yol açtığı sonuçların belirlenmesi ve güçsüzlük algısı karşısında bireylerin verdiği tepkilerin de irdelenmesi çalışmanın temel amaçları arasındadır. Belirlenen amaç doğrultusunda, çalışmada güçsüzün gücü kavramının aşağıdaki açılardan ele alınması planlanmaktadır.

- Yöneticilik sonrası güçsüz görülen bireylerin iş yaşamındaki tepkileri nelerdir?
- Çalışma yaşamında güç kazanma yolları nelerdir?
- Yöneticilik sonrası güçsüzlük algısının nedenleri nelerdir?
- Yöneticilik sonrası güçsüzlük algısının sonuçları nelerdir?

3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma kapsamında bir kamu üniversitesinde akademik ve idari pozisyonda belirli bir süre yöneticilik yapmış ve yöneticilik görevi yakın zamanda sona eren, makam veya statü gibi sebeplerle bir güce sahip olmayan çalışanların güç algısının nedenlerinin ve sonuçlarının irdelenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaç kapsamında yukarıda belirtilen araştırma sorularına cevap aranmakta ve çalışma, nitel araştırma desenlerinden fenomenolojik yaklaşıma (olgu bilime) dayanmaktadır. Bu bağlamda, güçsüzün gücü kavramının yönetim süreçlerinde sıklıkla karşılaşılan bir olgu olarak değerlendirilmesi mümkündür. Bununla birlikte, güç kazanma yollarının, güçsüz durumda olduğunu algılayan bireyin tepkilerinin, yöneticilik sonrası güçsüz olduğu varsayılan bireyin güç algısının nedenlerinin ve güç algısının sonuçlarının derinlemesine irdelenmesi amacıyla fenomenolojik araştırma deseninden faydalanılmıştır.

3.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın örneklemini bir kamu üniversitesinde akademik ve idari kademelerde yöneticilik yapmış ve yöneticilik görevi sona eren 16 katılımcı oluşturmaktadır. Bu bağlamda yöneticilik sonrası güçsüzlük durumu, güç kaynakları, güçsüzlüğe verilen tepkiler gibi durumlara ilişkin fikirlerini beyan edebilecek bireyler örnekleme dahil edilmiştir. Mülakat yapılan kişilerin belirlenmesinde meslekteki kıdem süreleri, kendilerini çekinmeden ifade edebilecek olmaları ve yönetici olduğu dönemdeki unvanları dikkate alınmıştır. Araştırma kapsamında veri doygunluğu ve veri yeterliliği kriterleri göz önünde bulundurularak amaçlı örnekleme yönteminden faydalanılmıştır.

3.2. Ölçüm Aracı ve Analiz Yöntemi

Güçsüzün gücü kavramına ilişkin mevcut literatür incelenerek, 20 sorudan oluşan bir mülakat formu hazırlanmıştır. Formun geçerliliği ise uzman görüşüne başvurularak sağlanmıştır. Araştırma kapsamında veriler yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak, yüz yüze görüşme yoluyla elde edilmiştir. Görüşme formu güçsüzün güç algısı ile ilgili 20 adet açık uçlu soru ile cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, yöneticilik süresi ve bulunulan pozisyon olmak üzere 5 adet demografik sorudan oluşmaktadır. Araştırma verileri 16 kamu çalışanı ile yüz yüze mülakat gerçekleştirilerek elde edilmiştir. Görüşmeler Temmuz-Ağustos 2023 tarihleri arasında önceden randevu alınarak belirli periyotlarda planlanmış ve 30-60 dakika aralığında gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerde ses kayıt cihazı kullanılmamış, not tutma yöntemine başvurulmuştur.

