



**KİŞİSEL ÖZELLİKLERİN KARAR VERME SÜRECİNE ETKİLERİ:
DENİZLİ' DE FİNANS SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE
UYGULAMA**

Şule KEYSAN

Mart 2018

DENİZLİ

**KİŞİSEL ÖZELİKLERİN KARAR VERME SÜRECİNE ETKİLERİ:
DENİZLİ' DE FİNANS SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE
UYGULAMA**

**Pamukkale Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Tezi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalı**

Şule KEYSAN

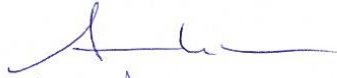
Danışman: Doç. Dr. Kamil ORHAN

Mart 2018


DENİZLİ


YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU

Ekonomi ve İktisat Bilimleri Anabilim Dalı, Gelişen Ekonomi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalı öğrencisi Fulya KAYSAN tarafından Doç. Dr. Kamil ORHAN yönetiminde hazırlanan "Kırsal Üretimde Kadınların Katkılarına İlişkin Değerlendirme ve Finansman Sorunlarının Çözümü" başlıklı tez aşağıdaki jüri üyeleri tarafından 02/03/2018 tarihinde yapılan tez savunma sınavında başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.


Dr. Dr. Ali Saygı

Jüri Başkanı


Öğr. Üyesi Dr. Bilge DOĞAN
Jüri Üyesi


Dr. Dr. Kamil ORHAN
Jüri Üyesi

Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 18/04/2018 tarih ve 19/04 sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mehmet Vefa NALBANT
Müdür



Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu çalışmanın doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atıfta bulunulduğunu beyan ederim.

şule KEYSAN



ÖNSÖZ

Öncelikle ‘Kişisel Özelliklerin Karar Verme Sürecine Etkileri: Denizli’ de Finans Sektörü Üzerinde Uygulama’ adlı yüksek lisans tez çalışmamda ve lisans öğreniminden bu yana bana yol gösteren, desteğini esirgemeyen ve bana olan inancından dolayı çok değerli hocam Doç. Dr. Kamil ORHAN’ a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca hayatım boyunca her zaman yanımda olan, bana güvenen ve kararlarımı destekleyen aileme, benim için uzun ve zorlu olan bu süreçte yanımda olan eşim Hüseyin KEYSAN’ a, alan uygulaması sürecindeki yardımlarından dolayı kardeşim Büşra OK ve Eşref BİRİNCİ’ ye de teşekkürü bir borç bilirim.

ÖZET
KİŞİSEL ÖZELLİKLERİN KARAR VERME SÜRECİNE ETKİLERİ:
DENİZLİ' DE FİNANS SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE UYGULAMA

KEYSAN, Şule
Yüksek Lisans Tezi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı
Tez Yöneticisi: Doç. Dr. Kamil ORHAN
Mart 2018, 117 Sayfa

Yapılan bu çalışmanın amacı, kişisel özelliklerin karar verme süreci üzerinde bir etkisinin olup olmadığının araştırılmasıdır. Bu bağlamda Denizli' de finans sektöründe yer alan bankacı, sigortacı ve finans departmanı çalışanları üzerinde araştırma gerçekleştirilmiştir. Yapılan anketler sonucunda elde edilen veriler istatistik paket programı ile analiz edilmiştir. Yapılan araştırmada elde edilen sonuçlara göre; kişilerin öz-yeterlilik algıları ile yaş, cinsiyet, eğitim/kursa devam etme ve internette gezinmeleri arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Karar verme ölçeğinin özsaygı alt boyutu ile anne eğitimi, anne mesleği, baba mesleği ve tavl/okey oynama; dikkatli karar verme ile cinsiyet; kaçınan karar verme ile unvan ve televizyon izleme; erteleyici karar verme alt boyutu ile aylık gelir seviyesi, unvan ve yönetsel sorumluluk; panik karar verme alt boyutu ile baba mesleği, cep telefonu ile ilgilenme ve doğa gezisine çıkma arasındaki ilişkiler anlamlı bulunmuştur. Düşünme stilleri ölçeğinin rasyonel düşünme stili alt boyutu ile mezun olunan bölüm, cep telefonu ile ilgilenme ve dinlenme; sezgisel düşünme stili alt boyutu ile alışveriş yapma ve dinlenme; bağımlı düşünme stili alt boyutu ile yaş, baba eğitimi, alışveriş yapma, cep telefonu ile ilgilenme ve dinlenme; kaçınma düşünme stili alt boyutu ile anne eğitimi, alışveriş yapma ve sanat faaliyetleri yürütme; anlık düşünme stili alt boyutu ile baba mesleği ve yönetsel sorumluluk arasında ilişki anlamlı tespit edilmiştir. Yapısal eşitlik modeline göre öz-yeterlilik algısının düşünme stilleri ve karar verme tarzları; düşünme stillerinin de karar verme tarzları üzerinde etkisi bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kişilik, Karar Verme, Karar Verme Stilleri, Benlik, Özgüven, Özsaygı, Öz-yeterlilik.

ABSTRACT
**EFFECTS OF PERSONAL CHARACTERISTICS ON DECISION MAKING
PROCESS: AN APPLICATION ON EMPLOYEES ON FINANCE SECTOR IN
DENİZLİ**

KEYSAN, Şule

Master Thesis

Labour Economics and Industrial Relations Department

Labour Economics and Industrial Relations Programme

Adviser of Thesis: Doç. Dr. Kamil Orhan

March 2018, 117 Pages

The aim of the study is to find out whether personal characteristics have an effect on decision making process. Within this context, the study was applied on the employees working in the departments of insurance, banking and finance. The data obtained from the results of the questionnaires were analyzed using SPSS 20 statistical program. The findings show that there is a meaningful difference between the perceptions of the participants and their self-efficacy, age, gender, attending in-service training and their surfing on the internet. A meaningful relationship was found between sub-dimension of the scale and mother education level, profession of father, playing backgammon/rummikub, being careful on decision making and gender; delayed judgment sub-dimension and monthly income, title and management responsibilities; decision making in panic sub-dimension and profession of father, spending time on mobile phones and hiking. A meaningful relationship was also found between the sub-dimension of thinking styles scale and department graduated, spending time on mobile phones and resting, intuitional thinking and shopping and resting; the sub-dimension of dependent thinking style and age, father's level of education, shopping and spending time on mobile phones and resting; the sub-dimension of abdication thinking style and mother's level of education, shopping and performing art activities; spontaneous thinking styles sub-dimension and father's profession and management responsibility. According to structural equation modeling, self-efficacy perception has an effect on thinking styles, decision making; and thinking styles has also an effect on decision making styles.

Keywords: Personality, Decision Making, Decision Making Styles, Ego, Self-confidence, Self- Respect, Self- Efficacy, Thinking Style.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER	iv
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	vii
TABLolar DİZİNİ	viii
SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ	xi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KARAR VE KARAR VERME SÜRECİ

1.1 Karar ve Karar Verme Kavramları.....	3
1.1.1 İyi Bir Kararda Olması Gereken Nitelikler	5
1.1.2 Karar Türleri.....	6
1.1.2.1 Yönetimsel Kararlar	6
1.1.2.1.1 Programlanmış Kararlar	6
1.1.2.1.2 Programlanmamış Kararlar	6
1.1.2.2 Yönetim Düzeyine Göre Karar Türleri	7
1.1.2.2.1 Kurumsal Kararlar.....	7
1.1.2.2.2 Stratejik Kararlar	7
1.1.2.2.3 Yönetimsel Kararlar	8
1.1.2.2.4 Operasyonel Kararlar	8
1.1.2.3 Yapılarına Göre Karar Türleri.....	9
1.1.2.3.1 Yapılandırılmış Kararlar	9
1.1.2.3.2 Yarı-Yapılandırılmış Kararlar	9
1.1.2.3.3 Yapılandırılmamış Kararlar	9
1.1.2.4 Karar Verme Süreci Ortamına Göre Karar Verme	9
1.1.2.4.1 Belirlilik Ortamı	10
1.1.2.4.2 Risk Ortamı	10
1.1.2.4.3 Belirsizlik Ortamı.....	11
1.1.3 Karar Verme Stilleri.....	11
1.1.3.1 Akılcı Karar Verme Stili	11
1.1.3.2 Sezgisel Karar Verme Stili.....	12
1.1.3.3 Bağımlı Karar Verme Stili	12
1.1.3.4 Kaçınan Karar Verme Stili.....	12
1.1.3.5 Spontan Karar Verme Stili	12
1.1.4 Yönetimde Karar Verme	12
1.1.4.1 Yönetimde Karar Vermenin Yeri ve Önemi	12
1.1.4.2 Yönetici ve Astlarda Karar Verme.....	13
1.1.4.2.1 Yöneticilerde Karar Verme	13
1.1.4.2.2 Astlarda Karar Verme	15
1.2 Karar Verme Süreci.....	16
1.2.1 Karar Verme Sürecinin Temel Özellikleri	18

1.2.1.1 Karar İşlemi Psikolojik ve Maddesel Güçlükler Taşır	18
1.2.1.2 Karar Süreci Pahalıdır	19
1.2.1.3 Karar Süreci Etkinlik ve Rasyonelliğe Dayanır	19
1.2.1.4 Karar Süreci En Az Bir Davranış Özgürlüğü ve Yetkiye Dayanır.....	19
1.2.1.5 Karar Süreci Geleceğe Yöneliktir ve Öngörüye Dayanır.....	20
1.2.1.6 Kararın Verilmesi ve Uygulanması Bir Zaman Süresini Gerektirir.....	20
1.2.1.7 Karar Bir Plandır ve Geleceği Görebilmeye Dayanır	20
1.2.1.8 Karar Alternatif Giderler Doğurur	21
1.2.1.9 Karar Süreci Bir Sorun Çözme Sürecidir	21
1.2.2 Karar Verme Süreci Modelleri	21
1.2.2.1 Klasik Karar Verme Modeli	22
1.2.2.2 Yönetmel Karar Verme Modeli	23
1.2.2.3 Politik Karar Verme Modeli.....	23
1.2.3 Karar Verme Sürecinde Etkili Olan Faktörler.....	24
1.2.3.1 Karar Verecek Olanlar.....	24
1.2.3.2 Verilen Kararın Önemi.....	24
1.2.3.3 Kararların Çerçevesi.....	25
1.2.3.4 Zaman Faktörü	25
1.2.3.5 Verilen Kararın Sonucu.....	26

İKİNCİ BÖLÜM

KİŞİSEL ÖZELLİKLER

2.1 KİŞİLİK	27
2.1.1 Tanımı	27
2.1.2 Kişilik İle İlgili Kavramlar	29
2.1.2.1 Huy (Mizaç)	29
2.1.2.2 Karakter	30
2.1.2.3 Tutum	31
2.1.2.4 İstidat (Yetenek-Yatkınlık)	32
2.1.3 Kişiliği Oluşturan Temel Faktörler	32
2.1.3.1 Kalıtım ve Bedensel Yapı Faktörleri.....	32
2.1.3.2 Aile Faktörü.....	33
2.1.3.3 Sosyalleşme Süreci.....	34
2.1.3.4 Durumsallık Faktörü	35
2.1.3.5 Kültürel Faktörler	35
2.1.3.6 Diğer Faktörler	36
2.1.4 Kişiliği Açıklayan Yaklaşımlar	36
2.1.4.1 Klasik Yaklaşımlar	36
2.1.4.1.1 Sigmund Freud' un Kişilik Kuramı	36
2.1.4.1.2 Carl Gustav Jung' un Kişilik Kuramı	37
2.1.4.1.3 Alfred Adler' in Kişilik Kuramı.....	37
2.1.4.1.4 Karen Harney' in Kişilik Kuramı.....	38
2.1.4.1.5 Eric Berne' nin Kişilik Kuramı	38
2.1.4.2 Beş Faktör Kuramı	39
2.1.4.2.1 Özdisiplin (Conscientiousness)	39
2.1.4.2.2 Deneyime / Gelişime Açıklık (Openness to experiences).....	39
2.1.4.2.3 Dışa Dönüklülük (Extraversion)	40
2.1.4.2.4 Yumuşak Başlılık (Agreeableness)	40
2.1.4.2.5 Nevrotizm (Neuroticism)	40

2.1.4.3 Hogan 7 Faktörlü Model	40
2.1.4.4 Myers Briggs Modeli.....	41
2.1.4.5 16 PF (16 Kişilik Faktörü)	41
2.1.4.6 NEO PI-R.....	43
2.1.4.7 DISC.....	43
2.1.4.8 Enneagram.....	44
2.2 BENLİK	46
2.3 ÖZGÜVEN	47
2.4 BENLİK SAYGISI (ÖZSAYGI)	49
2.5 ÖZ-YETERLİLİK.....	50

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM ALAN ARAŞTIRMASI

3.1 Araştırmanın Metodolojisi	54
3.2 Araştırmanın Hipotezleri.....	54
3.3 Veri Toplama Yöntemleri	55
3.4 Örneklem Seçimi.....	58
3.5 Demografik Verilerin Analizi	59
3.5.1 Araştırmaya Katılanların Yaşı	59
3.5.2 Araştırmaya Katılanların Cinsiyeti	60
3.5.3 Araştırmaya Katılanların Geliri	60
3.5.4 Araştırmaya Katılanların Mezun Olduğu Bölüm.....	61
3.5.5 Araştırmaya Katılanların Anne/Baba Eğitim Durumu.....	62
3.5.6 Araştırmaya Katılanların Anne/Baba Meslek Durumu.....	62
3.5.7 Araştırmaya Katılanların Görev Unvanı	63
3.5.8 Araştırmaya Katılanların Yönetmel Sorumlulukları	64
3.5.9 Araştırmaya Katılanların Serbest Zaman Faaliyetleri.....	64
3.6 Araştırmanın Bulguları.....	65
3.6.1 Öz-yeterlilik	68
3.6.2 Karar Verme.....	70
3.6.2.1 Özsaygı.....	70
3.6.2.2 Dikkatli Karar Verme.....	73
3.6.2.3 Kaçınan Karar Verme	74
3.6.2.4 Erteleyici Karar Verme	75
3.6.2.5 Panik Karar Verme.....	78
3.6.3 Düşünme Stilleri	80
3.6.3.1 Rasyonel Düşünme Stilleri.....	80
3.6.3.2 Sezgisel Düşünme Stilleri	82
3.6.3.3 Bağımlı Düşünme Stilleri.....	83
3.6.3.4 Kaçınma Düşünme Stilleri	86
3.6.3.5 Anlık Düşünme Stilleri	88
3.6.4 Yapısal Eşitlik Modellemesi	89
SONUÇ	97
KAYNAKÇA	109
EKLER.....	113
ÖZGEÇMİŞ	117

ŞEKİLLER DİZİNİ

	Sayfa
Şekil 1. Karar Verme Süreci Aşamaları	16
Şekil 2. Karar Verme Sürecinin Özellikleri	18
Şekil 3. Yapısal Eşitlik Modellemesi: Kurgu 1	91
Şekil 4. Yapısal Eşitlik Modellemesi: Kurgu 2	92
Şekil 5. Yapısal Eşitlik Modellemesi: Kurgu 2 Uyum İyiliği İndeksleri	93
Şekil 6. Yapısal Eşitlik Modellemesi: Kurgu 3	94
Şekil 7. Yapısal Eşitlik Modellemesi: Kurgu 3 Standardize Edilmiş Katsayı Değerleri	95

TABLOLAR DİZİNİ

	Sayfa
Tablo 1. 16 Kişilik Özelliği.....	42
Tablo 2. NEO PI-R Kişilik Boyutları.....	43
Tablo 3. Örneklemin Yaşa Göre Dağılımı	59
Tablo 4. Örneklemin Cinsiyete Göre Dağılımı	60
Tablo 5. Örneklemin Aylık Gelir Seviyesine Göre Dağılımı.....	60
Tablo 6. Örneklemin Mezun Olduğu Bölüme Göre Dağılımı	61
Tablo 7. Örneklemin Anne/Baba Eğitim Durumu	62
Tablo 8. Örneklemin Anne/Baba Mesleğine Göre Dağılımı.....	63
Tablo 9. Örneklemin Görev Unvanına Göre Dağılımı.....	63
Tablo 10. Örneklemin Yönetmel Sorumluluklarına Göre Dağılımı	64
Tablo 11. Örneklemin Serbest Zaman Faaliyetlerine Göre Dağılımı	65
Tablo 12. Normal Dağılım Testi	66
Tablo 13. Analiz Sonuçları Tablosu.....	66
Tablo 14. Öz-yeterlilik Puanlarının T Testi ile Sınanması.....	68
Tablo 15. Örneklemin Eğitim/Kursa Devam Etme Faaliyetlerine Göre Öz-yeterlilik Algısının Farklılaşması	69
Tablo 16. Örneklemin İnternette Gezinme Faaliyetine Göre Öz-yeterlilik Algısının Farklılaşması	69
Tablo 17. Örneklemin Yaş Grupları Dağılımına Göre Öz-yeterlilik Algısının Farklılaşması	70
Tablo 18. Örneklemin Anne Eğitimine Göre Özsaygı Algısının Farklılaşması	71
Tablo 19. Örneklemin Anne Mesleğine Göre Özsaygı Algısının Farklılaşması.....	72
Tablo 20. Örneklemin Baba Mesleğine Göre Özsaygı Algısının Farklılaşması	72
Tablo 21. Örneklemin Tavl/Okey Oynama Faaliyetine Göre Özsaygı Algısının Farklılaşması	73
Tablo 22. Örneklemin Cinsiyete Göre Dikkatli Karar Verme Algılarının Farklılaşması	74
Tablo 23. Örneklemin Unvanına Göre Kaçınan Karar Verme Düzeyinin Farklılaşması	74

Tablo 24. Örneklemin Televizyon İzleme Faaliyetlerine Göre Kaçınan Karar Verme Düzeylerinin Farklılaşması	75
Tablo 25. Örneklemin Unvanına Göre Erteleyici Karar Verme Düzeyinin Farklılaşması	76
Tablo 26. Örneklemin Yönetmel Sorumluluk Düzeyine Göre Erteleyici Karar Verme Düzeyinin Farklılaşması.....	76
Tablo 27. Örneklemin Aylık Gelir Seviyesine Göre Erteleyici Karar Verme Düzeyinin Farklılaşması.....	77
Tablo 28. Örneklemin Baba Mesleğine Göre Panik Karar Verme Düzeyinin Farklılaşması	78
Tablo 29. Örneklemin Cep Telefonu ile İlgilenme Faaliyetine Göre Panik Karar Verme Düzeyinin Farklılaşması.....	79
Tablo 30. Örneklemin Doğa Gezisine Çıkma Faaliyetine Göre Panik Karar Verme Düzeyinin Farklılaşması.....	79
Tablo 31. Örneklemin Mezun Olunan Bölüme Göre Rasyonel Düşünme Stilleri Algısının Farklılaşması	80
Tablo 32. Örneklemin Cep Telefonu ile İlgilenme Faaliyetlerine Göre Rasyonel Düşünme Stilleri Algısının Farklılaşması	81
Tablo 33. Örneklemin Dinlenme Faaliyetine Göre Rasyonel Düşünme Stilleri Algısının Farklılaşması	81
Tablo 34. Örneklemin Alışveriş Yapma Faaliyetine Göre Sezgisel Düşünme Stilleri Algısının Farklılaşması	82
Tablo 35. Örneklemin Dinlenem Faaliyetine Göre Sezgisel Düşünme Stilleri Algısının Farklılaşması	83
Tablo 36. Örneklemin Baba Eğitimi Göre Bağımlı Düşünme Stilleri Algısının Farklılaşması	83
Tablo 37. Örneklemin Alışveriş Yapma Faaliyetine Göre Bağımlı Düşünme Stilleri Algısının Farklılaşması	84
Tablo 38. Örneklemin Cep Telefonu ile İlgilenme Faaliyetine Göre Bağımlı Düşünme Stilleri Algısının Farklılaşması	85
Tablo 39. Örneklemin Dinlenme Faaliyetlerine Göre Bağımlı Düşünme Stilleri Algısının Farklılaşması	85
Tablo 40. Örneklemin Yaş Grupları Dağılımına Göre Bağımlı Düşünme Stilleri Algısının Farklılaşması	86
Tablo 41. Örneklemin Anne Eğitimi Göre Kaçınma Düşünme Stilleri Algısının Farklılaşması	87

Tablo 42. Örneklemin Alışveriş Yapma Faaliyetine Göre Kaçınma Düşünme Stilleri Algısının Farklılaşması	87
Tablo 43. Örneklemin Sanat Faaliyetleri Yürütme Faaliyetlerine Göre Kaçınma Düşünme Stilleri Algısının Farklılaşması	88
Tablo 44. Örneklemin Baba Mesleğine Göre Anlık Düşünme Stilleri Algısının Farklılaşması	88
Tablo 45. Örneklemin Yönetmel Sorumluluk Düzeyine Göre Anlık Düşünme Stilleri Algısının Farklılaşması	89
Tablo 46. Yapısal Eşitlik Modellemesi Kurgu 3- Standardize Edilmiş Katsayı Değerleri.....	96

SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ

AVM	Alışveriş Merkezi
DISC	Dominance- Interaction- Steadiness- Cautiousness
GKVSÖ	Genel Karar Verme Stilleri Ölçeği
İİBF	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
MKVÖ 1	Melbourne Karar Vermede Özsaygı
MKVÖ 2	Karar Verme Stilleri Ölçeği
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
TBB	Türkiye Bankalar Birliği
TDK	Türk Dil Kurumu

GİRİŞ

İnsanlık tarihinin başlangıcından bugüne ‘karar verme’ insan için önemini sürdüren bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Günümüz şartlarının sürekli değişmesi ve gelişmesi bu sürecin daha karmaşık hale gelmesine neden olmaktadır.

Çalışma yaşamında karar verme önemli bir beceridir. Tüm örgütlerde, herkes düzenli olarak karar verir; yani iki ya da daha fazla seçenek arasından seçim yapar. Şüphesiz ki bu seçimlerin çoğu çok az düşünceyle yapılmış refleks hareketlerdir (Öztürk, 1994: 85). Verilen tüm kararlar genel olarak tüm örgütü etkilemektedir. Dolayısıyla doğru kararın ne olduğunu iyi bir şekilde saptamak gerekmektedir. Örgütlerin geleceği ve ömrü bu kararlar doğrultusunda gerçekleşecektir.

Karar vermek sözlük anlamı ile ‘bir sorunu karara bağlamak, karşılaştırmak’ anlamına gelmektedir (TDK, 2015). Karar vermek; ‘alternatifler arasından tercih ve seçim yapmak ve sonuca ulaşmak’ veya diğer bir ifade ile ‘çeşitli şeyler arsından seçim ve tercih yapmak ile ilgili bedensel ve zihinsel çabaların toplamıdır’ (Mucuk, 2008: 174) şeklinde tanımlanmaktadır. Karar verme; karşılaşılan durum ile ilgili olarak arzu edilen sonuçlara ulaşabilmek için yol gösterici bilgilerin toplanması, bu bilgiler ışığında sistematik, bilimsel ve mantıklı bir akıl yürütme ile seçenekler oluşturup bunların içinden en uygun olanının seçilerek uygulamaya konmasıdır (Koçoğlu, 2010: 36).

Kişilik kavramı ise sözlük anlamı ile ‘bir kimseye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerin bütünü, şahsiyet olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2015). Ruhbilimcilere göre kişilik, bireyin kendine özgü ve ayırıcı davranışlarının bütünü olarak tanımlanmaktadır (Şimşek vd.,2001:65).Kişilik (ing. personality); zihinsel, duygusal, bedensel ve fizyolojik görünümünün dinamik örgütlenmesi. Bireyin kişiliği biyolojik ve psikolojik etkenlerin birleşmesiyle oluşur ve bireyin kendine özgü, diğerlerinden farklı bütünsel yapısını belirler (Gürün, 1991: 86).Kişilik, bireyin kendi açısından, fizyolojik, zihinsel ve ruhsal özellikleri hakkındaki bilgisidir. Şu halde, kişilik insanın kendisinde olup bitenleri değerlendirmesi ve kendine tatmin sağlayacak bir duruma geçmeyi istemesidir. İnsanın başkaları açısından kişiliği, onun toplum içinde belirli özelliklere ve rollere (göreve) sahip olmasıdır (Eren, 1998: 40)

Yapılan bu çalışmanın amacı, Denizli’ de finans sektörü çalışanlarının karar verme sürecinde etkili olan kişisel özelliklerin belirlenmesidir. Çalışmada öncelikle karar verme ve kişisel özellikler kavramları açıklanmıştır. Son bölümde ise ilgili alan araştırmasında elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Araştırmanın teorik yapısını oluşturan bölümde yerli ve yabancı basım kitaplar, dergiler, makaleler, çeşitli internet sayfaları ve yazılmış yüksek lisans tezleri kaynak olarak kullanılmıştır. Alan araştırması kısmında ise Demografik Özellikler Ölçeği, Genel Öz- Yeterlilik Ölçeği, Melbourne Karar Verme Ölçeği, Genel Karar Verme Stilleri Ölçeği uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS Paket Programında analiz edilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KARAR VE KARAR VERME SÜRECİ

Bu bölümde karar ve karar verme kavramları, iyi bir kararda olması gereken nitelikler, karar türleri, karar verme stilleri, yönetimde karar verme, karar verme süreci, karar verme sürecinin temel özellikleri, karar verme süreci modelleri ve karar verme sürecinde etkili olan faktörler incelenecektir.

1.1 Karar ve Karar Verme Kavramları

Örgütlerde çalışan herkes çeşitli kararlar alırlar. Örneğin, üst düzey yönetici olan bir kişi, örgütsel amaçları belirler, hangi alanda faaliyet göstereceklerini, örgütün iç koordinasyonunun nasıl olacağına ya da yeni fabrikanın nerede açılacağına karar verir. Orta ve alt düzey yöneticiler, üretim şemasının nasıl olacağına, işe alma faaliyetlerine ve ücret artışlarının nasıl yapılacağına karar verirler. Ancak sadece yöneticiler değil, yönetim kademesi dışında çalışanlar da karar verirler. İşe devam etme, iş için ne kadar çaba göstereceğine ilişkin kararlar da örgütü etkileyebilecek kararlardır (Robbins, 1994: 85).

Karar verme örgütte herkes tarafından gerçekleştirilen bir eylemdir. İşin yürütülmesi, daha iyi olması ya da yapılmaması için karar alınabilir. Yani alternatifler arasından birini seçme davranışı gerçekleştirilebilir. Verilen karar tüm örgütü etkileyebileceği gibi yalnızca daha küçük bir grubu etkileyecek nitelikte de olabilir. Bu kararın hangi düzeyde alındığına bağlı olarak değişkenlik gösterebilir.

Aşağıda ‘karar’ kavramının ne olduğuna ilişkin çeşitli tanımlamalara yer verilmiştir:

- Karar Türk Dil Kurumu Sözlüğünde; bir iş veya sorun hakkında düşünülerek verilen kesin yargı olarak tanımlanmaktadır.
- Karar dilimizde, düşünme ve akla başvurma sonucu verilen yargı, sakinlik, düzen, optimal gibi anlamları ifade etmek için kullanılır (Tosun, 1990: 308).
- Karar, herhangi bir alanda sonuca bağlanması gereken bir konunun kişisel ya da grup olarak tartışma neticesinde verilen kesin hüküm olarak tanımlanabilir (Yarman ve Ünal, 2015: 11).

- Yöneticinin veya herhangi bir kişinin konu ile ilgili yaptığı seçim ‘karar’ dır. Bir başka ifadeyle, karar verecek olan kişinin belirli konu üzerinde düşünmesi sonucunda çözüm olarak değerlendirdiği yol, o kişinin kararını ifade etmektedir (Koçel, 2005:8 76)
- Karar, bir iş için üzerinde düşünüldükten sonra uygun görülen çaredir (Aşan ve Aydın, 2006: 377).

Karar verme hem iş hem de günlük yaşantımızda bize yön veren bir eylemdir. Günlük yaşantımızda hiç farkında olmadan defalarca karar veririz. Rutin ve basit nitelik taşıyan eylemlerle ilgili verilen kararlar refleks haline gelmiş kararlardır (İmrek, 2003: 3). Bu kararlar nitelikleri açısından değerlendirildiğinde hayati önem taşımayan kararları ifade etmektedir. Örneğin, eve giderken aslından farklı şeyler düşünmemize rağmen farkında olmadan kendimizi evde bulmamız gibi. Bu sürede zihinsel olarak farklı bir şeyle meşgul olsak da refleks olarak gideceğimiz yere ulaşabiliriz.

Karar verme çeşitli seçenekler arasından birini seçmektir (Hatiboğlu, 1994: 512). Karar verme, çeşitli hedefler ve bu hedeflere ulaşmak amacıyla izlenen yollar, araçlar ve imkanlar arasından seçim yapmakla ilgili bedensel, duygusal ve zihinsel süreçlerin tamamını ifade etmektedir (Eren, 2003: 185).

Yönetici, bir iş ile ilgili belirlenen amaçlara ulaşmak için, çeşitli çözüm yollarını inceledikten sonra bunlardan birini seçer ve uygulamaya koyar. Bu süreçte zihinsel çalışma, seçim yapma ve uygulamaya koyma adımları izlenmektedir (Tortop vd.,1999:129). Karar verme kişinin, yöneticinin ya da örgütün çeşitli alternatifler arasından birini tercih etmesidir (Can, vd., 2004: 250).

Örgütlerde karar verme her yöneticinin karşılaştığı bir durumdur. Kararlar birden fazla alternatif arasından seçim yapmakla oluşur. Tanım olarak karar verme; ‘bir iş ile ilgili üzerinde düşünülerek uygun olanın tercih edilmesidir’ şeklinde ifade edilebilir (Aşan ve Aydın, 2006:377).

Yukarıda yapılan tanımlamaları yeniden derleyecek olursak karar verme, örgüt hedeflerine ulaşmak ya da bir sorunu çözüme kavuşturmak için, yöneticinin zihinsel bedensel ve duygusal süreçlerin tamamlanması sonucunda belirlenen alternatifler arasından yapılan seçimi ifade etmektedir.

Yapılan bu tanımlamaların ortak özelliklerinden bahsetmek mümkündür. Bunlar:

- Ulaşılması gereken bir amaç ya da bir çözülmesi gereken bir sorunun varlığı,
- Zihinsel bir süreç yani düşünme eylemi sonucunda ortaya çıkması,
- Değerlendirilebilecek çeşitli alternatiflerin bulunması,
- Alternatifler arasından seçim yapılması ve uygulanması.

Karar verme eylemi gerçekleştirilirken farkında olarak ya da olmadan bu değerlendirmeleri gerçekleştiririz. Bu nedenle verilecek olan kararın ne derecede önemli olduğu bu özelliklerin varlığını değiştiremez.

1.1.1 İyi Bir Kararda Olması Gereken Nitelikler

İyi bir kararda olması gereken nitelikleri aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz:

- Karar 'etkili' olmalıdır
- Karar 'verimli' olmalıdır
- Karar 'uygulanabilir' olmalıdır
- Karar 'zamanında alınmış' olmalıdır (İmrek, 2003: 4).

Verilen bir kararın etkili olabilmesi için amaca uygun olması gerekmektedir. Karar verilen konunun tekrar gündeme gelmemesi kararın amaca ulaştığının göstergesidir. Verimli olması, mümkün olduğunca az maliyetle veya zararlarla olmasını ifade etmektedir. Uygulanabilir olması, mevcut olan kısıtlı kaynak ve yeteneklerin gözetilmesi gerekliliğidir. Zamanında alınmış olması ise, kararın gerektiği zamanda geciktirilmeden alınmasını ifade etmektedir (Yarman ve Ünal, 2015: 26).

Kararın iyi nitelikli olarak değerlendirilmesi için belirli kriterlere sahip olması gerekir. Bunlardan birincisi kararın etkili olmasıdır. Etkililik, amaca uygunluğu ifade eder. Yani verilen kararın mevcut sorunu ortadan kaldırmasını ve tekrar gündeme gelmemesini sağlamasıdır. İkinci olarak kararın verimli olması gerekliliğidir. Verimlilik minimum girdi ile maksimum çıktıyı ifade eder. Şöyle ki, kararın verimliliği, kararın mümkün olduğunca az maliyet veya zararlarla alınmasını ifade etmektedir. Üçüncü olarak kararın uygulanabilir olması gerekmektedir. Uygulanabilirlik ise verilen kararın örgütün sağlayabileceği kaynak ve uygulama açısından yeterli becerilere sahip olması ile ilgilidir. Alınan çok iyi bir karar uygulanabilir olmadıktan sonra sorun için bir anlam ifade edemez. Son olarak kararın zamanında alınması gerekmektedir. Kararın geç alınması ortadaki soruna bir katkı sağlayamaz. Aynı zamanda örgüt açısından çeşitli

maliyetleri ve zararı beraberinde getirir. Bu nedenle karar geciktirilmeden zamanında alınmalıdır.

1.1.2 Karar Türleri

1.1.2.1 Yönetmel Kararlar

Organizasyonun amacına ulaşmak için oluşturduğu, temel faaliyetleri gerçekleştiren ve koordine eden kararlardır (Çelik, 2014,4). Tüm organizasyonlar işleri daha iyi seviyede yapabilmek için çeşitli bölümlere ayrılırlar. Bölümler arasındaki koordinasyon işin bütünlüğü ve başarısı için önemlidir. Yönetmel kararlar bu anlamda önem taşımaktadır.

Yönetmel kararlar programlanmış kararlar ve programlanmamış kararlar olmak üzere iki alt başlıkta incelenecektir.

1.1.2.1.1 Programlanmış Kararlar

Programlanmış kararlar, rutin olarak tekrarlanabilir nitelikteki kararlardır. Organizasyonun çeşitli bölümlerindeki karar vericiler tarafından alınır. Bu kararlar bir defa alındığında, durumun tekrarlanması halinde yine aynı şekilde uygulanır (Özkan, 2007: 87). Bir diğer deyişle programlanmış kararlar, belirli durumlar halinde yeniden düşünülmesine gerek kalmadan daha önceden alınmış olan kararın aynı şekilde uygulanmasını gerektirir. Bu nedenle organizasyon açısından hayati niteliğe sahip bir karar değildir.

1.1.2.1.2 Programlanmamış Kararlar

Programlanmamış kararlar, daha önce karşılaşılmayan bir duruma karşı geliştirilen, organizasyonun geleceğini doğrudan etkileyecek nitelikteki kararlardır. Herhangi bir prosedüre bağlı kalınmaksızın, karar vericinin yaratıcılığının ön planda olduğu stratejik nitelikte kararlardır (Koçel, 1999: 45).

Programlanmamış kararlar; rutin kararlar değildir, beklenilmeyen bir zamanda beklenilmeyen durumların ortaya çıkması durumunda alınır. Bu durumlarda yöneticinin farklı fikirleri ve stratejisi önem taşır.

1.1.2.2 Yönetim Düzeyine Göre Karar Türleri

Bu başlık altındaki karar türleri, kararın yönetimin hangi seviyesinde alındığı ile ilgilidir. Alınan kararın etki alanı, yönetimin hangi seviyesinde alındığına bağlı olarak değişkenlik göstermektedir. Yönetim düzeyine göre karar türleri; Kurumsal Kararlar, Stratejik Kararlar, Yönetimsel Kararlar ve Operasyonel Kararlar olmak üzere 4 başlık altında incelenecektir.

1.1.2.2.1 Kurumsal Kararlar

Kurumsal kararlar, işletmenin kurulması ve girişimde bulunulması ile ilgilidir. İşletmenin kurulması, yer seçimi, sanayi veya ticarete atılması, ekonomik göstergeler gibi kararları içerir. Karar vericiler tarafından, gerekli fizibilite çalışmaları yapılır ve en uygun yatırım alanı belirlenmeye çalışılır. Bu kararların belirsizlik düzeyleri yüksektir (Eren, 2003: 192).

Kurumsal kararlar işletmenin temellerinin atılmasını sağlayan bir niteliğe sahiptir. Dolayısıyla işletme için hayati önem taşır. İşletmenin kuruluş yeri, misyon (işletmenin temel amacı, var olma sebebi), vizyon (işletmenin uzun dönemde ulaşmayı hedeflediği sonuçlar), hedefler (ulaşılmak istenen konum, seviye) ile ilgili belirlemeler yapılmaktadır. Henüz uzmanlaşmış kadroları oluşmamıştır. Kuruluş aşamasında alınan bu kararların, işletmenin geleceği için optimal seviyede alınması gerekmektedir. Bu süreçte verilecek yanlış bir karar işletmenin uzun vadede faaliyetlerine devam edememesine sebep olabilir. Bu nedenle karar verecek kişilerin uygun araştırma ve hazırlık süreçlerini en iyi şekilde tamamlamış olması beklenir. Kararlar belirsizlik ortamında alınır.

1.1.2.2.2 Stratejik Kararlar

Laudon' a göre (1995) stratejik kararlar, örgütlerin gelecekteki durumlarını, imajlarını ve örgüt içi faktörlerin doğrudan etkilendiği, risk taşıyan ve belirsizliklerin yoğun olduğu ortamlarda verilen kararlardır (Akt. Aydın, 2008: 21). Örgütün uzun vadeli planlarını belirleyen bu kararlar verilirken hedefler ve kaynaklar iyi saptanmalıdır. Alınan kararın niteliği örgütün geleceğini şekillendirmektedir.

Stratejik kararlar organizasyonun tepe yönetimi tarafından alınması sebebiyle tüm işletmeyi etkileyecek nitelikte ve önemlidir. Harrison (1995)'a göre, stratejik

kararların etkisiz ve kalitesiz olması organizasyondaki orta ve alt düzeydeki yönetim başarı ve performanslarını da olumsuz etkileyecektir (Akt. Yarman ve Ünal, 2015: 28). Stratejik karar alan kişilerin nitelikleri ile alınacak olan kararların niteliği doğru orantılı olarak değişiklik göstermesi beklenir. Şöyle ki, tepe yönetimde yer alan bir kişinin sahip olduğu yetkinliklerin fazlalığı, aldığı kararın organizasyon için olan faydasını da artıracaktır. Tam tersi olarak düşünersek; tepe yönetimde yer alan kişinin sahip olduğu yetkinlikler o mevki için yeterli değil ise elbette aldığı kararın etkin olması beklenmez. Bununla birlikte alınan kararın niteliği organizasyon içindeki diğer yönetim düzeyleri üzerinde olumlu ya da olumsuz etkisi gözlemlenebilir.

1.1.2.2.3 Yönetimsel Kararlar

Yönetimsel kararlar, organizasyonun temel faaliyetlerini gerçekleştiren ve koordinasyonu sağlayan kararlardır. Organizasyonun kendini geliştirmek amacıyla kendi içlerinde bölümlere ayrılırlar. Bu bölümlerin kendi arasındaki iletişim ve uyum bu kararlar ile gerçekleştirilmektedir. Bunun yanında yönetimsel kararlar, organizasyonun kendisiyle dış çevre arasındaki ilişkilerin düzenlenmesini de sağlamaktadır (Budak ve Budak, 2004: 484).

Örgütlerin başarısı hedeflerinin ne derecede gerçekleştirildiği ile ilgilidir. Hedeflerin hayata geçirilebilmesi için hem örgüt içinde hem de örgüt dışında iyi bir koordinasyona ihtiyaç vardır. Bu koordinasyon iyi bir iletişimle sağlanabilir. Örgütler bu iletişim ihtiyacını yönetimsel kararlarla mümkün kılarlar. Bu kararların doğru ve uygulanabilir olması örgütün hedeflerine ulaşması için gereklidir.

