

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

Öğrenilmiş Çaresizliğin Proaktif Davranışlar Üzerindeki Etkisinde Korku İkliminin Düzenleyici Rolü

Öğr. Gör. Dr. Merve Gözde DURMAZ
Çanakkkale Onsekiz Mart Üniversitesi, mervegozde.durmaz@comu.edu.tr
Prof. Dr. Pelin KANTEN
Çanakkkale Onsekiz Mart Üniversitesi, pelinkanten@comu.edu.tr
Dr. Benan ARDA
benanardaa@gmail.com
Prof. Dr. Gülten GÜMÜŞTEKİN
Çanakkkale Onsekiz Mart Üniversitesi, ggumustekin@comu.edu.tr

Özet
Çalışmada öğrenilmiş çaresizliğin proakitf davranışlar üzerindeki etkisinde korku ikliminin rolü incelenmektedir. Araştırma kapsamında işgörenlerin bireysel eylemlerin herhangi olumlu bir değişime sebep olmayacağı düşüncesiyle şekillenen öğrenilmiş çaresizliğin, inisiyatif alma ve eyleme geçme konusunda bireyi harekete geçiren proaktif davranışlar negatif yönde etkileyeceği, var olacak etkide korku ikliminin hakim olduğu bir örgüt ortamı olduğu takdirde var olacak negatif etkinin şiddetinin artacağı varsayılmıştır. Araştırma amacı kapsamında Çanakkale ilinde kamu kurumlarında görev yapmakta olan 120 kamu personeliyle anket tekniği ile veriler elde edilmiştir. Elde edilen verilere uç değer analizi, normallik testi, açıklayıcı faktör analizi, korelasyon analizine tabi tutulmuş hipotezleri test etmek için regresyon analizi yapılmıştır. Analizler sonucunda anlamlı bulgulara ulaşılmıştır.
Anahtar Kelimeler: Proaktif Davranış, Korku İklimi, Öğrenilmiş Çaresizlik

1. Giriş

"Öğrenilmiş çaresizlik" terimi bireyin yaşadığı başarısızlık sonrası adaptif tepki verme olarak ifade edilmiştir. Aynı zamanda "öğrenilmiş çaresizlik" barışız sonucun getirdiği pasif davranışın altında yatan süreci tanımlamak için kullanılan bir kavramdır. "Öğrenilmiş çaresizlik" birçok araştırmacı tarafından farklı türlerdeki hayvanda (köpekler, sıçanlar, kediler, balıklar) da test edilmiştir (Seligman, 1972: 408). Öğrenilmiş çaresizlik sosyal ve psikolojik işlevsellikte bozulmanın belirli bir türüdür. Bireyin, bireysel eylemlerinin olayların ve deneyimlerin sonuçları üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığın veya bunlarla hiçbir ilişkisinin olmadığına yönelik düşüncesidir. Öğrenilmiş çaresizlik kontrolün olmadığı varsayımıdır. Bireyin yaptığı hiçbir şeyin fark yaratmayacağına yönelik inancıdır (Hooker, 1976: 194).

Günümüzde yaşanan hızlı değişimle birlikte çalışma koşulları da değişime uğramıştır. Çalışma koşullarında yaşanan bu değişim işgörenlerin üstlendiği iş sorumluluklarını değiştirmekle birlikte, işgörenlerin iş tanımlarının sınırlarını da şeffaflaştırmıştır. Bu şeffaflığın bir getirisi olarak düşünülebilecek inisiyatif üstlenme bir proaktif davranış örneğidir. Frese vd. (1997) kişisel inisiyatif üstlenme kavramını "işe aktif ve kendi kendine başlayan bir yaklaşım tarzı" olarak tanımlamıştır (Crant, 2000: 437). Proaktif davranışlar, odak noktası değişim ve gelişim olan bireysel ve örgütsel davranış türleridir (Searle, 2011: 1). Proaktif davranış örgütsel davranışa yönelik bir eylem yönelimidir (Crant, 2000: 436-437). Proaktif bireylerin sergiledikleri davranışlar; değişim fırsatları arama, etkili, değişim odaklı hedefler belirleme, sorunları önceden tahmin etme ve önleme, yapılan işte farklılık yaratma, eyleme geçme, sebat etme, davranışları sonucunda başarılı sonuçlar elde etme olarak sıralanmıştır (Bateman ve Crant, 1999: 64).

Korku, tehlikelere karşı duygusal duyarlılığı ifade eden bir kavramdır Blanchard, vd. 2008: 4; Blanchard ve Blanchard, 2008: 63). Korku sonradan öğrenilen bir özelliğe de sahiptir. Korkunun sonradan öğrenilen yapıya sahip olması korkuyu, kültürel bir olgu olarak toplumsal yapının ve dolayısıyla örgütsel yapının da temel bileşeni haline getirmiştir (Eren, 2005: 2). Örgüt iklimi, işgörenlerin refah seviyelerine katkı sağlayacak çalışma ortamının yaratılması amacıyla, işgörenlerin paylaştıkları ortak psikolojik algıların bir bütünü olarak değerlendirilen bir kavramdır (Beidas vd., 2018: 145). Örgüt ikliminin bir parçası olarak değerlendirilen korku ikliminin, iş çevresinde bireylerarası ilişkilerin ve hiyerarşinin niteliğine, işlerin özelliğine, insan kaynakları yönetimi uygulamalarına ve etik ilkelere bağlı olarak ortaya çıkabileceği düşünülmektedir (Dalgıç, 2019: 76).

Alan yazındaki değerlendirmelerden yola çıkarak bireylerin yaşadıkları olumsuz deneyimlerin bir çıktısı olarak eyleme geçme konusunda pasif davranışlar sergileyebileceği, bu pasif yapının inisiyatif üstlenme ve değişim yaratmada kararlı davranışlar serilemeye vurgu yapan proaktif davranışlar negatif yönde etkileyeceği varsayılmıştır. Varsayılan negatif etkide sonradan öğrenilen bir özellik olan korkunun tüm örgütsel ortama sirayet ederek var olan negatif etkinin şiddetinin artacağı öngörülmüştür. Ulusal ve uluslararası alan yazında öğrenilmiş çaresizlik, proaktif davranışlar ve korku iklimini bütünsel olarak inceleyen bir çalışma bulunmaması, günümüzde reaktif davranmak yerine aktif davranmanın örgütsel ortamlarda önem kazandığı bir yapının olması, bu olumlu yapıya etki edebilecek olumsuz etkenlerin neler olduğu ve bu etkenlerin nasıl ortadan kaldırılabileceğine yönelik çözüm önerilerinin sunulmasının alan yazına naçizane katkılar sunacağı varsayılmaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

Seligman 1972 yılında yaptığı araştırmada öğrenilmiş çaresizliği, yapılan deneyler sonrası köpeklere verilen şoklara karşı geliştirdikleri tepkisiz olma durumu olarak tanımlamıştır. (Seligman, 1972: 407-412). Öğrenilmiş çaresizlik "bilişsel bir durum"dur. Bir varlığın (insan veya hayvan) ne yaparsa yapsın bir olayın sonucunu değiştiremeyeceğine inanmasıdır. Bir varlığın yaptığı görev sonrasında uğradığı başarısız sonuçların ardından pasif davranışlar sergilemesi yönelmesi ve başarıyı mümkün kılabilecek şekilde çevresel faktörler değiştikten sonra bile eyleme geçmede isteksiz olmasıdır (Pestonjee ve

