

**T.C.
SAKARYA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**SPOR YÖNETİCİLERİNİN MESLEKİ BENLİK SAYGISI
DURUMLARININ KARAR VERME STİLLERİNE ETKİSİNİN
İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Lale MERT

Enstitü Anabilim Dalı : SPOR YÖNETİCİLİĞİ
Tez Danışmanı : Dr. Öğr. Üyesi Sevda ÇİFTÇİ

Eylül 2019

T.C.
SAKARYA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

SPOR YÖNETİCİLERİNİN MESLEKİ BENLİK SAYGISI DURUMLARININ KARAR
VERME STİLLERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

LALE MERT

Enstitü Anabilim Dalı
Tez Danışmanı

Spor Yöneticiliği
Dr. Öğr. Üyesi Sevda ÇİFTÇİ

Bu tez 16.09.2019 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından
oybirliği/oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

Adı SOYADI

Adı SOYADI

Adı SOYADI

Jüri Başkanı

Üye

Üye

Doç. Dr. Nurgül TEZCAN KARDAŞ Dr. Öğr. Üyesi Sevda ÇİFTÇİ Doç. Öğr. Üyesi Nurgül K. BELEN

BEYAN

Tez içindeki tüm verilerin akademik kurallar çerçevesinde tarafımdan elde edildiğini, görsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçların akademik ve etik kurallara uygun şekilde sunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, tezde yer alan verilerin bu üniversite veya başka bir üniversitede herhangi bir tez çalışmasında kullanılmadığını beyan ederim.

Lale MERT

16/09/2019

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitiminin boyunca değerli bilgi ve deneyimlerinden yararlandığım, her konuda bilgi ve desteğini almaktan çekinmediğim, araştırmanın planlanmasından yazılmasına kadar tüm aşamalarında yardımlarını esirgemeyen, teşvik eden, aynı titizlikte beni yönlendiren değerli danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Sevda ÇİFTÇİ'ye teşekkürlerimi sunarım.

Bugünlere gelmeme yardımcı olan, hayata bakış açımı değiştiren, bir birey olarak, bir kadın olarak kendi ayaklarım üzerinde durmama vesile olan, eğitim öğretim hayatım boyunca bilgi birikimini, hayat tecrübelerini, desteklerini, sevgi ve saygılarını benden esirgemeyen hayatıma dokunmuş tüm öğretmenlerime teşekkürlerimi sunuyorum.

Verilerin toplanması sırasında sabırla ve samimiyetle çalışmaya katılan spor yöneticilerine, son olarak da her zaman maddi ve manevi olarak desteğini hissettiğim değerli aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	i
İÇİNDEKİLER	ii
SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ.....	iv
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	v
TABLolar LİSTESİ.....	vi
ÖZET.....	vii
SUMMARY	viii

BÖLÜM 1.

GİRİŞ	1
1.1. Çalışmanın Önemi	2
1.2. Çalışmanın Amacı	2
1.3. Problem	2
1.3.1. Alt problem.....	3
1.4. Sayıtlar	3
1.5. Sınırlılıklar	3

BÖLÜM 2.

KURAMSAL TEMELLER.....	4
2.1. Benlik Kavramı	4
2.2. Benlik Saygısı	5
2.3. Yüksek ve Düşük Benlik Saygısı	8
2.4. Benlik Saygısını Etkileyen Etmenler	10
2.5. Benlik Saygısı ve Aile.....	11
2.6. Mesleki Benlik Saygısı Kavramı.....	11
2.6.1. Super'ın benlik kavramı kuramı	13
2.6.2. Holland'ın tipoloji kuramı	14
2.7. Karar Verme Süreci.....	15
2.8. Karar Verme Modelleri	18
2.8.1. Klasik karar modeli	18
2.8.2. Yönetimsel karar modeli.....	18
2.8.3. Politik karar modeli	18
2.9. Yöneticilik ve Karar Verme	19

BÖLÜM 3.

YÖNTEM.....	21
-------------	----

3.1. Araştırmanın Modeli	21
3.2. Evren ve Örneklem.....	21
3.3. Veri Toplama Araçları.....	21
3.3.1. Kişisel bilgi formu	22
3.3.2. Melbourne karar verme ölçeği.....	22
3.3.3. Arıcak mesleki benlik saygısı ölçeği	23
3.4. Verilerin Toplanması.....	24
3.5. Verilerin Çözümlemesi	24
BÖLÜM 4.	
BULGULAR.....	25
BÖLÜM 5.	
TARTIŞMA	33
5.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Tartışmalar.....	33
5.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Tartışmalar	36
5.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Tartışmalar	38
5.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Tartışmalar.....	39
BÖLÜM 6.	
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	41
6.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar	41
6.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar.....	41
6.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar.....	42
6.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar	42
6.5. Öneriler.....	43
KAYNAKLAR	44
EKLER.....	51
ÖZGEÇMİŞ.....	54

SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

DKV	: Dikkatli Karar Verme Ölçeği
EKV	: Erteleyici Karar Verme Ölçeği
KKV	: Kaçınan Karar Verme Ölçeği
MKVÖ	: Melbourne Karar Verme Ölçeği
PKV	: Panik Karar Verme Ölçeği

ŞEKİLLER LİSTESİ

- Şekil 2.1: Yüksek benlik saygısı ve düşük benlik saygısına sahip bireylerin özellikleri..9
Şekil 2.2: Karar Verme Sürecinin İşleyiş Şeması.17



TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1: Yöneticilerin karar verirken yaptığı planlama tablosu	20
Tablo 4.1: Spor yöneticilerinin cinsiyete göre mesleki benlik saygısı durumlarının Mann Whitney U- Test Analizi.....	25
Tablo 4.2: Spor yöneticilerinin yaş gruplarına göre mesleki benlik saygısı durumlarının Kruskal Wallis Test Analizi.	25
Tablo 4.3: Spor yöneticilerinin gelir gruplarına göre mesleki benlik saygısı durumlarının Kruskal Wallis Test Analizi.	26
Tablo 4.4: Spor yöneticilerinin eğitim durumuna göre mesleki benlik saygısı durumlarının Mann Whitney U- Test Analizi.	26
Tablo 4.5: Spor yöneticilerinin spor yapma durumlarına göre mesleki benlik saygısı durumlarının Mann Whitney U- Test Analizi.....	26
Tablo 4.6: Spor yöneticilerinin spor branşlarına göre mesleki benlik saygısı durumlarında Mann Whitney U- Test Analizi.	26
Tablo 4.7: Spor yöneticilerinin cinsiyete göre karar verme stillerinin Mann Whitney U- Test Analizi.	27
Tablo 4.8: Spor yöneticilerinin yaş gruplarına göre karar verme stillerinin Kruskal Wallis Test Analizi.	27
Tablo 4.9: Spor yöneticilerinin gelir gruplarına göre karar verme stillerinin Kruskal Wallis Test Analizi.	28
Tablo 4.10: Spor yöneticilerinin eğitim durumlarına göre karar verme stillerinin Mann Whitney U- Test Analizi.....	29
Tablo 4.11: Spor yöneticilerinin spor yapma durumlarına göre karar verme stillerinin Mann Whitney U- Test Analizi.....	29
Tablo 4.12: Spor yöneticilerinin spor branşlarına göre karar verme stillerinin Mann Whitney U- Test Analizi.....	30
Tablo 4.13: Spor yöneticilerinin mesleki benlik saygısı durumları ve karar verme ölçeği alt boyutları Koreslasyon Test Analizi.	30
Tablo 4.14: Karar verme stilleri ile mesleki benlik saygısı durumu arasındaki ilişkiyi gösteren regresyon analizi sonuçları	31

SPOR YÖNETİCİLERİNİN MESLEKİ BENLİK SAYGISI DURUMLARININ KARAR VERME STİLLERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ

ÖZET

Bu araştırmada spor yöneticilerinin mesleki benlik saygısı durumlarının karar verme stillerine etkisinin farklılaşan parametrelere göre araştırılması amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini İstanbul’ da bulunan tesadüfî örneklem yoluyla seçilen 200 (kadın=70,erkek=130) spor yöneticisi oluşturmuştur. Araştırmada nicel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Spor yöneticilerine kendilerini tanıttıcı anket formu, Mann ve Diğ. (1998), tarafından geliştirilen (Melbourne Decision Making Questionary) Deniz (2004), tarafından Türkçe’ye uyarlanan Karar Verme Ölçeği ve Arıcak (1999) tarafından geliştirilmiş Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği uygulanmıştır. Araştırma verileri normal dağılım göstermediği için parametrik olmayan testler, Spearman korelasyon analizi ve regresyon analizi uygulanmıştır.

Araştırma sonunda elde edilen bulgulara göre, cinsiyet, gelir düzeyleri, eğitim durumları, spor yapma durumları, spor branşlarına göre mesleki benlik saygısı puanlarında anlamlı fark bulunamamıştır($p>0,05$).Araştırmaya katılan spor yöneticilerinin yaş gruplarına göre mesleki benlik saygısı puanlarında anlamlı fark bulunmuştur.($p<0,05$).Spor yöneticilerinin cinsiyetleri, yaş grupları, eğitim durumları, spor branşlarına göre karar verme ölçeğinin alt boyutu olan karar verme stillerinde anlamlı fark bulunamamıştır($p>0,05$). Araştırmaya katılan spor yöneticilerinin karar verme ölçeğinin alt boyutu olan karar verme stillerinden erteleyici karar verme dışında gelir gruplarına göre anlamlı fark bulunamamıştır($p>0,05$). Araştırmaya katılan spor yöneticilerinin spor yapma durumlarına göre karar verme ölçeğinin alt boyutu olan karar verme stillerinden dikkatli karar verme stili dışında karar verme stillerinde anlamlı fark bulunamamıştır($p>0,05$).Yordayıcı değişken durumundaki dikkatli karar verme stili, yordanan mesleki benlik saygısı durumuna ait varyansın yüzde 19’unu ($F=3,927$; $p<.01$), yordayıcı değişken durumundaki kaçınan karar verme stili, yordanan mesleki benlik saygısı durumuna ait varyansın yüzde 12’sini ($F=27,346$; $p<.01$), yordayıcı değişken durumundaki erteleyici karar verme stili, yordanan mesleki benlik saygısı durumuna ait varyansın yüzde 12’sini ($19,342$; $p<.01$), yordayıcı değişken durumundaki erteleyici karar verme stili, yordanan mesleki benlik saygısı durumuna ait varyansın yüzde 8’ini ($28,794$; $p<01$) açıklamaktadır.

Sonuç olarak, spor yöneticilerinin mesleki benlik saygısı durumunun karar verme stilleri üzerinde etkili olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Benlik kavramı, benlik saygısı, mesleki benlik saygısı, karar verme

INVESTIGATING THE EFFECT OF PROFESSIONAL SELF-ESTEEM OF SPORTS MANAGERS ON DECISION MAKING STYLES

SUMMARY

In this study, it is aimed to investigate the effect of professional self-esteem status of sport managers on decision making styles according to differentiated parameters. The sample of the study consisted of 200 (female = 70, male = 130) sports managers selected by random sampling in Istanbul. Quantitative research methods were used in the research. The questionnaire form that introduces themselves to the sport managers was conducted by Mann et al. (1998), developed by (Melbourne Decision Making Questionary) Deniz (2004), adapted to Turkish by the Decision Making Scale and Arıcak (1999) developed by the Self-Esteem Scale. Non-parametric tests, Spearman correlation and regression analysis were applied.

According to the findings of the study, no significant difference was found in terms of gender, income levels, educational status, sporting status, occupational self-esteem scores according to sport branches ($p > 0.05$). ($p < 0.05$). No significant difference was found in the decision making styles, which are the sub-dimensions of the decision making scale according to the gender, age groups, educational status and sports branches ($p > 0.05$). No significant difference was found between the decision making styles, which is the sub-dimension of the decision making scale of the sport managers participating in the research, except for the deferring decision making ($p > 0.05$). No significant difference was found in decision-making styles other than the decision-making style which is the sub-dimension of decision-making scale according to the sporting status of the sport managers participating in the study ($p > 0.05$). Careful decision-making style in the predictive variable status was related to the predicted professional self-esteem status. 19 percent of the variance ($F = 3,927$; $p < .01$), the avoidant decision style in the predictive variable status, 12 percent of the predicted professional self-esteem status ($F = 27,346$; $p < .01$), the deferential variable predictor status decision-making style, 12 percent of the predicted professional self-esteem variance ($19,342$; $p < .01$), deferential decision-making style as predictor variable, 8 percent of the predicted professional self-esteem status ($28,794$; $p < .01$)

As a result, it was concluded that professional self-esteem status of sport managers had an effect on decision making styles.

Keywords: Self-concept, self-esteem, professional self-esteem, decision making.

BÖLÜM 1. GİRİŞ

Bireylerin her geçen gün kendilerine ait özelliklerin farkına varmaları önemli bir hal almaktadır. Hızla gelişen dünyada kendilerine ait bu özelliklerin geliştirilmesi de son derece önem arz etmektedir. Bu nedenle bireylerin kendilerini tanıyarak becerilerini geliştirmesi gerekmektedir.

Dilmaç ve Arıcağ (2003) ile Sayın (2003)'a göre mesleki benlik saygısı kişilerin seçtikleri mesleklere göre geliştirdikleri yargılardır. Kişiler tercih ettikleri mesleğin kendilerine uygunluğunu kişisel özelliklerine göre yani benlik saygısına göre değerlendirmektedir. Aksi takdirde meslek seçimleri hem kişiye hem de topluma zarar verebilir (Ünal, Şimşek,2008:41).

Yöneticilerin mesleki benlik algıları karar verme sürecini de etkilemektedir. Yöneticiler karar verirken bilgi, tecrübe, becerileri, benlik algıları, duyguları gibi birçok faktöre göre seçenekleri değerlendirme, seçme, yorumlama sürecinde etkili olmaktadır. Yöneticiler etkin kararlar verebilmek için olumlu mesleki benlik saygısına sahip olmaları gerekmektedir. Konumları ve görevleri nedeniyle yöneticiler örgütün bütününe ilişkin durumlar üzerinde önemli kararlar vermeleri gerekmektedir.(Erol,2011:197).

Türkiye'de devlet ve özel olarak sporu yöneten spor yöneticilerinin örgütün istendik şekilde yürütülmesi için yöneticilere oldukça fazla iş ve sorumluluk düşmektedir. Bu sorumluluk ve görevler yerine getirilirken bireylerin mesleki benlik saygıları ve karar verme süreçlerinin önemli bir konu olduğu görülmektedir. Bu çalışma sporun gelişmesi, düzenlenmesi ve spor yönetiminde söz sahibi olan spor yöneticilerinin mesleki benlik saygısı ve karar verme becerilerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

1.1. Çalışmanın Önemi

İş yaşamı bireyin kendisini tanıyarak gerçekçi biçimde değerlendirip, kendi yetenek ve güçlerinin farkına vermesini sağlar. Kendisinin farkına varan birey kendisine karşı sevgi saygı ve güven duymaktadır. Her meslekte olduğu gibi spor yönetimi alanında da bireyin mesleğine bağlılık duyması ve mesleğini kişiliğine uygun bulması önemlidir. Seçilen meslek kişinin özellikleriyle (kişilik, ilgi, yetenek, istek, değer) de örtüşmelidir. Bireyin olumlu ya da olumsuz her eyleme karşı karar verme zorunluğu olması nedeniyle karar verme durumu önemli bir olgudur. Karar verme süreci insanı psikolojik bir stres içerisine sokmaktadır. Bu stresin doğru yönetiminin ise mesleki benlik saygısından geçtiği düşünülmektedir. Sporun yönetiminde söz sahibi olan yöneticilere oldukça iş ve sorumluluk düşmektedir. Bu sorumluluk ve görevler yerine getirilirken bireylerin mesleki benlik saygıları ve karar verme süreçlerinin önemli bir konu olduğu öngörülmektedir. Spor yönetimi alanında örgütlerin geleceğine yönelik doğru ve verimli bir karar alma sürecinde etkili olan faktörlerin belirlenmesi ve belirlenen bu faktörler üzerine eğitim ve iyileştirilme çalışmaları açısından bu çalışmanın sektöre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Daha önce spor yöneticilerinin mesleki benlik saygısının karar verme stillerine etkisi üzerine yapılmış çalışmalara karşılaşılmaması nedeniyle literatüre önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.2. Çalışmanın Amacı

Bu araştırmada, spor yöneticilerinin mesleki benlik saygısı durumlarının karar verme stillerine etkisinin incelenmesi amacını taşımaktadır.