1.1.2.2.4 Operasyonel Kararlar

Operasyonel kararlar, yönetimin üst seviyelerinde alınan stratejik kararların alt seviyelerde nasıl, kim tarafından uygulanacağına ilişkin eyleme yönelik kararlardır. (Aydın, 2008: 21). Organizasyonun hiyerarşik yapısının en alt seviyesini ilgilendirir ve eyleme yöneliktir. Bu kararların amacı organizasyonun, faaliyet alanıyla ilgili olarak, kaynaklarının en etkin ve verimli şekilde kullanılması ve istenilen çıktı miktarının elde edilmesidir (Eren, 2003: 195).

Üst yönetim tarafından alınan stratejik kararların alt seviyelerdeki uygulamalarıyla ilgili olan eyleme yönelik kararları ifade etmektedir. Bu kararlar

örgütün temel faaliyet alanına ve amacına uygun olarak geliştirilir. İstenen amaca ulaşmak için örgüt kaynaklarının kullanımı en etkin ve verimli şekilde gerçekleştirilir.

1.1.2.3 Yapılarına Göre Karar Türleri

Gorry ve Scott-Morton, programlanmış ve programlanmamış kararları, yapılandırılmış ve yapılandırılmamış kararlar olmak üzere yeniden adlandırmıştır. Buna ek olarak yarı-yapılandırılmış kararlar olarak yeni bir kavram üzerinde durmuşlardır (Akt. Mutlu, 1995: 9).

1.1.2.3.1 Yapılandırılmış Kararlar

Tekrarlanabilen, rutin hale gelmiş ve karar verme sürecinde yerine getirilmek üzere daha önceden tanımlanmış kararları ifade etmektedir.

1.1.2.3.2 Yarı-Yapılandırılmış Kararlar

Karar verme sürecindeki aşamaların bir ya da ikisinin daha önceden tanımlanmasıdır. Diğer aşamalarla ilgili belirlenmiş bir prosedür mevcut değildir.

1.1.2.3.3 Yapılandırılmamış Kararlar

Daha önceden karşılaşılmamış ya da karar verilmemiş bir konuya ilişkin kararlardır. Bu kararlar rutin ya da tekrarlanabilir nitelikte değil aksine önemli kararlardır. Böyle bir durumda karar verici konu ile ilgili iyi bir çalışma yapmalı ve gerekli bilgileri elde etmelidir. Daha önceden tanımlanmış, belirlenmiş bir prosedüre sahip değildir.

1.1.2.4 Karar Verme Süreci Ortamına Göre Karar Verme

Kararlar hangi ortamda verildiklerine göre sınıflandırılmaktadır. Karar verme süreci ortamlarının her birinin farklı özellikleri vardır. Bu özellikler verilen kararın niteliğini belirler. Farklı durumlara göre bilgi edinebilme, analiz edilme ve yorumlanma süreçleri farklı işlemektedir. Dolayısıyla bu özellikler verilecek olan kararı ve sonuçlarını etkilemektedir. Bunlar, Belirlilik Ortamı, Risk Ortamı ve Belirsizlik Ortamı başlıkları altında incelenecektir.

1.1.2.4.1 Belirlilik Ortamı

Belirlilik halinde alınacak olan kararların sonuçları bellidir yani öngörülebilir (Hatiboğlu, 1976: 201). Yöneticinin karar vermesi için gereken bütün bilgilere erişebildiği, bu bilgilerin değişme ve güncelliğini yitirme olasılığının minimum düzeyde olmasını ifade eder. Ancak gerçek koşullar altında çok az sayıda karar bu niteliği taşır. Kararlar genellikle belirsizlik ortamında alınır (Eren, 2003: 187).

Karar verme süreci ortamının belirli olması halinde, verilecek olan kararların sonuçları ile ilgili tahminde bulunmak mümkündür. Bu ortamda karar verme sürecinde gerekli olan verilere ulaşılabilir ve bu verilere ilişkin değerlendirmeler yapılabilir. Bu verilerin değişmesi olasılıkları da düşük seviyededir. Fakat karar vermek için belirlilik ortamının olması az rastlanan bir durumdur.

1.1.2.4.2 Risk Ortamı

Belirlenen bir amaca yönelik alınan karar ile ilgili yeterli miktarda veriye ulaşabilme imkanı sağlayabilen durumdur. Verilerin tamamına ulaşamamakla birlikte, elde edilen bilgilerin de zaman içinde belirlenen hedefe ulaştırma konusunda değişmesi, güncelliğini yitirmesi ihtimalleri mevcuttur. Böyle durumlarda, alınan kararlar sık sık güncelleştirilmeli ve gözden geçirilmeli, yeni veri ihtiyacı olmasına karşın araştırmalar yapılmalıdır (Eren, 2003: 187).

Risk durumunda verilebilecek her türlü kararın farklı sonuçları olabilir. Ancak bu sonuçların kesinliği önceden tahmin edilememektedir. Sonuçların ne olabileceğine ilişkin hesaplamaların yapılması ile öngörülebilir bulunabilmek mümkündür (Hatiboğlu, 1976: 201).

Bu ortamda verilecek kararlara ilişkin gerekli verilere ulaşabilme imkanı sınırlıdır. Elde edilen verilerin de zaman içinde değişme ve yenilenme ihtimali vardır. Bu veriler altında verilecek olan kararın sürekli kontrol edilmesi ve değişiklikler yapılması gerekebilir. Aynı zamanda risk durumunda alınacak olan kararların sonuçları beklenenden farklı olabilir. Bu nedenle kararların sonuçlara ilişkin netlik söz konusu değildir.

1.1.2.4.3 Belirsizlik Ortamı

Belirsizlik durumunda ise her kararın birçok sonucu olabilir ve bu sonuçların gerçekleşmesine ilişkin bir şeyler söylemek mümkün değildir (Hatiboğlu, 1976: 201). Yöneticilerin hedeflerinin belirli olduğu, ancak bu hedeflere ulaşmak için seçenek geliştirme verilerine ulaşmanın zor olduğu ya da tam bilgi elde etmenin mümkün olmadığı durumu ifade eder. Ayrıca elde edilen verilerin de zaman ile birlikte değişme ve güncelliklerini yitirme ihtimalleri çok kuvvetlidir (Eren, 2003: 188-189).

Belirsizlik hali sübjektif esaslara dayanır. Bu nedenle verilecek olan kararların sonuçlarını objektif esaslara dayandırmak mümkün değildir. Belirsizlik karşısındaki karar verecek olan kimseler, kişiliklerine göre farklılık göstermekle birlikte farklı karar ve sonuçlara varabilirler. Belirsizlik durumu, sorun ile ilgili bilgi eksikliğinden veya karar verecek olan kişinin yeterli bilgi ve tecrübesinin bulunmamasından kaynaklanabilir. Tüm bu belirsizlik etmenlerinin altındaki temel şey ekonomik ve sosyal çevrenin hızla değişmesidir (Hatiboğlu, 1976: 205).

Belirsizlik ortamında karar verme süreci ile ilgili aşamalar tam olarak uygulanamaz. Bu durumda karar vermeye yönelik gerekli bilgilere ulaşmak oldukça güçtür. Bunun yanında elde edilen sınırlı verilerin de zamanla değişmektedir. Dolayısıyla verilecek olan karar, karar vericinin tutum ve tecrübelerine göre değişiklik gösterecektir. Kararın sonuçları bu farklılıklardan dolayı çeşitli farklılıklar gösterebilir.

1.1.3 Karar Verme Stilleri

Scott ve Bruce (1995), karar verme stillerini öğrenilmiş alışkanlık olarak değerlendirmişlerdir. Karar verirken seçeneklerin tanımlanması ve eldeki verilerle ilgili düşünme süresinin ne kadar olduğu karar verme stilleri arasındaki farklılığın sebebi olduğunu düşünmüşlerdir. Bir diğer deyişle karar verme stili, karar verirken elde edilen veriler ve düşünülen çeşitli alternatif durumlarıdır. Buna göre karar stilleri 5 başlık altında incelenecektir (Akt: Karaçay, 2015: 30).

1.1.3.1 Akılcı Karar Verme Stili

Karar vericinin, karar verilecek olan konuyla ilgili gerekli araştırmalar sonucunda elde edilen bilgiler ve oluşturulan alternatiflere göre en uygun seçimi yapmasıdır. Akılcı karar verme stiline sahip kişiler daha dikkatli bir tutum sergilerler.

1.1.3.2 Sezgisel Karar Verme Stili

Karar vericinin, karar verme durumunda içsel olarak duygularına ve sezgilerine güvenerek karar vermesidir. Sezgisel karar verme stiline sahip kişiler, diğerlerine göre daha hızlıdır ve önsezilerini kullanırlar.

1.1.3.3 Bağımlı Karar Verme Stili

Karar vericinin, karar verme durumunda başka kişilerin tavsiyelerine ve yönlendirmelerini dikkate alarak karar vermesidir. Bağımlı karar verme stiline sahip kişiler, başkalarının etkisi altında karar verdikleri için, kararın sorumluluklarını o kişilere yükleyebilirler.

1.1.3.4 Kaçınan Karar Verme Stili

Karar vericinin, karar verme durumunda karar vermemek için karardan uzaklaşmasıdır. Kaçınan karar verme stiline sahip kişiler, karar verme sorumluluğu almamak için kaçma eğilimindedirler.

1.1.3.5 Spontan Karar Verme Stili

Karar vericinin, karar verme durumunda o anda ve koşullara göre karar vermesidir. Spontan karar verme stiline sahip kişiler, kendiliğinden ve doğal sürecine göre karar verme eğilimi gösterirler.

1.1.4 Yönetimde Karar Verme

1.1.4.1 Yönetimde Karar Vermenin Yeri ve Önemi

Karar verme örgütün geleceği ve etkinliği açısından oldukça önemlidir. Hedeflerin belirlenmesi, stratejik planlama, örgüt tasarımı, işgören davranışları ve kişi ya da grup davranışları gibi çeşitli konularda karar vermek gerekebilir (Aşan ve Aydın, 2006: 378). Verilen kararın etkinliği süreç içinde gözlemlenebilir. Eğer karar iyi bir karar değilse bu, örgüt açısından olumsuz sonuçlar meydana getirecektir. Sorunlar alınan kararın hangi konu ile ilgili olduğu göz önünde bulundurularak örgüt içi veya örgüt dışı nitelikte olabilir. Çözüme kavuşturmak ise hem yönetici hem de örgüt açısından oldukça maliyetli olacaktır.

Bir düşünme süreci sonunda ortaya çıkan kararın iyi (yüksek vasıflı) olması önemlidir. Çünkü hem karar veren kişinin, hem de kararın ilgili olduğu örgütün başarısı, kararın ne kadar iyi olduğu ile ilgilidir. Bunun yanında kişi kendi yaşamında ve başka kişilerle kurduğu toplumsal ve iş ile ilgili ortamlarda sürekli olarak karar vermek durumundadır. Dolayısıyla kararlar hem bireysel hem toplumsal anlamda kişiyi etkilemektedir (Tosun, 1990: 323).

Kararlar, kararı veren kişinin özellikleri ile ilgili bilgi sahibi olmamızı sağlar. Karar veren kişinin yetenekleri ve inançları hakkında fikir verirler. Kararın iyi olması, karar verenin kişiliğine bağlıdır. Birtakım nitelik ve yeteneğe sahip olan bir kişiden belli standartlarda bir karar beklenir. Ancak sadece kişilik değil bunun yanında dış etkenleri de göz önünde bulundurmak gereklidir (Tosun, 1990: 323-324).

1.1.4.2 Yönetici ve Astlarda Karar Verme

1.1.4.2.1 Yöneticilerde Karar Verme

Karar verme örgütün tüm seviyelerindeki yönetici ve çalışanları tarafından gerçekleştirilen görevlerden birisidir. Örgütün hedeflerine ulaşması ve işin yürütülmesi ile ilgili çok çeşitli kararlar almak gerekebilir. Karar verme ile ilgili örgüt çatısı altında bulunan her kişi kendisine ait sorumluluğa sahiptir. Sorumluluk derecesi kişinin yetki düzeyine göre değişiklik göstermektedir.

Yöneticiler için karar verme en asli görevlerinden biridir. Ancak örgüt il ilgili tüm karar ve yetkinin yalnızca kendinde toplanmasının da birtakım zorlukları vardır. Bu nedenle yönetici bu görev ve sorumluluğu kendinden alt seviyedeki yöneticilerle paylaşmak isteyebilir. Böylelikle hem kendi sorumluluğunu hafifletmiş hem de diğer yöneticileri yetki sahibi yapmış olacaktır.

Yöneticilerin kararları yalnız almalarının da birtakım riskleri vardır (Koçoğlu: 2010: 82). Kararı alacak olan yöneticinin bilgi ve tecrübesi iyi nitelikte bir karar alabilmesi için yeterli olmayabilir. Alınacak kararın örgüt içindeki uygulaması, çevreden alacağı geribildirimler, karar almayı gerektiren konunun çözüme ulaşması gibi belirleyiciler kararın niteliğini gösterecektir. Ancak olumsuz bir sonuç ile karşılaşmamak için yöneticinin karar alma için kullanılabilecek teknolojik ve teknik altyapı ile ilgili bilgi sahibi olması gerekir. Bu sürecin daha iyi işlemesi için de örgüt

içinde bu iletişimi sağlayacak etkili bir haberleşme ağının olması gerekliliğinden söz edilebilir. Böylelikle daha etkin bir karar almak mümkün hale gelecektir.

Kararın nitelikli olmasını belirleyen unsurlardan birisi de verilen kararın uygulanabilir olmasıdır. Bu durumda örgüt içinde hiyerarşinin iyi bir şekilde yürütülebilmesi gerekliliği karşımıza çıkmaktadır. Yöneticinin astları üzerindeki etkililiği bu bağlamda önem taşır. Çünkü alınan kararın uygulayıcıları örgütteki tüm çalışanlardan oluşmaktadır.

Yöneticilerin, astlar üzerinde kabul edilebilir bir yetki sahibi olmak ve aldığı kararların kolay şekilde uygulanması için bazı özelliklere sahip olması ya da dikkat etmesi gerekmektedir (Eren, 1993: 256-257).

- Üst, verdiği kararlarda yasalara, örgüt hiyerarşisine, örgüt içi yönetmeliklere saygılı olmalı ve bunu astlara yansıtmalıdır.
- Üst, verdiği kararlarda astların töre ve değerlerine aykırı olmamaya dikkat etmelidir.
- Üst, işlerin yürütülmesi, gerekli kararların alınması ve sorunları çözümlenmesi için işgörenlerin görüş ve fikirlerini dinlemeli ve değerlendirmeye almalıdır.
- Üst, sorumlu olduğu alan ile ilgili uzmanlık bilgilerine sahip olmalı ve konuyla ilgili gelişmeleri takip etmelidir. Genel ve uzmanlık bilgi anlamında astlarından üst seviyede olan yönetici bu şekilde astlarının güven duygusunu kazanacak ve kararların uygulanmasında bir problemle karşılaşmayacaktır.
- Üst, kendisini fazla önemseyen tavırlar sergilememelidir. Kararların, ortak görüşler neticesinde alındığını bilmek astların kararı uygulamasını kolaylaştıracaktır.
- Üst, kararların bildirimini yazılı değil sözlü olarak yüz yüze iletişimle gerçekleştirmelidir. Bu şekilde kararın amacını astlara bildirerek oluşabilecek hata ve yorumları engellemiş olur.

Bu özellikler yöneticinin yetkisini astlarına kabullendirirken aynı zamanda astları karar verme sürecine daha fazla dahil etmektedir. Bu şekilde astların karara yönelik verimlilik ve motivasyonları daha yüksek olacaktır.

İşletmenin tepe yönetimi ve üstler, astların kişisel güç ve etkilerinden yararlanma olanaklarını artırmak amacıyla, yetkilerinin devrinde değişiklik yapma yolunu izleyebilirler. Bu şekilde astlarının yetkilerini artırarak yeni sorumluluklar verilmesi astların kendilerine verilen bu yeni durumda başarılı olmak için daha fazla çaba göstereceklerdir. Şöyle ki, kendisine yetki verilmesi isteyen kimse, bu olanağın kendine sağlanması halinde, üstleriyle işbirliği içine girerek görevini daha etkin bir şekilde yerin getirmek isteyecektir. Bu durum ast ve üst arasındaki çatışma ve sorunları azaltacaktır (Eren, 1993: 337).

1.1.4.2.2 Astlarda Karar Verme

Verilen kararda astların etkinliğinin ne derecede olduğu, kararın uygulanması açısından önemlidir. Daha önce de bahsedildiği gibi astların karar sürecine dahil edilmeleri, kararın amaçlarının öğrenilmesini sağlamaktadır. Ayrıca kararda kendi fikrinin de olduğunu bilmek astların motivasyonunu ve kararı uygulamadaki verimini artırmaktadır. Böylelikle ast yönetim ile ilgili karar verme deneyimini artırmış da olacaktır.

Astların karar verme sürecine katılmalarını belirleyen en önemli unsur yöneticinin bu konu ile ilgili tutumudur Genel olarak yöneticiler, nitelikli astların kendilerine rakip olduğu inancındadırlar. Bu nedenle de çevrelerindeki böyle kişilere yer vermek istemezler. Bununla birlikte bu kişilerin diğer yöneticilerle de iyi ilişkiler içinde olmalarını da istemezler. Dolayısıyla astlar daima ast olarak kalmaya devam ederler. Bu durum örgüt içinde az yetenekli ve tecrübesiz kişilerin sayısını çoğaltacaktır. Sonuç olarak da hem yönetici hem de örgüt başarısızlığa sürüklenecektir. (Koçoğlu, 2010: 85).

Astların karar vermede etkili olmalarının, kararın örgüt ihtiyaçlarını karşılaması açısından faydaları şu şekildedir (Kaya, 1991: 99):

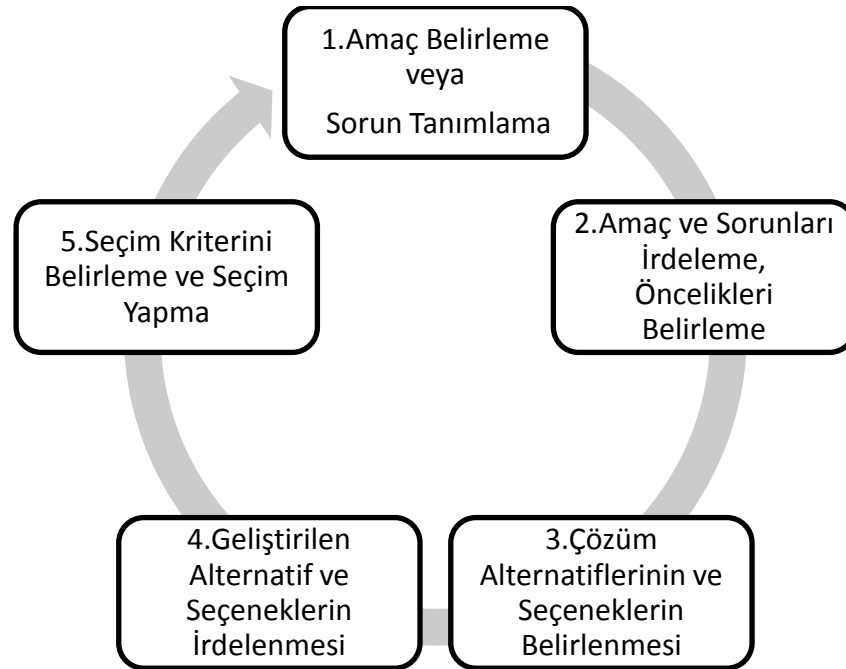
- Üst düzey yöneticinin işi bir ölçüde hafifletilmiş olur,
- Zaman içinde astlar da belli konularda karar verme konusunda uzmanlaşırlar,
- İşlerin daha kısa sürede yürütülmesi sağlanır,
- Belirli ölçüde karar yetkilisi olan astlar doyuma ulaşır,
- Kararların sorumluluğu paylaşılmış olur,

- İletişim sağlanması kolaylaşır,
- Astların belli konularda karar verme konusunda uzmanlaşması sonucu daha sonraki karar süreçleriyle ilgili rasyonellik sağlanmış olur.

Karar verme sürecinde astların var olması örgütü olumlu yönde etkilemektedir. En önemli göstergelerinden birisi sağlıklı iletişimi geliştirir. Kararın uygulanabilmesi için işgörenler arasından doğru bilgi akışı sağlanmalıdır. Bu bilgi akışı işgörenlerin kararın hedeflerini daha iyi kavramalarını sağlayacaktır. Ayrıca kararın işgörenler arasında içselleştirmelerine de katkıda bulunur.

1.2 Karar Verme Süreci

Karar verme oldukça karmaşık ve zihinsel faaliyet gerektiren bir süreçtir. Dolayısıyla bu sürecin sistematik bir düzlemde incelenmesi gerekmektedir. Kendisi içinde farklı aşamalardan oluşan bu süreçte her aşama bir öncekisinin bir sonucu niteliğindedir. Bu nedenle her aşama ayrı bir önem taşımaktadır. Herhangi bir aşamadaki doğru tercih sonuç olarak kararında iyi olmasını sağlayacaktır.



Şekil 1. Karar Verme Süreci Aşamaları

Karar verme süreci 5 aşamada incelenecektir:

- 1. Aşama: Amaç belirleme veya sorun tanımlama: İlk aşamada karar verecek olan kişinin bir amaç belirlemeye gereksinim duyması veya ortada bir sorun olduğunu farkında olmalıdır. Yani ortada karar verilmesi gereken bir durumun varlığının kabul etmesi ve algılaması gerekmektedir (Koçel, 2005: 83).

- 2. Aşama: Amaç ve sorunları irdeleme / Öncelik Belirleme: Amaçların belirlenmesi ve sorunun tanımlanması bir seçim yapmak için yeterli değildir. Amaç ve sorunun altındaki sebeplerin, öncelik durumlarının, özelliklerinin irdelenmesi ve analiz edilmesi gerekmektedir (Koçel: 2005: 92). Yapılan bu incelemeler sonucunda amaç ve sorun gerçek anlamda tanımlanmış olacaktır.

- 3. Aşama: Çözüm alternatiflerinin ve seçeneklerinin belirlenmesi: Belirlenen amaç ve sorun ile ilgili alternatif ve seçeneklerin belirlenmesi sürecidir (Can vd., 2004: 254). Alternatif ve seçeneklerin fazla olması verilecek olan kararın daha anlamlı olmasını sağlayacaktır (Hatiboğlu, 1994: 520).

- 4. Aşama: Geliştirilen alternatif ve seçeneklerin irdelenmesi: Bu süreçte, belirlenen alternatif ve seçenekler ile ilgili irdelemeler yapılır. Bunlar yapılırken örgüt başarısı ve uygulanabilirlik gibi faktörler de göz önünde bulundurulur. Sonuç olarak en uygun olan alternatifler belirlenmeye çalışılır (Koçel, 2005: 98-99).

- 5. Aşama: Seçim kriterini belirleme ve seçim yapma: Öncelikli olarak yapılacak olan seçimin hangi kritere göre gerçekleştirileceği belirlenmelidir. Bu kriterler; maliyet, zaman, tecrübe, insan ilişkileri olabilir (Koçel, 2005: 100). Daha sonra belirlenen kritere uygun olarak seçim yapılır.

Seçenekler ve sonuçları ne kadar iyi olursa olsun en kritik adım bunlar arasından bir seçim yapmaktır. Karar verecek olan kişi hem kendisi hem de örgüt için en iyi kararı vermek isteyecektir. Seçim anında kişisel tercihler ve tatminin ön plana çıkması muhtemeldir. Ancak bilindiği üzere karar vermek bir seçim sürecidir ve kişinin aklına

dayalıdır. Aklın kişisel isteklerin önüne geçmesi kişinin zaman, tecrübe, bilgi ve bireysel ya da örgütsel değerlere göre değişiklik gösterir (Can vd., 2004: 254).

1.2.1 Karar Verme Sürecinin Temel Özellikleri

Karar verme süreci alternatifler arasından en iyisinin seçilmesi ile tamamlanır. Verilen kararın örgüt için en yüksek faydayı sağlaması beklenir. Bu yüzden gerekli tüm hazırlık ve çalışmalar yapılmıştır. Geçirilen bu süreç kendi içinde bir takım özellikler barındırır. Bunlar aşağıdaki şekilde listelenmiş olarak görülmektedir.

Psikolojik ve maddesel güçlükler taşır.
Pahalıdır.
Etkinlik ve rasyonelliğe dayanır.
Davranış özgürlüğü ve yetkiye dayanır.
Geleceğe yöneliktir ve öngörüye dayanır.
Zaman süresi gerektirir.
Plandır ve geleceği görebilmeye dayanır.
Alternatif giderler doğurur.
Sorun çözme sürecidir.

Şekil 2. Karar Verme Sürecinin Özellikleri

Karar verme süreci oldukça karmaşık bir süreçtir. Bu nedenle sürece ait yukarıda belirtilen özellikleri detaylı olarak incelemek gerekmektedir.

1.2.1.1 Karar İşlemi Psikolojik ve Maddesel Güçlükler Taşır

Karar verme bir düşünce sürecidir. Zihinsel (iradi) bir çaba gerektirir. Verilecek olan kararın önemi ve karmaşıklığına göre değişmekle birlikte, karar vericinin içinde bulunduğu psikolojik etmenler kararın niteliğinin önemli belirleyicilerindendir (Can vd., 2004: 256).

Elbette kişi karar verirken belirli zihinsel süreçlerden geçmesi gerekir. Kişinin psikolojik anlamda kendini iyi ve yeterli hissetmesi kararın kalitesini etkilemektedir. Verilecek olan kararın önem derecesinin de bu süreç üzerinde etkisi vardır. Kararın

değeri arttıkça karar verici üzerinde daha fazla baskı oluşmasına neden olur. Bu nedenle karar vericinin kendisini, bu kararı verebilmek için gerekli donanıma sahip ve hazır hissetmesi önemlidir.

1.2.1.2 Karar Süreci Pahalıdır

Karar verilmesi gereken bir durum ya da sorun ortaya çıktığında, sonuç olarak verilen kararın etkin ve verimli olması beklenir. Bu amaca ulaşabilmek için gerekli araç ve olanakların saptanmasına yardımcı olacak verilerin toplanması gerekmektedir (Budak ve Budak, 2004: 482). Amaçlar ve araçların çok çeşitli olmasından dolayı, bunlara ilişkin bilgilerin toplanması ve değerlendirilmesi zaman, personel ve teknik anlamda kapsamlı bir çalışmayı gerektirir. Bu nedenlerle karar verme, pahalı bir süreç özelliği taşımaktadır (Tosun, 1990: 314).

1.2.1.3 Karar Süreci Etkinlik ve Rasyonelliğe Dayanır

Başarılı olmak isteyen bir yönetici, karar verirken mevcut seçenekler arasından rasyonel bir tercih yapmak zorundadır. Karar verirken değer yargıları, gelenek ve göreneklere göre değil, bilimsel yöntemlerle elde edilmiş bilgiler ışığında hareket etmelidir. Amaçlara ulaşılırken minimum harcama ve fedakârlık ilkesi göz önünde bulundurulur (Eren, 2001: 171). Öznellik içeren kararlar, sonuç açısından olumsuz sonuçlar doğurabilir. Bu nedenle kararın, akla dayalı, zihinsel çaba sonucunda verilmiş olması gerekmektedir. Kararın doğruluğu, etkinliğini gösterir.

1.2.1.4 Karar Süreci En Az Bir Davranış Özgürlüğü ve Yetkiye Dayanır

Karardan bahsedebilmek için kişiye ait en az bir davranış özelliği gereklidir (Tosun, 1990: 317). Karar vermek bir nesne veya olayın gidişatını değiştirmek ya da onlara yeni bir yön kazandırmaktır. Bunun içinde herhangi bir kişinin onunla ilgili bir irade göstermesi gerekmektedir.

Organizasyonlarda yetkinin artması, verilecek olan kararların kapsamını da artırmaktadır (Tosun, 1990: 317). Karar verici kendi yetki ve sorumluluklarını içeren kararlar alabilir. Alt veya orta düzey bir yöneticinin aldığı kararlar daha az kişiyi etkilemektedir. Üst düzey bir yöneticinin aldığı kararlar ise çok daha fazla kişiyi ve organizasyonu etkilemektedir. Üst düzey alınan kararların niteliği ve kalitesi daha fazla

önem taşımaktadır. Dolayısıyla üst düzey yöneticiler bu yetki ve sorumluluğu taşıyabilecek yeterlilik ve tecrübe sahibi olmalıdırlar.

1.2.1.5 Karar Süreci Geleceğe Yöneliktir ve Öngörüye Dayanır

Aysan (1974), organizasyon ile ilgili verilecek olan kararlar gelecek ile ilgili olmasına karşın kullanılan bilgilerin çoğu geçmiş ile ilgilidir (Koçel, 2005: 101). Ancak kararın uygulamaya konması, sürecin işlenmesi ve etkilerinin görülmesi gelecekteki daha uzun bir süreci kapsar.

Karar verme sürecine on vermeden önce, karar vericinin verdiği karara ilişkin uygulama sonuçlarını iyi analiz edip değerlendirmelidir. Değerlendirme, verilen kararın sorunu nasıl çözdüğüne ilişkin yapılan saptamalardır (Can, vd. 2004: 255). Kararın verilmesiyle uygulamaya konması arasındaki sürenin kısa olması, kararla ilgili değerlendirmelerin yeterince yapılamamasına neden olur. Bu nedenle verilen kararın sonucu etkinlik açısından düşük olabilir.

1.2.1.6 Kararın Verilmesi ve Uygulanması Bir Zaman Süresini Gerektirir

Karar zamanında alınmalıdır. Kararın verilmesi gereken zamanı öngörmek ve tahmin etmek gerekir. Karar verme hazırlığı sırasında da kararın verilme zamanı ve süresi doğru tespit edilmelidir. Yani kararı zamanından önce veya zamanından sonra vermemek gerekir. Her iki durumunda kendine göre sakıncaları mevcuttur (Tortop, vd., 1999: 132-133).

Verilen kararın istenilen verime ulaşması için kararın verilmesi ile uygulamaya konması arasındaki sürenin ideal olması gerekir. Bu süre, ne kararın sonuçları ile ilgili değerlendirmelerin yapılamayacağı kadar kısa ne de değişkenlik gösterebilecek olan güdü ve koşulların değişeceği kadar uzun olmamalıdır.

1.2.1.7 Karar Bir Plandır ve Geleceği Görebilmeye Dayanır

Özellikleri ve süreci açısından karar verme de bir tür plandır. Nasıl bir yönetici geleceği öngörerek plan yapıyorsa, karar verirken de geleceği öngörerek karar verir (Budak ve Budak, 2004: 483).

Plan yapılırken geleceğe yönelik amaçlar belirlenir, bu amaca ulaşmak için çeşitli alternatifler ve araçlar geliştirilir, daha sonra bunlar arasından tercih yapılır. Bu

açından karar verme ile benzerlik gösterir. Aralarındaki fark ise planın daha ayrıntılı olması ve bilimsel nitelik taşımasıdır.

1.2.1.8 Karar Alternatif Giderler Doğurur

Yöneticiler karar verirken seçenekler arasından en iyiyi seçmek zorundadırlar. Ancak yapmadıkları seçimlerinde yararlar ve sakıncalar anlamında olumlu ve olumsuz yönleri vardır. Elenen seçeneklerin sağlayacağı yararlardan vazgeçmenin bedeline alternatif gider adı verilmektedir (Sağır, 2006: 12).

Karar verme sürecinde karar verecek olan kişi, süreçle ilgili gerekli adımları izledikten sonra, alternatifler arasından en iyi olanı seçer. Karar verilen seçenekte olduğu gibi tercih etmediği seçeneklerin de farklı avantaj ve dezavantajlı yönleri bulunmaktadır. Tercih edilmeyen seçeneklerin, örgüt açısından olumlu katkı sağlayabilecek olanlardan vazgeçmenin bedeli alternatif gider olarak değerlendirilmektedir.

1.2.1.9 Karar Süreci Bir Sorun Çözme Sürecidir

Yöneticinin karar vermesi için mevcut bir sorun olması gerekir. Organizasyonun hedefleri doğrultusunda ilerlemesini engelleyen bir sorun çıkması halinde bu sorunu ortadan kaldırmak amacıyla verilen karar, bir sorunu çözmek için verilmiş olacaktır (Budak ve Budak, 2004: 483).

Karar verme, ortaya çıkan bir ihtiyaç sonucunda meydana gelen sonuçtur. Örgüt açısından sorun teşkil edebilecek bir durum ortaya çıktığında, bu sorunu çözmek amacıyla gerekli çalışmalar yapıldıktan sonra varılan nihai sonuç karar olacaktır. Şöyle ki ortada bir sorun yoksa çözülmesi için karar verilmesi gereken bir durum da yoktur. Bir sebep olmaksızın karar vermek anlamsız olacaktır.

1.2.2 Karar Verme Süreci Modelleri

Etkili bir karar, zamanından alınan, etkilenecek kişiler tarafından kabul gören ve amacı gerçekleştirebilen karardır. Kararın oluşturulmasında çeşitli varsayımlardan ve süreçlerden faydalanılabilir. Başka bir deyişle modellerden faydalanılabilir. Her bir model karar verme sürecindeki çeşitliliği tanımlar (Aşan ve Aydın, 2006: 382).

Karar modeli genel ifadeyle geleceğe yönelik seçim yapmayı gerektirecek durumların değişken ve parametrelerle açıklanması, bunların birbirleriyle olan ilişkilerine göre en ideal seçimin yapılmasını sağlayan semboller bütünüdür. Modelin geçerliliği ve güvenilirliği bu semboller bütününe gerçek yaşamı temsil etmesiyle güçlenmektedir (Koçel, 2005: 101- 102)

Karar verme süreci modelleri 3 başlık altında incelenecektir:

- Klasik karar verme modeli
- Yönetimsel karar verme modeli
- Politik karar verme modeli

1.2.2.1 Klasik Karar Verme Modeli

Klasik karar verme modeli ekonomik varsayımlara dayanmaktadır. Çünkü yöneticiler organizasyon için ekonomik olarak en uygun ve en çok ekonomik çıkar sağlayacak kararı vermek istemektedirler. Bu modelin yaklaşımları aşağıda belirtildiği gibidir (Daft, 1988: 283):

1. Karar vericiler herkes tarafından bilinen ve üzerinde anlaşılacak hedeflere ulaşmak için çalışırlar. Sorunlar kesin bir şekilde belirlenmiş ve tanımlanmıştır.
2. Karar vericiler tüm bilgilere ulaşmayı ve durumu netleştirmeyi amaçlar. Tüm alternatifleri ve sonuçlarını hesaplamaya çalışırlar.
3. Alternatifleri belirleme kriterleri bellidir. Karar vericiler organizasyon için ekonomik getirisi en yüksek olan alternatifini seçer.
4. Karar vericiler rasyonel ve mantıklıdır. Organizasyonu başarıya ulaştıracak alternatifini ve kararı seçerler.

Bu model aynı zamanda verilecek olan kararlarla ilgili normatif bir yapıdadır. (Eren,2003: 188-189). Yani yöneticilerin nasıl karar verecekleri önceden tanımlanmaktadır.

1.2.2.2 Yönetmel Karar Verme Modeli

Yönetmel model, varsayımları ve kişisel kararlardan etkilenmesi bakımından klasik modelden farklılık göstermektedir. Bu model karmaşıklığı ve kararların programlanamaması açısından daha gerçekçidir. Yönetmel modelin varsayımları şu şekilde sıralanmaktadır (Daft, 1988: 285):

1. Karar hedefleri, belirsiz, karmaşık ve yöneticiler arasında fikir birliği yoktur. Yöneticiler organizasyon içindeki sorunların ve fırsatların varlığından habersizdir.
2. Organizasyonların karmaşık durumları için rasyonel süreçler uygulanabilir değildir.
3. Yöneticilerin alternatifleri araştırması insan bilgi ve kaynak kısıtları nedeniyle sınırlıdır.
4. Birçok yönetici, en çok çözüm sunan alternatifi değil kendilerine uygun olanı seçerler. Bunun sebebi kısıtlı bilgiye sahip olmaları ve diğer seçeneğin belirsiz kriterlere sahip olmasıdır.

Yönetmel karar verme modeli, yöneticilerin zor ve sıkıntılı koşullar altında nasıl karar verdikleriyle ilgilidir. Yönetici programlanamayan bir karar alması gerektiği durumlarda belirsizlik ortamında çalışarak sorun ile ilgili çözüm geliştirmeye çalışırlar. Bu bağlamda yönetmel modeli betimsel olarak tanımlanabilir (Eren, 2003: 189).

1.2.2.3 Politik Karar Verme Modeli

Politik model, şartların belirsiz ve bilginin sınırlı olduğu, yöneticilerin fikir birliği sağlayamadığı, acil karar alınması gereken durumlarda kullanılır. Örgütsel düzeyde kararlar alınırken farklı hedefleri olan unsurların, örgütsel amaç birliği altında bir araya gelmelerini gerektirir. Karar verecek olan kişi, birçok yöneticiyi koalisyon ortamı oluşturarak karar verme sürecine dâhil eder (Koçoğlu, 2010: 57).

Politik karar verme modelinin 4 varsayımı vardır (Daft, 2012: 246):

1. Organizasyonlar farklı ilgi, hedef ve değerlere sahip grupları bir araya getirir.
2. Bilgi belirsiz ve eksiktir. Rasyonel olma girişimi kişisel ve örgütsel kısıtlamalar nedeniyle sınırlıdır.

3. Yöneticiler, konuyla ilgili bilgi süreci ve sorunun tüm boyutlarının tanımlanması için yeterli zaman, kaynak ve zihinsel yeterliliğe sahip değildirler. Yöneticiler belirsizliği azaltmak ve bilgi toplamak birbirleriyle konuşurlar ve fikir alışverişinde bulunurlar.

4. Yöneticiler hedefleri belirlemek ve alternatifleri tartışmak için koalisyon ortamının itici ve çekici etkileriyle karşılaşır. Kararlar, koalisyon üyelerinin görüşme ve tartışmaları sonucunda belirlenir.

1.2.3 Karar Verme Sürecinde Etkili Olan Faktörler

1.2.3.1 Karar Verecek Olanlar

Yöneticilik statüsündeki kişiler örgüt ile ilgili birçok karar vermek durumundadır. Bu kararlar örgütteki diğer çalışanları da etkileyeceğinden dolayı, alt düzeyde çalışanların verdiği iş ile ilgili kararlardan daha önemli nitelik taşımaktadır (Aşan ve Aydın, 2006: 387).

Karar veren kişinin psikolojik yapısı, bedensel sağlığı, bilgi, yetenek ve tecrübe gibi özellikler ile alınan karar arasında yakından bir ilişki vardır (Tosun, 1990: 337). Karar veren kişi ya da kişilerin bilgi, tecrübe, yetenek, eğilim ve duyguları, karar ile ilgili alternatiflerin değerlendirilmesi, seçim yapılması, ilgili verilerin elde edilmesi ve yorumlanması süreçlerinde ve nihai olarak kararın etkinliği açısından önemlidir (Eren, 2003: 191).

