

"İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ

"IS, GUC" INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES JOURNAL

Nisan/April 2016 Cilt/Vol: 18/Num. :2 Sayfa/Page: 1-16

Editörler Kurulu / Executive Editorial Group

Aşkın Keser (Uludağ University)
K. Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Şenol Baştürk (Uludağ University)

Editör / Editor in Chief

Şenol Baştürk (Uludağ University)

Yayın Kurulu / Editorial Board

Doç. Dr. Erdem Cam (ÇAŞGEM)
Yrd. Doç. Dr. Zerrin Fırat (Uludağ University)
Prof. Dr. Aşkın Keser (Uludağ University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Yrd. Doç. Dr. Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal (Kocaeli University)
Doç. Dr. Gözde Yılmaz (Marmara University)
Yrd. Doç. Dr. Memet Zencirkıran (Uludağ University)

Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board

Prof. Dr. Ronald Burke (York University-Kanada)
Assoc. Prof. Dr. Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)
Prof. Dr. Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)
Prof. Dr. Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Adrian Furnham (University College London-İngiltere)
Prof. Dr. Alan Geare (University of Otago- Yeni Zelanda)
Prof. Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)
Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)
Prof. Dr. George Manning (Northern Kentucky University-ABD)
Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Mustafa Özbilgin (Brunel University-UK)
Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)
Prof. Dr. Işık Urla Zeytinoğlu (McMaster University-Kanada)

Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board

Prof. Dr. Yusuf Alper (Uludağ University)
Prof. Dr. Veysel Bozkurt (İstanbul University)
Prof. Dr. Toker Dereli (Işık University)
Prof. Dr. Nihat Erdoğan (İstanbul Şehir University)
Prof. Dr. Ahmet Makal (Ankara University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Prof. Dr. Nadir Suğur (Anadolu University)
Prof. Dr. Nursel Telman (Maltepe University)
Prof. Dr. Cavide Uyargil (İstanbul University)
Prof. Dr. Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)
Prof. Dr. Arzu Wasti (Sabancı University)

İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşım katkıda bulunmaktadır. "İş, Güç," Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, "Türkçe" ve "İngilizce" olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır.

"Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. "Is, Güc" covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. "Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.

TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited

“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000- 2016

“Is, Güc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000- 2016

İÇİNDEKİLER

YIL: NİSAN 2016 / CİLT: 18 SAYI:2

SIRA	MAKALE BAŞLIĞI	SAYFA NUMARALARI
1	Doç.Dr.Hasan BOZGEYİKLİ-Öğr.Gör.Osman AMİL, Türkiye’de Endüstri ve Örgüt Psikolojisinin Geleceği: Delfi Analizi Çalışması DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0313.X	5
2	Prof.Dr.A.Çiğdem KIREL, Yard.Doç.Dr.Seda TOPGÜL, Psk.Danş.Ahmet ALTIOK, Bankacılık Sektöründe Sosyal Sermaye, Motivasyon ve Performans Yönetimi Arasındaki İlişkinin Analizi DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0314.X	21
3	Dr. Mustafa KARACA, Dr. Fatma İNCE, İşyerinde Saldırganlık ve Şiddet İşten Ayrılma Niyetini Etkiler (mi?): Kamu Sektörü Örneği DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0315.X	45
4	Yard.Doç.Dr.Hülya ÖCAL, Yard.Doç.Dr.Nurgül BARIN, Örgütlerde Otantik Liderlik Davranışının İşe Yabancılaşma İle İlişkisi: Bursa İli Dericilik Sektöründe Bir Araştırma DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0316.X	67
5	Dr.Serkan KILIÇ, Assoc. Prof. Erkan ÖZDEMİR, Marketing Managers’ Attitudes Toward The Marketing Approaches in Turkey DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0317.X	99
6	Yard.Doç. Dr. Engin ÜNGÖREN, Tayfur Süleyman KOÇ, Konaklama İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Örgütsel Güven Üzerindeki Etkisi DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0318.X	128
7	Sedat MÜLAYİM, A Common Sense Approach to Translation Public Service Translation From A Knowledge Management Perspective DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0319.X	161

TÜRKİYE’DE ENDÜSTRİ VE ÖRGÜT PSİKOLOJİSİNİN GELECEĞİ: DELFİ ANALİZİ ÇALIŞMASI

THE FUTURE OF INDUSTRIAL AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY IN TURKEY: A DELFİ ANALYSIS STUDY

Hasan BOZGEYİKLİ¹

Osman AMİL²

ÖZET

Önümüzdeki on-onbeş yıllık süre içerisinde Türkiye’de Endüstri ve Örgüt Psikolojisi alanının muhtemel çalışma alanlarının araştırıldığı bu çalışma delfi tekniğiyle sürdürülmüştür. Araştırma üç aşamadan oluşmaktadır. İlk aşamada, problem belirlendikten sonra, beyin fırtınası içeren online bir form uzmanlara gönderilmiştir. İkinci aşamada, birinci aşamadan elde edilen sonuçlar, uzmanlara 7’li bir derecelendirme yapmaları için tekrar gönderilmiştir. Üçüncü aşamada ise, ikinci aşamadan elde edilen veriler aritmetik ortalama ve standart sapmalar da hesaplanarak uzmanlara tekrar yollanmış ve bu değerleri de gözeterek tekrar 7’li derecelendirme yapmaları istenmiştir. Sonuçlara göre, takım süreçleri, birey temelli yönetim süreçleri, gruplara eleman seçme süreçleri, stres ve stres yönetimi, koçluk ve mentörlük ve kurumsal sosyal sorumluluk, uzmanların üzerinde konsensüs oluşturduğu sonuçlar olarak belirlenmiştir.

