



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN YALNIZ KURT OLMA VE
ALDIKLARI KARARLAR ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Osman DURAN

Denizli – 2023

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN YALNIZ KURT OLMA VE ALDIKLARI
KARARLAR ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Osman DURAN

Danışman

Prof. Dr. Kazım ÇELİK

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi, Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, Bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Osman DURAN

TEŞEKKÜR

Yaptığı tespitlerle bize istikamet çizen ve isabet ettiren danışman hocam sayın Prof. Dr. Kazım Çelik'e; derslerimize giren Enstitü hocalarıma, bu konuma gelmemde emeklerini ödeyemeyeceğim kıymetli anne ve babama, görevde her yükseldiğimde sorumluluğun ağırlığı altında kaldığımı düşünüp kaçmak istediğimde bana her konuda destek olan sevgili eşim Kadriye DURAN'a, kızlarım Neslihan'a ve Gülce'ye tüm kalbimle teşekkür ederim.

Osman DURAN

ÖZET

Okul Yöneticilerinin Yalnız Kurt Olma ve Aldıkları Kararlar Arasındaki İlişki

DURAN, Osman

Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Proje Danışmanı: Prof. Dr. Kazım ÇELİK

Ocak 2023, 40 sayfa

Bu araştırmada, okul yöneticilerinin yalnız kurt olma düzeyinin ile farklı değişkenlerle ilişkisi, doğal karar verme düzeyi ile farklı değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği ve okul yöneticilerinin yalnız kurt olma ile doğal karar verme düzeyleri arasındaki ilişki araştırılmıştır.

Araştırmada “tarama modeli” kullanılmıştır. Araştırma 2022–2023 eğitim-öğretim yılı Denizli ili Pamukkale ilçesinde görev yapan “Rastgele örnekleme” yöntemiyle seçilen Ölçek sorularının tamamına cevap veren 120 okul yöneticisinden elde edilen veriler kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama aracı; “Kişisel Bilgiler”, “Yalnız Kurt Ölçeği” ve “Doğal Karar Verme Ölçeği” olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. Yalnız Kurt Ölçeği Cronbach Alpha değeri 0,78 ve Doğal Karar Verme Ölçeği Cronbach Alpha değeri 0,80 olarak bulunmuştur. Okul yöneticilerinin yalnız kurt olma düzeylerinin düşük olduğu görülmüştür. Okul yöneticilerinin doğal karar verme düzeylerinin de düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Okul yöneticilerinin yalnız kurt olma ve doğal karar verme düzeylerinde bazı kişisel özelliklere (yaş, kıdem ve medeni durum) göre farklılık görülmüştür ve bu durum olağan karşılanmıştır.

Ayrıca okul yöneticilerinin yalnız kurt olma düzeyleri ile doğal karar verme düzeyleri arasında istatistiksel olarak pozitif yönde, çok zayıf bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Sözcükler: Yalnız kurt, doğal karar verme

İÇİNDEKİLER

PROJE ONAY SAYFASI	iii
ETİK BEYANNAMESİ	iv
TEŞEKKÜR	v
ÖZET	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ	ix
BİRİNCİ BÖLÜM – GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.1.1. Problem Cümlesi	3
1.1.2. Alt Problemler	3
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Önemi	3
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	4
1.5. Sayıtlar	4
1.6. Tanımlar	4
İKİNCİ BÖLÜM – KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	6
2.1. Yalnız Kurt	6
2.2. Karar verme	7
2.3. Karar Verme Modelleri	8
2.3.1. Kuralsal Model	8
2.3.2. Normatif Model	9
2.3.3. Betimsel Modeller	9
2.3.4. Doğal Karar Verme Modeli	10
2.3.5. DKV'nin Bağlamsal Koşulları	10
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM – YÖNTEM	12
3.1. Araştırmanın Modeli	12
3.2. Evren ve Örneklem	12
3.3. Veri Toplama Aracı	13
3.4. Verilerin Analizi	14

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM - BULGULAR ve YORUM	15
4.1. Birinci Alt Problemlere İlişkin Bulgular	15
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	15
4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	18
BEŞİNCİ BÖLÜM – TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	19
5.1. Tartışma ve Sonuç	19
5.2. Öneriler	20
KAYNAKÇA	21
EKLER	26
ÖZGEÇMİŞ	31

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1. Katılımcı Okul Yöneticilerinin Demografik Özellikleri.....	12
Tablo 3.2. Yalnız Kurt Ölçeği ve Doğal Karar Verme Ölçeği Verilerinin Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) Analizi.....	14
Tablo 4.1. Okul Yöneticilerinin Yalnız Kurt Olma ve Doğal Karar Verme Düzeyi	15
Tablo 4.2. Okul Yöneticilerinin Yalnız Kurt Olma ve Doğal Karar Verme Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması	15
Tablo 4.3. Okul Yöneticilerinin Yalnız Kurt Olma ve Doğal Karar verme Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması	16
Tablo4.4. Okul Yöneticilerinin Yalnız Kurt Olma ve Doğal Karar Verme Düzeylerinin Çalıştığı Okul Türü Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	16
Tablo 4.5. Okul Yöneticilerinin Yalnız Kurt Olma ve Doğal Karar Verme Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	17
Tablo 4.6. Okul Yöneticilerinin Yalnız Kurt Olma ve Doğal Karar Verme Düzeylerinin Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	17
Tablo 4.7. Okul Yöneticilerinin Yalnız Kurt Olma ile Doğal Karar Verme Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Pearson Korelasyon Testi Analizi (n=120).....	18

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

1.1.Problem Durumu

İnsanlar her gün farklı sorunlarla karşılaşır. Karşılaştıkları bu sorunları çözmek için bazı karar verme yöntemlerini kullanmak zorunda kalırlar. Aynı şekilde kurumlar da zaman zaman etkili ve doğru karar verebilmek için karar verme stratejilerini kullanırlar. Kararlar bireysel de alınsa örgütsel kararlar da olsa karar verme süreçlerinin bilinmesinde fayda vardır. Son yıllarda karar verme süreçleri daha önemli hale gelmiş ve bu konuda yapılan çalışmaların arttığı bilinmektedir. Çavuş'a göre karar verme hem bireyleri hem de kurumları etkileyen bir olgu olup, sonuçları kararı veren bir kişiye sonuçtan o etkilenirken; kurumsal alınan kararlarda kurumda çalışan herkes karardan doğrudan ve dolaylı olarak etkilenmektedirler (Çavuş, 2008: 3).

İnsanların gün içerisinde verdikleri kararların içeriği ve önemi değişse de da ortak bir noktaya da sahiptirler. Bahsedilen ortak nokta, insanların her durumda tercihlerini belirtmesi ve hangi tercihin beklenen sonucu meydana çıkarmada en iyi yol olduğuna karar vermesidir. Kişi karar verirken doğru seçenekleri tercih ederse hoşnut olacağı sonuçlara ulaşacaktır (Çolakkadıoğlu, 2012: 388). Doğru karar almak aslında bilgilerimizi doğru zamanda etkili bir şekilde kullanmayla da bağlantılı olup başarı da bu doğru kararlarımıza eşlik etmektedir (Mutlu ve Sarı, 2017: 182).

21.yüzyılda yaşanan değişim ve gelişmeler okul yöneticilerini de etkilemektedir. Okul yöneticileri, bir yandan değişime ayak uydurmaya çalışırken diğer yandan eğitim ve okulun amaçlarını gerçekleştirmeye amaçlamaktadırlar. Okul yöneticileri, kurumunun özelliklerine göre değişim göstermekle birlikte karşılaştığı problemler karşısında her an karar verme eyleminde bulunmaktadır. Bu bağlamda okullarda karar verme, okul yöneticilerinin en önemli görevlerindedir. Değişen ihtiyaçlar ve çağdaş eğitim anlayışıyla birlikte okul yönetiminde karar verme süreçlerinin önemi dikkat çekmektedir. Karar verme hem bireysel hem de kurumsal anlamda okul yöneticilerinin ilgilendirir. Karar sonunda oluşabilecek bütün olasılıklar değerlendirilip herkesin fikirlerinin değerlendirilmesini kapsadığı için karar verme süreçlerinin çok boyutlu olduğu söylenebilir (Kıranlı ve İlğan, 2007:150). Okul yöneticilerinin okullarının tüm potansiyelini en iyi şekilde kullanıp bu

bağlamda en iyi kararları almaları umulmaktadır (Yalçın Durmuş, 2018: 48). Koçoğlu'na (2010: 61) göre, alınan karar geçmiş bir davranışın yanı sıra geleceğe yönelik sonuçları da kapsamaktadır. Bundan dolayı karar verme, değişik süreçlerden oluşur. Karar verme, var olan seçeneklerden mantıklı ve bilinçli bir seçim yapma süreci olarak düşünülse de, bu süreci mantıksal düzenlemelerin dışında bazı etkenler de etki etmektedir. Kurumlarda, karar verme süreçleri karar vericiler, kurumun içindeki şartlar, zaman ve kararı icra edecek kişiler gibi etkenler de etki etmektedir. Karar verme sürecinde etkili olan bazı etkenler şunlardır; kişisel bazı özellikler, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, zaman faktörü, karar vericilerin sayısı ve örgütsel bazı etkenler.