Karar verecek olan kişinin kim olduğu kararın belirlenmesi ve sonuçları açısından ayırt edici bir unsurdur. Dolayısıyla farklı özelliklere sahip kişilerin alacağı kararlar, kararın iyi olup olmamasının belirleyicisidir. Bunların yanında karar vericinin kişilik özellikleri, öngörüsü, stres durumu, örgütsel kısıtlamalar ve cinsiyet gibi etmenlerde verilen kararı etkileyen unsurlar arasındadır (Aşan ve Aydın, 2006).

1.2.3.2 Verilen Kararın Önemi

Örgütün işleyişi temel olarak, örgüt içinde farklı seviyelerde alınan kararlarla sağlanmaktadır. Ancak her seviyede alınan kararların önem derecesi de birbirinden farklıdır. Üst yönetim tarafından alınan bir karar örgüt içindeki tüm çalışanları, örgütün geleceğini, maddi kazanç ve kayıp boyutlarında etkileyebilir. Bunun yanında alt yönetim tarafından alınan kararlar daha dar kapsamlıdır. Örgüt açısından hayati bir

önem taşımamaktadır. Bu nedenle üst yönetim ile alt yönetim tarafından alınan kararların önem derecesi aynı değildir.

Verilen her düzeydeki kararın süreç işleyişi aynı olsa da, kararların önem dereesine göre kullanılan zaman ve teknik açısından farklılıklar göstermektedir. Örgüt için alınacak olan bir karar için daha fazla zaman harcanmaktadır. Karar sürecindeki aşamalar daha dikkatli ve özenli şekilde uygulanmaktadır. Bir başka deyişle, verilecek olan kararın önem seviyesi arttıkça, kararın alınması ve uygulanması daha itinalı olması beklenir (Koçoğlu, 2010: 75).

1.2.3.3 Kararların Çerçevesi

Karar verme sürecini etkileyen faktörlerden biri de örgütsel ve fiziki çevredir. Verilecek olan kararın etkili olması için uygun çevrenin yaratılması yöneticinin önemli görevleri arasındadır. Aynı zamanda yöneticinin karar verme süreci içindeki yönlendirici ve kararlı tutumları örgüt içinle olumlu bir etki yaratır (Can vd., 2004: 255).

Örgütlerin hem kendi içinde hem de çevreleriyle sürekli bir etkileşim içinde bilindiğine göre, alınan kararlar üzerinde etkisinin olduğu da düşünülmektedir. Örgütün karar alması gereken bir sorun ortaya çıkması halinde, veri toplama sürecinde bu verileri toplayanların kendi eğilimlerini göz önünde bulundurması ihtimali yadsınamaz bir gerçektir. Bu açıdan bakıldığında verilerin içerikli kişinin eğilimleri doğrultusunda şekillenecektir. Bunun yanında örgütün kararların beklenen doğrultuda sonuçlanıp sonuçlanmadığı ile ilgili geribildirimler alacaktır. Sonuç olarak ortaya karar veren kişiler ile çevre arasındaki ilişki ortaya çıkmaktadır (Koçoğlu, 2010: 76).

1.2.3.4 Zaman Faktörü

Zaman kavramı hem kişisel hem de örgütsel anlamda önemli olan bir kavramdır. Zamanın etkin ve verimli şekilde kullanılması bu bağlamda hayati bir anlam taşımaktadır. Zaman geriye döndürülemeyecek ve telefi edilemeyecek niteliktedir.

Örgütler açısından yerinde ve zamanında karar vermek her zaman önemlidir. Örgütlerin devamlılığı verilen kararlar doğrultusunda gerçekleşmektedir. Bu nedenle karar verecek olan kişinin kararsızlığı, karar vermeyi ertelemesi zararlı sonuçlanır.

Zararların telafi edilmesi hem karar verici hem de örgüt açısından zaman kaybıdır (Güney, 2011: 429).

Zaman verilecek olan kararı iki boyutta etkiler. Bunlardan birincisi karar verme sürecinde seçeneklerin yeterince değerlendirilmesi için gerekli olan zamandır. İkinci de diğer yönetici ve çalışanları etkileyecek olan zamanlama etmenidir (Can vd., 2004: 254). Karar verme sürecinde çoğu zaman verilerin toplanması ve yorumlanması için yeterli zaman olmayabilir. Bu kısıtlı zaman içinde hem seçeneklerin iyi bir şekilde değerlendirilmeli hem de en uygun seçenek tercihi yapılmalıdır. Diğer yandan kararın örgüt için en makul sürede belirlenmesi gerekir. Çünkü geç verilmiş bir karar örgüte bir fayda sağlamayacaktır.

1.2.3.5 Verilen Kararın Sonucu

Verilen kararların sonuçları, karar verme sürecini etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Verilen her kararın olumlu ya da olumsuz bir sonucu mutlaka vardır.

Karar verme ortamına göre verilecek olan kararların sonuçları önceden tahmin edilebilir ya da edilemez olabilir. Yöneticiler, verilecek olan kararın olumsuz sonuçlarıyla karşılaşmamak amacıyla gerekli bir güven payına sahip olmak isterler. Bu nedenle yönetim tarafından gerekli matematiksel çalışmalar ile bu olumsuzlukların oranı minimum seviyede tutulması amaçlanmaktadır (Koçoğlu, 2010: 77).

Verilen kararın olumlu sonuçlarının örgüte katkı sağlayacağı gibi, olumsuz sonuçlarının da çeşitli maliyetleri olacaktır. Verilen kararın olumsuz sonuçlarından daha az etkilenmek için, belirli zaman aralıklarında çeşitli değerlendirmeler yapılmalıdır. Kararlar yapılan bu inceleme ve değerlendirmeler sonucunda verilmelidir.

Kararların sonuçları örgütler açısından oldukça önemlidir. Bu nedenle yöneticiler karar verme sürecindeki her aşamayı titizlikle yürütmelidir. Karar verileme sürecinde öngörülebilecek herhangi bir sorun sonucu etkileyecek boyutlara ulaşmadan çözümlenebilirse, bu örgüt açısından büyük bir kazanç olacaktır. Ancak böyle bir sorun öngörülemezse bu kararın sonucu olumsuz olarak etkileyecek ve belki de örgüt açısından telafi edilemeyecek zararlara uğratacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM

KİŞİSEL ÖZELLİKLER

Bu bölümde kişilik ile ilgili geniş bir tanımlama yapılmıştır. Kişiliğin tanımı, kişilikle ilgili kavramlar, kişiliği oluşturan temel faktörler, kişilik ile ilgili kuramlardan bahsedilmiştir. Daha sonra benlik, özgüven, benlik saygısı ve öz-yeterlilik kavramlarına yer verilmiştir.

1.2 2.1 KİŞİLİK

2.1.1 Tanımı

Kişiliğe ilişkin birçok şey söylenmekteyse de tanımı konusunda zorluklarla karşılaşmaktadır. Kişiliğin, kişinin 'sahip olduğu' bir şey olduğunu söyleyenler, birtakım insanların kişiliklerini, 'arkadaş canlısı', 'hoş', 'güçlü' ya da 'saldırgan' gibi kelimelerle betimlemeye çalışırlar. O halde, anlatılmak istenen, kişiliğin, bireyin diğer kişilerin yanında gösterdiği davranış özellikleri olduğudur (Morgan, 1999:311). Kişiliğin tanımlanmasında, özen gösterilecek belli ölçütler vardır. Bunlardan birincisi, bireyin diğer insanlardan hangi noktalarda ayrıldığıdır. Buna göre kişilik, bireyin özel karakteristik (characteristic) ve ayırıcı (distinctive) davranışlarını kapsamaktadır. İkinci ölçüt, davranışların tutarlılığı ve devamlılığı ile ilgilidir (Aydın, 1999: 65). Tutarlılık kavramıyla 'zaman boyutu içinde o kişinin benzer durumlarda davranışının pek değişmediğini' anlarız (Cüceloğlu,2002: 405). Üçüncü ölçüt, kişiliğin nispeten kalıcı (durative) özellikler göstermekle birlikte, bağlamsal koşullara göre evrimleşen dinamik bir süreç olmasıyla ilgilidir (Aydın, 1999: 65). Bazı insanlar sessiz ve pasiftirler. Bazıları ise atılgan ve gürültücüdürler. İnsanları sessiz, pasif, gürültücü, hırslı, sadık ya da sosyal gibi ifadelerle tanımladığımızda onları Kişilik özelliklerine göre sınırlandırmaktayız. Bir insanın kişiliği, insanları sınıflandırmak için kullandığımız psikolojik özelliklerin birleşimidir (Robbins, 1994: 21).

Kişilik (personality), bireyin bedensel ve devinimsel yapısının, bilişsel ve duygusal tepki biçimlerinin, benlik oluşumunun özgün, karmaşık ve dinamik bir bütünü; şahsiyet. Bu yapı, bireyin yaşamında yer almış ve yer almakta olan olumlu, olumsuz etkenlerin izlerini taşımaktadır. Bireyin bilişsel gelişimini, zaman içinde bedensel özellikleri, gizilgüçleri gibi kalıtımsa etkenler ile ilişkide bulunduğu doğal,

ekonomik ve kültürel ortamlar sağlamaktadır. Bireydeki gizilgüçlerin ortaya çıkabilmesi, bunlar için gerekli çevresel olanakların önde gelenleri aile çevresi, okul, iş yeri ve buralarda yaratılan öğrenme ortamlarıdır (Bakırcıoğlu, 2006:150-151).

Kişilik, bireyin davranış ve düşünme biçimlerinin, ilgilerinin, ruhsal durumlarının, yeteneklerinin organize olmuş bir bütünleşmesi durumudur. Kişilik anlamına gelen personality kelimesi Latince tiyatro oyuncularının yüzlerine taktıkları maske anlamına gelen persona kökünden gelmektedir. Genel kullanım biçimine göre kişilik kavramı, kişinin toplumda oynadığı rol üzerinde yoğunlaşır. Bu kavramı, hem başkalarına gösterilmek üzere şekillenen persona, hem de bu personanın (maskenin) altında yatan asıl benlikten oluşmaktadır (Ertürk, 2010:57,58).

Sıkça kullanılan bir sözcük olmasına ve bilimsel olarak incelenmesine ve açıklanmasına yönelik farklı yaklaşımların bulunmasına rağmen 'kişilik' sözcüğünün psikologlar arasında üzerinde anlaşmaya varılmış genel bir tanımı yoktur. Aslında kişiliğin nasıl tanımlanacağı ve psikolojinin bu alt dalının hangi konuları kapsayacağı da kişilik psikologlarının devam eden tartışmalarındandır (İnanç ve Yerlikaya, 2011: 2).

Bu bağlamda kişilik ile ilgili çeşitli tanımlamalar yapmak mümkündür:

- Kişilik, bireyin kendi açısından, fizyolojik, zihinsel ve ruhsal özellikleri hakkındaki bilgisidir. Şu halde, kişilik insanın kendisinde olup bitenleri değerlendirmesi ve kendine tatmin sağlayacak bir duruma geçmeyi istemesidir. İnsanın başkaları açısından kişiliği, onun toplum içinde belirli özelliklere ve rollere (göreve) sahip olmasıdır (Eren,1998: 40).
- Kişilik, bireyin kendisinden kaynaklanan tutarlı davranış kalıpları ve kişilik içi süreçler olarak tanımlanabilir (Burger, 2006: 23).
- Kişilik (İng. Personality), zihinsel, duygusal, bedensel ve fizyolojik görünümünün dinamik örgütlenmesi. Bireyin kişiliği biyolojik ve psikolojik etkenlerin birleşmesiyle oluşur ve bireyin kendine özgü, diğerlerinden farklı bütünsel yapısını belirler(Gürün, 1991: 86).
- Kişilik, bireyleri birbirinden ayıran davranışlar bütünüdür. Bireyin başkalarının değerlendirmesiyle kişiliği, onun belirli özelliklere ve rollere sahip olması anlamındadır. Kişilik çoğu zaman değişken olmadığından, bireyin davranışları önceden tahmin edilebilir (Demirbilek, 2010: 1).

- Kişilik bireylerin belirgin değişmeyen ve tutarlı olan özelliklerinin tümünü ifade eder. Diğer bir deyimle kişilik duygu, düşünce ve davranışlardaki benzerlik ve ayrılıkları oluşturan birtakım özellikler bütünüdür (Özkalp, 1997: 48).
- Bugüne dek yapılan tanımlamalarda kişilik, ‘bir insanı başkalarından ayıran bedensel, zihinsel ve ruhsal özelliklerin bütünü’ olarak değerlendirilmiştir. Bir başka deyişle, kişilik kavramından bir insanı nesnel (objektif) ve öznel (subjektif) yanlarıyla diğerlerinden farklı kılan duygu, düşünce, tutum ve davranış özelliklerinin tümü anlaşılır (Köknel, 1985: 21).

Görüldüğü üzere kişiliğin tanımlanması ile ilgili çok farklı noktalara ağırlık verilmektedir. Bu durum aynı zamanda kişiliğin ne denli karmaşık bir kavram olduğunun da göstergesidir. Yukarıdaki tüm bu tanımlardan hareketle kişilik; bireyi oluşturan tüm özelliklerinin kendi içindeki organizasyonu sonucu oluşan ve diğer bireylerden farklılaşmasına yol açan davranış kalıplarının tamamı olarak ifade edilebilir.

2.1.2 Kişilik İle İlgili Kavramlar

Kişilik ile ilgili çeşitli kavramlardan söz etmek mümkündür. Bu kavramlar kişiliğin alt boyutlarına ilişkin tanımlamalar yapmayı kolay hale getirmektedir. Her biri kendi içinde çok farklı özelliklere ve tanımlamalara sahiptir. Bunlar; huy (mizaç), karakter, tutum ve istidat(yetenek-yatkınlık)’dır. Kavramlara ilişkin açıklamalara aşağıda yer verilmiştir.

2.1.2.1 Huy (Mizaç)

Huy, ruhsal faktörlerin yanısıra kişiliği oluşturan biyolojik faktörlerin bütünü. Antik çağda kanlıcanlı, ağırkanlı, safravi, çabuk kızan olmak üzere dört tür huydan söz edilmekteydi (Gürün, 1991: 67).

Kanlı-canlı: Gününü gün eden, çok sevimli bir kimsedir. Oldukça yüzeysel olan zihinsel yapısı, büyük sorunlarla uğraşmasına engel olur (Daco, 1989: 304).

Ağırkanlı: Bedenlerinde lenf sıvısı etkin rol oynar. Ağırkanlı insanlardır. Yavaş hareket ederler. Geç ve güç duygulanırlar. Dinlenmeye ve uykuya düşkünlerdir (Köknel, 1985: 97).

Safravi (Öfkeci): Çok çabuk öfkelenen, çok alıngan ve ataktır. Vücudu büyük ve zayıftır; yüz rengi sarımtıraktır; umursamaz bir tavır takınır ve hayıflanmaksızın acı çeker (Daco, 1989: 305).

Melankolik (Çabuk Kızan): Sıkılğan, üzgün, hareketsiz ve zayıf kişiliği yansıtan mizaç biçimidir (Zel, 2011: 21)

Mizaç ya da huy (temperament), günlük yaşantı içinde kişiye özgü, oldukça sınırlı, belirli duygusal tepkilerin nitelik ve nicelik bakımından değişmesidir. Çabuk kızmak, sıkılmak, öfkelenmek, neşelenmek, hareketli ya da hareketsiz olmak vb. bireylere göre değişen mizaç özellikleri ya da huydur (Köknel, 1985: 22). Türk dil kurumunda yapılan tanımlamada ‘yaratılış’ ifadesi yer almaktadır. Buradan hareketle huy, kişinin doğuştan sahip olduğu, sonradan değiştirilmesi mümkün olmayan (ya da oldukça zor olan), kişiye ait bir takım özellikler şeklinde ifade edilebilir.

2.1.2.2 Karakter

Karakter, çoğu kez insanın kişiliğinde bulunan doğuştan var olan ve çevresinin tesiri ile kuvvetli olarak ortaya çıkan eğilimlerin (tendances) tümüdür. Kişiliğin ortaya çıkması için insanın ergin yaşa gelmesi, kendini tanıması, değerlendirmesi gerekirken, karakter çocuğun dünyaya gelmesiyle kendini belli eder. Karakter doğuştan var olur; değişmez ve süreklidir. Muhakkak ki, kişiliğin oluşmasında doğuştan gelen eğilimlerin etkileri mevcuttur (Eren, 1998: 41). Karakter, bireyin alışkanlıkları, duyguları ve idealleriyle bütünleşerek herhangi bir durum karşısındaki değişmez tutumunu ya da tepkisini oluşturan yapısıdır. Çoğu kez karakter sözcüğü törel değerler söz konusu olduğu zaman ortaya çıkan bireye özgü alışılmış bir tepki biçimini dile getirmektedir (Gürün, 1991: 82).

Karakter kavramı, kişiliğin sosyal ve ahlaki özelliklerini ifade eder. Bu bakımdan, karakter sözü, kişilerin bu konudaki farklılıklarını ortaya koymak üzere kullanılmaktadır. (Eroğlu, 1995: 149). Bir karakter özelliği denilince, yaşamın karşısına çıkardığı ödevlerin üstesinden gelmeye çalışan bir insanda belirli bir ruhsal dışavurumun ön plana çıkması anlaşılır. Buna göre ‘karakter’, toplumsal bir kavramdır. Bir karakter özelliğinden söz açılabilmesi için, insanın çevreyle ilişkisinin göz önünde tutulması gerekir (Adler, 2001:173).

Karakter kavramının iki boyutundan söz edilebilir. Bunlardan birincisi karakterin doğuştan gelen özellikler içermesidir. İkincisi ise doğuştan gelen bu özelliklerin sosyal etkileşim sonucu ortaya çıkmasıdır. Karakteri oluşturan özellikler değişmezdir ve süreklilik gösterir. Kişi, karşılaştığı sosyal durumlar karşısında karakter özelliklerine uygun tepkiler gösterir.

2.1.2.3 Tutum

Tutum, bireylerin belirli objelere karşı, geçirdiği çeşitli deneyimler sonucu düzenli bir tavır alışları, davranış biçimleridir. Bireysel tutumlar, bireyin yetişme tarzı ve yaşam boyu geçirilen tecrübeler sonucu oluşmakta ve kişiyi diğer insanlardan ayıran özellikler arasında yer almaktadır (Özkalp ve Kıral, 1996: 93).

Tutum ile ilgili çeşitli tanımlar yapmak mümkündür:

- Tutum (attitude), bireyin insan, nesne, olay ve olaylarla ilgili düşünce, duygu ve davranışlarını düzenli bir biçimde oluşturan eğilim; tavır. (Bakırcıoğlu, 2006: 217).
- Smith' e göre tutum, bir bireye atfedilen ve onun bir psikolojik obje ile ilgili düşünce, duygu ve davranışlarını düzenli bir biçimde oluşturan eğilimdir (Akt. Kağıtçıbaşı, 1979: 84).
- Tutum, bireyin kendi dünyasının (iç aleminin) bir yönü ile ilgili olarak, belirli değer yargılarına ve inançlara bağlı olarak ortaya çıkan coşku ve tanıma süreçleridir (Eren, 1998: 119).
- Kişinin belli bir insana, gruba, nesneye, olaya yönelik olumlu ya da olumsuz düşünmesine veya tepkide bulunmasına tutum denilmektedir (Ertürk, 2010: 233).
- Bir bireyin belirli bir objeye veya bir kimseye karşı zihinsel açıdan hazır oluş durumu veya belirli biçimdeki vaziyet alışıdır. Diğer bir deyimle bireyin bireylerin belirli objelere karşı, geçirdiği çeşitli deneyimler sonucu düzenli bir tavır alışları, davranış biçimleridir (Özkalp, 1997: 66).

Yapılan çeşitli tanımlardan hareketle tutum, kişinin canlı veya cansız olan tüm varlıklara, karşılaştığı olaylara karşı, daha önceki deneyimlerinden ve sahip olduğu değer yargılarına bağlı olarak sergilediği her türlü davranışın tamamını ifade etmektedir. Kişinin sergilediği tutum o kişiyi diğerlerinden farklı kılmaktadır. Yani tutum da kişiyi

özelleştiren niteliklerden bir tanesidir. Kişinin yaşamışlıklarına, edindiği tecrübelere ve kendi iç dünyasına göre değişiklik gösterebilmektedir.

2.1.2.4 İstidat (Yetenek-Yatkınlık)

Yetenek terimi, bir kimsenin üstesinden gelebileceği bir şeyi veya potansiyel kudretini belirler (Eren, 1998: 62). Yani, herhangi bir beceri alanında bir şeyler öğrenme fırsatı verildiği zaman insanın bundan yararlanma gücü olarak tanımlanabilir (Baymur, 1984: 249). Bu kavram (yatkınlık-özel istidat) aynı zamanda bir alışma eğilimidir. Bazı eylem, davranış ve öğretilere doğuştan yatkın olma halidir. Bireyin yatkın olduğu konularda eğitilmesi, o konuda daha başarılı olmasını sağlar ve o uğraş artık bir ihtiyaç haline gelir (Karakuşçu, 1988: 84).

Yetenek, zihinsel ve bedensel olmak üzere iki gruba ayrılır. Zihinsel yetenek, kişinin belirli ilişkileri kavrayabilme, analiz edebilme, çözümleyebilme ve sonuca varabilme gibi zihinsel özelliklerin tamamıdır (Eroğlu, 1995: 149). Bedensel yetenek ise, kişilerin duyu sistemleri ve bedensel organları aracılığıyla bazı olguları gerçekleştirebilmeleri şeklindeki bedensel özelliklerini ifade etmektedir (Eroğlu, 2009: 214).

Yetenek, insanların toplumsal yaşamda tanınmasına yardım ederek, kişilerin gelişmesini sağlar. Yetenekli olan insanlar daima çevreleri tarafından takdir edilir ve sevilirler. Ayrıca çeşitli gruplara kolayca kabul edilirler. Yetenek insanların kendilerine güvenlerini artırdığı gibi, sosyal saygınlık kazanmalarına da yardımcı olur (Güney, 2011: 197).

2.1.3 Kişiliği Oluşturan Temel Faktörler

Kişiliğin oluşmasında birden fazla faktör yer almaktadır. Bu faktörler çeşitli başlıklar altında aşağı da incelenecektir. Genel olarak bakıldığında ilişkilendirilmeleri zor görünse de, bir faktörün diğeri üzerinde yarattığı etki yadsınamaz bir gerçektir.

2.1.3.1 Kalıtım ve Bedensel Yapı Faktörleri

Kalıtım, anne ve babadan gelen iki farklı gen grubu ya da genetik ana yapıya dayanmaktadır. Babadan gelen spermilerin, annenin yumurtasını döllemesiyle oluşan zigot, yaşamın ilk temel formu ve organizmanın çekirdeğidir (Aydın, 1999:7). İnsan bedeninden alınan bir hücrenin çekirdeği incelendiğinde, kromozom denilen ve çift çift

dizilmiş bulunan ufak parçacıklar görülür. Her bir hücrede 23 çift halinde 46 kromozom bulunur. Kromozomlar görünüşlerine göre X kromozomlar ve Y kromozomlar adını alır (Cüceloğlu, 2002: 88). Kromozomlar içinde yer alan binlerce gen, kalıtsal niteliklerin asıl taşıyıcılarıdır. Bunlar, gözün, saçın ve tenin rengini; yüz çizgilerini; bedenın şeklini; zeka ve çeşitli kabiliyetler gibi türlü özellikleri tayin eden faktörlerdir (Baymur, 1984: 213).

Kişiliğin belirlenmesinde, genetik (kalıtsal) özellikler, önemli bir rol oynar. Aslında, diğer bütün türler gibi insanlarda kendi türlerinin özellikleriyle donatılmış ortak bir kalıtımı paylaşırlar. Ancak, türün içinde yer alan kalıtsal değişiklikler fertler arası değişikliklere yol açmaktadır. Böylece, her fert, insan türüne özgü kalıtımın yanı sıra, kendi soyuna ve ailesine ait bazı özelliklerini de taşımaktadır (Eroğlu, 1995: 140). Buna göre, bireyin bedeni yapısıyla ilgili iskelet, boy, ağırlık, saç-göz- ten rengi, zeka durumu, heyecanlılık, duygusallık, karşı koyma, direnme ve dayanıklılık gibi çoğu bedensel, kısmen de zihinsel ve duygusal özelliklerde kalıtımın payı oldukça yüksektir (Zel, 2011: 12). Bununla birlikte bireyin sonradan kazanmış olduğu örf, adet, düşünceler, ahlak gibi davranış kalıplarında kalıtımın payı daha azdır.

Kalıtsal faktörler kişinin hem fiziksel hem de zihinsel ve duygusal oluşumundaki en önemli faktörlerden biridir. Bu özelliklerin birçoğu döllenmenin gerçekleşmesi ile birlikte anne karnında gerçekleşir. Genetik birleşme sonucu anne ve babadan belirli kalıtsal özelliklere sahip olarak yeni bir fert oluşur. Hem ebeveynlerine hem de insan türüne özgü bir takım özellikler taşımasına karşın yine de diğer fertlerden farklı bir takım özelliklere sahiptir. Bu durum aynı zamanda insanlararası çeşitliliğe de yol açmaktadır.

2.1.3.2 Aile Faktörü

Kişiliğin biçimlenmesinde en önemli çevresel etken ailedir. Aile, özel davranımların kazanılmasında rolü olan övgü ve cezaların kullanıldığı başlıca ortamdır. Ayrıca, özellikle ilk çocukluk yıllarında gözleyerek öğrenme eğitimi için gerekli olan model ya da örnekleri sağlar (Morgan, 1999: 322). Bu süreçte insanın içinde doğup büyüdüğü aile ve ev ortamının etkileri çok yönlüdür. Anne ve babalar, çocuklarını yetiştirirken, kendileri farkında olsun ya da olmasınlar, çocuklar, ana-babalarının birçok kişilik özelliğini, ahlaki ve kültürel standartlarını taklit ederek öğrenirler (Zel, 2011: 14). Erkek çocuklar babalarını gözlemleyerek bir erkek gibi, kız çocukları ise,

annelerini gözlemleyerek bir kadın gibi davranmayı öğrenir. Bu arada anne ve babaların dünya görüşlerini, olay ve insanlara bakış açılarını ve ahlaki değer yargılarını da benimserler (Güney, 2011: 191).

Medeni kanuna göre kişilik sağ ve tam doğum ile başlar. Bireyin içinde yaşadığı aile, aile fertlerinin birbirleriyle olan ilişkileri, bireyin ihtiyaçlarının karşılanıp karşılanamaması, içinde bulunduğu çevre gibi tüm unsurlar kişiliği etkilemektedir. Aile ilişkilerinin güçlü olduğu, hoşgörülü ve saygılı bir ortamda yetişen birey kişiliğini daha sağlam temeller üzerine kurabilir. Çünkü her birey bir gün kendi ailesini kurarak kendisi de çocuk yetiştirme deneyimini edinecektir. Eğer aile içindeki yetişme sürecini sağlıklı ve öğretici olarak geçiren kimse, kendi çocuğu içinde aynı ortamı sağlamak için çaba gösterecektir. Ancak aynı imkanlara sahip olarak yetiştirilemeyen kimse ise çocuğu için bu ortamı sunmakta zorluk yaşayabilir.

2.1.3.3 Sosyalleşme Süreci

Sosyalleşme, insan yavrusunun toplumun bir üyesi haline gelmesidir, yani ailesinin, akraba ve komşuluk düzeyinin, şehir ve köyünün ve nihayet ulusunun bir parçası olduğunu öğrenmesidir. Büyümekte olan çocuk, etrafındakilerle etkileşim sonucu, onlarınkine benzer davranışlar geliştirecektir. (Kağıtçıbaşı, 1979: 245). Kendi farklılıklarının olmasının yanında toplumla büyük benzerlik gösteren bireyler meydana gelecektir. Bir diğer deyişle; bireyin toplumsal normları öğrenmesi ve bu normlara uyum sağlaması sürecidir. Toplum olarak geçmişten gelen örf ve adetlerin, gelenek ve göreneklerin, kültürün varlığı bu sürecin temel yapı taşlarıdır. Bireyin görevi bu sürecin devamlılığını sağlamak ve gelecek nesillere aktarmaktır.

Diğer sosyal kurumlar ve gruplar da kişiliğin gelişmesini ve yeni davranış örüntülerinin kazanılmasını etkiler. Örneğin; okul, arkadaş grupları, çalışma ortamı. Ayrıca gazete, radyo, televizyon, sinema vb. kitle iletişim araç ve ortamları da kişiliğin oluşmasına etki yapabilecek yeni davranışların kazanılmasında önemli rol oynar (Özkalp: 1991: 256).

İnsan sosyal bir varlıktır. Çevresiyle sürekli etkileşim içindedir. Bu etkileşim sonucu kişi de çeşitli değişim ve yenilenmeler gözlemlenebilir. Bu süreç ilk olarak ailede başlar. Daha sonra okul, arkadaşlar, sosyal gruplar, çeşitli iletişim araçları, internet, iş ilişkileri gibi daha farklı alanların kişinin hayatına girmesiyle devam eder.

Bu sürecin bir sonu yoktur. İnsan yaşadığı müddetçe sosyalleşme sürecinin bir parçası olarak hayatını sürdürür. Öyle ki insan yaşadığı müddetçe etkilemeye ve etkilenmeye devam edecektir.

2.1.3.4 Durumsallık Faktörü

Durum TDK (2018)'de kelime anlamıyla; bir şeyin içinde bulunduğu koşulların hepsi, vaziyet, hal, keyfiyet, mevki, pozisyon olarak tanımlanmaktadır. Buradan hareketle durumsallık kavramını 'koşulların değişmesine bağlı olarak farklılık gösteren' şeklinde ifade etmek mümkündür.

Durumlar bireyin davranışlarının farklılaşmasına neden olabilir. Davranışlar genel olarak içsel isteklerimize, alışkanlıklarımıza ve çevre ile oluşan etkileşimlerimize göre şekillenir. Ancak kimi zaman davranışlarımız, kendimizin ya da bir başkasının içinde bulunduğu duruma farklılık gösterebilir. Bu değişiklik sürekli değil sadece o duruma özgüdür. Normal şartlar altında kendimizden beklemediğimiz bir şekilde davranmamızın sebebi mevcut durumdan kaynaklanmaktadır. Ve bu davranış genellenebilir nitelikte değildir.

2.1.3.5 Kültürel Faktörler

Birey, toplumsal yaşamda devamlı olarak diğer insanlarla bir ilişki ve etkileşim içindedir. Bu ilişki ve etkileşim neticesinde birçok kültürel özellikleri öğrenir ve daha sonra öğrendiği bu kültürel özelliklere göre davranışlar sergiler (Güney, 2011: 190). Birey belli bir toplumda diğer insanlarla sürekli bir sosyal alışveriş, başka bir deyişle etkileşim halinde yaşar. İçinde yaşanılan her toplumun kendine özgü bir kültür yapısı, yaşama biçimi, töre ve gelenekleri, amaç ve tutumları vardır. Çocuk içinde yaşadığı toplumdan ve kültürden etkilenir. Kültür, çocuğa nelerin öğretileceğini belirler (Özkalp, 1991: 254). Nitekim yemek yeme şekli, temizlik alışkanlıkları, çalışma ve zamanı kullanma biçimi ve dini inançlar kültürün etkisi altında kalmaktadır (Aytaç, 2004: 221).

İnsan yaşamaya başladığı andan itibaren kültürle iç içe ve onun bir parçasıdır. Kültür bir insanın sahip olduğu en değerli miraslardan biridir. İnsanın kendi geçmişi ile arasındaki bağı olduğu gibi geleceğe aktarmak istediği bir unsurdur. Bu sebeple kişi kültürünün ona öğrettikleriyle veya ona uygun nitelikte davranışlar sergilemek için çaba gösterir. Kültür aynı zamanda kişinin kendisini bir topluma ait hissetmesi ihtiyacının somut bir göstergesidir. Ortak kültüre sahip olan kişilerin elbette ortak paylaşımları,

kuralları, yaşayış biçimleri gibi özelliklere sahip olması beklenir. Böylelikle bir kültüre mensup kişinin sergilemiş olduğu herhangi bir davranış, o kültüre sahip olan toplumun tamamına mal edilir. Dolayısıyla kültür kişilik üzerinde etkili bir faktör olarak değerlendirilir.

2.1.3.6 Diğer Faktörler

Kişilik üzerinde etkili olabilecek diğer bazı faktörlerden söz etmek mümkündür. Bunlar; kitle iletişim araçları, teknolojik gelişmeler, bireyin ilişki içerisinde bulunduğu gruplar, vücut yapısı ve fiziksel görünüm, ebeveynin çocuktan beklentileri, doğum sırası bireyin maruz kaldığı psikolojik travmalar gibidir (Demirbilek, 2010: 19).

Yukarıda sayılan farklı unsurlar da göz önüne alındığında, herhangi bir durum veya olay kişiliğin oluşması için etkilidir. Kişi farkında olsun ya da olmasın herhangi bir şey kişiliğin farklılaşmasına sebep olabilmektedir.

2.1.4 Kişiliği Açıklayan Yaklaşımlar

2.1.4.1 Klasik Yaklaşımlar

2.1.4.1.1 Sigmund Freud' un Kişilik Kuramı

Psikanalitik kuramın kurucusu olan Freud' a göre davranışları tayin eden şey bilinçaltı güdüleridir. Bu kurama göre davranışlar cinsellik ve saldırganlık olarak ortaya çıkan, içgüdüsel dürtülerle sosyal engeller arasındaki çatışmadan kaynaklanmaktadır (Özkalp, 1996: 52).

Freud' a göre kişiliğin yapısı id (ilkel benlik), ego (benlik) ve süperegö (üst benlik) olmak üzere üçe ayrılır.

Freud' a göre insan eğilimleri ve sevgi güdülerinin toplandığı yer **alt benlik** veya **ilkel benlik** adı verilen kısımdır. Burada kişi kendi haline bırakılsa veya hür olsaydı, kendisinin tüm güdülerini tatmin edecek davranışlarda bulunacaktı. Burada bireyin hiçbir baskı ve etki altında kalmamış istek ve arzuları kısaca biyolojik eğilimlerinin oluşturulduğu doğası (tabiatı) vardır (Eren, 1998: 42).

Bireyin olumlu veya olumsuz yönü ya da kontrollü veya kontrolsüz arzusu arasındaki dengeyi **ego** sağlamaktadır. Kişiler arasındaki farklılığın temel kaynağı ise, her üç kişilik diliminin her bireydeki sentezinin veya birleşiminin farklı olmasıdır. Başka bir

ifadeyle ego, id ile süperego arasındaki arabuluculuğu her bir yerde ayrı seviyelerde dengeye getirdiği için her insanın kişiliği de farklı olmaktadır (Şimşek ve diğ. 2001: 68).

Süperego, idin tam karşıtıdır ve tamamen ferdin sosyo kültürel çevresinin eseridir. Süperego, fertlerin kültürel ortamdan kazandığı en asil düşüncelerini, dini ve ahlaki değerlerini, örf ve adetlerini, büyüklerinden ve öğretmenlerinden öğrendiği bütün iyi özelliklerini temsil etmektedir (Eroğlu, 1995: 152).

Üç ayrı köşeden bizi çeken kuvvetle gibi alt benlik, benlik ve üst benliğin istekleri birbirini hem tamamlar hem de birbirleriyle çelişir. Sağlıklı bir kişide güçlü bir benlik, alt benlik ve üst benliğin kişilik üzerinde aşırı kontrol sahibi olmasına izin vermez. Ancak bu, sonu asla gelmeyen bir savaştır (Burger, 2006: 80).

2.1.4.1.2 Carl Gustav Jung' un Kişilik Kuramı

Oelman'ın tespitine göre, Carl Jung cinsel dürtülerin psikanalitik yaklaşımda fazla abartıldığını düşünmüştür. Kendisi diğer dürtülerin de önemli olduğunu savunmuştur. Jung cinsel dürtülerden daha çok, insanın amaçlarının olmasına ve bu amaçlara ulaşmak için bireyin yaşamında çaba göstermesine önem vermiştir (Akt. Cüceloğlu, 2002: 415). Jung, hocası olan Freud' un seks ve sevgi güdüsünü fazla abarttığını ileri sürerek; 'psikanaliz' yerine 'analitik psikoloji' akımının doğmasına yol açmıştır (Şimşek vd., 2001: 71).

Jung, insanlarda dışa ve içe dönük olmak üzere iki ayrı kişilik niteliği olduğunu bulup çıkarmıştır. Bunlar birbirlerine karşıt ve doğuştan gelen iki ayrı niteliktir (Karakuşçu, 1999: 254). İçedönük kimsenin düşünceleri ve ilgileri iç dünyalarına doğru yönelmiştir; diğer kimselerle az birlikte olurlar. Diğer taraftan, dışadönük kimse sürekli başkalarıyla beraber olmak ister ve hiç yalnız kalmak istemez. Jung, bir kimsenin etkin bir yaşam sürdürebilmesi için bu iki yönü denge içinde tutması gerektiğini savunmuştur. Ona göre kişilik sorunları, içedönüklük ve dışadönüklük arasındaki var olan dengesizlikten doğar (Schultz, 2001: 489).

2.1.4.1.3 Alfred Adler' in Kişilik Kuramı

Adler' in Freud' den ayrıldığı en belirgin nokta onun üstünlük (superiority) çabasına verdiği önem olmuştur. Adler' e göre üstünlük duygusu insanların elde etmek

istediği esas güçtür ve cinsel dürtüden daha kuvvetlidir. Bu duygu bireyin, diğerlerinin yanında, kendisini üstün ya da aşağılık olarak tanımlamasına yol açar (Cüceloğlu, 2002: 416). Adler, insanlardaki bu içgüdüğü engelleyen en önemli sebepler arasında organ eksikliği, kısa boyluluk, zayıflık, çirkinlik gibi kişilerdeki birtakım bedensel ayrıcalık ve özürleri saymaktadır. Fertlerdeki üstünlük ve güç ihtiyacının yeterince doyurulmasını engelleyen ikinci grup faktörler ise fakirlik, azınlık kümesinden olma, yetersiz eğitim ve görgü gibi sosyal etkenlerden meydana gelmektedir (Eroğlu, 1995: 155). Şu halde, bireyin temel amacı kendini güçlü kılacak davranışları göstermek olacaktır. Kendini yeterince güçlü hissetmeyen kişinin grup ve toplum içinde aşağılık kompleksi ile hareket edeceğini, kendini güçlü kılacak diğer alanlar arayışı içinde bulunarak kapıldığı bu kompleksi telafi edeceğini açıklamaktadır (Eren, 1998: 45).

2.1.4.1.4 Karen Harney' in Kişilik Kuramı

Horney, çocuğun doğduğu andan itibaren yabancı, düşman bir dünya karşısında yalnız, yardımcısız, çaresiz olduğunu, bu durumdan kaygı duyduğunu ileri sürmüştür. Bu kaygıya temel kaygı (basic anxiety) denir (Köknel, 1985: 153).Horney ilk çocukluk yaşantılarında çocukla ebeveyn arasındaki ilişkiye yoğunlaşır, çünkü ebeveyn çocuğun güvenlik ve emniyet ihtiyacını tatmin edebildiği gibi, engelleyebilir de. Çocuğa sağlanan çevre ve çocuğun çevresine karşı davranışları onun kişilik yapısını oluşturur (Schultz, 2001:502).