Anahtar kelimeler: Endüstri ve örgüt psikolojisi, delfi analizi

1 Doç. Dr., Erciyes Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Kayseri-TURKEY, hbozgeyikli@erciyes.edu.tr

2 Öğr. Gör, Melikşah Üniversitesi, Psikoloji Bölümü Kayseri-TURKEY, oamil@meliksah.edu.tr

ABSTRACT

The Delphi technique has been administered in this study which investigates the future of industrial and organizational psychology and the possible working fields in the next decade. The study includes 3 rounds. In the first round, an online form, which include brain storming activities, has been designed and sent to experts who work in the field. In the second round, the information gathered from the first step has been sequenced and sent by using headings and the participants are asked to grade these headings from 1 to 7. In the third step, the arithmetic mean and standard deviation of the information gathered from the second step will be transformed into a table and sent to the participants to take their ideas. According to the results, team processes, human based management styles, recruitment for groups, employee stress and stress management, coachnig and mentoring and organizational social responsibility are deterrmined the trends in the next decade in Turkey by experts.

Keywords: *industrial and organizational psychology, delphi*

GİRİŞ

Yaşadığımız yüzyılda değişimin ve gelişimin dinamosu olan işletmeler artık insan kaynaklarını etkili kullanabildikleri oranda rekabet avantajı yakalayabilmektedirler. Örgütlerin günümüzde ve gelecekte daha kârlı ve rekabetçi olabilmeleri için kurumları ayakta tutan sosyal ve psikolojik süreçleri bilmeye ihtiyaçları vardır. İnsan davranışının her yönüyle mercek altına alındığı günümüz dünyasında, özellikle çalışanların davranışlarını ölçmeye ya da belirlemeye ve de değiştirmeye yönelik araştırmalar ve bunun sonucunda elde edilen bilgiler, insanın temel varlık koşullarından biri olan çalışma yaşamında büyük rol oynamaktadır. Küreselleşmeyle birlikte gittikçe hızlanan ve dünyayı birdenbire köy haline getiren son gelişmeler, psikolojinin elde ettiği sonuçların uygulamadaki önemini iyice arttırmıştır.

Bu açıdan günümüzde çalışanların işlerindeki memnuniyetlerini arttırmak için davranışlarını anlamak ve ölçmek, işverenlerin en iyi adayı seçmesini ve terfi ettirmesini sağlamak ve genel olarak tüm çalışanlar için işyerini daha iyi bir yer haline getirmek, günümüzde şirketler için vazgeçilemez bir zorunluluk haline almıştır. Kişilerin üretkenliğini maksimum düzeye çıkarmayı, çalıştığı örgüte ve işe uyumunu ise en yüksek seviyeye ulaştırmayı amaçlayan bir alan (Viteles, 1938) olan Endüstri ve Örgüt Psikolojisi (EÖP), en genel tanımıyla iş ortamındaki davranışların araştırılması ve çalışma davranışını değiştirmek için psikolojinin ilkelerinin çalışma ortamına uygulanmasını ifade etmektedir (Riggio, 2013). EÖP, hem çalışanların mutluluğu, hem de üretimin artması, başka bir deyişle, hem bireyin ihtiyaçlarını hem de işletme amaçlarını gerçekleştirmek için uğraşan bir alandır (Telman, Ünsal ve Adanalı, 1998).

EÖP'nin Türkiye'deki gelişimi

Türkiye'de EÖP alanındaki çalışmalar, Amerika'da ya da dünyada birçok ülkede olduğu gibi işe uygun eleman seçme süreçleriyle başlamıştır (Çelik ve Telman, 2013). 1933 yılında Sümerbank tekstil fabrikaları için kurulan ilk psikoteknik laboratuvarı, kullanıcıların uygun formasyonda olmamasından dolayı kapanmış ve ardından 1946 yılında Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde Erkek Teknik Öğretmen okulunda teknik öğretmen seçmek amacıyla bir psikoteknik laboratuvarı kurulmuştur (Çelik ve Telman, 2013). EÖP, uygulamalı olarak faaliyetlerine 1950'li yıllarda başlamıştır. 1950 yılında

Milli Savunma Bakanlığı'na bağlı "Ordu Test Bürosu" kurulmuştur. İstanbul Belediyesi İETT Kurumu tarafından 1951 yılında trafik güvenliği konusunda çalışmalar yapmak için bir psikoteknik laboratuvarı kurulmuş ve 1953 yılında ise MEB'e bağlı "Test ve Araştırma Bürosu" kurulmuştur. Devlet Demir Yolları, mesleğe yöneltme çalışmaları için Eskişehir'de uygulamalı psikoloji laboratuvarını kurmuştur.

EÖP'nin en temel uygulama alanlarından birisi personel seçme konusudur. Personel seçimi konusu Batı'da yaklaşık 90 yıllık bir geçmişe (Schmidt, 1998) sahip olmasına karşın Türkiye'de çok fazla uygulama alanı bulamamıştır. Türkiye'de personel seçimi uygulamalarının geçmişinden söz ederken bu konudaki en ayrıcalıklı yere hiç kuşkusuz TCDD'nin kurduğu psikoteknik laboratuvarı sahiptir. 1968 yılında Fransızlarla yapılan işbirliği çerçevesinde Ankara'da kurulan bu laboratuvarın kuruluş çalışmaları 1955 senesine kadar uzanır (Çırpar, 1990).