21. yüzyılın olmazsa olmaz temel becerileri şunlardır; eleştirel düşünebilme, problem çözebilme, yenilikçilik, liderlik, iş birliği yapabilme ve iletişim kurabilme, kültürler arası ve küresel farkındalık vb. Geçmişte olduğu gibi işbirliği, yaşadığımız çağında önemli becerileri arasındadır. Bireylerin kariyerlerinde takımla hareket edip iş birliği yapabilme becerileri düzeylerinin yükselmesiyle Yalnız Kurt olma oranları azalır. Bireyin hayatında tahmin edilebilen veya tahmin edilemeyen sıkıntılarla başa çıkabilme becerisi olan uyum yeteneği, kariyer gelişiminde önemli kaynaklardandır (Savickas, 2005). Kundi ve arkadaşlarına göre yalnız kurt kişilik özelliği de kişinin kariyer gelişimde önemlidir (Kundi, Hollet-Haudebert ve Peterson, 2021). Yalnız Kurt özelliğine sahip olan kişilerin çalışma ve davranış özelliklerine bakıldığında; yalnız çalışmayı sevme, başkalarının düşüncelerini önemsememe, başka insanları kendinden yeteneksiz bulma, yalnızca kendi amaçlarına yoğunlaşma gibi bazı özelliklerin bireyin kariyer gelişim süreçleriyle ilgilidir denilebilir (Barr ve diğerleri, 2005;

Dixon ve diğerleri, 2003; Ingram ve diğerleri, 1991). Yalnız Kurt kişilik özelliği; yalnız çalışmayı isteme, grupta çalışmaktan ve başkalarının düşüncelerini sevmeme ve başkalarını daha etkisiz ve yeteneksiz görme olarak belirtilmektedir (Barr ve diğerleri, 2005). Başka bir deyişle bireyin kararlarını verirken hedef ve önceliklerini saptarken yalnız çalışmayı seçtiği psikolojik bir hal şeklinde tanımlanabilir (Dixon, Gassenheimer ve Barr, 2003). Bu sebeple eğer bir birey Yalnız Kurt özelliğine sahipse grupta hareket etmektense yalnız başına çalışır şeklinde ifade edilebilir. Yalnız Kurt özelliği olan kişiler işbirliği yapmak için gerekli olan başkalarına güvenme duygusu bu kişilerde çok az olduğu için ve başkalarıyla çalışmayı sevmez veya istemez.

Bu çalışmada alanyazında neredeyse hiç rastlanmayan okul yöneticilerinin yalnız kurt olma düzeyleri ve aldıkları doğal karar düzeyleri incelenmiş ve aralarındaki ilişki araştırılmıştır.

1.1.1.Problem Cümlesi

Bu araştırmanın problem cümlesi “Okul yöneticilerinin Yalnız Kurt özelliği ile Doğal Karar vermeye yönelik algıları nedir ve aralarında anlamlı bir ilişki var mıdır?” olarak belirlenmiştir.

1.1.2.Alt Problemler

1. Yöneticilerin yalnız kurtluk ve doğal karar alma düzeyindedir?
2. Yöneticilerin yalnız kurt olma ve doğal karar alma düzeyleri kişisel değişkenlerine (cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim düzeyi ve görev yaptığı okul türü) göre anlamlı bir fark göstermekte midir?
3. Yöneticilerin yalnız kurtluk düzeyleri ile doğal karar alma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.2.Araştırmanın Amacı

Yapılan bu araştırma Denizli ili Pamukkale ilçesinde görev yapan okul yöneticilerinin yalnız kurt olma düzeyi ile doğal karar verme düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi ve okul yöneticilerinin yalnız kurt olma ve doğal karar almaları arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması için yapılmıştır. Ulaşılan bulgular ve sunulan önerilerin paylaşılarak alanyazına ve konuyla ilgilenenlere katkı sağlaması amaçlanmıştır.

1.3.Araştırmanın Önemi

Okul yöneticileri eğitim sisteminde kilit role sahip olup, karar verme süreçleri ve problem çözebilme becerileri okullar için kritik öneme sahiptir. Okul yöneticilerinin karar verme ve problem çözebilme becerileri arttıkça okulların da verimliliği artacaktır. Okul

yöneticilerinin okulda ve okul çevresinde oluşan gelişmeler karşısında problem çözerken ve kararken çok boyutlu düşüncelerini gerektirmektedir. Çağımızda hızla değişen dünyaya ayal uydurmak için okul yöneticilerinin de karar alma süreçlerini etkilemektedir. Yalnız kurt olma başkalarına güvenin neredeyse hiç olmadığı, yalnız başına çalışmanın tercih edildiği; kısacası işbirliğine çok açık olmayan bir kişilik özelliği olduğu için bir iletişim engeli olarak kabul edilmektedir. Literatüre bakıldığında yalnız kurt olma kişilik özelliğinin daha çok terörizm ile ilişkilendirildiği görülmüştür. Okul yöneticileriyle ilgili bir çalışmaya rastlanmamaktadır. Okul yöneticilerinin yalnız kurt olma ve doğal karar alma düzeylerinin incelenmesi ve aralarındaki ilişkinin araştırılması, alanyazına katkı sunacaktır.

1.4.Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, Denizli İli Pamukkale ilçesinde görev yapmakta olan 120 okul yöneticisi ile sınırlıdır.

Bu araştırma, anket sonuçlarından sağlanan verilerin istatistiksel analizleri neticesindeki bulgularla sınırlıdır.

1.5.Sayıtlar

- 2022-2023 Eğitim Öğretim yılında Denizli ili Pamukkale ilçesinde görev yapmakta olan okul yöneticilerinin görüşleriyle sınırlıdır.
- “Yalnız Kurt Ölçeği ve Doğal Karar Verme Ölçeği” veri toplama aracı olarak kullanılmıştır, veriler bu ölçeklere verilen cevaplarla sınırlıdır.

1.6.Tanımlar

Okul Yöneticisi: Denizli ili Pamukkale ilçesinde ilk ve orta öğretim kurumlarında görev yapan okul yönetiminden sorumlu olan kişi, okul müdürü ve müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı.

Yalnız Kurt: Yalnız çalışmayı seven, grupla çalışma sürecini ve başkalarının fikirlerini beğenmeyen ve diğerlerini etkisi veya yeteneksiz gören kişi.

Doğal karar: Doğru olduğuna inanılan ilk seçeneğin tercih edildiği, sayısal verilerden ziyade zihinsel sürecin müdahil olduğu karar

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSALÇERÇEVE İLE İLGİLİARAŞTIRMALAR

Bu bölümde literatür taranmış ve “Yalnız Kurt Olma, Doğal Karar Verme ” konuları ve bu konularda yapılmış bazı çalışmalar yer almaktadır.

2.1.Yalnız Kurt

Bazı temel becerilerin yanı sıra 21.yüzyıl becerileri; öğrenme ve yeniliği, bilgi, medya ve teknolojiyi ve yaşam ve kariyer becerileri olarak üç başlık altında incelenmektedir (Kylonen, 2012; Partnership for 21st Century Learning, 2007; Trilling ve Fadel, 2009). Öğrenme ve yenilik becerisi iletişim kurabilmeyi, eleştirel düşünebilmeyi, problem çözebilmeyi ve yaratıcılık gibi becerileri kapsar.

Bu yüzyılda eğitim, iş ve ticaret isteklerinin karşılanması için, ezber bilgi değil iletişim becerileri, teknolojik kavramayı, küresel bakış açısı, işbirliği içinde yapılan çalışmalar ve dijital becerileri gerektirmektedir. İletişim becerileri değişim göstermiştir. Uzmanlık, çok özelleştiği için birlikte hareket eden ekiplerin problemleri çözmesi gerekmektedir. Bu sebeple, problem çözebilmek için işbirliği becerileri, takım çalışması yapabilme ve kültürler arası duyarlılık gibi ihtiyaç duyulmaktadır(Geisinger, 2016: 3-4).