Horney meslek yaşamı boyunca, kişilik gelişimi üzerindeki kültürel ve toplumsal etkileri incelemiştir. Davranışın doğuştan gelen nedenlerden çok, toplumsal etkilerle belirlendiğini söyleyerek psikanalitik yaklaşıma iki büyük katkıda bulundu: nevroz üzerine görüşleri ve 'kadın psikolojisi'(Burger: 2006: 171).

2.1.4.1.5 Eric Berne' nin Kişilik Kuramı

Eric Berne' nin geliştirdiği kişilik kuramı, kısmen Freud' un kişilik kuramı ile yakın bir özellik taşımaktadır. Berne' de kişiliği duygusal yönü ile açıklamış ve kişiliğin çocuk, ebeveynlik ve olgunluk yönü üzerinde durmuştur (Şimşek vd., 2001: 71).

Çocukluk yönü: Düşünür çocukluk kısmında bireyin birtakım kişisel istek ve arzularının bulunduğunu ve bunlara erişmek için kendini tatmin etmek için dilediğince davrandığı kısmıdır (Eren, 1998: 44).

Ebeveynlik yönü: Her ferdin birer ana ve babası vardır. Fert, ana ve babasının benlik durumlarını, kendi algıladığı biçimde zihninde yeniden inşa ederek bir anlamda kendi benliğinde bir ebeveynlik biçimlendirir (Eroğlu, 1995: 158).

Olgunluk yönü: Kişiliğin olgun yönünün görevi kişiliğin çocukluk kısmının isteklerini ortama uygun hale getirmek ve onu disipline etmektir. Bir diğer görevi ise, üstesinden gelemeyeceği şeyleri baskı altına alıp bilinçaltına itmektir (Yıldızoğlu, 2013: 75)

2.1.4.2 Beş Faktör Kuramı

Robert McCrea ve Paul Costa tarafından 1970 li yıllarda kuramla ilgili çalışmalar başlamıştır. Yapılan çalışmalar sonucunda kişiliğin beş boyutunun olduğu tespit edilmiştir. Aynı araştırmacılar bu boyutları ölçmek için Beş Faktör Kişilik Envanteri geliştirilmiştir. Ve elde edilen bu model birçok psikolog tarafından benimsenmiş ve farklı dillerde ve ülkelerde çeşitli araştırmalarda kullanılmıştır. Çalışmalar sonucu elde edilen 5 kişilik özelliğine aşağıda açıklamalı olarak yer verilmiştir (İnanç ve Yerlikaya, 2011: 285).

2.1.4.2.1 Özdisiplin (Conscientiousness)

Özdisiplini yüksek olmak sorumluluk sahibi, planlı, dikkatli, sonuç odaklı, düzenli, kararlı ve sabırlı olmayı gerektirir. Yapıkları için farkındadırlar, hedefe ilerlerken programlı ve güvenli adımlar atarlar. Bu süreç onların başarıya daha sağlam şekilde ilerlemelerine katkıda bulunur. Bunun yanı sıra özdisiplini düşük kişiler plansız, disiplinsiz, dikkatsiz ve sabırsızdırlar.

2.1.4.2.2 Deneyime / Gelişime Açıklık (Openness to experiences)

Bu özelliğe sahip kişiler soyut düşünebilme yeteneği yüksek, sıradanlıktan uzak, yeniliğe-değişime açık, orijinal fikirler üretebilecek yapıdadır. Sanatla ilgilenen, entelektüel, yaratıcı ve marjinal özelliklere sahiptirler. İlgi alanları sürekli gelişir ve çok yönlü düşünebilirler. Deneyime ve gelişime kapalı olan kişiler dış dünyaya kapalı, yenilenmekten çekinen, dar düşünceli ve tutucudurlar.

2.1.4.2.3 Dışa Dönüklülük (Extraversion)

Kişiler sosyal ilişkiler bağlamında dışadönük ve içedönük olarak sınıflandırılabilirler. Dışadönük kişiler sosyal ilişkilerde daha rahat şekilde iletişim kurabilirler. Bireysel olarak ya da grup içinde aktif ve girişkendirler. Kendilerini rahatça ifade edebilirler ve herhangi bir sorun ile karşılaştıklarında çözüm üretebilecek niteliktedirler. Kendilerine güveni yüksek ve kararlı bir yapıları vardır. Bunun yanında içedönük kişiler dışadönük kişilerin tersi özelliklere sahiptirler. İçedönükler iletişim kurma konusunda daha çekimser bir tavır sergilerler. Grup içinde yer almaktansa yalnız olmak daha çok tercih ettikleri bir durumdur. Genel olarak daha pasiftirler ve kendilerine olan güvenleri çok yüksek değildir.

2.1.4.2.4 Yumuşak Başlılık (Agreeableness)

Yumuşak başlılık düzeyi yüksek kişiler uyumlu, merhametli, pozitif, yardımsever, fedakar, güvenilir ve hoşgörülüdürler. Başkalarıyla birlikte çalışmaktan hoşlanırlar. Karşısındaki kişiye güven verirler. Her durumda iyi olma ve iyi geçinme hali onlar için en büyük mutluluk sebeplerindedir. Mümkün olduğunca naziktirler, karşısındakini kırmaktan ya da incitmekten çekinirler. İlişkilerinde yapıcıdır, alttan alırlar ve idare ederler. Yumuşak başlılık düzeyi düşük kişiler ise inatçı, bencil, kaba, sinirli ve huysuzdurlar.

2.1.4.2.5 Nevrotizm (Neuroticism)

Nevrotizm; duygusal denge ya da duygusal tutarsızlık olarak da adlandırılabilir. Duygusal dengesi yüksek kişiler iletişim kurarken daha rahat tavır sergilerler. Kendilerine güvenirler aynı zamanda karşısındakine de güven verirler. Daha sakin ve tutarlı bir yapıları vardır. Duygusal dengesi düşük kişiler çabuk sinirlenen, güvensiz, stresli, kötümser ve sıkılgan özelliklere sahiptirler.

2.1.4.3 Hogan 7 Faktörlü Model

Hogan Kişilik Ölçümü (HPI) personel seçimi, liderlik gelişimi, kariyer planlama ve yetenek yönetimi süreçlerini destekleme amacıyla kullanılan bir araçtır. Aynı zamanda iş performansı tahminlerinde bulunmak için de kullanılır. HPI Beş-Faktör modeline dayanarak geliştirilmiş bir kişilik ölçümüdür (www.baltasgrubu.com).

HPI 7 temel ölçüğe sahiptir. Bunlar (Hogan ve Hogan, 2007:19):

1. Uyum: Kişinin sakin ve kabullenebilir ya da tam tersine ciddi ve gergin görünmesi.
2. Hırs: Kişinin sosyal olarak kendinden emin, lider ruhlu, rekabetçi ve güçlü görünme.
3. Sosyallik: Kişinin başkalarına ihtiyaç duyması ve birlikte iyi zaman geçirebilmesi.
4. Kişilerarası Duyarlılık: Kişinin sezgilerinin kuvvetli, nazik ve sosyal duyarlılığa sahip olması.
5. Sağduyu: Kişinin itinalı, uyumlu ve güvenilir olması.
6. Yeniliğe Açıklık: Kişinin zeki, yaratıcı ve entelektüel konularla ilgilenmesi.
7. Öğrenmeye Açıklık: Kişinin kendi amaçları için akademik faaliyetlerden hoşlanması ve eğitimle ilgili başarılarla değer vermesi.

2.1.4.4 Myers Briggs Modeli

Orijinal formu 'Myers-Briggs Type Indicator' olan envanter Isabel Myers tarafından geliştirilmiştir. Myers- Briggs Tip Göstergesi, insanları dört boyut üzerinde kategorilere ayırır. Jung'un sekiz kişilik tipi, insanları dışa dönük- içe dönük, duyu-sezgi, ve düşünce- duygu şeklinde ayırır. Buna ek olarak testi tasarlayanlar, yargılama- algılama bölümünü de eklemiştir (Burger,2006: 192).

Envanter temel olarak karakter farklılıklarını ölçmektedir. Kağıt-kalem testi türünde hazırlanmış olan ölçek, bireysel ve grup olarak uygulanabilmektedir. Envanterin standart formu olan Form- G 126, araştırmalarda kullanılan Form- F 166, Form-J 290 ve Türkiye uyarlaması ise 94 sorudan oluşmaktadır. Ölçek 8 alt ölçekten oluşmaktadır. Bunlar; dışa dönük, içe dönük, duyarlı, sezgisel, düşünceli, hisseden, yargılayıcı ve algısal alttestleridir (Öner, 2012:696).

2.1.4.5 16 PF (16 Kişilik Faktörü)

16 PF kişilik envanteri, yaygın olarak kullanılan, kişiliğin 16 temel özelliğini ve 5 genel kişilik eğilimini ölçen, Cattell tarafından geliştirilmiş bir envantere aittir. R.B. Cattell, bu testi hazırlarken insanın zihinsel yapısı ve düşünce tarzını ölçmeyi amaçladığını ifade etmiştir. İstenilen amaca ulaşmaya kadar belirli aralıklarla üç ayrı

revizyondan geçirilen envanterin her defasında geçerlik ve güvenilirlik sınırları genişletilmiştir (Öner, 2012: 440).

‘16 PF’ testinde faktörler sürekli bir değişken olarak düşünülmüş ve puanın ‘yüksek’ olması halinde pozitif davranışlarla, ‘düşük’ olması halinde negatif davranışlar faktörün iki ucu olmak üzere ‘iki boyutlu’ olarak ifade edilmiştir (Özgüven, 2012: 319).

Test, kişiliğin temel yapısından bulunan özellikleri ölçmektedir. Ölçek kağıt-kalem testi formunda hazırlanmıştır ve grup olarak uygulanabilmektedir. 17 yaşından itibaren tüm yaş ve öğrenim düzeyindeki kişilere uygulanabilir. Envanter 185 maddeden oluşur ve 16 faktör içerir. Soru formu, yanıt formu, profil formu ve yanıt anahtarı materyallerinden oluşmaktadır (Öner, 2012: 439).

Tablo 1. 16 Kişilik Özelliği

1- Sıcaklık
2- Mantıklı Düşünme
3- Duygusal Kararlılık
4- Üstünlük
5- Neşelilik
6- Kural Bilinci
7- Sosyal Cesaret
8- Hassaslık
9- Tedbirlilik
10- Dalgınlık
11- Hususiyet
12- Endişe Duygusu
13- Değişikliğe Açıklık
14- Kendine Yetme
15- Mükemmeliyetçilik
16- Gerginlik

Kaynak: Jerry M. Burger (2006) Kişilik, Kaknüs Yayınları, S.252’ den Uyarlanmıştır.

2.1.4.6 NEO PI-R

NEO PI-R Kişilik Envanteri kişiliği 5 ana boyut ve her bir ana boyutun altında 6 alt boyut olmak üzere toplamda 30 boyutta incelemektedir. Kişinin testte yanıt verdiği duygu, düşünce, eğilim ve ilgileriyle ilgili sorular yer almaktadır. Kişinin verdiği cevaplara göre benzer grupta yer aldığı diğerleri ile kıyaslanarak kişilik özellik tanımlanır. Bu envanter zeka ya da yetenek testi değil, kişilik özellikleri arasındaki farkları ölçmek için kullanılır (Gülsöz, 2011 :2).

Tablo 2. NEO PI-R Kişilik Boyutları

Duygusal Dengesizlik	Dışadönüklük	Açıklık	Geçimlilik	Sorumluluk
Kaygı	Sıcakkanlılık	Hayalgücü	Başkalarına Güven	Beceriklilik Duygusu
Kızgınlık	Sosyallik	Estetik Eğilim	Açık Sözlülük	Düzen
Depresyon	Baskınlık	Duygusal Eğilim	Yardımseverlik	Göreve Bağlılık
Sosyal Kaygı	Hareketlilik	Deneyime Açıklık	Uyum	Başarma Güdüsü
Kontrolsüz Davranış	Heyecan Arama	Zihinsel Merak	Alçakgönüllülük	Özdisiplin
Strese Yenilme	Neşe	Açık Görüş	Yumuşak Kalplilik	Ayrıntılı Düşünme

Kaynak: <http://www.assess.com.tr/neo-p-ir-hakkında>

2.1.4.7 DISC

DISC kişilik envanteri, Yalan Makinesinin mucidi Amerikalı psikolog Dr. William Moulton Marsden tarafından tasarlanmış bir sistemdir. Dr. Marsden tarafından 1928 yılında yayımlanan ‘Emotions of Normal People’- ‘Normal Kişilerin Duyguları’ adlı kitaba dayanır. 2 eksenli ve 4 bölgeyi kapsayan bir diyağrama bağlı olarak yapılmış olduğu analizler sonucunda bahsedilen bu dört bölgeyi Dominance- Dominant, Influence- İz Bırakan (Etkileyici), Steadiness- Sadık (Durağan- İstikrarlı), Conscientiousness- Ciddi (Düzenli-Uyumlu şeklinde tanımlamaktadır (DISC). Kişilerin davranış önceliklerini bu faktörler etkisinde belirlediği düşünülmektedir (Özdeş, 2018).

DISC kişilik envanteri kişinin kendisini daha iyi tanımasına yardımcı olur. Kişinin davranış önceliklerini belirlemesiyle hangi işi daha çok severek ve başarılı bir şekilde yapabileceğini bulmasını sağlar. Aynı zamanda kişinin diğer insanlarla olan ilişkilerini düzenlemesine de katkıda bulunur. Hangi ortamlarda kendini daha rahat ve

etkin şekilde ifade edebileceğini, kimlerle daha iyi iletişim kurabileceğini belirler (www.yenibiris.com).

İlk istatistiki çalışma 1972 yılında Amerika’ da Minnesota Üniversitesi tarafından yapılmıştır. ‘DISC Classic’ – ‘DISC Klasik’ olarak adlandırılan bu test, 24 sorudan ve her bir sorunun altında yer alan 4 seçenekten yani toplam olarak 96 seçenekten oluşur. Kişiden her bir seçenek için en az uyan ve en çok uyan şeklinde bir sıralama yapılması beklenir. Elde edilen sonuçlar istatistiki bir dağılımla eşleştirilerek, bireyler DISC’ in dört faktörünün değerlerine göre analiz edilmektedir. Bunlar (www.discakademi.com);

- D: Dominance- Dominant: Kişinin hayata karşı ne kadar dik duruyor, ne kadar sert ve agresif, çözüm odaklı mı, stresli işler ilgisini çekiyor mu, hedef odaklı?
- I: Interaction- İz Bırakan: Kişinin iletişim yeteneği hangi seviyede, sürekli aynı insanlarla mı birlikte yoksa yeni insanlarla tanışmayı mı tercih ediyor, eğlenceli biri mi, dışadönük mü?
- S: Steadiness- Sadık: Kişi bir ortama girdiğindeki tepkileri nasıl, barışçıl- stresli ve soğukkanlı olma düzeyleri neler, arkadaşlık ilişkilerini nasıl sürdürüyor, ne kadar sabırlı?
- C: Cautiousness- Ciddi: Kişinin kurallara ve prosedürlere karşı bakış açısı nasıl, detaycı mı, analiz edip plan yapıyor mu, ortamdaki gözlem yeteneği hangi seviyede, ne kadar uyum gösterebiliyor?

DISC ile kişi sahip olduğu baskın karakter ile ilgili kendini tanımasını sağlar. Böylelikle kendine hangi işin daha uygun olduğu, olumlu ve olumsuz yönleri, hem özel hem de iş yaşantısıyla ilgili değer yargıları, hangi konularla ilgili değişim göstermek istediği ve eğilimleri ile ilgili fikir sahibi olur.

2.1.4.8 Enneagram

Palmer (1991)’ e göre Enneagram, insanları 9 farklı kişilik tipine göre sınıflandıran, benliğin mekanizmalarının çözümlenmesi ve anlaşılması konusunda bir sistem olarak kabul gören, tutarlı ve bütüncül bir kişilik modelidir (Yılmaz vd., 2014: 397).

Bütünleyici Enneagram, kişisel farkındalığı yaratır ve bilinçaltı olarak belirli şekillerde hareket ettirmek için motive eden davranış kalıplarını ortaya çıkarır. Bu kalıplar ve motivasyonlar ancak kişi bilinçli hale geldiğinde aşılabilir, daha zengin ve destekleyici olmanın yollarını geliştirilebilir. Bunun ile birlikte kişinin kendi kişisel gelişim ve davranış sorumluluğunu almasını, eylem ve tepkilerin nedenini daha iyi anlamasını sağlar (www.integrative9.com).

Enneagram sisteminde yer alan dokuz kişilik tipi aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır (indigodergisi.com):

- Tip 1: Mükemmeliyetçi: Her şeyin mükemmel olması için çaba gösterirler. Yaptıklarının eksiksiz ve kusursuz olması onlar için çok önemlidir. Böyle bir durum olduğunda kendilerini suçlu hissederler. Sabırlıdırlar.
- Tip 2: Yardımsever: İnsanlara yardım etmek onlara büyük haz verir. Yaşamının temelleri iyilik yapma üzerine kuruludur. Diğer insanlarla ilişkileri iyi ve sıcaktır. Kendilerinin de yardıma ihtiyacı olduğunda etrafındaki kişilerden aynı davranışı beklerler, eğer göremezlerse küsebilirler.
- Tip 3: Başarı Odaklı: Onlar için başarı hayattaki en önemli şeydir. Çok fazla çalışırlar. Başarıyı elde etmek için her yolu denerler. Yönetme konusunda da başarılıdırlar. İçinde buldukları herhangi bir konuda en iyi olmak isterler.
- Tip 4: Özgün: Kendilerine has ve yaratıcılarıdır. Farklı olmak onlar için çok önemli ve kolaydır. Güzellik ve estetik kaygıları da değişiktir. Yaptıklarında anlam ve derinlik her şeyden önce gelir. Duygularını ifade etmekten hoşlanırlar.
- Tip 5: Araştırmacı: Bilgi toplamak, öğrenmek ve gözlem yapmak onlar için olan şeylerdir. Meraklı, mantıklı, problem çözme yetenekleri yüksek, neden-sonuç ilişkisini sorgulayan tiplerdir.
- Tip 6: Sorgulayıcı: Şüphe etmek onların vazgeçilmez duygusudur. Bunun amacı kendilerini ve etrafındakileri koruma dürtüsüdür. Sürekli tetikte beklerler. Güvenlerini kazanmak oldukça zordur, ama güvendikleri kişi için kendilerini adayabilirler.

- Tip 7: Maceracı: Yaşam enerjisi oldukça yüksek, değişik fikirler üreten ve mental aktiviteleri oldukça yoğun kişilerdir. Aynı anda birden fazla iş ile ilgilenirler. Çevresindeki insanları kendi enerjisiyle yükseltip motive eder.
- Tip 8: Meydan Okuyan: Kendisini Güçlü ve adaletli hissederler. Agresif kişilerdir ve bunu sergilemekten kaçınmazlar. Başladıkları şeyleri bitirirler, yarım bırakmazlar.
- Tip 9: Barışçı: Barışçıl bir yapısı vardır. Olayları değerlendirirken objektif kalmayı ve yargılamadan uzak durmayı başarabilirler. Çatışmacı değil uzlaşmacı kişilerdir. Farklılıkları hoşgörüyü karşılarlar.

Bu kişilik tipi de diğerlerinde olduğu gibi kişinin kendisini daha iyi anlaması ve tanınması için bir araçtır. Temelde kişi bahsedilen bu tiplerdeki tüm özellikleri içinde taşır. Ancak bazı tipler, kişiye göre değişkenlik göstermekle birlikte, daha baskın bir karakter oluşmasını sağlamıştır. Bu nedenle koşulların farklılaşmasıyla sahip olunan diğer tip özelliklerini sergilemek de mümkündür.

1.3 2.2 BENLİK

Benlik; bireyin, çevre ilişkilerinde ve davranışlarında kendi isteklerini ve eğilimlerini kayırma ve başkalarından üstün tutma halidir. Bir içgüdü ve duygu niteliğindedir (Karakuşçu, 1999: 130). Bazı zamanlarda başka insanlar tarafından bencillik olarak değerlendirilen kendi isteklerimizi öncelikli görmemizin sebebi de böylelikle açıklanabilir. Bunun sebebi bencillik değil benliğimizi ön planda tutmamızdan kaynaklanmaktadır.

Benlik kavramı, bireyin kendine ilişkin bilinçli algılarından oluşmaktadır. Benlik kavramı ile kendimizi bizim dışımızda kalanlardan ayırır, kendimize özel bir alan oluştururuz. Oluşturduğumuz alanı korumak, geliştirmek ve sosyal etkileşim içinde konumlandırmak için de çok büyük çaba gösteririz. Bu çaba ‘ben olma savaşı’ biçiminde nitelendirilmektedir (Ertürk, 2010: 94).

Benlik insanın kendi kişiliğine ilişkin kanıların toplamı, insanın kendini tanıma ve değerlendirme biçimidir (Köknel, 1985: 78). Benlik, herhangi bir kimsenin diğer insanlardan farkını, ‘kendi olma çabasını’ ifade etmektedir. Yani benlik kişiyi özel kılan en önemli unsurdur. Kişi bu farkındalığa sahip olduğunda; onu korumak, daha iyi hale getirmek, kendine toplumsal anlamda bir yer edinmek ve ispat çabası içinde çeşitli

davranışlarda bulunur. Kişi bu süreçte kendi benliğine ilişkin yeni bilgiler edinirken bir diğer yandan da bunu etkileşimde bulunduğu çevreye öğretmek için çaba gösterir.

Benliğin temel işlevi uyumdur (adaptation). Bu uyumu yaparken, benlik, bir yandan organizma içindeki ilkel dürtüsel güçlerle; bir yandan çevresel koşullar ve gereklerle; bir yandan da üst benliğin istekleriyle bağdaşmak; bunlar arasında uzlaşma sağlamak zorundadır (Öztürk, 1990: 28). Freud'a göre benlik, doğuştan ilkel benlikte var olup zamanla gelişen, ilkel benliğin toplumsal-ruhsal gerçeklerle çatışan, yaşamı aksatan eylemlerini denetleyip bilinçdışına bastırmakla uğraşan ruhsal yapıdır (Bakırcıoğlu, 2006: 37).

Benlik çoklu bir yapıya sahiptir. Bu yapı içinde ilk olarak geçmişten gelen ve içimizde var olan bir güç unsuru, ikinci olarak içinde bulunduğumuz yaşamımızdan kaynaklı bir takım gereklilikler ve eksiklikler ve son olarak ise üst benliğimizde varolan beklentiler yer almaktadır. Bu çoklu ve karmaşık yapının kendi içindeki uyum süreci yine benliğin esas görevidir.

1.4 2.3 ÖZGÜVEN

Özgüven herkes açısından farklı yorumlanabilecek bir kavramdır. İnsanlar genel olarak yürekli ve cesaretli olma durumunu anlatmak için özgüven kelimesini kullanmaktadır. Ancak bu yeterli bir anlatım değildir. Özgüven, aynı zamanda kendine ve değerlerine olan inancı da içinde barındırmaktadır.

Özgüven oluşumunda en önemli rol anne ve babaya aittir. Anne-babanın çocuğa karşı olan yaklaşımı özgüveni destekleyici ya da azaltıcı nitelikte olabilir (Burhanoğlu, 2015). Aşırı baskıcı, otoriter, idealist ve kolay memnun olmayan ebeveyn tutumu çocuğun kendine olan özgüvenini kırma eğilimi göstermesine sebep olur. Çocuk bu durumda kendini yetersiz ve yeteneksiz olarak değerlendirecektir. Kendini ispatlamak ya da ilgi çekmek için farklı davranışlar sergileyebilir. Ancak ebeveynler çocuklarının başarılarını takdir edip, gerektiği zamanlarda ödüllendirip teşvik ederlerse aynı zamanda yanlış olan şeyleri gerektiği ve onun anlayabileceği şekilde uyarıp, düzeltmelerine yardımcı olurlarsa çocuğun kendine olan güveni oluşmaya başlayacaktır.

Özgüven gelişimi, kişinin hayatının herhangi bir anında karşılaştığı bir duruma karşı gösterdiği tepkiyle şekillenecektir. Kişi durumun üstesinden gelmeye çalışırsa özgüvenini geliştirecektir. Ancak üstesinden gelmeye çalışmak yerine kaçma davranışı

sergiler ise özgüvensiz olmayı tercih edecektir. Kişi kendine olan özgüvenini yitirdikçe çevresiyle kendisi arasında karşılıklı bir güven problemi oluşmaya başlayacaktır. Kişi en başta kendine olan güvenini yitirdiği için etrafındaki kişilere olan güveni ve inancı da sarsılacaktır. Bu güvensizlik ortamı ilişkilerini olumsuz olarak etkileyeceğinden kişi yalnızlıkla yüzleşecektir.

Sosyal hayatta yeni kişilerle kurulan ilişkilerde özgüven önemlidir. Daha önce tanımadığı birine kendini anlatmak; kendi duygu, düşünce ve fikirlerini açıklamak ve karşısındakine kabullendirmek kendine olan özgüvenin göstergelerinden biridir (Sarı, 2016: 17-20). Şöyle ki, karşısındaki kişinin kendisiyle ilgili ne düşüneceğini, yetersiz ya da bilgisiz olarak değerlendirebilme ihtimaline aldırmadan ifade edebilmesidir. Kendine ait olan her türlü şeye inanarak gerektiğinde karşıt görüşlerle mücadele edebilmektir.

Özgüveni yüksek olan kişiler içinde buldukları durum ile ilgili daha umutlu yaklaşım sergilerler. Herhangi bir sorunla karşılaştıklarında bir kaçış yolu aramak yerine, nasıl bir çözüm yolu geliştirebilecekleriyle ilgilenirler. Sorunu bertaraf etmek için çalışıp farklı fikirler ve yaklaşımlar sunarlar. Başarmak için kendilerini sürekli motive ederler. Kısaca iyimser ve olumlu bir tutum sergilerler. Özgüveni düşük olan kişiler için aynı durum söz konusu olduğunda büyük bir hayal kırıklığı yaşarlar ve onun altında ezilirler. Bu durumu bir son olarak değerlendirip her şeyden vazgeçerler. Kendilerini mutsuz hissederler. Sorunun daha en başında kötümserdirler.

Kişinin elde ettiği başarılı sonuçlar özgüven için önemli bir kaynak oluşturur. Kişinin başarılı olabilmesi için kendine güvenmeye ihtiyacı vardır. Başarılı oldukça ise kendine olan güveni de olumlu yönde etkilenir (Sekman, 2005: 110). Yani özgüven kişiyi çalışmaya ve başarmaya teşvik eder. Kişinin kendini ispatlamasının ve yeteneklerini sergilemesinin bir yoludur. İçinde bulunulan bu durum kişiyi başarıya ve mutluluğa götürür.

Sonuç olarak özgüven, kişinin kendini iyi hissetmesine, hayata ve insanlara karşı pozitif düşünceler beslemesine katkıda bulunur. Özgüveni olan kişi kendisinin farkındadır. Yaptıklarının bilincinde ve sorumluluğunu taşıyabilecek niteliktedir. Özgüveni destekleyici adımlar atmak kişiyi olumlu yönde daha çok geliştirecektir.

1.5 2.4 BENLİK SAYGISI (ÖZSAYGI)

Özsaygı; kendini benimseme, onaylama, kendine saygı duyma, değer verme. Özsaygı, ruh sağlığının temelini oluşturmaktadır (Bakırcıoğlu, 2006: 184). Benlik saygısı bir diğer adıyla özsaygı kişinin kendine ve özüne olan saygısını ifade etmektedir.

Özsaygı, hem kendimizi özgün bir birey olarak değerli, hem de karşılaştığımız sorunlarla başa çıkabilecek kadar yeterli hissedebilmektir. Bu iki duygu, değerlilik ve yeterlilik duygusu özsaygının temelini oluşturur. Bu duygulardan birini bile yeteri kadar hissedemediğimizde yaşamdan aldığımız doyum azalır (Altıntaş, 2015: 70).

Özsaygıyla ilgili olarak iki temel ayırımdan bahsetmek mümkündür. Bunlardan birincisi benlik kavramı karmaşasıdır. Birinci varsayıma göre özsaygısı yüksek insanlar düşük insanlara göre daha tutarlı ve istikrarlı tavır sergilemektedirler. İkinci varsayıma göre ise özsaygısı yüksek insanlar kendilerini kayırma eğilimindedirler, sahip oldukları özellikleri kendi yararlarına olacak şekilde kullanırlar. Özsaygısı düşük insanlar ise daha kötüye gitmemek için kendilerini koruma eğilimindedirler ve eksikliklerini gidermek için çabalarlar.

Kişinin özsaygısı yüksek tutmak istemesinin birtakım sebepleri vardır. Greenberg, Pyszczynski ve Solomon' a göre kişinin özsaygısının yüksek tutmak istemesinin sebebi; ölüm korkusunu yenmek istemeleridir. Yazarlara göre kişinin karşı koyamayacağı en büyük tehdit unsuru ölümdür. Buna göre özsaygısı yüksek insanlar kaygı düzeylerini en düşük seviyede tutabilmektedirler. Ve bu kaçış onların kendilerini ölümsüz hissetmelerine sebep olmaktadır. Sonuç olarak kişi kendini iyi hisseder ve hayata karşı olumlu bir tutum sergileyebilir (Yeniçeri, 2016: 45). Leary ve Kowalski' ye göre ise kişinin özsaygısını yüksek tutmak istemesinin sebebi; sosyal aidiyet duygusunun göstergesi olmasıdır. Buna göre her kişi belli bir gruba dahil olmak ister (Erkan, 2002: 10). Bu sebeple kişilerin özsaygısını yüksek tutmak istemesinin sebebi ölüm korkusu değil toplumsal dışlanmışlıktan ve yalnızlıktan korkmaktır. sebebi ölüm korkusu değil toplumsal dışlanmışlıktan ve yalnızlıktan korkmaktır.

Özsaygısı yüksek kişilerin kendilerine olan güvenleri ve inançları yüksektir. Başarısızlık karşısında kolay pes etmezler ve mücadele ederler. Kendilerinden çok fazla taviz vermezler. Duygusal anlamda istikrarlı davranırlar. Herhangi bir konuda ikna

edilmeleri ve etkilenmeleri zordur. Kararlarının arkasında dururlar ve kolay geri adım atmazlar. Kendi olumlu özelliklerini ve başarılarını ön plana çıkarma eğilimine sahiptirler. Hayata pozitif bakarlar. Özsaygısı düşük kişiler gündelik olaylardan çabuk etkilenirler. Sıklıkla duygusal değişimler yaşarlar ve hassas bir yapıları vardır. Kolaylıkla bir şeylerin etkisi altına girebilirler ve ikna edilmeleri kolaydır. Davranışları tutarsız ve istikrarsızdır. Genel olarak kendilerini koruma eğilimindedirler. Hayata negatif bakarlar.

1.6 2.5 ÖZ-YETERLİLİK

İnsanın ilerde karşılaşacağı durumları idare edebilmek için gerekli hamlelerin kaynaklarını düzenleyip hayata geçirebilme yolunda kendi kapasitesine olan inancıdır (Altıntaş, 2015: 26).

Öz-yeterlilik; kişinin herhangi bir problemle karşılaşması halinde durumu kendi bilgi, beceri ve yetenekleriyle çözebileceğine olan inancıdır. Öz-yeterlilik zamanla, öğrenilen yeni bilgilerle geliştirilebilir. Tecrübe edilen olaylar arttıkça öz-yeterlilik de bununla doğru orantılı olarak artacaktır. Bu sebeple, kişinin hayatının her döneminde farklı bilgi ve tecrübelerle sahip olacaktır.

Bandura (1994)' ya göre bireyin öz-yeterlilik gelişim sürecinin belirli boyutları vardır. Bunlar; öz-yeterlilik inancı oluşumunun kökleri, öz-yeterlilik kazanımında ailenin rolü, öz-yeterlilik kazanımında akran grupların rolü, okulun bilişsel öz yeterliliği beslemedeki rolü, ergenlik döneminde öz-yeterlilik, yetişkin döneminde öz-yeterlilik, öz yeterliliğin yeniden yapılması (Akt. Çubukçu ve Girmen)

Öz-yeterlilik İnancı Oluşumunun Kökleri

Yeni doğmuş bir bebek dünya ile ilgili herhangi bir kanıya sahip değildir. Hafızasında geçmişle, şu anıyla ya da geleceğiyle ilgili bir bilgi yoktur. Bebek ilk olarak kendi yaptığı davranışlar karşılığında diğer insanlardan aldığı tepkilere göre bir takım değerler oluşturmaya başlayacaktır. Örneğin, ağladığında, güldüğünde ya da sesler çıkartmaya çalıştığında nasıl bir geribildirim aldığı bu açıdan önemlidir. Sergilediği davranışlar karşısında bir şeyler elde ettiğini fark eden bebek daha farklı şeyler öğrenmek ve yapmak için çaba gösterecektir.

Bandura (1994)' ya göre, bireyin farklılaşması farklı yaşantılardan kaynaklanır. Bebekler de ancak kendilerinin farklı bir birey oldukları anlaşıldığında olgunlaşmaya başlar. Bu nedenle çocuğun edindiği bireysel ve sosyal deneyimler kendisini bir birey olarak görmesine katkıda bulunur (Akt: Çubukçu ve Girmen)

Öz-yeterlilik Kazanımında Ailenin Rolü

Çocuk özellikler hareket kabiliyetini kazandıktan sonra daha hareketli bir döneme geçiş yapar. Bu dönemde etrafındaki şeyleri (örneğin; bir nesne, hayvan ya da başka bir çocuk) keşfetmek, tanımak ve anlamak için eylemlerde bulunur. Çocuk aslında kendi fiziksel kapasite, sosyal yeterlilik, dil ve bilişsel becerileriyle ilgili kendini tanımaya yönelik bir faaliyet içindedir. Bu dönemde ebeveynlerinden gördüğü ilgi ve destek oldukça önemlidir. Çünkü kendisini destekleyen birilerinin varlığını bilmek çocuğun kendini güvende hissetmesini ve daha cesaretli davranmasını sağlar. Ailenin bu şekildeki davranış eğilimi çocuğun bilişsel anlamda gelişimine katkıda bulunur. Tam aksi şekilde ebeveynler çocuğunun davranışlarıyla ilgili olumsuz tepkiler vermesi çocuğunun kendini yetersiz hissetmesine ve dolayısıyla bilişsel gelişimi üzerinde olumsuz etki yaratacaktır.

Aile, çocuğun en yakın ve uzun süre etkileşim içinde bulunduğu çevresidir. Bu yakınlık ve uzun süreli etkileşim çocuk üzerinde önemli etkilere sahip kişiler olduğunun göstergesidir. Ebeveynlerin çocuğun fiziksel, bilişsel, davranışsal, psiko-sosyal, kişilik ve ahlak gelişimi üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Aile içindeki iletişim ve etkileşim bağının güçlü olması, çocuğun bir bütün olarak gelişmesine katkı sağlar (Bağatarhan ve Nazlı, 2013: 68).

Öz-yeterlilik Kazanımında Akran Grupların Rolü

Yaşamın farklı dönemlerinde akran ilişkisi çeşitli işlev ve etkilere sahiptir. Özellikle okul öncesi dönem gelişiminin hızlı olması ve kişinin hayatında kalıcı izler bırakması sebebiyle ayrı bir önem taşımaktadır. Akran ilişkileri, aynı yaş ya da gelişim ve olgunluk düzeyinde olan, benzer geçmiş, değer, yaşam biçimi ve sosyal bağlamı paylaşan kişiler arasında karşılıklı ve devamlı niteliğe sahip etkileşimleri ifade eder. Çocukluk dönemindeki akran ilişkileri, çocuğun içinde bulunduğu süreçteki sosyal yaşantı ve deneyimlerinin yanı sıra çocuğun ilerleyen yıllardaki sosyo-duygusal durumunu da etkilemektedir (Gülay, 2009: 83).

Kişi hayatının her döneminde başkalarıyla etkileşim içindedir. Bu etkileşimin bize geri dönüşü olumlu ya da olumsuz yönde gerçekleşebilir. Bu durum elbette çocuklar için de geçerlidir ve etkilenme düzeyi daha yüksektir. Akran grupları içinde çocuk kendisine daha çok benzeyenlerle daha iyi bir ilişki kurma eğiliminde olacaktır. Bunun sebebi oldukça açıktır. Çocuğun kendini daha rahat ve güvende hissetmesi muhtemeldir. Kendini daha iyi ifade edebileceği bir ortam yaratma çabasını da gösterir. Akran grubu içinde kendine yer edinmiş bir çocuğun özgüven ve öz-yeterlilik gelişimine olumlu katkılar sağlayacaktır.

Okulun Bilişsel Öz Yeterliliği Beslemedeki Rolü

Bilişsel öz yeterlilik, bireyin beklentilerinden etkilenmektedir. Kişinin öz yeterlilik inancının güçlü olması, kişinin daha iyi hedefler koymasına ve başarmak için daha çok çabalamasına katkı sağlar (Çubukçu ve Girmen, 2007). Bilişsel öz yeterlilik genel anlamda kişinin bilişsel anlamda öz yeterliliğine olan inancını ifade etmektedir. Okul, çocukların bilişsel yeteneklerini geliştirdiği, sosyal etkileşimin daha yoğun olduğu, sosyal becerilerini sıklıkla kullandıkları bir ortamdır. Bandura (1994)' ya göre, çocuklar okulda öğrendikleri bilgiler çerçevesinde değerlendirilme ve test edilme süreçlerini yaşarlar. İçinde buldukları sosyal ortam bilişsel öz-yeterlilik gelişimini etkiler. Diğer öğrencilerin performanslarıyla ilgili yapılan değerlendirmeler, motivasyon, öğretmenlerin geribildirimleri çocukların zeka yeterlilikleriyle ilgili yargılarını etkiler (Akt. Çubukçu ve Girmen).

Ergenlik Döneminde Öz-yeterlilik

Kişi yaşamının her döneminde belirli yeterliliklere sahip olması gerekir. Özellikle ergenlik dönemindeki kişi, yetişkinliğe daha yakın bir aşamada olduğu için kendisiyle ilgili her türlü kararın arkasında bulunmak ister. Bu ergen için daha fazla sorumluluk demektir. Tüm bu sorumluluklar ile yalnız başa çıkabilmesi için kendini geliştirmesi ve yeni beceriler kazanması gerekir. Böylelikle kendisiyle ilgili daha fazla alanda karar alma imkanına sahip olacak ve yetişkinlik dönemine kendini daha hazır hissederek girmiş olacaktır. Bu nedenle ergenlik döneminde edinilen her türlü bilgi, deneyim ve sorumluluk kendine olan öz-yeterlilik inancını artıracaktır.

Yetişkin Döneminde Öz-yeterlilik

Yetişkinlik dönemi kişinin hayatına yeni sorumlulukların girdiği bir dönemdir. Bu sorumluluklar meslek edinme, evlenme, çocuk sahibi olma şeklinde sıralanabilir. Bunlar kişinin daha önce tecrübe etmediği, hayatına yeni giren eylemlerdir. Kişinin bu süreçleri iyi yönetebilmesi ergenlik dönemini ne kadar iyi yaşayıp kendini geliştirdiği ile yakından ilişkilidir. Eğer kişi ergenlikte kendisiyle ilgili yeteri kadar tecrübe edindiyse bu süreç daha rahat işleyecektir. Ancak kişi ergenlik döneminden gelen bir öz-yeterlilik eksikliği hissediyorsa bu süreç onun için oldukça güç olacaktır. Sonuç olarak kişi bu dönemi yoğun bir psikolojik baskı altında ve stresli geçirebilir.