Reddy, 1988: 1). Türkçe alan yazında Mümin Sekman (2013), "bir daha deneme cesaretini kaybetme" olarak öğrenilmiş çaresizliği ifadelendirmiştir. Sekman (2013) bir canlının defalarca denediği halde çok sayıda başarısızlığa uğradığı sonuçlarla karşılaşması ve bir sonraki denemede başarısız olacağını beklemesinden dolayı o konuda bir daha asla başarıya ulaşamayacağını düşünerek hiç bir şey yapmaması durumu olarak tanımlamıştır (Aktan ve Yay, 2016: 60). Doğan Cüceloğlu (2011) ise öğrenilmiş çaresizlik yerine "öğrenilmiş acizlik" terimini kullanmıştır. Cüceloğlu bu davranışı "Kedi, köpek, fare ya da tavşan gibi herhangi bir hayvanı öyle bir duruma maruz bırakın ki, hayvan ne yaparsa yapsın belirli zamanlarda acı veren bir elektrik şoku ile karşılaşsın. Bu durumu bir saat kadar devam ettirdikten sonra, ortama yeni bir özellik getirin. Bir başka deyişle, şimdi şok verilmeden önce hayvan belirli bir mekanizmaya dokunarak şoktan kurtulabilsin. Şoktan kurtulma olanağı veren yeni durumu hayvanın öğrenemediğini (ne yaparsam yapayım, elimden hiçbir şey gelmez, kaderimin yazısı olan elektrik şokundan kurtulmam imkan dahilinde değil) anlayışı içinde hareket ettiğini görürsünüz." şeklinde açıklamıştır (Aktan ve Yay, 2016: 60).

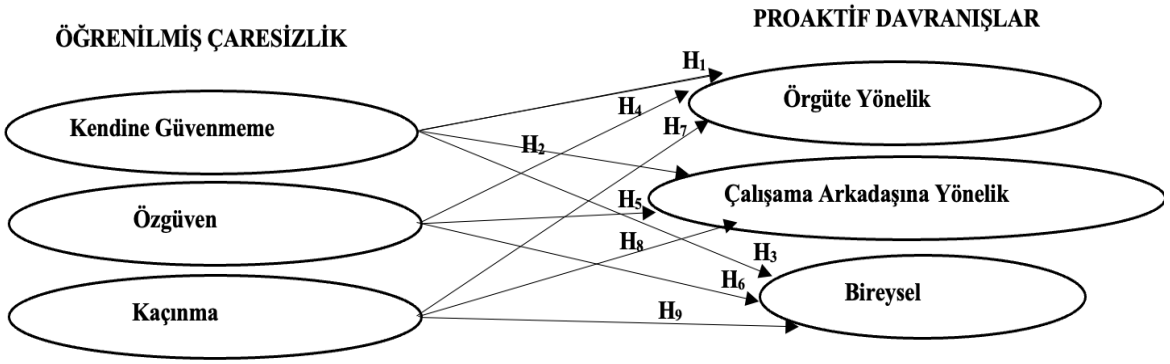
Günümüzde yaşanan gelişmelerle birlikte özellikle dış çevre koşullarındaki belirsizliklerin giderek artması, örgütsel süreçlerde değişiklik gerektiren koşulların ortaya çıkması ve örgütlerin, çalışanların birbirlerine olan bağımlılıklarının artması, proaktif davranışları önemli hale getirmiştir (Searle, 2011: 1). Proaktif davranış işgörenlerde; işe yönelik yaklaşımlar olumlu davranma, işlerde aktif rol alma eğilimi, işin başarılı bir şekilde tamamlanmasında elverişli koşullar yaratma şeklinde gözlemlenebilmektedir. Proaktif davranış pasif davranışın tam tersi olarak reaktif bir davranış örüntüsüdür. Proaktif bireyler sonuçları iyileştirmek için bilgi ve fırsatların kendilerine gelmesini beklemek yerine, aktif olarak bilgileri takip ederler ve fırsatları aramaktadırlar (Crant, 2000: 436-437). Proaktif davranışlar işgörenlerin kendilerini ve çevrelerini olumlu olarak etkileyecek ve değiştirecek, girişim yönlü davranışlardır. Bu kapsamda proaktif davranış sergileyen işgörenler örgütsel süreçlere ve kendi bireysel gelişimlerine katkı sağlamaya çalışan, girişken ve istediğini elde eden azmi bulunan bireyler olarak görülmektedirler. Bu çerçevede örgütler, işgörenlerin işlerini yapmalarının ötesine geçerek proaktif davranış sergilemelerini beklemekte ve istemektedirler (Bolino vd., 2010: 330).

Korkunun fiziksel etkileri çerçevesinde biyolojik bir kavramken; davranışlarda ve duygularda meydana getirdiği değişiklikler bağlamında ise psikolojik bir kavramdır (Eren, 2005: 2). Örgüt iklimi kavramı ilk olarak Kurt Lewin'in, (1951) motivasyon alan teorisi çalışmasıyla gündeme gelmiştir. Kurt Lewin'in "Motivasyon alan teorisi" çalışması sosyal psikoloji bakış açısına dayanmaktadır ve çevresel değişkenlere dikkat çekmiştir. George Litwin vd. ile Forehand ve Von Gimer (1964), James ve Jones (1964) örgüt ikliminin kavramının öneminin farkına etmişledir. Petigrew (1979) kaleme aldığı makalesinde örgüt iklimi kavramına dikkat çekmiştir (Rahimic, 2013: 130). Örgüt iklimi; sistem, yapılar ve yönetsel davranışlar gibi örgütsel faktörlerden önemli derecede etkilenen psikolojik bir yapı olarak ifade edilmiştir (Furnham ve Goodstein, 1997: 164). Bir örgütün dinamik değerleri; sosyal, ekonomik, politik ve psikolojik faktörler tarafından belirlenmektedir. Örgütün dinamiklerden biri olan örgüt iklimi, kişilerarası, grup içi ve gruplar arası süreçlerin dengesi için örgütsel ortamda oldukça önemli bir yere sahiptir (Niculita, 2015: 1043). İşgörenlerin örgütsel tutum ile ilgili ortak algısı "örgüt iklimi" olarak kavramsallaştırılmıştır. Bu kapsamda herhangi bir duyguyla ilişkili iklimin var olması için söz konusu duyguyla ilgili örgütsel ortamda ortak bir algının olması gerekir. Bireyler diğer bireylerle iletişim kurarak duygularını paylaşabilir. Örgüt üyeleri duygularını diğer bireylerle paylaştığı zaman ortak bir algı oluşmaya başlar. Böylece örgüt içerisindeki bireyler ortak deneyimlerinden çıkardıkları anlamlarla dünyalarını inşa ederler. İklim de bu ortak anlamların oluşturduğu bir yapı olarak ifade edilebilir. Örgütsel ortamda işgörenlerin deneyim ve algıları oluşturan temel duygu "korku" olduğunda korku iklimi oluşmaktadır (Ashkansay ve Nicholson, 2003: 24). Jalajas ve Bommer (1996) yaptıkları araştırmada, korkunun örgütsel küçülmenin doğrudan bir sonucu olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Jordan vd. (2002) yaptıkları çalışmada ise, küçülmenin korku gibi duygusal sonuçlara yol açtığını gözlemlemişlerdir (Ashkanasy ve Nicholson, 2003: 24). Ashkanasy ve Nicholson (2003) yaptıkları çalışmada korku ikliminin farklı örgütsel ortamlarda değiştiği tespit edilmiştir. Ancak korku ikliminin önemli bir örgütsel etkisi olmadığı görülmüştür. Araştırmada korku ikliminin bireylerin iş yeri düzeyindeki algıları üzerinde bir etkisi olduğu ve işyerinde korku algısının örgüt çapındaki etkilerden daha büyük olduğunu doğrulanmıştır (Ashkanasy ve Nicholson, 2003: 27).