Mülakat yöntemi ile elde edilen verilerin değerlendirilmesinde MAXQDA 2024 programından ve içerik analizi yönteminden yararlanılmıştır. İçerik analizi, tümevarımcı yaklaşım kullanılarak verilerin kodlanması, kodların temelinde yer alan kavramlar ve kavramlar arası ilişkilerin belirlenmesini hedeflemektedir. Bu bağlamda belirlenen kodlar belirli kategoriler altında sınıflandırılarak temalar oluşturulmaktadır. İçerik analizinde amaç verilerin kavramsallaştırılarak organize edilmesi ve bulguların ortaya konmasıdır. Bu bağlamda, öncelikle veriler kelime analizi ile incelenerek, araştırma amacına uygun olarak açık kodlar oluşturulmuştur. Daha sonra ana kategoriler ve alt kategoriler oluşturularak, birbiriyle ilişkili veriler bir araya getirilmiştir. Alt kodlarda ana kategorilerle uyumlu olacak şekilde daraltmalar yapılarak, karşılaştırmalı ve ilişkisel analiz yapılmıştır.

Araştırmanın güvenirliği; alanında deneyimli bir akademisyene kategorilendirme işlemi yaptırılarak, elde edilen kategoriler ile araştırmacının oluşturduğu kategorilerin karşılaştırılması ile sağlanmıştır. Buna göre; 690 kodlamada görüş birliği, 34 kodlamada ise görüş ayrılıkları belirlenmiştir. Güvenilirlik hesaplaması için Miles ve Huberman'ın (1994) önerdiği güvenirlik formülü (*Güvenilirlik=Görüş Birliği /(Görüş Birliği+Görüş Ayrılığı)x100)* kullanılmıştır. Buna göre güvenilirlik 0,95 olarak hesaplanmıştır:

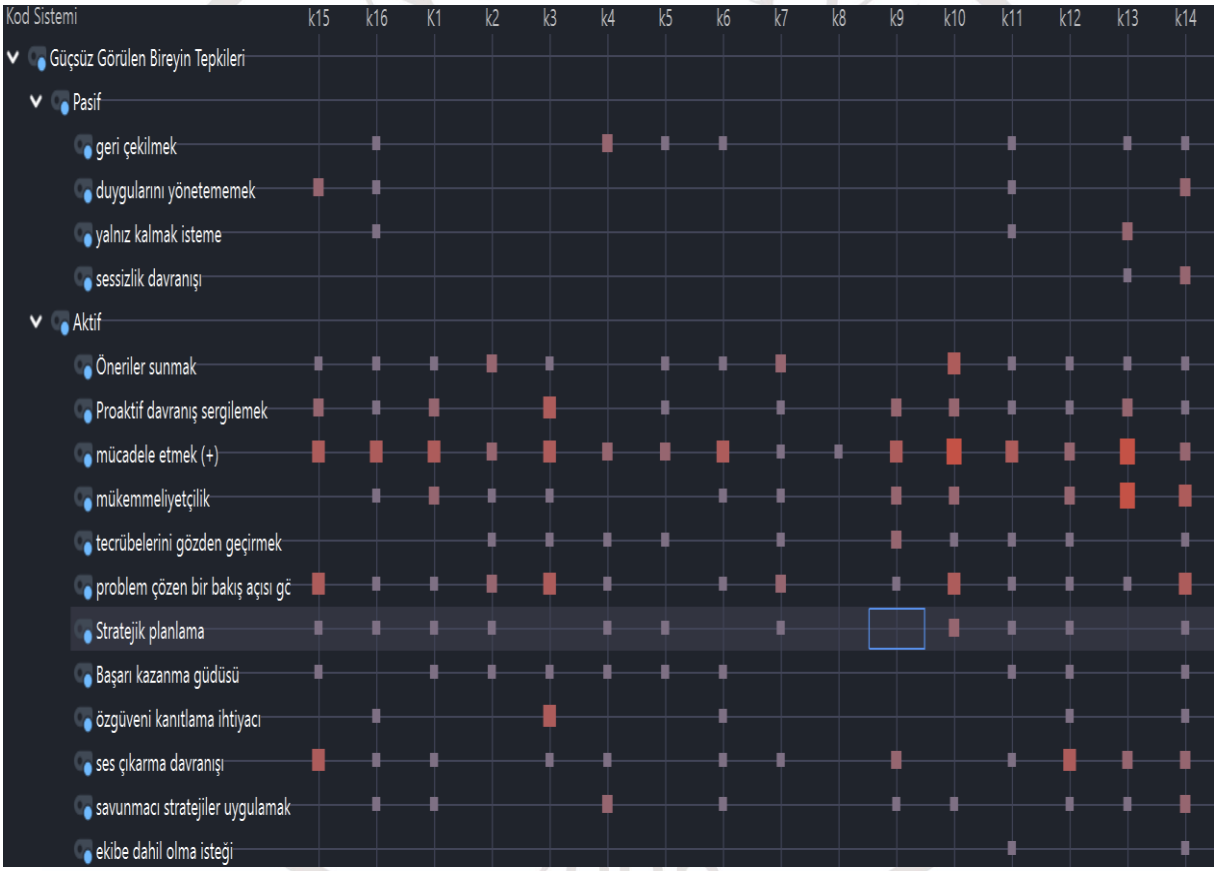
4. Bulgular

Araştırmada elde edilen veriler izlenerek kodlar oluşturulmuştur. Kodlar arasındaki ilişkilerin oluşturduğu yapı 4 kategori (güçsüz görülen bireyin tepkileri, güç kazanma yolları, yöneticilik sonrası güçsüzlüğün nedenleri ve sonuçları olmak üzere) altında toplanmış; 1105 açık kod belirlenmiştir. Bu kodların görselleştirilmesinde frekans analizi, kod matris tarayıcısı ve kod haritaları analizleri kullanılmıştır.

4.1. Güçsüz Görülen Bireyin Tepkileri

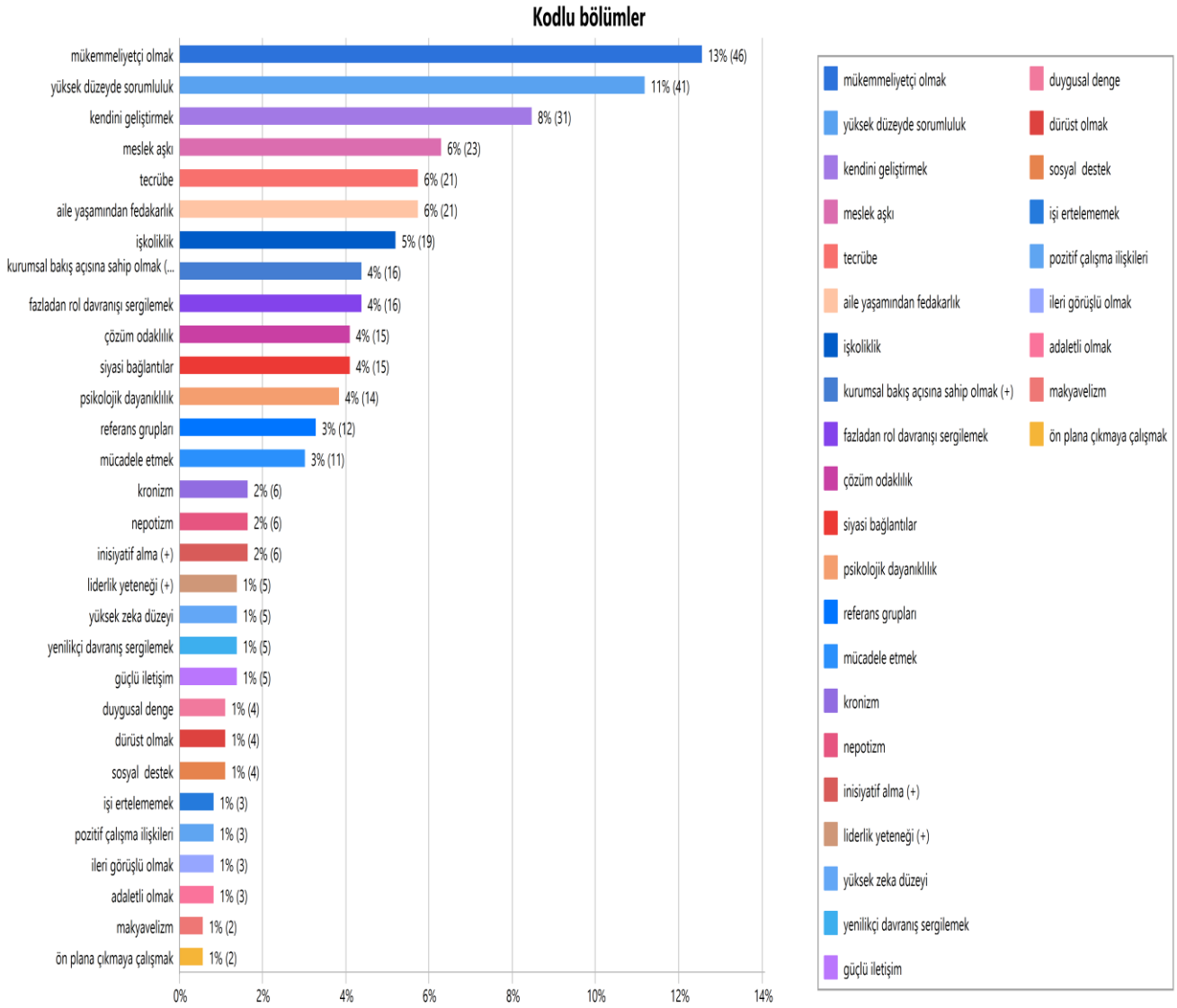
Tablo 1'de yöneticilik sonrası güçsüz görülen bireylerin verdikleri tepkilere ilişkin kodların yoğunluğu gösterilmektedir. Elde edilen verilere göre katılımcıların, yöneticilik sonrası güçsüz olduğu algısına ilişkin verdikleri tepkilerin "aktif" ve "pasif" olmak üzere iki ana tema çerçevesinde ele alındığı belirlenmiştir. Pasif tepkiler bağlamında bireylerin daha çok "geri çekilme davranışı sergilemek" ve "duygularını yönetememek" gibi tepkiler verdiği; aktif tepkiler çerçevesinde ise "mücadele etmek"", "proaktif davranış sergilemek", "problem çözen bir bakış açısı geliştirmek" ve "ses çıkarma davranışı" sergilemek gibi tepkiler gösterdiği görülmüştür.