İş birliği yapmak grup sürecini kolaylaştırır bununla birlikte, etkili bir grup sürecinin oluşmasında engel teşkil edebilecek bazı faktörlerin varlığı bilinmektedir. Barr, Dixon ve Gassenheimer (2005) bu faktörlerden birisinin, amaçları gerçekleştirmede diğer grup üyelerinin edeceği yardıma dair güven olarak ortaya çıkmaktadır. Grupta bulunan üyelere güven duymadan başarılı ve etkili bir grup çalışması yapabilmeyi çok zorlaştığı ve güvenin azalmasıyla da grup üyelerinin yalnız başına çalışmaya göre daha az çaba gösterdiği belirtilmektedir. Diğer engel teşkil eden faktörün ise her bireyin aynı oranda grupla beraber çalışmayı sevmemesi şeklinde belirtilmiştir. Aynı zamanda ortak amaçların olmaması, grup üyelerinin farklılıkları da grup çalışmalarını olumsuz yönde etkilemektedir. Alanyazında bahsedilen bu engel teşkil eden faktörlerin geniş bir bölümünün dahil olduğu ve grup çalışmalarını olumsuz yönde etkileyen bir özellik olarak Yalnız Kurt kavramından bahsedilmektedir (Blanchard, Bowles, Carew ve Parisi-Carew, 2001). Bu kişilik özelliğine sahip olan bireyler; eğer imkanın varsa yalnız çalışmayı seçmekte, grup sürecinden ve

başkalarının düşüncelerini sevmemekte ve başkalarını kendisinden daha az etkili ve yetenekli bulma eğilimi göstermektedirler (Barr ve diğerleri, 2005). Yalnız Kurt kişilik özelliğine sahip bireylerin birkaç önemli özelliğinden bahsedilebilir. Bağımsız olmayı ve yalnız çalışmayı tercih ederler. Kendi başarılarının başkalarına bağlı olması hiç hoşlarına gitmez. Kendisinden başka birilerinin işleri doğru yapabileceğine güvenemezler. “Hiç kimse benim kadar iyi yapamaz” diye düşünürler. Bundan dolayı başkalarının düşüncelerine hemen hemen hiç önem vermezler ve başkalarının kusurlarına tahammülleri yoktur (Barr ve diğerleri, 2005; Dixon ve diğerleri, 2003; Krupar ve Krupar, 1988). Bu kişiler diğerlerini yeteneksiz ve etkisiz buldukları için grup sürecinde diğer üyelere karşı az sabırlı değillerdir (Ingram, Lee ve Lucas, 1991). Bir grup sürecinde diğerlerinin yapacağı görev ve sorumluluklar onları rahatsız ve engellenmiş hissettirir (Shaw, Duffy ve Stark, 2000). Grupla beraber çalışırken hayal kırıklığına uğrarlar, grubun amaçlarından ziyade kendi amaçlarıyla ilgilenir, grup çalışmasını ve etkinliklerini destekleyici sorumluluklar almaktan kaçarlar (Dixon ve diğerleri, 2003; Hochheiser, 1987; Mulki, Jaramillo ve Marshall, 2007).

Yalnız Kurt özelliğini gösteren yalnız takılma veya çalışma tutumuna sahip olmanın, bireyin özerk davranmasından farklı olduğu belirtilmektedir. Özerk bireyler, bir grup sürecinde etkili ve uyumlu çalışabilirler, oysa Yalnız Kurt eğilimine sahip olanlar başkalarına olan güven eksikliğinden kaynaklı başkalarıyla beraber çalışmamayı seçmektedirler (Dixon ve diğerleri, 2003). Bundan dolayı, bu kişilerin sergiledikleri bu eğilimler, asosyal veya grup karşıtlığından farklı olduğu belirtilmektedir (Wilson, 2006).

Geleneksel anlayıştan farklı olarak 21. yüzyılda okul yöneticilerinin yalnız kurt kişilik özelliğinden ziyade, aldıkları kararlarda işbirliği yapmaları, esnek olmaları diğerlerinin fikirlerini önemsemeleri ve onlara güvenmeleri beklenir.

2.2. Karar verme

Her birey gün içerisinde birçok sorunla karşılaşmakta ve bunları çözmek için kararlar vermektedir. Karar verme; sunulan seçeneklerin içinden en iyi olanını seçme olarak tanımlanabilir (Tekin ve Ehtiyar, 2010: 3394). Koçoğlu (2010:36) ise karar verme kavramını karşılaştığımız bir durum karşısında öncelikle bizi doğru yönlendirecek bilginin toplanması ve bu bilginin seçenekler arasından akıl yürütme yöntemiyle en uygun olanın seçilmesidir. Aktaş (2016: 21)’a göre karar verme bir amaca ulaşmak için içinde bulunulan

koşul ve fırsatların değerlendirilerek oluşabilecek olası planlar arsından en etkilisini seçme olarak tanımlanabilir. Karar verme bireylerin hayatlarını devam edebilmeleri için gereklidir (Kıral, 2015: 73).

Örgütsel Karar verme süreci örgütlerin karşılaştıkları sorunları çözmek için yapılan işlemler olarak tanımlanır (Temur, 2012: 32). Karar verme hem bireyleri hemde kurumları ilgilendirir. Çavuş'a göre karar veren kişilerin bu süreci başarıyla yönetebilmeleri, gerekli adımları atabilmeleri alınacak kararların doğruluk düzeyini artırmaktadır (Çavuş, 2008: 4). Karar verme bireyleri ve kurumları ilgilendirir. Ama kararların sonuçları bireysel kararlarda bireyleri etkilerken kurumsal kararlar kurumda bulunan herkesi etkiler (Çavuş, 2008: 3). Alınan kararlar sadece bireyleri değil ortamdaki diğer insanları da etkileyebilir. Örgütsel kararlar olarak düşünüldüğünde okul yöneticilerin aldıkları kararlar bu kapsamda düşünülebilir (Evren ve Ülengin, 1992:1).

2.3. Karar Verme Modelleri

Karar verme sürecinin birçok kategorisi vardır; bu araştırmaları model olarak dört bölümde incelenmiştir. Bunlar rasyonel karar stratejilerini açıklayan ve normatif modeller, problem çözme modelleri, doğal karar verme gibi gerçek davranış modelleri, vebilişsel temelli karar stratejileridir. Karar verme stratejileri iki grupta incelenir; birinci grupta normatif ve betimsel modeller, ikinci gruptaysa bilişsel ve sosyolojik teoriler vardır ve “tatmin” kavramı “optimizasyon” kavramına karşılık kullanılır (March ve Simon, 1958). Karar verme araştırmaları dört bölümde ele alınır ve doğal süreçlere doğru evrilmekte olduğu söylenebilir. Bunlar, Kuralsal (Prescriptive), Normatif (Normative), Betimsel (Descriptive) ve bu araştırmada ayrıntılı olarak ele alınan Doğal (Naturalistic) karar verme araştırmalarıdır (Bell, Raiffa ve Tversky, 1988:11; Bell, Howard ve Amos, 1988, Rasmussen, 1997:68).

2.3.1. Kuralsal (Prescriptive) Model

Kuralsal yaklaşım psikoloji dalındaki çalışmaları temel almış ve temellerini Edward (2009) oluşturmuştur. Bu modele göre karar verenler ilk olarak gerekli bilgiyi toplamalı, bu bilgi analiz edilmeli ve birçok seçenek içinden en iyi olan çözüm bulunmalıdır. Bu süreçte her olası sonucun artı ve eksileri değerlendirmeye alınmalı, verilen kararın en iyisi olduğu

kararına varılır. Bu karar modelinde, gerçek yaşamdaki sorunlarında gerçek karar sürecini belirtmediği şeklinde eleştirilmiştir (Beach ve Lipshitz, 2017:27). Bu bağlamda Normatif Karar Modeli ait çalışmalarda karar vericilerinin klasik modellerin tersine yalnızca birkaç seçeneğe yoğunlaştıkları verilerine ulaşılmıştır (Klein, 1997:288).

2.3.2. Normatif Model (Rasyonel Karar Verme)

Normatif modeller, kuralcı modellerin yeterince açıklayamadığı gerçek hayat problemlerini açıklamaya çalışmışlardır (Plous, 1993). Normatif model kararları insan iradesine bağlı olarak kabul eder ve bazı standartlarının olması gerektiğini kabul eder (Beach,1993; Howard, 2007:35). Karar vericilerin verdikleri kararların sonucunda hissettikleri tatmin duygusu fayda olarak kabul edilir.(Baron, 2000). Rasyonel karar verme teorisi bu modeldeki ana teori olarak belirtilir. Bu modele göre karar verenler seçenekler ve sonrasındaki sonuçları bilmektedir (Simon, 1979). Rasyonel seçim teorisi, gereken bilgilerin toplanması, kocaman bir seçenek havuzunun oluşturulması ve her bir seçeneğin artı ve eksilerinin incelenerek en iyi seçeneği bulmayı kapsar. Davranışsal analizin koşulu olarak, rasyonelliğin tercih edilmesinin doğurduğu bazı sıkıntılardan dolayı bu durum olası görünmemektedir.

2.3.3. Betimsel (Descriptive) Modeller

“Betimsel Modeller” rasyonelliğe eleştirel modeller kapsamında yapılan çalışmalar olarak incelenmiştir. Bu model, bireyin niçin ve nasıl karar verdiğine yoğunlaşmıştır. Bu modele göre karar vericilerin zihinsel sınırlılığından ya da çevre koşullarından kaynaklı rasyonel karar almasının zorlaştığı, bu sınırlılıklar sonucunda karar vericilere önerilen modelin tam olarak işlevini yapamadığını belirten modellerdir (Bell, Raiffa ve Tversky, 1988). “Sınırlı Rasyonellik” kavram olarak, bir durumu bir bütün halinde algılayabilmenin çok zor olduğunu ve insanların bunun için zihni kestirmeler ve basitleştirilmiş modellemeleri tercih ettiklerini belirtir (Simon,1956). Bu durum “tatmin” stratejisidir ve en fazla artışı olan seçenek nedir veya en az kaybın bulunduğu bütün seçenekler düşünülmeden değerlendirme yapılır. Yani seçenekler sırasıyla incelenir ve karar vericinin içine sinen ilk seçenek kabul edilir. Sonuç olarak karar vericiler “tatmin olurlar” “maksimize etmezler”. Bu sebeple sınırlı rasyonellik bireyin zihinsel sınırlılığını hesaba katarak aldığı rasyonel kararlardır.