3. Araştırmanın Yöntemi

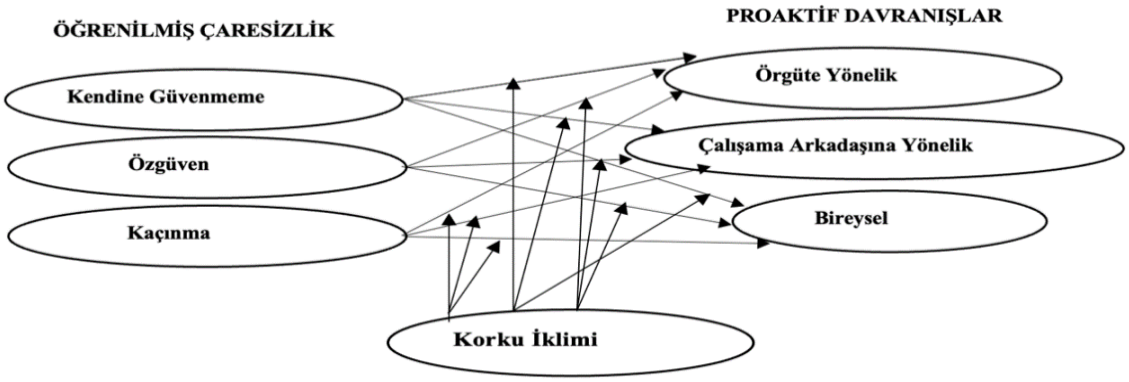
Araştırma kapsamında veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmada öğrenilmiş çaresizlik, proaktif davranışlar ve korku iklimni ölçmek amacıyla üç ayrı ölçek kullanılmıştır. Ölçeklerde yer alan ifadelerin yanıtları için beş aralıklı Likert tipi metrik ifadeye başvurulmuştur. Araştırma modelinde öğrenilmiş çaresizlik bağımsız değişken, korku iklimi düzenleyici değişken, proaktif davranışlar ise bağımlı değişkenlerdir. Araştırma evrenini Marmara bölgesinde görev yapmakta olan kamu personelleri oluşturmaktadır. Çalışmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın uygulama açısından kapsamını ise kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen Çanakkale ilinde görev yapmakta olan kamu personelleri oluşturmaktadır. Teslim edilen 200 anket formundan geri dönen 125 adet (%62,5) anket formu değerlendirme kapsamına alınmış, yapılan uç değer analizi sonucunda 120 adet (%60) anket ile analizler gerçekleştirilmiştir. İlgili örneklemden elde edilen veriler öncelikle keşfedici faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizine (DFA) tabi tutulmuş, sonrasında ise araştırma hipotezlerinin test edilmesi amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Anketin oluşturulmasında uluslararası literatürde geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ölçeklerin Türkçe'ye uyarlamasını yapan araştırmacıların çalışmalarından yararlanılmıştır. Kanten (2012) tarafından dört ayrı çalışmadan derlenen proaktif davranışlar ölçeğinde (Marler, 2008; Yi, 2009; Bolino, 2009; Belschak ve Hartog, 2010) bireysel proaktif davranışlar, çalışma arkadaşlarına yönelik proaktif davranışlar ve örgüte yönelik proaktif davranışlar boyutlarına ait 25 ifade bulunmaktadır. Korku iklimi ölçeği Ashkanasy ve Nicholson (2003) çalışmalarından alarak Türkçeleştiren Kanten vd.(2020) çalışmasından alınmıştır. Korku iklimi ölçeği tek boyut 12 ifadeden oluşmaktadır. Öğrenilmiş çaresizlik ölçeği kendine güvenmeme, özgüven, kaçınma, dayanıklılık olmak üzere dört boyut 14 ifadeden oluşmaktadır.

3.1. Araştırma Modeli



Şekil 1. Araştırma modeli I

H1: Öğrenilmiş çaresizliğin kendine güvenmeme boyutu örgüte yönelik proaktif davranışları negatif yönde etkilemektedir.
H2: Öğrenilmiş çaresizliğin kendine güvenmeme boyutu çalışma arkadaşına yönelik proaktif davranışları negatif yönde etkilemektedir.
H3: Öğrenilmiş çaresizliğin kendine güvenmeme boyutu bireysel proaktif davranışları negatif yönde etkilemektedir.
H4: Öğrenilmiş çaresizliğin özgüven boyutu örgüte yönelik proaktif davranışları negatif yönde etkilemektedir.
H5: Öğrenilmiş çaresizliğin özgüven boyutu çalışma arkadaşına yönelik proaktif davranışları negatif yönde etkilemektedir.
H6: Öğrenilmiş çaresizliğin özgüven boyutu bireysel proaktif davranışları negatif yönde etkilemektedir.
H7: Öğrenilmiş çaresizliğin kaçınma boyutu örgüte yönelik proaktif davranışları negatif yönde etkilemektedir.
H8: Öğrenilmiş çaresizliğin kaçınma boyutu çalışma arkadaşına yönelik proaktif davranışları negatif yönde etkilemektedir.
H9: Öğrenilmiş çaresizliğin kaçınma boyutu bireysel proaktif davranışları negatif yönde etkilemektedir.



Şekil 2. Araştırma modeli II

H10: Öğrenilmiş çaresizliğin kendine güvenmeme boyutu örgüte yönelik proaktif davranışlar üzerindeki etkisinde korku ikliminin düzeyici rolü bulunmaktadır.
H11: Öğrenilmiş çaresizliğin kendine güvenmeme boyutu çalışma arkadaşına yönelik proaktif davranışlar üzerindeki etkisinde korku ikliminin düzeyici rolü bulunmaktadır.
H12: Öğrenilmiş çaresizliğin kendine güvenmeme boyutu bireysel proaktif davranışlar üzerindeki etkisinde korku ikliminin düzeyici rolü bulunmaktadır.
H13: Öğrenilmiş çaresizliğin özgüven boyutu örgüte yönelik proaktif davranışlar üzerindeki etkisinde korku ikliminin düzeyici rolü bulunmaktadır.
H14: Öğrenilmiş çaresizliğin özgüven boyutu çalışma arkadaşına yönelik proaktif davranışlar üzerindeki etkisinde korku ikliminin düzeyici rolü bulunmaktadır.
H15: Öğrenilmiş çaresizliğin özgüven boyutu bireysel proaktif davranışlar üzerindeki etkisinde korku ikliminin düzeyici rolü bulunmaktadır.
H16: Öğrenilmiş çaresizliğin kaçınma boyutu örgüte yönelik proaktif davranışlar üzerindeki etkisinde korku ikliminin düzeyici rolü bulunmaktadır.
H17: Öğrenilmiş çaresizliğin kaçınma boyutu çalışma arkadaşına yönelik proaktif davranışlar üzerindeki etkisinde korku ikliminin düzeyici rolü bulunmaktadır.
H18: Öğrenilmiş çaresizliğin kaçınma boyutu bireysel proaktif davranışlar üzerindeki etkisinde korku ikliminin düzeyici rolü bulunmaktadır.