Tablo 1. Yöneticilik sonrası güçsüz bireyin tepkileri



4.2. Güç Kazanma Yolları

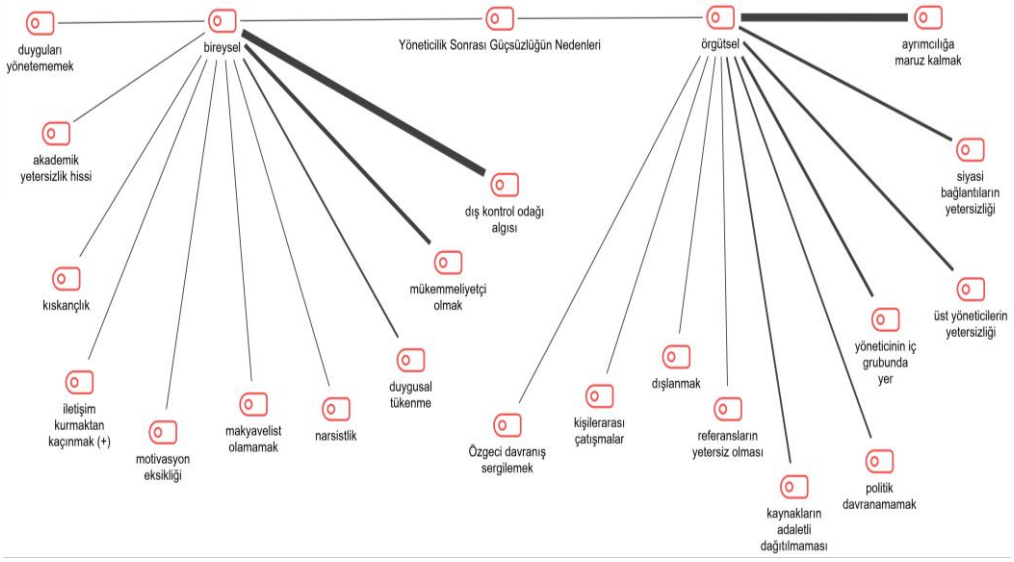
Katılımcılara örgütlerde güç kazanma yolları hakkındaki görüşleri sorulmuş ve elde edilen veriler çerçevesinde güç kazanma yolları kodlanmıştır. Şekil 1'de alt kodlar bağlamında katılımcıların güç kazanma yollarına ilişkin düşünceleri verilmektedir. Şekil 1'de görüldüğü üzere katılımcıların örgütsel süreçlerde güç kazanma yollarına ilişkin verdikleri ifadelerin en yüksek düzeyde (%13) "mükemmeliyetçilikle"" ilişkilendirildiği, bunu sırasıyla (%11) "yüksek düzeyde sorumluluk almak", (%8) "kendini geliştirmek", (%6) "meslek aşkı", "tecrübe", "aile yaşamından fedakârlık", (%5) "işkoliklik", (%4) "kurumsal bakış açısına sahip olmak", "fazladan rol davranışı sergilemek", "psikolojik dayanıklılık", "çözüm odaklılık" ve "siyasi bağlantıların" izlediği görülmektedir.