Türkiye'deki üniversite eğitim programlarında başta psikoloji ve işletme bölümleri olmak üzere, endüstri mühendisliği, psikolojik danışma ve rehberlik ve mesleki teknik eğitim bölümlerinde EÖP ile ilgili konular ve dersler farklı ağırlık ve içerikte okutulmaktadır. Avrupa Birliği'ne girme aşamasında olan ülkemizde, akademik ve uygulamalı boyutta, EÖP'nin gelişmesi gerekmektedir. Sanayiden gelecek talepler doğrultusunda bu alana üniversitelerin de ilgisinin artacağı ve alanın gelişeceği beklenmektedir (Özguven, 2003).

Türkiye'de EÖP Çalışmaları: Akademik Perspektif

Bilgiye ulaşma, aktarma ve kullanma süresinin gelişen teknolojiyle birlikte gittikçe kısalması, EÖP alanında yapılan çalışmaların da hızlanmasına neden olmuştur. Bu kapsamda ulusal psikoloji, örgütsel davranış, işletme, psikolojik danışma ve rehberlik gibi alanlarda düzenlenen kongrelerde sunulan bildirilerin gittikçe çeşitlendiği görülmektedir. 1981 ile 1990 ve 1992 yıllarında düzenlenen Ulusal Psikoloji Kongreleriyle ilgili karşılaştırma yapan Kepir-Sinangil (1995), ilk kongrede EÖP alanıyla ilgili 4 bildiri varken V. ve VI. Kongrede bu sayının 30'a çıktığını belirtmektedir. Bu kongrelerde daha çok, personel seçimi, iş ortamında stres, tükenmişlik, iş kazaları, toplam kalite yönetimi, yöneticilerde cinsiyet farklılıkları, güç tipleri ve grup etkinlikleri, yöneticilerde karar verme ve kaygı ilişkileri, performans değerlendirme ve iş doyumunu ilişkisi, örgüte bağlılık, iş doyumunu ve işgücü devri, örgütlerde güç kullanımı ve cinsiyet farklılıkları gibi konularda bildirilerin yer aldığını belirtmiştir. Türkiye'de son yıllarda yapılan kongrelere bakıldığında ise, kongrelere başvuruların fazla olması sebebiyle temaya uygun başlıklarda daha fazla yer alan bildiriler sunulmak üzere kabul edilmekte ve bu durumda da nicelikten daha ziyade niteliğe önem verildiği görülmektedir. Bu kapsamda değerlendirildiğinde 18.Ulusal Psikoloji Kongresi'nde toplam 100 sözel bildiri sunulmak üzere kabul edilmiş ve bunlardan 8 tanesi EÖP başlığı altında çatışma çözme ve iş doyumunu alt başlıklarında sunulmuştur. Diğer yandan kongrede kişilik, liderlik gibi diğer konularda bildiriler de sunulmuştur.

Önceleri Psikoloji Kongrelerinde daha çok rastlanılan bu konulara son yıllarda Yönetim ve Organizasyon Kongreleri ve Örgütsel Davranış Kongrelerinde de rastlanmaktadır. Kızıldağ ve Özkara (2014)'nın 1993-2014 yılları arasında yapılan yönetim ve organizasyon kongrelerinde sunulan sözel bildirileri, örgütsel davranış ve EÖP literatürünü dikkate alarak analiz ettikleri ve bu alanlardaki bildirileri başlık, yazarlar ve araştırma yöntemleri açısından içerik analizine tabi tuttıkları araştırma sonucunda, bildiri sayısının yıllara göre arttığı, bildiri temalarında daha spesifik ve alt boyutlara yönelimin olduğu, yöntem açısından görgül, açıklayıcı araştırmaların yıllara göre arttığı bulunmuştur. Bu kapsamda değerlendirildiğinde ise Ulusal Psikoloji Kongrelerine göre tabiatıyla daha fazla ve farklı

başlıklarda bildiriler sunulduğu görülmektedir. Çalışılan konuların başlıcaları; Örgütsel Bağlılık, Liderlik, Olumsuz Davranışlar, İş Tatmini/Doyumu, Örgüt Kültürü ve İklimi, Örgütsel Performans, Duygular, Stres ve Tükenmişlik, Örgütsel Vatandaşlık, Örgütsel Güven, Örgütsel Adalet, Örgütsel Güç ve Politika, İşten Ayrılma ve Kalma Niyeti, Kişilik, İş-Yaşam Dengesi, Birey-Örgüt Uyumu, Örgütsel Destek, Güçlendirme, Psikolojik Sermaye, Çatışma ve Çatışma Yönetimi, Örgütsel Yenilikçilik ve Yaratıcılık, Örgütsel Sessizlik/Çalışan Sessizliği, Psikolojik Sözleşme, Motivasyon, Pozitif Örgütsel Davranış/Psikoloji olduğu görülmektedir.