4. Bulgular

Tablo1. Demografik bulgular

Cinsiyet	Kişi Sayısı (%)	Medeni Durum (%)	Kişi Sayısı (%)	Deneyim	Kişi Sayısı (%)	Eğitim Düzeyi	Kişi Sayısı (%)
Kadın	77(64,2)	Evli	88(73,3)	1-5 yıl	13(10,8)	Ön lisans	11(9,2)
Erkek	43(35,8)	Bekar	32(26,7)	6-10 yıl	19(15,8)	Lisans	49(40,8)
Toplam	100	Toplam	100	11-15 yıl	30(25)	Lisansüstü	60(50)
				16-20 yıl	18(15)	Toplam	100
				21 yıl ve üzeri	40(33,3)		
				Toplam	100		
Gelir Düzeyi	Kişi Sayısı (%)	Yaş	Kişi Sayısı (%)				
17.002-27.00 TL	6(5)	18-25	0				
27.001-37.000 TL	8(11,7)	26-33	18(15)				
37.001.-47.000 TL	15(12,5)	34-41	42(35)				
47.001-57.000 TL	46(38,3)	42-49	38(31,7)				
57.001-67.000 TL	28(23,3)	50 ve üzeri	22(18,3)				
67.001 TL ve üzeri	17(14,2)	Toplam	100				
Toplam	100						

Tablo 1'e göre katılımcıların çoğunluğunu %64,2 ile kadınlar oluşturmaktadır. Demografik ağırlığa bakıldığında katılımcıların; %31,7 ile 42-49 yaş aralığındakiler, %73,3 ile evliler, %33,3 ile 21 yıl ve üzeri deneyime sahip olanlar, %40,8 ile lisans mezunları, %38,3 ile 47.001-57.000 gelir düzeyine sahip kişiler oluşturmaktadır.

Tablo 2. Keşfedici faktör ve güvenilirlik analizleri, açıklanan varyans ve KMO değerleri özet tablosu

Öğrenilmiş Çaresizlik (kalan madde): 9 KMO: ,604 Varyans: %60,8	**Cron. Alpha ,710**	**Korku İklimi (kalan madde): 9 KMO: ,868 Varyans: %49,3**	**Cron. Alpha ,868**	**Proaktif Davranışlar (kalan madde): 16 KMO: ,838 Varyans: %59,2**	**Cron. Alpha ,884**
1. Faktör: Kendine Güvenmeme Açıklanan Varyans: %22	,701	**1. Faktör:** Korku İklimi	,868	**1.Faktör:** Çalışma Arkadaşına Yönelik Proaktif Davranışlar Açıklanan Varyans: %21,8	,862
2. Faktör: Özgüven Açıklanan Varyans: %21,2	,661			**2. Faktör:** Bireysel Proaktif Davranışlar Açıklanan Varyans: %18,7	,815
3, Faktör: Kaçınma Açıklanan Varyans: %17,5	,505			**3. Faktör:** Örgüte Yönelik Proaktif Davra nışlar Açıklanan Varyans: %18,6	,807

Tablo 2'de değişkenlerin KMO, açıklanan varyans ve güvenilirlik değerlerinin kabul edilebilir sınırlarda olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri

	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6	7
Kendine Güvenmeme	2,49	0,93	1						
Özgüven	3,98	0,71	-,294**	1					
Kaçınma	2,84	0,72	,144	-,190*	1				
Çalışma Arkadaşına Yönelik Proaktif Davranışlar	4,24	0,53	-,078	,204*	-,342**	1			
Örgüte Yönelik Proaktif Davranışlar	3,81	0,69	-,141	,392**	-,329**	,399**	1		
Bireysel Proaktif Davranışlar	4,25	0,56	-,116	,280**	-,251**	,503**	,428**	1	
Korku İklimi	3,16	0,76	,285**	-,279**	,042	-,126	-,102	,077	1

**p<0.01 *p<0.05

Tablo 3'e göre, öğrenilmiş çaresizlik, proaktif davranışlar ve korku iklimi arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Sonuçlara göre öğrenilmiş çaresizliğin kendine güvenmeme boyutu ile proaktif davranışlar arasında ilişki olmadığı görülmüştür. Öğrenilmiş çaresizliğin kendine güvenmeme boyutu ile korku iklimi arasında pozitif yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öğrenilmiş çaresizliğin özgüven boyutu ile proaktif davranışlar arasında pozitif yönde ilişki olduğu; özgüven ile korku iklimi arasında negatif yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öğrenilmiş çaresizliğin kaçınma boyutu ile proaktif davranışlar arasında negatif yönde ilişki olduğu; kaçınma ile korku iklimi arasında herhangi bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 4. Öğrenilmiş çaresizliğin kendine güvenmeme boyutu ile örgüte yönelik proaktif davranışlar ilişkisinde korku ikliminin düzenleyici rolüne ilişkin hiyerarşik regresyon analizi

Sabit	B	Standart Hata	t	p	Alt sınır %95 güven aralığı	Üst sınır %95 güven aralığı
Kendine Güvenmeme	-,070	,067	-1,050	,296	-,203	,062
Korku İklimi	-,044	,066	-,664	,508	-,174	,087
Etkileşim (Kendine Güvenmeme X Korku İklimi)	-,064	,059	-1,078	,283	-,180	,053

Tablo 4'te görüldüğü üzere; kendine güvenmeme örgüte yönelik proakitf davranışları etkilememektedir. Bu bağlamda H_1 hipotezi desteklenmemiştir. Bağımsız değişken olan kendine güvenmeme bağımlı değişken olan örgüte yönelik davranışları etkilemediğinden ve aralarında herhangi bir ilişki de bulunmadığından korku ikliminin düzenleyiciliğe ilişkin H_{10} hipotezi de desteklenmemiştir.

Tablo 5. Öğrenilmiş çaresizliğin kendine güvenmeme boyutu ile çalışma arkadaşlarına yönelik proaktif davranışlar ilişkisinde korku ikliminin düzenleyici rolüne ilişkin hiyerarşik regresyon analizi

Sabit	B	Standart Hata	t	p	Alt sınır %95 güven aralığı	Üst sınır %95 güven aralığı
Kendine Güvenmeme	-,027	,052	-,509	,612	-,131	,077
Korku İklimi	-,061	,052	-1,185	,238	-,163	,041
Etkileşim (Kendine Güvenmeme X Korku İklimi)	,009	,046	,195	,846	-,082	,100

Tablo 5'te görüldüğü üzere; kendine güvenmeme çalışma arkadaşlarına yönelik proaktif davranışları etkilememektedir. Bu bağlamda H_2 hipotezi desteklenmemiştir. Bağımsız değişken olan kendine güvenmeme bağımlı değişken olan çalışma arkadaşlarına yönelik proaktif davranışları etkilemediğinden ve aralarında herhangi bir ilişki de bulunmadığından korku ikliminin düzenleyiciliğe ilişkin H_{11} hipotezi de desteklenmemiştir.