Şekil 1. Katılımcıların güç kazanma yollarına ilişkin değerlendirmelerini gösteren frekans tablosu

4.3. Yöneticilik Sonrası Güçsüzlüğün Nedenlerine İlişkin Bulgular

Yöneticilik sonrası güçsüzlük algısının ortaya çıkmasına etki eden faktörlerin belirlenmesine yönelik ifadelere ilişkin kodlamalar "bireysel nedenler", ve "örgütsel nedenler" olmak üzere iki ana tema çerçevesinde ele alınarak, ana temalar ile alt faktörleri içeren ilişki haritası çıkarılmıştır. Buna göre Şekil 2'de ana ve alt kodlar bağlamında yöneticilik sonrası güçsüzlüğe neden olan faktörler verilmektedir.

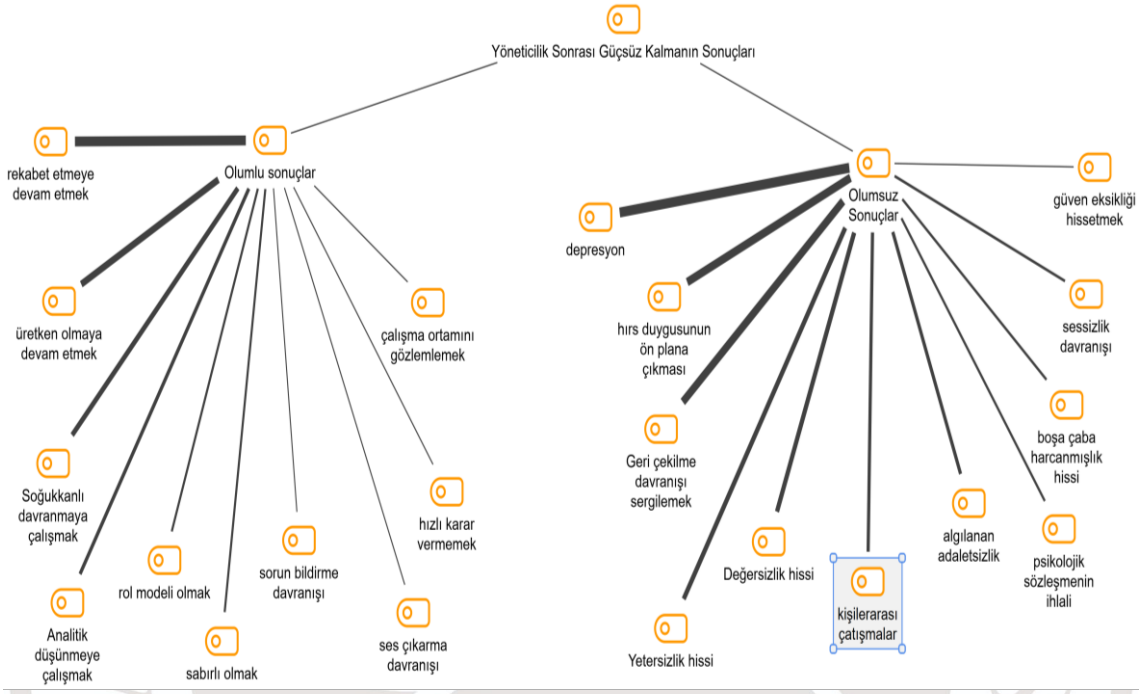


Şekil 2. Yöneticilik sonrası güçsüzlüğün nedenlerine ilişkin hiyerarşik kod-alt kod-bölümler modeli

Şekil 2'de elde edilen sonuçlara göre, katılımcıların güçsüzlüğün nedenlerine ilişkin verdikleri cevaplar "bireysel" ve "örgütsel" olmak üzere iki ana tema çerçevesinde kategorize edilmiştir. Bireysel nedenler bağlamında yoğun olarak yöneticilerin güçsüzlük algısını "dış kontrol odağı", "mükemmeliyetçi olma" ve "duygusal tükenme" olarak değerlendirdikleri görülmüştür. Elde edilen sonuçlar, katılımcıların yöneticilik görevi sonrası güçsüz olma durumlarını dış kontrol odağına, mükemmeliyetçilik özelliğine ve duygusal tükenme yaşamalarına atfettikleri belirlenmiştir. Bununla birlikte örgütsel nedenler çerçevesinde ise katılımcıların güçsüzlüklerini yaygın olarak "ayrımcılığa uğramak", "siyasi bağlantıların yetersizliği", "üst yöneticilerin yetersizliği", "yöneticinin iç grubunda yer alamamak", "politik davranamamak", "kaynakların adaletli dağıtılmaması" ve "referans gruplarının yetersizliği" gibi unsurlarla ilişkilendirdiği görülmüştür.

4.4. Yöneticilik Sonrası Güçsüzlüğün Sonuçlarına İlişkin Bulgular

Yöneticilik sonrası güçsüzlük algısının sonuçlarına ilişkin kodlamalar "olumlu sonuçlar" ve "olumsuz sonuçlar" olmak üzere iki ana tema çerçevesinde ele alınarak, ana temalar ile alt faktörleri içeren ilişki haritası çıkarılmıştır. Buna göre Şekil 3'de ana ve alt kodlar bağlamında yöneticilik sonrası güçsüzlüğün sonuçları verilmektedir.



Şekil 3. Yöneticilik sonrası güçsüzlüğün sonuçları kod-alt kod-bölümler modeli

Katılımcıların yöneticilik sonrası güçsüz olma durumlarını değerlendirdikleri ve karşılaştıkları sonuçları ifade ettikleri görülmüştür. Bu çerçevede katılımcıların yöneticilik sonrası güçsüzlük algısı yaşadığı, böylece olumlu ve olumsuz sonuçların ortaya çıktığı belirlenmiştir. Olumlu sonuçlar bağlamında, yoğun olarak yöneticilerin güçsüzlük algısı sonrasında "rekabet etmeye devam ettiği", "üretken olmaya devam ettiği", "soğukkanlı davranmaya çalıştıkları", "analitik düşünmeye çalıştıkları" ve "rol modeli olmaya çabaladığı" görülmektedir. Diğer taraftan olumsuz sonuçlar kapsamında ise yöneticilerin güçsüzlük algısı sonrasında yüksek düzeyde "depresyon" yaşadığı görülmekle birlikte, "hırs duygusunun" ön plana çıktığı belirlenmiştir. Ayrıca yöneticilik sonrası "geri çekilme davranışı sergilemek", "yetersizlik hissi", "değersizlik hissi", "kişilerarası çatışmalar" ve "algılanan adaletsizlik" de güçsüzlüğün sonuçları olarak tespit edilmiştir.