2.3.4. Doğal Karar Verme Modeli

Doğal karar verme çalışmalarının “seçenek geliştirme yerine duruma odaklanma”, “sınırlı rasyonellik” gibi temaları vardır. Bu araştırmada doğal karar verme modeli üzerinde durulmuştur. DKV Doğal Karar Verme süreçleri klasik modellerin gerçek hayat problemleri karşısında çaresiz kalması sonucunda ortaya çıkmıştır. DKV çalışmalarıyla birlikte karar verme üzerine yapılan araştırmaları “anlamaya” odaklı hale gelmiştir (Montgomery, Lipshitz, Brehmer, 2004; Lipshitz, Klein ve Carroll, 2006; Salas and Klein 2001:4; Zsombok and Klein 1997; Beach and Lipshitz 1993; Lipshitz 1993). Zsombok (1997:8) Durumun ve görevin özelliği (bağlamsal koşulları daha zengin), karar vericilerin doğası (uzman), araştırmanın amacı ve karar verme sürecindeki ilgi noktası (seçim öncesi durum) doğal yaklaşımları geleneksel araştırmalardan ayıran özellikleridir. Doğal Karar Verme karar vericilerin (genellikle uzmanlar), gerçek hayat şartlarında, bazen zor koşullarda görevlerini daha iyi icra etmek için kararlarını nasıl verdiklerini açıklamayı hedeflemektedir (Mosier, 2017:68; Orasanu ve Connolly, 1993:7).

Seçeneklerin açık olduğu ve her bir seçeneğin sonuçlarının da biliniyor kabul edildiği durumlarda klasik karar verme modelleri uygulanmaktadır. Karar verici genellikle deneyimsizdir, “en uygun seçenek” tercih sürecindeki araştırma konusudur denebilir. (Polic, 2009; Klein 1993). Doğal karar verme sürecinde ise karar vericiler uzmandır, duruma ve daha önce yaşadığı benzer deneyimlerine yoğunlaşır, bu durumdaki sınırlılıklara dikkat eder ve en iyi seçeneği uygular. Deneyimlerle edinilen bilgi ve birikimlerden meydana gelen sezgiyle (Klein, 2015:165) hareket edilir.

Doğal Karar Verme Yaklaşımı, üç yönüyle klasik yaklaşımdan farklılık gösterir (Polic, 2009):

- i. Karar vericiler durumun belirginleşmesi için gayret eder,
- ii. Sonuçlara dair zihni simülasyonlarla seçenekleri incelenir,
- iii. Eğer tatmin edici bir seçeneğe ulaşıldıysa (en iyisi olması gerekmez) uygulamaya geçilir.

2.3.5. DKV'nin Bağlamsal Koşulları

Doğal Karar Verme teorisi kısaca karar verirken karar vericiyi öne plana çıkararak içinden çıkılması zor durumlarda bu kişilerin kararlarını nasıl verdiklerini belirtir. DKV çalışmalarında alınan kararın bazı bağlamsal koşulları vardır (Boin, Hart, Stern ve Sundelius, 2005; Polic, 2009; Orasanu ve Connolly, 1993).

Bu koşullar;

1. Karar verilecek problemin tam-yapılandırılmadığı görülür, sorunun çözülebilmesi için gereken olası faaliyetleri ortaya koymak zordur.
2. Durum muğlak ve değişkendir. Çevresel koşullar dinamiktir, durumun durağan resmini çizebilmek zordur.
3. Durum bir sürü amaç içerir. Çoklu amaçlar birbiriyle çatışabilir ve bu zamanla değişebilir.
4. Karar eylemin içerisinde oluşur, öncesinde olan eylemler kararı etkileyebilir.
5. Karar vericiler anlık değişmelere eş zamanlı tepki verir.
6. DKV sürecinin oluştuğu ortam genel olarak riskin yüksek olduğu bir ortamdır.
7. Karar verme sürecinde birçok aktör vardır ve etkileşim halindedirler. Bu aktörler durumun paylaşılmış bir bakış açısına ve değişik kanallardan gelmekte olan bilgiye de sahiptirler.
8. DKV çalışmaları kurumlara gömülü faaliyetleri inceler.

DKV modeli, değişken, muğlak ve hızla gelişen çevresel koşullarda, deneyimli uzman personelin, kendi durumlarını nasıl tanımlayıp değerlendirdikleriyle ilgilenir (Zsombok, 1997). Bu modelde “tanımlama” önemlidir. Bu çalışmada kullanılan “Doğal Karar Verme” ölçeği geliştirilirken DKV modeli Klein (1986) ‘ın geliştirdiği “Tanımlama Temelli Karar Verme/TTKV (Recognition-primed decision/RPM)”olarak tanımlanan modeline uygun olduğu görülür. Buradaki “recognition” kelimesi “tanımlama” şeklinde tercüme edilmiş olup zihinsel bir süreci de açıklamaktadır.

TTKV Modeline göre uzman kişiler geleneksel normatif karar verme modellerinin yarar/maliyet gibi hesapları yapmadıklarını yalnızca deneyimlerinden yararlanarak, nasıl karar verdiklerini araştırır (Klein, 1993:140). Modele göre, karar vericilerin karşılaştıkları durum daha öncesinde deneyimledikleri duruma çok benzemektedir, zihni simülasyon süreci yine vardır, karışık durumlardaysa, karar verme süreci çözümü uygun görmez ve diğer en olası yakın çözümü değerlendirir. Bu süreç uygun çözümü bulana kadar sürer (Rasmussen, Pejtersen ve Goodstein, 1994). Üçünde de en önemli an tanımlama süreci olarak tanımladığımız zamandır (Klein, 1986; Vicente, 1999).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde, “araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanıp çözümlenmesinde kullanılan istatistiksel işlemler” ele alınmıştır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada “betimsel ve ilişkisel tarama” modelinde kullanılmıştır. Karasar’a göre tarama modelleri hem şuan ki hem durumları kendi koşullarında ve değiştirmeden olduğu gibi tanımlarlar. Çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evrenle ilgili genel bilgilere ulaşabilmek için mümkünse evrenin tümüyle, değilse örneklem üzerinden yapılan taramalar genel tarama modeli olarak belirtilir. İki veya daha fazla değişken arasındaki birlikte değişimin olması ve derecesini ortaya koymaya çalışan araştırma modeli ilişkisel tarama modeli olarak tanımlanır (Karasar, 2012, s. 77-79).

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evreni 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Denizli ili Pamukkale ilçesinde görev yapan 350 okul yöneticisini kapsamaktadır. Araştırma evrenini temsil edecek katılımcılar okul yöneticileri arasından “rastgele örnekleme” ile seçilmiş ve anket sorularını cevaplamış 120 okul yöneticisinin verileri değerlendirilmiştir. Katılımcıların okul yöneticilerinin demografik dağılımları Tablo 3.1. de verilmiştir.

Tablo 3.1. *Katılımcı Okul Yöneticilerinin Demografik Özellikleri*

Değişken	Kategori	n	%
Yaş	22-44 yaş,	62	51,7
	45+ yaş	58	48,3
Cinsiyet	Kadın	25	20,8
	Erkek	95	79,2
Çalıştığı kademe	Anaokulu+ilkokul	45	37,5
	Ortaokul	31	25,8
	Ram+ lise	44	36,7
Kıdem	1-20 yıl	58	48,3
	21+ yıl	62	51,7
Eğitim düzeyi	Ön lisans+lisans	69	57,5
	Yüksek lisans	51	42,5

Tablo 3.2’de Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin % 20,8’inin kadın; % 79,2’sinin erkek olduğu görülmüştür. % 51,7’sinin 22-44 yaş aralığında olduğu, % 48,3’ünün 45+ yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Okul yöneticilerinin, % 37,5’inin anaokulu ve ilkokullarda, %25,8’inin ortaokullarda, % 36,7’inin de ram ve orta öğretim kurumlarında çalıştığı görülmüştür. Katılımcıların % 57,5 inin ön lisans ve lisans mezunu olduğu % 42,5 ’inin yüksek lisans mezunu olduğu saptanmıştır. Okul yöneticilerinin kıdemlerine bakılacak olursa % 48,3’ünün 1-20 yıl arası, % 51,7’sinin de20 yıl ve üzeri kıdeme sahip oldukları tespit edilmiştir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada kullanılan veri toplama aracı; üç bölümden oluşmuştur. Birinci bölümünde okul yöneticilerine ait genel bilgiler içeren (a) Cinsiyet, b) Yaş, c) Eğitim düzeyi, f) Kıdem, g) Görev yaptığı okul türü olmak üzere beş soru vardır. İkinci bölümde “Yalnız Kurt Ölçeği” ve Üçüncü bölümde “Doğal Karar Verme Ölçeği” kullanılmıştır.