Öz Yeterliliğin Yeniden Yapılandırılması

Kişiler yaşlandıkça fiziksel yetenek anlamında bir düşüş yaşamaya başlarlar. Bu durum kişilerin öz-yeterlilik beklentisini de etkiler. Bu nedenle kişi yaşlandığında öz-yeterlilik beklentilerini, sahip oldukları yeni fiziksel yetenek durumlarına göre yeniden düzenlemeleri gerekmektedir. Kişi bu dönemde hayatının pasif dönemine geçiş yapmıştır. Çalışma yaşantısının sona ermesiyle birlikte daha monoton bir hayat yaşama, yaşının getirmiş olduğu bir takım sağlık sorunlarıyla uğraşma ve etrafındaki yaşlılarının hayata veda etmesi gibi durumlarla baş etmeye çalışacaktır. Bu ve bunun gibi durumlar kişinin kendini yeniden gözden geçirmesini gerektirmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ALAN ARAŞTIRMASI

Bu bölümde araştırmanın metodolojisi, hipotezleri, veri toplama yöntemleri, örneklem seçimi, demografik verilerin analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Bunun yanında araştırmadaki verilerin analizleri sonucu elde edilen bulgular yer almaktadır.

3.1 Araştırmanın Metodolojisi

Yapılan bu çalışma literatür taraması ve uygulama olmak üzere iki temel bölümden oluşmaktadır. Teorik çerçevenin oluşturulması için literatür taraması yapılarak yerli ve yabancı basım kitaplar, dergiler, makaleler, çeşitli internet sayfaları ve yazılmış yüksek lisans tezleri kaynak olarak kullanılmıştır. Çalışmanın uygulama kısmıyla ilgili olarak ise Denizli' de finans sektöründe çalışan bankacılar, sigortacılar ve finans çalışanlarına hazırlanmış olan ölçek uygulanmıştır. Yapılan bu uygulama sonucunda elde edilen veriler istatistik programında analiz edilerek, ölçekteki değişkenlerle arasında herhangi bir ilişkinin bulunup bulunmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

3.2 Araştırmanın Hipotezleri

Yapılan araştırmada kişisel özelliklerin karar verme sürecine etkisi olduğu düşünülmekte ve bu sorun araştırılmaktadır.

H1: Araştırmada yer alan katılımcıların demografik özellikleri ile karar verme davranışı arasında ilişki vardır.

H2: Araştırmada yer alan katılımcıların öz-yeterlilik algıları ile karar verme stilleri arasında ilişki vardır.

H3: Araştırmada yer alan katılımcıların demografik özellikleri ile düşünme stilleri arasında ilişki vardır.

H4: Araştırmada yer alan katılımcıların düşünme stilleri ile karar verme stilleri arasında ilişki vardır.

3.3 Veri Toplama Yöntemleri

Bu çalışmada Denizli’ de finans sektörü çalışanlarının kişisel özelliklerinin karar verme süreci üzerinde etkisinin olup olmadığı araştırılmak amacıyla bir anket hazırlanmıştır. Hazırlanan bu anket temel olarak 4 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde ankete katılanların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla hazırlanan sorular, ikinci bölümde Schwarzer ve Jerusalem (1995) tarafından geliştirilen ve Alpay (2010) tarafından dilimize kazandırılan Genel Öz-yeterlilik ölçeği, üçüncü bölümde Mann ve diğ. (1998) tarafından geliştirilmiş, Deniz (2004) tarafından Türkçe’ ye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmış olan Melbourne Karar Verme Ölçeği ve dördüncü bölümde ise Scott ve Bruce (1995) tarafından geliştirilen ve dilimize çevrilen Karar Verme Stilleri Ölçeği yer almaktadır.

Demografik Özellikler Ölçeği

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri, eğitim bilgileri, sosyal zaman faaliyetleri ve çalışma yaşamıyla ilgili verileri elde etmek amacıyla hazırlanmış bölümdür.

Katılımcıların yaş, cinsiyet, gelir, mezun oldukları bölüm, anne- baba eğitim ve meslek bilgileri, unvan, yönetsel sorumluluk düzeyi ve serbest zaman faaliyetlerindeki değişikliklerin yapılacak olan araştırmanın bulgularında ne gibi farklılıklar yaratacağı tespit edilecektir. Ölçek EK-1’ de verilmiştir.

Genel Öz-Yeterlilik Ölçeği ile İlgili Bilgiler

General Self-Efficacy Scale ilk olarak 1979 yılında, Jerusalem ve Schwarzer tarafından Almanya’ da geliştirilmiştir. İlk geliştirildiğinde 20 maddeden oluşan ölçek, daha sonra yine aynı araştırmacılar tarafından revize edilerek 1981 yılında madde sayısı 10’ a düşürülmüştür ve hepsi olumlu yönlüdür. Ölçek dörtlü likert tipi (tamamen yanlış=1- yanlış=2- doğru=3- tamamen doğru=4) şeklinde olan ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış, birden fazla dile çevrilmiştir (Uysal, 2013: 146).

Aypay (2010), dilimize uyarlaması yapılan ölçeğin geçerliği için Temel Bileşenler Analizi ve Vairmax Döndürme teknikleri kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucu, öz değerleri 1’ den büyük iki bileşenli bir yapı meydana gelmiştir. Bu yapı; çaba ve direnç, yetenek ve güven alt boyutlarından oluşmaktadır. Meydana gelen

ölçeğin ölçüt geçerliliği için Stresle Başa Çıkma Ölçeği ve Rosenberg Öz-Saygı Ölçeği kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda Alfa İç tutarlılık katsayısı ilk bileşen için .79 ve ikinci bileşen için .63 olarak bulunmuştur. Toplamda hesaplanan Alfa Katsayısı .83'tür. Ölçeğin test- tekrar test güvenilirlik katsayısı için bulunan korelasyon katsayısı yüksek düzeyde ve anlamlı ilişkinin varlığını göstermektedir ($r=.80$, $p< .001$) (Uysal, 2013: 147)

Ölçek EK-2' de verilmiştir.

Melbourne Karar Verme Ölçeği ile İlgili Bilgiler

Melbourne Karar Verme Ölçeği (Melbourne Decision Making Questionary)' nin orijinali Mann ve diğ. tarafından 1998 yılında geliştirilmiştir. Türkçe uyarlamasını ve sonrasındaki geçerlik-güvenirlik çalışmasını Deniz (2004) gerçekleştirmiştir (Taşgit, 2012: 40)..

Melbourne Karar Vermede Özsaygı (MKVÖ 1) ve Karar Verme Stilleri Ölçeği (MKVÖ 2)' ne ait Cronbach Alpha katsayıları sırasıyla; Karar Vermede Öz-saygı .72, dikkatli karar verme .80, kaçınan karar verme .78, erteleyici karar verme .65 ve panik karar verme .71 olarak bulunmuştur (Yılmaz ve Altınok, 2010: 693).

Ölçeğin geçerlik çalışması, kapsam geçerliği ve benzer ölçekler yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiş, kapsam geçerliğinde uzman görüşüne başvurulmuştur. Benzer ölçekler geçerliğini Kuzgun (1992) tarafından geliştirilen Karar Stratejileri Ölçeği ile yapılmıştır. Melbourne Karar Verme Ölçeği ve Karar Stratejileri Ölçeği Birlikte uygulanmış, bu iki ölçeğin alt ölçekleri arasındaki korelasyon katsayılarınının 15 ile 71 arasında değiştiği hesaplanmıştır (Taşgit, 2012: 41).

Deniz (2004)'e göre, Melbourne Karar Verme Ölçeği iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm karar vermede özsaygıyı (kendine güven) ölçmeyi amaçlamaktadır. Bölümde 6 madde yer almakta ve üç maddesi düz, üç maddesi ters yönde puanlanmaktadır. Buna göre 'Doğru' yanıtı 2 puan, 'Bazen Doğru' yanıtı 1 puan, 'Doğru Değil' yanıtı 0 puan olarak değerlendirilmektedir. Bu bölümden alınabilecek maksimum puan 12' dir ve alınan puanın yüksek olması karar vermede özsaygının yüksek olduğu şeklinde yorumlanabilir. İkinci bölüm ise 22 maddeden oluşmaktadır. Bu maddeler karar verme stillerini ölçmektedir ve 4 alt faktörü vardır (Akt.Taşgit, 2012).

1. Dikkatli Karar Verme Stili: Bireyin karar vermeden önce özenli bir şekilde gerekli verileri elde etmek amacıyla araştırması, elde ettiği alternatif durumları değerlendirdikten sonra seçim yapmasını ifade eder. Bu faktör altı madde (2, 4, 6, 8, 12, 16) ile belirlenmiştir.

2. Kaçınan Karar Verme Stili: Bireyin karar vermekten kaçınmak amacıyla karar vermeyi başkalarına devretme eğilimi gütmesi, dolayısıyla kendisini karar verme sorumluluğundan uzaklaştırmaya çalışması durumudur. Bu faktör altı madde (3, 9, 11, 14, 17, 19) ile belirlenmiştir.

3. Erteleyici Karar Verme Stili: Bireyin karar verme eylemini herhangi bir sebep olmaksızın erteleme, geciktirme ve geçiştirme durumudur. Bu faktör beş madde (5, 7, 10, 18, 21) ile belirlenmiştir.

4. Panik Karar Verme: Bireyin karar verme durumu ile karşılaştığında kendini zaman baskısı altında hissetmesi ve aceleci davranarak hemen çözüme kavuşma çabasını ifade eder. Bu faktör beş madde (1, 13, 15, 20, 22) ile ifade edilmiştir.

Ölçek EK-3' te verilmiştir.

Genel Karar Verme Stilleri Ölçeği İle İlgili Bilgiler

Düşünme Stilleri boyutu, Genel Karar Verme Stilleri Ölçeği kullanılarak ölçülmüştür. Scott ve Bruce (1995) tarafından geliştirilen Genel Karar Verme Stilleri Ölçeği (GKVSÖ), bireylerin karar verme sürecinde karşılaşılabilecekleri olumsuz durumlara yaklaşımlarıyla ilgili kullandıkları karar verme stillerindeki bireysel farklılıkları ölçme amacı taşımaktadır. Ölçek başlangıçta 37 maddeden oluşurken, faktör analizi ile birlikte bu sayı 25' e düşürülmüştür (Tekin, 2009: 85).

GKVSÖ' nün 25 maddeden oluşan formu; rasyonel, sezgisel, bağımlı, kendiliğinden-anlık ve kaçınma karar verme stilleri olmak üzere beş alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlara ilişkin maddeler aşağıda sıralanmıştır:

1. Rasyonel Karar Verme Stili: 1, 2, 3 ,4 ,5.

2. Sezgisel Karar Verme Stili: 6, 7, 8, 9, 10.

3. Bağımlı Karar Verme Stili: 11, 12, 13, 14, 15.

4. Kaçınma Karar Verme Stili: 16, 17, 18, 19, 20.

5. Kendiliğinden-Anlık Karar Verme Stili: 21, 22, 23, 24, 25.

Ölçekte yer alan maddeler beşli likert tipi şeklinde hazırlanmış ve puanlama ‘Kesinlikle Katılmıyorum’ (1), ‘Katılmıyorum’ (2), ‘Kararsızım’ (3), ‘Katılıyorum’ (4), ‘Kesinlikle Katılıyorum’ (5) olarak yapılmaktadır.

Ayrıca ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen bilgilere göre ölçeğin güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alpha) .73 olarak bulunmuştur. Bunun yanında ölçeğin alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik kat sayıları da analiz edilmiştir. Buna göre, rasyonel karar verme stili .80, sezgisel karar verme stili .82, bağımlı karar verme stili .48, kaçınma karar verme stili .86, kendiliğinden-anlık karar verme stili .75 güvenilirlik katsayılarına sahiptir (Tekin, 2009:30).

Ölçek EK-4’ te yer almaktadır.

3.4 Örneklem Seçimi

Araştırmanın örneklemini Denizli’ de finans sektöründe yer alan banka çalışanları, sigortacılık alanında faaliyet gösteren çalışanlar ve özel sektör finans departmanı çalışanlarından oluşmaktadır.

Türkiye Bankalar Birliği (TBB,2016) verilerine göre Türkiye’ de mevduat, kalkınma, yatırım ve katılım bankalarının toplam sayısı 51’ dir. Bu bankaların toplam şube sayısı 10.658 ve toplam çalışan sayısı ise 195.064 olarak verilmektedir. Denizli verilerine göre; toplam banka sayısı 21, toplam şube sayısı 146 ve toplam banka çalışan sayısı 1.989’ dur. Çalışmada yalnızca Denizli’nin merkez ilçeleri olan Merkezefendi ve Pamukkale Belediyesi kapsamında bulunan sektör çalışanlarına yer verilmiştir. Buna göre Merkezefendi Belediyesi’nde toplam 17 banka ve 60 şube; Pamukkale Belediyesi’nde toplam 12 banka ve 29 şube hizmet vermektedir. Toplam çalışan sayısı ise 1250 olarak tahmin edilmektedir.

Araştırmaya 350 kişinin katılımı hedeflenmiş ve anketler çoğaltılarak dağıtılmıştır. Anketlerin uygun şekilde tamamlanması için uygun süre tanınarak, anketler geriye toplanmıştır. Anketler incelendiğinde hiç cevaplanmayan veya eksik

cevaplananlar tespit edilerek araştırmaya katılmamıştır. Eksiksiz cevaplanan 251 anket ile analizler gerçekleştirilmiştir.

3.5 Demografik Verilerin Analizi

Anketin ilk bölümünde yer alan sorular örneklemin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Bununla ilgili olarak katılımcılara yaş, cinsiyet, gelir (aylık), mezun oldukları bölüm, anne/baba eğitim ve meslek durumları, çalıştıkları işyerlerindeki görev unvanları, çalıştıkları görevdeki yönetsel sorumluluk düzeyleri ve serbest zaman faaliyetlerine ilişkin bilgiler elde edilmesi hedeflenmiştir.

3.5.1 Araştırmaya Katılanların Yaşı

Araştırmaya katılanların yaşları ile ilgili bilgileri açık uçlu olarak sorulmuştur. Elde edilen verilere göre yaş aralıkları tabloda görüldüğü şekilde gruplanmıştır. Katılımcılar en fazla (%35,9) 30-34 yaş aralığında yer almaktadır. Genel olarak bakıldığında örneklemin % 80,9' u 40 yaş altındadır. Örneklemin ortalama yaş dağılımı 33,4' tür. Kadınlarda ortalama yaş, 32,12; erkeklerde ise 34,78' dir. Katılımcıların yaş ile ilgili verilerine Tablo 3' de yer verilmiştir.

Tablo 3. Örneklemin Yaşa Göre Dağılımı

	Sayı	Yüzde	Geçerli yüzde	Birikimli yüzde
20-24 yaş	6	2,4	2,4	2,4
25-29 yaş	59	23,5	23,5	25,9
30-34 yaş	90	35,9	35,9	61,8
35-39 yaş	48	19,1	19,1	80,9
40-44 yaş	31	12,4	12,4	93,2
45 yaş ve üzeri	17	6,8	6,8	100,0
Total	251	100,0	100,0	

Tabloya göre Denizli' de finans sektöründe çalışanların 30-34 yaş aralığında yoğunlaşmıştır. Bu, sektörde çalışanların dinamik ve tecrübeli olduğunu göstermektedir. Ayrıca 25-29 yaş grubunda yer alan katılımcıların sayısının toplam katılımcılar arasındaki oranı göz önüne alındığında, sektöre olan talebin devam ettiği, sektörün dinamik kalmaya devam edeceğinin de göstergesidir.

3.5.2 Araştırmaya Katılanların Cinsiyeti

Örnekleme yer alan kişiler cinsiyet açısından değerlendirildiğinde %50,2 oranında kadın, %49,8 oranında erkek katılımcıdan oluştuğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların cinsiyetle ilgili veriler Tablo 4’ de yer almaktadır.

Tablo 4. Örneklemin Cinsiyete Göre Dağılımı

	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Kadın	126	50,2	50,2	50,2
Erkek	125	49,8	49,8	100,0
Toplam	251	100,0	100,0	

Türkiye Bankalar Birliği (Eylül 2017) verilerine göre, bankacılık sektöründe çalışan kadın oranı %51, erkek oranı ise %49’ tur. Bu bilgiye dayanarak, yapılan araştırmadaki kadın ve erkek katılımcıların oranının gerçek istatistiki verilere paralel olduğu söylenebilir. Ayrıca finans sektöründe yer alan kadın-erkek çalışan oranlarının dengesine bakıldığında sektörde cinsiyetçi bir ayrımın olmadığı yani her iki cinsiyet içinde eşit ve adaletli bir ortamın varlığından söz edilebilir.

3.5.3 Araştırmaya Katılanların Geliri

Araştırmaya katılanlara aylık gelirlerinin ne kadar olduğu açık uçlu olarak sorulmuştur. Elde edilen verilere göre gelirler tabloda görüldüğü şekilde sınıflandırılmıştır. Örneklemin çoğunluğu (%74,5) 3000 TL altında , %7,2’ i ise 4500 TL’ nin üzerinde gelire sahiptir. Bunlara ek olarak örnekleme yer alan kişilerin %64,5’ inin 1501-3000 TL aralığında gelire sahip olduğu görülmektedir. Aylık gelir seviyeleri ile ilgili veriler Tablo 5’ de verilmiştir.

Tablo 5. Örneklemin Aylık Gelir Seviyesine Göre Dağılımı

	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
1500 TL ve daha altı	25	10,0	10,0	10,0
1501-3000 TL	162	64,5	64,5	74,5
3001-4500 TL	46	18,3	18,3	92,8
4501-6500 TL	8	3,2	3,2	96,0
6501-10000 TL	10	4,0	4,0	100,0
Total	251	100,0	100,0	

Örneklemin aylık ortalama geliri 2816 TL olarak hesaplanmıştır. Araştırmaya katılanların %10'u hesaplanan aylık ortalama gelirin altında gelir elde etmektedir. Bunun yanında %25,5' lik kısım da aylık ortalama gelirin üzerinde gelire sahiptir.

3.5.4 Araştırmaya Katılanların Mezun Olduğu Bölüm

Araştırmaya katılanlara mezun oldukları bölüm ile ilgili soru yöneltilmiştir. Elde edilen bilgilere göre katılımcıların çoğunluğu (%76,1) İ.İ.B.F mezunlarından oluşmaktadır. Örnekleimde mühendislik, fen, edebiyat ve eğitim fakültesi mezunları da yer almaktadır. Araştırmaya katılanlar arasında en az sayıya sahip edebiyat fakültesi mezunudur. Tablo 6 örneklemin mezun oldukları bölümle ilgili tüm bilgileri içermektedir.

Tablo 6. Örneklemin Mezun Olduğu Bölüme Göre Dağılımı

	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
İşletme	96	38,2	38,2	38,2
İktisat	49	19,5	19,5	57,8
Kamu Yönetimi	21	8,4	8,4	66,1
Maliye	13	5,2	5,2	71,3
Çalışma Ekonomisi	6	2,4	2,4	73,7
İİBF Diğer	6	2,4	2,4	76,1
Mühendislik Fakültesi	7	2,8	2,8	78,9
Fen Fakültesi	7	2,8	2,8	81,7
Edebiyat Fakültesi	2	,8	,8	82,5
Eğitim Fakültesi	4	1,6	1,6	84,1
Diğer	40	15,9	15,9	100,0
Toplam	251	100,0	100,0	

Tablodan da görüldüğü gibi, finans sektöründe çalışanların büyük bir çoğunluğunu iktisadi ve idari bilimler fakültesi mezunlarından oluşmaktadır. Bu fakülteden mezun olan kişiler eğitim hayatları sürecince finans sektöründe çalışabilmek için gerekli bilgi ve donanıma sahip olarak mezun olmaktadır. Mezun olan kişilerin sektör seçiminde bu yatkınlığı ön planda tuttuğu düşünülebilir.

Ayrıca Türkiye Bankalar Birliği (Eylül 2017) verilerine göre, bankacılık sektöründe çalışanların %78' i yükseköğretim kurumları mezunu, %7' si ise yüksek lisans veya doktora mezunlarından oluşmaktadır. Bunun yanında orta öğretim mezunlarının oranı %14, ilköğretim mezunlarının oranı ise %1 olarak verilmiştir.

Araştırmada yer alan katılımcıların oranları ise %84,1 yükseköğretim kurumları mezunu (araştırmada yüksek lisans ve doktora ayrı olarak değerlendirilmemiştir) ve %15,9' u ilk ve ortaöğretim mezunlarından oluşmaktadır. Bu bilgilerden hareketle araştırmada yer alan katılımcıların eğitim durumlarına ilişkin dağılım ile sektör bilgilerinden elde edilen dağılıma ilişkin veriler paralellik göstermektedir.

3.5.5 Araştırmaya Katılanların Anne/Baba Eğitim Durumu

Araştırmaya katılanlara anne-baba eğitim durumlarıyla ilgili soru sorulmuştur. Elde edilen verilere göre annelerin ilkokul mezunu oranı %39, lise mezunu oranı %31' dir. Baba lise mezunu oranı %33,5, ilkokul mezun oranı ise %27,9' dur. Bunun dışında üniversite düzeyinde eğitim almış anne oranı %11,6, baba oranı %25,9' dur. Anne/baba eğitim durumlarıyla ilgili bilgiler Tablo 7' te yer almaktadır.

Tablo 7. Örneklemin Anne/Baba Eğitim Durumu

	Anne		Baba	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Okur-Yazar	5	2,0	1	,4
İlkokul	98	39,0	70	27,9
Ortaokul	40	15,9	30	12,0
Lise	79	31,5	84	33,5
Ön Lisans	5	2,0	8	3,2
Lisans	24	9,6	55	21,9
Yüksek Lisans			2	,8
Toplam	251	100,0	250	99,6
Boş			1	,4
Toplam			251	100,0

Anne ve babaların ağırlıklı olarak mezun oldukları eğitim kurumları düzeyleri benzerlik gösterse de oranlar açısından değerlendirildiğinde farklılık vardır. Anne eğitim düzeyi ağırlıklı olarak ilkokul mezunlarından oluşurken, babaların eğitim düzeyi ağırlıklı olarak lise mezunlarından oluşmaktadır. Tablo genel olarak değerlendirildiğinde babaların eğitim düzeyi annelerin eğitim düzeyinden daha yüksektir.

3.5.6 Araştırmaya Katılanların Anne/Baba Meslek Durumu

Araştırmaya katılanların anne-baba meslekleriyle ilgili soru sorulmuştur. Buna göre annelerin 168 (%66,9)' i ev hanımıdır. Bu sayı annelerin yarısından fazlasını

oluşturmaktadır. Geriye kalan annelerin 56 (%22,3)' sı ise emeklidir. Babaların ise 161 (%64,1)' i emeklidir. Emekliler, babaların içindeki en büyük orana sahip olan grubu oluşturmaktadır. Babaların geriye kalanlarından aktif olarak çalışma hayatında yer alanlar ise doktor, öğretmen vs. gibi profesyonel mesleklerde çalışmaktadır. Veriler Tablo 8' da detaylı olarak yer almaktadır.

Tablo 8. Örneklemin Anne/Baba Mesleğine Göre Dağılımı

	Anne		Baba	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
İşçi	3	1,2	12	4,8
Memur			15	6,0
Profesyonel Meslekler	18	7,2	31	12,4
Ev Hanımı- Çalışmıyor	168	66,9	1	,4
Emekli	56	22,3	161	64,1
Esnaf	6	2,4	30	12,0
Toplam	251	100,0	250	99,6
Boş			1	,4
Toplam			251	100,0

3.5.7 Araştırmaya Katılanların Görev Unvanı

Araştırmaya katılanların görev unvanına göre dağılımına Tablo 9' de yer verilmiştir. Tabloya göre örneklemin %29,9' u müşteri temsilcilerinden, %20,7' si banko/aktif satış ve %20,7' si yetkililerden oluşmaktadır. Belirtilen üç unvan grubu örneklemin büyük çoğunluğunu oluşturmaktadır.

Tablo 9. Örneklemin Görev Unvanına Göre Dağılımı

	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
1-Müşteri Temsilcileri	75	29,9	29,9	29,9
2-Banko/Aktif satış	52	20,7	20,7	50,6
3-Finans Elemanı/Sigortacı	17	6,8	6,8	57,4
4-Yönetmen	25	10,0	10,0	67,3
5-Yetkili	52	20,7	20,7	88,0
6-Yetkili yardımcısı	8	3,2	3,2	91,2
7-Uzman Yardımcısı	2	,8	,8	92,0
8-Uzman	5	2,0	2,0	94,0
9-Bilgi İşlem Teknisyeni	2	,8	,8	94,8
10-Müdür	13	5,2	5,2	100,0
Toplam	251	100,0	100,0	

Araştırmada finans sektöründe çalışan bankacılar, sigortacılar ve finans departmanı çalışanları yer almaktadır. Tabloda yer alan dağılım incelendiğinde ağırlıklı olarak bankacıların yer aldığı görülmektedir. Bu durum sektör içindeki çalışanların genel dağılımından kaynaklanmaktadır.

3.6.8 Araştırmaya Katılanların Yönetsel Sorumlulukları

Araştırmaya katılanlara yönetsel sorumluluklarının olup olmadığı sorulmuştur. Buna göre örnekleme de yer alan 100 kişi (%39,8) yönetsel anlamda küçük sorumluluklara, 81 kişi (%32,3) orta düzey sorumluluklara sahiptir. Örnekleme de üst düzey sorumluluklara sahip 11 (%4,4) kişi vardır. Örneklemin yönetsel sorumluluklarına göre dağılımı Tablo 10' da bulunmaktadır.

Tablo 10. Örneklemin Yönetsel Sorumluluklarına Göre Dağılımı

	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Yok	56	22,3	22,6	22,6
Küçük Sorumluluklarım Var	100	39,8	40,3	62,9
Orta Düzey Yöneticiyim	81	32,3	32,7	95,6
Üst Düzey Yöneticiyim	11	4,4	4,4	100,0
Toplam	248	98,8	100,0	
Boş	3	1,2		
Toplam	251	100,0		

Araştırmada kişilerin yönetsel sorumluluk düzeylerine ilişkin bilgilere de yer verilmiştir. Bu bilginin yapılacak olan analizlerde anlamlı bir farklılık göstereceği düşünülmüştür. Tabloya göre örneklemin çoğunluğunu oluşturan bölümü küçük, orta ve üst düzey sorumluluk sahibiyken, herhangi bir düzeyde yönetsel sorumluluğu bulunmayan katılımcılar da yer almaktadır.

3.6.9 Araştırmaya Katılanların Serbest Zaman Faaliyetleri

Araştırmaya katılanlara serbest zaman faaliyetlerine ne kadar zaman ayırdıkları sorulmuştur. Buna göre; alışveriş yapmaya 183 kişi (%72,9) haftalık ortalama 2,26 saat, cep telefonu ile ilgilenmeye 179 kişi (%71,3) haftalık ortalama 7,47 saat, televizyon izlemeye 175 kişi (%69,7) haftalık ortalama 8,09 saat ayırmaktadır. Örneklemin genel olarak yoğunlaştığı diğer faaliyet alanları ise; dinlenme, arkadaş toplantıları yapma, internette gezinme, alışveriş merkezi (avm) gezme ve kitap okumadır. Buna ek olarak briç, bilardo ve satranç oynama gibi faaliyetler örneklemin en

az ilgilendiği serbest zaman faaliyet alanlarıdır. Örneklem serbest zaman faaliyetleriyle ilgili verilere Tablo 11’ de yer verilmiştir.

Tablo 11. Örneklem Serbest Zaman Faaliyetlerine Göre Dağılımı

	Sayı	Ort.	s.s
Alişveriş Yapma	183	2,26	1,69
Arkadaş Toplantıları Yapma	151	3,57	2,64
AVM Gezme	137	2,31	2,17
Bilardo Oynama	6	1,67	,81
Briç oynama	3	11,33	16,19
Cep Telefonu ile İlgilenme	179	7,47	7,76
Dinlenme	173	12,93	14,55
Doğa Gezisine Çıkma	64	2,66	1,94
Eğitim/Kursa Devam Etme	22	4,50	3,66
İnternette Gezinme	139	5,74	5,56
Kitap Okuma	131	3,56	3,45
Online Oyunlar Oynama	39	2,90	2,63
Sanat Faaliyetleri Yürütme	27	2,81	3,68
Satranç Oynama	10	2,80	2,30
Spor Yapma	100	4,05	3,58
Tavla/Okey Oynama	25	1,88	1,16
Televizyon İzleme	175	8,09	7,01
Diğer (Yazınız.)	16	20,38	26,87
N (listwise)	0		

3.7 Araştırmanın Bulguları

Hipotez analizlerine geçilmeden önce verilerin normal dağılımdan gelme koşulunu sağlayıp sağlamadığı test edilmiştir. Sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Normal Dağılım Testleri

Yapılan analizler tüm ilgili puanlarda çarpıklık ve basıklık katsayıları + 1,5 ile – 1,5 arasında olduğundan (Bir tek Düşünme Stilleri - Rasyonellik alt ölçeği dışında) normal dağılım koşulu sağlandığı (Tabachnick ve Fidel, 2013) kabul edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 12’ de gösterilmiştir.

Tablo 12. Normal Dağılım Testi

	N	Skewness		Kurtosis		Ort.	S.S.
		Değer	Stnd. Hata	Değer	Stnd. Hata		
Özyeterlik	251	0,38	0,15	0,37	0,31	17,60	4,65
Karar Verme - Özsaygı	250	0,61	0,15	-0,28	0,31	8,77	2,05
Karar Verme - Dikkat	249	0,68	0,15	-0,68	0,31	8,37	2,30
Karar Verme - Kaçınan	250	-0,70	0,15	0,24	0,31	14,44	2,65
Karar Verme - Erteleyici	249	0,99	0,15	0,68	0,31	11,84	2,59
Karar Verme - Panik	251	-0,45	0,15	-0,21	0,31	11,53	2,31
Düşünme - Rasyonel	251	-1,53	0,15	2,01	0,31	19,39	4,69
Düşünme - Sezgisel	251	-0,79	0,15	0,36	0,31	18,30	4,79
Düşünme - Bağımlı	251	-0,51	0,15	-0,30	0,31	17,64	4,55
Düşünme - Kaçınma	251	0,39	0,15	-0,47	0,31	13,60	5,06
Düşünme-Anlık	251	0,41	0,15	-0,36	0,31	13,50	4,64

Hipotez Testleri

Araştırma verilerinin analiz edilmesi sonucunda elde edilen tüm sonuçlar aşağıdaki tabloda yer almaktadır. Tabloda öz-yeterlilik ölçeği, alt boyutlarıyla birlikte karar verme ve düşünme stilleri ölçeği tablonun sütununda yer almaktadır. Bunun yanında değişken olarak analizlere katkıda bulunan demografik veriler tablonun satırında görülmektedir.

Tablo 13. Analiz Sonuçları Tablosu

	Öz-yeterlilik	K.Özsaygı	K.Dikkat	K.Kaçınan	K.erteleyici	K.Panik	D.Rasyonel	D.Sezgisel	D.Bağımlı	D.Kaçınma	D.Anlık
Cinsiyet	2,81**	1,90	2,32*	0,85	0,01	1,87	0,14	0,09	0,69	0,35	0,53
Bölüm	1,44	0,58	0,71	0,95	1,31	1,60	1,74*	1,16	1,11	1,28	0,86
Anne Eğitim	1,01	2,26*	1,14	0,84	0,60	0,85	1,09	0,75	1,03	1,70*	1,41
Anne Meslek	0,70	1,97*	0,43	1,01	1,11	0,73	0,63	0,52	0,93	0,87	0,85
Baba Eğitim	1,14	0,94	0,96	0,67	1,38	1,77	1,03	0,66	1,75*	1,07	0,90
Baba Meslek	0,99	2,04*	1,12	0,45	0,82	2,17*	0,81	1,41	1,27	0,99	2,13**
Unvan	0,92	0,97	0,67	2,40**	1,88*	0,49	1,54	1,28	0,77	1,13	1,02
Yönetmel Sorumluluk	0,90	1,35	0,73	0,98	1,90*	0,69	0,54	0,67	1,19	0,75	1,62*
Alışveriş Yapma	0,84	0,77	0,83	0,81	0,76	1,31	0,82	1,82*	1,67*	1,78*	1,37
Ark.Top. Yapma	0,82	1,13	0,89	1,11	0,82	2,58	1,05	0,67	1,33	0,55	0,64
AVM Gezme	0,96	0,82	0,88	0,99	0,93	0,90	0,61	0,68	0,95	0,99	0,56
Bilardo Oynama	0,88	0,39	0,17	0,80	0,75	1,07	0,65	0,55	0,75	0,83	1,92
Briç Oynama	0,68	0,44	0,24	0,58	0,65	0,66	0,57	0,47	0,76	0,75	3,92
Cep Telefonu ile İlgilenme	1,12	0,48	0,96	1,13	0,42	2,07*	1,93*	1,53	1,96**	0,91	1,07
Dinlenme	0,77	0,67	0,82	0,52	0,84	0,89	1,67*	1,71*	1,78*	0,76	1,26
Doğa Gezisine Çıkma	1,07	1,50	0,80	1,17	0,51	1,89*	1,02	0,94	0,89	0,95	1,34
Eğitim/Kursa Devam Etme	2,64**	0,67	0,61	0,81	0,28	0,60	1,15	0,73	0,68	1,32	1,75
İnternette Gezinme	2,02**	0,46	0,64	0,89	0,83	0,98	0,66	0,62	1,00	1,28	1,06
Kitap Okuma	0,69	1,57	0,69	1,17	0,73	1,08	0,81	0,72	0,76	0,79	0,66
Online Oyunlar Oynama	0,57	0,43	1,02	1,15	0,76	0,43	0,64	0,79	0,39	1,06	0,75
Sanat Faaliye. Yürütme	0,36	0,72	0,68	1,15	0,44	0,64	0,61	1,18	1,15	1,73*	0,51
Satranç oynama	1,29	1,22	0,99	0,82	1,23	0,89	0,41	1,49	0,44	1,30	0,66
Spor Yapma	0,54	1,14	1,20	1,09	0,56	1,47	0,63	0,93	0,96	1,34	1,11
Tavla/Okey Oynama	0,66	1,90*	0,48	0,92	0,51	0,86	1,13	1,56	1,54	1,09	1,35
TV İzleme	1,08	0,74	0,41	1,97*	1,61	0,94	0,68	1,46	1,00	0,61	1,26
Diğer	0,49	0,71	1,45	1,22	0,55	0,65	0,69	1,28	1,08	0,91	1,08

*, p<,05 ** , p<,01

3.7.1 Öz-yeterlilik

Öz-yeterlilik ölçeği ve diğer değişkenler arasında yapılan analizlerin sonuçları burada yer almaktadır. Elde edilen sonuçlara göre öz-yeterlilik ile mezun olunan bölüm, anne eğitimi, anne mesleği, baba eğitimi, baba mesleği, unvan ve yönetsel sorumluluk değişkenleri arasında anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır. Öz-yeterlilik ile arasında anlamlı ilişki bulunan değişkenler ve bunlara ilişkin analizlerin bilgilerine aşağıda detaylı olarak yer verilmiştir.

Cinsiyet

Araştırmaya katılan kadın ve erkeklerin öz-yeterlilik puanları açısından aralarında anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek amacıyla bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Yapılan bu analizin sonucuna göre; 0,05 anlamlılık düzeyinde gruplar arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($t_{(249)} = 2,810$, $p=,005$). Bu farkın hangi grup lehinde olduğunu belirlemek için kadın ve erkek gruplarına ait ortalama değerlere bakılmıştır. Buna göre kadınların ortalaması ($\chi=18,42$) erkeklerin ortalamasından ($\chi=16,79$) daha yüksek bulunmuştur. Bu durum; kadınların öz-yeterlilik algılarının, erkeklerin öz-yeterlilik algılarına göre daha yüksek olduğu şeklinde ifade edilebilir. Elde edilen veriler Tablo 14’ de gösterilmektedir.

Tablo 14. Öz-yeterlilik Puanlarının T Testi ile Sınanması

	Grup	N	Ort.	s.s.	T testi		
					T	Sd	P
Öz Yeterlilik Puanı	Erkek	126	18,42	4,81	2,81	246,87	,005
	Kadın	125	16,79	4,35			

Kadınların öz-yeterlilik algısının erkeklerden yüksek olması, sektör koşullarının kadınlar için daha zor olduğunun göstergesi olarak yorumlanabilir. Kadın çalışanlar sektörde kalıcı olabilmek ve kariyer olanaklarını daha iyi hale getirebilmek için öz-yeterliliklerine olan inançlarını yüksek tutma eğilimindedirler.

Eğitim/Kursa Devam Etme

Araştırmaya katılanların bir kursa devam etmeleri ile öz-yeterlilik algıları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans

analizi (One- Way ANOVA) uygulanmıştır. Analizin sonucuna göre öz-yeterlilik ile bir eğitime kursa devam arasında anlamlı bir ilişki vardır ($F_{(21, 229)}=2,64$ $p=,00$). Örnekleme yer alan katılımcılardan eğitime devam eden kişilerin öz-yeterlilik algılarının daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir.

Tablo 15. Örneklemin Eğitim/Kursa Devam Etme Faaliyetlerine Göre Öz-yeterlilik Algısının Farklılaşması

	Karelerin Toplamı	SD	Ortalama Kare	F
Eğitime / Kursa Devam Etme				
Gruplararası	134,198	21	6,390	2,64**
Grupiçi	553,755	229	2,418	
Total	687,952	250		

*, $p<,05$ ** , $p<,01$

Eğitim salt bilgilenme açısından değil aynı zamanda bireyin yeterlik hisleri için de olumlu kazanımlar sunmaktadır. Bireyin bilgilerinin arttığını düşünmesi öz-yeterliliğini geliştirerek pekiştirmektedir.

İnternette Gezinme

Araştırmaya katılanların internette gezinme faaliyeti ile öz-yeterlilik algıları arasında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (One- Way ANOVA) testi uygulanmıştır. Elde edilen analiz sonuçlarına göre öz-yeterlilik ile internette gezinme arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($F_{(21,117)}=2,01$ $p=,01$). Buna göre katılımcıların internette gezinme faaliyetinde bulunan bölümünün öz-yeterlilik algıları, diğer katılımcılara göre yüksektir.

Tablo 16. Örneklemin İnternette Gezinme Faaliyetine Göre Öz-yeterlilik Algısının Farklılaşması

	Karelerin Toplamı	SD	Ortalama Kare	F
İnternette Gezinme				
Gruplararası	1133,44	21	53,97	2,01**
Grupiçi	3135,23	117	26,79	
Total	4268,67	138		

*, $p<,05$ ** , $p<,01$

İnternet günümüze yaygın olarak kullanılan bir araçtır. Kişinin birçok ihtiyacını karşılayacak altyapıya sahiptir. Kişilerin bu olanaklara erişim imkanının bulunması,

günlük hayat pratiğine uyarlayabilmesi kişiye avantajlar sunmaktadır. Kullanıcılar hayat standartlarını yükseltmelerinin yanında, farklı alanlarda yetkinlik de kazanmış olurlar. Böyle bir durum karşısında kişinin kendine olan öz-yeterlilik duygusunun gelişimine katkı sağlamış olacaktır.