5. Sonuç ve Tartışma

Mevcut çalışma yaşamının dinamik ve belirsiz koşullarında bireyler mücadele etme ve rekabeti sürdürme arzusundadır. Rekabet süreci içerisinde mevki ve statü elde etmek veya güç kazanmak bireylerin temel öncelikleri arasındadır. Özellikle bireyler yönetim kademelerinde görev yapabilmek için güç kazanma yollarını deneyimlemekte ve yönetici olduktan sonra da söz konusu statülerini korumak istemektedir. Ancak, iç ve dış çevre şartları bazen hızla yönetici değişimlerini gerekli kılmakta, bireylerin yöneticilik pozisyonları sona erebilmektedir. Yöneticilik pozisyonu sona erdiğinde ise birey için iş çevresi oldukça değişken hale gelebilmektedir. Diğer bir ifadeyle, birey çalışma arkadaşları ve yöneticileri tarafından güçsüz olarak görülmekte ve üstlendiği rollerde başarısız olabileceği düşünülmektedir. Her ne kadar çalışma yaşamında yöneticilik sonrasında güçsüz bireyin diğerlerine nazaran daha az avantaja sahip olduğuna inanılsa da bazen kişi için rekabet devam etmektedir. Dolayısıyla çevresi tarafından güçsüz olarak algılanan birey çalışma yaşamında mücadele etmekte ve başarılı olacağına inanmaktadır. Bu çerçevede çalışmada, yöneticilik sonrası görevi sona eren kamu çalışanlarının iş çevresinde güçsüz olarak algılanmasına yol açan faktörlerin belirlenmesi ve güçsüzlük algısının yol açtığı sonuçların irdelenmesi amaçlanmıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen veriler kamu kurumunda yönetici olarak görev yapan çalışanların yöneticilik sonrası örgütsel çevrede aktif ve pasif tepkiler verdiğini göstermektedir. Bu çerçevede pasif tepkiler bağlamında bireylerin geri çekildiği ve duygularını yönetemediği; aktif tepkiler çerçevesinde ise mücadele etmek, ses çıkarma ve proaktif davranış sergilemek gibi tepkiler gösterdiği görülmüştür. Elde edilen bu sonuç bazı çalışanların yöneticilik sonrasında sessiz kaldığını, kendi kabuğuna çekildiğini ve çevresiyle ilgilenmediği ancak bazılarının ise rekabet etmeye devam ettiğini, duygu ve düşüncelerini ifade etmekten kaçınmadığını belirtmektedir. Bununla birlikte, araştırma sonuçları yöneticilerin örgütsel

çevrede güçsüz olarak algılanmasını bireysel ve örgütsel nedenler bağlamında kategorize edildiğini göstermektedir. Bireysel nedenler bağlamında yöneticilerin güçsüzlük algısını kişisel özelliklerine atfettiğini ve duygusal tükenme yaşamasına bağladığı görülmektedir. Ancak örgütsel nedenler çerçevesinde üst yöneticiler tarafından ayrımcılık yapılması, yöneticilik sonrası dış çevreyle kurulan bağlantıların azalması, yeterli kaynağa sahip olunmaması ve politik davranış sergilenememesi gibi faktörler güçsüzlük algısına neden olmaktadır. Mevcut sonuçlar, kamu kurumlarında yöneticilik görevi sona eren çalışanların mükemmeliyetçilik özelliği sebebiyle kendilerini yetersiz ve güçsüz olarak değerlendirdiklerini, yöneticiliğin sona ermesini dış etkenlerle ilişkilendirdiklerini ve görev sonrası tükenme yaşamaları sebebiyle çevresi tarafından zayıf olarak algılandıklarını belirtmektedir. Ayrıca yöneticilik görevi sona eren çalışanlar görev bittikten sonra ayrımcılığa uğramaları, siyasi bağlantılar ve referanslarının yetersiz kalması ve politik davranış sergileyememe gibi nedenlerle de güçsüz olarak algılandıklarını düşünmektedir.