Tablo 6. Öğrenilmiş çaresizliğin kendine güvenmeme boyutu ile bireysel proaktif davranışlar ilişkisinde korku ikliminin düzenleyici rolüne ilişkin hiyerarşik regresyon analizi

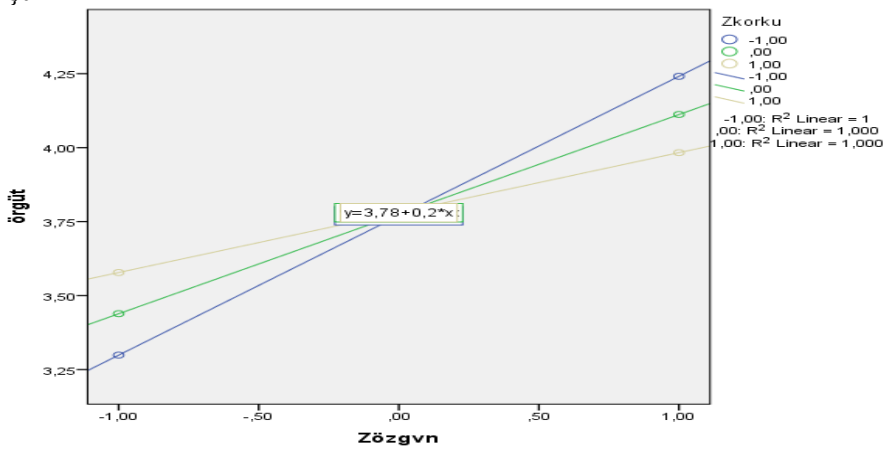
Sabit	B	Standart Hata	t	p	Alt sınır %95 güven aralığı	Üst sınır %95 güven aralığı
Kendine Güvenmeme	-,093	,054	-1,711	,090	-,200	,015
Korku İklimi	,065	,053	1,221	,225	-,041	,171
Etkileşim (Kendine Güvenmeme X Korku İklimi)	,041	,048	,865	,389	-,053	,136

Tablo 6'da görüldüğü üzere; kendine güvenmeme bireye yönelik proaktif davranışları etkilememektedir. Bu bağlamda H_3 hipotezi desteklenmemiştir. Bağımsız değişken olan kendine güvenmeme bağımlı değişken olan bireye yönelik davranışları etkilemediğinden ve aralarında herhangi bir ilişki de bulunmadığından korku ikliminin düzenleyiciliğe ilişkin H_{12} hipotezi de desteklenmemiştir.

Tablo 7. Öğrenilmiş çaresizliğin özgüven boyutu ile örgüte yönelik proaktif davranışlar ilişkisinde korku ikliminin düzenleyici rolüne ilişkin hiyerarşik regresyon analizi

Sabit	B	Standart Hata	t	p	Alt sınır %95 güven aralığı	Üst sınır %95 güven aralığı
Özgüven	,337	,067	5,035	,000	,204	,469
Korku İklimi	,005	,060	,088	,930	-,114	,124
Etkileşim (Özgüven X Korku İklimi)	-,134	,061	-2,211	,029	-,254	-,014
Korku İkliminin Düzenleyici Etkisi						
Düşük	,471	,108	4,355	,000	,257	,685
Orta	,337	,067	5,035	,000	,204	,469
Yüksek	,202	,068	2,981	,004	,068	,337
Model Özeti	R	R^2	F	p		
	,434	,188	8,949	,000		
Etkileşim sonucundaki artan R^2		,034	4,887	,029		

Tablo 7'de görüldüğü üzere; özgüven, örgüte yönelik proaktif davranışları etkilemektedir. Dolayısıyla H_4 hipotezi desteklenmiştir. ÖzgüvenxKorku İklimi etkileşim değeri b= -,134; p<0,05 anlamlı olduğu görülmektedir. Moderatör etkiye yönelik elde edilen modelin özet değerleri R^2=,034; F=4,887; p<0,05 anlamlı olduğu görülmektedir. Özgüven ve korku ikliminin, örgüte yönelik proaktif davranışlar üzerindeki değişimin yaklaşık (R^2=,034) % 3'ünü açıkladığı görülmektedir. H_{13} hipotezi desteklenmiştir.



Grafik 1. Farklı korku iklimi düzeylerinde özgüven ve örgüte yönelik proaktif davranışlar ilişkisi

Korku ikliminin farklı düzeylerdeki düzenleyici etkisinin anlaşılması için, Jose (2013) tarafından geliştirilen ModGraph-I programı kullanılarak çizilen, Grafik 1'de korku ikliminin düşük, orta ve yüksek değere sahip olduğu durumlarda düzenleyici etkileri verilmiştir. Korku ikliminin düşük seviyede olduğunda p<0,05 anlamlılık düzeyinde b=,471 (t=4,355), orta seviyede olduğunda p<0,05 anlamlılık düzeyinde b=,337 (t=5,035), yüksek seviyede olduğunda ise p<0,05 anlamlılık düzeyinde b=,202; (t=2,981) gerçekleşmektedir. Bu değerler korku ikliminin bütün düzeylerinde düzenleyici etkinin devam ettiğini göstermektedir.

Tablo 8. Öğrenilmiş çaresizliğin özgüven boyutu ile çalışma arkadaşlarına yönelik proaktif davranışlar ilişkisinde korku ikliminin düzenleyici rolüne ilişkin hiyerarşik regresyon analizi

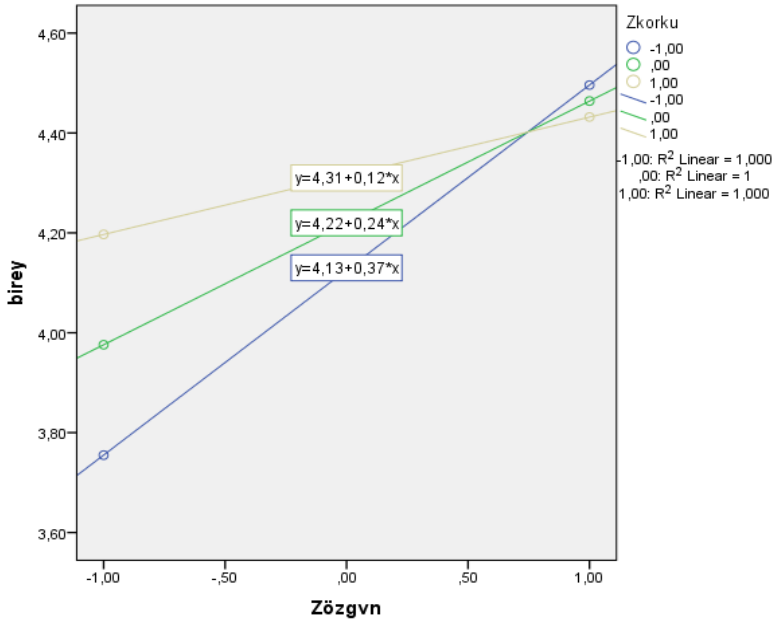
Sabit	**B**	**Standart Hata**	**t**	**p**	**Alt sınır %95 güven aralığı**	**Üst sınır %95 güven aralığı**
Özgüven	,146	,055	2,636	,010	,036	,255
Korku İklimi	-,040	,050	-,808	,421	-,139	,058
Etkileşim (Özgüven X Korku İklimi)	-,099	,050	-1,982	,050	-,199	,000
Model Özeti	R	R^2	F	p		
	,279	,078	3,270	,024		
Etkileşim sonucundaki artan R^2		,031	3,927	,050		