EÖP ile ilgili bir diğer alan olan örgütsel davranış alanında alana özgü ve Örgütsel Davranış Kongresi adıyla düzenlenen kongrenin ilki 2013 yılında Sakarya Üniversitesi’nde, ikincisi 2014 yılında Melikşah Üniversitesi’nde düzenlenmiştir. Bu alanda gerçekleşen ilk kongrede 177 gönderilen bildirden 100’ü (Kutanis, 2013), ikinci kongreye gönderilen 260 bildirden 120 tanesi sunulmak üzere kongreye kabul edilmiştir (Özdevecioğlu, 2014). Kongre bildirilerinin ağ analizi kullanılarak değerlendirildiği bir çalışmada, örgütsel davranış alanında en çok çalışılan konular arasında örgütsel vatandaşlık davranışı, liderlik, bağlılık, işten ayrılma niyeti, performans, iş tatmini, tükenmişlik, iş-koliklik, özdeşleşme, stres, örgüt iklimi, yenilikçi davranış, birey-örgüt uyumu ve mobbing olduğu görülmektedir (Turgut ve Beğenirbaş, 2014).

EÖP, ülkemizde son yıllarda kendisine yakın alanların desteğiyle çalışma konularına zenginlik katsa da, henüz istenildiği yerde değildir. Üniversitelerin yüksek lisans ve doktora programları incelendiğinde, hâlihazırda eğitim veren yüksek lisans ve doktora programları bir elin parmaklarını geçmemektedir. Bu da, EÖP’nin ülkemizde bilim üretmekte zorlanılan bir alan haline gelmesine sebep olabilecektir. Bu çalışmanın temel amacı, ülkemizde EÖP alanının geleceğine ilişkin alan uzmanlarının da katkısıyla bir projeksiyon çizmek ve alana ufuk açmaktır. Bu amaçla bu araştırmada üç aşamalı uyarlanmış Delfi tekniği kullanılmıştır.

Delfi Tekniği

Bir görüş birliği sağlama aracı olarak ifade edilen Delfi yöntemi bir problem durumuna farklı açılardan bakan bireylerin ya da grupların yüz yüze gelmeden uzlaşmalarını amaçlayan bir yöntemdir (Şahin, 2001). Delfi tekniği, başlangıçta teknolojik gelişmeleri tahmin etmek için geliştirilmiş olmasına rağmen bu güne kadar yükseköğretimin planlaması ve öğretimde program değerlendirme vb. gibi farklı durumlar için de kullanılmıştır. (Clayton, 1997; Gibson, 1998; Cohen, Harle, Woll vd., 2004; Howze ve Dalrymple, 2004). Delfi, bir problem durumuna ilişkin uzman görüşlerini sistematik bir şekilde elde eden bir tekniktir (Şahin, 2001). Delfi tekniğinin temel dayanağı, grup görüşünün bireysel görüşten daha geçerli olduğudur (Clayton, 1997; Dalkey, 2002). Bu araştırma yöntemi, geleceği tahmin için, gerekli uzmanlık alanlarına göre seçilmiş olan uzmanların bir araya gelmesini gerektirmektedir. Delfi tekniği, tüm üyelerin görüşlerinin alınması ve karar verilmesi gereken kurul ya da yönetim toplantılarına bir alternatif olarak kullanılmaktadır. Tüm karar vericilerin fiziksel olarak orada bulunması yerine, herhangi bir yerde bulunarak kişiler katkıda bulunabilmektedirler. Cevaplar anonim olduğundan, benlik, egonun dezavantajları, baskın karakterler ve halo etkisi gibi cevapların güvenilirliğini etkileyen faktörlerden arındırılmıştır (Ehigie ve Ehigie, 2005).

Delbecq, Van de Ven, ve Gustafson (1975; p. 11) Delfi tekniğinin aşağıdaki hedefleri elde etmek için kullanılabileceğini bildirmiştir:

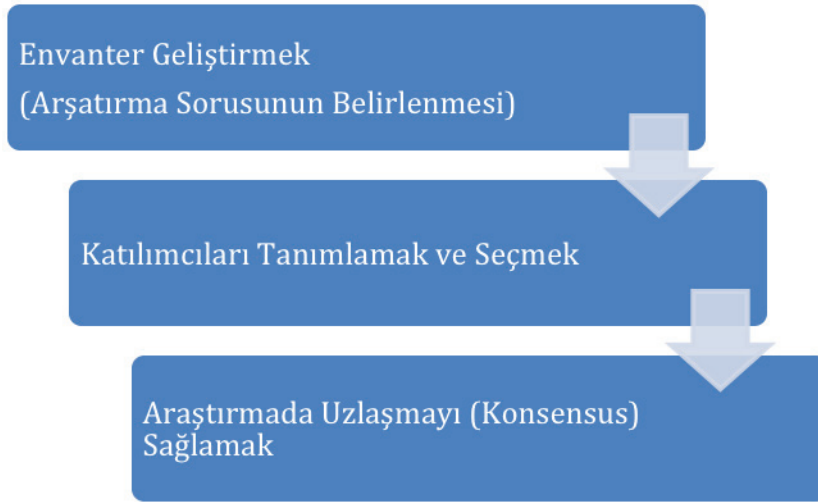
1. Muhtemel bir dizi program alternatifi geliştirmek ya da belirlemek,

2. Farklı yargılar altında yatan bilgileri ya da varsayımları keşfetmek ve açığa çıkarmak için,
3. Cevaplayıcı grubun bir bölümü üzerinde uzlaşılabilir bir bilgi ortaya çıkarmak için,
4. Farklı disiplinleri de kapsayan geniş bir yelpazede bir konu üzerinde bilinçli kararlar vermek,
5. Konunun birbiriyle ilişkili ve türlü türlü yönlerini de gözeterek cevaplayıcı grubu eğitmek.