Yaş Grupları

Araştırmaya katılanların yaş grupları ile öz-yeterlilik algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (One- Way ANOVA) testi yapılmıştır. Testin sonucuna göre öz-yeterlilik algısı ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmuştur ($F_{(21,229)}=2,10$ $p=,00$).

Tablo 17. Örneklemin Yaş Grupları Dağılımına Göre Öz-yeterlilik Algısının Farklılaşması

	Karelerin Toplamı	SD	Ortalama Kare	F
Yaş Grupları				
Gruplararası	60,77	21	2,89	2,10**
Grupiçi	314,95	229	1,37	
Total	375,72	250		

Öz-yeterlilik algısı kişinin yaşına göre değişiklik göstermektedir. Yapılan Post Hoc analizinin sonuçlarına göre 25-29 yaş grupları (Ort.= 18,93) arasında yer alan kişilerin öz-yeterlilik algıları 30-35 yaş grubu (Ort.= 16,95) ve 45 yaş üstü (Ort.= 15,23) yaş grubunun öz-yeterlilik algılarından daha yüksektir. Bu durum grubun genç ve dinamik yaş döneminde olması, yaş grubunda ortalama eğitimin daha kaliteli olması ve kuşak farklılığı ile açıklanabilir.

3.7.2 Karar Verme

Araştırmada kullanılan karar verme ölçeğinde, karar vermede özsaygı, dikkatli karar verme, kaçınan karar verme, erteleyici karar verme ve panik karar verme alt boyutları bulunmaktadır. Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular aşağıda yer almaktadır.

3.7.2.1 Özsaygı

Karar verme ölçeğinin karar vermede özsaygı alt boyutu ile ilgili yapılan analizlerde yaş, cinsiyet, aylık gelir seviyesi, mezun olunan bölüm, baba eğitimi, görev unvanı, yönetsel sorumluluk değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Anlamlı bulunan değişkenlere ilişkin analizler aşağıda yer almaktadır.

Anne Eğitimi

Araştırmaya katılanların anne eğitimi ile özsaygı algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (One- Way ANOVA) testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre özsaygı ile anne eğitimi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($F_{(9,240)}=2,26$ $p=,01$).

Tablo 18. Örneklemin Anne Eğitimine Göre Özsaygı Algısının Farklılaşması

	Karelerin Toplamı	SD	Ortalama Kare	F
Anne Eğitimi				
Gruplararası	33,00	9	3,66	2,26*
Grupiçi	388,17	240	1,61	
Total	421,18	249		

*, $p<,05$ ** , $p<,01$

Araştırmaya katılanların anne eğitim durumlarının sorulmasının temel amacı, anne eğitim durumlarının karar vermede özsaygı alt boyutu üzerinde bir etkisinin olup olmadığını gözlemlemektir. Analiz sonuçlarına göre eğitim düzeyi okur-yazar olan anneler (Ort.=9,40), lisans olan anneler (Ort.=8,04) olarak tespit edilmiştir. Anne eğitim seviyesinin düşük olması kişinin özsaygı algısını olumlu etkilemektedir. Özsaygısı yüksek olan kişilerin zorlularla mücadele etme konusunda motivasyonları daha fazladır. Kendilerine verdikleri değer ve bir sorunu çözme yeterlilik algıları yüksektir. Anne eğitim seviyesinin düşük olması, çocuğu üzerinde olumlu davranış sergilemesine neden olabilir. Çocuğunun iyi eğitim alması, başarılı olması, iyi bir kariyere sahip olması gibi örneklendirilebilir. Bu beklenti çocuğun olumlu yönde motivasyonunu sağlayarak kendine olan özsaygısının yükselmesine katkıda bulunur.

Anne Mesleği

Araştırmaya katılanların anne mesleği ile özsaygı algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti amacıyla tek yönlü varyans analizi (One- Way ANOVA) testi yapılmıştır. Elde edilen verilere göre özsaygı ile anne mesleği arasındaki ilişki anlamlı bulunmuştur ($F_{(9,240)}=1,97$ $p=,04$).

Tablo 19. Örneklemin Anne Mesleğine Göre Özsaygı Algısının Farklılaşması

	Karelerin Toplamı	SD	Ortalama Kare	F
Anne Mesleği				
Gruplararası	9,58	9	1,06	1,97*
Grupiçi	129,33	240	,53	
Total	138,91	249		

*, p<,05 ** , p<,01

Araştırmaya katılanların annelerinin çalışıp çalışmamaları, eğer çalışıyorlar ise hangi meslek grubuna dahil oldukları, araştırmanın karar verme de özsaygı alt boyutu için önemli bir parametreyi oluşturmaktadır. Örneklemden elde edilen bilgilerle yapılan analiz sonucunda annenin hangi meslek grubuna dahil olduğu kişinin öz saygı alt boyutu üzerinde etkisi gözlemlenmiştir. Analizlere göre esnaf (Ort.=8,00), profesyonel meslekler (Ort.=8,18), emekli (Ort.=8,41), ev hanımı (Ort.=8,89), işçi (Ort.=9,66) şeklinde bulunmuştur. İşçi meslek grubu anne mesleğine göre kişinin özsaygı algısının en yüksek tespit edildiği gruptur. En düşük ortalama ise esnaf grubuna aittir.

Baba Mesleği

Araştırmaya katılanların baba mesleği ile özsaygı algısı arasında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (One- Way ANOVA) testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen verilere göre özsaygı ile baba mesleği arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($F_{(9,239)}=2,04$ p=,03).

Tablo 20. Örneklemin Baba Mesleğine Göre Özsaygı Algısının Farklılaşması

	Karelerin Toplamı	SD	Ortalama Kare	F
Baba Mesleği				
Gruplararası	42,79	9	4,75	2,04*
Grupiçi	556,63	239	2,32	
Total	599,43	248		

*, p<,05 ** , p<,01

Baba mesleğinin, araştırmaya katılanların karar verme de özsaygı algılarının değişmesinde etkisi olduğu gözlemlenmiştir. Şöyle ki, baba mesleğinin ne olduğuna bağlı olarak kişinin özsaygı algısı artış ya da azalış göstermektedir. Bu durum kişi için baba figürünün ve mesleğinin önemini vurgulamaktadır.

Tavla/Okey Oynama

Araştırmaya katılanların tavla/okey oynama faaliyeti ile özsaygı algısı arasında anlamlı ilişki olup olmadığının tespit edilebilmesi için tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA) yapılmıştır. Sonuçlara göre özsaygı ile tavla/okey oynama arasında anlamlı ilişki bulunmuştur ($F_{(9,240)}= 1,90$ $p=,05$).

Tablo 21. Örneklemin Tavla/Okey Oynama Faaliyetine Göre Özsaygı Algısının Farklılaşması

	Karelerin Toplamı	SD	Ortalama Kare	F
Tavla/ Okey Oynama				
Gruplararası	7,48	9	,831	1,90*
Grupiçi	104,68	240	,436	
Total	112,16	249		

*, $p<,05$ ** , $p<,01$

Tavla/okey oynama kişi için yalnızca oyun oynama faaliyeti değil aynı zamanda kişiye sosyal alanda bir başarı elde etme duygusu kazandırır. Dolayısıyla kişinin özsaygı algısını olumlu yönde etkilediği söylenebilir.

3.7.2.2 Dikkatli Karar Verme

Karar verme ölçeğinin dikkatli karar verme alt boyutu ile ilgili yapılan analizlerde yaş, aylık gelir seviyesi, mezun olunan bölüm, anne eğitimi, anne mesleği, baba eğitimi, baba mesleği, unvan, yönetsel sorumluluk ve serbest zaman faaliyetleri ile ilgili anlamlı ilişki bulunmamıştır. Anlamlı bulunan sonuçlara aşağıda yer verilmiştir.

Cinsiyet

Araştırmaya katılanların cinsiyet ile dikkatli karar verme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Yapılan analizin sonucuna göre; ,021 anlamlılık düzeyinde gruplar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($t_{(247)}= 2,32$ $p=,02$). Bu farkın hangi grup lehine olduğunu belirlemek amacıyla kadın ve erkek gruplarına ait ortalamalar dikkate alınmıştır. Kadınların ortalaması ($\chi= 8,70$) erkeklerin ortalamasından ($\chi= 8,03$) yüksektir. Buna göre kadınların dikkatli karar verme düzeyleri erkeklerden daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 22. Örneklemin Cinsiyete Göre Dikkatli Karar Verme Algılarının Farklılaşması

	Grup	N	Ort.	s.s.	T testi		
					T	Sd	P
Öz Yeterlik	Erkek	126	18,42	4,81	2,81	246,87	,02
Puanı	Kadın	125	16,79	4,35			

Kadınların sahip oldukları mental yetenek dolayısıyla, erkeklerden daha dikkatli olduğu bilinmektedir. Detaylara odaklanma, ince beceri gerektiren işlerdeki başarı, farklılıkları analiz edebilme bu yeteneklerden bazılarıdır. Kadınların bu yatkınlığının dikkatli karar verme düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olmasına katkıda bulunduğu şeklinde yorumlanabilir.

3.7.2.3 Kaçınan Karar Verme

Karar verme ölçeğinin kaçınan karar verme alt boyutu ile ilgili yapılan hesaplamalar sonucunda yaş, cinsiyet, aylık gelir seviyesi, mezun olunan bölüm, anne eğitimi, anne mesleği, baba eğitimi, baba mesleği, yönetsel sorumluluk ile ilgili anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Kaçınan karar verme ile arasında anlamlı ilişki bulunan değişkenlere aşağıda yer verilmiştir.

Unvan

Araştırmaya katılanların görev unvanı ile kaçınan karar verme düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığının tespiti amacıyla tek yönlü varyans analizi (One- Way ANOVA) testi analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre kaçınan karar verme düzeyi ile görev unvanı arasında anlamlı bir fark vardır ($F_{(12,237)}=2,40$ $p=,00$).

Tablo 23. Örneklemin Unvanına Göre Kaçınan Karar Verme Düzeyinin Farklılaşması

	Karelerin Toplamı	SD	Ortalama Kare	F
Unvan				
Gruplararası	877,19	12	73,10	2,40**
Grupiçi	7193,06	237	30,35	
Total	8070,25	249		

*, $p<,05$ ***, $p<,01$

Katılımcıların çalıştıkları işyerlerinde sahip oldukları görev unvanına bağlı olarak kaçınan karar verme düzeylerinin farklılık gösterdiği bulunmuştur. Kaçınan

karar verme, kişinin karar verme davranışından uzaklaşma eğiliminde olduğu, karar vermenin sorumluluğundan uzaklaşmak istediği karar türüdür. Dolayısıyla kişinin sahip olduğu unvan ile değişiklik göstermekle birlikte kişinin karar verme isteği de değişkenlik göstermektedir.

Televizyon izleme

Araştırmaya katılanların kaçınan karar verme düzeyleri ile televizyon izleme faaliyeti arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA) yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre televizyon izleme ile kaçınan karar verme arasındaki ilişki anlamlı bulunmuştur ($F_{(12,237)}= 1,97$ $p=,02$).

Tablo 24. Örneklemin Televizyon İzleme Faaliyetlerine Göre Kaçınan Karar Verme Düzeylerinin Farklılaşması

	Karelerin Toplamı	SD	Ortalama Kare	F
Televizyon İzleme				
Gruplararası	1088,06	12	90,67	1,97*
Grupiçi	10907,71	237	46,02	
Total	11995,77	249		

*, $p<,05$ ***, $p<,01$

Analiz sonuçlarında elde edilen verilere göre televizyon izleyen kişilerin kaçınan karar verme eğilimlerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Televizyon izleme alışkanlığı çoğu zaman kişi için kaçış ve uzaklaşma isteğinin bir çeşit yansıması olarak değerlendirilir. Bulguların bu fikri desteklediği görülmektedir.

3.7.2.4 Erteleyici Karar Verme

Karar verme ölçeğinin erteleyici karar verme alt boyutu ile yaş, cinsiyet, mezun olunan bölüm, anne eğitimi, anne mesleği, baba eğitimi, baba mesleği ve serbest zaman faaliyetleri ile arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Erteleyici karar verme ile arasında anlamlı farklılaşma bulunan değişkenler detaylı olarak incelenmiştir.

Unvan

Araştırmaya katılanların görev unvanı ile erteleyici karar verme düzeyleri arasında ilişki bulunup bulunmadığının anlaşılması için tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA) analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucu elde edilen sonuçlara göre

erteleyici karar verme düzeyi ile görev unvanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılaşma bulunmaktadır ($F_{(11,237)}=1,88$) $p=,04$).

Tablo 25. Örneklemin Unvanına Göre Erteleyici Karar Verme Düzeyinin Farklılaşması

	Karelerin Toplamı	SD	Ortalama Kare	F
Unvan				
Gruplararası	630,04	11	57,27	1,88*
Grupiçi	7200,28	237	30,38	
Total	7830,32	248		

*, $p<,05$ ** , $p<,01$

Erteleyici karar verme, kişinin karar verme davranışını daha sonraki zamana ertelemesi veya geciktirmesi durumunu ifade etmektedir. Elde edilen bulgulara göre katılımcılar sahip oldukları görev unvanına bağlı olarak karar verme davranışını geciktirme eğilimi göstermektedirler. Ancak bu eğilimin hangi görev unvanında farklılaştığı yapılan Post Hoc analizinde tespit edilememiştir.

Yönetsel Sorumluluk

Araştırmaya katılanların yönetsel sorumluluk düzeyi ile erteleyici karar verme düzeyleri arasında ilişki olup olmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (One- Way ANOVA) analizi yapılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda elde edilen verilere göre erteleyici karar verme düzeyi ile yönetsel sorumluluk arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($F_{(11,234)}=1,90$) $p=,04$).

Tablo 26. Örneklemin Yönetsel Sorumluluk Düzeyine Göre Erteleyici Karar Verme Düzeyinin Farklılaşması

	Karelerin Toplamı	SD	Ortalama Kare	F
Yönetsel Sorumluluk				
Gruplararası	14,02	11	1,27	1,90*
Grupiçi	156,74	234	,67	
Total	170,76	245		

*, $p<,05$ ** , $p<,01$

Erteleyici karar verme davranışı kişinin sahip olduğu yönetsel sorumluluk düzeyine bağlı olarak farklılık göstermektedir. Elde edilen sonuçlara göre; yönetsel anlamda düşük sorumluluğa sahip (Ort.= 11,46), yönetsel sorumluluğu olmayan (Ort.= 11,90), orta düzey yönetici (Ort.= 12,06), üst düzey yönetici (Ort.= 12,45) olarak

bulunmuştur. Görüldüğü gibi yönetsel sorumluluğu olmayan ve düşük sorumluluğa sahip kişilerin karar verme davranışını erteleme eğilimi daha düşükken, orta ve üst düzey yöneticilerin karar verme davranışını erteleme eğilimi daha yüksektir. Yetki ve sorumluluğun kişi üzerinde oluşturduğu baskı, kişinin kararı erteleme davranışı sergilemesine yol açtığı söylenebilir.

Aylık Gelir Seviyesi

Araştırmaya katılanların aylık gelir seviyesi ile erteleyici karar verme düzeyleri arasında anlamlı ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (One- Way ANOVA) testi uygulaması yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre erteleyici karar verme düzeyi ile aylık gelir seviyesi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($F_{(11,237)} = 3,21$ $p = ,00$).

Tablo 27. Örneklem Aylık Gelir Seviyesine Göre Erteleyici Karar Verme Düzeyinin Farklılaşması

	Karelerin Toplamı	SD	Ortalama Kare	F
Aylık Gelir Seviyesi				
Gruplararası	22,47	11	2,04	3,21**
Grupiçi	150,49	237	,63	
Total	172,97	248		

*, $p < ,05$ ***, $p < ,01$

Kişinin aylık gelir seviyesindeki değişiklik karar verme davranışını etkilemektedir. Analizlere göre 1500 TL ve daha altı gelire sahip (Ort.= 10,83), 1500-3000 TL (Ort.= 11,79), 3001-4500 TL (Ort.= 12,15) ve 4501-6000 TL (Ort.= 11,88) olarak bulunmuştur. Erteleyici karar verme düzeyinin yüksek olduğu gelir grupları 3001 TL ve üstü gelir elde eden grupları kapsamaktadır. 3000 TL ve altı gelire sahip kişilerin karar verme davranışını erteleme eğilimi daha düşük gözlemlenmiştir. Gelir düzeyine göre bu tür bir farklılaşmanın olması, kişinin edinmiş olduğu davranış kalıplarıyla ilişkilendirilebilir. Şöyle ki, grup içinde daha düşük gelire sahip kişiler belirli bir yaşam standardına sahiptirler. Dolayısıyla karar vermek için çok fazla alternatifine sahip değillerdir. Daha yalın ve net düşünürler. Ancak gelir ortalaması daha yüksek olan gruplarda ise imkan dahilinde yapılabilecekler daha çeşitlilik gösterir. Bu da karar verme davranışının ertelenmesine neden olabilir.

3.7.2.5 Panik Karar Verme

Yapılan istatistiksel analizler sonucunda karar verme ölçeğinin panik karar verme alt boyutu ile yaş, aylık gelir seviyesi, mezun olunan bölüm, anne eğitimi, anne mesleği, baba eğitimi, unvan ve yönetsel sorumluluk ile arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Aralarında anlamlı ilişki bulunan değişkenler analiz sonuçlarıyla birlikte irdelenmiştir.

Baba Mesleği

Araştırmaya katılanların baba mesleği ile panik karar verme düzeyi arasında anlamlı bir fark bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (One- Way ANOVA) testi uygulanmıştır. Yapılan uygulama sonuçlarına göre panik karar verme ile baba mesleği anlamlı farklılaşmaktadır ($F_{(10,239)}=2,17$ $p=,02$)

Tablo 28. Örneklemin Baba Mesleğine Göre Panik Karar Verme Düzeyinin Farklılaşması

	Karelerin Toplamı	SD	Ortalama Kare	F
Baba Mesleği				
Gruplararası	50,09	10	5,01	2,17*
Grupiçi	551,26	239	2,30	
Total	601,36	249		

*, $p<,05$ ** , $p<,01$

Yapılan analizlere göre baba mesleğinin ne olduğu kişi üzerinde bir baskıya yol açmaktadır. Kişi üzerinde meydana gelen bu baskı, panik karar verme düzeyinin artmasına neden olmaktadır. Yapılan Post Hoc analizinde hangi meslek grubunda farklılaşma olduğu tespit edilememiştir.

Cep Telefonu ile İlgilenme

Araştırmaya katılanların cep telefonu ile ilgilenme ile panik karar verme düzeyi arasında anlamlı bir fark bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (One- Way ANOVA) testi uygulanmıştır. Yapılan uygulama sonuçlarına göre panik karar verme ile cep telefonu ile ilgilenme anlamlı farklılaşmaktadır ($F_{(10,240)}=2,07$ $p=,02$)

Tablo 29. Örneklemin Cep Telefonu ile İlgilenme Faaliyetine Göre Panik Karar Verme Düzeyinin Farklılaşması

	Karelerin Toplamı	SD	Ortalama Kare	F
Cep Telefonu ile İlgilenme				
Gruplararası	1080,06	10	108,00	2,07*
Grupiçi	12507,49	240	52,11	
Total	13587,55	250		

*, p<,05 ** , p<,01

Günümüzde teknolojik ürünler özellikle de cep telefonlarının kullanımı oldukça yaygındır. Teknolojinin getirmiş olduğu kolaylıklar kişiler üzerinde farklı etkilere yol açmaktadır. Analizlerde elde edilen bulgulara göre cep telefonu ile ilgilenme kişinin panik karar verme düzeyini artırmasına neden olmaktadır. Bunun sebebi cep telefonlarının kişi üzerinde hızlı hareket etme ve dolayısıyla çabuk karar verme baskısı yaratmasından kaynaklanmaktadır.

Doğa Gezisine Çıkma

Araştırmaya katılanların doğa gezisine çıkma ile panik karar verme düzeyi arasında anlamlı bir fark bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (One- Way ANOVA) testi uygulanmıştır. Yapılan uygulama sonuçlarına göre panik karar verme ile doğa gezisine çıkma anlamlı farklılaşmaktadır ($F_{(10,240)}= 1,89$ p=,04)

Tablo 30. Örneklemin Doğa Gezisine Çıkma Faaliyetine Göre Panik Karar Verme Düzeyinin Farklılaşması

	Karelerin Toplamı	SD	Ortalama Kare	F
Doğa Gezisine Çıkma				
Gruplararası	42,03	10	4,20	1,89*
Grupiçi	532,82	240	2,22	
Total	574,86	250		

*, p<,05 ** , p<,01

Yapılan analizlerde doğa gezisine çıkan kişilerin panik karar verme düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Nedeni ise doğa gezisine çıkan kişilerin aceleci veya hızlı şekilde karar vermesi gereken durumlarla karşılaşma olasılığının yüksek olmasından kaynaklanabilir.

3.7.3 Düşünme Stilleri

Düşünme stilleri karar verme stilleri ölçeği ile analiz edilmiştir. Buna göre düşünme stilleri ölçeğine ait rasyonel düşünme stilleri, sezgisel düşünme stilleri, bağımlı düşünme stilleri, kaçınma düşünme stilleri ve anlık düşünme stilleri alt boyutları yer almaktadır. Yapılan analizlerde elde edilen sonuçlar aşağıda yer almaktadır.

3.7.3.1 Rasyonel Düşünme Stilleri

Yapılan analizler sonucunda elde edilen verilere göre yaş, cinsiyet, aylık gelir seviyesi, anne eğitimi, anne mesleği, baba eğitimi, baba mesleği, unvan ve yönetsel sorumluluk değişkenleri ile rasyonel düşünme stilleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Anlamlı farklılaşma bulunan değişkenler aşağıda incelenmiştir.

Mezun Olunan Bölüm

Araştırmaya katılanların mezun olunan bölüm ile rasyonel düşünme stilleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (One- Way ANOVA) testi yapılmıştır. Testin sonuçlarına göre rasyonel düşünme stilleri ile mezun olunan bölüm arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($F_{(19,231)}=1,74$ $p=,03$).

Tablo 31. Örneklemin Mezun Olunan Bölüme Göre Rasyonel Düşünme Stilleri Algısının Farklılaşması

	Karelerin Toplamı	SD	Ortalama Kare	F
Mezun Olunan Bölüm				
Gruplararası	430,27	19	22,64	1,74*
Grupiçi	3007,02	231	13,01	
Total	3437,30	250		

*, $p<,05$ ***, $p<,01$

Katılımcıların rasyonel düşünme stilleri algısının mezun oldukları bölüme bağlı olarak değişkenlik gösterdiği bulunmuştur. Bu durum kişinin eğitim aldığı alanın ne olduğuna bağlı olarak düşünme tarzının farklılık göstermesiyle ilişkilidir. Kişinin analitik düşünme yeteneğinin gelişmesini sağlayan, eğitimin daha rasyonel ve somut göstergelere dayandığı bir bölümde eğitim alması ile bunun aksine felsefi düşünme, sorgulama, şüphe etme ve yorumlama yeteneği gerektiren bir bölümde okuyan kimsenin aynı düşünme stiline sahip olması beklenemez. Sonuç olarak eğitim alınan bölümün

nitelikleri, eğitim alan kişi üzerinde bir takım yargıların oluşmasına neden olur. Ayrıca benzer durumda olan kişiler üzerinde ortak bir algının oluşmasına sebep olur.

Cep telefonu ile ilgilenme

Araştırmaya katılanların cep telefonu ile ilgilenme faaliyetleri ile rasyonel düşünme stilleri algısı arasında anlamlı ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (One- Way ANOVA) testi analizi yapılmıştır. Sonuçlarda elde edilen bilgilere göre rasyonel düşünme stilleri ile cep telefonu ile ilgilenme arasındaki ilişki anlamlı bulunmuştur ($F_{(18,160)}=1,73$ $p=,03$).

Tablo 32. Örneklem Cep Telefonu ile İlgilenme Faaliyetlerine Göre Rasyonel Düşünme Stilleri Algısının Farklılaşması

	Karelerin Toplamı	SD	Ortalama Kare	F
Cep Telefonu ile İlgilenme				
Gruplararası	1747,54	18	97,08	1,73*
Grupiçi	8971,08	160	56,06	
Total	10718,63	178		

*, $p<,05$ ***, $p<,01$

Rasyonel düşünme stili bilgilerin kapsamlı araştırılmasını gerektirir. Rasyonel karar veren kişiler sistematik değerlendirme ve mantıksal düşünme sürecini gerçekleştirirler. Analizlerde elde edilen sonuçlara göre cep telefonu ile ilgilenen kişilerin rasyonel karar veren kişilerin özelliklerine sahip olduğu belirlenmiştir.

Dinlenme

Araştırmaya katılanların dinlenme faaliyetleri ile rasyonel düşünme stilleri algısı arasında ilişki bulunup bulunmadığının tespiti amacıyla tek yönlü varyans analizi (One- Way ANOVA) yapılmıştır. Elde edilen analiz sonuçlarına göre rasyonel düşünme stilleri ile dinlenme arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($F_{(19,231)}=1,67$ $p=,04$).

Tablo 33. Örneklem Dinlenme Faaliyetine Göre Rasyonel Düşünme Stilleri Algısının Farklılaşması

	Karelerin Toplamı	SD	Ortalama Kare	F
Dinlenme				
Gruplararası	5510,87	19	290,04	1,67*
Grupiçi	39927,19	231	172,84	
Total	45438,07	250		

*, $p<,05$ ***, $p<,01$

Araştırmada elde edilen bulgulara göre dinlenme faaliyeti gösteren kişilerin rasyonel düşünme stili eğiliminin yüksek olduğu belirlenmiştir.

3.7.3.2 Sezgisel Düşünme Stilleri

Yapılan analizler sonucunda elde edilen verilere göre yaş, cinsiyet, aylık gelir seviyesi, mezun olunan bölüm, anne eğitimi, anne mesleği, baba eğitimi, baba mesleği, unvan ve yönetsel sorumluluk değişkenleri ile rasyonel düşünme stilleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Anlamlı farklılaşma bulunan değişkenler aşağıda incelenmiştir.

Alışveriş Yapma

Araştırmaya katılanların alışveriş yapma faaliyeti ile sezgisel düşünme stilleri algısı arasında ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) uygulanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre sezgisel düşünme stilleri ile alışveriş yapma arasındaki ilişki anlamlı bulunmuştur ($F_{(20,230)} = 1,82$ $p = ,01$).

Tablo 34. Örneklem Alışveriş Yapma Faaliyetine Göre Sezgisel Düşünme Stilleri Algısının Farklılaşması

	Karelerin Toplamı	SD	Ortalama Kare	F
Alışveriş Yapma				
Gruplararası	106,17	20	5,30	1,85*
Grupiçi	668,97	230	2,90	
Total	775,14	250		

*, $p < ,05$ ***, $p < ,01$

Sezgisel düşünme stili, kişinin karar verme durumuyla karşı karşıya kalması durumunda, içsel duyguları ve sezgileri ile hareket etmesi durumudur. Alışveriş yapma bu tarz karar vermenin daha yaygın olduğu bir düşünme stilidir. Kişi faaliyeti gerçekleştirirken kendi zevk ve beğenilerine göre düşünüp karar verme eylemini gerçekleştirir

Dinlenme

Araştırmaya katılanların dinlenme faaliyeti ile sezgisel düşünme stilleri algısı arasında anlamlı farklılaşma olup olmadığını tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (One- Way ANOVA) uygulanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bilgilere göre sezgisel düşünme stilleri ile dinlenme arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($F_{(20,230)} = 1,71$ $p = ,03$).

Tablo 35. Örneklemin Dinlenme Faaliyetine Göre Sezgisel Düşünme Stilleri Algısının Farklılaşması

	Karelerin Toplamı	SD	Ortalama Kare	F
Dinlenme				
Gruplararası	5886,76	20	294,33	1,71*
Grupiçi	39951,30	230	171,96	
Total	45438,07	250		

*, $p < ,05$ ** , $p < ,01$

Araştırmada elde edilen bulgulara göre dinlenme faaliyeti gösteren kişilerin sezgisel düşünme stili eğiliminin yüksek olduğu belirlenmiştir.

3.7.3.3 Bağımlı Düşünme Stilleri

Bağımlı düşünme stilleri ile ilgili yapılan analizlere göre cinsiyet, aylık gelir seviyesi, mezun olunan bölüm, anne eğitimi, anne mesleği, baba mesleği, unvan ve yönetsel sorumluluk değişkenleri ile aralarında anlamlı bir farklılaşma bulunmamaktadır. Aşağıda yer alan değişkenler ile bağımlı düşünme stilleri alt boyutu arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Baba Eğitimi

Araştırmaya katılanların baba eğitimi ile bağımlı düşünme stilleri arasındaki ilişkinin anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığı ile ilgili tek yönlü varyans analizi (One- Way ANOVA) testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre bağımlı düşünme stilleri ile baba eğitimi arasındaki ilişki anlamlı farklılaşmaktadır ($F_{(20,229)} = 1,74$ $p = ,02$).

Tablo 36. Örneklemin Baba Eğitimi Göre Bağımlı Düşünme Stilleri Algısının Farklılaşması

	Karelerin Toplamı	SD	Ortalama Kare	F
Baba Eğitimi				
Gruplararası	73,43	20	3,67	1,74*
Grupiçi	481,96	229	2,10	
Total	555,39	249		

*, p<,05 ** , p<,01

Analizlere göre baba eğitimi kişinin bağımlı düşünme stilleri algısının farklılaşmasına yol açmaktadır. Yapılan Post Hoc analizlerinde bu eğilimin baba eğitiminin hangi düzeyinde farklılaştığı tespit edilememiştir..

Alışveriş Yapma

Araştırmaya katılanların alışveriş yapma faaliyetleri ile bağımlı düşünme algısı arasında anlamlı ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (One- Way ANOVA) yapılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre bağımlı düşünme stilleri ile alışveriş yapma arasındaki ilişki anlamlı bulunmuştur ($F_{(20,230)}=1,67$ p= ,03).

Tablo 37. Örneklemin Alışveriş Yapma Faaliyetine Göre Bağımlı Düşünme Stilleri Algısının Farklılaşması

	Karelerin Toplamı	SD	Ortalama Kare	F
Alışveriş Yapma				
Gruplararası	98,21	20	4,91	1,67*
Grupiçi	676,87	230	2,94	
Total	775,14	250		

*, p<,05 ** , p<,01

Bağımlı düşünme stili, kişinin karar verme durumu ile karşılaşması durumunda başkalarının yönlendirme ve tavsiyelerine ihtiyaç duyması, karar verme eylemini buna göre gerçekleştirmesidir. Kişi alışveriş yaparken başka kişilerinin rehberliğine ihtiyaç duyar ya da kendini onaylaması ihtiyacını hisseder. Alışveriş yapma faaliyetinde bu durumla sıklıkla karşılaşılır. Dolayısıyla alışveriş yapma bağımlı düşünme stillerinin yüksek olduğu bir faaliyet olarak değerlendirilebilir.

Cep Telefonu ile İlgilenme

Araştırmaya katılanların cep telefonu ile ilgilenme faaliyeti ile bağımlı düşünme stilleri algısı arasında anlamlı farklılaşma bulunup bulunmadığını tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (One- Way ANOVA) yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre bağımlı düşünme stilleri ile cep telefonu ile ilgilenme arasındaki farklılaşma anlamlı tespit edilmiştir ($F_{(20,230)}= 1,96$ $p= ,01$).

Tablo 38. Örneklemin Cep Telefonu ile İlgilenme Faaliyetine Göre Bağımlı Düşünme Stilleri Algısının Farklılaşması

	Karelerin Toplamı	SD	Ortalama Kare	F
Cep Telefonu ile İlgilenme				
Gruplararası	1980,86	20	99,04	1,96**
Grupiçi	11606,68	230	50,46	
Total	13587,55	250		

*, $p<,05$ ***, $p<,01$

Araştırmada elde edilen bulgulara göre cep telefonu ile ilgilenen kişilerin bağımlı düşünme stilleri algılarının yüksek olduğu belirlenmiştir.

Dinlenme

Araştırmaya katılanların dinlenme faaliyetleri ile bağımlı düşünme stilleri algısı arasında ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (One- Way ANOVA) testi yapılmıştır. Test sonucunda elde edilen bilgilere göre bağımlı düşünme stilleri ile dinlenme arasında anlamlı ilişki bulunmuştur ($F_{(20,230)}= 1,78$ $p=,02$)

Tablo 39. Örneklemin Dinlenme Faaliyetlerine Göre Bağımlı Düşünme Stilleri Algısının Farklılaşması

	Karelerin Toplamı	SD	Ortalama Kare	F
Dinlenme				
Gruplararası	6112,46	20	305,62	1,78*
Grupiçi	39325,60	230	170,98	
Total	45438,07	250		

*, $p<,05$ ***, $p<,01$

Analizlerde elde edilen bulgulara göre dinlenme faaliyeti gösteren kişilerin bağımlı düşünme stilleri algılarının yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Yaş Grupları

Araştırmaya katılanların yaş grupları ile bağımlı düşünme stilleri algısı arasında anlamlı ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (One- Way ANOVA) analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre bağımlı düşünme stilleri ile yaş grupları anlamlı farklılaşmaktadır ($F_{(20,230)}=1,63$) $p=,04$).

Tablo 40. Örneklemin Yaş Grupları Dağılımına Göre Bağımlı Düşünme Stilleri Algısının Farklılaşması

	Karelerin Toplamı	SD	Ortalama Kare	F
Yaş Grupları				
Gruplararası	46,65	20	2,33	1,63*
Grupiçi	329,07	230	1,43	
Total	375,72	250		

*, $p<,05$ ***, $p<,01$

20-24 yaş grubu (Ort.=21,83), 25-29 yaş grubu (Ort.= 17,38), 30-34 yaş grubu (Ort.=17,40), 35-39 yaş grubu (Ort.= 17,85), 40-44 yaş grubu (Ort.= 17,90) ve 45 yaş ve üzeri (Ort.= 17,41) olarak bulunmuştur. Görüldüğü gibi 20-24 yaş bağımlı düşünme stilleri algısının en yüksek olduğu yaş grubudur. Küçük yaş grubundaki kişiler belirli kurallara bağımlı olarak düşünme eğilimindedir. Bu durum yaşın ilerlemesi ve dolayısıyla deneyimin artış göstermesiyle birlikte düşüş göstermektedir. İlerleyen dönemlerde kişinin düşünme algısı değişerek bireyselleşme eğilimi göstermektedir.

3.7.3.4 Kaçınma Düşünme Stilleri

Yapılan analizler sonucunda kaçınma düşünme stilleri ile yaş, cinsiyet, aylık gelir seviyesi, mezun olunan bölüm, anne mesleği, baba eğitimi, baba mesleği, unvan ve yönetsel sorumluluk arasındaki ilişki anlamlı bulunmamıştır. Bunların dışında kalan ve anlamlı farklılaşan değişkenler aşağıda yer almaktadır.

Anne Eğitimi

Araştırmaya katılanların anne eğitimi ile kaçınma düşünme stilleri arasında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (One- Way ANOVA) testi yapılmıştır. Sonuçta elde edilen verilere göre kaçınma düşünme stili ile anne eğitimi arasındaki ilişki anlamlı bulunmuştur ($F_{(20,230)}=1,70$) $p=,03$).

Tablo 41. Örneklemin Anne Eğitimi Göre Kaçınma Düşünme Stilleri Algısının Farklılaşması

	Karelerin Toplamı	SD	Ortalama Kare	F
Anne Eğitimi				
Gruplararası	54,36	20	2,71	1,70*
Grupiçi	367,44	230	1,59	
Total	421,80	250		

*, p<,05 ** , p<,01

Yapılan analizlere göre anne eğitimiyle kaçınan karar verme ilişkisiyle ilgili ortalamalar okur-yazar (Ort.=14,80), lisans (Ort.=13,47) olarak bulunmuştur. Anne eğitimi ile ilgili olarak en düşük ve en yüksek eğitim seviyeleri göz önüne alındığında, anne eğitim seviyesinin düşük olması kişinin kaçınma düşünme stilleri algısının daha yüksek olmasına neden olduğu görülmektedir. Bunun yanında anne eğitim seviyesi lisans düzeyinde olan kişilerin kaçınma düşünme stilleri algısı ise daha düşüktür. Genel bir ifade ile anne eğitim seviyesi ile kişinin kaçınma düşünme stilleri algısı arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Alışveriş Yapma

Araştırmaya katılanların alışveriş yapma faaliyetleri ile kaçınma düşünme stilleri algısının farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (One- Way ANOVA) testi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen bilgilere göre kaçınma düşünme stilleri ile alışveriş yapma arasındaki ilişki anlamlı bulunmuştur ($F_{(20,30)}= 1,77$ p= ,02).

Tablo 42. Örneklemin Alışveriş Yapma Faaliyetine Göre Kaçınma Düşünme Stilleri Algısının Farklılaşması

	Karelerin Toplamı	SD	Ortalama Kare	F
Alışveriş Yapma				
Gruplararası	103,79	20	5,19	1,77*
Grupiçi	671,35	230	2,91	
Total	775,14	250		

*, p<,05 ** , p<,01

Araştırma analizlerinde elde edilen bulgulara göre alışveriş yapan kişilerin karar verme durumuyla karşılaşması durumunda, karar verme davranışından kaçma eğilimi gösterdiği belirlenmiştir.

Sanat Faaliyetleri Yürütme

Araştırmaya katılanların sanat faaliyetleri yürütme faaliyetleri ile kaçınan düşünme stilleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (One- Way ANOVA) testi uygulanmıştır. Elde edilen verilere göre kaçınan düşünme stilleri ile sanat faaliyetleri yürütme anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($F_{(20, 230)}=1,73$; $p=,03$).

Tablo 43. Örneklemin Sanat Faaliyetleri Yürütme Faaliyetlerine Göre Kaçınma Düşünme Stilleri Algısının Farklılaşması

	Karelerin Toplamı	SD	Ortalama Kare	F
Sanat Faaliyetleri Yürütme				
Gruplararası	71,164	20	3,55	1,73*
Grupiçi	471,82	230	2,051	
Total	542,98	250		

*, $p<,05$ ** , $p<,01$

Sanat faaliyetleri yürüten kişilerin kaçınma düşünme stili eğiliminin yüksek olduğu belirlenmiştir.

3.7.3.5 Anlık Düşünme Stilleri

Anlık düşünme stilleri ile yaş, cinsiyet, aylık gelir seviyesi, mezun olunan bölüm, anne eğitimi, anne mesleği, baba eğitimi ve unvan değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Aşağıda aralarında anlamlı ilişki bulunan değişkenlere yer verilmiştir.

Baba Mesleği

Araştırmaya katılanların baba mesleği ile anlık düşünme stilleri algısı arasında fark bulunup bulunmadığının tespiti için tek yönlü varyans analizi (One- Way ANOVA) testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre anlık düşünme stilleri algısı ile baba mesleği anlamlı farklılaşmaktadır($F_{(19,230)}=2,13$ $p=,00$).