Tablo 8'de görüldüğü üzere; özgüven, çalışma arkadaşlarına yönelik proaktif davranışları etkilemektedir. Dolayısıyla H_5 hipotezi desteklenmiştir. ÖzgüvenxKorku İklimi etkileşim değeri b= -,099; p>0,05 anlamlı olmadığı görülmektedir. Moderatör etkiye yönelik elde edilen modelin özet değerlerine bakıldığında R^2=,031; F=3,927; p>0,05 anlamlı olmadığı görülmektedir. H_{14} hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 9. Öğrenilmiş çaresizliğin özgüven boyutu ile bireysel proaktif davranışlar ilişkisinde korku ikliminin düzenleyici rolüne ilişkin hiyerarşik regresyon analizi

Sabit	**B**	**Standart Hata**	**t**	**p**	**Alt sınır %95 güven aralığı**	**Üst sınır %95 güven aralığı**
Özgüven	,244	,055	4,402	,000	,134	,353
Korku İklimi	,094	,050	1,893	,061	-,004	,193
Etkileşim (Özgüven X Korku İklimi)	-,127	,050	-2,519	,013	-,226	-,027
Korku İkliminin Düzenleyici Etkisi						
Düşük	,370	,090	4,136	,000	,193	,548
Orta	,244	,055	4,402	,000	,134	,353
Yüksek	,117	,056	2,082	,040	,006	,229
Model Özeti	R	R^2	F	p		
	,389	,151	6,878	,000		
Etkileşim sonucundaki artan R^2		,046	6,347	,013		

Tablo 9'da görüldüğü üzere; özgüven, bireye yönelik proaktif davranışları etkilemektedir. Dolayısıyla H_6 hipotezi desteklenmiştir. ÖzgüvenxKorku İklimi etkileşim değeri b= -,127; p<0,05 anlamlı olduğu görülmektedir. Moderatör etkiye yönelik elde edilen modelin özet değerleri R^2=,046; F=6,347; p<0,05 anlamlı olduğu görülmektedir. Özgüven ve korku ikliminin, bireye yönelik proaktif davranışlar üzerindeki değişimin yaklaşık (R^2=,046) % 4'ünü açıkladığı görülmektedir. H_{14} hipotezi desteklenmiştir.



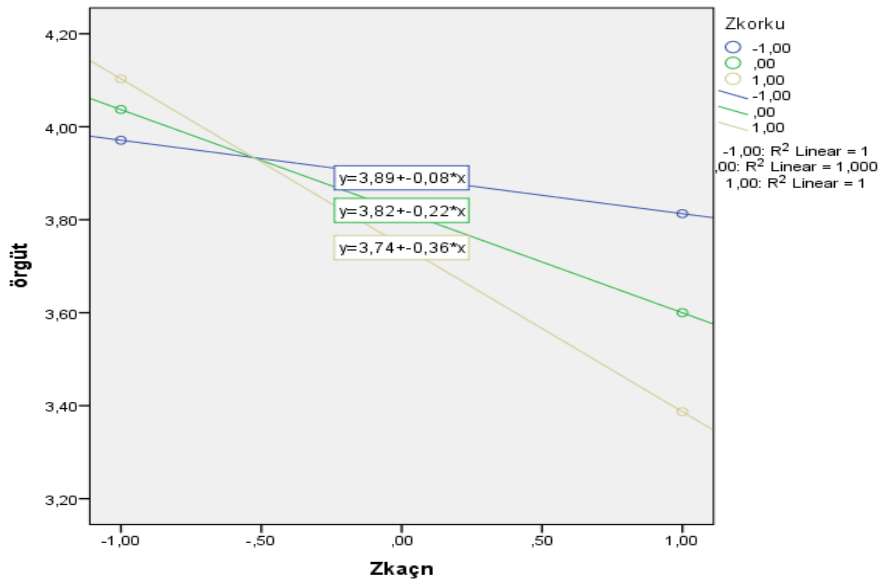
Grafik 2. Farklı korku iklimi düzeylerinde özgüven ve bireysel proaktif davranışlar ilişkisi

Korku ikliminin farklı düzeylerdeki düzenleyici etkisinin anlaşılması için, Jose (2013) tarafından geliştirilen ModGraph-I programı kullanılarak çizilen, Grafik ..'de korku ikliminin düşük, orta ve yüksek değere sahip olduğu durumlarda düzenleyici etkileri verilmiştir. Korku ikliminin düşük seviyede olduğunda p<0,05 anlamlılık düzeyinde b=,370 (t=4,136), orta seviyede olduğunda p<0,05 anlamlılık düzeyinde b=,244 (t=4,402), yüksek seviyede olduğunda ise p<0,05 anlamlılık düzeyinde b=,117; (t=2,082) gerçekleşmektedir. Bu değerler korku ikliminin bütün düzeylerinde düzenleyici etkinin devam ettiğini göstermektedir.

Tablo 10. Öğrenilmiş çaresizliğin kaçınma boyutu ile örgüte yönelik proaktif davranışlar ilişkisinde korku ikliminin düzenleyici rolüne ilişkin hiyerarşik regresyon analizi

Sabit	**B**	**Standart Hata**	**t**	**p**	**Alt sınır %95 güven aralığı**	**Üst sınır %95 güven aralığı**
Kaçınma	-,219	,059	-3,707	,000	-,335	-,102
Korku İklimi	-,073	,059	-1,241	,217	-,190	,044
Etkileşim (Kaçınma X Korku İklimi)	-,140	,058	-2,397	,018	-,255	,024
Korku İkliminin Düzenleyici Etkisi						
Düşük	-,079	,085	-,934	,352	-,247	,089
Orta	-,219	,059	-3,707	,000	-,335	-,102
Yüksek	-,358	,081	-4,414	,000	-,519	-,197
Model Özeti	R	R^2	F	p		
	,397	,158	7,234	,000		
Etkileşim sonucundaki artan R^2		,042	5,744	,018		

Tablo 10'da görüldüğü üzere; kaçınma, örgüte yönelik proaktif davranışları etkilemektedir. Dolayısıyla H_7 hipotezi desteklenmiştir. KaçınmaxKorku İklimi etkileşim değeri b= -,140; p<0,05 anlamlı olduğu görülmektedir. Moderatör etkiye yönelik elde edilen modelin özet değerleri R^2=,042; F=5,744; p<0,05 anlamlı olduğu görülmektedir. Kaçınma ve korku ikliminin, örgüte yönelik proaktif davranışlar üzerindeki değişimin yaklaşık (R^2=,042) % 4'ünü açıkladığı görülmektedir. H_{16} hipotezi desteklenmiştir.