Yalnız Kurt Ölçeği

Dixon, Gassenheimer ve Barr (2003) bu ölçeğin ilk formunu öğrenciler ve çalışanlardan oluşan bir grup üzerinde geliştirmiştir. Sonrasında Barr, Dixon ve Gassenheimer (2005) ölçeği üniversite öğrencileri için yeniden uyarlamışlardır. Ölçek, Korkmaz (2022) tarafından Türkçeye uyarlanmış olup, bireylerin *Yalnız Kurt* kişilik özelliğini gösteren tutum ve davranışlarını ölçmek için oluşturulmuştur. “Kesinlikle katılmıyorum” ile “Kesinlikle katılıyorum” arasında değişen 6’lı Likert tipindedir. Ölçek tek boyutlu olup ve yedi maddeden oluşur. Ölçekten alınan puanın yüksekliği, *Yalnız Kurt* olma düzeyinin yüksekliğini ifade etmektedir. Ölçek; çalışma tercihleri, inançları ve davranışları değerlendirmektedir. Barr, Dixon ve Gassenheimer (2005) ölçeğin yapı geçerliğinin incelemek için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapmışlardır. Ölçeğin orijinaline ait iç tutarlık katsayısı .78 olarak hesaplanmıştır (Korkmaz,2022).

Doğal Karar Verme Ölçeği

Doğal Karar Verme Ölçeği Sundu ve Yaşar (2020) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek formunda “5’li Likert Ölçeği” kullanılmış; Kesinlikle katılıyorum (5 puan), katılıyorum (4 puan), orta düzeyde katılıyorum (3 puan), kesinlikle katılmıyorum (2 puan), katılmıyorum (1 puan) olarak değerlendirilmiştir. Anketin Croanbach Alfa değeri iç tutarlılık bakımından

uygun bir düzeydedir ($\alpha=0.809$). Doğal Karar Verme Ölçeği altı maddeden oluşup tek boyutludur; alt boyutları yoktur(Sundu ve Yaşar,2020).

3.4. Verilerin Analizi

2022-2023 eğitim öğretim yılında Denizli ili Pamukkale ilçesinde görev yapan okul yöneticilerinin Yalnız Kurt ve Doğal Karar Verme ölçeğine verdikleri yanıtlar Jamovi 2.2.5 istatistik programına kodlanarak gerekli analizler yapılmıştır.

İstatistiksel yöntemlerden hangilerinin kullanılacağına karar vermek amacıyla verilerin dağılımının normallik analizini test etmek için yapılan basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerlerine bakıldığında elde edilen veriler Tablo 3.1’de verilmiştir.

Tablo 3.2. Yalnız Kurt Ölçeği ve Doğal Karar Verme Ölçeği Verilerinin Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) Analizi

	Basıklık (Kurtosis) Değeri	Çarpıklık (Skewness) Değeri
Yalnız kurt ölçeği	,031	,364
Doğal karar verme ölçeği	,437	,335

Tablo 3.1’de görüldüğü gibi ölçeklerin “Basıklık ve Çarpıklık” değerlerinin -1,50 ile +1,50 aralığında olduğu tespit edilmiştir. Tabachnik ve Fidell (2013)-+1,50 arasındaki verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edildiğini belirtmektedir. Buna göre veriler normal dağılım gösterdiğinden dolayı analizlerde parametrik testler kullanılmıştır. Manidarlık sınamalarında anlamlılık düzeyi olarak $\alpha=.05$ alınmıştır.

Araştırmanın katılımcı öğretmenlerin kişisel/demografik değişkenlerinin dağılımının analizinde “betimsel istatistikler (frekans ve yüzde)” kullanılmıştır.

Veriler normal dağılım gösterdiğinden iki grup ortalamalarını karşılaştırmak için t Testi, ikiden fazla grup ortalamalarını karşılaştırmak için Varyans Analizi, Yalnız kurt olma ve doğal karar verme düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson Moment Korelasyon Analizi kullanılarak veriler incelenmiştir. Ortalamalar yorumlanırken eşik değerler şu şekildedir.

1,00 – 1,80 Hiç

1,81 – 2,60 Az

2,61 – 3,40 Orta

3,41 – 4,20 Çok

4,21 – 5,00 Pek Çok

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR ve YORUM

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Okul yöneticilerinin yalnız kurt olma ve doğal karar verme düzeyleri nedir?” biçiminde belirlenmiştir.

Okul Yöneticilerine göre “yalnız kurt olma ve doğal karar verme düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma” sonuçları Tablo 4.1. de verilmiştir.

Tablo 4.1. *Okul Yöneticilerinin Yalnız Kurt Olma ve Doğal Karar Verme Düzeyleri*

Ölçek	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	Düzeyi
Yalnız Kurt Ölçeği	120	2,33	,76	Az
Doğal Karar Verme Ölçeği	120	2,71	,78	Orta

Tablo 4.1.’de okul yöneticilerini yalnız kurt olma ve doğal karar verme düzeyleri yer almaktadır. Buna göre okul yöneticilerinin yalnız kurt olma düzeyleri ($\bar{X}=2,33$) ortalamayla “Az” çıkmıştır. Bu durumda okul yöneticilerinin yalnız kurt olma kişilik özellik düzeyleri düşüktür denilebilir.

Doğal karar verme düzeyleri ise ($\bar{X}=2,71$) ortalamayla “Orta” düzeyinde olduğu görülmektedir. Buna bağlı olarak okul yöneticilerinin doğal karar verme düzeyleri orta seviyededir denilebilir.

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Okul yöneticilerinin yalnız kurt olma ve doğal karar alma düzeyleri, kişisel değişkenler; a. Cinsiyet, b. Yaş, c. Medeni Durum, d. Çalıştığı Kademe, e. Eğitim Düzeyi, f. Kıdem Yılı değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?” biçiminde belirlenmiştir.

Okul Yöneticilerinin Yalnız Kurt Olma ve Doğal Karar Verme Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Farklılık Gösterme Durumuna ilişkin bulgular t testi sonuçları Tablo 4.2.’de verilmiştir.

Tablo 4.2. *Okul Yöneticilerinin Yalnız Kurt Olma ve Doğal Karar Verme Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması*

Ölçekler	Cinsiyet	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Yalnız Kurt Ölçeği	Kadın	25	2,26	,52	-0,53	,59
	Erkek	95	2,35	,81		
Doğal Karar Verme Ölçeği	Kadın	25	2,57	,77	-1,03	,30
	Erkek	95	2,75	,78		

$p>0,05$

Tablo 4.2’de okul yöneticilerinin yalnız kurt olma algıları cinsiyetlerine göre ($t=-0,53$; $p>0,05$) farklılaşmamaktadır. Kadın ve erkek okul yöneticilerinin yalnız kurt olma algı düzeyleri hemen hemen aynıdır denilebilir.

Okul yöneticilerinin doğal karar verme düzeyleri de incelenmiş ($t=-1,03$; $p>0,05$) ve sonuç olarak kadın ve erkek okul yöneticilerinin doğal karar verme düzeylerinde anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

Okul yöneticilerinin yalnız kurt olma ve doğal karar verme düzeylerinin yaş değişkenine göre t testi sonuçları Tablo 4.3.’de verilmiştir.

Tablo4.3. *Okul Yöneticilerinin Yalnız Kurt Olma ve Doğal Karar Verme Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması*

Ölçekler	Yaş	n	\bar{X}	s	t	p
Yalnız Kurt Ölçeği	22-44 yaş	62	2,41	,75	1,21	,22
	45+ yaş	58	2,24	,76		
Doğal Karar Verme Ölçeği	22-44 yaş	62	2,72	,80	1,13	,89
	45+ yaş	58	2,70	,76		

Tablo 4.3.’de Yapıla t testiyle okul yöneticilerinin yalnız kurt olma düzeyleri yaşlarına göre incelendiğinde($t=1,21$; $p>0,05$) bir farklılığa rastlanmamıştır. 22-44 yaş arası okul yöneticileri ve 45+ yaş grubundaki okul yöneticilerinin yalnız kurt olma düzeyleri arasındaki anlamlı bir fark yoktur.

Okul yöneticilerinin doğal karar verme düzeyleri de yaş değişkenine göre incelenmiş ($t=1,13$; $p>0,05$)ve sonuç olarak yaşlarına göre okul yöneticilerinin doğal karar verme düzeylerinde anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

Okul yöneticilerinin yalnız kurt olma ve doğal karar verme düzeylerinin okul türü değişkenine göre One Way Anova sonuçları Tablo 4.4.’de verilmiştir.