Tablo 44. Örneklemin Baba Mesleğine Göre Anlık Düşünme Stilleri Algısının Farklılaşması

	Karelerin Toplamı	SD	Ortalama Kare	F
Baba Mesleği				
Gruplararası	90,24	19	4,74	2,13**
Grupiçi	511,12	230	2,22	
Total	601,36	249		

*, $p<,05$ ** , $p<,01$

Kişinin anlık düşünme stilleri algısını etkileyen unsurlardan birinin baba mesleği olduğu tespit edilmiştir. Baba mesleğinin ne olduğu kişinin düşünme stilinde farklılaşmaya neden olmaktadır. Yapılan Post Hoc analizlerinde anlık düşünme stilleri algısının baba mesleğinin hangisinde anlamlı farklılaştığı tespit edilememiştir.

Yönetsel Sorumluluk

Araştırmaya katılanların yönetsel sorumlulukları ile anlık düşünme stilleri algısı arasındaki ilişkinin anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (One- Way ANOVA) testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucu elde edilen verilere göre anlık düşünme stilleri ile yönetsel sorumluluk düzeyi arasında anlamlı ilişki bulunmuştur ($F_{(19,228)} = 1,62$ $p = ,05$).

Tablo 45. Örneklemin Yönetsel Sorumluluk Düzeyine Göre Anlık Düşünme Stilleri Algısının Farklılaşması

	Karelerin Toplamı	SD	Ortalama Kare	F
Yönetsel Sorumluluk				
Gruplararası	20,56	19	1,08	1,62*
Grupiçi	151,52	228	,66	
Total	172,09	247		

*, $p < ,05$ ***, $p < ,01$

Yapılan Post Hoc testinden elde edilen verilere göre yönetsel sorumluluğu bulunmayanların anlık düşünme stilleri algısı (Ort.=13,89), küçük sorumlulukları bulunanlar (Ort.=13,60), orta düzey yönetici olanlar (Ort.= 13,38) ve üst düzey yönetici olanlar (Ort= 10,72) şeklinde değişkenlik göstermektedir. Görüldüğü gibi kişinin yönetsel sorumluluk düzeyi arttıkça anlık düşünme stilleri algısı azalış göstermektedir. Yani yönetsel sorumluluk düzeyi ile anlık düşünme stilleri algısı arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

3.7.4 Yapısal Eşitlik Modellemesi

Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) ölçülebilen ve gizil değişkenler arasındaki ilişkiyi bir model aracılığıyla analiz eden kullanılan istatistiksel bir yöntemdir (Yılmaz, 2004: 77). Yapısal Eşitlik Modeli' nin temel amacı teorik modelin veriyle desteklenip

desteklenmediğini belirlemek ya da modelin veriye uygunluğunu denetlemektir. YEM çalışmaları genel olarak teoriye dayanır (Alkış, 2016: 107).

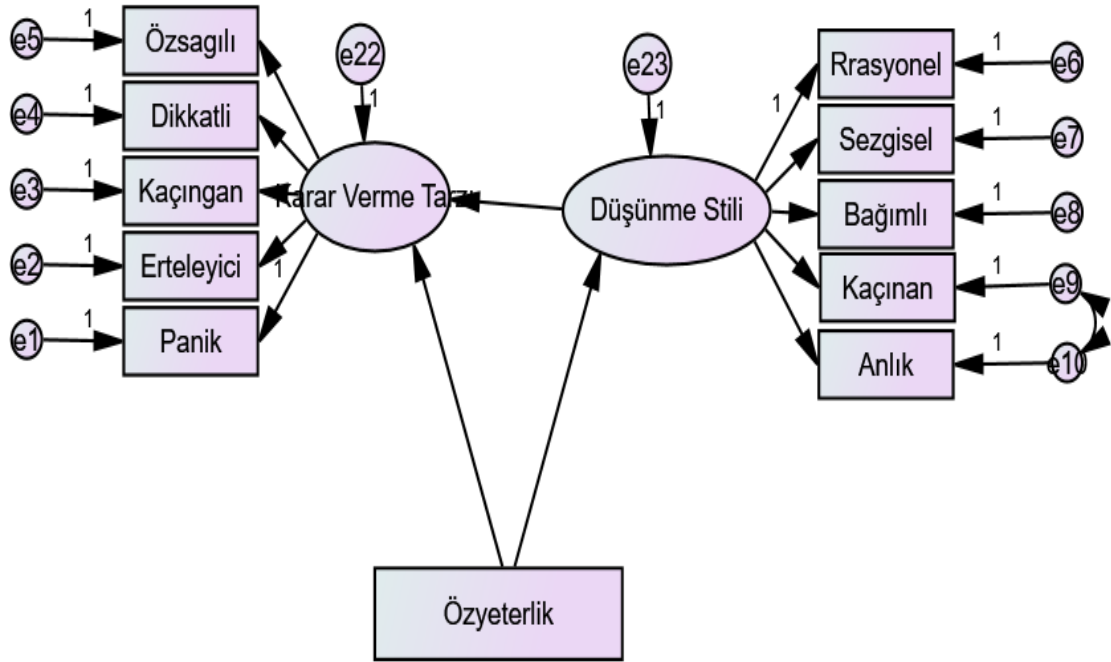
Yapısal Eşitlik Modelini Ölçüm Modeli ve Yapısal Model olmak üzere iki bölümde incelemek mümkündür.

Schumacker ve Lomax (2004)' a göre, öncelikle ölçülebilen ve gizil değişkenler arasındaki ilişkinin tanımlanabilmesi amacıyla ölçüm modeli belirlenir. Ölçüm modeli doğrulayıcı faktör modelidir. Bu modelde ölçülebilen ve gizil değişkenler arasındaki ilişkiler faktör yükleri ile ifade edilir. Ayrıca her bir gizil değişken, ölçülebilen değişkenlerce ölçülür (akt. Baldemir ve Bozkurt, 2012: 31). Yapısal model ise gizil değişkenler arasındaki ilişkiyi içerir. Bu ilişki temel olarak doğrusaldır ancak YEM sistemi doğrusal olmayan ilişkileri de modele dahil etmeye elverişlidir (Ayyıldız ve Cengiz, 2006: 70).

Yapısal eşitlik modellemesi yönteminde aşağıda verilen sıra takip edilmektedir (Dursun ve Kocagöz, 2010: 6):

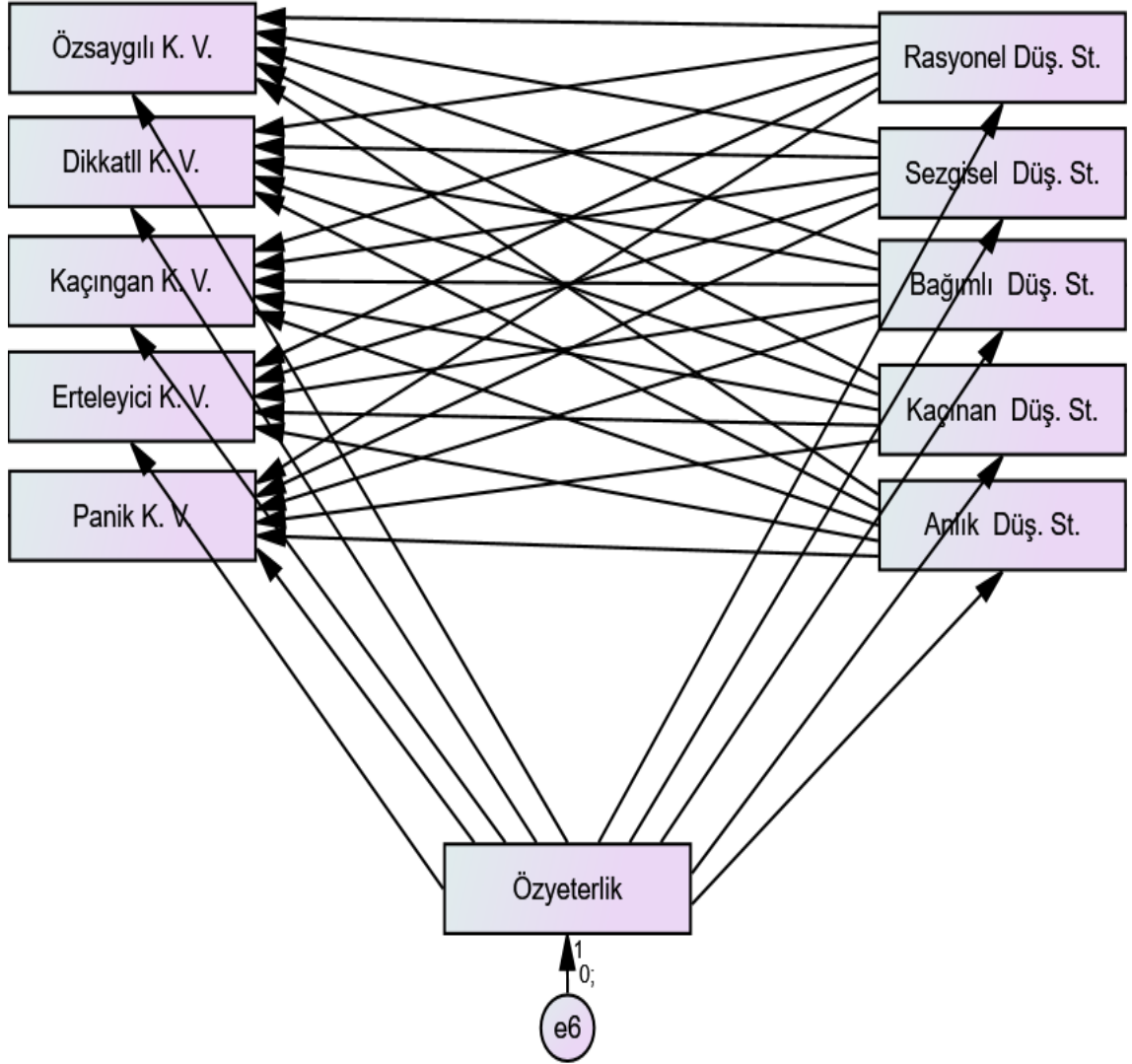
1. Yapısal modelin kurulması, modelde bulunan değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve ölçme modelinin test edilmesi,
2. Yol diyagramının belirlenmesi, ilişkilerin yol katsayılarının tespiti,
3. Modelin uyum iyiliği istatistiklerinin analizi
4. Yapısal modelin incelenmesi ve bulguların yorumlanması.

Buraya kadar ele aldığımız 3 temel değişkenimizin ortak bir model içindeki etkileşiminin anlaşılabilmesi için Yapısal Eşitlik Modellemesi uygulanmıştır. Model aşağıdaki gibi kurgulanmıştır.

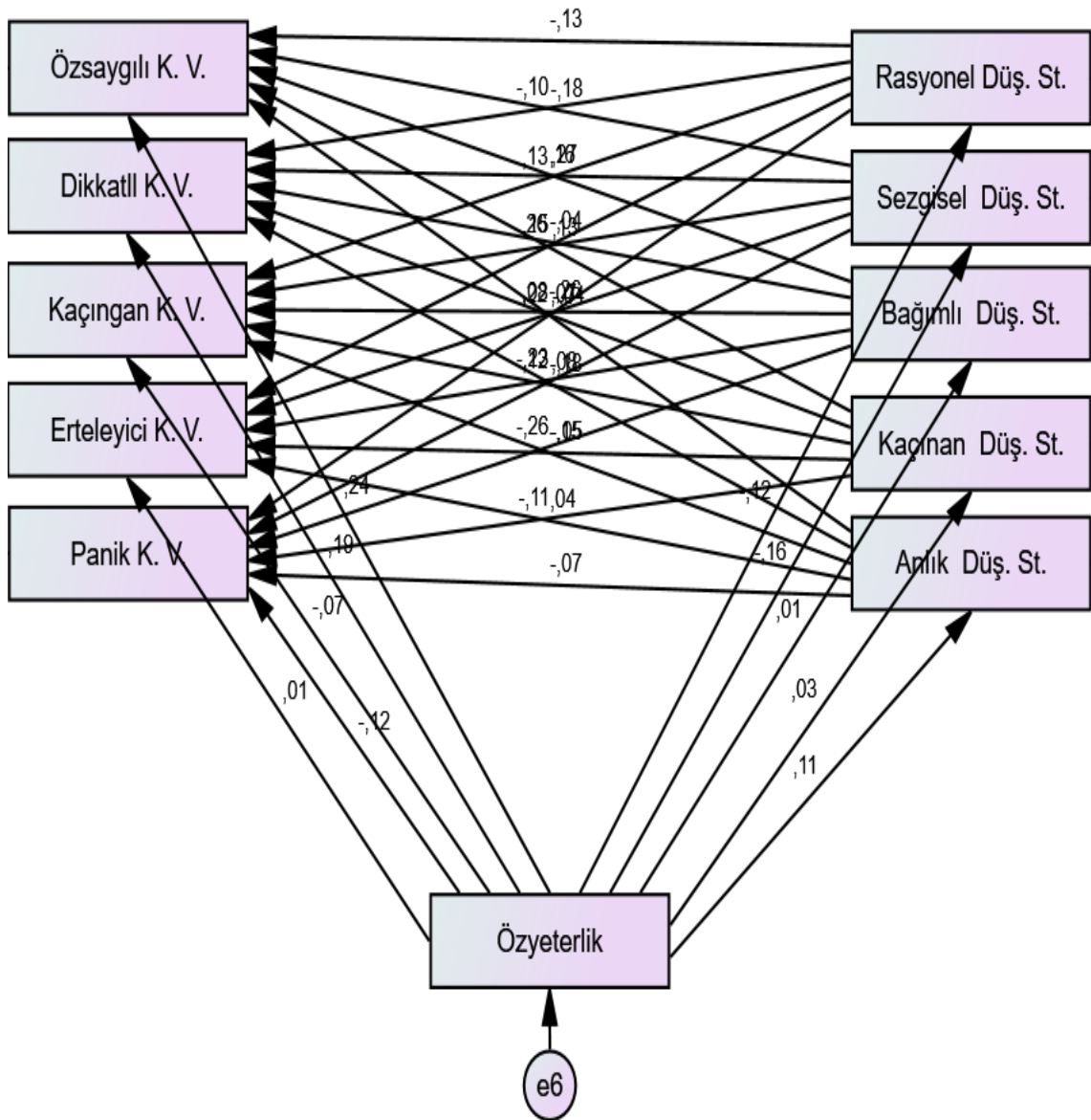


Şekil 3. Yapısal Eşitlik Modellemesi: Kurgu 1

Modelin uyum iyiliği indeksleri incelendiğinde test edilen modelin oldukça iyi düzeyde uyum verdiği görülmektedir ($\chi^2/sd= 3,36$; NFI= ,85; CFI=,89; GFI =,90, AGFI= ,85; RMSEA= .097). Modelimize göre, Öz-yeterlik gerek düşünme stilleri üzerinde gerekse karar verme tarzı üzerinde etkili olmaktadır. Ayrıca düşünme stillerinin de bireylerin karar verme tarzlarını etkilediği görülmektedir. Bununla birlikte, daha detaylı olarak alt boyutların da dahil olduğu yeni bir model içinde ilişkiler hakkında daha detaylı bilgi üretilebileceği düşünülmüştür. Bu noktadan hareketle, daha detaylı bir yeni model kurgulanarak yapısal eşitlik modeli uygulanmıştır.

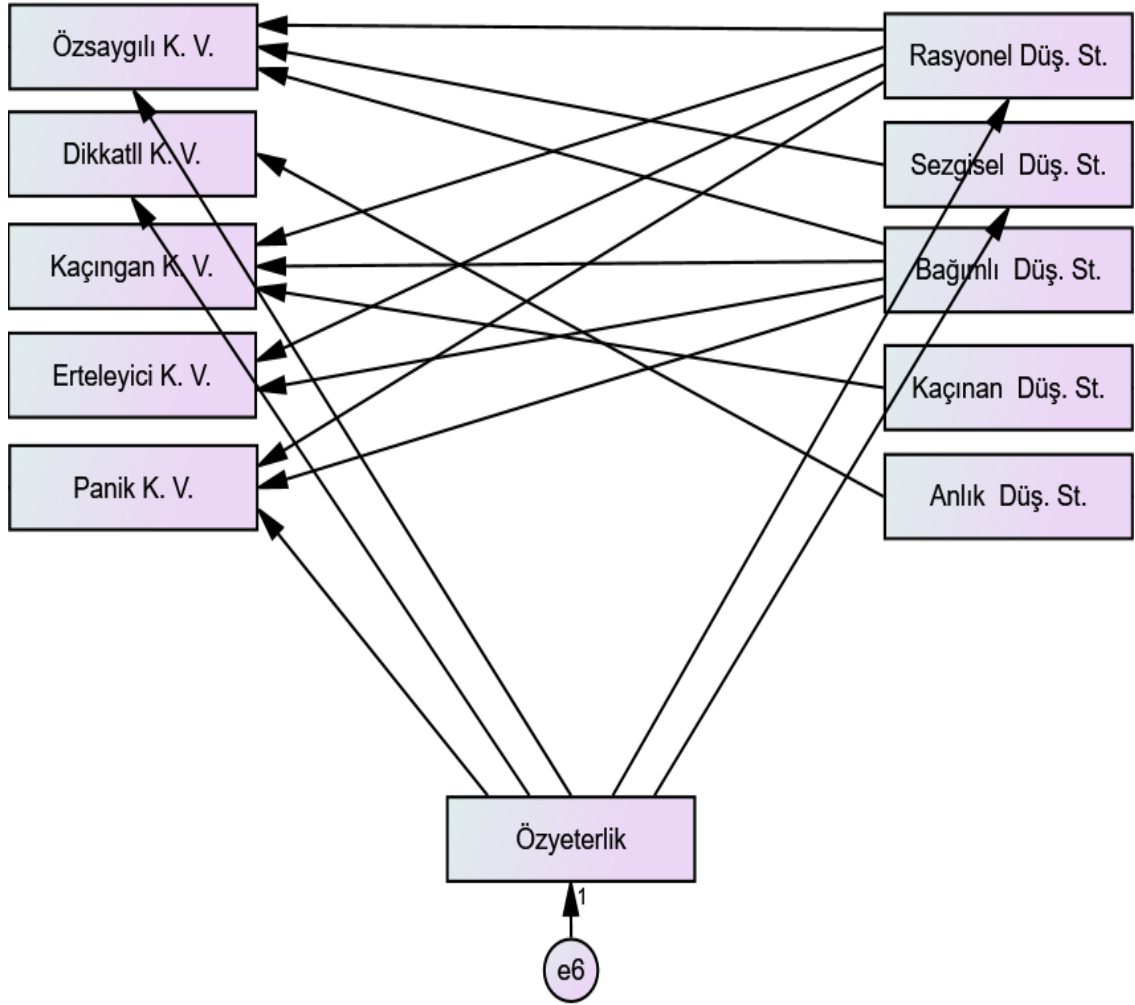


Şekil 4. Yapısal Eşitlik Modellemesi: Kurgu 2



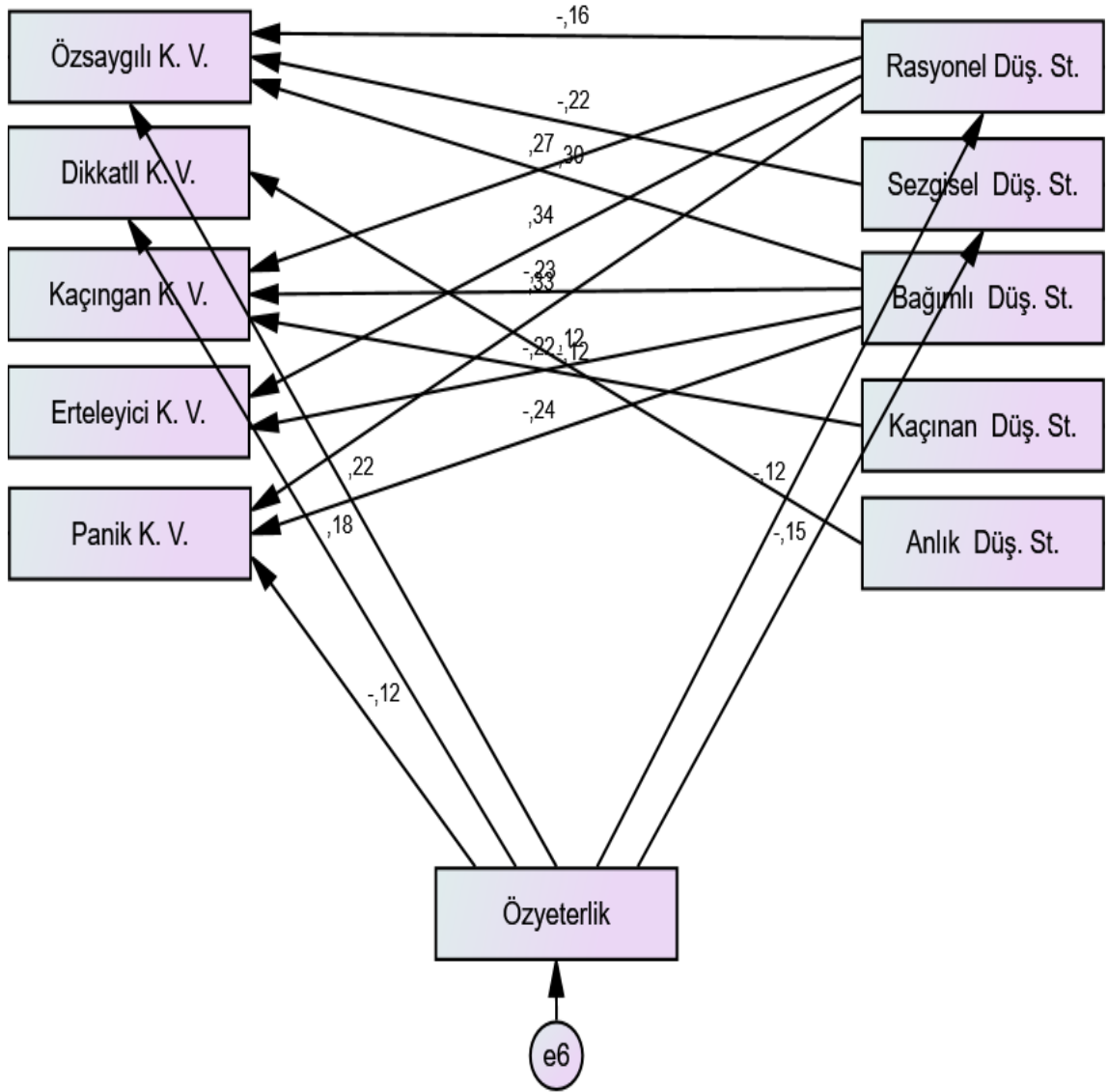
Şekil 5. Yapısal Eşitlik Modellemesi: Kurgu 2 Uyum İyiliği İndeksleri

Modelin uyum iyiliği indeksleri incelendiğinde test edilen yeterli düzeyde uyum vermediği görülmektedir. Buna istinaden modelin önerdiği değişiklikler yapılarak model güncellenmiştir. Modelin önerdiği düzeltmelerden sonra ilişki ağı şeklindeki gibi düzeltilmiştir.



Şekil 6. Yapısal Eşitlik Modellemesi: Kurgu 3

Yapılan düzeltmelerden sonra modelin oldukça iyi uyum değerlerine sahip olduğu gözlenmiştir ($\chi^2/sd= 3,99$; NFI= ,88; CFI=,90; GFI =,93, AGFI= ,84; RMSEA= .11).



Şekil 7. Yapısal Eşitlik Modellemesi: Kurgu 3 Standardize Edilmiş Katsayı Değerleri

Modelin elde ettiği standardize edilmiş katsayı değerleri grafik üstünde gösterilmiştir. Bu modele değer katsayıların tablosu ise, aşağıda verilmiştir. Yukarıdaki grafik yollarında anlamlı olan yol ilişkileri ve bunlara ilişkin değerler de tabloda sunulmuştur.

Tablo 46. Yapısal Eşitlik Modellemesi Kurgu 3- Standardize Edilmiş Katsayı Değerleri

			Tahmin	Stn. Hata	Ktırık Yol.	P
Sezgisel D. S.	<---	Öz-yeterlik	-,152	,048	-3,143	,002
Rasyonel D. S.	<---	Öz-yeterlik	-,122	,053	-2,308	,021
Panik K. V.	<---	Öz-yeterlik	-,060	,023	-2,613	,009
Dikkatli K. V.	<---	Öz-yeterlik	,086	,030	2,834	,005
Özsaygılı K. V.	<---	Öz-yeterlik	,096	,025	3,754	***
Dikkatli K. V.	<---	Anlık D. S.	,059	,029	2,013	,044
Panik K. V.	<---	Bağımlı D. S.	-,121	,036	-3,324	***
Erteleyici K. V.	<---	Bağımlı D. S.	-,127	,041	-3,107	,002
Kaçıngan K. V.	<---	Bağımlı D. S.	-,125	,039	-3,164	,002
Özsaygılı K. V.	<---	Bağımlı D. S.	,134	,034	3,921	***
Özsaygılı K. V.	<---	Sezgisel D. S.	-,094	,035	-2,711	,007
Panik K. V.	<---	Rasyonel D. S.	,160	,035	4,534	***
Erteleyici K. V.	<---	Rasyonel D. S.	,188	,040	4,751	***
Kaçıngan K. V.	<---	Rasyonel D. S.	,139	,038	3,651	***
Özsaygılı K. V.	<---	Rasyonel D. S.	-,070	,033	-2,132	,033
Kaçıngan K. V.	<---	Kaçınma D. S.	-,058	,023	-2,479	,013

Buna göre güçlü bir ilişki olmasa da anlamlı düzeyde elde edilene bağlar genel bir değerlendirme yapmak mümkündür.

- Öz-yeterlik, “Karar Verme Stilleri”nden, Karar Vermede Özsaygı, Dikkatli Karar Verme ve Panik Karar Verme Stilleri ile doğrudan; bununla birlikte Sezgisel ve Rasyonel Düşünme Stilleri ile de doğrudan etkileşimde olduğu anlaşılmaktadır.
- Rasyonel Düşünme Stili, Özsaygılı Karar Verme, Kaçıngan Karar Verme, Erteleyici Karar Verme ve Panik Karar Verme ile etkileşimdedir.
- Sezgisel Düşünme Stili Özsaygılı Karar Verme ile etkileşimdedir.
- Bağımlı Düşünme Stili, Özsaygılı Karar Verme, Kaçıngan Karar Verme, Erteleyici Karar Verme ve Panik Karar Verme ile etkileşimdedir.
- Kaçınma Düşünme Stili, Kaçıngan Karar Verme tarzı ile etkileşim halindedir.
- Anlık Düşünme Stili, Dikkatli Karar Verme Tarzı ile etkileşim halindedir.

Tüm yollar dikkatli incelendiğinde, öz-yeterlik doğrudan ya da dolaylı biçimde karar verme stillerini etkilediği anlaşılmaktadır.

SONUÇ

Karar verme, hayatımızın her anında ve durumda gerçekleştirebileceğimiz bir eylemdir. Aynı zamanda zihinsel bir süreci de ifade etmektedir. Öncelikle karar vermeyi gerektirecek bir sorunun veya bir amacın varlığından bahsetmek gerekir. Ardından mevcut durum ile ilgili çeşitli alternatiflerin belirlenmesi, bu alternatiflerin arasından seçim yapılması ve uygulanması gerekliliği söz konusudur. Bahsedilen bu zihinsel süreç oldukça zor ve karmaşık yapıdadır. Dolayısıyla kararı verecek olan kişinin belirli yetkinliklere ve niteliklere sahip olması beklenir. Karar vericinin sahip olduğu özellikler kararın niteliğine doğrudan etki eder. Verilen bir kararın ‘doğru karar’ olarak nitelendirilebilmesi için etkili, verimli, uygulanabilir ve zamanında alınmış olması gerekir.

Çalışma yaşamında karar verme daha önemli bir boyut kazanır. Örgütün kurulmasına karar verilmesinden başlayarak, faaliyet alanının tespit edilmesi, vizyon ve misyonun belirlenmesi, hedeflerinin oluşturulması, örgüt içi yapılanmanın gerçekleştirilmesi, gelecek ile ilgili planların yapılmasıyla devam eden oldukça uzun ve zor bir süreci ifade etmektedir. Bu kararlar örgüt için hayati önem taşımasıyla birlikte, devamlılığının da sürdürülebilmesi amacıyla günlük rutinleri gerçekleştirme ve koordinasyonu sağlama boyutunda kararlar sürekli alınmaya devam edilmektedir. Verilen her bir karar örgüt için önemlidir. Örgütler bir sistem içinde devamlılığını sürdürür ve bu sistemde meydana gelebilecek herhangi bir olumsuzluk örgüte zarar verir.

Kişilik, oldukça sık kullanılan bir sözcük olmasına rağmen psikologlar ortak bir tanım üzerinde anlaşmaya varamamışlardır. Dolayısıyla kişilik ile ilgili çok çeşitli tanımlamalar yapmak mümkündür. Yapılan tanımlamalarda ortak üç özellik bulunmaktadır. Bunlardan birincisi bireyi diğerlerinden ayırt eden karakteristik özellikleri, ikincisi davranışlarının sürekli ve tutarlı olması, üçüncüsü ise davranışların sürekli olması gerekliliğinin yanında zamana ve koşullara bağlı olarak kendini geliştirmesi olarak sıralanabilir. Buradan hareketle kişilik; bireyin sahip olduğu dinamikleri kendine özel tavırla sergilemesi sonucunda diğer insanlardan farklılaşmasını sağlayan davranışların tümü şeklinde tanımlamak mümkündür.

Kişiliğin tanımının ardından kişiliğin oluşumuna etki eden faktörlerden bahsedilebilir. Oldukça karmaşık bir kavram olan kişiliğin daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunan bu faktörler; kalıtım ve bedensel yapı faktörleri, aile faktörü, sosyalleşme süreci, durumsallık faktörü, kültürel faktörler ve diğer faktörler şeklinde sıralanabilir. Ayrıca kişilik ile yakından ilgili dört kavramdan bahsetmek gerekir. Bunlar huy (mizaç), karakter, tutum, istidat (yetenek) olarak sıralanabilir. Kişiliğin alt boyutunu daha iyi kavramamıza yardımcı olan bu kavramlar oldukça önemlidir.

Araştırma konusunun temel amacı, kişisel özelliklerin karar verme sürecine nasıl etki ettiğini tespit etmektir. Buradan hareketle kişisel özellikler, karar verme ve düşünme stilleri ile ilgili verilerin toplanması sağlanmış buna uygun ölçekler belirlenmiştir.

Araştırma 2017 yılında Denizli’ de finans sektöründe çalışan bankacı, sigortacı ve finans departmanı çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Örneklem ile ilgili verileri elde etmek amacıyla çeşitli ölçekler uygulanmıştır. Bunlardan ilki katılımcıların demografik özelliklerini saptamak amacıyla uygulanan demografik özellikler ölçeğidir. İkinci ölçek 1979 yılında, Jerusalem ve Schwarzer tarafından geliştirilen Genel Öz-yeterlilik Ölçeği’ dir. Üçüncü ölçek, Mann ve diğerleri tarafından 1998 tarafından geliştirilen Melbourne Karar Verme Ölçeği’ dir. Kullanılan son ölçek düşünme stilleri boyutunu ölçmek amacıyla kullanılan, Scott ve Bruce tarafından 1995 yılında geliştirilen Genel Karar Verme Stilleri Ölçeği’ dir. Uygulanan ölçeklerden eksiksiz olarak geri alınan 251 anket elde edilmiştir. Bu anketler SPSS İstatistik Programı ile analiz edilmiştir.

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri incelendiğinde, katılımcıların %50,2 si kadın, %49,8 i erkekten oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların ortalama yaşı 33,4 olarak bulunmuştur. Katılımcıların %74,5 i 3000 TL altı gelire sahiptir. Araştırmaya katılanların çoğunluğu, %76,1, iktisadi ve idari bilimler fakültesi mezunlarından oluşmaktadır. Araştırmada ağırlıklı olarak, %85,3, bankacılar yer almaktadır.

Araştırmada ilk olarak demografik özelliklerin öz-yeterlilik algısı üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Demografik özellikleri oluşturan değişkenler ile ilgili farklı sonuçlar elde edilmiştir. Bu nedenle elde edilen bulgular ayrı ayrı değerlendirilmiştir.

Katılımcıların cinsiyetleri ile öz-yeterlilik algıları arasındaki ilişki anlamlı bulunmuştur. Kadınların öz-yeterlilik algılarının erkeklere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum kadınların çalışma yaşamında varlığını sürdürebilme, erkeklerle rekabet edebilme ve kendini kanıtlama çabasını açıklar. Bilindiği üzere çalışma yaşamında kadınların koşulları erkeklere göre daha zor hale getirilmektedir. Cinsiyet ayırımından kaynaklanan bu zorluklar çoğu zaman kadınların çalışma yaşamından uzaklaşmasına, mücadele gücünün kırılmasına neden olmaktadır. Kadınlar kendileri üzerindeki bu baskıyı kırmak için öz-yeterlilik algılarını yüksek tutma eğilimi gösterebilirler.

Katılımcıların yaş grupları ile öz-yeterlilik algıları arasındaki farklılaşmanın anlamlı olup olmadığı ile devam edilmiştir. Sonuçlara göre 25-29 yaş aralığında bulunan katılımcıların öz-yeterlilik algılarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Yaş grubunun genç ve dinamik olması, eğitim seviyesinin daha kaliteli olması ve diğer yaş grupları ile arasında bulunan kuşak farklılığı gibi unsurlar bu farklılığı açıklayabilir.

Öz-yeterlilik ile demografik özelliklerden gelir, mezun olunan bölüm, anne eğitimi, anne mesleği, baba eğitimi, baba mesleği, unvan ve yönetsel sorumluluk değişkenleri arasında anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır.

Katılımcıların serbest zaman faaliyetleri ile öz-yeterlilik algıları arasındaki ilişki ile ilgili analizlerde farklı bulgular elde edilmiştir. Buna göre katılımcılardan eğitim/kursa devam etme ve internette gezinme faaliyetlerine zaman ayıranların öz-yeterlilik algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Eğitim veya kursa devam etme kişinin bilgi donanımını artırır. Kişinin kendini yeni bir konuyla ilgili yetkin hissetmesine dolayısıyla da öz-yeterlilik algısının yükselmesine sebep olur. İnternette gezinme faaliyetinin kişi üzerinde yarattığı etki de aynı şekilde yorumlanabilir. Kişinin kendini farklı konularda yeterli görmesi öz-yeterlilik algısı üzerinde olumlu etkiye yol açar. Bunun dışındaki alışveriş yapma, arkadaş toplantıları yapma, AVM gezme, bilardo oynama, briç oynama, cep telefonu ile ilgilenme, dinlenme, doğa gezisine çıkma, kitap okuma, online oyunlar oynama, sanat faaliyetleri yürütme, satranç oynama, spor yapma, televizyon izleme ve diğer faaliyetler ile öz-yeterlilik algıları arasındaki farklılaşma anlamlı bulunmamıştır.

Araştırma demografik özelliklerin karar verme davranışı üzerindeki etkisinin incelenmesi ile devam etmiştir. Karar verme; karar vermede özsaygı, dikkatli karar

verme, kaçınan karar verme, erteleyici karar verme, panik karar verme olmak üzere beş alt boyutta incelenecektir.

İlk olarak karar vermede özsaygı ile demografik özellikler arasındaki ilişki ile ilgili analizler yapılmıştır. Sonuçlara göre anne eğitimi, anne mesleği ve baba mesleği değişkenleri ile karar vermede özsaygı alt boyutu ile olumlu yönde bir ilişki gözlemlenmiştir. Anne eğitim seviyesi düşük olan kişilerin özsaygı algılarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Kişinin başarı güdüsünün baskın olması kendine olan özsaygısının artmasına neden olmaktadır. Anne meslek durumuna göre incelendiğinde işçi meslek grubuna dahil olan katılımcıların özsaygı algıları daha yüksek bulunmuştur. Baba meslek durumuna göre de katılımcıların özsaygı algılarının değişkenlik gösterdiği tespit edilmiştir. Günlük hayatımızda da gözlemlediğimiz üzere ebeveynlerin eğitim seviyesinin düşük olması, çalışma yaşamında daha zor şartlarda ve daha düşük vasıflarda çalışmaları çocukları üzerinde olumlu etkilere neden olabilmektedir. Kendilerini eğitim ve vasıf anlamında eksik hissetmeleri, çocuklarını başarı anlamında olumlu olarak motive etmelerini sağlar. Onlara olan güvenlerini sürekli anımsatırlar ve iyi bir donanıma sahip olmaları için çaba gösterirler. Bu şekilde güvenli bir ortamda yetişen çocuk zorluklarla mücadele etme ve yeterlilik bağlamında kendini güçlü hisseder. Bu yetkinliklere sahip olma kendisine olan özsaygısının yüksek olmasına neden olur.

Diğer yandan yaş, cinsiyet, gelir, mezun olunan bölüm, baba eğitimi, unvan, yönetsel sorumluluk ve serbest zaman faaliyetleri ile karar vermede özsaygı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Özsaygı ile serbest zaman faaliyetleri arasındaki ilişkinin incelendiği analizler sonucunda tavla/ okey oynamanın özsaygı üzerinde olumlu etkiye yol açtığı gözlemlenmiştir. Bunun dışındaki serbest zaman faaliyetlerine ilişkin analizler sonucunda anlamlı bulgular elde edilmemiştir.

Araştırma demografik özellik özellikler ile dikkatli karar verme arasındaki ilişkinin tespit analizleri ile devam etmiştir. Elde edilen verilere göre cinsiyet ile dikkatli karar verme düzeyi arasında anlamlı farklılaşma bulunmuştur. Bu farklılığın nedeni kişinin bebeklik dönemine kadar uzanmaktadır. Psikologların yaptıkları çalışmalara göre erkek bebekler oynayıp gezinirken, kız bebekler daha çok etrafını gözlemleyip inceliyor. Bu da devam eden ve ilerleyen süreçte kadınların etrafındaki olup bitenlere

karşı daha duyarlı, karar verme davranışında dikkatli olmasına neden oluyor şeklinde yorum yapılabilir.

Dikkatli karar verme diğer demografik değişkenler arasında yer alan yaş, aylık gelir seviyesi, mezun olunan bölüm, anne eğitimi, anne mesleği, baba eğitimi, baba mesleği, unvan, yönetsel sorumluluk ve serbest zaman faaliyetlerine ilişkin anlamlı bulgular elde edilememiştir.

Katılımcıların demografik özellikleri ile kaçınan karar verme eğilimleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla analiz yapılmıştır. Sonuçlara göre unvan ile erteleyici karar verme arasındaki ilişki anlamlı bulunmuştur. Kişinin sahip olduğu unvan, kararlarını erteleme eğilimi göstermesine yol açabilmektedir.

Kaçınan karar verme ile yaş, cinsiyet, aylık gelir seviyesi, mezun olunan bölüm, anne eğitimi, anne mesleği, baba eğitimi, baba mesleği ve yönetsel sorumluluk değişkenleri ile arasında anlamlı ilişki yoktur.

Ayrıca kaçınan karar verme ile televizyon izleme faaliyeti arasındaki ilişki anlamlı bulunmuştur. Araştırmada değişken olarak yer alan diğer serbest zaman faaliyetine ilişkin veriler anlamlı olarak değerlendirilmemiştir.