YÖNTEM

Teorik olarak, Delfi tekniği konu üzerinde uzlaşma sağlanana kadar devam edebilmektedir fakat genel olarak üç aşama, ihtiyaç olan verileri toplamak ve üzerinde en çok mutabık kalınan noktaları belirlemek için yeterli görülmektedir (Cyphert ve Gant (1971; Brooks, 1979; Ludwig, 1994,1997; Custer, Scarcella, and Stewart, 1999). Murry ve Hammons (2005)'a göre, bir Delfi çalışması sürecinin üç aşaması vardır: Delfi çalışması için envanter geliştirmek, katılımcıları tanımlamak ve seçmek, araştırmada uzlaşmayı (konsensüsü) sağlamak.

Grafik 1. Delfi Uygulama Süreci



Bu bağlamda ilk olarak araştırma sorusu belirlenmiştir.

Araştırma Sorusunun Belirlenmesi

Temel amacı, Türkiye’de EÖP alanının geleceğine ilişkin alan uzmanlarının da katkısıyla bir projeksiyon çizmek olan bu araştırmada araştırma sorusu “Önümüzdeki 10–15 yıllık süreçte toplumsal, endüstriyel ve ekonomik değişiklikler göz önünde bulundurulduğunda EÖP alanının örgütlerde hangi faaliyetlerde bulunmasının daha faydalı olacağını düşünüyorsunuz? Neden?” olarak belirlenmiştir. Belirlenen bu araştırma sorusu, online formata çevrilerek, katılımcıların bu soru hakkında beyin fırtınası yapabilecekleri formatta kendilerine sunulmuştur.

Katılımcıların Tanımlanması ve Panel Gruplarının Seçimi

Delbecq, Van de Ven, ve Gustafson (1975), bir Delfi çalışmasında katılımcı olabilecek özelliklere sahip olduğunu düşündüğü üç grup insan olduğunu belirtmektedir: Birinci grupta Delfi çalışmasının

çıktılarını faydalı hale getirecek olan üst yönetim karar vericiler; ikinci grupta destek ekibi ile birlikte profesyonel personeller; son olarak da değerlendirmeleri önemli bulunan katılımcılar. Delfi çalışmalarında panel gruplarının oluşumunda grup genişliği 100 ya da daha fazla olabilirken ideal grup büyüklüğü 10- 20 uzmandan oluşmaktadır ve birinci maddede verilen örnek için uzman gruplarını üniversitelerin ilgili bölümündeki öğretim üyeleri ve istihdam alanındaki işverenler oluşturabilmektedir (Şahin, 2001).

Bu kapsamda katılımcılar, akademisyenler, iş yaşamında aktif çalışan profesyoneller ve alana direkt olmasa da dolaylı yoldan etkisi bulunan ve fikirlerinin önemli olduğu katılımcılar seçilmiştir. Katılımcıların dağılımı tablo 1’de verilmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Dağılımı

Görev	Sayı
İK Profesyonelleri	10
Şirket Yöneticileri	10
E/Ö Psikologları (Akademisyenler)	10
Diğer Alan Akademisyenleri	10
Diğer Katkı Sunucular	10
Toplam	50

Delfi Süreci: I-II-III.Raund

Daha önce hazırlanan açık uçlu soru e-posta yoluyla katılımcılara gönderilmiştir. Fikri önemli bulunan bazı katılımcılardan geri dönüş sağlamak amacıyla telefon edilmiş ve ankete cevap vermeleri teşvik edilmiştir. İlk gönderilen anketlerin bir kısmı katılımcılar tarafından cevaplanmış ve bu cevaplar içerik analizi kullanılarak başlıklar halinde toparlanmıştır. İlk anket sonucunda 30 katılımcının verdiği cevaplar 38 başlık altında toplanmıştır ve ikinci Delfi aşamasında 1-7 arasında likert derecelendirme yapmaları için tekrar katılımcılara online doküman halinde gönderilmiştir (Tablo 2).

Tablo 2. Delfi Anketi Sonrasında Yapılan İçerik Analizi Sonucu Belirlenen Konu Başlıkları

1. İş Ve Çalışma Ahlakı Ve Etik Değerler
2. Takım Süreçleri
3. İnsan Temelli Yönetim Süreçleri
4. Gruba Uygun Eleman Seçme
5. Çalışanların Örgüte Uyum Problemleri
6. Yeni Çalışanlara Nitelik Kazandırma Süreçleri
7. Çalışan Stresi / Stres Yönetimi Ve Olumsuz Etkileri
8. Yeni Teknolojik Gelişmelerin (Sosyal Medya Vb.) Çalışanlar Üzerindeki Etkileri
9. Koçluk Ve Mentörlük
10. Performans Yönetimi
11. Kurumsal Sosyal Sorumluluk
12. Kişi-İş Uyumu