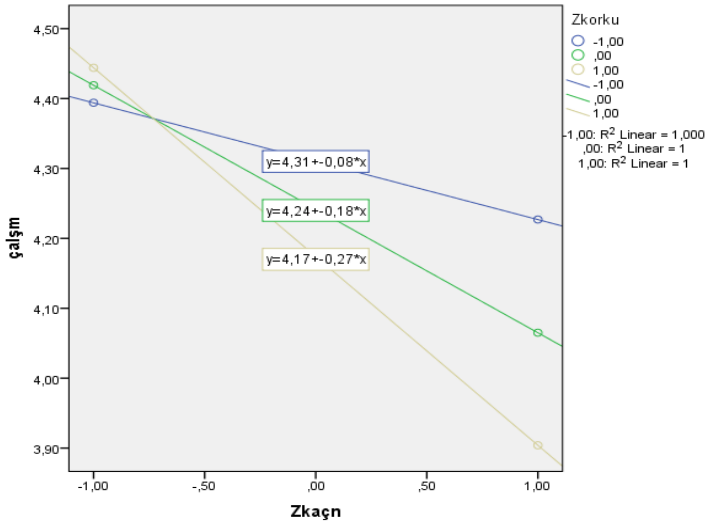
Grafik 3. Farklı korku iklimi düzeylerinde kaçınma ve örgüte yönelik davranışlar ilişkisi

Korku ikliminin farklı düzeylerdeki düzenleyici etkisinin anlaşılması için, Jose (2013) tarafından geliştirilen ModGraph-I programı kullanılarak çizilen, Grafik ..'de korku ikliminin düşük, orta ve yüksek değere sahip olduğu durumlarda düzenleyici etkileri verilmiştir. Korku ikliminin düşük seviyede olduğunda p>0,05 anlamlılık düzeyinde b= -,079 (t=-,934), orta seviyede olduğunda p<0,05 anlamlılık düzeyinde b=,-219 (t=-3,707), yüksek seviyede olduğunda ise p<0,05 anlamlılık düzeyinde b=-,358; (t=-4,414) gerçekleşmektedir. Bu değerler korku ikliminin orta ve yüksek seviyede olduğu durumda düzenleyici etkinin devam ettiği, ancak korku ikliminin düşük olduğu durumlarda, düzenleyici etkinin ortadan kalktığını göstermektedir.

Tablo 11. Öğrenilmiş çaresizliğin kaçınma boyutu ile çalışma arkadaşlarına yönelik prososyal davranışlar ilişkisinde korku ikliminin düzenleyici rolüne ilişkin hiyerarşik regresyon analizi

Sabit	**B**	**Standart Hata**	**t**	**p**	**Alt sınır %95 güven aralığı**	**Üst sınır %95 güven aralığı**
Kaçınma	-,177	,046	-3,869	,000	-,268	-,086
Korku İklimi	-,068	,046	-1,487	,140	-,159	,023
Etkileşim (Kaçınma X Korku İklimi)	-,093	,045	-2,066	,041	-,183	-,004
Korku İkliminin Düzenleyici Etkisi						
Düşük	-,084	,066	-1,274	,205	-,214	,046
Orta	-,177	,046	-3,869	,000	-,268	-,086
Yüksek	-,270	,063	-4,295	,000	-,395	-,146
Model Özeti	R	R^2	F	p		
	,400	,160	7,379	,000		
Etkileşim sonucundaki artan R^2		,031	4,269	,041		

Tablo 11'de görüldüğü üzere; kaçınma, çalışma arkadaşlarına yönelik proaktif davranışları etkilemektedir. Dolayısıyla H_8 hipotezi desteklenmiştir. KaçınmaxKorku İklimi etkileşim değeri b= -,093; p<0,05 anlamlı olduğu görülmektedir. Moderatör etkiye yönelik elde edilen modelin özet değerleri R^2=,031; F=4,269; p<0,05 anlamlı olduğu görülmektedir. Kaçınma ve korku ikliminin, çalışma arkadaşlarına yönelik proaktif davranışlar üzerindeki değişimin yaklaşık (R^2=,031) % 3'ünü açıkladığı görülmektedir. H_{17} hipotezi desteklenmiştir.



Grafik 4. Farklı korku iklimi düzeylerinde kaçınma ve çalışma arkadaşlarına yönelik davranışlar ilişkisi

Korku ikliminin farklı düzeylerdeki düzenleyici etkisinin anlaşılması için, Jose (2013) tarafından geliştirilen ModGraph-I programı kullanılarak çizilen, Grafik ..'de korku ikliminin düşük, orta ve yüksek değere sahip olduğu durumlarda düzenleyici etkileri verilmiştir. Korku ikliminin düşük seviyede olduğunda p>0,05 anlamlılık düzeyinde b=-,084 (t=-1,274), orta seviyede olduğunda p<0,05 anlamlılık düzeyinde b=,-177 (t=-3,869), yüksek seviyede olduğunda ise p<0,05 anlamlılık düzeyinde b=-,270; (t=-4,295) gerçekleşmektedir. Bu değerler korku ikliminin orta ve yüksek seviyede olduğu durumda düzenleyici etkinin devam ettiği, ancak düşük olduğu durumlarda, düzenleyici etkinin ortadan kalktığını göstermektedir.

Tablo 12. Öğrenilmiş çaresizliğin kaçınma boyutu ile bireysel proaktif davranışlar ilişkisinde korku ikliminin düzenleyici rolüne ilişkin hiyerarşik regresyon analizi

Sabit	**B**	**Standart Hata**	**t**	**p**	**Alt sınır %95 güven aralığı**	**Üst sınır %95 güven aralığı**
Kaçınma	-,140	,050	2,814	,006	-,239	-,042
Korku İklimi	,044	,050	,883	,379	-,055	,143
Etkileşim (Kaçınma X Korku İklimi)	-,058	,049	-1,180	,240	-,156	,039
Model Özeti	R	R^2	F	p		
	,286	,082	3,452	,019		
Etkileşim sonucundaki artan R^2		,011	1,393	,240		

Tablo 12'de görüldüğü üzere; kaçınma, bireye yönelik proaktif davranışları etkilemektedir. Dolayısıyla H_9 hipotezi desteklenmiştir. KaçınmaxKorku İklimi etkileşim değeri b= -,058; p>0,05 anlamlı olmadığı görülmektedir. Moderatör etkiye yönelik elde edilen modelin özet değerlerine bakıldığında R^2=,011; F=1,393; p>0,05 anlamlı olmadığı görülmektedir. H_{18} hipotezi desteklenmemiştir.