Tablo4.4. *Okul Yöneticilerinin Yalnız Kurt Olma ve Doğal Karar Verme Düzeylerinin Çalıştığı Okul Türü Değişkenine Göre Karşılaştırılması*

Ölçekler	Okul türü	n	\bar{X}	s	F	p	Fark
Yalnız Kurt Ölçeği	Ortaokul	31	2,37	,75	1,37	,26	Yok
	lise+ram	44	2,43	,69			
	Anaokul+ilkokul	36	2,14	,83			
Doğal Karar Verme Ölçeği	ortaokul	31	2,72	,89	1,01	,36	Yok
	lise+ram	44	2,59	,64			
	anaokul+ilkokul	36	2,83	,85			

$p>0,05$ 1. Ortaokul 2. Lise+ram 3.Anaokulu ve ilkokul

Tablo 4.4'te okul yöneticilerinin yalnız kurt olma düzeyleri incelenmiş normal dağılım gösterdiği için One Way Anova yapılmış olup ($F=1,37$; $p>0,05$) çalışıkları okul türüne göre yalnız kurt olma düzeylerinde anlamlı bir fark görülmemiştir.

Okul yöneticilerinin doğal karar verme düzeylerinin normal dağılım gösterdiği görülmüş ve çalışıkları okul türüne göre değişip değişmediğine bakmak için One Way Anova uygulanmıştır ($F=1,01$; $p>0,05$). Okul yöneticilerinin doğal karar verme düzeyleri çalışıkları okul türüne göre değişmemektedir.

Okul yöneticilerinin yalnız kurt olma ve doğal karar verme düzeylerinin eğitim düzeyi değişkenine göre t testi sonuçları Tablo 4.3.'de verilmiştir.

Tablo4.5.Okul Yöneticilerinin Yalnız Kurt Olma ve Doğal Karar Verme Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Ölçekler	Eğitim Düzeyi	n	\bar{X}	s	t	p
Yalnız Kurt Ölçeği	Önlisans+lisans	69	2,31	,75	0,31	,75
	Yüksek lisans	51	2,36	,78		
Doğal Karar Verme Ölçeği	Önlisans+lisans	69	2,74	,73	-0,52	,60
	Yüksek lisans	51	2,67	,84		

Tablo 4.5'de görüldüğü şekilde yapılan t testine göre okul yöneticilerinin yalnız kurt olma düzeyleri eğitim düzeylerine göre incelenmiş olup bir anlamlı bir fark görülmemiştir.

($t= ,31$; $p>0,05$)

Okul yöneticilerinin doğal karar alma düzeyleri de analiz edilmiş ($t=-0,52$; $p<0,05$), eğitim düzeylerinin doğal karar vermelerinde anlamlı bir farka sebep olmadığı görülmüştür.

Okul yöneticilerinin yalnız kurt olma ve doğal karar verme düzeylerinin kıdem değişkenine göre t testi sonuçları Tablo 4.3.'de verilmiştir.

Tablo4.6. Okul Yöneticilerinin Yalnız Kurt Olma ve Doğal Karar Verme Düzeylerinin Kıdem Değişkenine Göre karşılaştırılması

Ölçekler	Kıdem	n	\bar{X}	s	t	p
Yalnız Kurt Ölçeği	1-20 yıl	58	2,40	,69	0,91	,36
	21+ yıl	62	2,27	,82		
Doğal Karar Verme Ölçeği	1-20 yıl	58	2,75	,79	0,37	,71
	21+ yıl	62	2,66	,77		

Tablo 4.6'da t testi sonuçlarına göre okul yöneticilerinin yalnız kurt olma düzeylerinin kıdem yılı değişkenine göre anlamlı farklılık incelenmiş olup bir anlamlı bir fark görülmemiştir ($t= ,91$; $p>0,05$).

Tablo 4.6'da okul yöneticilerinin doğal karar verme düzeylerinin hizmet yılına göre değişip değişmediği incelenmiş olup kıdemlerine bağlı olarak doğal karar verme düzeylerinin değişmediği tespit edilmiştir ($t= ,37$; $p>0,05$).

4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Okul yöneticilerinin yalnız kurt olma ile doğal karar verme düzeyleri arasında anlamlı ilişki bir var mıdır? Bu soruya yanıt bulmak için Pearson Korelasyon Testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.3.1’de verilmiştir.

Tablo 4.7. *Okul Yöneticilerinin Yalnız Kurt Olma ile Doğal Karar Verme Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Pearson Korelasyon Testi*

Yalnız Kurt Ölçeği	r	Doğal Karar verme Ölçeği
** $p>0,01$	* $p>0,05$,02**

Tablo 4.9’da Pearson Korelasyon analiziyle okul yöneticilerinin yalnız kurt olma ve doğal karar verme düzeyleri arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. ($r=,02$; $p>0,01$)Okul yöneticilerinin yalnız kurt olma düzeyleri ile doğal karar verme düzeyleri arasında düşük düzeyde bir ilişki vardır da denilebilir. Korelasyon seviyesinin belirlenmesinde “korelasyon katsayısı ± 0.00 - ± 0.29 aralığında ise düşük, ± 0.30 - ± 0.69 aralığında ise orta, ± 0.70 - ± 1.00 aralığı yüksek ilişki” olduğu şeklinde yorumlanmıştır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2012).

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmada aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Okul yöneticilerinin yalnız kurt olma düzeylerine bakıldığında, okul yöneticilerinin yalnız kurt olma düzeyleri düşük düzeyde çıkmıştır.

Okul yöneticilerinin yalnız kurt olma düzeylerinin cinsiyete göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Okul yöneticilerinin yalnız kurt olma düzeylerine ilişkin algıları yaşlarına göre değişiklik göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Okul yöneticilerinin yalnız kurt olma düzeylerine ilişkin algıları çalıştıkları okula göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Okul yöneticilerinin yalnız kurt olma düzeylerine ilişkin algıları eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Okul yöneticilerinin yalnız kurt olma düzeylerine ilişkin algıları kıdem değişkenine göre farklılık göstermemiştir.

Okul yöneticilerinin doğal karar verme düzeyleri orta düzeyde çıkmıştır.

Okul yöneticilerinin doğal karar verme düzeylerine ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Okul yöneticilerinin doğal karar verme düzeylerine ilişkin algılarının yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür.

Okul yöneticilerinin doğal karar verme düzeylerine ilişkin algıları çalıştıkları okul türüne göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Okul yöneticilerinin doğal karar verme düzeylerine ilişkin algılarının eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür.

Okul yöneticilerinin doğal karar verme düzeylerine ilişkin algıları kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemiştir.

Okul yöneticilerinin “yalnız kurt olma ile doğal karar verme düzeyleri arasında istatistiksel olarak çok zayıf bir ilişki çıkmış olup, zayıf bir ilişki vardır denebilir”.

5.2. Öneriler

- Eğitim alanında okul yöneticilerinin yalnız kurt olmaları ile ilgili pek fazla çalışmaya rastlanmamış olup, bu konuyla ilgili daha fazla araştırma yapılabilir.
- Eğitim alanında doğal karar verme ile ilgili pek fazla çalışmaya rastlanmamış olup, bu konuyla ilgili daha fazla araştırma yapılabilir.
- Örneklem grubu genişletilerek okul yöneticilerinin yalnız kurt olma ve doğal karar verme düzeyleri yaş değişkeni bakımından daha detaylı incelenebilir.
- Araştırma örneklem grubu genişletilerek medeni durum değişkenine göre incelenebilir.
- Bu çalışma başka evren ve örneklerle de yapılarak genellenebilir sonuçlara ulaşılabilir.

KAYNAKÇA

- Aktaş, Nilgün. *Lise Öğrencilerinin Motivasyon Kaynakları ve Karar Verme Stratejileri*. Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın, 2016.
- Aydın, Cengiz. *Karar Verme Süreçlerinde Kurumsal Bilginin Önemi: Kültür ve Turizm Bakanlığında Bir Uygulama*. Uzmanlık Tezi, Kültür ve Turizm Bakanlığı, Ankara, 2008.
- Baron, J. (2000). *Thinking and deciding*. Cambridge University Press.
- Beach, L. R. (1993). *Broadening the definition of decision making: The role of prechoice screening of options*. *Psychological science*, 4(4), 215-220.
- Beach, L. R., ve Lipshitz, R. (2017). *Why classical decision theory is an inappropriate standard for evaluating and aiding most human decision making*. Harris, D., Li Chin, W.. (Ed) *Decision making in aviation* içinde (85-102 ss). London: Routledge.
- Bell, D. E., Raiffa, H. ve Tversky, A. (1988). *Descriptive, normative, and prescriptive interactions in decision making*. D.E. Bell, H. Raiffa ve A. Tversky (Ed.), *Decision making: Descriptive, normative, and prescriptive interactions* içinde (9–30 ss). Cambridge University Press.
- Bell, D.E., Howard R. ve Amos T. (1988). *Decision making: Descriptive, normative, and prescriptive interactions*. Cambridge University Press.
- Boin, A., Hart, P. T., Stern, E. ve Sundelius, B. (2005). *The Politics of Crisis Management: Public Leadership Under Pressure* Cambridge University Press.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz & Ş., Demirel, F. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed.)*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Çavuş, Fedai Mustafa "Karar Verme, Karar Destek Sistemleri ve Yönetimsel Etkinlik." *Akademik Bakış Dergisi* 15. 2008: 1-18.
- Çolakkadıoğlu, Oğuzhan. "Ergenlerde Karar Verme Ölçeği'nin Ortaöğretim Öğrencileri İçin Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması", Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 9.19 (2012): 387-403.
- Dixon, A. L., Gassenheimer, J. B. ve Barr, T. F. (2003). *Identifying the lone wolf: A team perspective*. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 23(3), 205-219.
- Edwards, W. (2009). *The theory of decision making*. Oxford University Press.
- Evren, Ramazan, ve Füsün Ülengil. *Yönetimde Karar Verme*. İstanbul: İTÜ, 1992.