13. Örgütte Bireysel Gelişim
14. İş Yaşamında İletişim
15. Çalışan Motivasyonu ve Motivasyon Arttırıcı Faaliyetler
16. Yenilikçilik
17. Performans Değerlendirme
18. Çalışanlarda Sorumluluk Alma Bilinci
19. Yetenek Yönetimi
20. Örgütsel Değişim Yönetimi
21. Personel Seçme
22. Bireysel Psikopatolojik Rahatsızlıkların Örgütlere Etkileri
23. Kişisel Gücün Örgüte Yansımaları (Liderlik vb.)
24. Kariyer Danışmanlığı
25. Örgütsel Adalet
26. Olumsuz/Negatif Örgütsel Davranışların Nedenlerini Araştırma
27. İşe Alım Öncesi Eğitimler
28. Sanal Örgütlerde Psikolojik Süreçler
29. Dikkat ve Odaklanma Problemleri
30. Örgütsel Sessizlik
31. Örgütsel Mikro Davranış
32. Mobbing
33. Beyaz Yaka- Mavi Yaka Problemleri
34. Nitelikli Deneme Süreçlerinin Yapılandırılması
35. Örgütlerde Siyasi Ve İdeolojik Düşüncelerin Etkileri
36. Tükenmişlik
37. Home-Ofis / Sanal Ofis Uygulamalarının Psikolojik Boyutları
38. İşe Gelemeyecek Durumda Olduğu Halde Gelmek Durumunda Kalan (Presenteeism) Çalışanlar İçin Kolaylaştırıcı Uygulamalar

Katılımcılar ikinci rauntta, birinci rauntta elde edilen 38 alt başlığı likert dereceleme yoluyla puanlamışlardır. Puanlanan bu başlıklardan elde edilen verilerle her bir alt başlığın standart sapmaları ve ortalamaları hesaplanmıştır. Üçüncü rauntta, daha önce ikinci rauntta gönderilen ölçeğin aynısı, her bir alt başlığın ortalama ve standart sapma değerleri de hesaplanarak katılımcılara tekrar gönderilmiştir. Bu işlem sonucunda katılımcılar fikirlerini değiştirmek istedikleri başlıkları tekrar puanlamışlardır. Böylece Delfi süreci katılımcılar açısından sonlanmıştır. Bu süreç sonunda ortalaması 5 ve üstünde, standart sapması ise 1,5 ve altında olan başlıklar uzlaşılan başlıklar olarak kabul edilmiştir.

Bulgular

Delfi Süreci sonunda katılımcılar tarafından puanlama neticesinde aşağıdaki konular, önümüzdeki 10-15 yıllık süreçte EÖP'nin Türkiye'de faaliyet gösterme alanları olarak uzlaşılmıştır.

Tablo 3. Delfi Süreci sonunda katılımcılar tarafından uzlaşılan konular

Faaliyet Alanı	X	SS
1. Takım Süreçleri	6	1,4
2. İnsan Temelli Yönetim Süreçleri	5,8	1,3
3. Gruba Uygun Eleman Seçme	5,9	1,3
4. Çalışan Stresi / Stres Yönetimi ve Olumsuz Etkileri	5,9	1,3
5. Koçluk ve Mentörlük	5,6	1,4
6. Kurumsal Sosyal Sorumluluk	5,6	1,5
7. Örgütte Bireysel Gelişim	5,6	1,4
8. Performans Değerlendirme	5,7	1,5
9. Yetenek Yönetimi	5,9	0,9
10. Bireysel Psikopatolojik Rahatsızlıkların Örgütlere Etkileri	5,4	1,3
11. Örgütsel Adalet	5,4	1,4
12. Olumsuz/Negatif Örgütsel Davranışların Nedenlerini Araştırma	5,3	1,5
13. Sanal Örgütlerde Psikolojik Süreçler	5,3	1
14. Örgütsel Mikro Davranış	5,1	1,5
15. Örgütlerde Siyasi ve İdeolojik Düşüncelerin Etkileri	5,1	1,5

Tabloda, belirlenen kriterlere göre uzmanlar tarafından uzlaşılan maddeler yer almaktadır. Buna göre örgütlerde önümüzdeki 10-15 yıllık süreçte EÖP alanının şirketlerde en çok takım süreçleri alanında faaliyet göstereceği ifade edilmiştir ($X=6$, $s=1,4$). Daha sonra sırasıyla insan temelli yönetim süreçleri ve gruba uygun eleman seçme faaliyetlerinin gerçekleşeceği ifade edilmiştir. Stres yönetim, koçluk ve mentörlük süreçleri, kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri de EÖ Psikolojisi projeksiyonu içerisinde yer alacağı konusunda uzlaşılmıştır. Uzlaşılan konular arasına, EÖ Psikolojisi ve Örgütsel Davranış alanının temel konuları da yer almaktayken, yetenek yönetimi, bireysel patolojilerin örgüte etkileri, sanal örgütler, mikro davranışlar ve örgütlerde ideolojik yapıların etkileri gibi konular ise gelecek perspektifi açısından yeni ve farklı konular olarak değerlendirilebilmektedir.

Tartışma ve Yorum

Modern çağın hızlı teknolojik gelişmeleri, kurumların yapısını ve işleyişini de etkilemekte ve gündün güne kurumsal ihtiyaçlar değişmektedir. Yapılan bu Delfi çalışmasıyla katılımcıların önümüzdeki 10-15 yıllık süreçte teknolojik ve diğer gelişmeleri de gözetererek kendilerince oluşturdukları vizyon çerçevesinde EÖP'nin çalışma alanlarını öngörmeleri ve bu gelecek öngörüsünde tüm katılımcıların uzlaştıkları bazı sonuçların oluşması hedeflenmiştir.