5. Sonuç ve Tartışma

Bireyin daha önce deneyimleyerek olumsuz sonuçlarla karşılaştığı durumlarda, bireyin benzer durumlarda aynı sonuçlarla karşılaşacağı düşüncesi veya hiçbir şeyin fark yaratmayacağı düşüncesinin hakim olması olarak tanımlanan öğrenilmiş çaresizliğin; aktif olarak eylem geçme ve inisiyatif üstlenme davranışı olan proaktif davranışlar üzerinde olumsuz yönde etkisi olacağı varsayılmıştır. Aynı zamanda örgütsel ortamda tehlike potansiyeli bulunan, istenmeyen ve beklenmeyen durumların işgörenler tarafından algılanması sonucu ortaya çıkan korku ikliminin var olan bu negatif etkinin şiddetini artıracağı öngörülmüştür. Araştırma bulgularına göre kendine güvenmeyen bireylerin proaktif davranışları etkilemediği tespit edilmiştir. Bu kapsamda içsel güdüleyicilerin proaktif davranışları harekete geçiren önemli değişkenlerden biri olarak ifade edilebileceği, kendine güven duymayan bir işgörenin örgütsel değişikler yapma yönündeki kararlı adımlar atma, çalışma arkadaşlarına yardımcı olmaya yönelik harekete geçme, inisiyatif üstlenme ve yapılan işte farklılık yaratmaya yönelik eylemsiz kalacağı ifade edilebilir. Araştırmada öğrenilmiş çaresizliğin özgüven boyutu proaktif davranışlar pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bireyin önemli içsel güdüleyicilerinden biri olan özgüven varlığı durumunda, işgörenlerin kendilerini ve çevrelerini olumlu olarak etkileyecek ve değiştirecek davranışlar sergileme konusunda kararlı davranışlar sergilemeleri beklenebilir. Araştırma bulguları ışığında korku ikliminin, özgüvenli bireylerde daha fazla görülen proaktif davranışları azalttığını ifade etmek mümkündür. Bireyler özgüvenli olsalar da korku duydukları bir ortamda proaktif davranış sergilemekten vazgeçebilmektedirler. Bu bağlamda korkunun özgüvenden daha baskın bir rolü olduğu söylenebilir. Benzer şekilde kaçınmacı bireylerin proaktif davranış sergileme eğilimlerinin azaldığını ifade etmek mümkündür. Bu bağlamda kaçınmacı bireyler değişim yaratma, eyleme geçme ve kararlı davranışlar sergileme noktasında daha pasif kaldıkları için proaktif davranış düzeylerinin düşük olması beklenebilir bir durumdur. Genel itibariyle korku

ikliminin ise bu etkinin şiddetini artıran bir unsur olduğu görülmektedir. Dolayısıyla belirsizlik, tahdit gibi unsurlarla şekillenerek örgüt tarafından algılanan korku ikliminin hali hazırda proaktif davranmak noktasında pasif kalan işgörenleri daha da pasifize ettiğini ifade etmek mümkündür. İleride araştırmacılara öğrenilmiş çaresizliğin farklı meslek kollarında incelenmesi, farklı kişilik türlerinin örgütsel değişkenlere ilişkin etkisinde öğrenilmiş çaresizliğin rolünün tespit edilmesi önerilebilir.

Kaynakça

Aktan, C. C., & Yay, S. (2016). Öğrenilmiş çaresizlik ve değişime karşı pasif direnç. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 8(2),* 58-71.

Ashkanasy, N. M., & 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.

Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1999). Proactive behavior: Meaning, impact, recommendations. *Business Horizons, 42(3),* 63-70.

Beidas, R. S., Williams, N. J., Green, P. D., Aarons, G. A., Becker-Haimes, E. M., Evans, A. C., ... & Marcus, S. C. (2018). Concordance between administrator and clinician ratings of organizational culture and climate. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research, 45,* 142-151.

Blanchard, D. C., & Blanchard, R. J. (2008). Defensive behaviors, fear, and anxiety. *Handbook of Behavioral Neuroscience*, *17*, 63-79.

Blanchard, R. J., Blanchard, D. C., Griebel, G., & Nutt, D. (2008). Introduction to the handbook on fear and anxiety. *Handbook of Behavioral Neuroscience*, *17*, 3-7.

Bolino, M., S. Valcea, & J. Harvey. (2010). Employee, manage thyself: the potentially negative ımplications of expecting employees to behave proactively. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83,* 325-345.

Chiaburu, D.S., S.V. Marinova, & A.S. Lim. (2007). Helping and proactive extra-role behaviors: the ınfluence of motives, goal orientation, and social context. *Personality and Individual Differences, 43,* 2282-2293.

Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management, 26(3),* 435-462.

Cüceloğlu, D., (2011), *İnsan ve davranışı.* 21. Basım, İstanbul: Remzi Kitabevi.

Dalgıç, A. 2019. Korku İkliminin Otel Çalışanlarının Pozitifliğine, Yaratıcılığına ve İşbirliğine Etkisi. 3. Uluslararası Turizmin Geleceği Kongresi: Bildiriler Kitabı: 75-82.

Enwereuzor, I. K., Onyishi, A. B., & Ekwesaranna, F. (2023). Climate of fear and job apathy as fallout of supervisory nonphysical hostility toward casual workers in the banking industry. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance.*

Eren, A. (2005). Korku kültürü, değerler kültürü ve şiddet. *Aile ve Toplum, 2(9),* 1-13.

Furnham, Adrian; Goodstein, D. Leonard (1997). The Organizational Climate Questionnaire (QCQ). *The 1997 Annual, 2,* 163-179.

Hooker, C. E. (1976). Learned helplessness. *Social Work, 21(3),* 194-198.

Jalajas, D.S., & Bommer, M. (1996). The effect of downsizing on the behaviors and motivations of survivors. *Organization Development Journal,* 14, 45-54.

Jordan, P.J., Ashkanasy, N.M., & Hiirtel, C.E.J. (2002). Emotional intelligence as a moderator of emotional and behavioral reactions to job insecurity. *Academy of Management Review, 27,* 361-372.

Maier, S. F., & Seligman, M. E. (1976). Learned helplessness: theory and evidence. *Journal of Experimental Psychology: General, 105(1),* 3.

Marcus, Steven C. (2018). Concordance of organizational culture and climate. *Adm Policy Ment Health, 45,* 142-151.

Niculita, Zenobia (2015). The relationship between work style and organizational climate for romanian employees. *Procedia Economics and Finance, 32,* 1042-1049.

Norman, D., (1988). *The psychology of everyday actions*. In Norman (ed), The Psychology of Everyday Things, New York: Basic Books, 34-53.

Pestonjee, D.M ve Reddy, P. (1988). Development of a psychometric measure of learned helplessness. *Working Paper. Indan Enstitüsü of Management.*

Rahimic, Zijada (2013). Influence of organizational climate on job satisfaction in bosnia and herzegovina companies. *International Business Research*, *6(3),* 129-139.

Schueller, S. M., & Seligman, M. E. (2008). *Optimism and pessimism.* In Risk factors in depression (pp. 171-194). Elsevier.

Thongsukmag, J. (2003). *Fear in the Workplace: The Relationships among Sex, Self-efficacy, and Coping Strategies.* (Unpublished Ph.D. thesis). Virginia Polytechnic Institute and State University, United States.

Searle, T.P. (2011). *Multilevel examination of proactive work behaviors: contextual and ındividual differences as antecedents.* (Doktora Tezi). The Graduate College at the University of Nebraska.

Sekman, M., (2013), *Her şey seninle başlar*. İstanbul: Alfa Yayınları.

Seligman, M. E. (1972). Learned helplessness. *Annual review of medicine, 23(1),* 407-412.