- Fox, J., & Weisberg, S. (2020). *car: Companion to Applied Regression*. [R package]. Retrieved from <https://cran.r-project.org/package=car>.
- Geisinger, Kurt. "21st Century Skills: What Are They and How Do We Assess Them?" *Applied Measurement in Education* (2016).
- Howard, R. A. (2007). *The foundations of decision analysis revisited*. *Advances in Decision Analysis*, 1, 32-56.
- Kıral, Erkan. "Yönetimde Karar ve Etik Karar Verme Sorunsalı." *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi* 6.2 (2015): 73-89.
- Kıranlı, Semra, ve Abdurrahman İlğan. "Eğitim Örgütlerinde Karar Verme Sürecinde Etik." *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 8.14 (2007): 150-162.
- Klein, G.A. (1993). *A recognition-primed decision (RPD) model of rapid decision making* (138-147 ss). New York: Ablex Publishing Corporation.
- Klein, G. (1997). *The recognition-primed decision (RPD) model: Looking back, looking forward*. *Naturalistic decision making*, 285-292.
- Klein, G. (2008). *Naturalistic decision making*. *Human factors*, 50(3), 456-460.
- Klein, G. (2015). *A naturalistic decision making perspective on studying intuitive decision making*. *Journal of Applied Research in Memory and Cognition*, 4(3), 164-168.
- Klein, G. A., Calderwood, R., ve Clinton-Cirocco, A. (1986, September). *Rapid decision making on the fire ground*. *Proceedings of the human factors society annual meeting içinde* (Vol. 30, No. 6, 576-580 ss). Sage CA: Los Angeles, CA: Sage Publications.
- Koçoğlu, Ercan. *İşletmelerde Yöneticilerin Karar Verme Süreci ve Bu Süreçte Bilişim Sistemlerinin Kullanımı: Ankara İli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2010.
- Korkmaz, O. (2022). *Yalnız kurt ölçeği: tek başına hareket etmenin ve çalışmanın ölçümünün geçerlik ve güvenilirlik çalışması*. *EKEV Akademi Dergisi*, (89, 211-228. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sosekev/issue/71371/1147376>
- Kundi, Y. M., Hollet-Haudebert, S. ve Peterson, J. (2021). *Career adaptability, job crafting and subjective career success: The moderating roles of lone Wolf personality and positive perfectionism*. *Personnel Review*. <https://dx.doi.org/10.1108/PR-04-2020-0260>.
- Kylonen, P. C. (2012). *Measurement of 21st century skills within the common core state standards*. Paper presented at the Invitational Research Symposium on Technology Enhanced Assessments, May 7-8.
- Kylonen, P. C. and Bertling, J. P. (2014). *Innovative questionnaire assessment methods to increase cross-country comparability*. In L. Rutkowski, M. Von Davier, and D. Rutkowski (Eds.), *Handbook of international large scale assessment: Background, technical issues, and methods of data analysis* (s.277-285). Boca Raton, FL.: CRC Press.

- Leblebici, H. ve Gerald, R.S. (1981). *Effects of environmental uncertainty on information and decision processes in banks*. *Administrative Science Quarterly*, 26: 578-596.
- Lipshitz, R. (1993). *Converging themes in the study of decision making in realistic settings*. *Decision making in action: Models and methods*, 103-137.
- Lipshitz, R., ve Strauss, O. (1997). *Coping with uncertainty: A naturalistic decision-making analysis*. *Organizational behavior and human decision processes*, 69(2), 149-163.
- Lipshitz, R., Klein, G. ve Carroll J.S. (2006). *Introduction to the special issue. Naturalistic decision making and organizational decision making: Exploring the intersections*, *Organization Studies*, 27: 917.
- March, J.G. ve Herbert A.S. (1958). *Organizations*. New York: Wiley.
- Mosier, K.L. (2017). Technology and “naturalistic” decision making: Myths and realities. *Naturalistic Decision Making and Macrocognition* içinde (67-80 ss). CRC Press.
- Montgomery, H., Lipshitz, R., ve Brehmer, B. (2004). *How professionals make decisions*. CRC Press.
- Mutlu, Mert, ve Mehmet Sarı. "Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri ve Madencilik Sektöründe Kullanımı." *Bilimsel Madencilik Dergisi* 56.4 (2017): 181-196.
- Nutt, P.C. (1976). *Models for decision making in organizations and some contextual variables which stipulate optimal use*. *Academy of Management Review*, 1: 84-98.
- Orasanu, J., ve Connolly, T. (1993). *The reinvention of decision making*. G. A. Klein, J. Orasanu, R. Calderwood, ve C. E. Zsombok (Ed.), *Decision-making in action: Models and methods* içinde (3–20 ss). Norwood, NJ: Erlbaum.
- Partnership for 21st Century Learning (P21). (2007). Framework for 21st century learning. <http://www.p21.org/our-work/p21-framework> adresinden alındı.
- Plous, S. (1993). *The psychology of judgment and decision making*. McGraw-Hill Book Company.
- Partnership for 21st Century Learning (2015). P21 Framework Definitions. <http://www.p21.org/our-work/p21-framework> adresinden alındı.
- Polič, M. (2009). *Decision making: Between rationality and reality*. *Interdisciplinary Description of Complex Systems: INDECS*, 7(2), 78-89.
- R Core Team (2021). *R: A Language and environment for statistical computing*. (Version 4.0) [Computer software]. Retrieved from <https://cran.r-project.org>. (R packages retrieved from MRAN snapshot 2021-04-01).
- Rasmussen, J. (1997). *Merging paradigms: decision-making, management, and cognitive control*. R. Flin, E. Salas, ve L. Martin (Ed.), *Decision-making under stress, emerging themes and applications* içinde (67–81.ss.). Aldershot, UK: Ashgate.
- Rasmussen, J., Pejtersen, A. M., ve Goodstein, L. P. (1994). *Cognitive systems engineering*. New York: Wiley.

- Salas, E. ve Klein, G. (2001). *Linking expertise and naturalistic decision making*. New York: Psychology Press.
- Savickas, M. L. (2005). *The theory and practice of career construction*. İçinde S. D. Brown ve R. W. Lent (Ed.). *Career development and counseling putting theory and research to work* (ss. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley.
- Simon, H.A. (1956). *Rational choice and the structure of the environment*. Psychological review, 63(2), 129.
- Simon, H.A. (1972). *Theories of bounded rationality*. Decision and Organization, 1(1), 161-176.
- Simon, H.A. (1979). *Rational decision making in business organizations*. The American Economic Review, 69(4), 493-513.
- Sundu, M. & Yaşar, O. (2020). *Doğal Karar Verme Ölçeği DKVÖ : Kavramsal Tanım ve Ölçek Geliştirme Çalışması*. Doğu Üniversitesi Dergisi, 21 (1), 101-115. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/doujournal/issue/66682/1043216>
- Tabachnik, B. G., Fidell, L.S. (2013). *Using multivariate statistics* (6. ed.). Boston, Pearson Press)
- Tekin, Ömer. Akgün. *Yönetimde Karar Verme: Batı Antalya Bölgesinde Bulunan Beş Yıldızlı Otel İşletmelerindeki Çeşitli Departman Yöneticilerinin Karar Verme Stillerini Tespit Etmeye Yönelik Uygulamalı Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, 2009.
- Tekin, Ömer. Akgün. ve Ehtiyar, Rüya. V. "Yönetimde Karar Verme: Batı Antalya Bölgesinde Bulunan Beş Yıldızlı Otel İşletmelerindeki Çeşitli Departman Yöneticilerinin Karar Verme Stillerini Tespit Etmeye Yönelik Uygulamalı Bir Araştırma." *Journal of Yasar University* 20.5 (2009): 3394-3414.
- Temur, Özer Fatih. *Öğretmen Algularına Göre Yöneticilerin Karar Verme Stillerinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi: Rize İli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize, 2012.
- Trilling, B. and Fadel, C. (2009). *21st century skills: Learning for life in our times*. Francisco: Jossey-Bass.
- The jamovi project (2021). *jamovi*. (Version 2.2) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>.
- Yalçın Durmuş, Gülcan, *Öğretmenlerin Sendikal Örgütlenmelerinin Okulda Karar Verme ve İletişim Süreçleriyle İlişkisinin Analizi*. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi, Malatya, 2018.
- Zsombok, C. E. (1997). *Naturalistic decision making*, Zsombok, C. E., Klein G. (Ed.), *Naturalistic decision making research and improving team decision making* içinde, (111-120.ss.). Psychology Press.