1.3. Problem

Spor yöneticilerinin mesleki benlik saygısı durumlarının karar verme stilleri üzerinde etkisi var mıdır araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

1.3.1. Alt problem

- Bağımsız değişkenlere göre (cinsiyet, yaş, gelir, eğitim durumu, aktif spor yapma durumu ve spor branşı) katılımcıların mesleki benlik saygısı durumlarında farklılık var mıdır?
- Bağımsız değişkenlere göre (cinsiyet, yaş, gelir, eğitim durumu, aktif spor yapma durumu ve spor branşı) katılımcıların karar verme stillerinde farklılık var mıdır?
- Katılımcıların mesleki benlik saygısı durumları ile karar verme stilleri arasında ilişki var mıdır?
- Mesleki benlik saygısı durumunun karar verme stilleri üzerinde etkisi var mıdır?

1.4. Sayıtlar

- Araştırmaya katılan katılımcıların içtenlikle ve samimi bir şekilde ölçek formunu doldurduğu ve doğru bilgiler verdiği varsayılmıştır.
- Araştırmada kullanılan ölçek formunun araştırmanın amacına hizmet ettiği varsayılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar

- Bu araştırma 20. 05.2018-16.09.2019 yüksek lisans tez süresi ile sınırlıdır.
- Bu araştırma İstanbul ilinde bulunan 200 spor yöneticisi ile sınırlı tutulmuştur.

BÖLÜM 2. KURAMSAL TEMELLER

2.1. Benlik Kavramı

Bir bireyin, farklı benlik özelliklerinin bireyin kendisinde olma durumu ile ilgili çıkarımlarının bütünü veya daha kısa ifade edilecek olursa kişinin kendisini algılaması olarak tanımlanabilir. Benlik kavramı son yıllarda sıkça araştırmalara konu olmuştur.

Kişiyi diğer insanlardan ayıran duygu, düşünce, tutum ve eylemlerinin tümünün harmanlaşmış bütünlüğünü ifade etmekte olan ben, benlik, kendilik kavramları zaman zaman birbirini yerine kullanılmaktadır. Bunlardan biri olan ‘benlik’ kavramı bazen ‘ego’ kavramı yerinde kullanılmaktadır. Fakat benlik kavramının kapsamı son derece geniş bir kavram olarak pek çok ögeyi de içerisine almaktadır. Benlik bireyin tüm kişiliği değil, toplam kişiliğinin bir bölümü ve parçasıdır (Rosenberg, 1986: 96).

Benlik kavramı, bireyin kendisiyle ilgili düşüncelerinin ve değerlendirmesinin toplamı, bireyin kendisini tanımlaması, anlamlandırması ve bireyin özü hakkındaki tüm yargılamalarından oluşmaktadır (Yiğit, 2010: 7).

Kişinin benlik kavramının bulunduğu toplumun ortamından etkilendiğini ve en baskın yönün sosyal benlik olduğunu ifade etmiştir. Cooley, kişinin toplum içerisinde farklı insanlarla iletişim kurarken oluşan benliklerini ‘ayna benlik’ kavramıyla ifade etmektedir. Ayna benlik olarak ifade edilen bu kavram kişinin diğer insanlarla iletişim kurarken insanların kendisi ile ilgili nasıl ifadelerde ve değerlendirmelerde bulduklarını yansıtan bir kavramdır. Birey bir davranış sonucunda karşısındaki bireyde uyandırdığı yargıyı fark ettiğinde, yargının sonucuna göre bundan gurur ya da utanç duyabilir. Cooley benlik kavramında birey için önemli bir anlam ifade eden çevresinde yer alan kişilerin, bireyin davranışlarını güdeleyen bir ifade olarak değerlendirmiştir (Korkmaz, 1999:69).

Benlik kavramı bireyin bilişsel ve fiziksel özelliklerinin toplamı ve bu özellikleri üzerinden kendisini değerlendirmesidir. Bir anlamda bireyin mevcut durumunu zihninde canlandırdığı biçimi olarak açıklanabilir (Yücel 2013: 36-40).

Benlik, bireyin mevcut durumuyla ilgili değerlendirmelerinin, kişisel çıkarımlarının, toplumsal rollerinin, eski yaşantıları ve gelecekte yaşamak istediklerinin tümünü bilişsel olarak oluşturduğu ben kavramı olarak da değerlendirilebilir (Merey,2010:3).

Buluş ve Cevher'e göre, benlik kavramı eskiden beri incelenme konusu olmuştur. Benlik kavramı ile ilgili açıklamalar: Yunanlılara ve daha belirgin olarak Aristo'ya dayanmaktadır. Aristo; insanların eylemlerini fiziksel ve fiziksel yanı olmayan iki şekle ayırmaktadır. Descartes yıllar sonra Aristo'nun bu sözlerine destek verdiğini açıklamıştır. Descartes'in herkes tarafından bilinen "düşünüyorum o halde varım" sözü sadece vücut ve akıl arasındaki ilişkiyi ortaya koymaz; diğer yandan da bu iki kavram arasındaki mevcut olan ilişkiye dikkat çekmektedir. Descartes'e göre, bireylerin kendi zihinlerindeki düşünceler ile farkındalıkları, düşünme gibi sadece fiziksel olmayan benliği ifade etmez aynı zamanda benliğin varoluşunu ifade eder (Yücel 2013: 36-40).

Eisenberg ve Delaney (1998)'e göre, benlik ifadesi " bir bireyin kendisi hakkındaki düşüncesidir. Doğru ve iyi bir benlik ifadesi , "ben iyiyim ve karşıma çıkacak zorlukları atlatacak yetenek ve başarı gücüm olduğuna inanıyorum. Gerçekçi ve son derece önem arz eden hedeflerim var. Bu hedeflerime ulaşmada engellerin olacağını ve bu engelleri yeneceğime inancım var. Kendime saygım ve sevgim var ve diğer insanların beni seveceğini ve saygı duyacağını temenni ediyorum. Bireyler beni sevmez ve saygı duymazlarsa bu beni kırmayacak ve kendime ait düşüncelerime etki etmeyecektir." Bu ifadeler olumlu benlik kavramını gösterirken bunun zıttı olan ifadeler ise benlik kavramının düşük olduğunu göstermektedir(Tatlıoğlu,2010:64).

2.2. Benlik Saygısı

Benlik saygısı (self esteem), kişilerin psikolojik olarak iyi oluşlarında önemli bir kavramdır. Benlik, bireyin diğer insanlardan farklılığını anlamasıyla başlayan ve vücudu ile ilgilenerken kendini geliştirip, kendisine ilişkin saygı duymasıyla devam eden bir olgudur. Bir anlamda benliğin duygusal yönünü ifade etmektedir. Duygusal yön

olarak benlik saygısında birey kendisini yargılaması sonucunda varmış olduğu benlik kavramını onaylamasıyla oluşan beğenidir (Koçak, 2016: 14).

Benlik saygısı, fiziksel, zihinsel, sosyal ve duygusal gibi kavramları da içermektedir. Birey kendi bedeni ile ilgili özelliklerini kabullenmesi, toplum tarafından kabul görmesi, fiziksel becerilerini ortaya koyabilmesi, amaçlarını gerçekleştirebilmesi benlik saygısının gelişiminde son derece önemlidir. Coopersmith (1967), benlik saygısını kişiliğinin vazgeçilmez bir özelliği olarak kabul etmektedir. Kişinin kendisini değerli, mutlu, yetenekli ve başarılı görmesi benlik saygısı ile paraleldir. Yani bireyin kendisini değerli ve mutlu hissetmesi olumlu benlik saygısı durumuyken birey kendisini değersiz ve mutsuz hissetmesi ise olumsuz benlik saygısı durumu olarak açıklanabilir. Ayrıca benlik saygısına katkı sağlayan dört temel etkeni de şu şekilde sıralamıştır;

- Bireyin yaşamında önemli olan bireylerden görmüş olduğu kabullenme davranışları,
- Bireyin başarıları ve mevcut statüsü,
- Bireyin kendisiyle ilgili koyduğu amaçlara ulaşma durumu,
- Birey hakkında yapılan yorumlara karşı tutumu ve verdiği cevaplar etkilidir (Sirkeci, 2018: 19).

Benlik saygısı “kendini kabul etme, kendini onaylama ve kendine saygı tutumu” olarak tanımlanmaktadır. Rosenberg (1989) ayrıca benlik saygısını, bireyin benliğine karşı olumlu ya da olumsuz bir tutum olarak tanımlamıştır (Dev, Qiqieh, 2016:148).

Benlik saygısı yüksek olan kişiler mutlu, üretmeyi seven, sağlıklı, başarıya ulaşmak için engelleri uzun süre sabırla aşmak için çabalayan bireylerdir. Benlik saygısı düşük bireylerin kendilerine karşı olumsuz yetersiz, değersiz, karşısına engel çıktığında çabuk pes eden, çevreden çabuk etkilenendikleri, fikir ve düşüncelerini çabuk değiştirdikleri söylenebilir. Çok sık suçluluk psikolojisine kapılan ve utangaçlık duygusunu yaşayan bu kişiler etrafındaki insanlara güven duymayan ve insani ilişkilerde pasif kalma davranışı gösteren bireylerdir. Ayrıca düşük benlik saygısına sahip bireyler kendilerini sert bir biçimde eleştirerek kendisinin yetersiz ve işe yaramaz olduğunu düşünmekte ve yaşamdaki önemli şeyleri göz ardı etmektedirler (Körükçü, 2004:5).

Benlik saygısı hepimiz açısından son derece önem arz etmektedir. Her birey kendisini iyi hissetmek adına pozitif benlik saygısına ihtiyaç duyar. Olumlu benlik saygısı bireye

başka bireylerden bağımsız olarak kim olduğumuz konusunda bize iyi hissettirmektedir. Benlik saygısının en önemli anahtarı, bireyin ne istediği ve gerçekte ne olduğudur. Bu ikisinin tutarlılığı bireye olumlu benlik saygısını da beraberinde getirmektedir (Sheykhjan ve diğ., 2014:38).

Benlik saygısı içersine çok farklı kavramları da almaktadır. Bu kavramlar benlik saygısında önemli bir yer tutmaktadır. Bu kavramlar; kendisine karşı olumlu duygular besleme(self-love), kendini olduğu gibi kabul (self-acceptance) ve kendi kendine yetebilmedir(competence). Kişinin kendisine ilişkin farkında olduğu yeterlilik ve değerli olma duygusu benlik saygısının temelini oluşturmaktadır. Bu duygular sonucunda birey hem iç dünyasını hem dış dünyasını anlamlandırma yoluna gitmektedir. Bu nedenle kişinin benlik saygısının düşük veya yüksek olması yaşamını doğrudan etkilemektedir (Oktan ve Şahin: 2010:546-547).

Benlik kavramı, ailede başlayan bir süreç olarak bireye ilişkin sözlü ya da sözlü olmayan davranışlarla oluşur ve benlik saygısı yaşamın ilk yıllarıyla gelişmeye başlar. Bireyin ailesi tarafından sevilme ya da sevilme durumu, becerileri gibi birçok etmen etki etmektedir. Bireyin zamanla kendisini tanıması kendi farkına varması bu sürece önemli bir hız kazandırmaktadır (Karadağ ve diğ., 2008: 31).

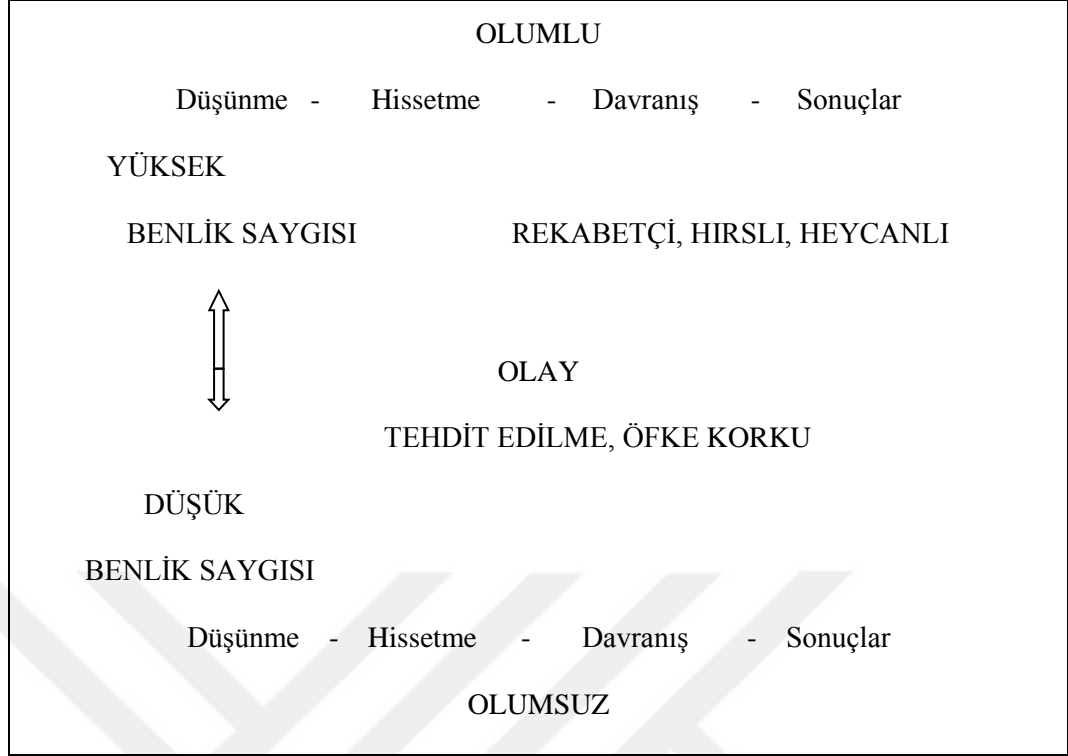
Bireyde “ben” kavramı geliştikçe, birey benlik saygısı kavramını daha çok tanımakta ve yaş ile birlikte bu tanımlama soyut ve karmaşık bir hal almaktadır. Örneğin; ilkökul döneminde çocuklar kendilerinin dış görünüşü, sahip olunan şeyler vb. benliğin fiziksel boyutunu belirtirken, ilerleyen yaşlarda yapılan fiziksel etkinliklerde başkalarının fikirleri, düşünceleri gibi sosyal özelliklerini de belirterek tanımlamaktadırlar. Bu bağlamda, benlik saygısı, bireyin sosyal gelişimlerinden etkilenmekte ve gelişmektedir. Yapılan çalışmalarda benlik saygısı bireyin öğrenmesi, problem çözmesi, karar verme becerisi, başarı ve çalışma gibi birçok faktörde etkili olmaktadır (Saracaoğlu ve diğ., 2002: 13).

Benlik saygısı bireyin kendisine ne derece değer verdiğiidir. Bu açıdan bakıldığında benlik saygısı bireyin kendisinin dünya üzerindeki değerini algılama durumudur. Benlik saygısının bu algılanan durumu; bireyin yaşamını, sosyal ilişkilerini ve çalışma hayatını etkilemektedir. Bu algılanan benlik saygısının yüksek oluşu bireye güç kazandırmaktadır (Yousaf, 2015:140).

Yüksek benlik saygısına sahip bir birey kendisini anlayan, kendisi ile ilgili ifadeleri açıklayan içsel değerlendirmelerde bulunan “Ben kimim?” sorusuna net ifadeler kullanarak cevaplar verebilmektedir. Bunun tam tersi bireyler ise dışarıdan başkaları tarafından kendileri hakkında belirlenen ifade edilen durumları referans alırlar. Bu bireyler kendilerini ait oldukları toplum tarafından verilen roller ile açıklama eğilimindedirler (Çakmak, Kara, 2001:302).

2.3. Yüksek ve Düşük Benlik Saygısı

Benlik saygısı yüksek bireyler sağlıklı görünmeye dikkat ederler. Bu bireyler kendilerinde olan eksik noktaları sert bir biçimde eleştirmezler. Kendilerinde olan olumlu yapıları ve güçlü yönlerinin iyi bilirler. Bu bireyler kendilerine güvenen kendisine karşı olumlu bakış açısına sahip zayıf olduğu noktaları belirleyerek bunları düzeltmeye ve iyileştirmeye çalışan bireylerdir. Benlik saygısı düşük olan bireyler ise bunların tam tersi ise kendilerine karşı sert eleştirilerde bulunan kendisini başkalarına kanıtlama çabası sergileyen, başkalarıyla temas kurarken çekingen tavırlar sergileyen ve kendisiyle az gurur duyan bireylerdir. Benlik saygısını yüksek düzeyde ve dengeli biçimde idame ettiren sağlıklı bireyler yaşam ve enerji ile bütünleşirler. Bu bireyler kendilerine karşı son derece güvene sahiplerdir. Düşük benlik yapısına sahip bireyler ise canlılık ve enerjilerini kaybetmiş, kendilerine karşı inançlarını yitirmiş, kendilerini utanç verici bulan değersiz ve çaresiz olarak hisseden başarıya duygusundan yoksun ve becerileri gerilemiş kişiler olarak karşımıza çıkmaktadır(Soğukpınar, 2014:25).