EÖP'nin önümüzdeki yıllardaki çalışma konu ve alanları farklı ülkelerde farklı araştırmacılar tarafından da araştırılmış fakat Delfi tekniği kullanılarak böyle bir çalışma gerçekleştirilmemiştir. Munson (2014)' un gerçekleştirdiği bir çalışmada EÖP Derneği (SIOP)'nin 2014 yılında en yüksek eğilim olabilecek 10 alan tespit edilmiş ve sırasıyla, dev veriler (big data), verimlilik yükseltme, yetenek yönetimi, test etmede yeni yollar, oyunlaştırma (gamification), teknolojinin iş yaşamına entegre edilmesi, iş-yaşam dengesi, sosyal medya, tele iş (telework) ve tam zamanlı çalışmaların alternatifleri

olabileceği ifade edilmiştir. Yine aynı dernekten Below (2015), 2015 yılının en gözde eğilimlerini araştırmış ve sırasıyla mobil değerlendirme yöntemleri, dev veri kullanımı, çalışma-çalışmama yaşam entegrasyonu, performansa teknolojinin etkileri, azla çok iş yapma becerileri, çok nesilli iş gücü yönetimi, personel tedarik, seçme ve eğitimi, girişimcilik, kurumsal sosyal sorumluluk, personelle ilişkisi yasalarındaki değişikliklerin etkileri olduğunu ifade etmiştir.

Margaret ve Hollman (2013) da, kaynak taraması yoluyla yaptıkları çalışmada lisans öğrencilerinin bakış açısıyla EÖPnde en fazla eğilim olabilecek 10 alan belirlemişlerdir. Buna göre, küreselleşme ve sanal çalışma ortamları ilk sırayı almaktadır. Daha sonra sırasıyla internet temelli seçme ve yerleştirme süreçleri, kişisel bilgilerin online aramalar için tanımlama sınırları, inovasyon, teknoloji temelli eğitimler, üst düzey çalışan gelişimine odaklanmak, işyerinde artan koçluk uygulamaları, çalışan sağlığını geliştirmek için proaktif yaklaşımlar ve kolaylaştırılmış iş yaşam dengesi kurmak, daha fazla tweet, blog ve elektronik platformların kullanımı gelmektedir.

Önümüzdeki yılların trendleri ile ilgili eğilim araştırmasında Riggio (2013) ise farklı bir perspektif sunmuş ve EÖPndeki trendleri dört basamakta değerlendirmiştir. Ona göre birinci trendi, çalışma yaşamının değişen doğası oluşturmaktadır. Teknolojik gelişmeler nedeniyle işlerin karmaşıklaşması, örgütlerin dikey hiyerarşiden ziyade takım çalışmasına önem veren yatay hiyerarşiler oluşturması, örgütlerde işgücü ihtiyacının azalarak küçülmelerin başlaması gibi bazı nedenlerin bu trendi oluşturduğunu ifade etmektedir. İkinci trend ise insan kaynaklarına olan ihtiyacın artmasıdır. Aday araştırma, tarama, potansiyel iş gücünü sınıma, iş gören yetiştirme, geliştirme ve ücretlendirme gibi personel sorunları üzerinde yoğunlaşılana ve çalışanlarda yetkinlik geliştirmeyi hedefleyen bu çalışmalar ikinci trend kapsamında değerlendirilmektedir. İş gücünün küreselleşmesi ve çeşitliliğindeki artış ise üçüncü trend olarak belirlenmiştir. Buna göre kadınların ve azınlıkların iş gücüne katılımındaki artışla birlikte örgütlerde çok kültürlü yaşama geçişin getirdiği sorunlarla mücadele etmek gereği doğacaktır. Riggio'ya göre son trendi politika ve uygulamalarda EÖPnin görünürlüğündeki artış oluşturacaktır. Örgütsel karar ama süreçlerinde ve iş görenlerin örgütle ilişkili her evresinde, teorik araştırmaların uygulamaya doğrudan yansıtacağı ve EÖPnin güçlü potansiyelini kullanmasının gerekliliği oluşturmaktadır.

Cascio ve Aguinus (2008), de gelecekte E/Ö Psikolojisinin üzerine eğilmesi gereken birçok işyeri ve sosyal meseleler ve sorunları olduğunu ileri sürmektedirler. Bu sorunlar daha etik ve sosyal sorumluluk sahibi olan liderleri kapsayan, daha iyi örgütsel liderler seçme ve geliştirme, adil ücretlendirme, esnek çalışma politikaları, iş gücü çeşitliliğini güçlendirme ve örgütlerin olumlu değişim benimsemelerine yardımcı olma şeklinde sıralanmıştır.

Yapılan tüm bu çalışmalar da dikkate alındığında, EÖ Psikolojisinin geleceğinin Türkiye ve diğer ülkelerle karşılaştırıldığında, daha çok gelişmiş ülkelerde teknolojik gelişmelerin insan ve iş üzerindeki etkilerine olan eğilimin artacağına ilişkin öngörüler artmaktayken, Türkiye'de daha çok takım, grup, stres ve diğer bireysel ya da kurumsal davranış değişkenlerine olan eğilimin artacağına ilişkin öngörüler ön plandadır.

