



T.C.

HİTİT ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

**SPOR YÖNETİCİLERİNİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN
KARAR VERME STİLLERİ ÜZERİNE ETKİLERİ**

Doktora Tezi

Şeref EROĞLU

Çorum-2022

**SPOR YÖNETİCİLERİNİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN KARAR
VERME STİLLERİ ÜZERİNE ETKİLERİ**

Şeref EROĞLU

**Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı**

Doktora Tezi

TEZ DANIŞMANI

Dr. Öğr. Üyesi Abdulkerim ÇEVİKER

Çorum 2022

KABUL VE ONAY

Şeref EROĞLU tarafından hazırlanan "Spor Yöneticilerinin Kişilik Özelliklerinin Karar Verme Stilleri Üzerine Etkileri." adlı tez çalışması/...../..... tarihinde aşağıdaki jüri üyeleri tarafından **oy birliği/oy çokluğu** ile Hitit Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında Doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

Prof.Dr Erkan DEMİRKAN (Jüri Başkanı)

Doç.Dr. Hasan Erdem MUMCU

Doç.Dr. Mehmet İLKİM

Dr. Öğr .Üyesi Çisem ÜNLÜ

Dr.Öğr. Üyesi Abdulkerim ÇEVİKER (Danışman)

Hitit Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulunun/...../..... tarih ve sayılı kararı ile'ın Anabilim Dalında Doktora derecesi alması onanmıştır.

(İmza)

Prof. Dr. Muhammed Asif Yoldaş

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

TEZ BİLDİRİMİ

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını beyan ederim.

(İmza)

Şeref EROĞLU

SPOR YÖNETİCİLERİNİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN KARAR VERME STİLLERİ ÜZERİNE ETKİLERİ

Şeref EROĞLU

ORCID:0000-0001-7368-8561

HİTİT ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Doktora Tezi

Aralık 2022

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, spor yöneticilerinin kişilik özelliklerinin karar verme stilleri üzerinde etkisini incelemektir. Araştırma ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. Çalışmanın evreni Gençlik ve Spor Bakanlığında görev yapan spor yöneticilerini kapsamaktadır. Örneklem grubunu ise kolayda örnekleme yöntemiyle seçilmiş merkez ve taşra teşkilatında görev yapan toplam 286 spor yöneticisi oluşturmaktadır. Veri toplama araçları olarak Gosling ve ark., (2003) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması Atak (2013) tarafından yapılan “On-maddeli Kişilik Ölçeği”, Mann ve ark. (1998), tarafından geliştirilen ve Deniz (2004) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan “Melbourne Karar Verme Ölçeği” ve araştırmacı tarafından hazırlanmış “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Verilerin analizinde yüzde, frekans, parametrik testlerden bağımsız örneklem için t-testi, bağımsız örneklem için tek yönlü varyans analizi (anova), ilişkilerin kuvvetini ve yönünü tespit etmek için pearson korelasyon ve bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini belirlemek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda kişilik ölçeğinin alt boyutları ile demografik bilgiler arasında anlamlı düzeyde farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Karar verme stilinin alt boyutlarından medeni durum, asta sahip olma durumu, yaş değişkeni, aylık gelir, toplam mesleki deneyim ve spor yöneticiliği deneyim durumuna göre anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Spor yöneticilerinin karar verme stillerinin mezun olunan program durumu değişkenine göre panik karar verme stili alt boyutunda ve karar verme öz saygı toplam puanında anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Panik karar verme stili alt boyutunda eğitim durumu ve görev durumu değişkenine göre anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Spor yöneticilerinin yumuşak başlılık özelliğinin karar verme özsaygı ölçeği toplam puanı üzerinde anlamlı düzeyde etkisi olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Sonuç olarak kişilik özelliklerinin karar verme stilleri üzerinde değişik ölçülerde etkileri olduğu söylenebilir.

Anahtar Kavramlar: Karar vermede öz saygı, Karar verme stilleri, Kişilik, Spor yöneticisi

Bilim Kodu: 130105

THE EFFECTS OF SPORT MANAGERS' PERSONALITY TRAITS ON DECISION-MAKING STYLES

Şeref EROĞLU

ORCID: 0000-0001-7368-8561

HITIT UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL

Doctor of Philosophy Thesis

December 2022

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the effects of sports managers personality traits on decision making styles. The research was designed in correlational survey model. The population of the study includes sports managers working in the Ministry of Youth and Sports. The sample of the study consists of 286 sports managers working in the central and provincial organizations selected by convenience sampling method. As data collection tools, the "Ten-item Personality Scale" developed by Gosling et al., (2003) and adapted into Turkish by Atak (2013), and "Melbourne Decision Making Scale" Mann et al. (1998), and adapted into Turkish by Deniz (2004), the "Personal Information Form" prepared by the researcher were used. In the analysis of the data, percentage, frequency, t-test for independent samples of parametric tests, one-way analysis of variance (anova) for independent samples, pearson correlation to determine the strength and direction of the relationships, and multiple regression analysis to determine the effect of the independent variable on the dependent variable.

Results of the study indicated that there was no significant difference between the sub-dimensions of the personality scale and the demographic information ($p>0.05$). There was no significant difference among sub-dimensions of decision-making style, marital status, having a subordinate, age variable, monthly income, total professional experience and sports management experience ($p>0.05$).The results also showed that there was a significant difference in the panic decision-making style sub-dimension and decision-making self-esteem total score according to the graduated program status variable of the sports managers'

decision-making styles ($p < 0.05$). There was a significant difference in panic decision making style sub-dimension according to the variables of educational status and job status ($p < 0.05$). It was determined that the harmoniousness of sports managers had a significant effect on the total score of the decision-making self-esteem scale ($p < 0.05$). To conclude, personality traits have different effects on decision-making styles.

Keywords : Self-esteem in decision making, Decision-making styles, Personality, Sports manager

Science Code: 130105



TEŞEKKÜR

Doktora tezi olarak hazırladığım bu çalışmayı, bilgi ve tecrübeleriyle ile yöneten, yol gösteren, doktora ders sürecim ve tez aşamasında yardımlarını esirgemeyen değerli danışman hocam Doktor Öğretim Üyesi Abdulkerim ÇEVİKER' e sonsuz teşekkürlerimi arz ederim. Yine doktora sürecim boyunca yardımlarını esirgemeyen ve Hitit Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesinin değerli öğretim üyelerine, saygı ve şükranlarımı sunarım.

Hayatımın her anında olduğu gibi doktora yaptığım süreç boyunca da yanımda olan sevgili eşim Esra Eroğlu'na, biricik kızlarım İrem ve İnci'ye teşekkür ederim.

Şeref EROĞLU

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR.....	vii
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar DİZİNİ.....	x
ŞEKİLLER DİZİNİ	xii
RESİMLER DİZİNİ.....	xiii
KISALTMALAR	xiv
GİRİŞ.....	1

1. BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

1.1 Spor Yönetimi.....	6
1.2 Spor Yöneticisi	6
1.3 Türkiye'de Spor Yönetimi.....	7
1.4 Cumhuriyet Dönemi Türk Spor Örgütleri	7
1.4.1 Türkiye idman cemiyetleri ittifakı -TİCİ (1922-1936).....	7
1.4.2 Türk spor kurumu-TSK (1936-1938)	8
1.4.3 Beden terbiyesi genel müdürlüğü-BTGM (3530 sayılı kanun dönemi).....	8
1.4.5 Gençlik ve spor genel müdürlüğü-GSGM	9
1.4.6 Gençlik ve spor bakanlığı dönemi 2011.....	9
1.4.7 Spor hizmetleri genel müdürlüğü.....	10
1.5 Bağımsız Spor Federasyonları.....	11
1.6 Kişilik Kavramı ve Temel Özellikleri.....	11
1.7 Kişilik Oluşumunu Etkileyen Faktörler	14
1.7.1 Kişiliği etkileyen bireysel faktörler.....	14
1.8 Kişilik Kuramları.....	14
1.8.1 Freudian teori (psikoanalitik kuram).....	15
1.8.2 Eric fromm'un kişilik kuramı	16
1.8.3 Eysenck 'in kişilik kuramı	16
1.8.4 Sosyal öğrenme kişilik kuramı.....	17

	Sayfa
1.8.5 İşlevsel (functional) kişilik kuramı	18
1.9 Karar Verme Kavramı.....	19
1.10 Karar Verme Süreci ve Aşamaları.....	20
1.11 Karar Verme Stilleri ve Stratejileri.....	21
1.12 Karar Vermeyi Açıklayan Teoriler.....	22

2. BÖLÜM

MATERYAL ve YÖNTEM

2.1. Çalışma Modeli	23
2.2 Çalışma Grubu.....	23
2.3 Verilerin Toplanması	23
2.4 Veri Toplama Araçları	24
2.4.1 Melbourne Karar Verme Ölçeği:.....	24
2.4.2 On-maddeli kişilik ölçeği:.....	24
2.5 Verilerin Analizi	25

3. BÖLÜM

BULGULAR VE TARTIŞMA

ÖNERİLER VE SONUÇ	55
KAYNAKÇA	57
EKLER.....	65
EK-1: Kişisel Bilgi ve Anket	65
EK-2: On-Maddeli Kişilik Özellikleri Ölçeği	66
EK-3: Melbourne Karar Verme Ölçeği.....	67

TABLULAR DİZİNİ

Tablo	Sayfa
Tablo 1. 1. Beş faktörlü model boyutlarıyla ilişkili sıfatlar.....	13
Tablo 1. 2. Eysenck'in üç süper faktörünün yapısı.....	17
Tablo 3. 1 Ölçeklerin Çarpıklık, Basıklık Ve Güvenirlik Katsayıları.....	26
Tablo 3. 2 Spor Yöneticilerine İlişkin Frekans Ve Yüzde Analiz Sonuçları.....	27
Tablo 3. 3 On- Maddeli Kişilik Ölçeğinin Alt Boyutları ile Karar Verme Özsaygı Ölçeği ve Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları	28
Tablo 3. 4 On-Maddeli Kişilik Ölçeğinin Alt Boyutları İle Karar Verme Özsaygı Ölçeği Ve Alt Boyutlarının Medeni Durum Açısından Farklılaşp Farklılaşmadığı Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları	29
Tablo 3. 5 Karar Verme Öz Saygı Ölçeği Ve Alt Boyutları İle On- Maddeli Kişilik Ölçeğinin Alt Boyutlarının Size Bağlı Çalışan Ast Var Mı? Değişkeni Açısından Farklılaşp Farklılaşmadığı Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup T Testi Sonuçları	30
Tablo 3. 6 Spor Yöneticilerinin Kişilik Özelliklerinin Yaş Değişkenine Göre Anova Sonuçları.....	31
Tablo 3. 7 Spor Yöneticilerinin Karar Verme Özsaygı Ölçeği Ve Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (Anova) Sonuçları	32
Tablo 3. 8 Spor Yöneticilerinin Kişilik Özelliklerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (Anova) Sonuçları.....	33
Tablo 3. 9 Spor Yöneticilerinin Karar Verme Özsaygı Ve Karar Verme Stillerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (Anova) Sonuçları.....	34
Tablo 3. 10 Spor Yöneticilerinin Kişilik Özelliklerinin Aylık Gelir Durumu Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (Anova) Sonuçları	35
Tablo 3. 11 Spor Yöneticilerinin Karar Verme Özsaygı Ve Karar Verme Stillerinin Aylık Gelir Durumu Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (Anova) Sonuçları.....	36
Tablo 3. 12 Spor Yöneticilerinin Kişilik Özelliklerinin Mezun Olunan Program Durumu Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (Anova) Sonuçları	37
Tablo 3. 13 Spor Yöneticilerinin Karar Verme Stillerinin Mezun Olunan Program Durumu Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (Anova) Sonuçları	38

Tablo	Sayfa
Tablo 3. 14 Spor Yöneticilerinin Kişilik Özelliklerinin Toplam Mesleki Deneyim Durumu Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (Anova) Sonuçları	39
Tablo 3. 15 Spor Yöneticilerinin Karar Verme Stillerinin Toplam Mesleki Deneyim Durumu Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (Anova) Sonuçları	40
Tablo 3. 16 Spor Yöneticilerinin Kişilik Özelliklerinin Spor Yöneticiliği Deneyim Durumu Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (Anova) Sonuçları	41
Tablo 3. 17 Spor Yöneticilerinin Karar Verme Stillerinin Spor Yöneticiliği Deneyim Durumu Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (Anova) Sonuçları	42
Tablo 3. 18 Spor Yöneticilerinin Kişilik Özelliklerinin Görev Durumu Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (Anova) Sonuçları	43
Tablo 3. 19 Spor Yöneticilerinin Karar Verme Stillerinin Görev Durumu Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (Anova) Sonuçları	44
Tablo 3. 20 Korelasyon Analizi.....	45
Tablo 3. 21 Spor Yöneticilerinin On-Maddeli Kişisel Özellikler Ölçeğinin Alt Boyutlarının Dikkatli Karar Verme Stilinin Anlamlı Düzeyde Yordamasına Yönelik Yapılan Çoklu Regresyon Analizi.....	46
Tablo 3. 22 Spor Yöneticilerinin On-Maddeli Kişisel Özellikler Ölçeğinin Alt Boyutlarının Kaçınan Karar Verme Stilini Anlamlı Düzeyde Yordamasına Yönelik Yapılan Çoklu Regresyon Analizi	47
Tablo 3. 23 Spor Yöneticilerinin On-Maddeli Kişisel Özellikler Ölçeğinin Alt Boyutlarının Erteleyici Karar Verme Stilini Anlamlı Düzeyde Yordamasına Yönelik Yapılan Çoklu Regresyon Analizi	48
Tablo 3. 24 Spor Yöneticilerinin On- Maddeli Kişisel Özellikler Ölçeğinin Alt Boyutlarının Panik Karar Verme Stilinin Anlamlı Düzeyde Yordamasına Yönelik Yapılan Çoklu Regresyon Analizi.....	49
Tablo 3. 25 Spor Yöneticilerinin On- Maddeli Kişisel Özellikler Ölçeğinin Alt Boyutlarının Karar Verme Özsayı Ölçeğinin Anlamlı Düzeyde Yordamasına Yönelik Yapılan Çoklu Regresyon Analizi	49

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil	Sayfa
Şekil 1. 1. Karar verme süreci.....	20
Şekil 1. 2. Karar verme sürecinin aşamaları.....	21



RESİMLER DİZİNİ

Resim	Sayfa
Resim 1. 1. Gençlik ve Spor Bakanlığı Teşkilatı.....	10
Resim 1. 2. Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü Teşkilatı.....	11



KISALTMALAR

TİCİ	: Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakı
BTGM	: Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü
TSK	: Türk Spor Kurumu
DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü



GİRİŞ

Karar verme stilleri ve kişilik özellikleri spor yönetim alanında son yıllarda çok fazla ele alınan konulardan biri olduğu bilinmektedir. Spor yöneticilerinin sahip olduğu kişilik özelliklerinin çalışanların örgütsel davranışları üzerinde etkili olabileceği ve buna bağlı olarak karar verme stillerinin de değişkenlik göstereceği düşünülmektedir.

Karar verme süreci, yönetimin temelini oluşturan ve en önemli araçlardan biri olarak bilinir. Özellikle yöneticinin grup dinamiğini oluşturması, güdüleyici, çözümlayici ve sevk-idare bir davranış göstermesi, karar verme eyleminde astlarının fikirlerinin alınması, demokratik ve dönüşümcü bir iklim ortamının yaratılması, grup çalışmalarının hedeflerini kaybetmemesi, grup içi alınan kararların belirlenmesi, grup üyelerinin başarısı ve sürekliliğiyle ilgili meydana gelen örgütsel yapının iyi bir şekilde dizayn edilmesi gerekmektedir (Ercan ve ark., 2015). Bu örgütsel yapının daha etkili ve verimli kararlar alınabilmesi için yöneticilerin yeteneklerini ortaya koyabilecekleri ve süreçlere dahil olabilecekleri bir sisteme ihtiyaç vardır (Bozkurt ve Ercan, 2019). Sosyal sistemler teorisi açısından, kararlar iletilirse örgütler gelişir ve yeniden üretilir (Thiel ve Mayer, 2009). Böylece görevin gerekleri ile işi yürütecek yöneticinin bilgisi, donanımı, deneyimi ve becerileri arasındaki uygunluğu değerlendirmenin farklı yöntemleri olmasının yanı sıra, seçim aşamasında, pozisyonun ihtiyaçlarına ilişkin esas ve kriterleri belirlenmesi gerekli görülmektedir (Doğan ve Önder, 2014). Ayrıca bireysel olarak kişinin yeterliliği ya da yetersizliği durumunda, karar vermeye ilişkin tercihlerin fazla olduğu süreçlerde başarılı ya da başarısız olma ihtimalini belirleyen önemli bir faktör olarak ortaya çıkacaktır (Atılğan, 2018; Kıral, 2015).

Dolayısıyla önemli bir faktör olarak sayılan karar verme sürecinin klasik anlayışa sahip olan yönetim bilimcileri tarafından göz ardı edildiği görülmektedir. Örneğin yönetim süreçlerinin temelini atan Fayol; "*planlama, örgütleme, yöneltme (emretme), koordinasyon ve kontrol*" şeklinde tanımlamıştır. Burada karar verme sürecinin ifade edilmediği görülmektedir. Ancak yönetim süreçlerinin karar verme ile başladığı ve çağdaş yönetim bilimcileri tarafından kabul görmeye başlamıştır. Örneğin Aydın (2007), yönetim süreçlerini "*karar verme, planlama, örgütleme, etkileme, denetim, iletişim ve eşgüdümleme*" şeklinde ifade edilmektedir. Buna benzer olarak, Kaya (1999) "*karar, planlama, örgütleme, motivasyon, değerlendirme, iletişim, eşgüdümleme ve bütçeleme*" şeklinde yer almaktadır. Çelikten (2001) ise yöneticilerin başarılarını, daha çok verilen kararların etkililiğine dayandırmaktadır (Çelikten ve ark., 2019).

Literatür incelendiğinde kişilik özellikleri ve karar verme stilleri üzerinde yapılan çalışmaların sınırlı sayıda olduğu gözlemlenmiştir (Güvendi ve ark., 2018; Sucan ve Demir, 2022; Deniz, 2011; Ercan ve ark., 2015).

Kişilik özelliği ile ilgili literatürde tanımlamaları şöylece sıralamak mümkündür: Kişilik, bireyin yaşama biçimidir (Bovee ve ark., 1995). Kişilik kavramı bir bireyin çeşitli durumlar

karşısındaki göstermiş olduğu duyarlı tepki olarak ifade edilmektedir (Davizz, 1998). Yapılan bir başka tanıma göre ise kişinin günlük hayattaki olaylar karşısında vermiş olduğu tepkiler olarak karşımıza çıkmaktadır (Morgan, 1999). Yapılan bir başka çalışmada ise bireyin toplum içinde göstermiş olduğu davranışların bütünü olarak ifade edilmektedir (Güney, 2000). Literatüre ek olarak yapılan bir başka tanıma göre ise kişilik kavramı bireyin kendisine has tavırları ile çevresinden farklılaşmasını sağlayan psiko-fiziksel sistemlerin bütünü olarak ifade edilmektedir (Demirtaş, 2011)

Kurumsal hedefe ulaşmada diğer önemli unsur, kuruluşun yöneticilerinin kararlarıdır. Karar verme konusunda literatürdeki tanımlamalarda şöylece sıralamak mümkündür: Karar verme, farklı durumlar ve olaylar ışığında en genel bağlamda seçim ve tercih amaçlı tüm bilişsel ve davranışsal çabalar olarak ifade edilmektedir (Doğan ve Kılıç, 2009). Topluluk ya da örgüt adına belirli seçimler ve tercihler yapmak o örgütün yöneticilerinin sorumluluğunda olduğu ifade edilmektedir. Yöneticiler karar noktasında ise belirli fiillerin yapılaş biçimine adapte olmaktadır (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2010).

Çalışmanın konusu Türk Spor Teşkilatının resmi örgütlenmesi içerisinde yer alan merkez ve taşra örgütlerinde görev alan ve bu örgütlerin karar verme mekanizması içerisinde aktif rol oynayan üst düzey spor yöneticilerinin kişilik özelliklerinin karar verme stilleri üzerindeki etkisinin incelenmesidir.

Çalışmanın Amacı ;

Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra teşkilatlarında görev yapan spor yöneticilerinin kişilik özelliklerinin karar verme stillerini üzerine olan etkisini incelemektir.

Çalışmanın Önemi ;

Tüm örgütlerde olduğu gibi spor örgütleri de hedeflerine insanların eylem ve davranışlarıyla ulaşmaya çalışırlar. Topluluğa etkili spor hizmetleri sağlamak için spor örgütleri kurulmuştur. Spor örgütlerinin amacı, toplumun farklı spor ihtiyaçlarını karşılamaktır. Bu kuruluşlardaki yöneticilerin belirli bilgi ve becerileri kazanmış olması önemlidir. Bu örgütlerin ortaya koyacakları spor politikaları ve sunacakları hizmetler karar verme süreçleri ile doğrudan alakalıdır. Karar verme merciinde olan spor yöneticilerinin farklı kişilik özelliklerine ve becerilerine sahip olmaları da onların verdikleri bu kararlarda izledikleri yol ve yöntemi tercih ettikleri alternatifleri etkileyeceği düşünülmektedir.

Her geçen gün artan spor hizmetlerinin önemi artmaktadır. Bu hizmetlerin ortaya koyulmasında sarf edilen yönetsel faaliyetlerin en temel noktası olan yöneticilerdir. Merkez ve taşra teşkilatlarında örgütsel yapı ve yönetim modelleri farklılık gösterdiğinden dolayı yöneticilerin karar verme stilleri önem arz etmektedir. Çalışmanın yöneticilerin kişilik

özellikleri ile karar verme stillerinin benzer veya farklı yönleri ortaya konulması yönünden literatüre katkı sağlaması düşünülmektedir.

a) Problem

Merkez ve taşra teşkilatlarında görev yapan spor yöneticilerinin kişilik özelliklerinin karar verme stillerini üzerine etkisi var mıdır?

b) Hipotezler

H₀: Spor yöneticilerinin cinsiyet değişkeni açısından kişilik özellikleri arasında anlamlı farklılık yoktur.

H₁: Spor yöneticilerinin cinsiyet değişkeni açısından kişilik özellikleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₀: Spor yöneticilerinin medeni durum değişkeni açısından kişilik özellikleri arasında anlamlı farklılık yoktur.

H₁: Spor yöneticilerinin medeni durum değişkeni açısından kişilik özellikleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₀: Spor yöneticilerinin yaş değişkeni açısından kişilik özellikleri arasında anlamlı farklılık yoktur.

H₁: Spor yöneticilerinin yaş değişkeni açısından kişilik özellikleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₀: Spor yöneticilerinin eğitim durumu değişkeni açısından kişilik özellikleri arasında anlamlı farklılık yoktur.

H₁: Spor yöneticilerinin eğitim durumu değişkeni açısından kişilik özellikleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₀: Spor yöneticilerinin aylık gelir durumu değişkeni açısından kişilik özellikleri arasında anlamlı farklılık yoktur.

H₁: Spor yöneticilerinin aylık gelir durumu değişkeni açısından kişilik özellikleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₀: Spor yöneticilerinin mezun oldukları program durumu değişkeni açısından kişilik özellikleri arasında anlamlı farklılık yoktur.

H₁: Spor yöneticilerinin mezun oldukları program durumu değişkeni açısından kişilik özellikleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₀: Spor yöneticilerinin meslek deneyimleri durumu değişkeni açısından kişilik özellikleri arasında anlamlı farklılık yoktur.

H₁: Spor yöneticilerinin meslek deneyimleri durumu değişkeni açısından kişilik özellikleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₀: Spor yöneticilerinin size bağlı çalışan astınız var olma durumu değişkeni açısından kişilik özellikleri arasında anlamlı farklılık yoktur.

H₁: Spor yöneticilerinin size bağlı çalışan astınız var olma durumu değişkeni açısından kişilik özellikleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₀: Spor yöneticilerinin cinsiyet değişkeni açısından karar verme stilleri arasında anlamlı farklılık yoktur.

H₁: Spor yöneticilerinin cinsiyet değişkeni açısından karar verme stilleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₀: Spor yöneticilerinin medeni durum değişkeni açısından karar verme stilleri arasında anlamlı farklılık yoktur.

H₁: Spor yöneticilerinin medeni durum değişkeni açısından karar verme stilleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₀: Spor yöneticilerinin yaş değişkeni açısından karar verme stilleri arasında anlamlı farklılık yoktur.

H₁: Spor yöneticilerinin yaş değişkeni açısından karar verme stilleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₀: Spor yöneticilerinin eğitim durumu değişkeni açısından karar verme stilleri arasında anlamlı farklılık yoktur.

H₁: Spor yöneticilerinin eğitim durumu değişkeni açısından karar verme stilleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₀: Spor yöneticilerinin aylık gelir durumu değişkeni açısından karar verme stilleri arasında anlamlı farklılık yoktur.

H₁: Spor yöneticilerinin aylık gelir durumu değişkeni açısından karar verme stilleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₀: Spor yöneticilerinin mezun oldukları program durumu değişkeni açısından karar verme stilleri arasında anlamlı farklılık yoktur.

H₁: Spor yöneticilerinin mezun oldukları program durumu değişkeni açısından karar verme stilleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₀: Spor yöneticilerinin meslek deneyimleri durumu değişkeni açısından karar verme stilleri arasında anlamlı farklılık yoktur.

H₁: Spor yöneticilerinin meslek deneyimleri durumu değişkeni açısından karar verme stilleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₀: Spor yöneticilerinin spor yöneticiliği deneyimleri durumu değişkeni açısından karar verme stilleri arasında anlamlı farklılık yoktur.

H₁: Spor yöneticilerinin spor yöneticiliği deneyimleri durumu değişkeni açısından karar verme stilleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₀: Spor yöneticilerinin size bağlı çalışan astınız var olma durumu değişkeni açısından karar verme stilleri arasında anlamlı farklılık yoktur.

H₁: Spor yöneticilerinin size bağlı çalışan astınız var olma durumu değişkeni açısından karar verme stilleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₀: Spor yöneticilerinin kişisel özellikleri ile karar verme stilleri arasında ilişki vardır.

H₁: Spor yöneticilerinin kişisel özellikleri ile karar verme stilleri arasında ilişki vardır.

H₀: Spor yöneticilerinin kişisel özelliklerinin ile karar verme stilleri üzerine etkisi yoktur.

H₁: Spor yöneticilerinin kişisel özelliklerinin ile karar verme stilleri üzerine etkisi vardır.

c) Sınırlılıklar

Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra Teşkilatlarında çalışan;

- Federasyon Başkanları,
- İl Müdürleri,
- Federasyon Genel Sekreterleri,
- İlçe Müdürleri,
- Şube Müdürleri,
- Gençlik Merkezi Müdürleri,
- Sportif Eğitim Uzmanları ile sınırlandırılmıştır.

d) Sayıtlar (Varsayımlar)

Spor yöneticilerinin ölçme araçlarını içtenlikle yanıtladıkları ve örneklem grubunun evreni temsil ettiği varsayılmıştır.

1. BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

1.1 Spor Yönetimi

Spor yönetimi kavramı, spor özelinde kurumsal bir yapı hiyerarşisinde alt-üst ayrımı olarak idame ettiren bir yapı olarak ifade edilmektedir (Terekli, 1999). Spor yönetimi, genel yönetimin bir parçası olarak karşımıza çıkmaktadır. Spor yönetiminde kendine has konu ve yöntemler ile farklı şekillerde kendisini göstermektedir. Spor anlamında kendisine özgü hareketler ve spora özgü kısa ya da uzun vadeli çözümler bulmak asıl olandır (Mirzeoğlu, 2003). Spor yönetiminin temel amacı: “*Spor idare yapısını oluşturan faktörler ile bu faktörlerin kazançlı bir şekilde harcanılması yöntemi*” olarak karşımıza çıkmaktadır. Az gelir ile çok verimlilik sağlamaya çalışmaktadır (Tanır, 2007). Spor yönetimi incelenecek olursa; sporun gelişmesi ve yaygınlaştırılmasında, elit sporcu yetiştirmede, ulusal ve uluslararası arenada gelir elde etmede ve başarıya ulaşmada en önemli unsurun sporun iyi organize edilip yönetilmesiyle ilgilidir. Yönetim süreci ise doğru kararlar almayı ve bunu uygulamayı amaçlar (Doğar,1997).

Son yıllarda Spor yönetimi kavramı sporun öznel niteliğinin yanı sıra spor organizasyonlarını yönetmenin spor ve sporcular üzerinde etkilerini etkileyen bir açıdan bakan bir bilim alanı olarak ta bilinmektedir (Gammelsæter, 2021).

1.2 Spor Yöneticisi

Spor yöneticisi ise spor kuruluşlarında çalışan personellerin kurumun amacına ulaşması için örgütlenmesini sağlayan, ekip olarak iş birliği içerisinde çalışmaya odaklanan, sorumluluk sahibi olan ve iş ve işleyişi yakından takip eden kişi olarak ifade edilmektedir (Aykanat, 2010). Spor idarecisi; “Sportif etkinliklerin düzenlenmesine ve yönetilmesine yardımcı olan, bu konuda emekleri olan kişiler” (Demirci, 1986) olarak karşımıza çıkmaktadır. Sporun genel ilkeleri ve amaçları doğrultusunda, spor yöneticiliği, çok önemli nitelikler gerektiren bir meslektir.

Spor yöneticisi kavramını Yetim ve Şenel (2001); beden eğitimi ve spor etkinliklerinde hedefe ulaşılma noktasında, görevlileri organize edebilen, takım çalışmalarında amaca yönlendiren, her türlü sorumluluğu üstlenen, talimatları yakından takip eden, spor kuruluşlarında gidişatı kontrol eden kimse olarak ifade etmişlerdir.

Spor Yöneticisi;

- Çağdaş yöntemler ile doğru ve yerinde karar verebilen, yenilikçi,
- Sporu iyi bilen,
- Toplum sorunlarına karşı duyarlı, bilimsel yöntemler ile çözüm arayışında olan,

- Yerine göre personele ödül ya da ceza durumunu zamanında kullanabilen beceriye sahip,
- Diğer kurumlar ile iş birliği içerisinde olabilen, kurum içi yönlendirme yapabilen,
- Uluslararası düzeyde etkinlikler planlayabilen, iş birliğini önemseyen, gerekli bilgi ve donanıma sahip yetenekli kişiler olarak ifade edilmektedirler (Sunay, 1998).

1.3 Türkiye’de Spor Yönetimi

Spor örgütlenmesinin temelini 16 spor kulübünün bir araya gelerek 14 Temmuz 1922 yılında sporu disipline etme çalışmaları için kurmuş oldukları Türkiye İdman Cemiyeti İttifakı (TİCİ) ile atmışlardır. Birçok branşa hizmet eden TİCİ sayesinde devletin spor üzerinde etkisi artmaya başlamıştır. Daha sonra ise 1936 yılında Türk Spor Kurumu (TSK) kurulmuştur. Sonrasında ise Spor Genel Müdürlüğü 5130 sayılı kanun ile birlikte 29 Haziran 1938 yılında kurulmuştur. Spor Genel Müdürlüğü Başbakanlığa bağlı olarak görevlerini yürütmüştür. Değiştirilen yeni yasa ile 1942 yılında MEB’e daha sonra ise 1960 yılında tekrardan Başbakanlığa bağlı olarak hizmetlerini sürdürmüştür. Spora ve sporcuya verilen önem arttıkça artık bakanlık düzeyinde sportif etkinlikler temsil edilmeye başlamıştır. 1982 Anayasasında spora yer verilmiştir ve 1983 yılında ise Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde çalışmalarını sürdürmüştür. Daha sonra 1986 yılında ise Beden Terbiyesi Gençlik ve Spor Müdürlüğüne bağlanmış ardından başbakanlığa bağlanarak Spor Genel Müdürlüğü olarak karşımıza çıkmaktadır. Federasyonlar 1993 yılında özerk ve demokratik bir yapıya kavuşmuştur. Gençlik ve Spor Bakanlığı 2011 yılında kurulduktan sonra bakanlık düzeyinde Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü isminin yerini artık Spor Genel Müdürlüğü almıştır ve faaliyetlerini bu isimle sürdürmüştür (GSB, 2019).

1.4 Cumhuriyet Dönemi Türk Spor Örgütleri

Türkiye Cumhuriyeti kuruluş süreci ve sonrasında kurulan devletin resmi spor yapılanması içerisinde yer alan spor yapılanmaları ve süreçleri aşağıda açıklanmıştır.

1.4.1 Türkiye idman cemiyetleri ittifakı -TİCİ (1922–1936)

Kuruluş süreci 22 Mayıs 1921’te başladı ve T.İ.C.İ. Cemiyetler Kanunu kapsamındaki kayıt prosedürlerini tamamlayarak 1922 yılında kurulmuştur. Ülkemizin biçimsel anlamda ilk spor yönetimini uygulayan bir örgüt niteliğini taşımaktadır (Fisek, 1985). Türk İdman Cemiyetleri İttifakı 1924 yılında kamu yararına işler yapan bir dernek niteliğindedir. Bu örgüt Türkiye’yi uluslararası alanda da temsil etme yetkisine sahiptir. Türkiye Futbol Federasyonu kurulduktan sonra T.İ.C.İ fiili olarak federasyon kurma yetkisine sahip olmuştur (Fisek, 1980). T.İ.C.İ spor kulüplerini bir çatı altında toplayan, merkezi bir örgüt yapısındaydı (Üçışık, 1990). Spor kulüpleri ise devlete ve hükümetlere karşı bağımsız yapıda bulunan birer dernek

statüsündeydiler (Fişek, 1980). Modern spor anlayışını temsil eden bir durumdu. Çünkü Burhan Felek bu durumu “Spor kişinin ve özel şahsın bir ürünüdür ancak hükümet ve milletin himayesindedir” şeklinde ifade etmiştir (Felek, 1934). Olimpik anlayış da bunu gerektirir. Spor ve spor örgütleri ekonomik, siyasi, etnik ve benzer baskılardan bağımsız olmalı ve ülkelerinin yönetimine karşı özerklik ve derneklere dayalı bir idari yapıya sahip olmalıdır. Ancak TİCİ'nin devlete mali açıdan bağlı olmasıyla gelen sorunlar ve sporda yetki sorunları birliğin idari ve siyasi boyutu çıkmaza girdiğinde Türk Spor Kurumu kuruldu (Gözde, 2013).

1.4.2 Türk spor kurumu-TSK (1936-1938)

TİCİ'nin son 13 yıldır spor alanındaki gelişmelere ayak uyduramamasıyla Türk sporu yeni bir arayış içerisine girdi. Bu dönemde Atatürk, sporda gerekli olan yapının doğruluğunu belirlemek için Avrupa ülkelerindeki spor yönetim modellerini inceledi. Alman modelinin Türkiye için en uygun model olduğu fikri, o zamanlar 32 kişinin büyük kısmı Almanya'daki spor eğitim topluluğunda eğitildiği için uzmanlar tarafından benimsendi (Atabeyoğlu, 1985). TİCİ özerk bir yapıda bir örgüttü ancak Türk Spor Kurumuna geçiş ile birlikte, sporda devletin yetkisi doğrudan etkili olmuştur (Gök ve Sunay, 2010). 13-18 Şubat 1938 yılında Ankara 8. Umumi Kongresinde TİCİ adının Türk Spor Kurumu olarak değişmesiyle birlikte Cumhuriyet Halk Partisi örgütüne bağlanan bir tüzel kişilik olarak karşımıza çıkmaktadır (Bilgen, 1990; Fişek, 1998; Sunay, 2009).

Türk Spor Kurumu, spor kulüplerinin federal yönetiminden sporun devlet yönetimine geçiş için geçiş düzenlemesiydi. Kurum, spor-politik ilişkiler açısından ülkemizin ilk örneğidir. Sebebi; Türkiye Spor Federasyonu, o yıllarda tek parti olan CHP'ye bağlı olarak faaliyet gösteriyordu. TSK; TİCİ ile başlayan demokratikleşme hareketinin ve TİCİ ile başlayan sporda demokrasiye yönelik başarısız girişimlerin devamıydı (Gül, 2008). Yarı resmi karakterine ve bunun CHP'nin bir parçası olmasına rağmen, Dernekler Hukuku, TİCİ'nin yasal olarak devam eden ve zira TİCİ'nin son kongrede adı değiştirilen özel bir tüzel kişilik olduğunu belirtmektedir (Fişek, 2003).

1.4.3 Beden terbiyesi genel müdürlüğü-BTGM (3530 sayılı kanun dönemi)

Sporun da bir devlet meselesi olarak ele alınması ve sadece devlet hizmetlerinde değil, devlet mekanizmasında da yer alması fikri BTGM'nin oluşumunun yolunu açmış ve kuruluşunu hazırlamıştır (Fişek, 1998). Bölge As başkanı Ajanlar Sekreter Sayışman; sporu devlete yönettirmekten başka bir alternatifi olmadığı fikrinin benimsenmesiyle birlikte 3530 sayılı BTGM Kanunu ile doğrudan Devlete bağlı bir spor organizasyonu kurmak amacıyla Türkiye'de spor alanında kamu otoritesinden sorumlu ve merkezi Ankara'da olan teşkilat kurulmuştur (BTGM, 1938).

1.4.5 Gençlik ve spor genel müdürlüğü-GSGM

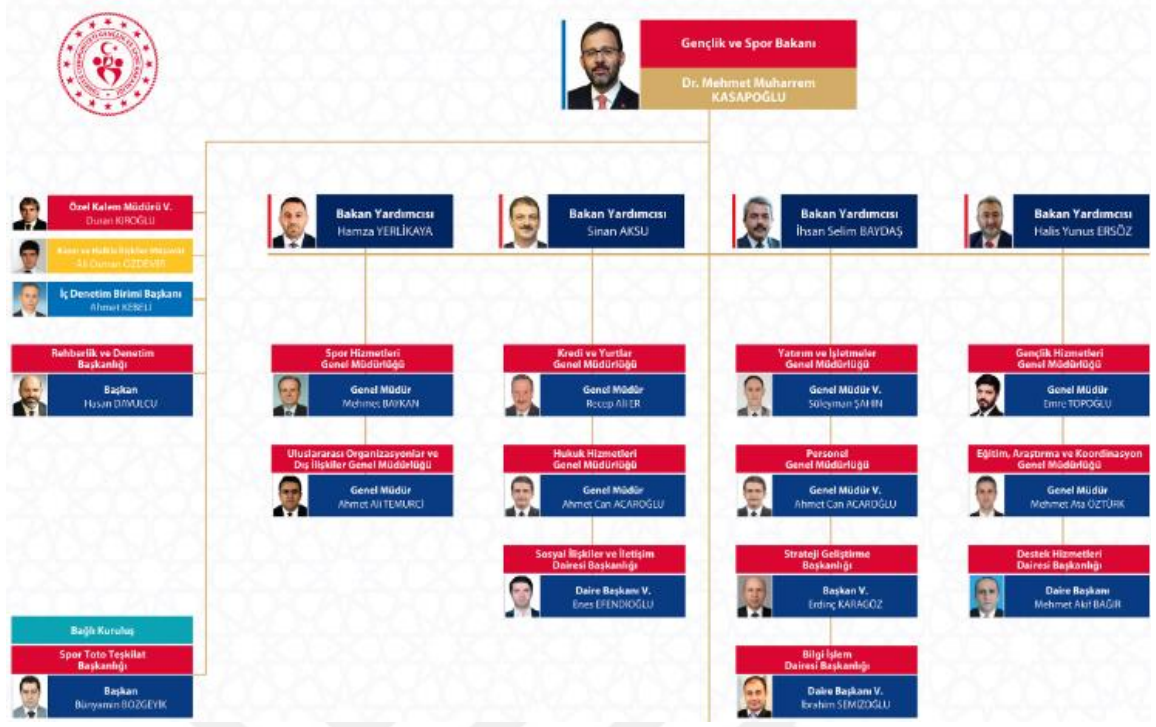
Beden Terbiyesi ve Spor Genel Müdürlüğü'nün adı Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü olarak 3289 sayılı kanun ile değiştirilmiştir. İl müdürlükleri "İl Gençlik ve Spor Müdürlüğü", ilçe müdürlükleri ise "İlçe Gençlik ve Spor Müdürlüğü" adını almışlardır. (Özelçi, 2007).

Amacı B.T.G.M.'nin merkeze bağlı bütçeli ve tüzel kişiliği bulunan ve illerde özel bütçeli il ve ilçe müdürlüklerinin kurulmasını düzenlemek ve teşkilatın görev ve yetkilerine ilişkin usul ve esasları düzenlemek amacıyla kurulmuştur.1989 yılında 356 sayılı kanun hükmünde kararname ile " Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü " (G.S.G.M) adı almış ve Başbakan'a bağlıdır. 3289 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin genel açıklayıcı muhtırasında belirtildiği gibi bu kanun, teşkilatları, sporcuları, kulüpleri, özel ve kamu tüzel kişiliğini, spor ve spor faaliyetlerini bir bütün olarak düzenleyen bir spor kanunudur (Üçışık, 1999).

1.4.6 Gençlik ve spor bakanlığı dönemi 2011

Ülkemizde 16 spor kulübünün bir araya gelmesiyle oluşan yönetimsel anlamda teşkilatlanma TİCİ ile 14 Temmuz 1922 yılında başlamıştır. TİCİ sayesinde Türk Spor Teşkilatının temeli atılmış olup ilk başkan ise Ali Sami Yen olmuştur. TİCİ ile birlikte ülkemizde ilk çoklu spor örgütlenmesi görülmektedir. Devletin spora verdiği önem artmasıyla birlikte 1936 yılında Türk Spor Kurumu (TSK) kurulmuştur. Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün kurulmasıyla birlikte spor başbakanlığa bağlı kuruluş olarak faaliyetlerine devam etmiştir. Türk Spor Teşkilatı çeşitli değişimler yaşamakla birlikte 1942 yılında MEB' e bağlanmış, 1960 yılında ise tekrardan Başbakanlığa bağlı olarak hizmetlerine devam etmiştir. 1969 yılında Gençlik ve Spor Bakanlığı kuruluşu ile birlikte İsmet Sezgin ilk Gençlik ve Spor Bakanı olarak göre almıştır. 1982 yılında ise Türk Sporu ilk kez anayasal anlamda gündeme gelmiştir. 1983 yılında ise Milli Eğitim ve Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı olarak hizmetlerini sürdürmüştür. 1986 yılında Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü (BTGM) adını ve Beden Terbiyesi Spor ve Genel olarak değiştirdikten sonra adını Spor Genel Müdürlüğü olarak 1989 yılında tekrardan değiştirmiştir (SHGM, 2022).

Gençlik ve Spor Bakanlığı 2011 yılında kurulmasıyla birlikte merkez ve taşra teşkilatı olmak üzere 2 kısımdan oluşmaktadır. Merkezde bakan, müsteşar ve müsteşar yardımcıları ile hizmet birimlerine bağlı kuruluşlar faaliyetlerini sürdürmekte iken, taşra da ise il ve ilçe gençlik hizmetleri ve spor müdürlüklerinden oluşmaktadır. 2018 yılında yapılan bir değişiklik ile bakanlık teşkilat yapısında bazı değişiklikler yapılmıştır. Merkezde bakan ve bakan yardımcıları ile genel müdürlükler hizmet vermekte iken, taşra da ise gençlik ve spor il ve ilçe müdürlükleri ile yurt dışı teşkilatlar faaliyetlerine devam etmektedir (GSB, 2021).



Resim 1. 1. Gençlik ve Spor Bakanlığı Teşkilatı

Kaynak: <https://gsb.gov.tr/teskilat-semasi.html>

1.4.7 Spor hizmetleri genel müdürlüğü

1922 yılında İstanbul'da yaklaşık 16 spor kulübünün bir araya gelmesiyle "Türk Eğitim Derneği İttifakı" (TİCİ) adını almıştır. 1936 tarihinde spor konseyi kararıyla Türk Spor Kurumu" (TSK) olarak hizmetlerine devam etmiştir. 1938 yılında 3530 sayılı Kanunla "Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü" (BTGM) kurulmuştur ve bu kanununla birlikte başbakanlığa bağlı "Devlet kuruluşu" olarak faaliyetlerine başlamıştır. 1942 yılında Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü Millî Eğitim Bakanlığı'na, daha sonra 1960 yılında ise tekrar başbakanlığa bağlanmıştır. 3 Kasım 1969'da Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlanmıştır. 28 Mayıs 1986 tarihinde ki kanuna göre başbakanlığa bağlı olmak kaydıyla merkezde Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü, illerde Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü ve ilçelerde Gençlik ve spor İlçe Müdürlüğü olarak faaliyetlerine devam etmiştir. Kanun hükmünde kararname ile "Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü" ibaresi "Spor Genel Müdürlüğü" olarak değiştirildi. Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile "Spor Genel Müdürlüğü" olan adı "Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü" olarak değiştirilmiştir (SHGM, 2022).



Resim 1. 2. Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü Teşkilatı

Kaynak: <https://shgm.gsb.gov.tr/Sayfalar/242/111/TeskilatSemasi>

1.5 Bağımsız Spor Federasyonları

Özerk spor dernekleri, 3289 sayılı yasanın 9.maddesi ile eklenen ve "Özerk Spor Federasyonu Çerçeve Statüsü" ile uygulanan TICI, kapatılmasından bu yana Türk spor yönetiminde devrim niteliğinde bir gelişme oldu. Ancak o dönemde İstanbul Spor Kulübü E 2004/12049 sayılı ve Darussafaka Spor Kulübü E 2007/1071'ün uygulanmasıyla, 3289 sayılı Kanun No. 'nun 9. ek maddesi ve Özerk Spor Federasyonları çerçeve durumu hakkındaki çeşitli maddelerine itirazlar gelmiştir. Anayasa Mahkemesi aldığı 2 Eylül 2009 sayılı karar ile ülkemizde bulunan Spor Federasyonlarının özerk olamayacağını belirtmiştir (Erdoğan, 2013).

Bu kararın neden olduğu açığı kapatmak için 29.03.2011 tarihli 6215 sayılı Kanununun 10'. Maddesi yayınlanmıştır. Bu maddede "Özerk Spor Federasyonları" adı "Bağımsız Spor Federasyonları" olarak değiştirildi, ancak aynı yasayla Ek 9. Maddesi de değiştirildi. Maddede yapılan değişikliklerle, bağımsız spor dernekleri Özerk spor derneklerinin dönemine göre daha bağımlı hale geldi (Avcı, 2012).

1.6 Kişilik Kavramı ve Temel Özellikleri

"Kişilik" terimi, Yunanca persona - maskeden gelmektedir.. Kişiliğin evrensel olarak kabul edilmiş bir tanımını bulmak imkânsız değilse de zordur, ancak aşağıdaki tanımlar kişiliğin nasıl anlaşılacağına bir göstergesidir (Brändström, 2009):

- Bireyin kendi çevresine benzersiz uyumunu belirleyen bu psikofiziksel sistemlerin içindeki dinamik organizasyonudur (Allport, 1937).

- Kişilik, belirli bir durumda bir kişinin ne yapacağını tahmin etmeye izin veren şeydir (Cattell, 1950)
- Bir bireyin benzersiz yaşam tarzını ve uyum biçimini karakterize eden ve yapısal faktörler, gelişim ve sosyal deneyimden kaynaklanan kökleşmiş düşünce, duygu ve davranış kalıplarıdır (WHO, 1994).
- Kalıtım ve çevre tarafından tespit edilen organizmanın mevcut veya potansiyel davranış kalıplarının toplamıdır (Eysenck, 1999).

İnsanlar sosyal varlıklardır ve bu nedenle toplum içinde birbirleriyle etkileşim halindedirler. Etkileşim kurarken sosyal becerileri, kişilik özellikleri kendilerini ifade etmeleri açısından oldukça önemlidir (Ünlü ve Çeviker, 2022). Kişilikle ilgili yapılan birçok araştırmanın ortak noktası kişilik çerçevesinin dışa dönüklük, uyumluluk, vicdanlılık, nevroitiklik ve deneyime açıklık olmak üzere beş kişilik özelliğini içeren “büyük beş kişilik modeli” olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle, potansiyel araştırmacılar, bir bireyin kişiliğini ölçmek için büyük beş kişilik modelini ele alması gerekmektedir. Bireyin sahip olduğu kişilik özelliklerini sınıflandırmak ve sunmak için çok sayıda araştırmacı veya yazar farklı özellikteki teorileri sunmuştur. Gordon Allport, Raymond Cattell, Hans Eysenck, Katherine Brigg ve Isabel Brigg'in çalışmaları bu bağlamda önemlidir. Son yıllarda, psikologlar arasında dışadönüklük, vicdanlılık, yumuşakbaşlılık, nevroitiklik ve duygusal istikrar olarak adlandırılan beş evrensel kişilik özelliğinden oluşan büyük beş kişilik modeli olarak bilinen kapsamlı ve sağlam bir kişilik modeli üzerinde genel bir fikir birliği olduğu gözlemlenmektedir (Abdullah ve ark., 2016). Büyük Beş kişilik özelliğinin- Dışadönüklük, Uyumluluk, Vicdanlılık, Nevrotizm (Duygusal Dengelilik) ve Deneyime Açıklık- kişilik boyutlarının en yaygın kullanılan modelidir. Önemli sayıda araştırma, kişilik istikrarını ve yaşam süresi boyunca değişimi ve ayrıca kişilik özelliklerinin önemli yaşam sonuçları üzerindeki etkisini Büyük Beş kişilik özelliği açısından incelenmiştir (Soto, 2018).

Beş faktör modeli uluslararası literatürde **OCEAN** kelimesinin kısaltması olarak ele alınmaktadır. Örneğin **Openness** (Açıklık); **Conscientiousness** (**Vicdanlılık**); **Extraversion** (**Dışadönüklük**); **Agreeableness** (Uyumluluk); **Neuroticism** (**Nevrotiklik**) şeklinde ifade edilmektedir (Diener ve ark., 2019).

Büyük Beş kişilik özellikleri modelinin her biri, geniş bir ilgili davranışsal özellikler kümesini temsil eder. Örneğin, *Dışadönüklük*, sosyal katılımın yüksek olduğu, atılganlık ve enerji düzeylerinde oluşan farklılıklardan oluşur. Dışadönük bireyler toplumda ki başka bireyler ile sosyalleşmekten zevk alırlar, grup etkinliklerinde kendilerini rahat ifade ederler ve çoğunlukla coşku ve heyecan gibi duygular yaşarlar; tersine, içe dönük olan bireyler ise sosyal ve duygusal anlamda çekingenlik yaşayabilirler. *Uysal olup*, şefkat, saygı ve diğerlerini kabul etmedeki farklılıkları yakalar. Uyumlu bireyler, başkalarının iyiliği için kendi içlerinde duygusal endişe durumları yaşayabilirler, diğerlerine kişisel hakları ve tercihleri açısından davranırlar ve başkaları hakkında genel olarak pozitif inançlara sahiptirler; nahoş bireyler, başkalarına ve

nezaketin sosyal normlarına daha az saygı duyma eğilimindedir. *Vicdanlılık*, üretkenlik ve sorumluluktaki farklılıkları temsil eder. Vicdanlı bireyler bir düzeni ve bir nizami yapıyı tercih eder, hedeflerine ulaşabilmek adına ısrarla çalışırlar ve görev ve yükümlülüklerini yerine getirmeye karardır, oysa vicdanı düşük düzeye sahip olan bireyler ise düzensizlik konusunda rahat davranabilirler ve görevleri tamamlamak için daha az motive olabilirler. *Nevrotizm* (Duygusal Denge), negatif duygusal sıklık ve yoğunluğundaki farklılıkları yakalar. Nevrotik bireyler kaygı, üzgün ve ruh hali değişimleri yaşamaya eğilimliken, duygusal olarak istikrarlı bireyler zor koşullarda bile sakin ve esnek kalabilme becerisinde sahiptirler. *Deneyime Açıklık*, meraklı olmayı, estetik olarak daha duyarlı olmayı ve yaratıcı olmayı temsil eder. Son derece açık bireyler düşünmekten ve öğrenmekten hoşlanır, sanata ve güzelliğe duyarlıdır ve özgün fikirler üretirken, kapalı görüşlü bireyler dar bir entelektüel ve yaratıcı ilgi alanına sahip olma eğilimindedir (Soto, 2018). Bireylerin kişilik yapılarının birbirinden farklılık göstermesi araştırmacıların merak etmesine neden olmuştur. Bazı bireyler ürkek, içine kapanık ve umutsuz olurken, bazı bireylerde dışa dönük, iyimser, güler yüzlü olabilmektedir. Bu kişilik özelliklerine benzer çok çeşitli kişilik sıfatları bulunabilmektedir (Kuru ve Baştuğ, 2008). Buna bağlı büyük beş faktörlü modeliyle ilişkili sıfatlar Tablo 1.1'de verilmiştir.

Tablo 1. 1. Beş faktörlü model boyutlarıyla ilişkili sıfatlar

Beş faktörlü model özelliği	Özelliklerin düşük seviyeleri	Özelliklerin yüksek seviyeleri
Nevrotizm	kendine güvenen, iyimser, nazik, halinden memnun, kendine güvenen, açık fikirli, tetikte, verimli	endişeli, korkulu, endişeli, gergin, gergin, asabi, sabırsız, heyecanlı, huysuz, karamsar, utangaç, çekingen, savunmacı, çekingen, alaycı, bencil, aceleci, heyecanlı
Dışadönüklük	mesafeli, içine kapanık, utangaç	arkadaş canlısı, sıcak, girişken, neşeli, sevecen, dışa dönük, zevk arayan, konuşkan, spontane, agresif, iddialı, kendine güvenen, güçlü, coşkulu, enerjik, aceleci, hızlı, kararlı, aktif, cüretkar, maceracı, esprili, iyimser, neşeli
Açıklık	ılımlı, muhafazakar, temkinli	hülyalı, hayalperest, esprili, yaramaz, idealist, artistik, karmaşık, coşkulu, özgün, yaratıcı, çok yönlü, heyecanlı, spontane, maceracı, iyimser, anlayışlı, geniş ilgi alanları, meraklı, alışılmamış
Uyumluluk	şüpheli, ihtiyatlı, karamsar, katı kalpli, karmaşık, talepkar, kurnaz,	bağışlayıcı, güvenen, sıcak, yumuşak kalpli, nazik, cömert, kibar,

	otokratik, bencil, inatçı, dik başlı, sabırsız, hoşgörüsüz, açık sözlü, gösterişçi, iddialı, tartışmacı, kendine güvenen, saldırgan, idealist, kararsız	hoşgörülü, arkadaş canlısı, sempatik, zeki
Vicdan	karışık, dalgın, dikkatsiz, dikkati dağılılabılır, tembel, hata bulma, aceleci, dürtüsel, sabırsız, olgunlaşmamış, karamsar, savunmacı	verimli, eksiksiz, becerikli, kendine güvenen, düzenli, kesin, metodik, hırslı, çalışkan, girişimci, kararlı, ısrarcı

Kaynak: (Heinström, 2013).

1.7 Kişilik Oluşumunu Etkileyen Faktörler

Kişilik, bireyin oluşturmuş olduğu sosyal ve doğal çevresi (fiziksel) arasında kurulan etkileşimin bir çıktısı şeklinde ele alınmaktadır. Fakat bireyin meydana getirdiği sosyal çevrenin bireyin kişilik üzerindeki yaratmış olduğu etkinin doğal çevresinden daha çok olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca, genetik faktörlerin kişilik üzerinde etkili olduğu bilinmektedir. Dolayısıyla kişiliği belirlemede genetik faktörlerden kaynaklı olup olmadığı ya da çevresinden sosyal öğrenme yoluyla edinip edinmediğini belirlemek zordur. Bu sebeple kişilik, bireysel ve çevresel faktörlerin toplamından elde edilen bir bütün olduğu söylenebilir (Sarıtaş, 1997).

1.7.1 Kişiliği etkileyen bireysel faktörler

Kalıtım; nesilden nesile geçen bir şeydir. Ebeveynlerden çocuklara genetik geçişten kaynaklanmaktadır. Bu, olduğu gibi ebeveynlerden çocuklara geçen beceri ve özelliklerdir.

Fiziksel Görünüm; bir kişinin fiziği kişiliğini, yani kalıcılığını, biyolojik yapısı kişiliğini etkiler. Vücut tipleri kısa ve şişman, uzun ve ince; kaslı ve orantılı vücut tipi kişilik faktörü olacaktır.

Biyolojik Faktör; tiroit, paratiroid hipofiz, böbrek üstü bezi gibi endokrin bezler bireyin kişiliğini etkiler. Bu yetenek, sosyal çevreyi kendi gereksinimlerine göre şekillendirmesini sağlar.

Zekâ; çok zeki olan kişiler sosyal çevreye daha iyi uyum sağlayabilir (Singh, 2015).

1.8 Kişilik Kuramları

Bu bölümde alan yazınında yer alan kişilik kuramlarına yer verilmiştir.

1.8.1 Freudian teori (psikoanalitik kuram)

Sigmund Freud'un kişilik psikolojisindeki psikanaliz teorisi, diğer ünlü psikanalitik psikologların (Anna Freud, Carl Jung, Otto Rank ve Anna Freud) büyük ölçüde etkilediği söylenebilir. Sigmund Freud'un psikanaliz ve rüya yorumundaki teorisini devraldı, ancak odağı çocuk psikolojisine kaydırıldı. Ayrıca, Anna Freud'un en etkili eseri olarak kabul edilen Freud'un savunma mekanizması ve bastırma teorisini daha da detaylandırdı. Carl Jung, Freud'un öğrencisi olarak psikanalizden analitik psikolojiyi kurdu. Ayrıca psikolojik tiplerde kendi teorisini önermiştir. İçe dönüklük ve dışa dönüklük teorisi, kişilik psikolojisini etkileyerek psikolojik tiplerin karakterizasyonuna dayanan büyük ölçüde araştırmaya neden oldu. Freud'un en yakın arkadaşı ve öğrencisi olan Otto Rank, teorisini psikanaliz teorisine dayalı olarak geliştirmiştir (Zhang, 2020). Psikanalitik teori, çocuklar psikoseksüel gelişimin beş aşaması boyunca ilerledikçe, libidinal enerjilerinin sürekli olarak kendisini başka nesnelere yeniden bağladığını ya da yatırım yaptığını iddia eder. Freud'un terminolojisinde bir nesne, cinsel veya saldırgan arzuların hedefinin veya odağının bilinçsiz bir zihinsel temsildir. Gelişimin erken evrelerinde çocuğun libidinal enerjisi çocuksu nesnelere odaklanır. Ancak çocuğun gelişiminde her şey yolunda giderse, yatırımları daha olgun nesnelere yönlendirilir. Öte yandan, erken gelişim aşamalarından herhangi biri aşırı müsamaha veya travma ile işaretlenmişse, birey sabitlenebilir veya gerileyebilir. Başka bir deyişle, böyle bir kişinin libidinal enerjisi daha az olgun bir aşamada kilitli kalır. Freud'un önerdiği kişilik tipolojisi bu kavram üzerine kurulmuştur. Ona göre, gelişim aşamalarından birine orantısız miktarda libidinal enerji yatıran insanlar, o aşamayla ilişkili kişilik özellikleri sergileyeceklerdir (Ellis ve ark., 2009).

Freud'a göre, insan kişiliğinin kavramsallaştırılmış üç önemli parçası id, ego ve süperego'dur. Zevk ilkesine dayalı olarak id, bilinçdışı düzeyde çalışır. Kimlik iki tür biyolojik içgüdüden oluşur: Eros ve Thanatos. Yaşam içgüdü olan Eros, kişinin dünyada hayatta kalmasına yardımcı olur ve bireylerde solunum, yemek yeme, seks gibi yaşamı sürdüren faaliyetleri yönlendirir. Yaşam içgüdüleri, libido olarak bilinen enerjiyi yaratır. Ölüm içgüdüleri, Thanatos, tüm insanlarda görülen bir dizi yıkıcı güçtür. Bazen bu enerji saldırganlık veya şiddet şeklinde başkalarına yönlendirilir. Freud, Eros'un Thanatos'tan daha güçlü olduğuna şiddetle inanıyordu. Her zaman insanların hayatta kalmasına yardımcı olur. Bebeklik döneminde ego, bireylerde id'den gelişir. Ego hem bilinçli hem de bilinçsiz zihinde çalışır; ego, id'in aksine gerçeklik ilkesini takip eder. Çocukluk döneminde, süperego bireylerde gelişir. Her çocuk aynı cinsiyetten ebeveyni takip eder ve onlarla özdeşleşmeye çalışır. Süperego, bireylerde ahlaki standartların sağlanmasından sorumludur. Ahlaki ilkeler üzerinde çalışır ve onları sosyal olarak kabul edilebilir şekillerde davranmaya motive eder. Tüm insanların temel ikilemi, ruhsal aygıtın her parçasının diğer ikisiyle bağdaşmayan taleplerde bulunmasıdır. Bu nedenle her insan iç çatışmanın altındadır. Bilinçaltı zihin, kişinin bilinçli zihnini kontrol eder. Sonuç olarak süper ego, insanların erken çocukluklarında oluşturdukları vicdanı temsil etmektedir. İd, ego ve süperego'nun birleşimi, bir bireyin toplumdaki davranışları ve başkalarıyla

etkileşimleri ile temsil edilen davranış ve kişiliğini oluşturur. İd, ego ve süperego teorisi, Freud'un kişilik teorisindeki temel teoridir (Zhang, 2020).

1.8.2 Eric fromm'un kişilik kuramı

Fromm, insanın davranışının biyolojik gereksinimleri tarafından motive edildiğini kabul eder. Bununla birlikte, o, insanın adaptasyonunun yalnızca onun "içgüdüsel orlibidinal ihtiyaçlarının tatmin edilmesi veya engellenmesiyle ilgili olmadığını iddia eder. Aksine, insan motivasyonu ve davranışı kültürel olarak belirlenir ve toplum, insanın içgüdüsel ihtiyaçları ve açlık, susuzluk ve cinsellik gibi içgüdüsel talepler olarak zorunlu alanlar üzerine bindirilen yeni ihtiyaçlar ve sorunlar üretir. Fromm'un 1941'de yayınlanan ilk cildi olan Özgürlükten Kaçış tramvayından alıntı yapacak olursak, belirli evrensel içgüdülerin varlığı göz önüne alındığında, "aşk ve nefret, güç hırsı ve boyun eğme özlemi, duyuşal zevkin keyfi ve onun korkusu, toplumsal sürecin ürünleridir" sabit ve biyolojik olarak verili bir insan doğasının bir parçası değildir. Bu nedenle Fromm, toplumun hem yaratıcı hem de baskılayıcı bir işlevi olduğuna inanır; insanın tutkuları ve kaygıları, çoğunlukla, ürünlerdir ve insanın kendisi, tarihin insan çabasının en önemli yaratımı ve başarısıdır (Nagler, 1972).

1.8.3 Eysenck 'in kişilik kuramı

Eysenck, Jung - dışa dönüklük - içe dönüklük ile aynı terimleri kullandı, ancak onlara farklı bir anlam verdi. Kavramı ilk geliştiren Jung, dışadönüklük prototipleri olarak şizofrenik ve histeriklerin kişiliğini açıklamak için içe dönüklüğü kullandı (Eysenck, 1999). Eysenck ayrıca uyarılma ve yerleşme ile ilgili Pavlovcu düşünceleri detaylandırdı ve kortikal uyarılma olarak görülen içe dönüklük - dışa dönüklük olarak adlandırdığı bir faktör türetti (Cloninger, 2000). 1970'lerin sonlarında Eysenck, Psikotizm (Psychoticism), Dışadönüklük (Extraversion) ve Nevrotizm (Neuroticism) ile üç faktörlü bir model geliştirdi; bunları P-E-N modeli olarak da adlandırılan kişilik teorisini oluşturan süper faktörler olarak tanımlamıştır (Tablo1.2).

Tablo 1. 2. Eysenck'in üç süper faktörünün yapısı

Psikotizm	Dışadönüklük	Nevrotizm
Agresif	Sosyal	Endişeli
Soğuk	Canlı	Bağımlı
Benmerkezci	Aktif	Suçluluk duygusu
Kişiliksiz	İddialı	Kendine güvensiz
Dürtüsel	Heyecan arayan	Gergin

Kaynak: (Brändström, 2009).

Üç süper faktör, özellikler arasında gözlemlenen karşılıklı ilişkiler açısından tanımlanır. Dolayısıyla içe dönüklüğün aksine dışa dönüklük, sosyallik, canlılık, etkinlik, atılganlık ve heyecan arayışı gibi özelliklerden oluşur. Duygusallığın eşanlamlı olarak kullanıldığı nevroitiklik şu bileşenlere sahiptir: kaygı, depresyon, suçluluk duygusu, düşük benlik saygısı ve gerginlik. Nevrotizmin zıt kutbu, duygusal istikrar olarak tanımlanır. Dürtü kontrolünün karşıtı olan psikotizm, saldırganlık, soğukluk, benmerkezcilik, kişiliksizlik ve dürtüsellik gibi birincil özelliklerden oluşur. Uyumsuzluk ve sosyal sapma eğilimi olarak da tanımlanabilir, yani psikotizmde yüksek puan alan bir kişi psikotik olmak zorunda değildir, sadece onlarla bazı ortak özellikleri paylaşacaktır (Brändström, 2009).

1.8.4 Sosyal öğrenme kişilik kuramı

Sosyal öğrenme teorisyenleri, insan davranışının karmaşıklığının geleneksel davranış teorileriyle kolayca açıklanamayacağını gözlemlediler. Bandura, insanların diğer insanları izlemekten ve diğer insanların aldığı ödül ve/veya cezaları görmekten çok şey öğrendiğini fark etti. Sosyal öğrenme teorisyenleri pekiştirme ve cezanın etkisini inkâr etmezler, bunun yerine gözlem yoluyla deneyimlenebileceğini ve Skinner'ın iddia ettiği gibi doğrudan, kişisel deneyim gerektirmediğini öne sürerler. Ek olarak, gözlemsel öğrenme, biliş gözlemlenemediği için radikal davranışçuların psikolojik araştırma alanı dışında düşündükleri bir şey olan biliş gerektirir. Bandura, sosyal öğrenmeye geniş bir teorik bakış açısı getirmiştir (Kelland, 2015). Sosyal Öğrenme Teorisi, insanların başkalarını gözlemleyerek yeni davranışlar öğrenebileceğini şart koşar. Daha önceki öğrenme teorileri, insanların fiziksel ödüller veya cezalar gibi çevresel uyarılara tepki olarak nasıl davrandıklarını vurguladı. Buna karşılık, sosyal öğrenme, çevrenin sosyal özellikleri, bireyler tarafından nasıl algılandığı ve bir kişinin çevresinde meydana geldiğini gördüğü davranışları yeniden üretme konusunda ne kadar motive ve yetenekli olduğu arasındaki karşılıklı ilişkiyi vurgular. İnsanlar çevrelerindeki dünyayı hem etkilerler hem de onlardan etkilenirler. Sosyal Öğrenme Teorisine göre, bireyler şu şekilde öğrenirler (Nabavi, 2012):

- Başkalarının ne yaptığını gözlemleyerek
- Bu kişilerin deneyimlediği görünür sonuçları göz önünde bulundurmak
- Diğer insanların davranışlarını izlerlerse kendi hayatlarında neler olabileceğini (başlangıçta zihinsel olarak) deneyerek
- Davranışı bizzat deneyerek ve harekete geçirerek
- Kendi deneyimlerini diğer insanların başına gelenlerle karşılaştırma
- Yeni davranışa olan inançlarını doğrulamak

Bandura, modelleme sürecinde ihtiyaç duyulan dört gerekli koşuldan bahseder. Bu koşullar şu şekilde özetlenebilir (Nabavi, 2012);

Dikkat; kişi öncelikle modele dikkat etmelidir. Bir şey ne kadar çarpıcı veya farklı olursa, dikkatimizi çekmesi o kadar olasıdır. Aynı şekilde, bir şeyi prestijli, çekici veya kendimiz gibi görürsek daha fazla dikkat çekeriz. (örn. Renk)

Akılda tutma; gözlemci, gözlemlenen davranışı hatırlayabilmelidir. Bunu artırmanın bir yolu prova tekniğini kullanmaktır.

Yeniden üretim; üçüncü koşul, modelin az önce gösterdiği davranışı tekrarlama yeteneğidir. Bu, gözlemcinin eylemi tekrarlayabilmesi gerektiği anlamına gelir, bu da gelişimsel olarak eylemi kopyalamaya hazır olmayan bir öğrenci için sorun olabilir.

Motivasyon; modellemenin gerçekleşmesi için gerekli olan son bileşen motivasyondur, öğrenciler öğrendiklerini göstermek istemelidir. Bu dört koşul bireyler arasında farklılık gösterdiğinden, farklı insanların aynı davranışı farklı şekilde yeniden üreteceğini unutmamak gerekir. Pekiştirme ve ceza motivasyonda önemli bir rol oynar.

Motivasyon, kazanılan davranışın hayata geçirilmesini kolaylaştırır. Örneğin, insanlar belirli davranışları gerçekleştirmek için iyi bir nedene ihtiyaç duyarlar. Pekiştirme, motive olmuş davranışa da katkıda bulunabilir (Sternberg ve Williams, 2002).

- Doğrudan pekiştirme – gerçek davranışı ödüllendirme
- Dolaylı pekiştirme – belirli bir davranış için ödüllendirilen başka bir kişiyi gözlemlemek
- Kendini pekiştirme – istenen davranış için kişinin kendini ödüllendirmesi; öz düzenleme ile uyumludur (Sternberg ve Williams, 2002).

1.8.5 İşlevsel (functional) kişilik kuramı

Teori, iki değer fonksiyonunun farklı fonksiyonel boyutlar oluşturduğunu varsayar. İlk boyut, insan davranışlarına (kişisel, merkezi veya sosyal hedefler) rehberlik ederken hizmet eden

yönelim değerlerinin türüne dayalı olarak 'hedefler çemberini' ana hatlarıyla belirtir. İkinci boyut, insan ihtiyaçlarını (hayatta kalma veya gelişen ihtiyaçlar) bilişsel olarak temsil ederken hizmet eden motive edici değerlerin türüne dayalı olarak 'ihtiyaçların düzeyini' ana hatlarıyla belirtir. Bu değer işlevleri büyük olasılıkla insan gelişimiyle ilişkili evrimsel koşullardan kaynaklanmaktadır. İşlevsel teoriye göre ne tamamen kişisel ne de sosyal olmayan değerler, ben-merkezli veya toplum-merkezli çıkarlar ikiliği ile sınırlı olmadıkları için neredeyse tam olarak kişisel ve toplumsal değerler arasında yer alır. Dolayısıyla bu değerler dizisi hem kişisel hem de sosyal hedeflerle uyumludur. Teori ayrıca, bu değerler dizisinin, temel ihtiyaçlara (örneğin hayatta kalma) ve daha genel ihtiyaçlara (örneğin, kendini gerçekleştirme) karşılık gelen genel yaşam amaçlarını ifade etmeleri anlamında diğer değerler için *merkezi referans kaynağı olduğunu öne sürer*. Bu nedenle, birinci işlevsel boyut, değerleri takip edilen hedeflerin yönelimine göre farklılaştırır (yönelim türü: kişisel, merkezi veya sosyal hedefler) (Gouveia ve ark.,2014).

1.9 Karar Verme Kavramı

“Karar” kelimesi, *“bir probleme cevap veya iki veya daha fazla alternatif arasında bir seçim”* olarak tanımlanmıştır (Rowe ve ark., 1984). Rowe ve Mason (1987) karar vermeyi beş temel bilişsel süreç, yani uyarılar, tepki, yansıtma, uygulama ve değerlendirme açısından ifade eder. Karar verme üzerine yapılan araştırmaların çoğu, karar vermenin bir süreç olduğu inancına dayanmaktadır.

Phillips (1997), karar verme için beş aşamalı bir süreç olarak tanımlamıştır; yani, tüm alternatifleri belirleme, alternatifleri tercihlere ve potansiyel sonuçlara göre değerlendirme, bilgileri birleştirme, tercihler ve sonuçlar arasında seçim yapma ve en uygun alternatifi seçme şeklindedir (Phillips, 1997'den akt. Ahmed ve ark., 2012).

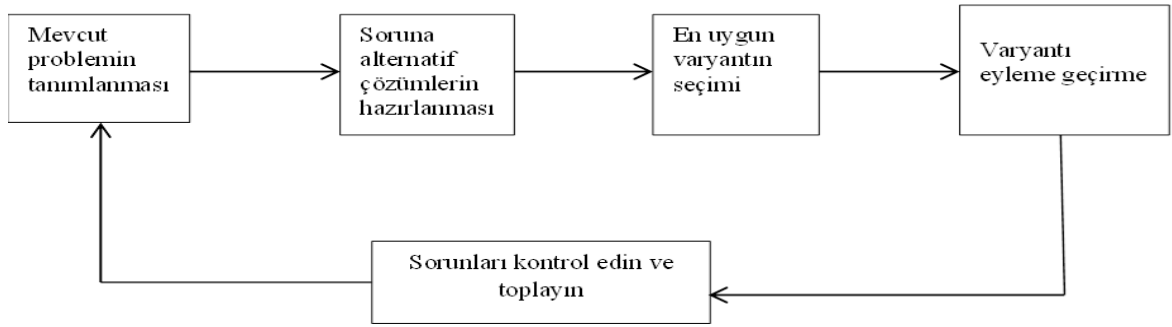
1990'ların başında, birkaç teorisyen karar verme stilini tanımlama misyonunu üstlendi. Driver (1979) bunu *“bireyin karar verme sürecinde kullandığı alışılmış bir kalıp”* olarak tanımlamıştır. Ayrıca Harren (1979), kişinin karar verme stilinin, bir karar verme görevini algılaması ve yanıtlaması için bireysel bir özellik olduğunu belirtmiştir. Bir karar verirken bireyler arasındaki üslup farklılıkları için iki temel faktör söz konusudur. İlk faktör bilgi kullanımudur (karar verirken dikkate alınan bilgi miktarı). İkinci faktör odaklıdır (bir karar vermeden önce geliştirilen çözümlerin sayısı). Bu iki faktörü birleştirerek, karar stillerini kategorize etmek için bir model ortaya çıkıyor. Bilgi kullanımının beş temel karar stili şunlardır: kararlı, esnek, bütünleştirici, hiyerarşik ve sistematik (Driver ve ark.,1993).

Bununla birlikte, Scott ve Bruce (1995) karar stilini, bir karar durumuyla karşı karşıya kaldığında bireyin sergilediği öğrenilmiş alışılmış tepki örüntüsü olarak tanımlamıştır; bir kişilik özelliği değil, belirli bir şekilde tepki verme alışkanlığına dayalı bir eğilimdir. Buna bağlı olarak ise, rasyonel, sezgisel, bağımlı ve kaçınan dört karar stili şeklinde tanımlama

yapmışlardır (akt. Ahmed ve ark., 2012). *Rasyonel stil*, alternatiflerin araştırılması ve mantıksal olarak değerlendirilmesi olarak tanımlanmaktadır. *Sezgisel stil*, ayrıntılara dikkat ve duygulara güvenme eğilimi, bağımlı stil başkalarının tavsiyelerini aramak ve bunlara güvenmektir. *Kaçınan stil*, mümkün olduğunda kararlardan kaçınma eğilimidir ve *spontan stil* ise aciliyet duygusu ve karar verme sürecini mümkün olan en kısa sürede tamamlama arzusu şeklinde tanımlanmaktadır (Bavolar ve ark, 2020).

1.10 Karar Verme Süreci ve Aşamaları

Yöneticiler artık geçmişte olduğundan, örneğin geçen yüzyılda olduğundan daha fazla baskı altındadır. Bu, küresel pazarda örgütler için değişen koşullardan kaynaklanmaktadır. Çevresel baskıya maruz kalırlar; bu baskı, tüm işletmeleri ve örgütleri etkileyen sürekli değişen dış faktörlerden kaynaklanmaktadır. Küreselleşme ve teknolojiler ve bunların hızlı gelişimi, uygarlığın ana mega trendleridir. Hâlihazırda rekabet, sürekli pazar değişikliklerini içerirken, bu değişikliklerin sıklığı giderek artmakta, ürün ve teknoloji yeniliklerini, modern yönetim sistemlerini, işletme yönetimindeki yenilikleri vb. hızlandırmaktadır. Böyle karmaşık ve zorlu bir ortamda, yöneticiler karar vermek zorundadır. Böyle bir ortamda yöneticilerin doğru kararlar alması yönündeki talep ve baskıların doğal olarak arttığını söylenebilir. Karar verme sürecindeki faaliyetlerin açıklaması Şekil 1'de gösterilmektedir (Litvaj ve ark., 2022).

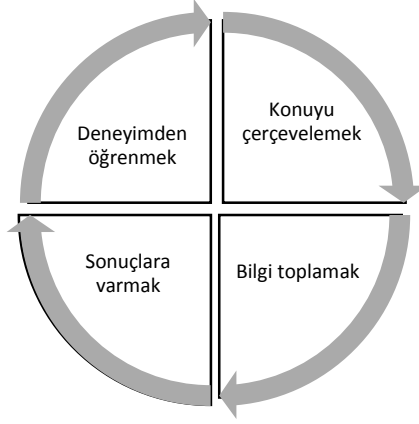


Şekil 1. 1. Karar verme süreci

Kaynak: (Litvaj ve ark., 2022).

Bir problem tanımlandıktan sonra probleme alternatif çözümler üretilir. Bunlar dikkatle değerlendirilir ve uygulama için en iyi alternatif seçilir. Uygulanan alternatif daha sonra anında ve sürekli etkinliğini sağlamak için zaman içinde değerlendirilir. Sürecin herhangi bir aşamasında zorluklar ortaya çıkarsa, geri dönüşüm yapılabilir. Böylece, karar vermenin mantıklı bir faaliyetler dizisi olduğunu görüyoruz. Yani, alternatifler üretilmeden önce problem tanımlanmalıdır ve bu böyle devam eder. Ayrıca, karar verme yinelemeli bir faaliyettir. Şekil

2'de gösterildiği gibi, karar verme tekrar eden bir olaydır ve yöneticiler geçmiş kararlardan ders alabilirler (Lunenburg, 2010).



Şekil 1. 2. Karar verme sürecinin aşamaları

Kaynak: (Russo ve Schoemaker 2002'den Akt. Schoemaker ve Russo, 2016).

Karar verme aşamaları, bir bireyin, grubun veya kuruluşun, bir dizi amaç ve mevcut kaynaklar üzerindeki sınırlar göz önüne alındığında, gelecekte hangi eylemlerin izleneceği hakkında sonuçlara ulaştığı süreçtir. Bu aşamalı süreç genellikle yinelemeli olacaktır, konu çerçeveleme, bilgi toplama, sonuçlara varma ve deneyimden öğrenmeyi içerir (Schoemaker ve Russo, 2016).

1.11 Karar Verme Stilleri ve Stratejileri

“Karar verme” kelimesi, durumun talebine uygun bir şekilde alternatif eylem yolları arasından seçim imajını çağrıştırır. Karar vericinin, belirlenen hedefe ulaşma veya sorunu çözmeye yeteneğine sahip en iyi seçeneği seçme yeteneği, yapılandırılmış karar kılavuzlarını gerektirir. Bir araya getirilen bu yönergeler karar verme stratejileri denir. Kreitner (2007)'ye göre kişiler ve örgütler tarafından alınan kararlar sekiz farklı türe ayrılabilir. Her tür, her kararın niteliğini, önemini veya süresini tasvir etmeye çalışır. Bu sekiz karar türü şunları içerir: Programlanmış karar, programlanmamış karar, küçük karar, büyük karar, rutin karar, stratejik karar, bireysel karar ve grup kararı. Karar verme, bir dizi alternatif arasından seçim yapmayı içerir. Alternatif eylem yollarını belirleme ve seçme sürecidir. Karar, eyleme bağlıdır. Her karar risklidir. Mevcut kaynakların belirsiz ve bilinmeyen bir geleceğe bağlılığıdır. Deneyimli yöneticiler, etkili karar vermenin önündeki engelleri teşhis eder ve bunların üstesinden gelmek için stratejiler geliştirir. Etkili karar verme, istenen sonuçları üretecek kesin ve doğru stratejiler gerektirir. Stratejik ve stratejik olmayan karar türleri vardır. Stratejik kararlar, bir örgütün genel yönünü belirleyen karar unsurlarıdır. Stratejik olmayan kararlar ise bir örgütteki günlük küçük operasyonel kararlardır. Etkili karar verme, maksimum başarı

sağlayacak kesin ve doğru stratejiler gerektirir. Karar vermede kullanılacak stratejilerden bazıları şunlardır; pazarlık, artımlı veya deneme yanılma stratejileri, beyin fırtınası ve nominal gruplama. Karar vermede her karar vericinin kaçınması gereken gizli tuzaklar da vardır. Çerçeveleme, aşırı güven, çapa tuzağı, statüko tuzağı ve batık maliyet tuzağını içerir. Karar vermek hiç bu kadar kolay durum değildir. Özellikle bugünün yöneticileri için çok zor olabilmektedir. Gittikçe hızlanan değişimler çağında, karar verme hızı da hızlanmaktadır. Bu ivmeyle başa çıkmak zorunda kalmanın yanı sıra, günümüzün karar vericileri bir dizi zorlukla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu zorluklar, karmaşık kararlar almaları gereken bir durumu ve belirsizlikler karşısında kararlar almalarını içmektedir (Obi, 2014).

1.12 Karar Vermeyi Açıklayan Teoriler

Karar teorisi, karar vermek için kullanılan ilkelerin ve algoritmaların incelenmesidir. Bu, kararı etkileyebilecek değerleri, belirsizlikleri ve diğer şeyleri belirleyerek elde edilir. Karar teorileri temel olarak iki gruba ayrılabilir: Normatif ve tanımlayıcı karar teorisi. Normatif teori kararların nasıl alınması gerektiğini açıklarken, tanımlayıcı teori kararların nasıl alındığını açıklar. Karar teorileri, kesinlik (her alternatif bir amaca veya sonuca götürür), risk (her alternatifin bir veya daha fazla sonucu vardır ve her birinin olasılığı bilinir) ve belirsizlik (her alternatif bilinmeyen bir olasılıkla bir veya daha fazla sonuca yol açar) altında olabilir. Uygulanan farklı türde karar teorileri vardır. Bunlar şunları içerir: (Ahmed ve Omotunde, 2012).

Nedensel karar teorisi; bugüne kadar hala kullanımda olan eski bir teoridir. Bu teori, seçiminizin sonucunun kararınızın bir sonucu olduğunu ima eden rasyonel seçim ilkesini benimser.

Kanıtsal karar teorisi; kanıtsal karar teorisi, nedensel karar teorisinin aksine, en iyi seçeneğin, en iyi sonuca sahip olanın seçilmesi koşuluna bağlı olduğuna inanır. Bunun mantıksız bir düşünce olduğuna inanılıyor.

Oyun teorisi; stratejik karar vermenin matematiksel bir çalışmasıdır. Akıllı rasyonel karar vericiler arasındaki çatışmayı ve iş birliğini dikkate aldığı için etkileşimli bir karar teorisi olarak kabul edilir.

Bayes teorisi; bayes teorisi, karar vermede kullanılan bir olasılık teorisidir. Bayesian, doğru veya yanlış bir durumla edatlarla akıl yürütmeyi sağlayan mantığın bir uzantısı olarak kabul edilir. Yukarıdaki teorilerin tümü, karar vermenin matematiksel teorileri olarak kabul edilebilir. Karar verme teorileri, karar vermedeki yaklaşım ve prosedürü analiz ederek de görülebilir.

İKİNCİ BÖLÜM

MATERYAL ve YÖNTEM

2.1. Çalışma Modeli

Bu çalışma ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. İlişkisel tarama modeli bir durum ya da olayı anlatmanın ötesinde bir sonuca ulaşmak için iki değişken arasındaki ilişkiyi ve bağlantıları inceleyen bir yöntemdir. İlişkisel araştırma, değişkenlerin etkileşimlerini ortaya çıkarmak, mevcut ilişkilerinin seviyelerini belirlemek için yapılan çalışmalar olarak ifade edilmektedir (Büyüköztürk ve ark., 2008).

2.2 Çalışma Grubu

Çalışma grubunu Gençlik ve Spor Bakanlığında görev yapan spor yöneticileri oluşturmaktadır. Katılımcı grubunu; Sportif Eğitim Uzmanları, Gençlik ve Spor İl Müdürleri, Federasyon Genel Sekreterleri, Gençlik Merkezi Müdürleri, Şube Müdürleri, İlçe Müdürleri ve Sportif Eğitim Uzmanları olmak üzere toplam 303 spor yöneticisi oluşturmaktadır. Ancak 18 katılımcının ölçme araçlarını eksik ve hatalı cevaplandırmasından dolayı 285 ölçme aracı değerlendirmeye alınmıştır. Ayrıca söz konusu araştırmanın yürütülebilmesi için Gençlik ve Spor Bakanlığının Eğitim, Araştırma ve Koordinasyon Genel Müdürlüğünden 21.09.2021 tarihli E-36592570-604.02-986217 sayılı yazı ile, Hitit Üniversitesi Girişimsel Olmayan Etik Kurulundan çalışmanın yapılabilmesi için etik gerekli onay ve araştırma izinleri alınmıştır (EK-4, EK-5).

2.3 Verilerin Toplanması

Verilerin toplanmasında “On-maddeli Kişilik Ölçeği”, “Melbourne Karar Verme Ölçeği” ve araştırmacı tarafından hazırlanmış “Kişisel Bilgiler Formu” kullanılmıştır. Çalışma öncesi gerekli onaylar alındıktan sonra çalışma grubunu oluşturan Spor Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatlarında çalışan spor yöneticilerine uygulanmıştır. Anket ve ölçek uygulanmadan önce katılımcılara araştırmanın konusu ve amacı anlatılmıştır. Veri toplama aracının uygulaması spor yöneticilerinin gönüllü katılımına dayalı olarak gerçekleştirilmiş olup, toplanan anketler ve ölçek formları değerlendirilmiş, eksik veya yanlış doldurulan 18 form araştırma kapsamı dışında bırakılmıştır. Toplanan veriler uygun istatistiksel analiz yöntemleri ile değerlendirilmiştir.

2.4 Veri Toplama Araçları

2.4.1 Melbourne karar verme ölçeği

Mann ve ark. (1998) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlamasında geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasının Deniz (2004) tarafından yapılan ölçek 2 bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölüm; karar vermede özsaygıyı ölçeği (kendine güven) amaçlamaktadır. Bu bölüm 6 maddeden oluşmakta bu maddelerin 3 ü düz, 3 ü ise ters puanlanmaktadır. Maddelere verilen her "Doğru" yanıt 2 puan, "Bazen Doğru" yanıtı seçerse 1 puan, "Doğru Değil" yanıtını seçerse 0 puan şeklinde almaktadır. Ölçekten alınabilecek maksimum puan 12' dir. Yüksek puanlar karar vermede özsaygının yüksek olduğunun göstergesidir.

İkinci bölüm; 22 maddeden oluşmakta ve karar verme stillerini ölçmektedir. Dört alt faktörü bulunmaktadır. Bunlar:

- Dikkatli Karar Verme Stilini oluşturan maddeler: (2 madde, 4.madde, 6.madde 8. madde 12. Madde ve 16. maddedir)
- Kaçıngan Karar Verme Stilini oluşturan maddeler: (3. Madde, 9. Madde, 11. Madde, 14. Madde, 17. madde ve 19.maddelerdir)
- Erteleyici Karar Verme Stilini oluşturan maddeler: (5. Madde, 7. Madde, 10. Madde, 18. madde ve 21. maddelerdir)
- Panik Karar Verme Stilini oluşturan maddeler: (1. Madde, 13. Madde, 15. Madde, 20. madde ve 22. maddelerdir).

Alt ölçeklerin güvenilirlik katsayıları sırasıyla dikkatli .80, kaçıngan .87, erteleyici .81 ve panik .74 olarak hesaplanmıştır (Mann ve ark., 1998). Ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir.

2.4.2 On-maddeli kişilik ölçeği

Gosling ve ark., (2003) tarafından geliştirilen ve on maddeden oluşan ölçek, deneyime açıklık, sorumluluk, dışa dönüklük, yumuşak başlılık ve duygusal dengelilik olmak üzere beş önemli kişilik özelliğini hakkında önemli bilgiler vermektedir. Yedili likertten oluşmakta ve her alt boyutta 2 madde bulunmaktadır. Ölçeğin hem orjinalinde hem de Türkçe formu toplamda 10 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe formunda madde yük değerleri 0,67 ile 0,86 arasında değişmektedir ve tersten kodlanması gereken herhangi bir madde yoktur. Ölçek değerlendirildiğinde toplam puan elde edilmemektedir; her bir alt ölçek için toplam puan alınmaktadır. Her alt ölçekten bireyler tarafından dikkate alınan derecelendirmeler dikkate alınarak, bu ölçek bireylerde kimin baskın olduğunu belirlemek ve bireyleri kendi kişilik özelliklerinden birine atamak için değerlendirilir, alt ölçekteki kişilik özellikleri ise bir bireyin

bu kişinin birincil kişiliği olarak görülmektedir. Ölçeğin Türkçe formunda da aynı kurallar geçerlidir. Ölçeğin İç tutarlılık (Deneyime Açıklık 0,83, Yumuşak başlılık 0,81, Duygusal Dengelilik 0,83, Sorumluluk 0,84 ve Dışa Dönüklük 0,86) ve test-tekrar test yöntemine dayalı güvenilirlik analizleri sonuçları da (n=54; Deneyime Açıklık 0,89, Yumuşak başlılık 0,87, Duygusal Dengelilik 0,89, Sorumluluk 0,87 ve Dışa Dönüklük 0,88), ölçeğin kabul edilebilir güvenilirliğine işaret etmektedir (Atak, 2013).

2.5 Verilerin Analizi

İstatiksel analizinde kullanılacak istatiksel yöntemleri belirlemek amacıyla On-Maddeli Kişilik Ölçeğinin alt boyutları ile Karar verme özsaygı ölçeği ve alt boyutlarının normallik dağılımını belirlemek için standart hataya bölünerek elde edilen değerlerin basıklık ve çarpıklık değerleri hesaplanmıştır ve verilerin normal dağıldığı tespit edilmiştir. Ölçeklerden ve ölçeğin alt boyutlarından alınan puanlara ilişkin çarpıklık ve basıklık ile güvenilirlik katsayıları Tablo 3.1'de yer almaktadır. Verilerin analizinde yüzde, frekans, parametrik testlerden ikili grup karşılaştırmalarında bağımsız grup t-testi, çoklu karşılaştırmalarda tek yönlü varyans analizi (anova), ilişkilerin kuvvetini ve yönünü tespit etmek için pearson korelasyon analizi ve bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini belirlemek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

3. BÖLÜM

BULGULAR VE TARTIŞMA

Çalışmanın bu bölümünde elde edilen veriler uygun istatistiksel yöntemler kullanılarak tablolar halinde açıklamaları ile birlikte sunulmuştur.

Tablo 3. 1 Ölçeklerin Çarpıklık, Basıklık ve Güvenirlik Katsayıları

Ölçekler	Değişkenler	N	Skewness (Basıklık)	Kurtosis (Çarpıklık)	Cronbach Alpha
On-Maddeli Kişilik Ölçeğinin Alt Boyutları	Dışa Dönüklülük	285	-0,075	-,163	0,748
	Duygusal Dengelilik	285	-0,026	-,171	0,701
	Deneyimlere Açıklık	285	-,075	-,163	0,734
	Sorumluluk	285	0,197	1,471	0,764
	Yumuşakbaşlılık	285	-0,048	,361	0,713
	Karar Verme Öz saygı Ölçeği ve Alt Boyutları	Dikkatli Karar Verme Stili	285	0,549	-,174
Kaçıngan Karar Verme Stili		285	-0,408	-,292	0,702
Erteleyici Karar Verme Stili		285	-0,446	-,259	0,730
Panik Karar Verme Stili		285	-0,222	-,459	0,754
Karar Verme Öz Saygı Toplam		285	0,172	1,347	0,778

Tablo 3.1 incelendiğinde çarpıklık ve basıklık puanlarının -1.5 ve +1.5 değerler arasında yer almaktadır. Dolayısıyla literatürde çarpıklık ve basıklık puanlarının -1.5 ve +1.5 değerler arasında yer alması, verilerin normal dağıldığını göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Ölçeklerin güvenilirlik katsayıları incelendiğinde ise ölçek ve alt boyutlarının 0,70 ve üstünde olduğu görülmektedir.

Bu sonuç ölçek ve alt boyutlarının güvenilir aralıkta olduğunu göstermektedir. Verilerin istatistiksel işlemleri SPSS 24 ile analiz edilmiştir. Anlamlılık düzeyi 0,05 ve güvenilirlik aralığı % 95 olarak belirlenmiştir.

Spor Yöneticilerinin demografik bilgilerine ait frekans (f) ve yüzde (%) analiz sonuçları Tablo 3.2'de sunulmuştur.

Tablo 3. 2 Spor Yöneticilerine İlişkin Frekans ve Yüzde Analiz Sonuçları

Değişkenler		f	%
Cinsiyet	Kadın	89	31,2
	Erkek	196	68,8
	Toplam	285	100,0
Medeni Durum	Evli	212	74,4
	Bekar	73	25,6
	Toplam	285	100,0
Yaş	25-35	47	16,5
	36-45	97	34,0
	46-55	106	37,2
	56-65	35	12,3
	Toplam	285	100,0
Eğitim	Lisans	179	62,8
	Yüksek Lisans	82	28,8
	Doktora	24	8,4
	Toplam	285	100,0
Aylık Gelir (TL)	10000 TL ve altı	47	16,5
	10001-15000TL	59	20,7
	15001- 20000 TL	126	44,2
	20001TL ve üstü	53	18,6
	Toplam	285	100,0
Mezun Olunan Program	Beden Eğitimi ve Spor Programları	159	55,8
	İktisadi ve İdari Bilimler Programı	59	20,7
	Diğerleri	67	23,5
	Toplam	285	100,0
Toplam Meslek Deneyimi	1-10 yıl	157	55,1
	11-20 yıl	93	32,6
	21-30 yıl	35	12,3
	Toplam	285	100,0

Spor Yöneticiliği Deneyiminiz	1-10 yıl	164	57,5
	11-20 yıl	90	31,6
	21-30 yıl	31	10,9
	Toplam	285	100,0
Göreviniz	Gençlik ve Spor İl Müdürü	53	18,6
	Gençlik ve Spor İlçe Müdürü	48	16,8
	Gençlik ve Spor Şube Müdürü	41	14,4
	Federasyon Genel Sekreteri	45	15,8
	Gençlik Merkezi Müdürü	48	16,8
	Sportif Eğitim Uzmanı	50	17,5
	Toplam	285	100,0
Size bağlı çalışan astınız var mı?	Evet	238	83,5
	Hayır	47	16,5

Tablo 3.2'ye göre araştırmada spor yöneticilerinin %31,2'si kadın, %68,8'si erkek oluşturmaktadır. Spor yöneticilerinin %74,4'ü evli, %25,6'sı 46-55 yaş arasında yer almaktadır. Eğitim değişkenine göre %62,8'i lisans derecesine sahiptir. Aylık gelir değişkenine göre %44,2'si 15001- 20000 bin TL arasında yer almaktadır.

Spor Yöneticilerinin %55,8'i Beden Eğitimi ve Spor Programlarından mezun, %55,1'i 1-10 yıl arası toplam meslek deneyimine sahip, %57,5'i da aynı şekilde 1-10 yıl arası spor yöneticiliği deneyimine sahiptir. Görev değişkenine göre incelendiğinde %17,5'i sportif eğitim uzmanı, %18,6'sı Gençlik ve Spor İl Müdürü olarak görev yapmaktadır. Spor yöneticilerinin %83,5'i ise çalışan asta sahip olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3. 3 On- Maddeli Kişilik Ölçeğinin Alt Boyutları ile Karar Verme Özsaygı Ölçeği ve Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

Ölçekler	Değişkenler	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	t	p
On-Maddeli Kişilik Ölçeğinin Alt Boyutları	Dışa Dönüklülük	Kadın	89	8,69	2,30	1,431	0,154
		Erkek	196	8,29	2,17		
	Duygusal Dengelilik	Kadın	89	8,21	2,34	1,108	0,269
		Erkek	196	7,85	2,59		
	Deneyimlere Açıklık	Kadın	89	7,01	2,40	-0,847	0,398
		Erkek	196	7,28	2,58		
	Sorumluluk	Kadın	89	8,20	1,89	-0,820	0,413
		Erkek	196	8,38	1,71		
	Yumuşakbaşlılık	Kadın	89	8,52	2,34	-1,017	0,310
		Erkek	196	8,82	2,27		

Karar Verme Öz saygı Ölçeği ve Alt Boyutları							
		Kadın	Erkek	Ortalama	Standart Sapma		
Dikkatli Karar Verme Stili	Kadın	89	9,72	3,04	0,621	0,535	
	Erkek	196	9,50	2,75			
Kaçınan Karar Verme Stili	Kadın	89	13,98	2,62	0,029	0,977	
	Erkek	196	13,97	2,38			
Erteleyici Karar Verme Stili	Kadın	89	12,00	2,42	1,120	0,264	
	Erkek	196	11,67	2,16			
Panik Karar Verme Stili	Kadın	89	11,26	2,31	-0,125	0,900	
	Erkek	196	11,29	2,34			
Karar Verme Öz Saygı Toplam	Kadın	89	46,95	6,35	0,659	0,510	
	Erkek	196	46,46	5,36			

p<0,05

Tablo 3.3 'te yer alan ölçeklerin cinsiyete göre bağımsız gruplar t testi sonuçları incelendiğinde; Karar Verme Özsaygı Ölçeği ve Alt Boyutları ile On-Maddeli Kişilik Ölçeğinin Alt Boyutları Cinsiyet Açısından değerlendirildiğinde değişkenler arasında anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmemiştir (p>0,05).

Tablo 3. 4 On-Maddeli Kişilik Ölçeğinin Alt Boyutları ile Karar Verme Özsaygı Ölçeği ve Alt Boyutlarının Medeni Duruma Göre T Testi Sonuçları

Ölçekler	Değişkenler	Medeni Durum	N	\bar{x}	SS	t	p	
On-Maddeli Kişilik Ölçeğinin Alt Boyutları	Dışa Dönüklülük	Evli	212	8,36	2,25	-0,642	0,522	
		Bekâr	73	8,56	2,12			
	Duygusal Dengelilik	Evli	212	7,98	2,54	0,199	0,843	
		Bekâr	73	7,91	2,45			
	Deneyimlere Açıklık	Evli	212	7,20	2,51	0,032	0,974	
		Bekâr	73	7,19	2,60			
	Sorumluluk	Evli	212	8,34	1,66	0,236	0,814	
		Bekâr	73	8,28	2,05			
	Yumuşak başlılık	Evli	212	8,75	2,37	0,326	0,744	
		Bekâr	73	8,65	2,07			
	Karar Verme Öz saygı Ölçeği ve Alt Boyutları	Dikkatli Karar Verme Stili	Evli	212	9,47	2,93	-1,002	0,317
			Bekâr	73	9,86	2,57		
Kaçınan Karar Verme Stili		Evli	212	14,05	2,54	0,867	0,387	
		Bekâr	73	13,76	2,20			
Erteleyici Karar Verme Stili		Evli	212	11,70	2,35	-1,083	0,280	
		Bekâr	73	12,00	1,89			
Panik Karar Verme Stili		Evli	212	11,40	2,36	1,400	0,163	

	Bekâr	73	10,95	2,22		
Karar Verme Öz Saygı	Evli	212	46,60	5,91	-0,057	0,955
Toplam	Bekâr	73	46,65	5,00		

p* < 0,05

Tablo 3.4'te medeni durum açısından incelendiğinde; Karar Verme Özsaygı Ölçeği ve Alt Boyutları ile On-Maddeli Kişilik Ölçeğinin Alt Boyutlarının Cinsiyet Açısından değerlendirildiğinde değişkenler arasında anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmemiştir (p > 0,05).

Tablo 3. 5 Karar Verme Öz Saygı Ölçeği ve Alt Boyutları ile On- Maddeli Kişilik Ölçeğinin Alt Boyutlarının size bağlı çalışan ast var mı? değişkenine Göre T Testi Sonuçları

Ölçekler	Değişkenler	Size bağlı ast var mı?	N	\bar{x}	SS	t	p
On-Maddeli Kişilik Ölçeğinin Alt Boyutları	Dışa Dönüklülük	Evet	238	8,36	2,23	-0,888	0,375
		Hayır	47	8,68	2,15		
	Duygusal Dengelilik	Evet	238	7,97	2,47	0,096	0,924
		Hayır	47	7,93	2,76		
	Deneyimlere Açıklık	Evet	238	7,12	2,50	-1,172	0,242
		Hayır	47	7,59	2,68		
	Sorumluluk	Evet	238	8,33	1,71	0,135	0,893
		Hayır	47	8,29	2,02		
	Yumuşakbaşlılık	Evet	238	8,68	2,33	-0,732	0,465
		Hayır	47	8,95	2,07		
Karar Verme Öz saygı Ölçeği ve Alt Boyutları	Dikkatli Karar Verme Stili	Evet	238	9,67	2,91	1,580	0,118
		Hayır	47	9,04	2,42		
	Kaçınan Karar Verme Stili	Evet	238	13,97	2,50	-0,183	0,855
		Hayır	47	14,04	2,24		
	Erteleyici Karar Verme Stili	Evet	238	11,85	2,26	1,324	0,187
		Hayır	47	11,38	2,14		
	Panik Karar Verme Stili	Evet	238	11,27	2,35	-0,144	0,885
		Hayır	47	11,33	2,24		
	Karar Verme Öz Saygı	Evet	238	46,79	5,91	1,171	0,242
		Hayır	47	45,71	4,28		
	Toplam						

p* < 0,05

Tablo 3.5 incelendiğinde; Karar Verme Öz Saygı Ölçeği ve Alt Boyutları ile On-Maddeli Kişilik Ölçeğinin Alt Boyutlarının size bağlı çalışan ast var mı? Değişkeni açısından yapılan bağımsız grup t testi sonuçları incelendiğinde anlamlı bir fark görülmemektedir ($p>0,05$).

Tablo 3. 6 Spor Yöneticilerinin Kişilik Özelliklerinin Yaş Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları

Değişkenler		N	\bar{x}	SS	F	p
Dışa Dönüklülük	25-35 (A)	47	8,68	2,19	0,509	0,676
	36-45 (B)	97	8,51	2,23		
	46-55 (C)	106	8,26	2,16		
	56 yaş ve üstü (D)	35	8,25	2,44		
	Toplam	285	8,41	2,22		
Duygusal Dengelilik	25-35 (A)	47	7,85	2,26	0,202	0,895
	36-45 (B)	97	7,97	2,67		
	46-55 (C)	106	8,08	2,46		
	56 yaş ve üstü (D)	35	7,74	2,62		
	Toplam	285	7,96	2,51		
Deneyimlere Açıklık	25-35 (A)	47	7,21	2,53	0,249	0,862
	36-45 (B)	97	7,23	2,42		
	46-55 (C)	106	7,27	2,62		
	56 yaş ve üstü (D)	35	6,85	2,62		
	Toplam	285	7,20	2,53		
Sorumluluk	25-35 (A)	47	8,21	1,96	2,164	0,092
	36-45 (B)	97	8,48	1,59		
	46-55 (C)	106	8,06	1,65		
	56 yaş ve üstü (D)	35	8,85	2,15		
	Toplam	285	8,32	1,76		
Yumuşakbaşlılık	25-35 (A)	47	9,02	2,02	0,630	0,596
	36-45 (B)	97	8,81	2,51		
	46-55 (C)	106	8,50	2,13		
	56 yaş ve üstü (D)	35	8,80	2,50		
	Toplam	285	8,73	2,29		

$p^*<0,05$

Tablo 3.6 incelendiğinde spor yöneticilerinin on-maddeli kişilik özellikleri ölçeğinin tüm alt boyutlarında yaş değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 3. 7 Spor Yöneticilerinin Karar Verme Özsayı Ölçeği ve Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (Anova) Sonuçları

Değişkenler		N	\bar{x}	SS	F	p
Dikkatli Karar Verme Stili	25-35 (A)	47	10,10	2,72	2,145	0,095
	36-45 (B)	97	9,64	3,06		
	46-55 (C)	106	9,07	2,58		
	56 yaş ve üstü (D)	35	10,14	3,01		
	Toplam	285	9,57	2,84		
Kaçıngan Karar Verme Stili	25-35 (A)	47	13,87	2,36	0,186	0,906
	36-45 (B)	97	14,11	2,43		
	46-55 (C)	106	13,88	2,57		
	56 yaş ve üstü (D)	35	14,05	2,36		
	Toplam	285	13,98	2,46		
Erteleyici Karar Verme Stili	25-35 (A)	47	11,76	2,11	0,861	0,462
	36-45 (B)	97	12,01	2,19		
	46-55 (C)	106	11,72	2,30		
	56 yaş ve üstü (D)	35	11,31	2,38		
	Toplam	285	11,77	2,24		
Panik Karar Verme Stili	25-35 (A)	47	10,95	2,18	0,827	0,480
	36-45 (B)	97	11,36	2,34		
	46-55 (C)	106	11,47	2,39		
	56 yaş ve üstü (D)	35	10,94	2,30		
	Toplam	285	11,2872	2,33		
Karar Verme Öz Saygı Toplam	25-35 (A)	47	46,70	5,61	0,426	0,734
	36-45 (B)	97	47,08	5,73		
	46-55 (C)	106	46,17	5,92		
	56 yaş ve üstü (D)	35	46,61	4,99		
	Toplam	285	46,62	5,68		

p* < 0,05

Tablo 3.7'de spor yöneticilerinin karar verme özsayı tüm alt boyutlarından yaş değişkenine göre anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir (p < 0,05).

Tablo 3. 8 Spor Yöneticilerinin Kişilik Özelliklerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (Anova) Sonuçları

Değişkenler		N	\bar{x}	SS	F	p
Dışa Dönüklülük	Lisans	179	8,36	2,34	0,202	0,817
	Yüksek Lisans	82	8,45	2,05		
	Doktora	24	8,66	1,88		
	Toplam	285	8,41	2,22		
Duygusal Dengelilik	Lisans	179	8,05	2,53	2,317	0,100
	Yüksek Lisans	82	8,09	2,46		
	Doktora	24	6,91	2,44		
	Toplam	285	7,96	2,51		
Deneyimlere Açıklık	Lisans	179	7,14	2,45	0,317	0,728
	Yüksek Lisans	82	7,37	2,78		
	Doktora	24	7,00	2,24		
	Toplam	285	7,20	2,53		
Sorumluluk	Lisans	179	8,30	1,77	0,164	0,849
	Yüksek Lisans	82	8,41	1,85		
	Doktora	24	8,20	1,44		
	Toplam	285	8,32	1,76		
Yumuşakbaşlılık	Lisans	179	8,60	2,35	1,659	0,192
	Yüksek Lisans	82	8,79	2,19		
	Doktora	24	9,50	2,10		
	Toplam	285	8,73	2,29		

p* < 0,05

Tablo 3.8'de görüldüğü üzere; spor yöneticilerinin kişilik özellikleri ölçeğinin tüm boyutuna ilişkin algılarında eğitim durumuna göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($p > 0,05$).

Tablo 3. 9 Spor Yöneticilerinin Karar Verme Özsaygı ve Karar Verme Stillerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (Anova) Sonuçları

Değişkenler		N	\bar{x}	SS	F	p	LSD Testi
Dikkatli Karar Verme Stili	Lisans (A)	177	9,56	2,63	0,658	0,519	
	Yüksek Lisans (B)	81	9,40	3,01			
	Doktora (C)	24	10,16	3,69			
	Toplam	282	9,57	2,84			
Kaçıngan Karar Verme Stili	Lisans (A)	179	13,80	2,41	1,470	0,232	
	Yüksek Lisans (B)	82	14,36	2,44			
	Doktora (C)	24	14,00	2,78			
	Toplam	285	13,98	2,46			
Erteleyici Karar Verme Stili	Lisans (A)	179	11,59	2,23	1,594	0,205	
	Yüksek Lisans (B)	82	12,10	2,23			
	Doktora (C)	24	12,00	2,30			
	Toplam	285	11,77	2,24			
Panik Karar Verme Stili	Lisans (A)	176	11,01	2,23	3,332	0,037*	A<B*
	Yüksek Lisans (B)	82	11,74	2,50			
	Doktora (C)	24	11,75	2,15			
	Toplam	282	11,28	2,33			
Karar Verme Öz Saygı Toplam	Lisans (A)	174	46,00	5,45	2,769	0,064	
	Yüksek Lisans (B)	81	47,55	5,51			
	Doktora (C)	24	47,91	7,33			
	Toplam	279	46,62	5,68			

p* $<$ 0,05

Tablo 3.9 incelendiğinde spor yöneticilerinin karar vermede özsaygı ve karar verme stilleri ölçeğinin Panik Karar Verme Stili alt boyutunda ($p<0,05$) anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu anlamlı fark kaynağını ortaya çıkarmak için yapılan LSD testi sonucunda “Yüksek Lisans ($\bar{X}= 11,74$)” mezunu olan spor yöneticilerinin Panik Karar Verme Stillerinin “Lisans ($\bar{X}= 11,01$)” mezunu olan spor yöneticilerine göre ortalama puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3. 10 Spor Yöneticilerinin Kişilik Özelliklerinin Aylık Gelir Durumu Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (Anova) Sonuçları

Değişkenler		N	\bar{X}	SS	F	p
Dışa Dönüklülük	10000 bin ve altı	47	8,65	2,24	1,046	0,373
	10001-15000 bin	59	8,23	2,05		
	15000- 20000 bin	126	8,25	2,34		
	20001 bin ve üstü	53	8,79	2,07		
	Toplam	285	8,41	2,22		
Duygusal Dengelilik	10000 bin ve altı	47	8,19	2,60	0,814	0,487
	10001-15000 bin	59	7,57	2,17		
	15000- 20000 bin	126	7,95	2,49		
	20001 bin ve üstü	53	8,24	2,85		
	Toplam	285	7,96	2,51		
Deneyimlere Açıklık	10000 bin ve altı	47	7,12	2,83	0,189	0,904
	10001-15000 bin	59	7,11	2,38		
	15000- 20000 bin	126	7,16	2,39		
	20001 bin ve üstü	53	7,43	2,79		
	Toplam	285	7,20	2,53		
Sorumluluk	10000 bin ve altı	47	8,42	1,62	0,121	0,948
	10001-15000 bin	59	8,23	1,88		
	15000- 20000 bin	126	8,35	1,78		
	20001 bin ve üstü	53	8,28	1,76		
	Toplam	285	8,32	1,76		
Yumuşakbaşlılık	10000 bin ve altı	47	8,91	2,25	1,314	0,270
	10001-15000 bin	59	8,86	2,12		
	15000- 20000 bin	126	8,44	2,41		
	20001 bin ve üstü	53	9,11	2,20		
	Toplam	285	8,73	2,29		

Tablo 3. 10’da görüldüğü üzere; spor yöneticilerinin kişilik özellikleri ölçeğinin tüm boyutuna ilişkin algılarında aylık gelir durumu değişkenine anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($p > 0,05$).

Spor yöneticilerinin karar verme stillerinin aylık gelir durumu değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 3.11’ de verilmiştir.

Tablo 3. 11 Spor Yöneticilerinin Karar Verme Özsaygı ve Karar Verme Stillерinin Aylık Gelir Durumu Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (Anova) Sonuçları

Değişkenler		N	\bar{X}	SS	F	p
Dikkatli Karar Verme Stili	10000 bin ve altı	47	8,78	2,89	1,658	0,176
	10001-15000 bin	59	9,46	2,77		
	15000- 20000 bin	126	9,84	3,01		
	20001 bin ve üstü	53	9,71	2,35		
	Toplam	285	9,57	2,84		
Kaçınan Karar Verme Stili	10000 bin ve altı	47	14,19	2,39	0,652	0,582
	10001-15000 bin	59	14,16	2,41		
	15000- 20000 bin	126	13,75	2,58		
	20001 bin ve üstü	53	14,13	2,27		
	Toplam	285	13,98	2,46		
Erteleyici Karar Verme Stili	10000 bin ve altı	47	11,82	2,25	0,073	0,974
	10001-15000 bin	59	11,86	2,35		
	15000- 20000 bin	126	11,76	2,22		
	20001 bin ve üstü	53	11,67	2,21		
	Toplam	285	11,77	2,24		
Panik Karar Verme Stili	10000 bin ve altı	47	11,76	1,87	0,893	0,445
	10001-15000 bin	59	11,20	2,44		
	15000- 20000 bin	126	11,26	2,41		
	20001 bin ve üstü	53	11,01	2,37		
	Toplam	285	11,28	2,33		
Karar Verme Öz Saygı Toplam	10000 bin ve altı	47	46,51	6,55	0,050	0,985
	10001-15000 bin	59	46,78	5,27		
	15000- 20000 bin	126	46,67	5,73		
	20001 bin ve üstü	53	46,40	5,36		
	Toplam	285	46,62	5,68		

Tablo 3.11 incelendiğinde; spor yöneticilerinin kişilik özellikleri ölçeğinin tüm boyutuna ilişkin algılarında aylık gelir durumu değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($p > 0,05$).

Mezun olunan program; spor yöneticilerinin kişilik özelliklerinin mezun olunan program durumu değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 3.12' de verilmiştir.

Tablo 3. 12 Spor Yöneticilerinin Kişilik Özelliklerinin Mezun Olunan Program Durumu Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (Anova) Sonuçları

	Değişkenler	N	X	SS	F	p
Dışa Dönüklülük	Beden Eğitimi ve Spor Programları	159	8,57	2,27	1,293	0,276
	İktisadi ve İdari Bilimler Programı	59	8,38	1,81		
	Diğerleri	67	8,05	2,41		
	Toplam	285	8,41	2,22		
Duygusal Dengelilik	Beden Eğitimi ve Spor Programları	159	7,94	2,58	0,108	0,898
	İktisadi ve İdari Bilimler Programı	59	8,10	2,16		
	Diğerleri	67	7,91	2,67		
	Toplam	285	7,96	2,51		
Deneyimlere Açıklık	Beden Eğitimi ve Spor Programları	159	7,30	2,56	2,477	0,086
	İktisadi ve İdari Bilimler Programı	59	7,55	2,16		
	Diğerleri	67	6,62	2,70		
	Toplam	285	7,20	2,53		
Sorumluluk	Beden Eğitimi ve Spor Programları	159	8,45	1,86	1,097	0,335
	İktisadi ve İdari Bilimler Programı	59	8,25	1,49		
	Diğerleri	67	8,08	1,76		
	Toplam	285	8,32	1,76		
Yumuşakbaşlılık	Beden Eğitimi ve Spor Programları	159	8,80	2,30	0,185	0,831
	İktisadi ve İdari Bilimler Programı	59	8,61	2,00		
	Diğerleri	67	8,67	2,53		
	Toplam	285	8,73	2,29		

p* < 0,05

Tablo 3.12 incelendiğinde spor yöneticilerinin kişilik özellikleri ölçeğinin tüm alt boyutları incelendiğinde mezun olunan program durumu değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir ($p > 0,05$).

Spor yöneticilerinin karar verme stillerinin mezun olunan program durumu değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 3.13'te verilmiştir.

Tablo 3. 13 Spor Yöneticilerinin Karar Verme Stillерinin Mezun Olunan Program Durumu Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (Anova) Sonuçları

Değişkenler		N	X	SS	F	p	LSD Testi
Dikkatli Karar Verme Stili	Beden Eğitimi ve Spor Programları (A)	159	9,47	2,75	0,436	0,647	
	İktisadi ve İdari Bilimler Programı (B)	59	9,87	3,17			
	Diğer Programlar (C)	67	9,53	2,78			
	Toplam	285	9,57	2,84			
Kaçıngan Karar Verme Stili	Beden Eğitimi ve Spor Programları (A)	159	14,20	2,23	2,056	0,130	
	İktisadi ve İdari Bilimler Programı (B)	59	13,96	2,72			
	Diğer Programlar (C)	67	13,47	2,68			
	Toplam	285	13,98	2,46			
Erteleyici Karar Verme Stili	Beden Eğitimi ve Spor Programları (A)	159	11,89	2,16	0,670	0,512	
	İktisadi ve İdari Bilimler Programı (B)	59	11,74	2,54			
	Diğer Programlar (C)	67	11,52	2,16			
	Toplam	285	11,77	2,24			
Panik Karar Verme Stili	Beden Eğitimi ve Spor Programları (A)	159	11,49	2,21	3,580	0,029*	A>C* B>C*
	İktisadi ve İdari Bilimler Programı (B)	59	11,49	2,63			
	Diğer Programlar (C)	67	10,62	2,23			
	Toplam	285	11,28	2,33			
Karar Verme Öz Saygı Toplam	Beden Eğitimi ve Spor Programları (A)	159	47,05	5,80	3,113	0,046*	A>C* B>C*
	İktisadi ve İdari Bilimler Programı (B)	59	47,17	6,03			
	Diğer Programlar (C)	67	45,09	4,83			
	Toplam	285	46,62	5,68			

p* < 0,05

Tablo 3.13'te spor yöneticilerinin karar vermede özsaygı ve karar verme stilleri ölçeğinin "Panik Karar Verme Stili" $F_{(2-283)} = 3,580$; $p < 0,05$) ve ölçeğin toplam puanını oluşturan "Karar Verme Öz saygı" $F_{(2-283)} = 3,113$; $p < 0,05$) stili ise anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir.

Spor yöneticilerinin mezun olunan program durumu değişkenine göre meydana gelen anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında kaynaklandığını ortaya çıkarmak için yapılan LSD Testi sonucunda ölçeğin “*Panik Karar Verme Stilinin*” alt boyutunda Beden Eğitimi ve Spor Programlarından ($\bar{X}= 11,49$) mezun olunan spor yöneticilerinin diğer bölümlerden ($\bar{X}= 10,62$) mezun olunan spor yöneticilerine göre ortalama puanlarının daha yüksek olduğu ve ölçeğin toplam puanını oluşturan “*Karar Verme Özsayı*” ölçeğine ait farklılaşmanın Beden Eğitimi ve Spor Programlarından ($\bar{X}= 47,05$) mezun olunan spor yöneticilerinin diğer bölümlerden ($\bar{X}= 45,09$) mezun olunan spor yöneticilerine göre ortalama puanlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 3. 14 Spor Yöneticilerinin Kişilik Özelliklerinin Toplam Mesleki Deneyim Durumu Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (Anova) Sonuçları

	Değişkenler	N	X	SS	F	p
Dışa Dönüklülük	1-10 yıl	157	8,60	2,28	1,477	0,230
	11-20 yıl	93	8,26	2,17		
	21 yıl ve üstü	35	7,97	2,02		
	Toplam	285	8,41	2,22		
Duygusal Dengelilik	1-10 yıl	157	8,18	2,54	1,293	0,276
	11-20 yıl	93	7,69	2,48		
	21 yıl ve üstü	35	7,71	2,43		
	Toplam	285	7,96	2,51		
Deneyimlere Açıklık	1-10 yıl	157	7,29	2,54	1,183	0,308
	11-20 yıl	93	6,89	2,63		
	21 yıl ve üstü	35	7,57	2,17		
	Toplam	285	7,20	2,53		
Sorumluluk	1-10 yıl	157	8,33	1,81	0,012	0,988
	11-20 yıl	93	8,33	1,60		
	21 yıl ve üstü	35	8,28	2,02		
	Toplam	285	8,32	1,76		
Yumuşakbaşlılık	1-10 yıl	157	8,89	2,23	1,164	0,314
	11-20 yıl	93	8,44	2,44		
	21 yıl ve üstü	35	8,77	2,11		
	Toplam	285	8,73	2,29		

$p < 0,05$

Tablo 3.14 'te görüldüğü üzere; spor yöneticilerinin kişilik özellikleri ölçeğinin tüm boyutuna ilişkin algılarında toplam meslek durumu değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($p > 0,05$).

Spor yöneticilerinin karar verme stillerinin toplam mesleki durumu değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 3.15'te verilmiştir.

Tablo 3. 15 Spor Yöneticilerinin Karar Verme Stillerinin Toplam Mesleki Deneyim Durumu Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (Anova) Sonuçları

Değişkenler	N	X	SS	F	p	
Dikkatli Karar Verme Stili	1-10 yıl	157	9,62	2,62	0,061	0,941
	11-20 yıl	93	9,49	3,15		
	21 yıl ve üstü	35	9,54	2,99		
	Toplam	285	9,57	2,84		
Kaçınan Karar Verme Stili	1-10 yıl	157	13,96	2,35	0,058	0,944
	11-20 yıl	93	13,95	2,63		
	21 yıl ve üstü	35	14,11	2,49		
	Toplam	285	13,98	2,46		
Erteleyici Karar Verme Stili	1-10 yıl	157	11,77	2,10	0,084	0,919
	11-20 yıl	93	11,73	2,44		
	21 yıl ve üstü	35	11,91	2,38		
	Toplam	285	11,77	2,24		
Panik Karar Verme Stili	1-10 yıl	157	11,16	2,20	0,518	0,597
	11-20 yıl	93	11,45	2,45		
	21 yıl ve üstü	35	11,42	2,57		
	Toplam	285	11,28	2,33		
Karar Verme Öz Saygı Toplam	1-10 yıl	157	46,48	5,54	0,222	0,801
	11-20 yıl	93	46,63	6,10		
	21 yıl ve üstü	35	47,21	5,20		
	Toplam	285	46,62	5,68		

P < 0,05

Tablo 3.15 incelendiğinde; spor yöneticilerinin karar verme stilleri ölçeğinin tüm boyutuna ilişkin algılarında toplam meslek durumu değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir (p > 0,05).

Tablo 3. 16 Spor Yöneticilerinin Kişilik Özelliklerinin Spor Yöneticiliği Deneyim Durumu Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (Anova) Sonuçları

Değişkenler		N	X	SS	F	p
Dışa Dönüklülük	1-10 yıl	164	8,6280	2,25969	2,293	0,103
	11-20 yıl	90	8,2556	2,18556		
	21-30 yıl	31	7,7742	2,02829		
	Toplam	285	8,4175	2,22289		
Duygusal Dengelilik	1-10 yıl	164	8,1829	2,52170	1,493	0,227
	11-20 yıl	90	7,7333	2,58257		
	21-30 yıl	31	7,5161	2,24901		
	Toplam	285	7,9684	2,51804		
Deneyimlere Açıklık	1-10 yıl	164	7,3049	2,52200	1,013	0,365
	11-20 yıl	90	6,9000	2,68182		
	21-30 yıl	31	7,5161	2,11141		
	Toplam	285	7,2000	2,53399		
Sorumluluk	1-10 yıl	164	8,4085	1,85622	0,834	0,435
	11-20 yıl	90	8,1333	1,55209		
	21-30 yıl	31	8,4839	1,89510		
	Toplam	285	8,3298	1,76926		
Yumuşakbaşlılık	1-10 yıl	164	8,9085	2,30447	1,367	0,257
	11-20 yıl	90	8,4111	2,30239		
	21-30 yıl	31	8,7419	2,20556		
	Toplam	285	8,7333	2,29646		

P< 0,05

Tablo 3.16 incelendiğinde; spor yöneticilerinin on-maddelik kişilik ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin algılarında spor yöneticiliği deneyimi durumu değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir (p> 0,05).

Spor yöneticilerinin karar verme stillerinin spor yöneticiliği deneyim durumu değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 15'te verilmiştir.

Tablo 3. 17 Spor Yöneticilerinin Karar Verme Stillерinin Spor Yöneticiliği Deneyim Durumu Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (Anova) Sonuçları

Değişkenler		N	X	SS	F	p
Dikkatli Karar Verme Stili	1-10 yıl	164	9,75	2,64	0,810	0,446
	11-20 yıl	90	9,33	3,15		
	21 yıl ve üstü	31	9,29	2,91		
	Toplam	285	9,57	2,84		
Kaçıngan Karar Verme Stili	1-10 yıl	164	13,96	2,33	0,423	0,655
	11-20 yıl	90	13,88	2,72		
	21 yıl ve üstü	31	14,35	2,37		
	Toplam	285	13,98	2,46		
Erteleyici Karar Verme Stili	1-10 yıl	164	11,72	2,12	0,426	0,654
	11-20 yıl	90	11,75	2,43		
	21 yıl ve üstü	31	12,12	2,34		
	Toplam	285	11,77	2,24		
Panik Karar Verme Stili	1-10 yıl	164	11,07	2,23	1,631	0,198
	11-20 yıl	90	11,58	2,44		
	21 yıl ve üstü	31	11,55	2,44		
	Toplam	285	11,28	2,33		
Karar Verme ÖzSaygı Toplam	1-10 yıl	164	46,47	5,44	0,473	0,624
	11-20 yıl	90	46,56	6,30		
	21 yıl ve üstü	31	47,58	5,00		
	Toplam	285	46,62	5,68		

P < 0,05

Tablo 3.17 incelendiğinde; spor yöneticilerinin ölçeğin toplam puanını oluşturan Karar Verme Özsaygı ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin algılamalarında spor yöneticiliği deneyim durumu değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma olmadığı saptanmıştır (p > 0,05).

Tablo 3. 18 Spor Yöneticilerinin Kişilik Özelliklerinin Görev Durumu Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (Anova) Sonuçları

Değişkenler		N	X	SS	F	p
Dışa Dönüklülük	Gençlik ve Spor İl Müdürü	53	8,77	2,09	1,639	0,150
	Gençlik ve Spor İlçe Müdürü	48	8,39	2,19		
	Gençlik ve Spor Şube Müdürü	41	8,46	2,12		
	Federasyon Genel Sekreteri	45	8,33	2,16		
	Gençlik Merkezi Müdürü	48	7,68	2,25		
	Sportif Eğitim Uzmanı	50	8,80	2,41		
	Toplam	285	8,41	2,22		
Duyusal Dengelilik	Gençlik ve Spor İl Müdürü	53	8,28	2,80	1,391	0,228
	Gençlik ve Spor İlçe Müdürü	48	8,18	2,42		
	Gençlik ve Spor Şube Müdürü	41	7,04	2,41		
	Federasyon Genel Sekreteri	45	8,11	2,62		
	Gençlik Merkezi Müdürü	48	7,93	2,03		
	Sportif Eğitim Uzmanı	50	8,08	2,64		
	Toplam	285	7,96	2,51		
Deneyimlere Açıklık	Gençlik ve Spor İl Müdürü	53	7,35	2,78	0,241	0,944
	Gençlik ve Spor İlçe Müdürü	48	7,39	2,36		
	Gençlik ve Spor Şube Müdürü	41	7,29	2,42		
	Federasyon Genel Sekreteri	45	6,93	2,48		
	Gençlik Merkezi Müdürü	48	7,14	2,36		
	Sportif Eğitim Uzmanı	50	7,06	2,78		
	Toplam	285	7,20	2,53		
Sorumluluk	Gençlik ve Spor İl Müdürü	53	8,26	1,72	0,711	0,615
	Gençlik ve Spor İlçe Müdürü	48	8,58	2,01		
	Gençlik ve Spor Şube Müdürü	41	7,95	1,71		
	Federasyon Genel Sekreteri	45	8,42	1,82		
	Gençlik Merkezi Müdürü	48	8,22	1,67		
	Sportif Eğitim Uzmanı	50	8,48	1,65		
	Toplam	285	8,32	1,76		
Yumuşakbaşlılık	Gençlik ve Spor İl Müdürü	53	9,11	2,20	1,324	0,254
	Gençlik ve Spor İlçe Müdürü	48	8,93	2,44		
	Gençlik ve Spor Şube Müdürü	41	8,80	2,17		
	Federasyon Genel Sekreteri	45	8,06	2,26		
	Gençlik Merkezi Müdürü	48	8,47	2,42		
	Sportif Eğitim Uzmanı	50	8,92	2,21		
	Toplam	285	8,73	2,29		

P< 0,05

Tablo 3.18 incelendiğinde; spor yöneticilerinin on-maddelik kişilik ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin algılarında spor yöneticiliği görev durumu değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($p > 0,05$).

Tablo 3. 19 Spor Yöneticilerinin Karar Verme Stillerinin Görev Durumu Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (Anova) Sonuçları

Değişkenler	N	X	SS	F	p	LSD	
Dikkatli Karar Verme Stili	Gençlik ve Spor İl Müdürü (A)	53	9,48	2,24	1,322	0,255	
	Gençlik ve Spor İlçe Müdürü (B)	48	10,06	3,60			
	Gençlik ve Spor Şube Müdürü (C)	41	10,02	3,03			
	Federasyon Genel Sekreteri (D)	45	9,17	2,80			
	Gençlik Merkezi Müdürü (E)	48	9,85	2,36			
	Sportif Eğitim Uzmanı (F)	50	8,89	2,84			
	Toplam	285	9,57	2,84			
Kaçıngan Karar Verme Stili	Gençlik ve Spor İl Müdürü (A)	53	14,18	2,27	0,357	0,877	
	Gençlik ve Spor İlçe Müdürü (B)	48	13,91	2,77			
	Gençlik ve Spor Şube Müdürü (C)	41	13,68	2,54			
	Federasyon Genel Sekreteri (D)	45	13,88	2,69			
	Gençlik Merkezi Müdürü (E)	48	13,87	2,21			
	Sportif Eğitim Uzmanı (F)	50	14,26	2,33			
	Toplam	285	13,98	2,46			
Erteleyici Karar Verme Stili	Gençlik ve Spor İl Müdürü (A)	53	11,64	2,19	0,952	0,448	
	Gençlik ve Spor İlçe Müdürü (B)	48	11,60	2,43			
	Gençlik ve Spor Şube Müdürü (C)	41	11,46	2,39			
	Federasyon Genel Sekreteri (D)	45	12,40	2,22			
	Gençlik Merkezi Müdürü (E)	48	11,75	1,94			
	Sportif Eğitim Uzmanı (F)	50	11,82	2,27			
	Toplam	285	11,77	2,24			
Panik Karar Verme Stili	Gençlik ve Spor İl Müdürü (A)	53	11,03	2,42	2,265	0,048	D>E E<D,F
	Gençlik ve Spor İlçe Müdürü (B)	48	11,08	2,62			
	Gençlik ve Spor Şube Müdürü (C)	41	11,36	2,24			
	Federasyon Genel Sekreteri (D)	45	11,93	2,25			
	Gençlik Merkezi Müdürü (E)	48	10,58	2,35			
	Sportif Eğitim Uzmanı (F)	50	11,79	1,84			
	Toplam	285	11,28	2,33			

Karar Verme Öz Saygı Toplam	Gençlik ve Spor İl Müdürü (A)	53	46,21	5,48	0,374	0,866
	Gençlik ve Spor İlçe Müdürü (B)	48	46,76	5,46		
	Gençlik ve Spor Şube Müdürü (C)	41	46,53	6,88		
	Federasyon Genel Sekreteri (D)	45	47,52	5,33		
	Gençlik Merkezi Müdürü (E)	48	46,06	4,51		
	Sportif Eğitim Uzmanı (F)	50	46,72	6,48		
	Toplam	285	46,62	5,68		

P < 0,05

Tablo 3.19 göz önüne alındığında; spor yöneticilerinin ölçeğin toplam puanını oluşturan Karar Verme Özsaygı ölçeği Panik Karar Verme Stili alt boyutunda anlamlı fark saptanmıştır (p<0,05). Diğer alt boyutlarına ilişkin algılamalarında spor yöneticiliği görev durumu değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir (p> 0,05).

Spor yöneticilerinin görev durumu değişkenine göre meydana gelen anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında kaynaklandığını ortaya çıkarmak için yapılan LSD Testi sonucunda ölçeğin "Panik Karar Verme Stilinin" alt boyutunda Federasyon Genel Sekreteri (\bar{X} = 11,93) Gençlik Merkezi Müdürü (\bar{X} = 10,58) görev durumu değişkenine göre ortalama puanın daha yüksek olduğu saptanmıştır. "Panik Karar Verme Stilinin" alt boyutunda Federasyon Genel Sekreteri (\bar{X} = 11,93) ve Sportif Eğitim Uzmanı (\bar{X} = 11,79) ortalama puanının Gençlik Merkezi Müdürenden (\bar{X} = 11,58) daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Korelasyon Analizi;

On-maddeli kişilik özellikleri ölçeğinin alt boyutları ile ölçeğin toplam puanını oluşturan Karar Verme Özsaygı Ölçeği ve ölçeğin alt boyutları arasında bir ilişki olup olmadığını tespit etmek için Pearson Korelasyon Analizi yapılmıştır.

Tablo 3. 20 Korelasyon Analizi

		Dikkatli Karar Verme Stili	Kaçıngan Karar Verme Stili	Erteleyici Karar Verme Stili	Panik Karar Verme Stili	Karar Verme Öz Saygı Toplam Puan
Dış Dönüklülük	R	0,110	-0,108	0,086	-0,016	0,028
	P	0,066	0,068	0,150	0,791	0,647
	N	285	285	285	285	285
Duygusal Dengelilik	R	0,095	0,068	0,021	-0,018	0,081
	P	0,110	0,256	0,722	0,762	0,177
	N	285	285	285	285	285
Deneyimlere Açıklık	R	0,242**	-0,054	-0,124*	-0,103	0,001
	P	0,000	0,367	0,036	0,083	0,983
	N	285	285	285	285	285

Sorumluluk	R	0,157**	0,099	0,011	-0,042	0,103
	P	0,008	0,095	0,849	0,483	0,085
	N	285	285	285	285	285
Yumuşak başlılık	R	0,083	0,202**	0,139*	-0,039	0,165**
	P	0,166	0,001	0,019	0,515	0,006
	N	285	285	285	285	285

p* < 0,05, p < 0,01**

Tablo 3.20 incelendiğinde; spor yöneticilerinin kişisel özellikleri ve karar verme stilleri arasında bir ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Pearson Korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Dikkatli karar verme ile sorumluluk ($r=0,157$) ve deneyimlere ($r=0,242$) açıklık alt boyutları arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir ($p < 0,001$).

Kaçınan karar verme ile yumuşak başlılık ($r=0,202$) alt boyutları arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir ($p < 0,001$).

Erteleyici karar verme ile yumuşak başlılık ($r=0,139$) alt boyutları arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü ilişki tespit edilirken, deneyimlere açıklık alt boyutunda ise negatif yönlü yüksek bir ilişki olduğu bulunmuştur ($-0,124$) ($p < 0,001$).

Karar Verme Öz Saygı Toplam Puan ve yumuşak başlılık alt boyutunda ($r=0,165$; $p < 0,01$) arasında pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.

Regresyon Analizi ;

Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini incelemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Bağımlı değişkeni karar verme özsaygı ölçeği ve ölçeğin alt boyutları oluştururken, bağımsız değişkeni ise on-maddeli kişilik özellikleri ölçeğinin alt boyutları oluşturmaktadır.

Tablo 3. 21 Spor Yöneticilerinin On-Maddeli Kişilik Ölçeğinin Alt Boyutlarının Dikkatli Karar Verme Stilinin Anlamlı Düzeyde Yordamasına Yönelik Yapılan Çoklu Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p
		B	SH	Beta		
Dikkatli Karar Verme Stili	Sabit	6,085	1,073		5,668	0,000
	Dışa Dönüklülük	0,087	0,076	0,068	1,133	0,258
	Duygusal Dengelilik	0,012	0,069	0,011	,176	0,860
	Deneyimlere Açıklık	0,230	0,073	0,205*	3,157	0,002*
	Sorumluluk	0,111	0,102	0,070	1,089	0,277
	Yumuşak başlılık	0,008	0,076	0,007	0,110	0,912

$F_{(5,280)}$: 4,18 Model (p): 0,001 R^2 : 0,070 Düzeltilmiş R^2 : 0,053

***p < 0,05**

Yapılan çoklu regresyon analiz sonucuna göre, F değerine karşılık gelen anlamlılık seviyesine bakıldığında kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($F_{(5,280)}$: 4,26; $p<0.05$). Tablo 3.21 incelendiğinde düzeltilmiş $R^2= 0,053$ olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, dikkatli karar verme stilindeki %53 oranındaki varyansın dışa dönüklülük, duygusal dengelilik, sorumluluk ve yumuşak başlılık tarafından açıklandığını gösterir. Ancak tablodaki beta katsayıları incelendiğinde, tüm bağımsız değişkenler regresyon modeline dâhil edildiği zaman “Dikkatli Karar Verme Stilini” açıklamada sadece “Deneyimlere Açıklık” anlamlı katkısı olduğu görülmektedir ($\beta=0,205$, $p<0,002$). Spor yöneticilerinin deneyimlere açıklık özelliklerinin dikkatli karar verme stillerini olumlu yönde etkilemektedir. Deneyimlere açıklık değişkenindeki 1 birimlik artış, dikkatli karar verme üzerinde ki 0,205’lik artışa neden olmaktadır ($\beta=0,205$). Ancak diğer bağımsız değişkenlerden dışa dönüklülük ($\beta=0,068$, $p>0.05$), duygusal dengelilik ($\beta=0,011$, $p>0.05$), sorumluluk ($\beta=0,070$, $p>0.05$) ile yumuşak başlılığının ($\beta=0,007$, $p>0.05$) anlamlı katkısı yoktur.

Tablo 3. 22 Spor Yöneticilerinin On-Maddeli Kişilik Ölçeğinin Alt Boyutlarının Kaçınan Karar Verme Stilini Anlamlı Düzeyde Yordamasına Yönelik Yapılan Çoklu Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p
		B	SH	Beta		
Kaçınan Karar Verme Stili	Sabit	12,395	0,922		13,448	0,000
	Dışa Dönüklülük	-0,135	0,066	-0,122	-2,054	0,041*
	Duygusal Dengelilik	0,074	0,059	0,075	1,238	0,217
	Deneyimlere Açıklık	-0,151	0,062	-0,156	-2,429	0,016*
	Sorumluluk	0,154	0,088	0,111	1,748	0,082
	Yumuşak başlılık	0,223	0,065	0,208	3,411	0,001*

$F_{(5,280)}$: 4,827 Model (p): 0,000 R^2 : 0,080 Düzeltilmiş R^2 : 0,063

* $p<0, 05$

Tablo 3.22 göz önüne alındığında; spor yöneticilerinin kişisel özelliklerin kaçınan karar verme stilini anlamlı düzeyde yordamasına ilişkin yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Yapılan çoklu regresyon analiz sonucuna göre, F değerine karşılık gelen anlamlılık seviyesine bakıldığında kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($F_{(5,280)}$: 4,827; $p<0,05$). Tablo incelendiğinde düzeltilmiş $R^2= 0,063$ olduğu görülmektedir.

Kaçınan karar verme stilindeki %63 oranındaki varyansın dışa dönüklülük, duygusal dengelilik, sorumluluk ve yumuşak başlılık tarafından açıklandığını gösterir. Ancak tablodaki beta katsayıları incelendiğinde, tüm bağımsız değişkenler regresyon modeline dâhil edildiği zaman “Kaçınan Karar Verme Stilini” açıklamada “Dışa Dönüklülüğün” ($\beta=-0,122$, $p<0,05$), “Deneyimlere Açıklık” ($\beta=-0,156$, $p<0,05$) ve “Yumuşak başlılığın” anlamlı katkısı olduğu görülmektedir ($\beta=0,208$, $p<0,05$). “Dışa Dönüklülük” değişkenindeki 1 birimlik artış, “Kaçınan

Karar Verme Stili” üzerinde ki 0,156’lık azalışa neden olurken ($\beta=-0,156$), “Yumuşak başlılık” değişkenindeki 1 birimlik artış ise, “Kaçınan Karar Verme Stili” üzerinde ki 0,208’lik artışa neden olmaktadır ($\beta= 0,208$). Ancak diğer bağımsız değişkenlerden duygusal dengelilik ($\beta=0,075$, $p>0.05$) ile sorumluluğun ($\beta=0,111$, $p>0.05$) anlamlı katkısı yoktur.

Tablo 3. 23 Spor Yöneticilerinin On-Maddeli Kişilik Ölçeğinin Alt Boyutlarının Erteleyici Karar Verme Stilini Anlamlı Düzeyde Yordamasına Yönelik Yapılan Çoklu Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p
		B	SH	Beta		
Erteleyici Karar Verme Stili	Sabit	10,256	0,850		12,065	0,000
	Dışa Dönüklülük	0,106	0,061	0,105	1,757	0,080
	Duygusal Dengelilik	0,024	0,055	0,027	0,437	0,662
	Deneyimlere Açıklık	-0,179	0,057	-0,201	-3,110	0,002*
	Sorumluluk	0,013	0,081	0,010	0,155	0,877
	Yumuşak başlılık	0,185	0,060	0,189	3,078	0,002*

F(5,280): 3,620 Model (p): 0,003 R²: 0,061 Düzeltilmiş R²: 0,044
p* < 0,05

Tablo 3.23 göz önüne alındığında; spor yöneticilerinin kişisel özelliklerin erteleyici karar verme stilini anlamlı düzeyde yordamasına ilişkin yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Yapılan çoklu regresyon analiz sonucuna göre, F değerine karşılık gelen anlamlılık seviyesine bakıldığında kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir (F(5,280): 3,620; $p<0.05$). Tablo incelendiğinde Düzeltilmiş R²= 0,044 olduğu görülmektedir.

Erteleyici karar verme stilindeki % 44 oranındaki varyansın dışa dönüklülük, duygusal dengelilik, sorumluluk ve yumuşak başlılık tarafından açıklandığını gösterir. Ancak tablodaki beta katsayıları incelendiğinde, tüm bağımsız değişkenler regresyon modeline dâhil edildiği zaman “Erteleyici Karar Verme Stilini” açıklamada “Deneyimlere Açıklık” ($\beta=-0,201$, $p<0,05$) ve “Yumuşak başlılığın” ($\beta=0,189$, $p<0,05$) anlamlı katkısı olduğu görülmektedir. “Deneyimlere Açıklık” değişkenindeki 1 birimlik artış, “Erteleyici Karar Verme Stili” üzerinde ki 0, 201’lik azalışa neden olurken ($\beta=-0,202$), “Yumuşak başlılık” değişkenindeki 1 birimlik artış ise, “Erteleyici Karar Verme Stili” üzerinde ki 0,189’luk artışa neden olmaktadır ($\beta=0,189$). Ancak diğer bağımsız değişkenlerden dışa dönüklülük ($\beta=0,105$, $p>0,05$), duygusal dengelilik ($\beta=0,027$, $p>0,05$) ile sorumluluğun ($\beta=0,010$, $p>0,05$) anlamlı katkısı yoktur.

Tablo 3. 24 Spor Yöneticilerinin On- Maddeli Kişilik Ölçeğinin Alt Boyutlarının Panik Karar Verme Stilinin Anlamlı Düzeyde Yordamasına Yönelik Yapılan Çoklu Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p
		B	SH	Beta		
Panik Karar Verme Stili	Sabit	12,074	0,923		13,085	0,000
	Dışa Dönüklülük	-0,005	0,065	-0,005	-0,077	0,939
	Duygusal Dengelilik	0,013	0,059	0,014	0,227	0,821
	Deneyimlere Açıklık	-0,094	0,062	-0,102	-1,521	0,129
	Sorumluluk	-0,010	0,087	-0,007	-0,110	0,912
	Yumuşak başlılık	-0,011	0,065	-0,011	-0,169	0,866

$F_{(5,280)}: 0,616$ Model (p):0,687 $R^2: 0,011$ Düzeltilmiş $R^2: -0,007$

Tablo 3.24 incelendiğinde spor yöneticilerinin kişisel özelliklerin panik karar verme stilini anlamlı düzeyde yordamasına ilişkin yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Yapılan çoklu regresyon analiz sonucuna göre, F değerine karşılık gelen anlamlılık seviyesine bakıldığında kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir ($F_{(5,280)}: 0,0687; p>0.05$).

Tablo 3. 25 Spor Yöneticilerinin On- Maddeli Kişilik Ölçeğinin Alt Boyutlarının Karar Verme Özsayı Ölçeğinin Anlamlı Düzeyde Yordamasına Yönelik Yapılan Çoklu Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p
		B	SH	Beta		
Karar Verme Özsayı Ölçeği	Sabit	40,936	2,220		18,442	0,000
	Dışa Dönüklülük	0,046	0,156	0,018	0,296	0,768
	Duygusal Dengelilik	0,147	0,143	0,065	1,031	0,303
	Deneyimlere Açıklık	-0,204	0,149	-0,091	-1,370	0,172
	Sorumluluk	0,242	0,210	0,075	1,149	0,252
	Yumuşak başlılık	0,408	0,157	0,163	2,593	0,010*

$F_{(5,280)}:2,296$ Model (p):0,046 $R^2: 0,040$ Düzeltilmiş $R^2: 0,023$

p* < 0,05

Tablo 3.25 incelediğinde; spor yöneticilerinin kişisel özelliklerin ölçeğin toplam puanını oluşturan karar verme özsayı stilini anlamlı düzeyde yordamasına ilişkin yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Yapılan çoklu regresyon analiz sonucuna göre, F değerine karşılık gelen anlamlılık seviyesine bakıldığında kurulan modelin istatistiksel olarak

anlamli olduğu görülmektedir ($F_{(5,280)}: 2,296; p<0.05$). Tablo incelendiğinde Dzeltiymiş $R^2=0,023$ olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, ölçeğin toplam puanını oluşturan karar verme zsayđı stilindeki % 2,3 oranındaki varyansın dışa dönüklülük, duygusal dengelilik, sorumluluk ve yumuşak başlılık tarafından aıklandđđını gösterir.

Ancak tablodaki beta katsayıları incelendiğinde, tüm bağımsız değişkenler regresyon modeline dâhil edildiği zaman ölçeğin toplam puanını oluşturan “Karar Verme zsayđı leği”nin açıklamada sadece “Yumuşak başlılık” değişkenine anlamli katkısı olduğu görülmektedir ($\beta=0,163, p<0,01$). Buna bağlı olarak spor yöneticilerinin yumuşak başlılık özelliklerinin ölçeğin toplam puanını oluşturan “Karar Verme zsayđı ölçeğini” olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Dolayısıyla yumuşak başlılık değişkenindeki 1 birimlik artış, karar verme zsayđı üzerinde ki 0,163’lik artışa neden olmaktadır ($\beta=0,163$). Ancak diğer bağımsız değişkenlerden dışa dönüklülük ($\beta=-0,018, p>0.05$), duygusal dengelilik ($\beta=0,065, p>0.05$) ile sorumluluk ($\beta=0,075, p>0.05$) değişkenlerinin anlamli katkısı olmadđđı tespit edilmiştir.

Spor yöneticilerinin kişilik özelliklerinin karar verme stilleri üzerindeki etkileri ile cinsiyet, yaş, eğitim, gelir durumu, mezun olunan program, toplam meslek deneyimi, spor yöneticiliği deneyimi ve asta sahip olma değişkenlerine yönelik bulgular ulusal ve uluslararası literatür sonuçları ile sentezlenerek tartışılmıştır. Araştırmaya katılan spor yöneticilerinin %30,8’i kadın, %69,2’si erkek oluşturmaktadır. Spor yöneticilerinin %74,4’ evli, %37,2’si 46-55 yaş arasında yer almaktadır. Eğitim değişkenine göre %62,8’i lisans derecesine sahiptir. Aylık gelir değişkenine göre %44,2’si 15001- 20000 bin TL arasında yer almaktadır. Spor Yöneticilerinin %55,8’i Beden Eğitimi ve Spor Programlarından mezun, %55,1’i 1-10 yıl arası toplam meslek deneyimine sahip, %57,5’i da aynı şekilde 1-10 yıl arası spor yöneticiliği deneyimine sahiptir. Görev değişkenine göre incelendiğinde %17,5’i sportif eğitim uzmanı, %18,6’sı Gençlik ve Spor İl Müdürü, %17,5’i de sportif eğitim uzmanı olarak görev yapmaktadır. Spor yöneticilerinin %83,5’i ise çalışan asta sahip olduğu belirlenmiştir.

Yapılan çalışmanın bulguları incelendiğinde, kişilik leğinin alt boyutları ile karar verme zsayđı leği alt boyutlarına ilişkin spor yöneticilerinin cinsiyet değişkeni açısından anlamli bir fark olmadđđını ve elde edilen bu bulgular doğrultusunda cinsiyet değişkeninin kişilik özellikleri ve karar verme stillerini etkileyen önemli bir unsur teşkil etmediği sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 3.3). Bununla birlikte, kişilik leğinin ile karar verme öz sayđı leğinin “Dışa Dönüklülük”, “Duygusal Dengelilik”, “Dikkatli Karar Verme Stili”, “Kaçıngan Karar Verme Stili”, “Erteleyici Karar Verme Stili” ve “Karar Verme z Sayđı Toplam” alt boyutlarında kadınların erkeklere, “Deneyimlere Açıklık”, “Sorumluluk” “Yumuşakbaşlılık” ve “Panik Karar Verme Stili” erkeklerin de kadınlara göre daha yüksek puan aldıkları tespit edilmiştir (Tablo, 3.3).

Literatürde araştırma bulgularını destekleyen çalışmalar bulunmaktadır (Alver, 2003; Alver ve ark, 2006; Avşaroğlu, 2007; etin, 2010; zden, 2009; Tekkurşun Demir ve ark., 2018). Vural (2013) merkez ve taşra teşkilatlarında görev yapan spor yöneticilerinin karar verme stillerinin

cinsiyet değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde fark olmadığını bulmuştur. Mert (2019) yaptığı araştırma sonucunda spor yöneticilerinin karar verme öz saygı ölçeği ve alt boyutlarında cinsiyete göre herhangi bir fark olmadığını tespit etmiştir. Filiz (2019) spor tesislerinde görev yapan yöneticilerinin karar verme stilleri üzerinde yaptığı bir araştırmada cinsiyete göre anlamlı bir fark rastlanılmadığı sonucuna ulaşmıştır. Göksal (2017) yaptığı araştırmada öğretmenlerin kişilik özelliklerin cinsiyet açısından anlamlı fark tespit etmiştir. Günay Süle (2019) yapmış olduğu araştırmasında okul yöneticilerinin sergilemiş oldukları kişilik özelliklerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark rastlanılmamıştır. Tekkurşun Demir ve ark. (2018) bu durumu çalışma ortamlarında kadın ve erkek çalışan yöneticilerin çalışma hayatına beraber eşit düzeyde katılım göstermesi, aldıkları yükümlülüklerin benzer olması, görev yapılan spor ve eğitim ortamında cinsiyet göz ardı edilmeksizin fırsat eşitliğine sahip olmalarından kaynakladığını belirtmişlerdir. Fakat yapılan çalışma bulgularını desteklemeyen farklı literatür sonuçları da mevcuttur (Can, 2009; Temel, 2015). Yapılan bu çalışmada spor yöneticilerin sergilemiş oldukları kişilik ve karar verme stilleri üzerinde cinsiyetin belirleyici bir özelliğe sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmada kişilik ölçeğinin medeni durum, size bağlı çalışan ast var mı?, yaş değişkeni, eğitim durumu, gelir durumu, mezun olunan program, görev durumu değişkeni, toplam mesleki deneyim ve spor yöneticiliği deneyimi durumu değişkenine göre tüm alt boyutlarda anlamlı farklılığa rastlanmamıştır (Tablo, 3.4; Tablo, 3.6; Tablo, 3.8; Tablo, 3.10; Tablo, 3.12, Tablo 3.14, Tablo 3.16, Tablo 3.18).

Kişinin yaşam tarzı, sosyal çevresi, eğitim düzeyi ve iş durumu gibi birçok faktör kişinin kişilik özelliklerini etkileyebilir. Yapılan bu çalışmada her ne kadar kişilik özelliklerinin medeni duruma anlamlı düzeyde etki etmediği görülse de, araştırmalar evli olma durumu ile kişilik özelliklerinde bazı değişiklikler olduğunu göstermektedir (Amato ve ark., 2003). Literatürde bu bulguları destekleyen çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin Karadağ Yavuz (2020) yapmış olduğu çalışmada hemşire yöneticilerinin sergilemiş olduğu kişisel özelliklerinin medeni durum, yaş, çalışma süresi, kadro (unvan) duruma göre anlamlı bir şekilde farklılık tespit edilmemiştir. Öztürk (2018) yaptığı araştırmada spor eğitimi veren kadın akademisyenlerin kişisel özelliklerinin medeni duruma göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Mert (2019) yaptığı araştırma sonucunda gelir değişkenine göre spor yöneticilerinin karar verme stillerinin alt boyutlarından sadece erteleyici karar verme stilinde anlamlı bir fark tespit ederken diğer alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Araştırmada size bağlı çalışan ast değişkenine göre literatürde yapılmış bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Yapılan çalışma ve literatür araştırmaları değerlendirildiğinde medeni durum, size bağlı çalışan ast var mı?, yaş değişkeni, eğitim durumu, gelir durumu, mezun olunan program, görev durumu değişkeni, toplam mesleki deneyim ve spor yöneticiliği deneyimi durumu gibi demografik özellikler kendi içerisinde kategorize edildiğinde, kategoriler arasında kişilik özellikleri açısından anlamlı bir farklılığın olmadığı söylenebilir.

Araştırma bulgularına göre, karar verme stiline alt boyutlarının medeni durum, size bağlı çalışan ast var mı?, yaş değişkeni, aylık gelir, toplam mesleki deneyim ve spor yöneticiliği deneyim durumu göre anlamlı fark bulunmamıştır ($p<0,05$) (Tablo 3.4, Tablo 3.5, Tablo 3.7, Tablo 3.11, Tablo 3.15, Tablo 3.17).

Alan yazında bu çalışmanın bulgularıyla benzer sonuçlar içeren araştırmalar mevcuttur (Kayhan ve Kızılet 2019, Aksu ve Arslan, 2020; Ghareeb ve Kaya, 2022). Yapılan bu çalışmayla farklı sonuçlar elde eden araştırmalar da literatür de mevcuttur (Temur, 2012; Kural, 2013; Vural, 2013; Rebecca, 2014; Filiz, 2019; Mert, 2019). Kural (2013) yaptığı araştırmada dağcı sporcuların karar verme özsaygı stilinde evli olan sporcuların lehine anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. Yaş değişkenine göre literatür incelendiğinde yaş ile karar verme stilleri arasında bir korelasyon olduğunu ve alınan kararların daha belirleyici olduğunu belirtmektedir (Demirbaş, 1992). Ayrıca yapılan farklı çalışmada Uzunoğlu ve ark. (2009) genç yaştaki oyuncuların kaçınan karar verme stillerini tercih ettikleri tespit edilmiştir.

Spor yöneticilerinin karar verme ölçeği ve tüm alt boyutlarından sadece *Panik Karar Verme Stili* alt boyutunda eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$) (Tablo 3.9). Bu anlamlı farklılığın kaynağını tespit etmek için yapılan LSD testi sonucunda yüksek lisans eğitime sahip olan spor yöneticilerinin panik karar verme stillerinin lisans eğitime sahip olan spor yöneticilerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak yapılan literatür çalışmaları incelendiğinde Vural (2013) tarafından spor yöneticilerinin düşünme ve karar verme stilleri üzerine yapılan bir çalışmada, eğitim düzeyi ile karar verme alt boyutları arasında istatistiksel olarak herhangi bir anlamlı fark olmadığı gözlenmiştir. Mert (2019) yaptığı araştırma sonucunda spor yöneticilerinin eğitim durumlarına göre karar verme ölçeğinin toplam puanından ve ölçeğin alt boyutlarında anlamlı fark bulunmadığını tespit etmiştir. Ancak Filiz (2019) tarafından yapılan araştırmada çalışmamızı destekler nitelikte spor tesislerinde görev yapan yöneticilerinin karar verme stillerinin tüm boyutlarında eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık tespit etmediği görülmektedir. Elde edilen bu bulgular değerlendirildiğinde yöneticilerin eğitim düzeyi yükseldikçe daha hızlı karar verme eğiliminde oldukları, bunun sebebinin de üstlerine karşı daha çabuk karar alan ve uygulayan bir yönetici izlenimini vermelerinden kaynaklandığı söylenebilir.

Spor yöneticilerinin karar verme stillerinin mezun olunan program durumu değişkenine göre *Panik Karar Verme Stili* alt boyutunda ve *Karar Verme Öz Saygı Toplam Puanında* anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$) (Tablo 3.13). Panik karar verme stili alt boyutunda ve *Karar Verme Öz Saygı Toplam Puanında* anlamlı farklılığın kaynağını tespit etmek için yapılan LSD testi sonucunda Beden Eğitimi ve Spor Programlarından ve İktisadi ve İdari Bilimler Programı mezun olan spor yöneticilerinin panik karar verme stillerinin diğer programlardan mezun olan spor yöneticilerine göre daha yüksektir. Alan yazın incelendiğinde mezun olunan programa göre karar verme stilleri konusunda çalışmaya rastlanmamıştır. Diğer bölümlerden mezun

yöneticilere göre Beden Eğitimi ve Spor Programları ile İktisadi ve İdari Bilimler Programı mezunları yöneticilik konusunda almış oldukları dersler düşünüldüğünde, kurum içi iş takibi ve işlerin hızlı bir şekilde tamamlanması konusunda katkı sağladıkları düşünülebilir.

Spor yöneticilerinin karar verme stillerinin görev durumu değişkenine göre *Panik Karar Verme Stili* alt boyutunda anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$) (Tablo 3.19). Anlamlı farklılığın kaynağını tespit etmek için yapılan LSD testi sonucunda Federasyon Genel Sekteri olan spor yöneticilerinin panik karar verme stillerinin Gençlik Merkez Müdürü ve Sportif Eğitim Uzmanına göre daha yüksektir. Konuyla ilgili literatüre bakıldığında Kırgil (2015) tarafından beden eğitimi öğretmenleri ve farklı branş öğretmenlerinin karar verme düzeyleri üzerine yaptığı bir çalışmada, karar verme alt boyutları arasından anlamlı sonuç bulunamamıştır. Vural (2013) merkez ve taşra teşkilatlarında görev yapan spor yöneticilerinin görev değişkenine (yöneticilik statüleri) göre karar verme özsaygı ölçeği ve alt boyutlarında anlamlı bir farka rastlanılmamıştır. Öztürk (2018) yaptığı araştırmada spor eğitimi veren kadın akademisyenlerin kişisel özelliklerinin unvan ve idari görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Çalışmalarda benzer ve farklı bulgular bulunması farklı konular üzerine yapılmış çalışmalar olduğundan yorum yapmayı zorlaştırmaktadır. Ancak genel olarak, yöneticilerin karar verme stillerinin görevlerine veya pozisyonlarına bağlı olarak farklılık gösterebileceği düşünülmektedir. Örneğin, bir üst düzey yönetici daha yüksek düzeyde stratejik kararlar verirken, bir satış yöneticisi daha operasyonel kararlar verir. Bu nedenle, panik karar verme stili ile farklı görevlerde bulunan yöneticiler arasındaki ilişkinin araştırılması önemlidir.

Yapılan bu çalışma sonuçlarına göre bağımsız değişken olarak yer alan kişilik ölçeğinin alt boyutlarından “Deneyimlere Açıklık ve Sorumluluk” ile bağımlı değişken olan karar verme stilinin alt boyutu olan “Dikkatli Karar Verme Stili” pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki söz konusu iken, “Erteleyici Karar Verme Stili” arasında ise negatif yönde düşük düzeyde bir ilişki vardır. Yumuşak başlılıkta ise “Kaçınan Karar Verme, Erteleyici Karar Verme Stili ve Karar Verme Öz Saygı Toplam Puan” pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Karar verme stili ve kişilik özellikleri arasında diğer alt boyutlarda anlamlı ilişki bulunmamıştır (Tablo 3.20). Kişilik ölçeğinin alt boyutlarından “Deneyimlere Açıklık” karar verme ölçeği ve alt boyutlarından “Dikkatli Karar Verme Stilini” olumlu yönde anlamlı, “Kaçınan Karar Verme Stilini” negatif yönde anlamlı yordamaktadır. Kişilik ölçeğinin alt boyutlarından “Yumuşak başlılık” ve “Dışa Dönüklülük” alt boyutunun “Kaçınan Karar Verme Stilini” ölçeğin anlamlı bir şekilde yordamaktadır (Tablo 3.21, Tablo 3.22).

Dışadönüklük, daha yüksek düzeyde özgüven, olumlu duygular, coşku, enerji, heyecan arayışı ve sosyal etkileşimler ile karakterize edilmektedir (El Othman ve ark., 2020). Çalışma ortamında yöneticilerin sergilemiş oldukları deneyimlere açıklık ve yumuşak başlı olma özellikleri olarak sayılabilen güler yüz, iyimser, neşeli, iyi etkileşim, uyumlu, paylaşımcı, cesaretlendirici, astlarını motive eden ve iyi etkileşim kurma becerilerinin iş ortamındaki

etkinliğini, tatmin düzeyini, verimliliği ve performansı artıracığını (Pelit ve ark., 2010), bu özellikler aracılığıyla karar verme mekanizmasını başkalarına bırakma ya da sorumluluğu başkalarına yüklemekten kaçındıkları yani kaçınan karar verme davranışları yerine kendilerine daha çok güvendikleri gözükmektedir. Zor durumlar karşısında kendilerini baskı altında hissedip aceleci kararlar almaktan kaçınarak karar verme aşamasında daha titiz ve dikkatli davrandıktan sonra karar verdikleri söylenebilir (Vural, 2013). Çalışma ortamında sürekli iletişim halinde olan bireylerin sergilemiş oldukları olumlu ve olumsuz davranışlar, karakterleri ya da tutumları birbirlerini etkilemektedir (Güllü ve Yıldız, 2019).

Litaretürde örgüt ortamında çalışan bireylerin karar verme stilleri incelendiğinde kişisel özelliklerin karar verme mekanizması üzerinde etkili olduğu bildirilmektedir (Davies ve ark., 2010; Scott ve Bruce 1995). Diğer bir çalışmada ise Bajwa ve ark. (2016) araştırmasında alışkanlık ve gündelik sorunların çözüm süreçlerinde karar verme tarzları ile ilişkilendirilebileceğini söylemektedirler.

Baiocco ve ark. (2009) çalışmasında ani, sezgisel ve rasyonel bir şekilde alınan kararlar arasında ilişkiler söz konusu olduğunu; Bovol'ar ve Orosova (2015) araştırmasında rasyonel karar veren bireylerin aşırı bir güven duydukları; Hestand (2012) yaptığı çalışmada rasyonel karar verme düzeyleri yüksek olan bireylerin daha düşük düzeyde çekingen karar verme tarzlarını tercih ettikleri tespit edilmiştir (Akt: Durmuş, 2019).

Alan yazın değerlendirildiğinde yöneticilerin kişisel niteliklerinin ortaya çıkarılması ve bu niteliklere sahip olan yöneticilerin hangi kişisel özellikleri sergilediklerinin belirlenmesi örgütlerin ya da kurumların başarısını etkileyen önemli faktörlerden biri olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla var olan insan gücünü etkin ve verimli bir şekilde kullanan örgütler daha başarılı oldukları görülmektedir. Örgütler psikolojik faktörünün bir parçası olan kişilik etkenini bu süreçte iyi bir şekilde yöneten, değerlendiren ve kullanan örgütler daha çok başarılı olabilmektedirler (Alan ve Baykal, 2018).

Mevcut çalışmaya dayanarak, spor yöneticilerinin sergilemiş olduğu kişisel özelliklerin karar verme stilleri üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Dışa dönüklük ve yumuşak başlılık kişisel özellikleri sergileyen spor yöneticilerinin daha iyi kararlar alma eğiliminde oldukları ve özsaygılarını korumaya çalıştıkları düşünülmektedir.

ÖNERİLER VE SONUÇ

Bu bölümde çalışmanın bulguları ve sonuçları çerçevesinde önerilere yer verilmiştir.

- Spor yöneticilerinin çalışanlarıyla kişiler arası iletişimi, etkileşimi ve koordinasyonu geliştirebilmeleri için kişisel gelişim eğitimlerine katılmaları teşvik edilebilir.
- Spor yöneticilerinin karar verme süreçlerini hızlandıracak ve grup dinamiklerini artıracak periyodik çalışmalar düzenlenebilir.
- Antrenör, idareci ve sporcular üzerinde kişilik özelliklerinin karar verme stilleri üzerine etkisini belirlemek amacıyla nitel ya da karma çalışmalar yapılabilir.
- Spor yöneticilerinin karar verme stillerine etki eden değişkenlerin ya da faktörlerin farklı araştırmalarla ortaya çıkarılması literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Yapılacak bu araştırmalar sonucunda spor yöneticilerinin karar verme güçlülüklerinin geliştirilmesini sağlayacak hizmet içi eğitimlere katkı sağlayacağı söylenebilir

Araştırma sonuçları olarakta;

- Kişilik ölçeğinin alt boyutları ile cinsiyet, yaş, eğitim, gelir durumu, mezun olunan program, toplam meslek deneyimi, spor yöneticiliği deneyimi ve asta sahip olma değişkenlerine yönelik anlamlı düzeyde farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır.
- Karar verme stiline alt boyutlarından medeni durum, asta sahip olma durumu, yaş değişkeni, aylık gelir, toplam mesleki deneyim ve spor yöneticiliği deneyim durumuna göre anlamlı fark bulunmamıştır. Spor yöneticilerinin karar verme stillerinin mezun olunan program durumu değişkenine göre panik karar verme stili alt boyutunda ve Karar verme öz saygı toplam puanında anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Panik karar verme stili alt boyutunda eğitim durumu ve görev durumu değişkenine göre anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir.
- Spor yöneticilerinin kişilik özellikleri ve karar verme stilleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde dikkatli karar verme alt boyutu ile sorumluluk ve deneyimlere açıklık alt boyutları arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir.
- Yumuşak başlılık alt boyutu hem kaçınan karar verme hem de erteleyici karar verme alt boyutlarında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Deneyimlere açıklık alt boyutunda ise negatif yönlü bir ilişki vardır.
- Dikkatli karar verme stilini açıklamada sadece deneyimlere açıklık anlamlı katkısı olduğu görülmektedir. Spor yöneticilerinin deneyimlere açıklık özelliklerinin dikkatli karar verme stillerini olumlu yönde etkilemektedir.
- Kaçınan karar verme stilini açıklamada dışa dönüklülüğün, deneyimlere açıklık ve yumuşak başlılığın anlamlı düzeyde katkı sağlamaktadır. Erteleyici karar verme stilini açıklamada deneyimlere açıklık ve yumuşak başlılığın anlamlı katkısı olduğu

görülmektedir. Spor yöneticilerinin yumuşak başlılık özelliğinin karar verme özsayı ölçeği toplam puanı üzerinde anlamlı düzeyde etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma sonuçları dikkate alındığında kişilik özelliklerinin karar verme stilleri üzerinde değişik ölçülerde etkileri olduğu söylenebilir.



KAYNAKÇA

- Abdullah, I., Rozeyta, O. M. A. R., & Panatik, S. A. (2016). A Literature Review On Personality, Creativity And İnnovative Behavior. *International Review Of Management And Marketing*, 6(1), 177-182.
- Ahmed, A., Hasnain, N., & Venkatesan, M. (2012). Decision Making in Relation to Personality Types and Cognitive Styles of Business Students. *IUP Journal of Management Research*, 11(2), 20-29.
- Ahmed, M. T., & Omotunde, H. (2012). Theories And Strategies Of Good Decision Making. *International Journal Of Scientific & Technology Research*, 1(10), 51-54.
- Aksu, A., Arslan, C. (2020). Farklı Klasmandaki Futbol Hakemlerinin Karar Verme Stilllerinin İncelenmesi. *Spor Eğitim Dergisi*, 4 (1), 56-70.
- Alan, H., & Baykal, U. (2018). Yönetici Hemşirelerin Kişilik Özellikleri ve Etkileyen Kişisel ve Mesleki Özellikler. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 9(2), 119-128.
- Allport, G.W. (1937). *Personality: A Psychological İnterpretation*. New York: Holt Press
- Alver, B. (2003). *Çeşitli Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışanların Empatik Becerileri, Karar Stratejileri ve Psikolojik Belirtileri Arasındaki İlişkiler*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum.
- Alver, B., Ada, Ş., & Çakıcı, D. (2006). Okul Yöneticilerinin Karar Verme Stratejilerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Kazım Karabekir Eğitim Dergisi*, 13, 55-70.
- Amato, P. R., Johnson, D. R., Booth, A., & Rogers, S. J. (2003). Continuity and change in marital quality between 1980 and 2000. *Journal of marriage and family*, 65(1), 1-22.
- Atabeyoğlu, C. (1985). *Tanzimattan Cumhuriyete Spor*. Tanzimattan Cumhuriyete Türkiye Ansiklopedisi, c: 6, s:1475-1500.
- Atak, H. (2013). *On-Maddeli Kişilik Ölçeği'nin Türk Kültürü'ne uyarlanması*. Nöropsikiyatri Arşivi, 50, 312-319.
- Atılgan, D. (2018). Beden Eğitimi Öğretmenleri ve Antrenörlerin Özgüven Düzeyleri ile Karar Verme Stilleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 20 (4), 8-22.
- Avcı M. (2012). Spor Federasyonlarının Hukuki Niteliği, İdari Teşkilat İçindeki Konumu ve Bağımsızlık Sorunu, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*,70(2),3-20.
- Avşaroğlu, S. (2007). *Üniversite Öğrencilerin Karar Vermede Özsaygı, Karar Verme ve Stresle Basa Çıkma Stilllerinin Benlik Saygısı ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Aydın, M. (2007). *Eğitim Yönetimi* (8. Baskı). Ankara: Hatiboğlu Yayıncılık.
- Aykanat, Z. (2010), *Karizmatik Liderlik ve Örgüt Kültürü İlişkisi Üzerine Bir Uygulama*, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karaman.

- Baiocco, R., Laghi, F. & D'Alessio, M. (2009). Decision-Making Style Among Adolescents. Relationship With Sensation Seeking and Locus of Control. *Journal of Adolescence*, 32, 963-976.
- Bajwa, R.S., Batool, I., Asma, M., Ali, H. & Ajmal, A. (2016). Personality Traits and Decision Making Styles Among University Students (Pakistan). *Pakistan Journal of Life and Social Sciences*, 14 (1), 38-41.
- Bavol'ár, J., & Orosová, O. (2015). Decision-making styles and their associations with decision-making competencies and mental health. *Judgment and Decision making*, 10(1), 115-122.
- Bavolar, J., & Bacikova-Sleskova, M. (2020). Psychological protective factors mediate the relationship between decision-making styles and mental health. *Current Psychology*, 39(4), 1277-1286.
- Bilgen N. (1990). "Örgüt İklimi Millî Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu", Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, No.235, s.5-7, Ankara.
- Bovee, C. I., Houston, M.J. & Thill, J.V. (1995). *Marketing*. Second Edition, McGrawHill.
- Bozkurt, Ö., & Ercan, A. (2019). Çalışanların İşe Adanmışlıklarında Karar Verme Tarzları Belirleyici Olabilir mi? *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(70), 882-902.
- Brändström, S. (2009). *Personality And Its Complexity: An Investigation Of The Swedish Version Of The Temperament And Character Inventory* (Doctoral dissertation, Linköping University Electronic Press).
- BTGM (1938). Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü Kanunu, 29.06.1938 Tarih ve 3530 Sayılı Kanun, 1938.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. (18. Baskı) Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2008). Bilimsel araştırma yöntemleri.
- Can, Ö. (2009). *Üniversite Öğrencilerinin Akılcı Olmayan İnançları ve Karar Verme Stillerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı, Selçuk Üniversitesi, Konya
- Cattell, R.B. (1950). *Personality: A Systematic Theoretical And Factual Study*. New York: McGraw-Hill.
- Cloninger S. (2000). *Theories Of Personality: Understanding Persons*. (3rd edition) Upper Saddle River, HJ: Prentice-Hall, Inc.
- Çelikten, M. (2001). Etkili Okullarda Karar Süreci. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(11), 1-12.
- Çelikten, M., Gılıç, F., Çelikten, Y. & Yıldırım, A. (2019) Örgüt Yönetiminde Karar Verme Süreci: Bitmeyen Bir Tartışma, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2019; 15(2): 581-592
- Çetin, M. Ç. (2010). *Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin Karar Verme Stilleri, Sosyal Beceri Düzeyleri ve Stresle Basa Çıkma Biçimlerinin Bazı Değişkenler Açısından Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Davies, G.J., Kendall, G., Soane, E., Li, J., Charnley, F. & Pollard, S.J.T. (2010). Regulators As 'Agents': Power And Personality İn Risk Regulation And A Role For Agent-Based Simulation. *Journal of Risk Research*, 12 (8), 961-982.

- Davizz, M. (1998). *Understanding Marketing*. New Jersey: Prentice Hall.
- Demirbaş, H. (1992). "Suçlu ve Suçlu Olmayan Ergenlerin Karar Verme Davranışlarının Karşılaştırılması" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Adli Tıp Enstitüsü: Ankara.
- Demirci, N. (1986). *Sporda Yönetim, Teşkilatlanma ve Organizasyon*. Ankara: Milli Eğitim Basımevi.
- Demirtaş, E. (2011). *Çalışanların Kişilik Özelliklerinin ve Kişisel Değerlerinin, İş Değerlerine ve Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Deniz, M. (2011). Karar Verme Stilleri ve Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Bağlanma Stilleri Açısından İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(1), 97-113.
- Deniz, M.E. (2004). Üniversite Öğrencilerinin Karar Vermede Özsaygı, Karar Verme Stilleri ve Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 15, 23-35.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Cummings, J. A. (2019). "16.1 Personality Traits," *In Introduction To Psychology*. Saskatoon, SK, Canada: Univ. Of Saskatchewan.
- Doğan, A., & Önder, E. (2014). Using Multi Criteria Decision Techniques in Recruiting and Selection of Human Resources and an Application. *Journal of Yasar University*, 9(34), 5796-5819.
- Doğan, S., Kılıç, S. (2009). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *ERÜ, İİBFD, C, S.29*, Kayseri.
- Doğar Y. (1997). "Türkiye'de Spor Yönetimi", Öz Akdeniz Ofset, Malatya.
- Driver, M.J. (1979). "Individual Decision-Making and Creativity". Kerr, S. (Ed.) *içinden Organizational Behavior*, Grid Press, Columbus, Ohio.
- Driver, M.J., Brousseau, K.R. & Hunsaker, P.L. (1993). *The Dynamic Decision-Maker: Five Decision Styles for Executive and Business Success*, Jossey-Bass, San Francisco.
- Durmuş, İ. (2019). Çalışanların İşlerine Yönelik Tutumları ile Kişilik Özelliklerinin Karar Verme Stilleri Üzerindeki Etkisi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (43), 321-345.
- El Othman, R., El Othman, R., Hallit, R., Obeid, S., & Hallit, S. (2020). Personality Traits, Emotional Intelligence And Decision-Making Styles In Lebanese Universities Medical Students. *BMC psychology*, 8(1), 1-14.
- Ellis, A., Abrams, M., Abrams, L. D., Nussbaum, A., & Frey, R. J. (2009). Psychoanalysis In Theory And Practice. *Personality Theories: Critical Perspectives*, 111-141.
- Ercan, G., Ercan, G. & Altunay, E. (2015). İlkokul ve Ortaokul Yöneticilerinin Kişilik Özellikleri ile Karar Verme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (İzmir İli Örneği). *Ondokuz Mayıs University Journal of Education Faculty*, 34 (2), 120-143.
- Erdoğan, M. Y. (2013). Algılanan Öğretmen Davranışları Ölçeğinin geliştirilmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 115-128.

- Ersoy, S. Bayraktaroğlu S. (2010). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*. Editör, Derya Ergun Özler, Ekin Kitabevi, 2010, S. 1-19.
- Eysenck, H.J. (1999). *Dimensions of Personality*. Florence, KY: Routledge.
- Felek, Burhan, (1934) "*Spor Şahsın ve Özel Teşebbüsün Malı, Fakat Hükümetin ve Milletın Mahmisi Olarak Kalmalıdır*", *Türkspor*, 5:18.
- Filiz, M.K. (2019). *Spor Tesislerinde Çalışan Yöneticilerin Karar Verme Stillerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Spor Yönetim Bilimleri, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Fişek, K. (1980). *Spor Yönetimi*, A.Ü. Siyasal Bilgiler Fak. Yay. Ankara
- Fişek, K. (1985). *100 Soruda Türkiye Spor Tarihi*, İstanbul: Gerçek Yayınevi,
- Fişek K. (1998). *Dünyada ve Türkiye'de Devlet Politikası ve Toplumsal Yapıyla İlişkileri Açısından Spor Yönetimi*, Bağırhan Yayınevi, Ankara.
- Fişek, K. (2003). *Devlet Politikası ve Toplumsal Yapıyla İlişkileri Açısından Spor Yönetimi: Dünyada-Türkiye'de*, İstanbul: YGS Yayınları
- Gammelsæter, H. (2021). Sport is not industry: bringing sport back to sport management. *European Sport Management Quarterly*, 21(2), 257-279.
- Ghareeb, M. & Kaya, M. (2022). Futbolcuların Karar Verme Stillerinin Bazı Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 5 (1) , 119-131. DOI: 10.38
- Gosling, S. D., Rentfrow, P. J. & Swann, Jr W. B. (2003). A very brief measure of the big-five personality domains. *Journal of Research in Personality*, 37, 504-528.
- Gouveia, V. V., Milfont, T. L., & Guerra, V. M. (2014). Functional Theory Of Human Values: Testing Its Content And Structure Hypotheses. *Personality and Individual Differences*, 60, 41-47
- Gök Y., Sunay H. (2010). "Türkiye'de ve Fransa'da Uygulanan Spor Yönetiminin Kamu Yönetimi Açısından Karşılaştırılması", *Sporometre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, VIII (1) 7-16. 2010.
- Göksal, M. (2017). *Sınıf Öğretmenlerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş
- Gözde A. (2013) *Yakın Dönem Gençlik ve Spor Politikalarının Değerlendirilmesi*. Yayımlanmış Doktora tezi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ankara Gazi Üniversitesi. Ankara
- GSB, (2019). Gençlik ve Spor Bakanlığı. (2019). Teşkilat şeması. Web: <http://gsb.gov.tr/Sayfalar/35/10/TeskilatveGorevleri> , Son Erişim Tarihi: 10.10.2019.
- GSB. (2021). Gençlik ve Spor Bakanlığı Erişim Tarihi: 10.05.2021, Erişim Adresi: <https://gsb.gov.tr/teskilatsemasi.html>
- Gül, Ç. (2008). *Türk Spor Teşkilatının Sorunları ve Yeniden Yapılanması*. Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güllü, S. & Yıldız, K. (2019). Spor Örgütlerinde Karanlık Kişilik, Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini İlişkisinin İncelenmesi. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17 (4), 220-232. DOI: 10.33689/spormetre.620304
- Günay Süle, G. (2019). *Okul Yöneticilerinin Kişilik Özellikleri ile Ruhsal Liderlik Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Güney, S. (2000). *Davranış Bilimleri*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Güvendi, B., Işım, A. T., & Güçlü, M. (2018). Korumalı Futbol (Amerikan Futbol) Sporcularının Kişilik Özellikleri ve Psikolojik Performans Stratejileri ile Karar Verme Stilleri Arasındaki İlişki. *İstanbul Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 8(2), 159-175.

Harren, V. (1979). "A Model for Career Decision Making for College Students". *Journal of Vocational Behavior*, 14 (2), 119-133.

Heinström, J. (2013). Personality theory. *Theory in Information Behaviour Research*, Apple iBook Store. 1-20.

Hestand, Y. (2012). *Entrepreneurial Decision Making Styles and Learning Strategies Preferences*. Doctor of Education: Submitted to the Faculty of the Graduate College of the Oklahoma State University.

Karadağ Yavuz, E. (2020). *Yönetici Hemşirelerin Kişilik Özellikleri ve Çatışma Yönetim Stratejileri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, İşletme Ana Bilim Dalı, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstinye Üniversitesi, İstanbul.

Kaya, Y. K. (1999). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Bilim Yayınları

Kayhan, R.F. & Kızılet, A. (2019). Futbol Hakemlerinin Karar Verme Stillерinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi, 10. Uluslararası Eğitim Yönetimi Forumu, 07-10 Kasım, Antalya, 841-848. 021

Kelland, M. (2015). *Social Learning Theory And Personality Development*. *References For Personality*.

Kıral, E. (2015). Yönetimde karar ve etik karar verme sorunsalı. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 73-89.

Kırgil, F. (2015). *Beden Eğitimi Öğretmenleri ile Farklı Branş Öğretmenlerinin Karar Verme ve Atılganlık Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elâzığ.

Kreitner, R. (2007). *Principles of Management* (Eleventh edition). (Canada), Nelson Educational Limited.

Kural, B. (2013). *Dağcıların Stresle Başa Çıkma Tutumlarının Karar Vermede Özsayı ve Karar Verme Stilleriyle İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Spor Yönetim Bilimleri Programı, Ankara.

Kuru, E., ve Baştuğ, G. (2008). Futbolcuların Kişilik Özellikleri ve Bedenlerini Algılama Düzeylerinin İncelenmesi. *Sportre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 6(2), 95-101.

Litvaj, I., Ponisciakova, O., Stancekova, D., Svobodova, J., & Mrazik, J. (2022). Decision-Making Procedures and Their Relation to Knowledge Management and Quality Management. *Sustainability*, 14(1), 572.

Lunenburg, F. C. (2010, September). The Decision Making Process. In *National Forum of Educational Administration & Supervision Journal*, 27:4, 1-12.

Mann, L., Beswick, G., Allouache, P., Ivey, M. (1998). Decision Workshops For The Improvement Of Decision-Making Skills And Confidence. *Journal of Counseling And Development*. 67, 478-481.

Mert, L. (2019). *Spor Yöneticilerinin Mesleki Benlik Saygısı Durumlarının Karar Verme Stillерine Etkisinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı, Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Sakarya.

Mirzeoğlu N. (Ed.). (2003). *Spor Bilimlerine Giriş*. Bağırhan Yayımevi, Ankara: 200-208

Morgan, C. T. (1999). *Psikolojiye Giriş*. 13. Baskı, Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayınları, Ankara.

- Nabavi, R. T. (2012). *Bandura's Social Learning Theory & Social Cognitive Learning theory*.https://www.researchgate.net/publication/267750204_Bandura's_Social_Learning_Theory_Social_Cognitive_Learning_Theory
- Nagler, S. H. (1972). Erich Fromm. *AM Freedman and HI Kaplan (Eds.), Interpreting Personality. A Survey of Twentieth-Century Views, New York (Atheneum) 1972, pp. 193-200.*
- Obi, J. N. (2014). "Decision-Making Strategy". In C.P. Maduabum (Ed.) *Contemporary Issues on Management in Organizations* (pp. 63-84). Ibadan: Spectrum Books Limited.
- Özden, C. (2009). *Üniversite Öğrencilerinin Akılcı Olmayan İnançları ve Karar Verme Stillерinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Özelçi, M.A. (2007). *Türk Spor Yönetiminde Kendine Özgü Bir Yapılanma: Türkiye Futbol Federasyonu*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Öztürk, F. (2018). *Spor Eğitimi Veren Kadın Akademisyenlerin Kişilik Özellikleri ile Kariyer Engellerinin Belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Pelit, E., Türkmen, F., & Yarmacı, N. (2010). Turizm Sektöründeki İşgörenlerin Kişilik Özelliklerini Değerlendirmeye Yönelik Bir Araştırma. *Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(1), 9-16.
- Phillips, D. (1997). *Exhibiting authenticity*. Manchester University Press.
- Rebecca K. D., "Age and Gender Differences in Decision-Making Style Profiles" (2014). Graduate Theses, Dissertations, and Problem Reports. 5465. /asbid.1086910
- Rowe, A.J., & Mason, R.O. (1987). *Managing with Style: A Guide to Understand, Assessing, and Improving Decision Making*, 1st Edition, Jossey-Bass, San Francisco
- Rowe, A.J., Boulgarides, J.D., & McGrath, M.R. (1984). *Managerial Decision Making*, Science Research Associates Inc., Chicago.
- Russo, J. E., & Schoemaker, P. J. (2002). *Winning decisions: Getting it right the first time*. Currency.
- Sarıtaş, Ö. G. M. (1997). Yönetimde Kişilik Faktörü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 12(12), 527-548.
- Schoemaker, P. J., & Russo, J. E. (2016). Decision-Making. *The Palgrave Encyclopedia Of Strategic Management*. Palgrave Macmillan, London.
- Scott, S.G. ve Bruce, R.A. (1995). *Decision-Making Style: The Development and Assessment of A New Measure*. *Educational and Psychological Measurement*, 55 (5), 818-831.
- SHGM (2022). Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü Erişim Tarihi :10.12.2022 Erişim Adresi: <https://shgm.gsb.gov.tr/Sayfalar/112/105/Tarihce>
- Singh, A. (2015). Psychological Factors Affecting Personality Development. *International Journal of Physical Education, Sports and Health*, 1(3): 78-80
- Soto, C. J. (2018). *Big Five Personality Traits*. In M. H. Bornstein, M. E. Arterberry, K. L. Fingerman, & J. E. Lansford (Eds.), *The SAGE encyclopedia of lifespan human development* (pp. 240-241). Thousand Oaks, CA: Sage.

- Sternberg, R. J., & Williams, W. M. (2002). *Educational Psychology*. Boston: Allyn and Bacon.
- Sucan, S., & Demir, M. B. (2022). *Futbol Hakemlerinde Karar Verme Stilleri ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. İstanbul: Efe Akademi Yayınları.
- Sunay H. (2009). "Spor Yönetimi", Gazi kitabevi, s.191, Ankara. 2009.
- Sunay. H (1998). Spor Yöneticilerinin Nitelikleri ve Eğitimi, *Ankara Üniversitesi Beden. Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, III (1998), 1: 59- 68
- Tabachnick B.G & Fidell L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (sixth ed.) Pearson, Boston (2013).
- Tanır H., (2007). 2006-2007 *Turkcell Süper Liginde Seçilmiş Futbol Kulüplerinin Yönetici Yeterliliklerinin Mukayeseli Olarak Karşılaştırılması*, Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Tekkurşun Demir, G., Namlı, S., Hazar, Z., Türkeli, A., ve Cicioğlu, İ. (2018). Bireysel ve Takım Sporcularının Karar Verme Stilleri ve Mental İyi Oluş Düzeyleri. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 13 (1),176-191.
- Temel, V. (2015). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin, Problem Çözme Becerileri, Karar Verme Stilleri ve Öfke Tarzları*. Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Temur, Ö. F. (2012). *Öğretmen Algularına Göre Yöneticilerin Karar Verme Stillерinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi: Rize ili örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İlköğretim Anabilim Dalı, Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalı, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Rize.
- Terekli S. (Ed.). (1999). *1.Profesyonel Futbol Liginde Yer Alan Kulüplerin Yönetim Politikalarının Sporcu Güdülenmesi Üzerine Etkisi*. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir: 39-4
- Thiel, A., & Mayer, J. (2009). Characteristics of Voluntary Sports Clubs Management: A Sociological Perspective. *European sport management quarterly*, 9(1), 81-98.
- Uzunoglu, Ö. U., Şahin, M. & Fişekçioğlu, İ. B. (2009). *Türk futbol hakemlerinin karar verme stillerinin klasmanlarına ve bazı değişkenlere göre incelenmesi*. Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi, 11 (1), 32-36.
- Üçışık, F. (1990). "Türk Spor Yönetimindeki Gelişmeler ve Değerlendirilmesi", *Spor Bilimleri I. Ulusal Sempozyumu Bildirileri*, 15-16 Mart 1990 Hacettepe Üniversitesi, Ankara
- Üçışık, H.F. (1999). *Sporunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri*, (s.72-89), İstanbul: Ötügen Neşriyat.
- Ünlü, Ç., & Çeviker, A. (2022). Examination of the Social Skills Levels of Students Participating in Recreative Activities. *International Journal on Social & Education Sciences (IJonSES)*, 4(4).
- Vural, M. (2013). *Spor Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra Teşkilatında Görev Yapan Spor Yöneticilerinin Düşünme ve Karar Verme Stillерinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- WHO. (1994). *Lexicon Of Psychiatric And Mental Health Terms*. Geneva: World Health Organization.
- Yetim, A.A. ve Şenel, Ö. (2001). Türkiye'de Spor Yöneticisi Yetiştirme Faaliyetlerinin Görünümü. *MEB Dergisi*, 7(2), 150.

Zhang, S. (2020, April). Psychoanalysis: The Influence of Freud's Theory in Personality Psychology. In *International Conference on Mental Health and Humanities Education (ICMHHE 2020)* (pp. 229-232). Atlantis Press.



EKLER

EK-1: Kişisel Bilgi ve Anket

Değerli katılımcı, bu araştırma Doktora Tezi kapsamında hazırlanmış olup verilen cevaplar **Hiçbir şekilde üçüncü bir şahıs, Kurum veya Kuruluşa Verilmeyecektir.** Çalışma sonunda elde edilecek çıktının doğruluğu ve güvenliği açısından vereceğiniz cevaplar önem arz etmektedir. Lütfen her soruya size en uygun şıkkı (X) şeklinde işaretlemeye özen gösteriniz.

Çalışmamıza yaptığınız katkıdan dolayı teşekkür ederiz.

DEMOGRAFİK BİLGİLER						
1	Cinsiyet	Kadın (.....)			Erkek (.....)	
2	Yaşınız	Belirtiniz (.....)				
3	Medeni Haliniz	Evli (.....)			Bekar (.....)	
4	Öğrenim Durumunuz	İlköğretim (.....)	Lise (.....)	Yüksekokul/Üniversite (.....)		
		Yüksek Lisans (.....)	Doktora (.....)	Diğer (.....)		
		Lütfen Bölümünüzü Belirtiniz (.....)				
5	Toplam İş Deneyiminiz	1 yıldan az (.....)	2-4 Yıl (.....)	5-9 Yıl (.....)	10-15 Yıl (.....)	16 Yıldan Fazla (.....)
6	Kaç Yıldır Bu Kurumda çalışıyorsunuz	1 yıldan az (.....)	2-4 Yıl (.....)	5-9 Yıl (.....)	10-15 Yıl (.....)	16 Yıldan Fazla (.....)
7	Çalıştığınız Birim	Lütfen Belirtiniz				
8	Kurumdaki Pozisyonunuz	Genel Müdür (.....)	Genel Müdür Yardımcısı (.....)			Daire Başkanı (.....)
		Şube Müdürü (.....)	Şef (.....)	Spor Uzmanı (.....)		
		Diğer (Lütfen Belirtiniz)				

EK-2: On-Maddeli Kişilik Özellikleri Ölçeği

KİŞİLİK ÖLÇEĞİ		Evet (1)	Hayır (0)
1	Duygu durumunuz sıklıkla mutlulukla mutsuzluk arasında değişir mi?		
2	Konuşkan bir kişi misiniz?		
3	Borçlu olmak sizi endişelendirir mi?		
4	Oldukça canlı bir kişi misiniz?		
5	Hiç sizin payınıza düşenden fazlasını alarak açgözlülük yaptığınız oldu mu?		
6	Garip yada tehlikeli etkileri olabilecek ilaçları kullanır mısınız?		
7	Ashnda kendi hatanız olduğunu bildiğiniz birşeyi yapmakla hiç başka birini suçladınız mı?		
8	Kuralları uymak yerine kendi bildiğiniz yolda gitmeyi mi tercih edersiniz?		
9	Sıklıkla kendinizi her şeyden bıkmış hisseder misiniz?		
10	Hiç başkasına ait olan bir şeyi (toplu iğne veya düğme bile olsa) aldınız mı?		
11	Kendinizi sinirli bir kişi olarak tanımlar mısınız?		
12	Evliliğin modası geçmiş ve kaldırılması gereken bir şey olduğunu düşünüyor musunuz?		
13	Oldukça sakar bir partiye kolaylıkla canlılık getirebilir misiniz?		
14	Kaygılı bir kişi misiniz?		
15	Sosyal ortamlarda geri planda kalma eğiliminiz var mıdır?		
16	Yaptığınız bir işte hatalar olduğunu bilmeniz sizi endişelendirir mi?		
17	Herhangi bir oyunda hiç hile yaptınız mı?		
18	Sinirlerinizden şikayetçi misiniz?		
19	Hiç başka birini kendi yararınıza kullandınız mı?		
20	Başkalarıyla birlikte iken çoğunlukla sessiz misinizdir?		
21	Sak sık kendinizi yalnız hisseder misiniz?		
22	Toplum kurallarına uymak, kendi bildiğinizi yapmaktan daha mı iyidir?		
23	Diğer insanlar sizi çok canlı biri olarak düşünürler mi?		
24	Başkasına önerdiğiniz şeyleri kendiniz her zaman uygular mısınız?		



EK-3: Melbourne Karar Verme Ölçeği

KARAR VERME ÖLÇEĞİ

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



EK-4: Kurum Araştırma İzni



T.C.
GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI
Eğitim, Araştırma ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü

Sayı : E-36592570-604.02-986217

21.09.2021

Konu : Araştırma İzni

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : a) 13.08.2021 tarihli ve E-45161535-302.08.01-2100039439 sayılı yazınız.
b) Bakanlığımız 27/07/2020 tarihli ve 754387 sayılı Araştırma İzinleri Genelgesi.

İlgi (a) yazı ile başvurusu yapılan "Spor Yöneticilerinin Kişilik Özelliklerinin Karar Verme Stilleri Üzerine Etkileri" başlıklı araştırma izni talebi Gençlik ve Spor Bakanlığı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından ilgi (b) Genelge çerçevesinde değerlendirilmiş ve söz konusu araştırmanın ilgili kurumlarda yürütülmesi uygun bulunmuştur. Tüm araştırma uygulamaları ilgi (a) yazı ile başvuruyu gerçekleştiren **araştırmacılar tarafından** yürütülecek olup, anket vb. uygulamalar **kurum yetkilileri** tarafından yürütülmeyecektir. Kurum yetkilileri araştırmalara, gönüllülük esasına göre, katılımcı olarak destek verebileceklerdir. Buna göre;

a) Araştırma kapsamında veri toplama ile ilgili her türlü iş ve işlem ilgi (b) Genelge doğrultusunda araştırmacı(lar) tarafından yürütülecektir. Araştırmacı(lar) tarafından araştırmalarda elde edilen veri setlerinin uygulama tamamlandıktan sonra 30 (otuz) gün içerisinde Bakanlık tarafından istenilen formatta, araştırmaların sonuç raporlarının ise çalışma bitiminden itibaren 30 (otuz) gün içerisinde Eğitim, Araştırma ve Koordinasyon Genel Müdürlüğüne ulaştırılması, araştırma raporlarında kurumsal gizliliğin korunması, üretilcek bildiri, tez, makale ve benzeri yayınlarda Bakanlık isminin verilmemesi gerekmektedir.

b) Araştırma sürecinin gözetim ve denetimi, ilgili kurum müdürlükleri ile Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri tarafından gerçekleştirilecektir. Bu çerçevede; (1) örneklemedeki kişilerin reşit olmamaları durumunda velilerin yazılı izinlerinin alınması, (2) onay verilen araştırma faaliyetleri kapsamı dışında hiçbir uygulama ve etkinlik yapılmaması, (3) araştırmanın uygulanması esnasında öncelikle kurum faaliyetlerinin aksatılmaması, (4) tüm araştırma süreçlerine katılımda gönüllülüğün esas alınması, (5) Eğitim, Araştırma ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü tarafından mühürlenmiş veri toplama araçları dışında bir araç ya da form kullanılmaması, (6) araştırmanın kurumlarda uygulanmasından kaynaklanabilecek her türlü fiziksel zararın araştırmacı(lar) tarafından karşılanması, (7) araştırmada ticari amaç güdülmemesi ve katılımcılardan ücret talep edilmemesi (8) araştırmanın ilgi (b) Genelgeye uygun yürütülmesi hususlarında gerekli **gözetim ve denetim** ilgili kurum müdürlükleri ile Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinin yetki ve sorumluluğundadır.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Dr. Mehmet Ata ÖZTÜRK
Bakan a.
Genel Müdür

EK-5: Etik Kurul İzni



T.C.
HİTİT ÜNİVERSİTESİ
GİRİŞİMSEL OLMAYAN ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU

Sayı : 2021-179

02/07/2021

Konu: Başvuru Değerlendirme Sonucu

Sayın Dr. Öğr. Üyesi Abdülkerim ÇEVİKER

Etik Kurulumuza yapmış olduğunuz başvurunuzla ilgili kurul kararımız ve ilgili bilgiler aşağıda yer almaktadır.

Bilgilerinize rica ederim.


Prof. Dr. Mehmet KUTLU
Başkan

Başvuru Numarası	2021-127
Sorumlu Araştırmacı	Dr. Öğr. Üyesi Abdülkerim ÇEVİKER
Araştırma Başlığı	Spor Yöneticilerinin Kişilik Özelliklerinin Karar Verme Stilleri Üzerine Etkileri
Toplantı Tarihi	28.06.2021
Karar Numarası	2021-73

- Araştırma başvurunuz etik açıdan uygun bulunmuştur.
- Araştırmaya Kurum İzni/İzinleri alındıktan sonra başlanması uygun bulunmuştur.
- Başvurunun, ekte belirtilen düzeltmelerin yapılması halinde tekrar değerlendirilmesine karar verilmiştir.
- Araştırma projesi etik açıdan uygun olmadığından başvurunun reddine karar verilmiştir.