Şekil 2.1: Yüksek benlik saygısı ve düşük benlik saygısına sahip bireylerin özellikleri(Kratvitz, 1999: 43).

Benlik saygısı yüksek bireylerin kendilerine ilişkin olumlu düşünceleri, kendilerini kabul eden, değer veren ve güvenen bireyler olarak tanımlanabilir. Düşük benlik saygısına sahip bireyler ise kendilerini olumsuz değerlendiren bireyler olarak tanımlanabilir. Eğer birey kendisini seilmeye değer görmüyorsa, karşılaştığı engelleri aşacak yetenek ve beceriye sahip olmadığını düşünüyorsa ve başkalarının yorum ve düşüncelerinden etkilenip bu duruma uygun hareket ediyorsa düşük benlik saygısına sahip bir birey olduğunu söylemek mümkündür (Tunç, Kutanis, 2013:5).

Düşük benlik saygısına sahip bireylerin başkalarına bağımlı yaşayan, sıkılgan, araştırma, sorgulama yeteneği zayıf ve yaratıcı olmadığı aktarılmaktadır. Yüksek benlik saygısına sahip bireyler, yaratıcı, saldırganlıktan uzak duran keşfetmeyi seven bireyler olarak tanımlanmaktadır (Yıldırım ve diğ., 2010:30).

Bireylerin yaşamları boyunca başarıya ulaşabilmeleri için yüksek bir motivasyona ihtiyaçları vardır. Bu motivasyonu benlik saygısı düşük olan bireylerin yakalaması zor olmakla birlikte yüksek benlik saygısına sahip bireyler bu motivasyonu yakalayarak yaşam kalitesini ve başarısını artırmaktadır (Madenoğlu, 2013: 85).

Benlik saygısı yüksek olan kişiler kendilerine güvenen, kendisine değer veren, işe yararlı hissi yüksek, kendisini dünyada önemli bir varlık olarak algılayan bireylerdir. Düşük benliğe sahip bireyler ise kendisine güvenmeyen, kendisini değersiz ve işe yaramaz olarak algılayan kişilerdir (Mujiyati, Adiputra, 2018:16).

Benlik saygısı gelişmemiş düşük benlik saygısına sahip bireyler kendisine sunulan yeniliklere açık olmayan, hata yapmaktan korkan yeni ortamlara girmekten tedirginlik duyan bireylerdir (Çetinkaya ve diğ., 2006:116).

2.4. Benlik Saygısını Etkileyen Etmenler

Bireylerin benlik saygısını etkileyen unsurların en başında bireyi yetiştiren aileler gelmektedir. Bireylerin olumlu bir benlik saygısı oluşturmasında ailenin önemi oldukça fazladır. Aile içerisindeki iletişim durumu, aile içinde yaşanan durumlar benlik gelişiminde önemli bir anahtardır.

Tutarlı, demokratik bir aile yapısında yetişen bir bireyde olumlu benlik yapısı gelişirken tutarsız, baskıcı, koruyucu bir aile ortamında yetişen bireyde ise olumsuz benlik saygısı görülmektedir. Bireyleri yetiştiren ailelerin kurdukları iletişim ve verdikleri tepkiler bireyin çevreye karşı olumlu ilişkiler kurmasına, kendisiyle ilgili algılamalarının olumlu ya da olumsuz olmasına, özgüven gelişimine, yetenek ve ilgilerini fark etmesi gibi birçok kavramda önemli etkilere sahiptir (Kayaalp, Gündüz,2018:515).

Bireylerin yeterli ve başarı inançların pekiştirilmesi olumlu benlik gelişimine katkı sağlamaktadır. Bireylerin aldıkları eğitim döneminde benlik gelişiminde eğitimcilere önemli görevler düşmektedir. Eğitimciler bireyin benlik saygısını geliştirici faaliyetlerde bulunarak yeterli, başarı ve kendi potansiyelinin farkına varmasını sağlamalıdır.

Benlik saygısının olumlu gelişimi için bireylerin başarılarından sonra pekiştiriciler verilerek bireye takdir edildiğini ve değerli bir insan olduğu hissettirilmelidir. Bunların tam tersi bireylerde olumsuz benlik saygısına neden olabilmektedir. Bireyin benlik saygısının yüksek veya düşük olmasında en önemli dönemlerden biri olan gençlik dönemleridir. Çünkü çocukluk döneminde şekillenmeye başlayan ve temellerinin atıldığı benlik saygısı ergenlik döneminde şekillenmekte ve bireyin gelecekteki yaşantısını etkilemektedir. Ergenlik döneminde bireyler kendilerinin nasıl bir yapıya

sahip olduğu, beden imajı ve başkalarının kendileri hakkında başkalarının nasıl düşündüğü hakkında oldukça sık düşünmektedir. Bireyler bu düşünceleri sorgularken benlik saygılarını kullanırlar. Bu dönemde bireyler üzerinde çevresel faktörlerin etkisiyle birey kendisine yaklaşım biçimini belirlemektedir. Bireyin belirlediği bu yaklaşım biçimine göre kendisi hakkında olumlu ya da olumsuz benlik saygısının olması kendisini değerli ya da değersiz görmesiyle sonuçlanmaktadır (Evren,2016:159).

2.5. Benlik Saygısı ve Aile

Benlik saygısı bireylerin doğum ile birlikte kalıtım yoluyla ve çevre etkileşimiyle birlikte kazandığı birikime bağlı olarak gelişmektedir. Bireyin ilk olarak ebeveyn ve diğer aile üyeleri ile daha sonraki dönemlerde akraba, arkadaş ve öğretmenlerinin davranışlarıyla benlik saygısı gelişmeye devam etmektedir. Aile benlik saygısının gelişiminde en temel belirleyici rolü almaktadır. Bireyler kendisine küçük yaşlarda aileleri rol model olarak almaktadırlar. Ailesini kendisine rol alan bu bireyler ailelerin olumlu, olumsuz her durumu alacağından bireylerin benlik saygısı bu durumdan etkilenecektir. Sağlıklı bir aile ortamında yetişen bireyin benlik saygısı yüksek olacaktır. Bireyler sağlıklı bir ortamda sevgi ve saygı ile yetişeceğinden benlik saygısını kazanması nedeniyle hoş görülmesi olmayı, bencil olmaktan çok paylaşımcı olan, sevmeyi ve sevilmeyi bilen bireyler olarak yetişecektir (Çetinkaya ve diğ., 2006:117).

2.6. Mesleki Benlik Saygısı Kavramı

Meslek bireyin belirli bir eğitim sonucunda edindiği ve sonucunda maddi bir gelir kazanmak için yaptığı kuralları belli olan etkinlikler toplamına denilmektedir. Kazanç elde edilen veya hobi amaçlı yapılan meslekler de vardır. Sadece para kazanmak için yapılan etkinlikler olarak tanımlamak meslek kavramını sınırlamaktadır. Bireyler para amacı dışında bu etkinliklerden zevk aldıkları için, üretmeyi sevdikleri için mesleklerini yerine getirmeleri söz konusu olabilmektedir. Bireyler bu etkinlikleri yerine getirirken benlik saygısını da geliştirmektedirler. Çalışan ve üretmeyi seven ve bu etkinlikleri yerine getiren bireyler değerli olduklarını, başarabildiklerini hisseder ve bu durum benlik saygılarını geliştirir. İşsiz ve bu etkinlikler ile uğraşmayan bireyler diğer

insanların gözünde değersizlik hissine kapılabilir ve benlik saygısında düşüş yaşayabilmektedirler (Kuzgun ve diğ., 1999:14).

Bireylerin ileride yapacakları iş seçimi, bireylerin yaşam sürelerince yaptığı seçimler arasında önemli bir yere sahiptir. Bireyler meslek seçerken gelecek yaşamlarının büyük kısmını belirlemektedirler. Hatta meslek seçimleri bireylerin evliliklerine, bakış açlarına, alışkanlıklarına yön vermektedir. Her birey meslek seçerken çok titiz davranmalı ve kendi özelliklerine uygun meslek seçmelidir. Birey meslekleri iyi analiz ederek kendisinde var olan özellikler ile mesleğin özelliklerini dikkate almak durumundadır. Benlik yapısıyla uyumlu meslek seçmeye özen göstermek gerekir aksi durum söz konusu olduğunda ciddi sorunların ortaya çıkması kaçınılmazdır. Benlik yapısıyla uyumlu meslek seçimi benlik yapısını güçlendirirken beraberinde başarıyı da getirmektedir. Mesleki benlik saygısı, mesleki doyum ve uyumu da beraberinde getirmektedir. Mesleki benlik, bireylerin tercih ettikleri mesleklere yönelik geliştirmiş oldukları değerlilik yargısı olarak tanımlanabilir (Biroğul, Deniz, 2015: 48).

Mesleki benlik, benliğin farklı durumlarda kullanıldığı sistemin bir parçasıdır. Benlik kavramını oluşturan özellikler ile mesleğin gerektirdiği özelliklerin eşleşmesiyle ilgilidir. Mesleki benlik kavramının oluşumunda; oluşma, geçiş ve tamamlama evreleri olmak üzere üç önemli unsur yer alır. İnsanlar bebeklik döneminde keşfetme yoluyla bir benlik oluşturmaktadırlar. İnsanların işlere olan tutum ve yaklaşımlarının başka bireylerden farklılaşmasıyla devam eder. Ailede ve çevredeki insanlar ile özdeşleşme yoluyla da bu durum gerçekleşebilir. Oluşan bu benlik kavramı zamanla ile mesleki terimlere dönüşmektedir (Işık, 2006: 15).

Kişilerin toplum içerisinde başarılarını, gücünü ve becerilerini göstermek için kullandığı yollardan biri de buldukları mevkidir. Birey bu mevkiye meslek aracılığıyla ulaşmıştır. Bu nedenle mesleğin, kişinin benlik kavramını ifade etme yollarından biri olarak kullanılmaktadır (Erbaş ve diğ., 2015: 259).

Mesleki benlik saygısı bireyin yaptığı ya yapacağı mesleğini ne derece önemseydiği ve değer vermesinin yanında mesleği ile uyumunun ve doyumunun da bir ön koşulu olarak kabul edilmektedir. Bireyin kendi yaşam şartlarına uygun meslek seçimi onun toplumda saygı görmesini ve toplum içerisinde mevki edinmesine katkı sağlamaktadır (Körükçü, Oğuz, 2011: 78).

2.6.1. Super'ın benlik kavramı kuramı

Meslek psikologlarından olan Super'a göre benlik kavramı kişilerin davranışlarının bir yansımasıdır ve bu davranışlara dayanarak meslek seçimi gerçekleştirilir. Bu durumda meslek seçiminin belirleyicisi olarak benlik kavramı karşımıza çıkmaktadır. Super kuramını "Benlik Kavramı Kuramı" ya da "Rol Kuramı" olarak adlandırmaktadır. Mesleki benlik kavramı, bireyin seçerek kullandığı mesleki terimlerden oluşur ve bu terimler bireyin benlik kavramının bir yansımasıdır (Bacanlı, 2003: 338).

Benlik kuramı; birçok kişilik türüne dikkat çekerek benlik kavramının meslek seçiminde etkisini belirtmiştir. Super, ben kavramını farklı boyutlara ayırarak bu kavramları mesleki terimlere dönüştürmüştür. Bu ifadelerin terimlere dönmesinde yeni kavramların gelişmesi sağlanmıştır; "mesleki olgunluk" "yaşam rolleri" gibi (Yeşilyaprak, 1995: 43).

Super benlik kavramını açıklarken benlik kavramını iki boyutta ele almıştır. Bunlar; algılanan benlik ve benlik kavramıdır.

Algılanan benlik;

- Birincil benlik algıları: Benliğin kesin bir biçiminin olmayışı benliğin ilkel boyutu olacaktır tanımlanabilir.
- İkincil benlik algıları: Benliğin işlevsel kullanılabilen basit benlik algısıdır.

Benlik kavramı;

- Basit benlik kavramı: Bireyin kendisine yönelik tüm algılarını ifade eder.
- Karmaşık benlik kavramı: Belirli bir rol etrafında oluşan genellemelerin tümüdür (Tuzcuoğlu, 2000:268).

Super mesleki gelişim sürecini dönemlere ayırmıştır. Bu dönemler şunlardır:

- Büyüme evresi (0-14 yaş)
 1. Hayal Basamağı (4-10 yaşlar)
 2. İlgi Basamağı (11-12) yaşlar
 3. Yetenek Basamağı (12-14 yaşlar)
- Araştırma evresi (14-24 yaş)
 1. Deneme Basamağı (14-17 yaşlar)

2. Geçiş Basamağı (18-21 yaşlar)
 3. Sınama ve İzleme Basamağı (22-24 yaşlar)
- Yerleşme evresi (25-44 yaş)
 - 1. Sağlamlaştırma Basamağı (31-44 yaşlar)
 - Koruma evresi (45-64 yaş)
 - Çöküş evresi (65 yaş ve sonrası)
 - 1. Yavaşlama basamağı (65-70 yaşlar)
 - 2. Emeklilik basamağı (71 yaş ve sonrası)

Super mesleki benlik gelişimini yaşamın ilk yıllarından başlayıp yaşamın sonuna kadar devam eden bir s¼re olarak değerlendirmiştir (akır, 2003:16).

2.6.2. Holland'ın tipoloji kuramı

Holland'ın tipoloji kuramı, meslek seçiminden bilinen kuramlardan biridir. Holland, bireylerin kişiliği ve mesleği arasındaki uyumun bireylerin iyi bir performans sergilemesine olanak sağladığını belirtmiştir. Holland'ın tipolojisine göre her birey için meslek alanlarına yönelik altı kişilik tipi bulunmaktadır ve bireyler bu mesleklerden hangisi kendisine uygun ise kişilik tipine seçim yapmaktadır (Atli, Keldal, 2017:74).

Gerçekçi tipler: Genelde ekingen olmayan, fiziksel becerilerin yoğun olduğu ilerde başarılı, açık havada olmayı seven, somut kavramlardan hoşlanan ve mekanik işlerle uğraşırlar.

- Aydın tipler: Düşünmeyi seven, soyut kavramlardan hoşlanan, sorgulamayı seven bireylerdir.
- Sosyal tip: Sosyal ortamlarda olmaktan mutluluk duyan, insani ilişkileri yüksek bireylerdir.
- Gelenekçi tip: Hiyerarşik ortamları seven ve etrafındaki insanların aklında iyi izlenim bırakmayı isteyen bireylerdir.
- Girişimci tip: İkna yönleri kuvvetli, dış görünüşüyle insanları etkilemek isteyen meraklı konuşkan bireylerdir.
- Artistik tip: Yaratıcı yönleri kuvvetli, estetik beceri gerektiren işlerde başarılı ve sosyal ilişkileri zayıf olan bireylerdir (Vurucu, 2010:19).

Holland'ın kuramı aşağıdaki dört temel varsayıma dayanmaktadır:

Çoğu insan altı kişilik tipinden biri ile tanımlanabilir. Bu kişilik tipleri: realist, araştırmacı, yaratıcı, sosyal, girişimci ve düzenlidir.

- Altı model çevre vardır. Bu çevreler; realist, araştırmacı, yaratıcı, sosyal, girişimci ve düzenli çevrelerdir. Her çevre kişilik tipinin sergilendiği fiziksel ortamlardır.
- İnsanlar beceri ve yeteneklerini sergileyecekleri üstesinden gelebilecekleri rolleri oynayacakları çevreler bulmaya çalışırlar.
- Bireylerin eylemleri kişilik ve çevrenin etkileşimi sonucunda belirlenir (Demirci, 2017:13).

2.7. Karar Verme Süreci

Karar verme, içinde bulunan durumla ilgili birkaç seçenek arasında bir seçim yapma yetisi veya yönetim sürecini kullanmadır. Karar verme davranışı, karar verilecek durumun anlaşılmasıyla başlar ve bireyin bu mevcut durumda neler yapacağını belirlemesi ile sonlanan etkinlikler bütünüdür. Karar verme davranışı bir birini takip eden süreçlerden oluşmaktadır. Birey bu sürece kendi içinde bir tutum sergileyerek değerlendirmekte seçenekleri ve sonuçlarını incelemekte ve bu değerlendirme inceleme sonucunda istediği seçim sürecini tercih etmektedir (Alver ve diğ.,2006:56).

Karar verme amaçlara ulaşmak için yolların belirlenmesi, iyileştirilmesi, incelenmesi ve bunlar arasında en iyi olanın seçilmesidir. Karar verme; seçeneklerden birini seçme gibi basit bir süreç değildir. Karar verme süreci uzun bir süreç olup, seçeneklerin araştırılması, irdelenmesi, uygun zaman ve mekânda kullanılmak ile ilgili olan ehemmiyetli süreçtir. Hayatımızda yaptığımız hiçbir iş karar vermeden performansa dönüşmemektedir. Aldığımız kararların doğruluğu ya da yanlışlığı bizleri başarıya ya da başarısızlığa götürmektedir. Bireyler bu karar verme sürecini doğru yönetebilirse amaçlarına ulaşabilirler (Kıral, 2015: 75).

Karar verme süreci (decision making) çeşitli değişkenler arasından uygun olan durumun seçimini yapma ile ilgili hem fiziksel hem zihinsel işlemlerin toplamıdır. Karar verme sürecinin ilk kısmı düşünseldir. Konu ile ilgili yapılan araştırmalar ise fiziksel bir çabanın sonucudur. Yapılan araştırmalara bakıldığında karar verme sürecinin şu öğeleri içerdiği görülmektedir: Bir amacın oluşu, tercih edilen araçlar, amacımız ve

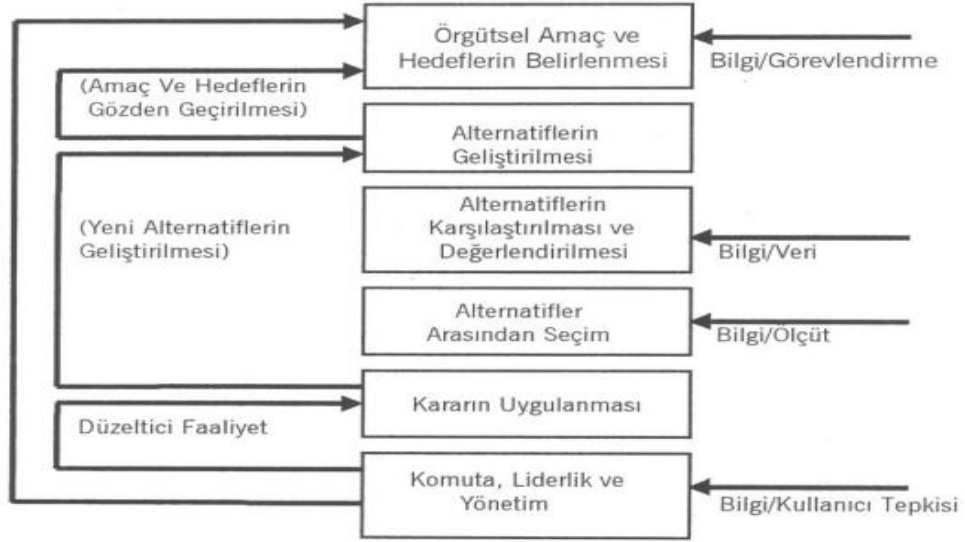
araçlarımızın uyumu, ortaya çıkan sonuçların değerlendirilmesi, eyleme geçme ya da geçmeme konusunda durumun belirlenmesidir. Karar alma sürecinde iki yaklaşım karşımıza çıkmaktadır. İlk yaklaşım kantitatif yaklaşımdır. Kantitatif (yöneylem) yaklaşımda problemler tanımlanarak, problem analizi yapılarak çözüm yolları belirlenir ve bu çözüm yollarından biri seçilir. İkinci yaklaşım ise bireyin kişisel yargıları, yaşantıları esas alınarak karar verir. Böyle bir durumda herhangi bir kantitatif yaklaşım yoktur. Kantitatif araştırmaları, karar verme sürecinde etkili olan durum problemlerin çözümünü sağlayan bir bilimdir. Kantitatif araştırmasında matematiksel işlemler bulunur ve problem çözümüne sistematik olarak yaklaşmaktadır (Emhan, 2007: 214).

Kuzgun (1992), yılında yapmış olduğu Karar Stratejiler Ölçeğinde karar verme davranışını sergilerken uygulanan 5 stili tanımlamıştır. Bunlar:

- Sezgisel Karar: Bireyler karar verirken içsel olarak onları doğruya götürdüğüne inandığı seçeneğe yönelmez.
- Bağımlı Karar: Bireyler karar verirken çevreden gelen uyarıları dikkate alma ve çevrenin sözlerini dikkate alarak hareket etme.
- Mantıklı Karar: Bireyler karar verirken araştırmalar, incelemeler, sorgulamalar yaparak değerlendirmesi.
- Aceleci Karar: Bireyler karar verirken sürecin hızlı ilerlemesi için ararlarını hemen kesinleştirme çabasında olunması.
- Kararsızlık: Bireyler verdikleri karardan sürekli vazgeçme hoşnut olmama eğilimi göstermesi (Köksal, Gazioğlu, 2007:136).

Rachlin (1989)'e göre bireylere çeşitli seçenekler sunulduğunda bu seçeneklerin ağırlığı ve olasılığı karşılaştırılarak karara varılır. Bireyler iki stratejiyi kullanarak karar verme sürecini başlatırlar: birden fazla seçenek olduğunda karar süreci oldukça rahat ve kolaydır. İki boyutlu farklı seçenekler olduğunda bireyler ikinci stratejiyi kullanırlar. Birinci araştırmacı her bir boyutta bulunan seçeneklerin karşılaştırmasını yapar sonrasında boyutları karşılaştırır. İkinci araştırmacı stratejisinde ise her seçenekteki boyutları karşılaştırır sonrasında seçenekleri karşılaştırır. Zor bir karar verilmesi durumunda kalan birey bir boyut üzerinden seçenekleri karşılaştırarak sürece başlayabilir. Payne, Bettman ve Johnson (1993)'a göre karar verme sürecini etkileyen faktörlerden biri ise sosyal faktörlerdir. Örnek olarak birey ailesine, arkadaşlarına ve etrafındaki diğer insanlara

karşı kendisini sorumlu hissedebilir. Bu sorumluluk duygusuna yönelik bir karar verme süreci gerçekleşir (Taşdelen, 2001:46).



Şekil 2.2: Karar Verme Sürecinin İşleyiş Şeması(KKK,1995: Ekler Akt; Semerci, 2000: 193).

Şekil 2. 2'den de anlaşılacağı gibi örgütün önceden hedeflenen amaçlarına ulaşabilmesi için yapılması gerekenler verilmesi gereken kararlar belirlenip incelenmiştir. İlk olarak örgütün amaçlarına ulaşması için gerekli seçenekler belirlenir daha sonra bu seçenekler içerisinde en uygunu seçilir ve son olarak karar verme işlemi gerçekleşir. Tüm aşamalar incelendiğinde yöneticinin karar verme sürecinde etkisinin olduğu görülmektedir. Yöneticinin karar verirken kullandığı komutlar, karar verirken kullandığı stratejiler karar verme sürecine etki etmektedir. İyi bir yöneticinin çalışanlarının uyarılarını, isteklerini dikkate alma ve karar verirken seçenekler hakkında bilgi toplama gerekliliği söz konusudur (Semerci, 2000:193).

Karar verme yönetsel ve örgütsel bir süreçtir. Karar verme ile yönetim aynı anlamda sayılabilir. Bireylerin sadece yönetsel bir statüye sahip oluşu bireyin yönetici olmasına yetmez. Bir kişinin yönetici olabilmesi için karar verme sorumluluğunun olup olmaması önemlidir (Sağır, 2006: 9).

2.8. Karar Verme Modelleri

Günümüzde karar verme sürecinde üç model kullanılmaktadır. Bunlar klasik model, yönetsel ve politik model olmak üzere üç başlıkta incelenebilir.

2.8.1. Klasik karar modeli

Bu karar modeli ekonomik temelli kurulmuştur. Bu modele göre yöneticilerin örgütün ekonomik çıkarlarını koruyacak kararlar vermeleri beklenmektedir. Bu modelde karar verme durumları kurallar ile açıkça ortaya konulmuştur. Yöneticinin bu kurallar dışına çıkması mümkün değildir. Bu nedenle yöneticinin hangi kararı neye göre nasıl karar vereceği tanımlanmış ve örgüt için en uygun nasıl ulaşacağını tanımlanmıştır. Yani karar verme talimatı hazırdır (Eren, 2011: 201).

2.8.2. Yönetsel karar modeli

Bu model yöneticilerin buldukları sıkıntılı durumlarda nasıl karar verdiklerini açıklayan modeldir. Yönetsel karar verme modeli karar veren bireylerin karar verememe durumlarında yardımcı olmaktadır. Karar verme sürecinde az sayıda bilgi ile en iyi gerçekçi sonuçlar arasından seçim yaparak karar verme sürecini tanımlamaktadır. Bu model karar vericinin engellerden dolayı gerçekçi kararlar veremeyeceğini savunmaktadır. Karar durumu, amaç ve hedefler net değil, karmaşık ve yöneticiler arasında bir görüş birliği yoktur. Yöneticiler bu modele göre örgüt içerisindeki sorunlardan, fırsatlardan habersizdir. Örgütlerin karmaşık yapıları nedeniyle karar verme sürecinde gerçekçi durumların geçerliliği mümkün değildir. Bireylerin tüm seçenekleri tespit edip bunlar ile ilgili bilgi edinmesi sınırlıdır. Karar veren bireyler kendi istek ve beklentilerine göre yani kendilerini tatmin edecek seçenekleri seçerler (Demirci, 2015:75).

2.8.3. Politik karar modeli

Gücün doğası gereği düşünürler ve psikologlar onun temel bir güdü olduğunu belirtirler. Ünlü filozof Nietzsche'nin güç istemi hipotezine göre; güç kâinatın varoluşunu özünü oluşturan ana bir niteliktir. Psikolojik olarak ele alındığında insanın yapısında iki

şekilde kendini belirtir. Dünyada ve bireyler üzerinde hâkimiyet kurma, gücü yayma ve kendine hâkim olma olarak ortaya çıkar. Nietzsche; insanın bütün yaptıklarının alt nedeninin güç kavramından kaynaklandığını söylemektedir. Toplumların kültürel yapılarının doğuşu ve çöküşünü de güç kavramı belirlemektedir. Nietzsche güce ulaşan bireylerde haz oluştuğunu belirtmiştir. Felsefe, politika, sanat, ahlaki yapıların ana temelini güç kavramı oluşturur (Çalışkur, 2016: 37). Bu model şartların net olmadığı mevcut bilginin yetersiz olduğu, karar verecek olan yöneticilerin fikir birliği sağlayamadığı acil olarak karar alınması gereken durumlarda kullanılır. Karar alırken örgütün amaçlarına uygun kararlar alınmalıdır. Karar verecek birey birçok yöneticiyi karar verme sürecine dâhil ederek amaca ulaşmayı hedefler. Bu politik modelde 4 temel vardır:

- Örgütler geniş kitleleri bilgi birikimi, kültürü ve değerleri farklı olan insanları bir araya getirir.
- Bu modelde bilgi net değildir noksan olduğu yerler vardır. Rasyonel olma durumu engeller nedeniyle sınırlıdır.
- Karar verecek yöneticilerin tüm sorunların ve problemlerin boyutlarını saptamak için yeterli zamanı ve zihinsel kapasitesi olmayabilir. Bu nedenle yöneticiler arasında işbirliği olabilir.
- Yöneticiler seçenekleri tartışma için mevcut durumun avantaj ve dezavantajlarını karşılaştırırlar. Kararlar tartışılarak ortak bir şekilde alınır (Sağır, 2006:24).

2.9. Yöneticilik ve Karar Verme

Karar verme yöneticinin en önemli görevlerinden biridir. Statüsü, sahip olduğu yetkiler ve bilgi birikimi nedeniyle tüm örgütü etkilemesi nedeniyle önemli kararlar vermesi beklenen yönetici karar verme sürecinin başlatıcısı ve karar verme sürecinin tamamlayıcısıdır. Bu nedenle etkin yönetici olarak tanımlanan bireyler etkin kararlar alırlar ve kurumun verimliliğini artırır. Yöneticilerin kendilerine sorması gereken “karar verme sürecini başlatabilecek yetkiye sahip miyim?” sorusudur. Tunca’nın yaptığı bir çalışmada bu soruya birçok yöneticinin “evet” yanıtını verirken

zorlandığını görmüştür. Yöneticilere yöneltilen “Nasıl karar verilir?” Sorusuna ise “biraz bilgi birikimi daha çok sezgiyle” cevabını almıştır (Çelik, 2006:13).

Yöneticiler karar verirken veya problem çözme durumunda çeşitli planlamalara göre hareket ederler. Bu planlamalar 5 ana nokta şeklinde incelenebilir. Bunlar:

Tablo 2.1: Yöneticilerin karar verirken yaptığı planlama tablosu (John Adair:2003).

ADIMLAR	ANA NOKTALAR
Hedefi Tanımla	Bir karar alınması gereken durum tespiti yapıldıktan sonra amacı yani hedefi belirlemek.
Bilgi topla	Mevcut durum hakkında bilgi toplamak fikirleri incelemek, nedenleri, sebepleri belirlemek, kriterleri netleştirmek.
Fikir Oluştur	Olası faaliyetlerin belirlenmesi, çözüm yollarının üretilmesi.
Değerlendir ve Karar Ver	Kötü olan noktalar ve iyi olan noktalar listelenir. Kriterler ile uyumuna bakılır.
Uygula	Kararı gerçekleştirmek için harekete geçilir ve karar denetlenir.

Başarılı yöneticiler, bir kararın ne zaman verileceğini, durumu ve kötü yönlerini tespit ederek işe yarar bir şekilde kararlar almayı bilirler. En önemli kararların doğru ve yanlış arasında kalanlar olduğunu bilirler ve buna göre ayırında bulunup hareket etmeyi öğrenmişlerdir. Karar verme sürecinde en çok zaman alan planlama aşamasının uygulama basamağı olduğunu bilirler. Yöneticinin verdiği kararlar oy birliğine sunulmaz. Ancak birbiriyle çelişen görüşlerde yöneticinin farklı bakış açılarına ihtiyacı olabilir(Gümüş,1999:167).

Karar verme sürecinde yöneticilere önemli sorumluluklar düşmektedir. Bunlar:

- Çalışanların karar verme sürecine katılma durumlarını belirlemeli ve katılım olması halinde bu katılımı kolaylaştırmayı sağlamalıdır.
- Yönetici karar verme sürecinde çalışanlar hangi süreçte etkili olacaklar bunları açık bir şekilde ortaya koymalıdır.
- Çalışanların katılımı için gerekli işlemler hakkında bilgiyi sunmalıdır.
- Çalışanların içerik ve problem çözme süreci ile ilgili eğitimlerini sağlamalıdır.
- Çalışanlara sorumluluklar vererek karar verme süreci sonucunda istenilen hedefe ulaşıldığında karar verme seviyesine uygun ödüllendirmelerde bulunmalıdır (Gılıç, 2015:13).

BÖLÜM 3. YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmada kullanılan yöntem açıklığa kavuşturularak açıklanmıştır. Araştırmada kullanılan model, evren ve örneklem, toplanma araçları, verilerin toplanması, verilerin çözümlenmesi ile ilgili yapılan çalışmalar ve araştırmada kullanılan istatistiksel yöntemler açıklanmıştır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada nicel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Bu kapsamda İstanbul'da spor yöneticilerin mesleki benlik saygısı durumlarının karar verme stillerine etkisi incelenmiştir. Elde edilen veriler analiz edilerek bulgular, tartışma, sonuç ve öneriler olarak yazılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini, devlet ya da özel spor kurumlarında çalışan spor yöneticileri oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklem grubunu ise İstanbul ili sınırları içerisinde yer alan spor yöneticilerinden olasılıksız örnekleme yöntemlerinden uygun örneklem metoduyla seçilen 200 kişi oluşturmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanması sürecinde amaca uygun olarak Mann ve Diğ. (1998), tarafından geliştirilen (Melbourne Decision Making Questionary) Deniz (2004), tarafından Türkçe'ye uyarlanan Karar Verme Ölçeği ve Arıcak (1999) tarafından geliştirilmiş Mesleki Benlik Saygısı Saygısı Ölçeği ve spor yöneticileri ile ilgili çeşitli kişisel bilgiler edinmek amacıyla hazırlanan "Kişisel Bilgi Formu" konuyla ilgili gerekli bilgilendirmeler yapıldıktan sonra 25- 30 dakikalık bir sürede uygulanmıştır.

3.3.1. Kişisel bilgi formu

Katılımcıların demografik özelliklerini (cinsiyet, yaş, kişisel geliriniz, eğitim durumunuz, aktif olarak spor yapma durumu, spor branşınız) belirlemeye yönelik 8 sorudan oluşan kişisel bilgi formu oluşturulmuştur.

3.3.2. Melbourne karar verme ölçeği

Orijinal hali (Melbourne Decision Making Questionary) Mann ve Diğ.(1998), tarafından geliştirilmiş, Deniz(2004), Türkçe'ye uyarlayarak güvenilirlik ve geçerlik çalışmasını yapmıştır.

Melbourne Karar Verme Ölçeği iki bölüme ayrılmaktadır. İlk bölüm: Karar vermede özsaygının etkisini belirlemeyi hedeflemektedir. Altı maddeden oluşur ve üç maddesi düz çalışırken üç maddesi ters yönde puanlanmaktadır. Puanlamada verilen cevaplarda “Doğru” yanıtına 2 puan, “Bazen Doğru” yanıtına 1 puan, “Doğru Değil” yanıtına ise 0 puan şeklinde puanlama yapılmaktadır. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 12 olarak belirlenmiştir. Alınan yüksek puanlar karar vermede özsaygının rolünü göstermektedir. İkinci bölüm: 22 maddeden oluşmaktadır ve karar verme stillerini göstermektedir. Dört farklı karar verme stili bulunmaktadır.

- Dikkatli Karar Verme Stili: Bireylerin karar vermeden önce araştırma, inceleme ve seçenekleri dikkatlice değerlendirme durumudur. Bu faktör altı madde (2, 4, 6, 8, 12, 16) ile ifade edilmiştir.
- Kaçınan Karar Verme Stili: Bireyin karar vermemek için başkalarına karar sorumluluğunu vermesi ve böylelikle karar vermekten kurtulması durumudur. Bu faktör altı madde (3, 9, 11, 14, 17, 19) ile ifade edilmiştir.
- Erteleyici Karar Verme Stili: bireyler kararı ortada bir sebep olmadığı halde kararı daha sonraya bırakması durumudur. Bu faktör, beş madde (5, 7,10, 18, 21) ile ifade edilmiştir.
- Panik Karar Verme Stili: Birey karar verme durumu ile karşı karşıya kaldığında ne yapacağını bilemez hale gelmesi, kendini baskı altında hissederek aceleci kararlar alıp bu durumdan kurtulmaya çalışması durumudur. Bu faktör, beş madde (1, 13, 15, 20, 22) ile ifade edilmiştir (Taşgit, 2012, s.40).

Türkçe uyarlama çalışmalarını yapan Deniz'in yaptığı üniversite öğrencileri üzerindeki güvenilirlik çalışmasında MKVÖ ilk ve ikinci kısmının güvenilirliği testin tekrarı ve iç tutarlılık yöntemleriyle ayrı ayrı olarak değerlendirilmiştir. Test tekrar yöntemiyle alt ölçeklerden elde edilen güvenilirlik katsayısı $r=.68$ ile $r=.87$ arasında farklılık göstermektedir. MKVÖ ilk ve ikinci kısmının iç tutarlılık katsayıları ise $\text{Alpha}=.65$ ile $\text{Alpha}=.80$ arasında farklılık göstermektedir.

3.3.3. Arıcak mesleki benlik saygısı ölçeği

Arıcak mesleki benlik saygısı ölçeği, Arıcak (1999) tarafından geliştirilmiştir. Bir mesleki alanda eğitim alan veya bu meslekte çalışan 17 yaş ve üzerindeki bireyler ile ilgili mesleklerine olan saygı durumlarını ölçmek amacıyla uygulanabilir bir ölçektir.

Arıcak mesleki benlik saygısı ölçeği 30 maddeden meydana gelmiştir. Bu 30 maddeden 14 tanesi olumluyken 16 tanesinde ise olumsuz ifadeler yer almaktadır. Olumlu maddeler: 2, 5, 7, 9, 11, 13, 14, 16, 18, 20, 24, 26, 28 ve 30. maddeler; olumsuz maddeler ise: 1, 3, 4, 6, 8, 10, 12, 15, 17, 19, 21,22, 23, 25, 27 ve 29. maddelerdir.

Olumlu maddelerde “Tamamen Katılıyorum” 5, “Katılıyorum” 4, “Kararsızım” 3, “Katılmıyorum” 2, “Kesinlikle Katılmıyorum” 1 puan alırken; olumsuz maddelerde “Tamamen Katılıyorum” 1, “Katılıyorum” 2, “Kararsızım” 3, “Katılmıyorum” 4, “Kesinlikle Katılmıyorum” 5 puan almaktadır. Her maddeye verilen puan toplanır ve toplam puan elde edilir. Ölçek puanları 30 ile 150 arasında bir değer vermektedir (Soğukpınar, 2014, s.59).

Ölçeğin güvenilirlik çalışması iki şekilde değerlendirilmiştir. İlk olarak ölçeğin iç tutarlılık ölçüsü olan Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısının hesaplanması, ikinci olarak ise testin tekrarı yöntemiyle elde edilen güvenilirlik katsayısıdır. 152 öğrenciye uygulanan çalışma sonucunda 30 maddeye inen ölçeğin Spss paket programında Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı hesaplanmış ve ölçeğin güvenilirlik katsayısı .93 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç ölçeğin kendi içerisinde tutarlı ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir. Ölçeğin kapsam geçerliliği ise 9 farklı üniversiteden 34 uzman görüşü ile sağlanmıştır (Körükçü, Vuslat, 2011, s.79).

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmacı tarafından katılımcılara birebir uygulanan anketlerle veriler toplanmıştır.

Anket, katılımcılara verildiğinde bilgilendirme amaçlı kısa bir açıklama yapılmıştır.

3.5. Verilerin özmlenmesi

Elde edilen nicel veriler, IBM SPSS Statistics 22.0 paket programı kullanılarak bilgisayar ortamına aktarılmış ve parametrik olmayan testler kullanılarak analiz edilmiştir.



BÖLÜM 4. BULGULAR

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen veriler tablolar halinde verilmiş ve yorumlanmıştır.

Tablo 4.1: Spor yöneticilerinin cinsiyete göre mesleki benlik saygısı durumlarının Mann Whitney U- Test Analizi.

Cinsiyet	n	\bar{X}	Sıra toplamı	U	p
Kadın	70	98,61	6902.50	4417.500	,734
Erkek	130	101,52	13197.50		

Tablo 4. 1. incelendiğinde, örnekleme oluşturan katılımcıların cinsiyetlerine göre mesleki benlik saygısı durumlarında anlamlı fark bulunamamıştır($p>0,05$).

Tablo 4.2: Spor yöneticilerinin yaş gruplarına göre mesleki benlik saygısı durumlarının Kruskal Wallis Test Analizi.

Yaş	n	\bar{X}	Sd	X^2	p
19-24	28	91,09	4	9,592	,048*
25-30	100	91,73			
31-36	34	109,56			
37-42	20	117,75			
43 ve üstü	18	127,58			

Tablo 4. 2. incelendiğinde, örnekleme oluşturan katılımcıların yaş gruplarına göre mesleki benlik saygısı durumlarında anlamlı fark bulunmuştur. ($p<0.05$).Yaş grupları incelendiğinde en düşük yaş (19-24 yaş) ve en yüksek yaş gruplarına (43 yaş ve üzeri) göre ve 25-30 yaş ile 43 yaş ve üzeri gruplarında mesleki benlik saygısı puanlarında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0.05$).

Tablo 4.3: Spor yöneticilerinin gelir gruplarına göre mesleki benlik saygısı durumlarının Kruskal Wallis Test Analizi.

Gelir Grupları	n	\bar{X}	Sd	X^2	p
2000 ve altı	13	89,77	3	6,809	,078
2001-3500	74	91,06			
3501-5000	86	103,06			
5001 ve üzeri	27	123,39			

Tablo 4.3. incelendiğinde, örnekleme oluşturan katılımcıların mesleki benlik saygısı durumlarına göre gelir gruplarında anlamlı fark bulunamamıştır. ($p < 0,05$).

Tablo 4.4: Spor yöneticilerinin eğitim durumuna göre mesleki benlik saygısı durumlarının Mann Whitney U- Test Analizi.

Eğitim Durumları	n	\bar{X}	Sıra toplamı	U	p
İlköğretim/ortaöğretim	15	94,93	1424,00	1304,000	,723
Lisans ve üstü	184	100,41	184476,00		

Tablo 4.4. incelendiğinde, örnekleme oluşturan katılımcıların eğitim durumlarına göre mesleki benlik saygısı durumlarında anlamlı fark bulunamamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 4.5: Spor yöneticilerinin spor yapma durumlarına göre mesleki benlik saygısı durumlarının Mann Whitney U- Test Analizi.

Spor Yapma Durumları	n	\bar{X}	Sıra toplamı	U	p
Evet	108	99,81	10780,00	4894,000	,961
Hayır	91	100,22	9120,00		

Tablo 4.5. incelendiğinde, örnekleme oluşturan katılımcıların spor yapma durumları göre mesleki benlik saygısı durumlarında anlamlı fark bulunamamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 4.6: Spor yöneticilerinin spor branşlarına göre mesleki benlik saygısı durumlarında Mann Whitney U- Test Analizi.

Spor Branşı	n	\bar{X}	Sıra toplamı	U	p
Bireysel	116	94,89	11007,50	4221,500	,226
Takım	81	104,88	8495,50		

Tablo 4.6. incelendiğinde, örnekleme oluşturma katılımcıların spor branşlarına göre mesleki benlik saygısı durumlarında anlamlı fark bulunamamıştır($p>0,05$).

Tablo 4.7: Spor yöneticilerinin cinsiyete göre karar verme stillerinin Mann Whitney U- Test Analizi.

Karar Verme Stilleri	Cinsiyet	n	\bar{X}	Sıra toplamı	U	p
Dikkatli karar verme stili	Kadın	70	96,28	6739,50	4254,500	,434
	Erkek	130	102,77	13360,50		
Erteleyici karar verme stili	Kadın	70	106,56	7459,00	4126,000	,272
	Erkek	130	97,24	12641,00		
Kaçınan karar verme stili	Kadın	70	101,24	7086,50	4498,500	,894
	Erkek	130	100,10	13013,50		
Panik karar verme stili	Kadın	70	109,41	7658,50	3926,500	,107
	Erkek	130	95,70	12441,50		

Tablo 4.7. incelendiğinde, örnekleme oluşturma katılımcıların cinsiyetlerine göre karar verme ölçeğinin alt boyutu olan karar verme stillerinde anlamlı fark bulunamamıştır($p>0,05$).

Tablo 4.8: Spor yöneticilerinin yaş gruplarına göre karar verme stillerinin Kruskal Wallis Test Analizi.

Karar Verme Alt Boyutlar	Yaş Grupları	n	\bar{X}	Sd	X^2	p
Dikkatli karar verme stili	19-24	28	95,04	4	3,865	,425
	25-30	100	96,07			
	31-36	34	109,35			
	37-42	20	98,08			
	43 ve üzeri	18	119,58			
Erteleyici karar verme stili	19-24	28	107,89	4	5,968	
	25-30	100	107,40			
	31-36	34	86,57			
	37-42	20	96,20			
	43 ve üzeri	18	81,75			
Kaçınan karar verme stili	19-24	28	114,29	4	3,797	
	25-30	100	101,82			
	31-36	34	98,76			
	37-42	20	94,03			
	43 ve üzeri	18	82,22			
Panik karar verme stili	19-24	28	120,88	4	5,911	
	25-30	100	101,28			
	31-36	34	88,54			
	37-42	20	99,78			
	43 ve üzeri	18	87,89			

Tablo 4.8. incelendiğinde, örnekleme oluşturan katılımcıların yaş gruplarına göre karar verme ölçeği alt boyutu olan karar verme stilleri puanlarında anlamlı fark bulunamamıştır($p>0.05$).

Tablo 4.9: Spor yöneticilerinin gelir gruplarına göre karar verme stillerinin Kruskal Wallis Test Analizi.

Karar Verme Alt Boyutlar	Gelir Grupları	n	\bar{X}	Sd	X^2	p
Dikkatli karar verme stili	2000 ve altı	13	95,00	3	4,139	,247
	2001-3500	74	94,01			
	3501-5000	86	101,03			
	5001 ve üzeri	27	119,22			
Erteleyici karar verme stili	2000 ve altı	13	131,12	3	9,368	,025*
	2001-3500	74	102,85			
	3501-5000	86	101,95			
	5001 ve üzeri	27	74,70			
Kaçınan karar verme stili	2000 ve altı	13	110,46	3	3,286	,350
	2001-3500	74	104,68			
	3501-5000	86	100,87			
	5001 ve üzeri	27	83,09			
Panik karar verme stili	2000 ve altı	13	122,50	3	6,743	,081
	2001-3500	74	104,79			
	3501-5000	86	100,76			
	5001 ve üzeri	27	77,33			

Tablo 4.9. incelendiğinde, örnekleme oluşturan katılımcıların karar verme ölçeğinin alt boyutu olan karar verme stillerinden dikkatli karar verme, kaçınan karar verme ve panik karar verme stillerine göre gelir gruplarında anlamlı fark bulunamamıştır($p>0,05$). Erteleyici karar verme stillerinde gelir grupları incelendiğinde en düşük gelir grubu (2000 ve altı) ile en yüksek gelir grubu (5001 ve üzeri), ikinci sıradaki gelir grubu (2001-3500) ile en yüksek gelir grubu (5001 ve üzeri) ve üçüncü sıradaki gelir grubu (3501-5000) ile en yüksek (5001 ve üzeri) gelir grubuna göre erteleyici karar verme stillerinde anlamlı bir fark bulunmuştur($p<0.05$).

Tablo 4.10: Spor yöneticilerinin eğitim durumlarına göre karar verme stillerinin Mann Whitney U- Test Analizi.

Karar Verme Stilleri	Eğitim Durumu	n	\bar{X}	Sıra Toplamı	U	p
Dikkatli karar verme stili	İlköğretim/ortaöğretim	15	117,90	1768,50	1111,500	,196
	Lisans ve üstü	184	98,54	18131,50		
Erteleyici karar verme stili	İlköğretim/ortaöğretim	15	95,23	1428,50	1308,500	,736
	Lisans ve üstü	184	100,39	18471,50		
Kaçınan karar verme stili	İlköğretim/ortaöğretim	15	121,67	1825,00	1055,000	,126
	Lisans ve üstü	184	98,23	18075,00		
Panik karar verme stili	İlköğretim/ortaöğretim	15	107,13	1607,00	1273,000	,614
	Lisans ve üstü	184	99,42	18293,00		

Tablo 4.10. incelendiğinde, örnekleme oluşturma katılımcıların eğitim durumlarına göre karar verme ölçeğinin alt boyutu olan karar verme stillerinde anlamlı fark bulunamamıştır($p>0,05$).

Tablo 4.11: Spor yöneticilerinin spor yapma durumlarına göre karar verme stillerinin Mann Whitney U- Test Analizi.

Karar Verme Stilleri	Spor Yapma Durumu	n	\bar{X}	Sıra Toplamı	U	p
Dikkatli karar verme stili	Evet	108	109,98	11877,50	3836,500	,006*
	Hayır	91	88,16	8022,50		
Erteleyici karar verme stili	Evet	108	97,81	10563,00	4677,000	,554
	Hayır	91	102,60	9337,00		
Kaçınan karar verme stili	Evet	108	100,36	10838,50	4875,500	,923
	Hayır	91	99,58	9061,50		
Panik karar verme stili	Evet	108	101,18	10927,00	4787,000	,751
	Hayır	91	98,60	8973,00		

Tablo 4.11. incelendiğinde, örnekleme oluşturan katılımcıların spor yapma durumlarına göre karar verme ölçeğinin alt boyutu olan karar verme stillerinden erteleyici karar verme, kaçınan karar verme ve panik karar verme stillerinde anlamlı fark bulunamamıştır($p>0,05$). Karar verme ölçeği alt boyutlarından dikkatli karar verme stili incelendiğinde spor yapma durumlarına göre anlamlı bir fark bulunmuştur($p<0,05$).

Tablo 4.12: Spor yöneticilerinin spor branşlarına göre karar verme stillerinin Mann Whitney U- Test Analizi.

Karar Verme Stilleri	Spor Branşı	n	\bar{X}	Sıra Toplamı	U	p
Dikkatli karar verme stili	Bireysel	116	105,16	12198,00	3984,000	,062
	Takım	81	90,19	7305,00		
Erteleyici karar verme stili	Bireysel	116	102,23	11858,50	4323,500	,336
	Takım	81	94,38	7644,50		
Kaçınan karar verme stili	Bireysel	116	100,57	11666,50	4515,500	,640
	Takım	81	96,75	7836,50		
Panik karar verme stili	Bireysel	116	101,93	11824,00	4358,500	,383
	Takım	81	94,80	7679,00		

Tablo 4.12. incelendiğinde, örnekleme oluşturan katılımcıların spor branşlarına göre karar verme ölçeğinin alt boyutu olan karar verme stillerinde anlamlı fark bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.13: Spor yöneticilerinin mesleki benlik saygısı durumları ve karar verme ölçeği alt boyutları Korelasyon Test Analizi.

		MB	DKV	KKV	EKV	PKV
Mesleki benlik	r	1	,225(**)	-,318(**)	-,292(**)	-,317(**)
	p		,001	,000	,000	,000
Dikkatli karar verme	r	,225(**)	1	-,289(**)	-,135(**)	-,159(**)
	p	,001		,000	,000	
Kaçınan karar verme	r	-,318(**)	-,289(**)	1	,574(**)	,602
	p	,000	,000		,000	,000
Erteleyici karar verme	r	-,292(**)	-,135(**)	,574(**)	1	,686
	p	,000	,000	,000		,000
Panik karar verme	r	-,317(**)	-,159(**)	,602(**)	,686(**)	1
	p	,000	,000	,000	,000	

Tablo 4.13. incelendiğinde örnekleme oluşturan katılımcıların mesleki benlik saygısı durumları ve karar verme ölçeği alt boyutlarından dikkatli karar verme stilleri ile arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$). Mesleki benlik saygısı durumları ve karar verme ölçeği alt boyutlarından olan kaçınan karar verme, erteleyici karar verme ve panik karar verme stilleri ile arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$).

Tablo 4.14: Karar verme stilleri ile mesleki benlik saygısı durumu arasındaki ilişkiyi gösteren regresyon analizi sonuçları

Model		Std. Hata	β	T	p
Sabit	1,496	,070	,139	,000	1,000
Mesleki Benlik Saygısı		,070		1,982	,049
R=.139; dzltR2=.019 F=3,927; p<.01 Bağımlı değişken: Dikkatli karar verme stili					
Sabit	-7,792	,066	-,348	,000	1,000
Mesleki Benlik Saygısı		,066		-5,229	,000
R=.,139; dzltR2=.019 F=3,927; p<.01 Bağımlı değişken: Kaçınan karar verme stili					
Sabit	2,536	,068	-,298	,000	1,000
Mesleki Benlik Saygısı		,068		-4,398	,000
R=.,298; dzltR2=-0,08 F=19,342; p<.01 Bağımlı değişken: Erteleyici karar verme stili					
Sabit	5,296	,066	-,356	,000	1,000
Mesleki Benlik Saygısı		,066		-5,366	,000
R=.,298; dzltR2=-0,08 F=19,342; p<.01 Bağımlı değişken: Panik karar verme stili					

Tablo 4.14. incelendiğinde doğrusal regresyon analizi sonucu mesleki benlik saygısı, dikkatli karar verme stili üzerinde pozitif yönlü güçlü ve istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahip olarak bulunurken ($\beta=.139$, $p<.05$), kaçınan karar verme stili ($\beta=-.348$, $p<.05$), erteleyici karar verme stili ($\beta=-.298$, $p<.05$) ve panik karar verme stili ($\beta=-.356$, $p<.05$) üzerinde negatif yönlü güçlü ve istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahip olarak bulunmuştur. Bulgulara göre, mesleki benlik saygısının artışı dikkatli karar verme stilinde %19 oranında bir olumlu değişime neden olurken ($F=3,927$, $p<.01$), mesleki benlik saygısının artışı kaçınan karar verme stilinde yaklaşık %12 oranında ($F=27,346$, $p<.01$), erteleyici karar verme stilinde yaklaşık %8 oranında ($F=19,342$, $p<.01$) ve panik

karar verme stilinde yaklaşık %12 oranında ($F=28,794$, $p<.01$) negatif bir değişime neden olmaktadır.



BÖLÜM 5. TARTIŞMA

Bu bölümde, konu bakımından yapılan araştırmaya benzer çalışmalara ve araştırmaya katılan spor yöneticilerinin, veri toplama aracındaki sorulara verdikleri yanıtların analizi ve literatürde bulunan benzer çalışmalara yer verilmektedir.

5.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Tartışmalar

Araştırmada spor yöneticilerinin bağımsız değişkenlere göre meslek benlik saygısı durumlarının açıklanacağı bölümdür.

Araştırmada spor yöneticilerinin cinsiyet değişkene göre mesleki benlik saygısı durumlarında anlamlı fark bulunamamıştır. Bu araştırmada ortaya çıkan bulgular ile alan yazındaki sonuçların benzer nitelikte olduğu görülmektedir.

Irmak (2015) tarafından yapılan çalışmada ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki benlik saygılarını belirlemeyi amaçlamıştır. Ölçek İstanbul İl'inin; Esenyurt ilçesindeki ilkokul ve ortaokul öğretmenlerine uygulanmış ve örneklem olarak 313 öğretmen katılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre mesleki benlik saygısı cinsiyet değişkeni bağlamında fark göstermemiştir.

Tekirgöl (2011) tarafından yapılan çalışmada İstanbul'da farklı sektörlerde faaliyet gösteren özel işletmelerde görevli beyaz yakalı 268 çalışanın demografik farklılıkları, mesleki özellikleri, mesleklerini seçme biçimleri, algılanan çalışma koşulları gibi bazı değişkenlerle mesleki benlik saygısı üzerine yapılan çalışma bulguları çalışanların mesleki benlik saygısı ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur.

Maşrabacı (1994), Baybek ve Yavuz (2005), Eşer (2005), Yerebakan (2007), Sönmez (2013), cinsiyete göre mesleki benlik saygısı durumlarında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varmışlardır. Bu bulgular araştırma sonucunu desteklemektedir.

Konu ile ilgili araştırmalar incelendiğinde cinsiyete göre mesleki benlik saygısı durumlarında anlamlı farklılıkların olduğu araştırmalara rastlanmıştır.

Tabassum ve Ali (2012), ortaokul öğretmenlerinin mesleki benlik saygısını incelemek amacıyla yapmış oldukları çalışma sonucunda kadın öğretmenlerin mesleki benlik saygısının erkek öğretmenlere göre anlamlı düzeyde yüksek bulunduğunu bulunmuşlardır.

Yıldırım, Kırımoğlu ve Temiz (2010), beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı düzeylerinin inceledikleri araştırma sonucunda erkek öğretmenlerin mesleki benlik saygısı puanlarının, kadın öğretmenlerin mesleki benlik puanlarından anlamlı derecede yüksek bulunduğu bulunmuştur.

Türkiye’de sporun gelişimi ile birlikte sporun her bölümüne artan bir talep olmuştur. Bunun sebepleri arasında çalışma sektöründe iş bulma sorununun olmaması başlıca etken olarak gösterilebilir. Günümüz şartlarında iş garantisi vadeden nadir meslekler arasında yer alan spor yönetimi, kadınların son yıllarda çalışma hayatında hızla yer alması ve eğitim durumlarının artması nedeniyle gerek kadınlar gerek erkekler tarafından tercih edilmektedir. Bir yönetim mesleği olan spor yönetimi ister kadın ister erkek yöneticiler tarafından yürütülsün mesleki benlik saygısı yüksek bireyler tarafından yönetilmelidir. Elde edilen bulgular cinsiyet değişkeninin mesleki benlik saygısı üzerinde önemli bir ayırt edici olmadığını göstermektedir.

Araştırmaya katılan spor yöneticilerinin yaş gruplarına göre mesleki benlik saygısı puanlarında anlamlı fark bulunmuştur. Yaş grupları incelendiğinde 19-24 yaş ile 43 yaş ve üzeri gruplar ve 25-30 yaş ile 43 yaş ve üzeri gruplara göre mesleki benlik saygısı puanlarında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Başçıftçi, Özen ve Doyduk (2010) tarafından yapılan çalışmadan elde edilen bulgulara göre mesleki benlik saygısı yaş değişkeni bağlamında fark bulunmuştur. Bu araştırmada ortaya çıkan bulgular ile alan yazındaki sonuçların benzer nitelikte olduğu görülmektedir.

Yaşın artışı ile birlikte mesleki benlik saygısının da artış olmaktadır. Bu durumun nedeni olarak düşük yaş gruplarının mesleğe yeni başlamaları, benlik ve kişilik gelişimlerinin tamamlanmamış olmasının mesleki benlik saygısına etki etmesi sonucunda ortaya çıktığı varsayılabilir. Ayrıca benlik saygısının bir uzantısı olan

mesleki benlik saygısının yaşantı ve mesleki tecrübeye bağlı olarak geliştiği göz önüne alındığında mesleki benlik saygısında farklılığa neden olduğu varsayılabilir.

Araştırmaya katılan katılımcıların gelir gruplarına göre mesleki benlik saygısı durumlarında anlamlı fark bulunamamıştır. Bu çalışmada ortaya çıkan bulgular ile alan yazındaki sonuçların benzer nitelikte olduğu görülmektedir.

Uslu (2013) tarafından yapılan çalışmadan elde edilen bulgulara göre mesleki benlik saygısı gelir düzeyi değişkeni bağlamında fark göstermemiştir.

Gelir durumunun mesleki benlik saygısı üzerinde fark yaratmamasının nedeni olarak bireylerin sahip olduğu yönetim becerisinin etki etmesi yani sahip oldukları imkân ve olanakları doğru kullanmalarından kaynaklandığı, bireylerin mesleklerine yönelik verdikleri değer durumlarının gelir düzeyinin önüne geçmesine neden olmuş olabilir. Araştırmaya katılan spor yöneticilerinin gelir düzeylerindeki farklılaşmanın bu duruma neden olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan spor yöneticilerinin eğitim durumlarına göre mesleki benlik saygısı puanlarında anlamlı fark bulunamamıştır. Bu bulgulara göre ilköğretim-ortaokul ya da lisans ve lisansüstü eğitim alanları arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır.

Konu ile ilgili araştırmalar incelendiğinde, spor yöneticilerinin eğitim düzeylerine göre mesleki benlik saygısını inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Spor yönetimi alan bilgisi gerektiren ve sağlıklı bir kişilik yapısı gerektiren bir meslek grubudur. Bireylerin kişilik yapılarının farklı olması, alanında tecrübe kazanmış ve yönetim alanına ilgisi olan eğitim düzeyi düşük bireylerin olmasından kaynaklandığı varsayılabilir. Örneğin ilköğretim mezunu ya da lisansüstü mezunu bir bireyin mesleğinde üretken ve verimli olma isteği bireyin eğitim düzeyi ile ilgili değil kişilik yapısıyla ilişkili olduğu varsayılabilir.

Araştırmaya katılan spor yöneticilerinin spor yapma durumlarına göre mesleki benlik saygısı puanlarında anlamlı fark bulunamamıştır. Bu bulgular sonucunda spor yapan bireylerin mesleki benlik saygıları yüksek çıkabileceği gibi spor yapmayanlarında mesleki benlik saygısının yüksek çıkması söz konusudur. Bu durumun nedeni olarak bireylerin mesleğine yönelik vermiş oldukları değer ve tutumlardan kaynaklandığı varsayılabilir.

Araştırmaya katılan spor yöneticilerinin spor branşlarına göre mesleki benlik saygısı puanlarında anlamlı fark bulunamamıştır. Bu bulgular neticesinde bireylerin bireysel ya da takım sporuyla uğraşmaları mesleki benlik saygısı bakımından fark yaratmamıştır. Bu durumun nedeni olarak mesleki benlik saygısının birçok unsurdan etkilenmesi ve bebeklik döneminde başlayan, aile ve çevredeki insanlar ile özdeşleşme ile gerçekleşen benlik saygısının zamanla yerini mesleki benlik saygısına bırakması ve bireyin bu meslekte kendini yetkin görmesi, mesleğine önem vermesi mesleğinden doyum duyması nedeniyle olduğu yorumlanabilir.

5.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Tartışmalar

Araştırmada spor yöneticilerinin bağımsız değişkenlere göre karar verme stillerinin açıklanacağı bölümdür.

Araştırmaya katılan spor yöneticilerinin cinsiyetlerine göre karar verme ölçeğinin alt boyutu olan karar verme stillerinde anlamlı fark bulunamamıştır. Konu ile ilgili araştırmalar incelendiğinde cinsiyete göre karar verme düzeylerinin incelendiği benzer araştırmalara rastlanmıştır.

Kurban ve Yaşar (2017) tarafından yapılan çalışmada, okul yöneticilerinin karar verme stilleri belirlenmiş ve belirlenen demografik değişkenler ile karar verme stilleri arasında anlamlı bir farklılıkların olup olmadığı araştırılmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda kadın ve erkek sporcuların karar verme stilleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Altay (2011) tarafından yapılan araştırmada, yöneticilerin karar verme stillerinin cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Temur (2012) tarafından yapılan araştırmada, cinsiyet değişkeni açısından karar verme stilleri alt boyutlarının incelenmesinde kaçınan karar verme puan ortalamaları hariç diğer alt boyutlarda istatistiksel manada bir anlamlılık olmadığı tespit edilmiştir.

Karar verme sürecinin bilişsel bir süreç olması son yıllarda sosyal ve ekonomik gelişmeler sonucunda, kadınların üretim alanında önemli bir konuma gelerek iş hayatında etkinliklerini artırmaları ve erkekler ile aynı pozisyonlarda yer almalarından ve katılımcıların yönetici olması nedeniyle cinsiyete göre fark çıkmadığı varsayılabilir.

Araştırmaya katılan spor yöneticilerinin yaş gruplarına göre karar verme ölçeği alt boyutu olan karar verme stilleri puanlarında anlamlı fark bulunamamıştır.

Tekin ve Ehtiyar (2010) tarafından yapılan çalışmadan elde edilen bulgulara göre karar verme stilleri ile yaş değişkeni bağlamında fark bulunmamıştır. Bu çalışmada ortaya çıkan bulgular ile alan yazındaki sonuçların benzer nitelikte olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan spor yöneticilerinin karar verme ölçeğinin alt boyutu olan karar verme stillerinden dikkatli karar verme, kaçınan karar verme ve panik karar verme stillerine göre gelir gruplarında anlamlı fark bulunamamıştır. Erteleyici karar verme stillerinde gelir grupları incelendiğinde düşük gelir grupları (2000 ve altı, 2001-3500, 3501-5000) ile yüksek gelir gruplarına göre erteleyici karar verme stillerinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

Gelir düzeyine göre bu tür farklılaşmanın olması kişinin edinmiş olduğu davranış kalıplarıyla ilişkilendirilebilir. Şöyle ki; grup içerisinde daha düşük gelire sahip bireyler belli bir yaşam standardına sahiptirler. Dolayısıyla karar vermek için çok fazla alternatiflere sahip değillerdir. Daha yalın ve net düşüncelere sahiptirler. Ancak gelir ortalaması daha yüksek olan gruplarda ise imkân dâhilinde yapabilecekleri çeşitlilik göstermektedir. Bununla birlikte karar verme davranışını ertelemeye neden olduğu varsayılabilir.

Araştırmaya katılan spor yöneticilerinin eğitim durumlarına göre karar verme ölçeğinin alt boyutu olan karar verme stillerinde anlamlı fark bulunamamıştır. Konu ile ilgili araştırmalar incelendiğinde eğitim durumu ve karar verme arasında benzer araştırmalara rastlanmıştır.

Şen ve arkadaşları (2019) tarafından yapılan çalışmada il düzeyinde görev yapan kamu sağlık yöneticilerinin karar stilleri incelenmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmadığı görülmektedir.

Vural (2013) tarafından yapılan çalışmada Spor Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatında görev yapan spor yöneticilerin düşünme ve karar vermede spor yöneticilerinin, öz saygı, karar verme ölçeği alt boyutlarından dikkatli karar verme stili, kaçınan karar verme stili, erteleyici karar verme stili ve panik karar verme stillerinin eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmüştür.

Araştırmaya katılan spor yöneticilerinin spor yapma durumlarına göre karar verme ölçeğinin alt boyutu olan karar verme stillerinden erteleyici karar verme, kaçınan karar verme ve panik karar verme stillerinde anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.

Karar verme ölçeği alt boyutlarından dikkatli karar verme stili incelendiğinde spor yapma durumlarına göre anlamlı bir fark bulunmuştur. Konu ile ilgili araştırmalar incelendiğinde, spor yöneticilerinin spor yapma durumları ve karar verme becerileri arasında araştırma ile kısmen örtüşmeyen araştırmalara rastlanmıştır.

Beynimiz kuşkusuz bizim için en önemli organlarımızdandır. Beynimizi daha verimli kullanmak için fiziksel aktivitelerden spor en önemlilerindedir. Spor yapan bireyler rahat odaklanan, konsantre olabilen, hafızaları gelişmiş bireylerdir. Karar verme sürecinde bilişsel bir süreç olması nedeniyle spor yapma durumundan etkileneceği varsayılabilir.

Araştırmaya katılan spor yöneticilerinin spor branşlarına göre karar verme ölçeğinin alt boyutu olan karar verme stillerinde anlamlı fark bulunamamıştır.

Demir ve arkadaşları (2018) tarafından yapılan çalışmada bireysel ve takım sporlarında, aktif spor yapan sporcuların mental iyi oluş ve karar verme stilleri arasındaki ilişkiyi ortaya koyarak, farklı değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Elde edilen araştırma bulgularına göre bireysel ya da takım spor branşları arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların bulunmadığı görülmektedir.

5.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Tartışmalar

Araştırmada spor yöneticilerinin mesleki benlik saygısı durumları ile karar verme stilleri arasındaki ilişkinin açıklanacağı bölümdür.

Araştırmaya katılan spor yöneticilerinin mesleki benlik saygısı durumları ve karar verme ölçeği alt boyutlarından dikkatli karar verme stilleri ile arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Mesleki benlik saygısı durumları ve karar verme ölçeği alt boyutlarından olan kaçınan karar verme, erteleyici karar verme ve panik karar verme stilleri ile arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre mesleki benlik saygısı artarken dikkatli karar verme stili de

artmaktadır. Mesleki benlik saygısı artarken kaçınan, erteleyici ve panik karar verme stili azalmaktadır. Bu durumun nedeni, bireylerin meslek seçiminde kendi özelliklerine uygun seçimler yapması olabilir. Benlik sistemiyle uyumlu bir meslek seçimi yapılmalıdır. Benliği ile uyumlu meslek seçen bireylerin mesleki benlik saygısının da yüksek olması beklenmektedir. Mesleki benlik saygısı yüksek olan bireyler mesleğini sevdiği ve kendisiyle bütünleştiği için karar verirken dikkatli karar verme stilini kullanmalarıyla açıklanabilir. Mesleğini benliği ile bütünleştiremeyen bireylerin kaçınan karar verme, erteleyici karar verme ve panik karar verme stillerini gösterdiği şeklinde yorumlanabilir.

5.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Tartışmalar

Araştırmada spor yöneticilerinin mesleki benlik saygısı durumlarının karar verme stillerine etkisinin açıklanacağı bölümdür.

Yapılan doğrusal regresyon analizi sonucu mesleki benlik saygısı, dikkatli karar verme stili üzerinde pozitif yönlü güçlü ve istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahip olarak bulunmuştur. Bulgulara göre, mesleki benlik saygısının artışı dikkatli karar verme stilinde %19 oranında olumlu bir değişime neden olmaktadır.

Bu bulgular sonucunda bireylerin mesleklerinde olan yetkinliği, verdiği değer, meslek ve benlik yapısıyla uyumu ile birlikte karar verme sürecinde bilgiyi arayıp tüm alternatifleri değerlendirerek doğru seçimler yapmaya dikkat ettiği söylenebilir. Mesleki benlik saygısının gelişimi ile birlikte bireylerin daha dikkatli kararlar verdiği varsayılabilir.

Yapılan doğrusal regresyon analizi sonucu mesleki benlik saygısı, kaçınan karar verme stili üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahip olarak bulunmuştur. Bulgulara göre, mesleki benlik saygısının artışı kaçınan karar verme stilinde yaklaşık %12 oranında olumsuz bir değişime neden olmaktadır.

Bu bulgular sonucunda bireylerin mesleki tecrübe eksikliği, mesleki uyumu, mesleğine yönelik tutumu sonucunda karar verme sürecinde bireyler ikincil planda kalmak isteyebilirler. Bu durum bireylerin kaçınan karar verme sürecinde aktif olarak karar verici olma durumunda bulunmamayı tercih etmesi ve mesleki benlik saygılarının düşük olması nedeniyle olduğu söylenebilir.

Yapılan doğrusal regresyon analizi sonucu mesleki benlik saygısı, erteleyici karar verme stili üzerinde negatif yönlü güçlü ve istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahip olarak bulunmuştur. Bulgulara göre, mesleki benlik saygısının artışı erteleyici karar verme stilinde yaklaşık %8 oranında negatif bir değişime neden olmaktadır.

Mesleki benlik saygısı yüksek olan bireyler mesleklerinde başarılı olduğuna, her işin üstesinden geleceği ve zamanında yetiştireceğine inandığı söylenebilir. Bu nedenle yapacağı işleri bekletme ve erteleme eğilimine girdikleri varsayılabilir. Bir başka bakış açısıyla baktığımızda sorumluluğunu üstlendiği işin tüm gerekliliklerini taşımadığı ve eksik olan yönlerini tamamlamak üzere erteleme eğilimine girdiği şeklinde yorum yapılabilir.

Yapılan doğrusal regresyon analizi sonucu mesleki benlik saygısı, panik karar verme stili üzerinde negatif yönlü güçlü ve istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahip olarak bulunmuştur. Bulgulara göre, mesleki benlik saygısının artışı panik karar verme stilinde yaklaşık %12 oranında negatif bir değişime neden olmaktadır.

Bulgulardan elde edilen sonuca göre katılımcıların mesleki benlik saygısının artışı karar verme stili alt boyutlarından olan karar verme stillerine etki etmektedir. Mesleki benlik saygısı bireylerin çalışma konumları ile ilgili olarak sahip olduğu yeterlilik durumudur. Mesleğin gerektirdiği durumlarda bireyin yetkinliği ve meslek uyumu verilen kararlara etki ettiği şeklinde yorumlanabilir. Açıklanamayan kısımlar ise bireylerin iş yaşamının da ve sosyal yaşamında karşılaştığı sorunların olması, kişilik yapılarının farklı olması, mesleğe yönelik tutumlarının farklılığı, mesleki yetkinliklerinin farklı olması, çalışma ortamının farklı olması gibi durumlardan kaynaklandığı varsayılabilir.

BÖLÜM 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Spor yöneticilerin mesleki benlik saygısı durumlarının karar verme stillerinin etkisinin incelendiği ve yalnızca İstanbul ili çalışanlarından elde edilen veriler esas alınarak yapılan bu çalışmaya katılımcıların görüşlerine göre aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

6.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

- Araştırma yaşları 19 ile 43 yaş ve üstüne sahip olan toplam 200 katılımcıdan oluşmuştur. Araştırmada 70 kadın katılımcı ve 130 erkek katılımcı yer almıştır.
- Araştırmaya katılan spor yöneticilerinin cinsiyet değişkenine göre mesleki benlik saygısı durumlarında anlamlı fark bulunamamıştır.
- Araştırmaya katılan spor yöneticilerinin yaş gruplarına göre mesleki benlik saygısı puanlarında anlamlı fark bulunmuştur.
- Araştırmaya katılan spor yöneticilerinin gelir düzeylerine göre mesleki benlik saygısı puanlarında anlamlı fark bulunamamıştır.
- Araştırmaya katılan spor yöneticilerinin eğitim durumlarına göre mesleki benlik saygısı puanlarında anlamlı fark bulunamamıştır.
- Araştırmaya katılan spor yöneticilerinin spor yapma durumlarına göre mesleki benlik saygısı puanlarında anlamlı fark bulunamamıştır.
- Araştırmaya katılan spor yöneticilerinin spor branşlarına göre mesleki benlik saygısı puanlarında anlamlı fark bulunamamıştır.

6.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

- Araştırmaya katılan spor yöneticilerinin cinsiyetlerine göre karar verme ölçeğinin alt boyutu olan karar verme stillerinde anlamlı fark bulunamamıştır.
- Araştırmaya katılan spor yöneticilerinin yaş gruplarına göre karar verme ölçeği alt boyutu olan karar verme stilleri puanlarında anlamlı fark bulunamamıştır.

- Araştırmaya katılan spor yöneticilerinin karar verme ölçeğinin alt boyutu olan karar verme stillerinden dikkatli karar verme, kaçınan karar verme ve panik karar verme stillerine göre gelir gruplarında anlamlı fark bulunamamıştır. Erteleyici karar verme stillerinde gelir grupları incelendiğinde 2000 ve altı ile 5001 ve üzeri, 2001 -3500 ile 5001 ve üzeri ve 3501-5000 ile 5001 ve üzeri gelir gruplarına göre erteleyici karar verme stillerinde anlamlı bir fark bulunmuştur.
- Araştırmaya katılan spor yöneticilerinin eğitim durumlarına göre karar verme ölçeğinin alt boyutu olan karar verme stillerinde anlamlı fark bulunamamıştır.
- Araştırmaya katılan spor yöneticilerinin spor yapma durumlarına göre karar verme ölçeğinin alt boyutu olan karar verme stillerinden erteleyici karar verme, kaçınan karar verme ve panik karar verme stillerinde anlamlı fark bulunamamıştır. Karar verme ölçeği alt boyutlarından dikkatli karar verme stili incelendiğinde spor yapma durumlarına göre anlamlı bir fark bulunmuştur.
- Araştırmaya katılan spor yöneticilerinin spor branşlarına göre karar verme ölçeğinin alt boyutu olan karar verme stillerinde anlamlı fark bulunamamıştır.

6.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

- Araştırmaya katılan spor yöneticilerinin mesleki benlik saygısı durumları ve karar verme ölçeği alt boyutlarından dikkatli karar verme stilleri ile arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Mesleki benlik saygısı durumları ve karar verme ölçeği alt boyutlarından olan kaçınan karar verme, erteleyici karar verme ve panik karar verme stilleri ile arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

6.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

- Araştırmaya katılan spor yöneticilerinin mesleki benlik saygısının karar verme stillerine etkisi üzerine yapılan doğrusal regresyon analizi sonucu mesleki benlik saygısı, dikkatli karar verme stili üzerinde pozitif yönlü güçlü ve istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahip olarak bulunurken, kaçınan karar verme stili, erteleyici karar verme stili ve panik karar verme stili üzerinde negatif yönlü güçlü ve istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahip olarak bulunmuştur. Bulgulara

göre, mesleki benlik saygısının artışı dikkatli karar verme stilinde %19 oranında bir olumlu değişime neden olurken, mesleki benlik saygısının artışı kaçınan karar verme stilinde yaklaşık %12 oranında, erteleyici karar verme stilinde yaklaşık %8 oranında ve panik karar verme stilinde yaklaşık %12 oranında negatif bir değişime neden olmaktadır.

6.5. Öneriler

Bu bölümde çalışmanın geneline bakılarak diğer araştırmacılar için öneriler yer almaktadır.

- Bu araştırmada spor yöneticilerinin mesleki benlik saygısı durumlarının karar verme stillerine etkisi incelenmiştir. Sonraki çalışmalarda mesleki benlik saygısını etkilediği düşünülen farklı değişkenlerle de bu çalışma yapılabilir.
- Spor yöneticilerinden özellikle yaşça daha genç ve çalışma süresi daha az olanların eğitim programları sayesinde grup ya da işbirliğine dayalı öğrenme yaşantıları, daha yüksek düzeyde sosyalleşme, diğerleriyle çalışmanın mesleki benlik saygısına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.
- Spor yöneticilerinin mesleki gelişiminde değişen ve gelişen çağa uyum sağlamaları ve yeterliliğe sahip bireyler olmalarına yönelik çalışmalar yapılmalıdır.
- Spor eğitimi almamış kişilerin spor yöneticisi olması durumunda Gençlik ve Spor Bakanlığı aracılığıyla eğitimleri desteklenmelidir.
- Spor yöneticilerinin; karar verme sürecini, karar verme sürecinin aşamalarını, karar verme modellerini, karar verme tekniklerini öğrenmelerine yönelik ve karar verme aşamasında kendilerine güven duygularının artmasını sağlamaya yönelik hizmet içi eğitim programlarının düzenlenmesi sağlanmalıdır.

KAYNAKLAR

- Adair, J. (2003). *Effective Decision Making*. İstanbul: Babil Kültür Yayıncılığı.
- Altay Ü. (2011), *Yöneticilerin Duygusal Zekâ Düzeylerinin Karar Verme Stilllerine Etkisi Ve Bir Araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Alver, B., Şükrü, A., & Çakıcı, D. (2006), Okul Yöneticilerinin Karar Verme Stratejilerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi, *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (13), 56.
- Atılğan, D. ve Tükel, Y. (2019), Hakemlerin Karar Verme Stilllerinin İncelenmesi, *Sport Sciences*, 14(2), 22-32.
- Atli, A., & Keldal, G. (2017), Mesleki Kişilik Tipleri Envanterinin Geliştirilmesi, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1 (18), 74.
- Bacanlı, F. (2003), Mesleki Grup Rehberliğinin Benlik Ve Meslek Kavramlarının Bağdaşımına Etkisi, 7. *Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Kongresi Malatya*, (35), 338.
- Başçıftçi, F., Özen, S. ve Doyduk, A. (2010), Selçuk Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi öğrencilerinin benlik ve mesleki benlik saygılarının incelenmesi, *e-Journal of New World Sciences Academy Education Sciences*, 5(4), 2198-2205.
- Baybek, H., & Yavuz, S. (2005). Muğla Üniversitesi Öğrencilerinin Benlik Saygılarının İncelenmesi, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (14), 77.
- Biroğul, H., & Deniz, E. (2015), *Farklı Branş Öğretmenlerinin Akademik İyimserlikleri ile Mesleki Benlik Saygıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 48-820.
- Çakır, M. (2003), *Bir Mesleki Grup Rehberliği Programının Lise Öğrencilerinin Mesleki Kararsızlık Düzeylerine Etkisi*, (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara.
- Çakmak, Z. Kara, H. (2011), Yöneticilerde Benlik Algılamalarının Belirlenmesi: Sanayi Örgütlerinde Bir Araştırma, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (30), 302.

- Çelik, L. (2006), *Karar Destek Sistemlerinin Karar Verme Sürecindeki Rolü (Otomotiv Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir İşletmede İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi).Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Dalı, İstanbul.
- Çetinkaya, S.,Arslan, S.,Nur, N.,Özdemir, D.,Demir, F.,Sümer, H., (2006), Sivas İl Merkezi Sosyoekonomik Düzeyi Farklı Üç İlköğretim Okulu Öğrencilerinin Benlik Saygısı Düzeyi, *7.Uluslararası Aile Hekimliği Kongresi, İzmir:Klinik Psikiyatri*, 10(2),116-122.
- Demirci, A. (2017), *Holland'in Mesleki Tipleri İle Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler*, (Yüksek Lisans Tezi).Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Rehberlik Ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı, Konya.
- Demirci, M. (2015), *Türkiye'de Yerel Yönetimlerde Karar Verme Süreci*, (Yüksek Lisans Tezi)Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı,Kütahya.
- Deniz, M., ve Avşaroğlu, S. (2014),Üniversite Öğrencilerinin Duygusal Zekâ Yeteneklerinin Karar Vermede Özsaygı Ve Karar Verme Stillerini Açıklama Düzeyinin İncelenmesi, *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1),126.
- Dev, S., ve Qiqieh, S.(2016), The Relationship between English Language Proficiency, Academic Achievement and Self-Esteem of Non-Native-English-Speaking Students, *International Education Studies*;(9)5, ISSN 1913-9020.
- Emhan,A.(2007), Decision Making Process And Using Data Processing Systems, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* , ww.e-sosder.com.
- Erbaş, M.,Ünlü, H., & Davarcı, T.(2015), *Examination of Self-Esteem Levels of Physical Education Teacher Candidates According to the Different Variables*, Ulusal Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Kongresi,(35)2,269.
- Eren, E. (2011). *Yönetim Ve Organizasyon*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Eşer, H., (2005). *Üniversite Öğrencilerinde Dini İnanç ve Benlik Saygısı İlişkisi*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Evren, K. (2016), ilköğretim 6. 7. Ve 8. Sınıf Öğrencilerinin Benlik Saygıları İle Matematik Kaygıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*,6 (10),158.
- Gılıç, F. (2015), *Öğretmenlerin Karar Verme Sürecine Katılma Düzeyleri, Okul Kültürü Ve Öğretmenlerin Değişime Hazır Olma Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi), Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Plânlaması Ve Ekonomisi Bilim Dalı, Mersin.

- Gümüş, M. (1999).*Yönetimde Başarı İçin Altın Kurallar*. İstanbul: Alfa Yayıncılık,2,167.
- Gürler, A.(2017). *Ergenlerde Anne Baba Tutumları İle Benlik Saygısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi; Başakşehir Örneği*,(Yüksek Lisans). İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Aile Danışmanlığı Ve Eğitimi Anabilim Dalı Aile Danışmanlığı Ve Eğitimi, İstanbul.
- Irmak, M. (2015), *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki benlik saygılarının belirlenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Işık, N.(2006), *Öğretmen Adaylarının Benlik Kavramları İle Mesleki Benlik Kavramları Arasındaki Bağdaşımın Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi:Selçuk Üniversitesi Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitimde Psikolojik Hizmetler Bilim Dalı, Konya.
- Karadağ, G.,Çuhadar, ve D.Güner, İ.Uçan, Ö,(2008),Gaziantep Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik Öğrencilerinin Benlik Saygıları, *Gaziantep Üniversitesi Gaziantep Sağlık Yüksekokulu Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*,(3)7,31.
- Kayaalp,İ., & Gündüz,B.(2018), Ergenlerin Anne Baba Tutumları İle Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkide Benlik Saygısının Aracı Rolü, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (48), 515.
- Kıral, E. (2015), Yönetimde Karar Ve Etik Karar Verme Sorunsalı, *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, (6)2,75.
- Koçak, E.(2016),*Zihinsel Engelli Ergenlerde Sportif Rekreasyon Aktivitelerinin Benlik Saygısına Etkisi*, (Yüksek Lisans Tezi).Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı, Konya.
- Korkmaz, M.(1996) ,*Yetişkin Örnekleme İçin Bir Benlik Saygısı Ölçeğinin Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması*, (Yüksek Lisans Tezi).Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, İzmir.
- Körükçü, Ö.(2004), *Altı Yaş Grubundaki Çocukların Özsaygı Düzeyleri İle Anne Empatik Becerilerinin İncelenmesi*, (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Ev Ekonomisi (Çocuk Gelişimi Ve Eğitimi) Anabilim Dalı, Ankara.
- Körükçü, Ö., ve Oğuz. V.(2011), Okul Öncesi Eğitimi Öğretmen Adaylarının Mesleki Benlik Saygıları, *Kuramsal Eğitimbilimleri Dergisi*,(4)2,78.
- Kratvitz, S. (1999).*Olumsuz İnsanları Yönetme Sanatı*. İstanbul: Alfa Yayıncılık.

- Kurban,C., & Yaşar,M.(2017), Decision Making Styles Of School Managers According To Their Individual Perception, *Journal of Theoretical Educational Science*, 10(1), 170-190
- Kuzgun, Y. (1968),Benlik Ve İdeal Benlik Kavramlarının Tercih Edilen Meslek Kavramı İle İlişkisi, *Ankara Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi.* , 16(1), 1-11.
- Kuzgun, Y.,Sevim, S., ve Hamamcı, Z., Meslekî Doyum Ölçeğinin Geliştirilmesi, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*,2(11),14.
- Madenoğlu, C.(2013), Eğitim Kurumu Yöneticilerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Benlik Saygısı Düzeyleriyle Olan İlişkisi, *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*,(2)1,85.
- Maşrabacı, T., (1994). *Hacettepe Birinci Sınıf Öğrencilerinin Benlik Saygısı Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*,(Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Merey, B.(2010),Yetişkinlerde Özgüven Duygusu İle Anksiyete Düzeyi Arasındaki İlişkinin Karşılaştırılması Ve Kültürlerarası Bir Yaklaşım, (Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Klinik Psikoloji, İstanbul.
- Mujiyati, M., & Adipura, S.(2018), Influence of Peer Groups to The Self-Esteem of Lampung and Javanese Students, *International Journal of Psychology and Educational Studies*, (1),16.
- Oktan, V., & Şahin, M.(2010), Kız Ergenlerde Beden İmajı İle Benlik Saygısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*,(7)2,546-547.
- Özer, Ö., (2018). Sağlık Yönetimi Öğrencilerinin Karar Verme Stilllerinin İncelenmesi, *Hittit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (1), 421-432.
- Özşaker, M.,Canbolat, M., ve Yıldırz, L.,(2011), Beden Eğitimi Öğretmen Adaylarının Epistemolojik İnançları Ve Benlik Saygıları Arasındaki İlişki, *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi*, (5)2.158.
- Sağır, C.,(2006), *Karar Verme Sürecini Etkileyen Faktörler Ve Karar Verme Sürecinde Etiğin Önemi: Uygulamalı Bir Araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Edirne.
- Saracaoğlu, A.,Varol, R., &Aras, N,(2002), İlköğretim Okullarında Spor Yapan Ve Yapmayan Çocukların Benlik Kavramı Düzeyleri, *Gazi Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi*, 1(7),13.
- Semerci, N. (2000), Yönetimde Karar Vermenin Kritik Düşünme ile İlişkisi, *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (2),191.

- Sheykhjan, T., Jabari, K., & Rajeswari, K. (2014), Self-Esteem And Academic Achievement Of High School Students, *Cognitive Discourses International Multidisciplinary*, 2(2), 38-44.
- Sirkeci, Y. (2018), *Profesyonel Futbolcuların Antrenman Öncesi Ve Sonrası Performans Beklenti Ve Değerlendirmeleri İle Benlik Saygısı, Sporda GÜdülenme Ve Sürekli Optimal Performans Duygu Durum Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi). Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Klinik Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.
- Soğukpınar, E. (2014). *Rehber Öğretmenlerin Benlik Saygısı İle Mesleki Benlik Saygısı Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Malatya.
- Sönmez, A., (2013). *İlk ve Ortaokullardaki Öğretmenlerin Benlik Saygılarının Mesleki Tükenmişliğe Etkisi*, (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Rehberlik Ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı, İstanbul.
- Şen, N., Özgen Narcı, H., & Kalmuk, G. (2019). İl Düzeyinde Görev Yapan Kamu Sağlık Yöneticilerinin Karar Verme Stilleri ve İlişkili Faktörlerin Araştırılması, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 22(1): 73-96.
- Şen, N., Özgen Narcı, H., ve Kalmuk, G. (2019). İl Düzeyinde Görev Yapan Kamu Sağlık Yöneticilerinin Karar Verme Stilleri ve İlişkili Faktörlerin Araştırılması, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 22(1), 73-96
- Tabassum, F. & Ali, M. (2012). Professional self-esteem of secondary school teacher's, *Asian Social Science*, 8(2), 206-210.
- Taşdelen, A. (2001), Öğretmen Adaylarının Bazı Psiko Sosyal Değişkenlere Göre Karar Verme Stilleri, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10, 40-52.
- Taşgıt, M. (2012), *Üniversite Öğrencilerinin Benlik Saygısı Ve Karar Verme Düzeylerinin İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenliği Ana Bilim Dalı, Karaman.
- Tatlıoğlu, K. (2010), *Farklı Öz-Anlayış Düzeylerine Sahip Üniversite Öğrencilerinin Karar Vermede Özsaygı, Karar Verme Stilleri Ve Kişilik Özelliklerinin Değerlendirilmesi*, (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Bilim Dalı.
- Tekin, A., ve Ehtiyar, R. (2010), *Yönetimde Karar Verme: Batı Antalya Bölgesindeki Beş Yıldızlı Oteller Çalışan Farklı Departman Yöneticilerinin Karar Verme Stilleri Üzerine Araştırma*, *Journal of Yasar University*, 20(5), 3394-3414.

- Tekirgöl, Y.D. (2011).*Çalışanlarda Mesleki Benlik Saygısının İş Tatmini ve Yaşam Mutluluğu ile İlişkisi*, (Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tekkurşun Demir, G., Namlı, S., Hazar, Z., Türkeli, A., & Cicioğlu, İ. (2018), Bireysel Ve Takım Sporcularının Karar Verme Stilleri Ve Mental İyi Oluş Düzeyleri, *Celal Bayar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 13 (1),176-191.
- Temur ÖF.(2012), *Öğretmen Algularına Göre Yöneticilerin Karar Verme Stillерinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi*, (Yüksek Lisans Tezi).Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Rize.
- Tunç, T., & Kutanis, R.(2013), Hemşirelerde Benlik Saygısı İle Durumluk Ve Sürekli Kaygı Arasındaki İlişki: Bir Üniversite Hastanesi Örneği, "*İş, Güç*" *Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*,(15)2,5.
- Uslu,S.(2013).Sosyal Bilgiler Öğretmen Adaylarının Mesleki Benlik Saygılarının Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 1(23),141-160.
- Uslusoy,E.,Gürdoğan,E., ve Kurt, U.(2016).Hemşirelerde Mesleki Benlik Saygısı ve Meslektaş Dayanışması, *Süleyman Demirel Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi* ,(7)1,29-35.
- Vural, M. (2013). *Spor Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra Teşkilatında Görev Yapan Spor Yöneticilerinin Düşünme ve Karar Verme Stillерinin İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Selçuk Üniversitesi. Konya.
- Vurucu, F. (2010), *Meslek Lisesi Öğrencilerinin Meslek Seçimi Yeterliliği Ve Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler*, (Yüksek Lisans Tezi),Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Programı, İstanbul.
- Yerebakan, H.B., (2007). *Resmi İlköğretim Okullarında Görev Yapan Eğitim Yöneticilerinin Benlik Saygısı ve Denetim Odağı Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yeşilyaprak, B.(1995), Mesleki Gelişim Kuramları Üzerine Bir Eleştirel Değerlendirme, *Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Dergisi*,2(6),43.
- Yıldırım, Y.,Kırımoğlu, H., ve Temiz, A.,(2006), Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Mesleki Benlik Saygısı Düzeylerinin İncelenmesi (*Hatay İl Örneği*), *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi Ve Spor Bilim Dergisi*, (12)1,25-30.
- Yıldız,K.,(2012), İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Karar Verme Stilleri, *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*,(24),119.

Yiğit, H. (2010), *Ergenlerin Benlik Saygılarının Yaşam Doyumu Ve Bazı Özlük Nitelikleri Açısından İncelenmesi*, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Bilim Dalı, Konya.

Yousaf,S.(2015), The Relation between Self-esteem, Parenting Style and Social Anxiety in Girls, *Journal of Education and Practice*,6(1),140-142.

Yüksel,A.(2009), İlköğretim 5. Sınıf Öğrencilerinin Empatik Becerileriyle Aile İşlevleri ve Benlik Kavramları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*,(1),25,153-165.



EKLER

Ek 1: Kişisel Bilgi Formu

Değerli Katılımcı,

Sizlerin benlik saygısı ve karar verme düzeyleriniz hakkında bilimsel bir çalışma için kullanılacak bu çalışmaya desteğiniz için teşekkür ederim.(kimlik bilgisi kullanılmayan bu çalışmada, lütfen soruların hepsini ve düşüncenize uygun olanı işaretleyiniz.

Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Spor Yöneticiliği Yüksek Lisans Programı
(lale.m3436@gmail.com)

1. CİNSİYET

Kadın Erkek

2. YAŞINIZ:

.....

3. KİŞİSEL (AYLIK) GELİRİNİZ:

.....

4. EĞİTİM DURUMUNU

İlköğretim /Ortaöğretim Lisans ve üstü

5. ŞUAN AKTİF OLARAK SPOR YAPIYORMUSUNUZ?

EVET HAYIR

6. VARSA GEÇMİŞTE YA DA HALEN YAPMAKTA OLDUĞUNUZ SPOR BRANŞİNİZ:

.....

Ek 2: Arıcak mesleki benlik saygısı ölçeği

Aşağıda birtakım ifadeler verilmiştir. Sizden istenen verilen ifadeleri dikkatlice okuyup size en uygun olan seçeneğin karşısındaki kutucuğun içerisine (X) koyarak işaretlemenizdir.

İFADELER	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Kendimi sahip olduğum mesleğimden daha iyi mesleklere layık görüyorum.					
2. Mesleğim benim için çok önemlidir.					
3. Mesleğimi kişiliğime uygun bulmuyorum.					
4. Mesleğim sorulduğunda gurur duyarak bir cevap veremiyorum.					
5. Mesleğimde üretken ve verimli olabileceğimi düşünüyorum.					
6. Mesleğimi istemeyerek seçtim.					
7. Mesleğim benim benliğimin bir parçasıdır.					
8. Mesleğimin gerektirdiği zihinsel etkinliklere kendimi veremiyorum.					
9. Mesleğime çok saygı duyuyorum.					
10. Tercih hatası yüzünden şu anda istemediğim bir meslek alanındayım.					
11. Mesleğimin aranan ve istenilen bir meslek olduğunu düşünüyorum.					
12. Mesleğimin değerlerini hala benimseyebilmiş değilim.					
13. Mesleğimden memnunum.					
14. Mesleğim insanlar üzerinde etki bırakabilecek niteliklere sahiptir.					
15. Mesleğimi küçümsüyorum.					
16. Mesleğime duygusal olarak kendimi verebiliyorum.					
17. Bu mesleği seçtiğim için kendi içimde çatışma yaşadığım olur.					
18. Mesleğim vasıtasıyla insanlık için önemli ve faydalı işler başarabilirim.					
19. Yeteneklerimin mesleğime uygun olmadığını düşünüyorum.					
20. Mesleğimin parlak bir geleceği olduğunu düşünüyorum.					
21. Mesleğimi değiştirmeyi düşünüyorum.					
22. Mesleğimin benim ihtiyaçlarımı karşılayamayacağını düşünüyorum.					
23. Onur duyarak söyleyebileceğim bir mesleğim olmasını isterdim.					
24. Mesleğimi kendim istediğim için yapacağım.					
25. Mesleğime ilişkin olumsuz bir eleştiri aldığımda onu değersiz görme eğilimine giriyorum.					
26. Yeri geldiğinde mesleğimi rahatlıkla savunabilirim.					
27. İlgilerimin mesleğime uygun olmadığını düşünüyorum.					
28. Mesleğimin itibarlı olduğunu düşünüyorum.					
29. Gerçekte zevk almadığım halde, mesleğimden zevk alıyormuş gibi görünürüm.					
30. Mesleğim, bir meslekte bulunmasını istediğim özelliklere sahip.					

Ek 3: Melbourne karar verme ölçeği

Aşağıda birtakım ifadeler verilmiştir. Sizden istenen verilen ifadeleri dikkatlice okuyup size en uygun olan seçeneğin karşısındaki kutucuğun içerisine (X) koyarak işaretlemenizdir.

		DOĞRU	BAZEN DOĞRU	DOĞRU DEĞİL
1	Karar verme yeteneğime güvenirim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Karar verirken kendimi birçok kişiden aşağı görürüm.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Kendimi karar vermede başarılı biri olarak düşünürüm.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	Kendimi o kadar cesaretsiz hissedirim ki, karar verme uğraşından vazgeçerim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Verdiğim kararlar iyi sonuçlanır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	Diğer insanların, benim kararımdan ziyade, kendi kararlarının doğru olduğu konusunda beni ikna etmeleri kolaydır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

1	Karar verirken kendimi, sanki büyük bir zaman baskısı altındaymışım gibi hissedirim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Bütün alternatifleri göz önünde tutmayı severim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Kararları diğer kişilere bırakmayı tercih ederim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	Bütün alternatiflerin dezavantajlarını ortaya çıkarmaya çalışırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Son kararı vermeden önce, önemsiz konular üzerinde çok zaman harcarım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	Kararı en iyi şekilde nasıl uygulayabileceğimi enine boyuna düşünürüm.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	Bir kararı verdikten sonra bile kararı uygulamayı geciktiririm.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	Karar verirken, karar hakkında pek çok bilgi toplamaktan hoşlanırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	Karar vermekten kaçınırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	Karar vermek zorunda olduğum zaman, karar üzerinde düşünmeye başlamadan önce uzun süre beklerim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	Karar verme konusunda sorumluluk üstlenmeyi sevmem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	Karar vermeden önce amaçlarımı netleştirmeye çalışırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13	Önemsiz, küçük olayların yolunda gitmeyebileceği olasılığı, benim aniden tercihlerimden dönüş yapmama neden olur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14	Bir karar benim tarafımdan veya başka biri tarafından verilecekse, ben karar vermeyi diğer kişiye bırakırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15	Ne zaman zor bir kararla karşı karşıya gelsem, iyi bir çözüm yolu bulma konusunda kendimi kötümser hissedirim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16	Seçim yapmadan önce çok fazla dikkatli davranırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17	Zorunda kalmadıkça karar vermem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18	Son ana kadar karar vermeyi geciktiririm.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19	Çok daha bilgili kişilerin benim yerime karar vermelerini tercih ederim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20	Karar verdikten sonra, kararın doğru olduğuna kendimi inandırmak için çok zaman harcarım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21	Karar vermeyi ertelerim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22	Acilen karar vermem gereken bir durumda doğru düşünemem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ÖZGEÇMİŞ

Lale MERT, 24.02.1995'de Kars Arpaçay'da doğdu. İlk, orta ve lise eğitimini Mardin'de tamamladı. 2010 yılında Mardin Lisesi'nden mezun oldu. İlk, orta ve lise eğitimini İstanbul'da tamamladı. 2012 yılında Üsküdar Mithatpaşa Anadolu Kız Meslek Lisesi'nden mezun oldu. 2012 yılında başladığı Kırıkkale Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Bölümü'nü 2016 yılında bitirdi. 2016 yılında Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yöneticiliği Anabilimdalı'nda yüksek lisans eğitimine başladı.2016 yılında Sakarya Üniversitesinde başladığı Spor Yöneticiliği yüksek lisans eğitimine şuan Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Fakültesi Spor Yöneticiliği Bölümü'nde tez dönemindedir. Çalışma hayatına beden eğitimi ve spor öğretmeni olarak devam etmektedir.