KAYNAKÇA

- Aşkun Çelik, D. Ve Telman, N. (2013). *Endüstri/Örgüt Psikolojisi Alanında Kullanılan Ölçekler El Kitabı*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Below, S. (2014). New Year, New Workplace! SIOP Announces Top 10 Workplace Trends for 2015. http://www.siop.org/article_view.aspx?article=1343#sthash.FNrHJmV3.dpuf (09.02.2015).
- Brooks, K. W. (1979). Delfi technique: Expanding applications. *North Central Association Quarterly*, 54 (3), 377-385.
- Cascio, W. F., & Aguinis, H. (2008). Research in industrial and organizational psychology from 1963 to 2007: changes, choices, and trends. *The Journal of Applied Psychology*, 93, 1062–1081. doi:10.1037/0021-9010.93.5.1062
- Clayton, M.J. (1997). Delfi: A technique to harness expert opinion for critical decision-making tasks in education. *Educational Psychology*, 17, 273-287.
- Cohen, M.Z., Harle, M., Woll, A.M., Despa, S. & Munsell, M.F. (2004). Delfi survey on nursing research priorities. *Oncology Nursing Forum*, 31, 1011-1018.
- Custer, R. L., Scarcella, J. A., & Stewart, B. R. (1999). The modified Delfi technique: A rotational modification. *Journal of Vocational and Technical Education*, 15 (2), 1-10.
- Cyphert, F. R., & Gant, W. L. (1970). The Delfi Technique: A tool for collecting opinions in teacher education. *Phi Delta Kappa*, 21, 417-425.
- Çırpar, Ö. (1990). “TCDD Ankara Hastanesi Psikoteknik Laboratuvarı”, İşgücünün Seçimi ve İşe Yönlendirilmesinde Psikoteknik Yaklaşım Sempozyumu, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları:403, Ankara.
- Dalkey, N. C. (2002). Toward a theory of group estimation. In H. A. Linstone & M. Turoff (Eds.), *The Delfi method: Techniques and applications* [Electronic version] (pp. 231-256). Newark, NJ: New Jersey Institute of Technology.
- Delbecq, A. L., Van de Ven, A. H., & Gustafson, D. H. (1975). *Group techniques for program planning: A guide to nominal group and Delfi processes (Management Application Series)*. Glenview, IL: Scott Foresman.
- Ehigie, B. O., & Ehigie, R. I. (2005). Applying Qualitative Methods in Organizations : A Note for Industrial / Organizational Psychologists. *The Qualitative Report*, 10, 621–638.
- Gibson, J.M. (1998). Using the Delfi technique to identify the content and context of nurses' continuing Professional development. *Journal of Clinical Nursing*, 7, 451-459.
- Howze, P.C. & Dalrymple, C. (2004). Consensus without all the meetings: Using the Delfi method to determine course content for library instruction. *Reference Services Review*, 32, 174-184.
- Kepir-Sinangil, H. (1995). The Development of Work/Organizational Psychology in Turkey, GYOR, VII. Avrupa Çalışma ve Örgüt Psikolojisi Kongresi Tebliği.

- Kızıldağ, D. & Özkara, B. (2014). *Türkiye'de Örgütsel Davranış araştırmalarındaki yönelimler: Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi örneği*. 2. Ulusal Örgütsel Davranış Kongresi, 7-8 Kasım, Melikşah Üniversitesi, Kayseri.
- Kutanis, R.Ö. (2013). *1.Örgütsel Davranış Kongresi Sunuş Metni, 1.Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, 15-16 Kasım 2013, Sakarya Üniversitesi.
- Ludwig, B. G. (1994). *Internationalizing Extension: An exploration of the characteristics evident in a state university Extension system that achieves internationalization*. Unpublished doctoral dissertation, The Ohio State University, Columbus.
- Ludwig, B. (1997). Predicting the future: Have you considered using the Delfi methodology? *Journal of Extension*, 35 (5), 1-4. Retrieved November 6, 2005 from <http://www.joe.org/joe/1997october/rt2.html>
- Margaret, M.H.; Kimberly, D.H. (2013). *The Top Trends in I-O Psychology: A Graduate Student Perspective. TIP: The Industrial-Organizational Psychologist*; Apr2013, Vol. 50 Issue 4, p120
- Munson, L. (2013). *SIOP Announces the Top 10 Workplace Trends for 2014*. http://www.siop.org/article_view.aspx?article=1203#sthash.CzYd9cL2.dpuf (09.02.2015)
- Murry, J. W., & Hammons, J. O. (1995). Delfi: A versatile methodology for conducting qualitative research. *The Review of Higher Education*, 18(4), 423-436.
- Özdevecioğlu, M. (2014). *2.Örgütsel Davranış Kongresi Önsöz Metni. 2.Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, Kasım, 2014. Melikşah Üniversitesi.
- Özgülven, İ.E (2003) *Endüstri Psikolojisi*, PDREM Yayınları: Ankara.
- Riggio, R.E. (2013). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings. *Psychological Bulletin*, 124, 262-274. doi:10.1037/0033-2909.124.2.262
- Şahin, A.E. (2001). Eğitim Araştırmalarında Delfi Tekniği ve Kullanımı. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20, 215-220.
- Telman, N; Ünsal, P.; Adanalı, A. (1998). *Endüstri Psikolojisi*, İstanbul: Çantay Kitabevi.
- Turgut, E., ve Beğenirbaş, M. (2014). Birinci Örgütsel Davranış Kongresinin Yazar ve İçerik Yönünden Ağ Analizi ile İncelenmesi. *2.Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, 9-16.
- Viteles, M.S. (1938). Industrial Psychology in Russia. *Occupational Psychology*, 12, 1-19.