Zsombok, C.E, Klein, Z.G. (1997) (Ed.), *Naturalistic decision-making*, Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Ass.

EKLER

Değerli Yönetici Arkadaşlarım,

Siz değerli yöneticilerimizin görüşleri bilimsel çalışmamız için büyük önem arz

etmektedir. Bu ölçekler ile Denizli ili Pamukkale ilçesinde görev yapan okul yöneticilerinin bazı konulardaki görüşleri belirlenmeye çalışılmaktadır. Veriler bilimsel çalışmada kullanılacak olup başka kurum ve kişilerle paylaşılmayacaktır. Aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi göstermek için size göre uygun seçeneği işaretleyiniz. Lütfen isminizi **yazmayınız**. Araştırmaya yapmış olduğunuz katkılardan dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım.

Osman DURAN
Yüksek Lisans Öğrencisi

Kişisel Bilgiler

- A) Cinsiyet** : Kadın () Erkek ()
- B) Yaş** : (Lütfen yazınız)
- C) Medeni durum:** Evli () Bekâr ()
- D) Okul Grubu** : İlkokul () Ortaokul() Lise () Diğer()
- E) Eğitim Düzeyi** : Ön lisans () Lisans () Lisansüstü ()
- F) Kıdem (Yıl)** :.....(Lütfen yazınız)

BÖLÜM I

	Lütfen size uygun olan seçeneği (X) ile işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Seçme şansım olduğunda başkalarıyla çalışmaktansa yalnız çalışmayı tercih ederim.	1	2	3	4	5	6
2.	Tanıdıklarımla sosyal etkileşimde bulunmaktansa yalnız kalmayı tercih ederim.	1	2	3	4	5	6
3.	Bana göre başkalarıyla çalışmak başarı için bir tehdit oluşturur.	1	2	3	4	5	6
4.	Başkalarıyla çalışmaktansa kendi başıma çalıştığımda daha başarılı olurum.	1	2	3	4	5	6
5.	Başkalarıyla çalışmak zordur.	1	2	3	4	5	6
6.	Başkaları hata yaptığında neredeyse hiç tahammülüm yoktur.	1	2	3	4	5	6
7.	Başkalarının basit fikirlerini dinlemek zorunda kaldığım toplantılara katılmayı sevmiyorum.	1	2	3	4	5	6

BÖLÜM II

	Lütfen size uygun olan seçeneği (X) ile işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Orta düzeyde Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum
1.	İlk seçenek üzerine yoğunlaşıyorum.	5	4	3	2	1
2.	Doğru olduğuna inandığım seçenekten sonraki seçenekleri değerlendirmem.	5	4	3	2	1
3.	İlk tatmin edici seçeneği uygulamaya geçerim.	5	4	3	2	1
4.	Kararımı verirken sayısal yöntemler yerine zihinsel değerlendirme yaparım.	5	4	3	2	1
5.	Durumu anlamak seçenek üretmekten daha önemlidir.	5	4	3	2	1
6.	Olayların yönetilmesi karar analizinden daha önceliklidir.	5	4	3	2	1

Samsung Galaxy akıllı telefonumdan gönderildi.

----- Orijinal mesaj -----

Başlangıç tarihi: [REDACTED]

Tarih: 14.06.2022 12:57 (GMT+03:00)

Alıcı: Osman DURAN <[REDACTED]>

Konu: Re: İzin isteği

Merhaba Osman Bey,
Ölçeği kullanabilirsiniz. Kullanım detay makalede mevcuttur. Kolaylıklar dilerim.

iPhone'umdan gönderildi

Osman DURAN <[REDACTED]> şunları yazdı (14 Haz 2022 12:54):

Değerli Hocam,
Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü,
Eğitim Yönetimi Programı Lisansüstü öğrencisiyim.
Prof.Dr.Kazım Çelik danışmanlığında
hazırlayacağım projem için "Doğal Karar Verme"
adlı ölçeğinizi izniniz olursa kullanmak istiyorum.
Ölçeğinizi, (varsa) kullanım anahtarını
gönderebilerseniz minnettar kalırım.
iyi çalışmalar diliyorum.
Saygılarımla,



YKÖ Ölçek For...



Yalnız Kurt Ölçeği

Aşağıda birtakım ifadeler bulunmaktadır. Lütfen, aşağıdaki ifadelerin size uygunluk derecesini işaretleyiniz. İşaretleme yaparken aşağıdaki derecelendirmeyi göz önünde bulundurunuz.

(1) Kesinlikle katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Biraz katılmıyorum

(4) Biraz katılıyorum (5) Katılıyorum (6) Kesinlikle katılıyorum

1.	Seçme şansım olduğunda başkalarıyla çalışmaktansa yalnız çalışmayı tercih ederim.	1	2	3	4	5	6
2.	Tanıdıklarımınla sosyal etkileşimde bulunmaktansa yalnız kalmayı tercih ederim.	1	2	3	4	5	6
3.	Bana göre başkalarıyla çalışmak başarı için bir tehdit oluşturur.	1	2	3	4	5	6
4.	Başkalarıyla çalışmaktansa kendi başıma çalıştığımda daha başarılı olurum.	1	2	3	4	5	6
5.	Başkalarıyla çalışmak zordur.	1	2	3	4	5	6
6.	Başkaları hata yaptığında neredeyse hiç tahammülüm yoktur.	1	2	3	4	5	6
7.	Başkalarının basit fikirlerini dinlemek zorunda kaldığım toplantılara katılmayı sevmiyorum.	1	2	3	4	5	6

Uygun Atıf Biçimi:

Korkmaz, O. (2022). Yalnız Kurt Ölçeği: Tek başına hareket etmenin ve çalışmanın ölçümünün geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *EKEV Akademi Dergisi*, 89, 211-228. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6346526>

Orijinal Kaynak:

Barr, T. F., Dixon, A. L., & Gassenheimer, J. B. (2005). Exploring the "Lone Wolf" phenomenon in student Teams. *Journal of Marketing Education*, 27(1), 81-90. <https://doi.org/10.1177/0273475304273459>

Puanlama Yönergesi

Alt boyut ve madde sayısı: Tek boyut ve 7 maddeden oluşmaktadır.

Ölçeğin değerlendirilmesi: Ölçekte ters madde bulunmamaktadır. Ölçeğin tüm maddelerinden alınan toplam puan bireyin tek başına hareket etme ve çalışma eğilimini yansıtmaktadır. Ölçekten alınabilecek puanlar 7 ile 42 arasında değişmektedir. Ölçekten alınan yüksek puan yüksek düzeyde yalnız kurt eğilimini anlamına gelmektedir.

İletişim adresi: pd.ozankorkmaz@gmail.com



T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-16605029-44-60198742
Konu : Anket Uygulama İzni

07/10/2022

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 28.09.2022 tarihli ve 258853 sayılı yazısı.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.), Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Osman DURAN, Prof. Dr. Kazım ÇELİK sorumluluğunda "Okul Yöneticilerinin Yalnız Kurt Olma ve Aldıkları Kararlar Arasındaki İlişki" konulu proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli ili Pamukkale ilçesindeki okullarda görev yapan eğitim yöneticilerine uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgi yazıları ekinde belirtmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının 2020/2 Nolu "Araştırma Uygulama İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde 2022/2023 eğitim-öğretim yılı içinde denetimi ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre, onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının uygulanması, ilgili genelgenin 28. Maddesi ve "Araştırma İzni Başvuru Taahhütnamesi"nin 16. Maddesi gereği **sonuç raporunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz aracılığı ile gönderilmesi** Müdürlüğümüze uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim.

Süleyman EKİCİ
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
07/10/2022
Hamit GENÇ
Vali a.
Vali Yardımcısı V.

T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Kurumunuzca Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüzce Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.

Gereğini rica ederim.

Hamit GENÇ
Vali a.
Vali Yardımcısı V.

Ek: Anket Formları

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Mehmet Akif Ersoy Mah. 29 Ekim Blv. No:174/1
Merkezefendi/DENİZLİ
Telefon No : (0 258) 234 20 95
Faks: (0 258) 234 20 99
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Bilgi için : Sefa GELMİŞ - Muhammed KARKIN
Unvan : Şef Memur
Şube : Strateji Geliştirme Hizmetleri (Ar-Ge)
E-Posta : arge20@meb.gov.tr
İnternet Adresi : https://denizli.meb.gov.tr

Belge Doğrulama Adresi : https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. https://sarak.gov.tr adresinden 0031-850a-3c87-8b67-7d66 kodu ile teyit edilebilir.