Elde edilen araştırma verileri, yöneticilerin güçsüzlük algısı sonrasında olumlu sonuçlar bağlamında rekabet etmeye ve mücadele etmeye devam ettiğini; olumsuz sonuçlar kapsamında ise depresyon, hırs ve kişilerarası çatışmalar yaşadığını aynı zamanda kendini yeterli ve değerli hissetmediğini, adaletsizlik algıladığını ve sessiz kaldığını göstermektedir. Kamu kurumunda yöneticilik sonrası çalışanların bir kısmı güçsüz olarak algılanmasına rağmen mücadele etmeye devam ederken, bazıları ise görev sonrası olumsuz duygular yaşayarak, kendilerini kötü hissetmekte ve sessiz kalmaktadır. Araştırma kapsamında kamu kurumlarında farklı kademelerde yöneticilik yapmış ve görevden ayrılmış çalışanların örgütsel çevrede güçsüz olarak algılandığı, yönetici iken sahip olduğu güç kaynaklarına erişemediğini göstermektedir. Dolayısıyla yöneticilik sonrası çalışanların güçsüzlük algısı sebebiyle iş çevresinde çeşitli tepkiler vermesi, olumlu veya olumsuz tutum ve davranışlar sergilemesi beklenen bir durumdur. Bu çerçevede kamu kurumlarına yöneticilik görevi sona eren çalışanlarını halen iş sürecinde aktif olarak yer alan çalışanlar olarak değerlendirmeleri, motivasyonlarını yükseltmeyi sağlayan görev ve roller üstlenmelerine zemin hazırlamaları önerilebilir. Bununla birlikte söz konusu çalışanların yöneticilik deneyimlerinden faydalanmak, yöneticilik dönemindeki başarılarını takdir etmek gibi uygulamalarla güçsüzlük algısının ortadan kaldırılması mümkündür. Ayrıca ilerideki çalışmalarda güçsüzlük algısının işe adanma, örgütsel özdeşleşme ve fazladan rol davranışı gibi olumlu tutum ve davranışları üzerindeki etkisinin test edilmesi önerilebilir.

Kaynakça

Bort, J. ve Totterman, H. (2023). The growth aspirations of underdog entrepreneurs. Journal of Business Research, 165, 1-8.

Boytos, A., Smith, K., & Kim, J. (2017). The underdog advantage in creativity. Thinking Skills and Creativity, 26, 96-101.

Goldschmied, N. (2005). The underdog effect: definition, limitations, and motivations. why do we support those at a competitive disadvantage?. (Unpublished Master's Thesis). University of South Florida. Florida.

Goldschmied, N.P. ve Vandello, J.A. (2012). The Future is Bright: The Underdog Label, Availability, and Optimism, Basic and Applied Social Psychology, 34:1, 34-43

Güngör, S. (2020). The underdog effect and the impact of ethnocentrism on financial investment decisions. DOI: 10.32602/jafas.2020.031.

Liu, Y. (2021). Underdog Effect: A Resource to be Tapped in Strategic Human Resource Management. Industrial Engineering and Innovation Management, 4(3), 8-17.

Ma, J., & Zhu, M. (2023). Accept or change your fate: Exploring the Golem effect and underdog effect of underdog expectations. Acta Psychologica Sinica, 55(6), 1029.

Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook* (2nd ed. ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.

Paharia, N., Keinan, A., Avery, J., & Schor, J. B. (2011). The underdog effect: The marketing of disadvantage and determination through brand biography. Journal of Consumer Research, 37(5), 775-790.

Shirai, M. (2017). Underdog effects: the role of consumption domain and retail crowding. Journal of Consumer Marketing, 34(5), 384-392.

Wu, D., Yang, J., & Wang, Y. (2024). A paradoxical study of the ınfluence of underdog expectations on employees' work status: based on the two-mode models of self-regulation theory. International Journal of Asian Business and Information Management (IJABIM), 15(1), 1-18.

Xue, J., Zhu, M., Guo, Y., & Kong, D. (2022). The double-edged sword of underdog expectations in organizations in Shanghai, China: The mediating role of feedback-avoiding behaviors and proving others wrong and the moderating role of regulatory focus. Psychology Research and Behavior Management, 2205-2218.