Analizlere erteleyici karar verme ile demografik özelliklerin arasındaki ilişkinin araştırılması ile devam etmiştir. Buna göre erteleyici karar verme ile unvan, yönetsel sorumluluk ve aylık gelir seviyesi değişkenleri arasında anlamlı ilişkilere rastlanmıştır. Kişinin sahip olduğu unvana göre karar verme davranışını ertelediği gözlemlenmiştir. Bunun yanında yönetsel sorumluluk düzeyi orta ve üst düzey yönetici konumunda olan kişilerin erteleyici karar verme eğilimlerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durum karar verme sorumluluğunun kişinin üzerinde oluşturduğu baskı ve stresten kaçma isteğinin bir sonucu olarak değerlendirilebilir. Ayrıca kişinin sahip olduğu aylık gelir seviyesi de kişinin kararlarını ertelemesini etkilediği belirlenmiştir. Yapılan hesaplamalara göre 3000 TL üstü gelire sahip olan kişilerin bu eğiliminin daha yüksek bulunmuştur.

Erteleyici karar verme ile yaş, cinsiyet, mezun olunan bölüm, anne eğitimi, anne mesleği, baba eğitimi, baba mesleği ve serbest zaman faaliyetleri değişkenleri arasında herhangi bir farklılaşma bulunamamıştır.

Çalışmada panik karar verme ile demografik özellikler arasındaki ilişki araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre baba mesleği ile panik karar verme düzeyi arasındaki ilişki anlamlı saptanmıştır. Buna göre baba mesleğine bağlı olarak kişinin panik karar verme düzeyi etkilenmektedir.

Panik karar verme düzeyi ile yaş, cinsiyet gelir, mezun olunan bölüm, anne eğitimi, anne mesleği, baba eğitimi, unvan ve yönetsel sorumluluk değişkenleri arasında herhangi bir ilişki bulunmamıştır.

Panik karar verme ile serbest zaman faaliyetleri arasındaki ilişki incelendiğinde; cep telefonu ile ilgilenme ve doğa gezisine çıkma faaliyetlerini yürüten kişilerin panik karar verme düzeyleri yüksek bulunmuştur. Bunun dışındaki serbest zaman faaliyetleri ile ilgili anlamlı farklılaşma tespit edilememiştir.

Daha önce yapılan bir çalışmada, cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde, araştırmaya katılanların karar verme de özsaygı, karar verme ölçeğinin dikkatli ve erteleyici alt boyutlarında anlamlı düzeyde farklılaşma gözlenmezken; kaçınan ve panik karar verme boyutlarında anlamlı düzeyde farklılaşma gözlemlenmiştir (Tatlıoğlu, 2010). Yaptığımız bu çalışma da elde edilen bulgulara göre cinsiyet ile karar verme de özsaygı, karar verme alt boyutlarından kaçınan, erteleyici ve panik karar verme arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken; dikkatli karar verme alt boyutu ile anlamlı ilişki bulunmuştur.

Araştırma demografik özelliklerin düşünme stilleri üzerindeki etkisinin araştırılması ile sürdürülmüştür. Düşünme stilleri; rasyonel düşünme stilleri, sezgisel düşünme stilleri, bağımlı düşünme stilleri, kaçınma düşünme stilleri ve anlık düşünme stilleri alt boyutlarında ayrı şekilde analiz edilmiştir.

İlk olarak rasyonel düşünme stilleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Sonuçlara göre kişinin mezun olduğu bölümün, kişinin rasyonel düşünme stilleri algısı üzerinde etkisi vardır. Eğitim alınan her bölümün benimsediği veya içerdiği disiplinler farklıdır. Bu disiplinler zaman içinde kişinin düşünme sistemini de etkilemektedir. Sonuç olarak eğitim alınan bölümlere göre farklılık gösteren genel düşünme sistemleri meydana gelir.

Analiz sonuçlarına göre yaş, cinsiyet, gelir, anne eğitimi, anne mesleği, baba eğitimi, baba mesleği, unvan ve yönetsel sorumluluk değişkenleri ile rasyonel düşünme stilleri algısının farklılaşması ile ilgili anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Rasyonel düşünme stilleri ile serbest zaman faaliyetleri ilişkisi analiz edilmiştir. Buna göre cep telefonu ile ilgilenme ve dinlenme ile rasyonel düşünme stilleri arasındaki ilişki anlamlı bulunmuştur.

Bunların dışında kalan alışveriş yapma, arkadaş toplantıları yapma, AVM gezme, bilyardo oynama, briç oynama, doğa gezisine çıkma, eğitim/kursa devam etme, internette gezinme, kitap okuma, online oyunlar oynama, sanat faaliyetleri yürütme, satranç oynama, spor yapma, tavl/okey oynama, televizyon izleme ve diğer faaliyetler ile rasyonel düşünme stilleri arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir.

Sezgisel düşünme stilleri ile demografik değişkenler arasındaki ilişkinin incelendiği analizlerde anlamlı bulgular elde edilememiştir. Serbest zaman faaliyetlerinden ise yalnızca alışveriş yapma ve dinlenme ile sezgisel düşünme stilleri algısı arasında anlamlı farklılaşma tespit edilmiş, bunlar dışındaki serbest zaman faaliyetleri ile ilgili yapılan analizlerde de anlamlı sonuçlar elde edilememiştir.

Bağımlı düşünme stilleri demografik özellikler arasındaki ilişkinin anlamlı olup olmadığı ile ilgili analiz yapılmıştır. Buna göre; yaş grupları ve baba eğitimi ile bağımlı düşünme stilleri algıları arasında pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. Baba eğitim durumunun kişinin bağımlı düşünme stilleri algısının yükselmesine neden olmaktadır. Bunun yanında 20-24 yaş grubu aralığında yer alan katılımcıların bağımlı düşünme stilleri algısı, diğer yaş grubu arasında yer alan katılımcılara göre daha yüksek bulunmuştur. En küçük yaşa sahip katılımcılardan oluşan bu gruptaki kişiler, henüz çalışma yaşamına yeni katıldığından dolayı tecrübesinin az olması nedeniyle karar verme davranışını bağımlı olarak gerçekleştirme eğilimi gösterirler. Yaşın ilerlemesi, bilgi birikiminin çoğalması ve tecrübenin artmasına paralel olarak bağımlı karar verme eğilimi azalış gösterecektir.

Demografik özellikler içinde yer alan cinsiyet, gelir, mezun olunan bölüm, anne eğitimi, anne mesleği, baba mesleği, unvan, yönetsel sorumluluk düzeyleri ile bağımlı düşünme stilleri algısı arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir.

Serbest zaman faaliyetleri ile bağımlı düşünme stilleri algısı ayrıca değerlendirilmiştir. Buna göre kişinin alışveriş yapma, cep telefonu ile ilgilenme ve dinlenme faaliyetleri ile bağımlı düşünme stilleri algısı arasında anlamlı bulgular elde edilmiştir. Kişinin gerçekleştirdiği bu faaliyetler ihtiyaçlara bağlı olarak tekrarlanmasından dolayı bağımlı düşünme stilleri algısı üzerinde olumlu bir etki yaratmasına neden olduğu söylenebilir.

Diğer serbest zaman faaliyetleri içinde yer alan arkadaş toplantıları yapma, AVM gezme, bilardo oynama, briç oynama, doğa gezisine çıkma, eğitim/kursa devam etme, internette gezinme, kitap okuma, online oyunlar oynama, sanat faaliyetleri yürütme, satranç oynama, spor yapma, tavl/okey oynama, televizyon izleme ve diğer faaliyetler ile bağımlı düşünme stilleri algısı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Kaçınma düşünme stilleri algısı ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin belirlenmesi ile ilgili analiz yapılmıştır. Bulgulara göre anne eğitiminin kişinin kaçınma düşünme stilleri algısı üzerinde etki ettiği bulunmuştur. Anne eğitim seviyesinin düşük olması, kişinin bağımlı düşünme stilleri algısının yükselmesine neden olmaktadır. Bir başka deyişle annenin eğitim seviyesinin yükselmesi kişinin kaçınma düşünme stilleri algısının azalmasına neden olmaktadır. Görüldüğü gibi bu iki parametre arasındaki ilişki ters yöndedir.

Kaçınma düşünme stilleri algısı ile yaş, cinsiyet, gelir, mezun olunan bölüm, anne mesleği, baba eğitimi, baba mesleği, unvan, yönetsel sorumluluk değişkenleri arasında anlamlı bulgular elde edilememiştir.

Serbest zaman faaliyetleri ile kaçınma düşünme stilleri arasında yapılan analizlerde alışveriş yapma ve sanat faaliyetleri yürütme arasındaki ilişki anlamlı bulunmuştur. Bunların dışındaki arkadaş toplantıları yapma, AVM gezme, bilardo oynama, briç oynama, cep telefonu ile ilgilenme, dinlenme, doğa gezisine çıkma, eğitim/kursa devam etme, internette gezinme, kitap okuma, online oyunlar oynama, satranç oynama, spor yapma, tavl/okey oynama, televizyon izleme ve diğer faaliyetler ile kaçınma düşünme stilleri algısının değişmesiyle ilgili anlamlı bulgular elde edilememiştir.

Anlık düşünme stilleri algısı ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin tespit edilmesiyle ilgili analiz yapılmıştır. Sonuçlara göre baba mesleği ve yönetsel sorumluluk ile anlık düşünme stilleri algısı arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Baba mesleğinin ne olduğu kişinin anlık düşünme stili algısının değişmesine neden olmaktadır. Bunun ile birlikte kişinin yönetsel sorumluluk seviyesi arttıkça anlık düşünme stili algısı azalmaktadır. Yani kişi yönetsel sorumluluğa sahip değilse anlık düşünme stili eğilimi yükselirken, kişinin yönetsel sorumluluk düzeyi arttıkça bu eğilim azalış göstermektedir. Bu elbette sahip olunan sorumluluk ve yetkilerinin, düşünme stili üzerinde yarattığı etkiden kaynaklanmaktadır. Bunun dışındaki yaş, cinsiyet, gelir, mezun olunan bölüm, anne eğitimi, anne mesleği, baba eğitimi, unvan, yönetsel sorumluluk değişkenleri ile anlık düşünme stilleri algısı arasında anlamlı bulgular elde edilememiştir.

Serbest zaman faaliyetleri ile anlık düşünme stilleri algısı arasındaki ilişkinin tespiti ile ilgili analiz yapılmıştır. Sonuç olarak serbest zaman faaliyetleri ile anlık düşünme stilleri algısının anlamlı farklılaşmadığı bulunmuştur.

Araştırmada elde bulgular sonucunda, araştırmanın bağımsız değişken grubunu oluşturan demografik özellikler ile bağımlı değişkenleri oluşturan karar verme ve düşünme stilleri boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Kişinin sahip olduğu demografik özelliklerin hem karar verme davranışına hem de düşünme stilleri algısı üzerinde etkisi bulunmaktadır.

Araştırmada öz-yeterliliğin karar verme ve düşünme stilleri üzerindeki etkisi ile düşünme stillerinin karar verme tarzları üzerindeki etkisinin belirlenebilmesi amacıyla yapısal eşitlik modeli kurgulanmıştır. Aşağıda yer alan bulgular yapılan modelleme sonucunda elde edilen veriler sonucunda elde edilmiştir.

Araştırmada uygulanan yapısal eşitlik modeline göre öz-yeterlilik algısı kişinin hem karar verme tarzını hem de düşünme stillerini etkilemektedir. Karar verme boyutunda etkisine bakıldığında; öz-yeterliliğin yüksek olması kişinin karar vermede öz saygı algısını artırmaktadır. Kişinin öz-yeterlilik inancı ile özsaygısı doğru orantılı bir ilişki içindedir. Öz-yeterlilik kişinin bir sorunun üstesinden gelebilme ya da başa çıkabilmesine yönelik kendine olan inancıdır. Dolayısıyla kişinin kendine yönelik bu algısının yüksek olması kendine olan saygısını da olumlu yönde etkileyerek artmasına yol açmaktadır. Öz-yeterlilik inancı, dikkatli karar verme ve panik karar verme

boyutları üzerinde de doğrudan etkiye sahiptir. Kişinin öz-yeterlilik algısının yüksek olması kişinin dikkatli karar verme eğiliminin artırmaktadır. Dikkatli karar veren kişi karar verilecek konu ile ilgili bilgi sahibi olarak alternatiflerini belirler ve arasından seçim yapar. Diğer yandan kişinin öz-yeterlilik algısının yüksek olması kişinin panik karar verme eğilimi göstermesine de neden olmaktadır. Şöyle ki panik karar verme, kişinin kendini zaman baskısı altında hissetmesinden veya aceleci davranmasından dolayı bir an önce karara varma çabasını gösterir. Öz- yeterlilik algısı yüksek olan kişilerde panik karar verme davranışının görülmesi, kişinin bu şartlar altında dahi vereceği kararın doğruluğuna ilişkin inancının yüksek olduğunu gösterir

Modele göre; rasyonel düşünme stiline sahip kişilerin karar verme de özsaygı algıları üzerinde etkisi vardır. Rasyonel düşünme stiline sahip kişiler belirli bir araştırma sonucu karar verirler. Bu araştırma sırasında edindikleri bilgiler kişinin sorun ile ilgili yeterince bilgi edinmesini sağlar. Dolayısıyla kişi kendini daha hakim ve yeterli görür. Sonuç olarak kişinin özsaygı algısının artmasını destekler. Ayrıca kaçınan karar verme ve panik karar verme düzeyi, kişinin rasyonel düşünme stili algısına göre değişkenlik göstermektedir.

Sezgisel düşünme stiline karar vermede özsaygı boyutu üzerindeki etkisi analiz sonucunda tespit edilmiştir.

Bağımlı düşünme stiline karar verme tarzları üzerindeki etkisi incelendiğinde birden fazla alt boyut ile etkileşim içinde olduğu görülmektedir. Analiz sonucunda elde edilen verilere göre bağımlı düşünme stili; karar vermede özsaygı, kaçınan karar verme, erteleyici karar verme ve panik karar verme düzeyleri üzerinde etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bağımlı düşünme stili ile özsaygı arasındaki ilişki negatif yönlüdür. Bağımlı düşünme stili kişinin başka insanların tavsiye veya yönlendirmelerine ihtiyaç duyması, önem vermesi durumudur. Şöyle ki kişi başkalarının fikrini önemseyerek kendini (kendi düşüncesini) değerli görmemektedir. Kişinin kendini yeterli hissetmemesine de neden olan bu durum özsaygı algısının azalmasına neden olur. Bağımlı düşünme stili ile kaçınan karar verme arasındaki ilişki aynı yönlüdür. Karar verme durumu ile karşılaşan kişi başkalarına bağımlı olarak karar verme eğilimi gösterirken, diğer yandan da karar verme davranışından kaçma eğilimi göstermektedir. Bu iki durum kişinin karar verme sorumluluğundan uzaklaşma isteğinin bir göstergesidir. Yine aynı şekilde bağımlı düşünme stiline sahip kişinin karar verme

davranışını ertelemek istemesi de yine kararın sorumluluğundan kaçmak istemenin farklı bir sonucu olarak değerlendirilebilir. Son olarak bağımlı düşünme stili ile panik karar verme ilişkisi incelendiğinde, kişinin karar verme davranışını aceleye getirmesi ya da kendini baskı altında hissetmesi bağımlı düşünme stili ile ilişkilendirilebilir.

Kaçınan düşünme stili ile kaçınan karar verme arasında etkileşim bulunmaktadır. Görüldüğü gibi düşünme stili ile karar verme davranışı arasında doğrudan bir ilişki söz konusudur. Kişinin kaçınma tarzındaki düşünme stili, karar verme davranışının da aynı yönde etkilenmesine neden olmaktadır.

Anlık düşünme stilinin dikkatli karar verme tarzı üzerinde etkisinin olduğu yapılan modelleme sonucunda elde edilen veriler arasında yer almaktadır.

Karar verme hem kişisel hem de örgütsel boyutta önemli bir eylemdir. Bu eylem kişinin sahip olduğu özelliklerin ve düşünme biçiminin bir yansımasıdır. Kişiliğin oluşması anne karnında başlar. Ve doğumdan sonra ebeveynlerin kişilikleri, yetiştirme ortamı, ilişkiler, daha sonra sosyalleşme, arkadaş-ış-sosyal gruplar bu sürece etki eder. Farkında olmasak da tüm bu değişkenler kişisel özelliklerin oluşum ve değişim sürecine katkıda bulunur. Bahsedilen bu süreçte kişinin değiştirebileceği ve değiştiremeyeceği faktörler vardır. Örneğin kişi; eğitim, sosyal ve iş yaşamındaki standartlarını değiştirebilir. Bunun yanında cinsiyet, ebeveynlerinin sahip olduğu özellikler üzerinde değiştirme yetisine sahip değildir.

Kişinin çeşitli değişkenlere bağlı olarak kişilik özellikleri belirlenir. Kişi sahip olduğu özelliklere bağlı olarak prensiplerini-sınırlarını belirler, düşünür ve karar verir. Kendine olan güven, yeterlilik, saygı algıları değişir. Tüm bu parametreler kişinin kendi içindeki başarısı ve mutluluğunu etkilerken iş yaşamı içindeki başarı ve mutluluğu içinde önem arz eder. Kişinin bu yetkinliklere sahip olma algısı ne kadar gelişmişse, kişisel ve iş yaşamındaki tatmin düzeyi de buna paralel olarak yükseliş gösterecektir.

Çalışma yaşamına genel olarak bakıldığında, sektörler kendi içinde belirli özelliklere sahip çalışanlardan oluşmaktadır. Yani sektörlerin kendilerine ait genel özellik, beceri gereklilikleri ve koşulları bulunmaktadır. Çalışmamızda ele alınan finans sektörüne bakıldığında ise yine çalışma da elde edilen bulgulardan hareketle belirli özelliklerden bahsetmek mümkündür. Finans sektörü realiteye dayalı, sistemli çalışmanın, araştırmanın, veri toplamanın gerekli olduğu ve analitik düşünmeyi

gerektiren kompleks bir sektördür. Dolayısıyla böyle bir sektörde çalışacak kişinin bahsedilen özellikleri en iyi şekilde yerine getirebilmesi beklenir. Böylelikle hem sektördeki işgücü sirkülasyonu azalırken tecrübeli işgücü artacak, hem de sektör genel anlamda belirli bir seviyeye ulaşacaktır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında finans sektörü içinde rasyonel düşünme stiline sahip ve dikkatli karar verme davranışı gösteren kişilerin bulunması beklenen etkiyi karşılamaya katkı sağlayacaktır. Ayrıca işe alım sürecinde bu özelliklerin belirlenmesi ve işe kabullerin bu doğrultuda gerçekleşmesi sektörde yer alan işletmelerin maliyetleri açısından da olumlu etki sağlayacaktır.

Araştırmaya sonuçlarına göre, kişinin öz- yeterlilik algısının yüksek olması özsaygı, dikkatli karar verme ve rasyonel düşünme stilleri üzerindeki olumlu etkisi saptanmıştır. Sektörde çalışan kişilerin sahip olmasının faydalı olacağı düşünülen özellikler ile öz-yeterlilik arasındaki ilişki önemlidir. Şöyle ki bu özelliklere sahip kişilerin öz-yeterlilik algılarının yüksek olması bu kişileri daha iyiye ve başarılı olmaya güdüler ve teşvik eder. Bu etkiler, sektör içinde gözlemlenebilir nitelikte olumlu sonuçlar doğurabilir.

KAYNAKÇA

- Adler, A. (2001) *İnsanı Tanıma Sanatı*, (çev: Kamuran Şipal), Say Yayınları, İstanbul.
- Alkış, N. (2016) *Bayes Yapısal Eşitlik Modellemesi: Kavramlar ve Genel Bakış*, Gazi İktisat ve İşletme Dergisi 2/3.
- Altıntaş, E. (2015) *Kuramdan Uygulamaya Özgüven*, Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti., Ankara.
- Aşan, Ö., Aydın, E.M. (2006) *Örgütsel Davranış*, (ed: Dr. Halil Can), Arıkan Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti., İstanbul.
- Aydın, A. (1999) *Öğrenme Psikolojisi*, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Aydın, C. (2008) *Karar Verme Süreçlerinde Kurumsal Bilginin Önemi: Kültür ve Turizm Bakanlığında Bir Uygulama*, Kültür ve Turizm Bakanlığı Milli Kütüphane Başkanlığı, Ankara.
- Aytaç, S. (2004) *İnsanı Anlama Çabası: Psikolojiye Giriş 2*, Ezgi Kitapevi, Bursa.
- Ayyıldız, H., Cengiz, E. (2006) *Pazarlama Modellerinin Testinde Kullanılabilecek Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Üzerinde Kavramsal Bir İnceleme*, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 11 Sayı 1.
- Bağatarhan, T., Nazlı, S. (2013, Temmuz- Aralık). 'Ebeveyn Eğitim Programının Annelerin Ebeveynlik Öz-Yeterliliklerine Etkisi', Sosyal Politika Çalışmaları, 67.
- Bakırcıoğlu, R. (2006) *Ansiklopedik Psikoloji Sözlüğü*, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Baldemir, E., Bozkurt, B (2012) *Konaklama Tesislerinin Performanslarını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi: Marmaris Örneği*, Muğla Sıtkı Kocaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Güz/ Sayı 29.
- Baymur, F. (1984) *Genel Psikoloji*, İnkılap Yayınevi, Ankara.
- Budak, G., Budak, G. (2004) *İşletme Yönetimi*, (Fakülteler) Kitapevi Barış Yayınları, İzmir.
- Burger, J.M (2006) *Kişilik*, (çev: İnan Deniz Erguvan Sarıoğlu), Kaknüs Yayınları, İstanbul.
- Can, H., Tuncer, D., Ayhan, D.Y., (2004) *Genel İşletmecilik Bilgileri*, Siyasal Kitapevi, Ankara.
- Cüceloğlu, D. (2002) *İnsan ve Davranış*, Remzi Kitapevi, İstanbul.
- Çelik, M. (2014). *Karar Verme Davranışları ve Tükenmişliğin, Çalışanların Yaşam Kalitesine Etkisi*, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.
- Çubukçu, Z., Girmen, P. (2007) *Öğretmen Adaylarının Sosyal Öz Yeterlilik İnançlarının Belirlenmesi*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 8 Sayı 1.
- Daco, P. (1989) *Çağdaş Psikolojinin Olağanüstü Başarıları*, (çev: O.A. Gürün), İnkılap Kitapevi, İstanbul
- Daft, R. L., (1988) *Management Fourth Edition*, USA
- Daft, R.L., (2012) *New Era of Management International Edition*,
- Demirbilek, T. (2010) *Kişilik ve Toplu Görüşme*, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir.
- Demirel Yılmaz, E., Gençer, A.G., Ünal, Ö., Aydemir, Ö. (2014) 'Enneagram' dan Dokuz Tip Mizaç Modeli' ne: Bir Öneri, Eğitim ve Bilim Cilt 39 Sayı 173.
- Dursun, Y., Kocagöz, E. (2010) *Yapısal Eşitlik Modellemesi ve Regresyon: Karşılaştırmalı Bir Analiz*, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Sayı 35, Ocak-Temmuz.
- Eren, E. (1993) *Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.

- Eren, E. (1998) *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Eren, E. (2001) *Yönetim ve Organizasyon*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Eren, E. (2003) *Yönetim ve Organizasyon Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Erkan, Z. (2002) *Sosyal Kaygı ve Kendilik Sunum Yaklaşımı*, Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt:2 Sayı 23.
- Eroğlu, F. (1995) *Davranış Bilimleri*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Eroğlu, F. (2009) *Davranış Bilimleri*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Ertürk, Y. D. (2010) *Davranış Bilimleri*, Kutup Yıldızı Yayınları, İstanbul.
- Gülay, H. (2009) *Okul Öncesi Dönemde Akran İlişkileri*, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 12, Sayı 22, Sayfa 82-93.
- Gülsöz, S. (2011) NEO PI-R Kişilik Envanteri Raporu <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:r4xAzUU3NvwJ:xa.yimg.com/kq/groups/6148269/187142349/name/Isa%2BCakir-Neo%2BPI-R...+&cd=1&hl=tr&ct=clnk&gl=tr>
- Gün, N. (2014) *Yaşam Cesurları Sever*, Kuraldışı Yayıncılık, İstanbul.
- Güney, S. (2011) *Davranış Bilimleri*, Nobel Akademik Yayıncılık eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti., Ankara.
- Gürün, O.A, (1991) *Psikoloji Sözlüğü*, İnkılap Kitapevi, İstanbul.
- Hatiboğlu, Z., (1976) *Organizasyon ve Personel Davranışı ve Yönetimi*, Met/er Matbaası, Çemberlitaş.
- Hatiboğlu, Z., (1994) *İşletme Yönetimine Giriş*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Hambly, K. (1997) *Özgüven 'Yaşamınızdaki Başarı İçin Özgüveninizi Geliştirebilirsiniz'*, (çev. Barış Bıçakçı), Rota Yayınları, İstanbul.
- Hogan, R, Hogan, J (2007) *Hogan Personality Inventory Manual-Third Edition*, Hogan Assessment Systems, USA.
- İmrek, M.K, (2003) *Yöneticiler İçin Karar Verme Teknikleri El Kitabı*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş, İstanbul.
- İnanç, B. Y., Yerlikaya, E. E. (2011) *Kişilik Kuramları*, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1979) *İnsan ve İnsanlar: Sosyal Psikolojiye Giriş*, Cem Ofset Matbaacılık, İstanbul.
- Karaçay, N. (2015) *Lise Ergenlerinin Karar Verme Stratejilerinin İncelenmesi*, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karakuşçu, M.N. (1999) *Genel Psikoloji ve Normal Davranışlar*, Pelin Ofset Ltd. Şti., Ankara
- Kaya, Y.K. (1991) *Eğitim Yönetimi: Kuram ve Türkiye Uygulaması*, Set Ofset Matbaacılık, Ankara.
- Koçel, T. (1999) *İşletme Yöneticiliği*, Beta yayınları, İstanbul.
- Koçel, T., (2005) *İşletme Yöneticiliği*, Arıkan Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti., İstanbul.
- Koçoğlu, E. (2010) *İşletme Yöneticilerinin Karar Verme Süreci ve Bu Süreçte Bilişim Sistemlerinin Kullanımı: Ankara İli Örneği*, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Köknel, Ö. (1985) *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik*, Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul.
- Morgan, C. (1999) *Psikolojiye Giriş*, (ed: Prof. Dr. Sibel Karakaş), Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayınları, Ankara.
- Mutlu, M.E. (1995) *Konaklama İşletmelerinde Bilgi Sistemleri*, Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları, Eskişehir.

- Öner, N. (2012) *Türkiye’ de Kullanılan Psikolojik Testlerden Örnekler Bir Başvuru Kaynağı*, Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi, İstanbul.
- Özgülven, İ.E. (2012) *Psikolojik Testler*, Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Tld. Şti., Ankara
- Özkalp, E. (ed.) (1991) *Davranış Bilimlerine Giriş*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Özkalp, E. (ed) (1996) *Örgütsel Davranış*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Özkalp, E. (ed.) (1997) *Örgütsel Davranış*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Özkan, Ö. (2007) *Personel Seçiminde Karar Verme Yöntemlerinin İncelenmesi: AHP, ELECTRE ve TOPSİS Örneği*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Özkan, Z. (2006) *Bilgeliğe Yöneliş Kişisel gelişimin Dinamikleri*, Hayat Yayıncılık İletişim, Yapım, Eğitim Hizmetleri ve Tic.Ltd. Şti., İstanbul.
- Robbins, S.P. (1994) *Örgütsel Davranışın Temelleri*, (çev: Dr. Sevgi Ayşe Öztürk), ETAM A.Ş.
- Sağır, C., (2006) *Karar Verme Sürecini Etkileyen Faktörler ve Karar Verme Sürecinde Etiğin Önemi: Uygulamalı Bir Araştırma*, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Sarı, E. (2016) *Çocuklarda Özgüven Gelişimi*, Net Medya Yayıncılık, Antalya
- Schultz, D.p., Schultz, S.E (2001) *Modern Psikoloji Tarihi*, Kaknüs Yayınları, İstanbul.
- Sekman, M. (2005) *Herşey Seninle Başlar*, Alfa Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti., İstanbul.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T., Çelik, A. (2001) *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Nobel Yayın Dağıtım Ltd. Şti., Ankara.
- Tabachnick, B., Fidell, L. (2013). *Using Multivariate Statistics*, 6th ed. Boston: Pearson.
- Taşgit, M.S (2012) *Üniversite Öğrencilerinin Benlik Saygısı ve Karar Verme Düzeylerinin İncelenmesi*, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Tekin, Ö. A. (2009) *Yönetimde Karar Verme: Batı Antalya Bölgesinde Bulunan Beş Yıldızlı Otel İşletmelerindeki Çeşitli Departman Yöneticilerinin Karar Verme Stilllerini Tespit Etmeye Yönelik Uygulamalı Bir Araştırma*, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Tortop, N., İsbir, E., Aykaç, B. (1999) *Yönetim Bilimi*, Yargı Yayınevi, Ankara.
- Tosun, K., (1990) *İşletme Yönetimi Genel Esaslar*, Yön Ajans, İstanbul.
- WEB_1 Hogan web site.
http://www.baltas-eksen.com/download/hogan_hpi_tr.pdf (27.01.2018)
- WEB_2 <http://www.tanerozdes.com.tr/kisisel-gelisim/disc> (27.01.2018)
- WEB_3 <https://www.yenibiris.com/disc> (27.01.2018)
- WEB_4 https://www.discakademi.com/ntr/disc_solutions_disc.hrm (27.01.2018)
- WEB_4 <https://www.integrative9.com/enneagram/> (27.01.2018)
- WEB_5 <https://indigodergisi.com/2013/10/insan-tanima-sanati-enneagram-nedir/> (27.01.2018)
- WEB_6 http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS_5ab8cb90d152f9.70110142 (20.05.2017)
- WEB_7 https://www.tbb.org.tr/Content/Upload/istatistikraporlar/ekler/851/Banka_Calis_an_ve_Sube_Sayilari-Eylul_2017.pdf (19.01.2018)
- WEB_8 Sabri Burhanoğlu (2015) <http://www.sabriburhanoglu.com/ozguven-nedir>
- Uysal, İ. (2013) *Akademisyenlerin Genel Öz- Yeterlilik İnançları: AİBÜ Eğitim Fakültesi Örneği*, Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 3 Sayı 2.

- Yeniçeri, Z. (2016) *Dehşet Yönetimi ve İş Yaşamı*, İş ve İnsan Dergisi Cilt 3 Sayı 1.
- Yılmaz, V. (2004) *Lisrel ile Yapısal Eşitlik Modelleri: Tüketici Şikayetlerine Uygulanması*, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Sayı 1.
- Zel, U. (2011) *Kişilik ve Liderlik*, Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti., Ankara

EKLER

EK-1

Değerli katılımcı,

Bu anket, finansal sektörde benlik saygısı, düşünme stilleri ve karar verme düzeyleri arasındaki ilişkiyi ele almayı hedefleyen bir Çalışma Psikolojisi Yüksek Lisans teziyle ilgilidir. Tamamıyla bilimsel amaç ve kriterlerle yürütülecek çalışma, siz alandaki profesyonellerin sorunlarına ışık tutmayı hedeflemektedir. Değerlendirmede herhangi bir kimlik bilgisi kullanılmayacaktır. Bir kaç dakika içinde samimiyetle yapacağınız yanıtlamalar, bize, iş yaşamındaki sorunlarımıza çözümler üretme yeteneği kazandıracaktır. İlginiz ve desteğiniz için teşekkür ederiz.

Doç. Dr. Kamil ORHAN - Şule KEYSAN (Pamukkale Üniversitesi)

Yaşınız: Cinsiyetiniz () Kadın () Erkek Geliriniz (aylık): TL

Mezun olduğunuz bölüm:

- () İşletme () İktisat () Kamu Yönetimi
 () Maliye () Çalışma Ekonomisi () İ.İ.B.F Diğer
 () Mühendislik Fakültesi () Fen Fakültesi () Edebiyat Fakültesi
 () Eğitim Fakültesi () Diğer..... (Lütfen belirtiniz)

Anne – Baba Eğitim ve Meslek Durumu:

	Eğitim	Meslek
Anne		
Baba		

Şu anda çalıştığınız görev unvanınız

Şu anda çalıştığınız görevde yönetsel sorumluluğunuz var mı?

- () Yok () Küçük sorumluluklarım var
 () Orta düzey yöneticiyim () Üst düzey yöneticiyim

Aşağıdaki serbest zaman faaliyetlerine bir haftada ayırdığınız süre saat olarak nedir?

Ayırdığınız süreleri haftalık saat olarak yazınız. Zaman ayırmıyorsanız boş bırakınız				
Alış veriş yapma		Dinlenme		Sanat faaliyetleri yürütme
Arkadaş toplantıları yapma		Doğa gezisine çıkma		Satranç oynama
AVM gezme		Eğitim/kursa devam etme		Spor yapma
Bilardo oynama		İnternette gezinme		Tavla/Okey oynama
Briç oynama		Kitap okuma		Televizyon izleme
Cep Telefonu ile ilgilenme		Online oyunlar oynama		Diğer (Yazınız.....)

EK-2

		Tamamen Doğru	Doğru	Yanlış	Tamamen Yanlış
1	Yeterince çaba harcarsam, zor sorunları çözenin bir yolunu daima bulabilirim.				
2	Bana karşı çıkıldığında, istediğimi elde etmemi sağlayacak bir yol ve yöntem bulabilirim.				
3	Amaçlarıma bağlı kalmak ve bunları gerçekleştirmek benim için kolaydır.				
4	Beklenmedik olaylarla etkili bir biçimde başa çıkabileceğime inanıyorum.				
5	Yeteneklerim sayesinde beklenmedik durumlarla nasıl baş edebileceğimi biliyorum.				
6	Gerekli çabayı gösterirsem, birçok sorunu çözebilirim.				
7	Baş etme gücüme güvendiğim için zorluklarla karşılaştığımda, genellikle birkaç çözüm yolu bulabilirim.				
8	Bir sorunla karşılaştığımda, genellikle birkaç çözüm yolu bulabilirim.				
9	Başım dertte olduğunda, genellikle bir çözüm düşünebilirim.				
10	Önüme çıkan zorluk ne olursa olsun, üstesinden gelebilirim.				

EK-3

		Doğru	Bazen Doğru	Doğru Değil
1	Karar verme yeteneğime güvenirim.			
2	Karar verirken kendimi birçok kişiden aşağı görürüm.			
3	Kendimi karar vermede başarılı biri olarak düşünürüm.			
4	Kendimi o kadar cesaretsiz hissederim ki, karar verme uğraşından vazgeçerim.			
5	Verdiğim kararlar iyi sonuçlanır.			
6	Diğer insanların, benim kararımdan ziyade, kendi kararlarının doğru olduğu konusunda beni ikna etmeleri kolaydır.			
7	Karar verirken kendimi, sanki büyük bir zaman baskısı altındaymışım gibi hissederim.			
8	Bütün alternatifleri göz önünde tutmayı severim.			
9	Kararları diğer kişilere bırakmayı tercih ederim.			
10	Bütün alternatiflerin dezavantajlarını ortaya çıkarmaya çalışırım.			
11	Son kararı vermeden önce, önemsiz konular üzerinde çok zaman harcarım.			
12	Kararı en iyi şekilde nasıl uygulayabileceğimi enine boyuna düşünürüm.			
13	Bir kararı verdikten sonra bile kararı uygulamayı geciktiririm.			
14	Karar verirken, karar hakkında pek çok bilgi toplamaktan hoşlanırım.			
15	Karar vermekten kaçınırım.			
16	Karar vermek zorunda olduğum zaman, karar üzerinde düşünmeye başlamadan önce uzun süre beklerim.			
17	Karar verme konusunda sorumluluk üstlenmeyi sevmem.			
18	Karar vermeden önce amaçlarımı netleştirmeye çalışırım.			
19	Önemsiz, küçük olayların yolunda gitmeyebileceği olasılığı, benim aniden tercihlerimden dönüş yapmama neden olur.			
20	Bir karar benim tarafımdan veya başka biri tarafından verilecekse, ben karar vermeyi diğer kişiye bırakırım.			
21	Ne zaman zor bir kararla karşı karşıya gelsem, iyi bir çözüm yolu bulma konusunda kendimi kötümser hissederim.			
22	Seçim yapmadan önce çok fazla dikkatli davranırım.			
23	Zorunda kalmadıkça karar vermem.			
24	Son ana kadar karar vermeyi geciktiririm.			
25	Çok daha bilgili kişilerin benim yerime karar vermelerini tercih ederim.			
26	Karar verdikten sonra, kararın doğru olduğuna kendimi inandırmak için çok zaman harcarım.			
27	Karar vermeyi ertelerim.			
28	Acilen karar vermem gereken bir durumda doğru düşünemem.			

EK-4

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Karar vermeden önce emin olmak için bilgi kaynaklarımı iki kere kontrol ederim.					
2	Karar vermeden önce doğru gerekçelerim vardır.					
3	Mantıklı ve sistematik bir yolla karar veririm.					
4	Karar vermem dikkatli düşünmemi gerektirir.					
5	Karar verirken belirli bir amaca yönelik değişik seçenekleri göz önünde bulundururum.					
6	Kararlarımı verirken içgüdülerime güvenirim.					
7	Bir karar verirken sezgilerime güvenme eğilimindeyimdir.					
8	Genellikle doğruluğunu hissettiğim kararlar veririm.					
9	Kararlarımı verirken benim için akılcı bir nedenden daha çok, verdiğim kararın doğruluğunu hissetmem daha önemlidir.					
10	Karar verirken içimden gelen duygu ve tepkilere güvenirim.					
11	Önemli kararlar alırken başkalarının yardımına sık sık ihtiyaç duyarım.					
12	Eğer başkalarının desteğine sahipsem önemli kararları almak benim için daha kolaydır.					
13	Önemli kararlarımı alırken başkalarının tavsiyelerinden yararlanırım.					
14	Önemli kararlar ile yüzleştiğim zaman birinin bana doğru yolu göstermesi hoşuma gider.					
15	Önemli kararlarımı başka insanlara danışmadan verdiğim nadirdir					
16	Üzerimde baskı hissetmediğim sürece önemli kararlarımı almaktan kaçınırım.					
17	Mümkün olduğunca kararlarımı ertelerim.					
18	Önemli kararları alma aşamasına gelinceye kadar karar vermeyi sık sık ertelerim.					
19	Önemli kararları alma aşamasına gelinceye kadar karar vermeyi sık sık ertelerim.					
20	Üzerinde düşünmek beni rahatsız ettiği için pek çok kararı ertelerim.					
21	Genellikle ani kararlar veririm.					
22	Kararlarımı, çoğunlukla o anda veririm.					
23	Çabuk karar veririm.					
24	Kararlarımı, sıklıkla düşünmeden veririm.					
25	Kararlarımı verirken, o anda doğal olan ne ise onu yaparım.					

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı- Soyadı: Şule KEYSAN

E- Posta Adresi: sulekeysan@gmail.com

Eğitim Bilgileri

Yüksek Lisans (2012-....) : Pamukkale Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Lisans (2008-2012) : Pamukkale Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü