



Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
The Journal of Social Sciences Institute
Yıl/Year: 2019 – İlkbahar / Spring Sayı/Issue: 43
Sayfa / Page: 321-345

ISSN: 1302-6879 VAN/TURKEY

Makale Bilgisi / Article Info - Geliş/Received: 13.12.2018
Kabul/Accepted: 13.03.2019 - Araştırma Makalesi / Research Article

**ÇALIŞANLARIN İŞLERİNE
YÖNELİK TUTUMLARI İLE
KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN
KARAR VERME STİLLERİ
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

***THE EFFECTS OF EMPLOYEES'
ATTITUDES TOWARDS THEIR
WORKS AND THEIR PERSONALITY
FEATURES ON DECISION-MAKING
STYLES***

Öğr. Gör. İbrahim DURMUŞ

Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
ORCID: 0000-0002-3872-2258, ibrahimdurmus@gumushane.edu.tr

Öz

Günümüz çalışma ortamında bireyler işlerine yönelik çeşitli tutumlar sergilemektedirler. İşyerlerinde çalışan bu bireyler farklı kişilik özelliklerinin yanı sıra farklı karar verme stillerine de sahip olabilmektedirler. Daha önce gerçekleştirilen çalışmalarda bu konular farklı bir şekilde incelenmiştir. Bu açıdan toplamda 404 çalışana uygulanan bu çalışmada özel sektörde çalışan bireylerin işlerine yönelik olumlu tutumlar sergiledikleri bu tutumlarının kişilikleri üzerinde de olumlu etkilerinin olduğu çalışma sonuçları ile ortaya koyulmuştur. Ayrıca çalışanların kişilik özelliklerinin de karar verme stilleri üzerinde genel itibari ile olumlu ve anlamlı etkilerinin olduğu anlaşılmaktadır. Ancak uygulamada çalışanların nevrozmin (duygusal dengesizlik) etkisi diğer kişilik özelliklerine göre (dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık) daha az olsa da nihai olarak çalışanlarda alt seviyelerde endişe ve stresin olduğunu ortaya koymaktadır. Karar verme stilleri açısından bakıldığında ise çalışanların sadece bağımlı karar verme stilleri negatif ve anlamlı ilişki ortaya koymuştur. Diğer dört değişkende (ani, rasyonel, sezgisel, çekingen) ise pozitif ve anlamlı ilişkiler elde edilmiştir. Sonuç olarak çalışma ile literatüre farklı bakış açıları kazandırabilecektir.

Anahtar Kelimeler: çalışanların işe yönelik tutumu, çalışanların kişilik özellikleri, çalışanların karar verme stilleri.

Abstract

In today's working environment, individuals exhibit various attitudes towards their jobs. These individuals working in the workplace can have different personality characteristics as well as different decision making styles. In previous studies, these issues were examined in a different way. In this study, which is applied to 404 employees in total, the positive results of the attitudes of the indi-



viduals working in the private sector have positive effects on their personalities. In addition, it is understood that the personality traits of the employees have positive and significant effects on the decision-making styles in general. However, in practice, the effect of employees on neuroticism (emotional imbalance) is less than other personality traits (extraversion, responsibility, compliance, openness to experience), but the employees finally find that there is little concern and stress. In terms of decision-making styles, only dependent decision-making styles of employees revealed a negative and significant relationship. In the other four variables (sudden, rational, intuitive, timid) positive and meaningful relationships are obtained. As a result, literature will be made to earn different perspectives.

Keywords: employee attitudes toward work, personality characteristics of employees, employee decision-making styles.

Giriş

Günümüz rekabet ortamında çalışanlar değerli zamanlarının büyük bir kısmını işyerlerinde geçirmektedirler. Çalışanların işleri ile ilgili karşılaştıkları birçok değişken onların işlerine yönelik tutumlarını şekillendirmektedir. Çalışanların hem kişilik özellikleri hem de işlerine yönelik karar verme stilleri çalışma ortamlarında farklılıklar arz edebilir. Bu açıdan farklı iş sektörlerinin çalışan bireyler; farklı tutumlar, farklı kişilik özellikleri ve farklı karar verme stilleri ortaya koyabilirler.

Örgütsel araştırmalardaki yeni eğilimlerden biri; bireylerin işlerinde sergiledikleri tutumlar ve çalışanların davranışları üzerindeki etkilerine ilişkin tutumsal açıklamalardır (Judge vd., 1997: 745). Bu çerçevede çalışanların işyerlerinde işe yönelik tutumları oldukça önemlidir. Daha önce yapılan çalışmalarda iş tatmini ve işe yönelik tutum konularına fazlaca yer verilmiştir. Bireylerin işe başlamadan önce işe yönelik tutumlarının (performans ve iş tatmininde olduğu gibi) belirlenmesi gerekmektedir (Josiam vd., 2009: 6). Bireylerin tutumları, davranışları ve kararlarına yaklaşımlarında farklı düşünebilme yetileri ve ahlaki iç görüleri oldukça önemlidir (Zhang vd., 2018: 878). Bu çerçevede uygulama daha önce yapılan çalışmalardan farklı olarak hazır giyim sektöründe genellikle pazarlama işlemleri ile faaliyetlerini sürdüren çalışanların işlerine yönelik sergiledikleri tutumları ve davranışlarının (kişilik özellikleri ve karar verme stilleri çerçevesinde) nasıl farklılıklar gösterdiği teorik bilgiler çerçevesinde ölçülmeye çalışılmıştır.

I. Teori ve Hipotezler

1. İşe Yönelik Genel Tutum

Batı uygarlığı tarihsel süreç içerisinde değerlendirildiğinde kişinin işine yönelik çalışma şeklini dengeli bir bakış açısı ile korumaktadır. Zira batı medeniyeti bireylerin işlerine yönelik tutumlarının, kariyerlerinin do-

ğal değerlere bağlı olduğunu ortaya koymaktadırlar (Wines ve Lau, 2004: 260-262). Bu açıdan çoğu Avrupa ülkesinde işgücü piyasası dışında kalan kişiler hem toplumlar hem de bireyler için büyük bir sorundur. Çalışma hayatı iyi işleyen bir toplum için değerlidir. Bunun için insanların çalışmaları konusunda onların tutumlarına odaklanmak gerekir (Axelsson vd., 2005: 2). İşe yönelik tutumlar genellikle işyeri ile doğrudan bağlı olan faktörler açısından ölçülür. Çalışanların devamsızlıkları, iş devri, disiplin ve üretkenlikleri bunlara örnek olarak verilebilir (Sokolowska, 2003: 37).

İşyerinde çalışan bireylerin farklı değerlere sahip olmaları başarı algıları ile önemli ölçüde ilişkili olabilmektedir (Posner ve Munson, 1979: 13). Bu durum belirli işlerde çalışan bireylerin kendi faaliyetleri, işinin niteliği ve verimliliğini büyük ölçüde etkileyen şeylerin işe yönelik tutum (zihniyet), değerler ve inançların tamamı olabileceğini ortaya koymaktadır (Anghelache, 2015: 482). O halde organizasyon içerisinde çalışan bireylerin çalışma ortamındaki farklılıkları (birey-organizasyon açısından) büyük öneme sahip olabilmektedir (Bermıss ve McDonald, 2018: 2203).

İşe yönelik olumlu tutum sergileyen bir çalışan; neşeli, kendine güvenen ve iyimser bir bakış açısına sahipken işine karşı olumsuz bir tutum sergileyen birey; başkalarını, çalışma koşullarını ve işin gereklerini eleştirir. Bu açıdan tutumun insanların çalışmaları üzerinde büyük bir etkisi vardır (Clawson ve Hakins, 2000: 93). Bu açıdan Jiuan ve arkadaşları (2001: 71-72) çalışmalarında Singapurluların işlerine yönelik tutumlarını araştırmışlar ve genellikle pek çok Singapurlunun çok çalışmaktan ziyade akıllı çalışmayı tercih edebileceklerini vurgulamışlardır. Ayrıca çalışma verilerine bakıldığında çok çalıştıkları izlenimini uyandırdıklarını ifade etmişlerdir. Çalışanların işlerindeki en önemli ödülün ise başarı hissiyatının olabileceğini dile getirmişlerdir.

***H1:** Çalışanların işe yönelik genel tutumları ile kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.*

2. Kişilik Özellikleri

Kişilik çalışanların yaptıkları işlerin türüne göre değişiklik gösterebilmektedir (Judge, 1997: 754). Ayrıca çalışanların kişilik özellikleri çevresel durumdan etkileniyor olabilir (Mottus vd., 2016: 5). Bunun için çalışanların çalışma ortamındaki çevresel etkiler dikkate alınmalıdır. Bu açıdan Davies ve arkadaşları çalışmalarında kişilik ve gücün karar verme üzerinde belirgin bir etkisinin olduğunu ortaya koymuşlardır (Davies vd., 2010: 975). Bu durum kişilik ile karar verme davranışının birbirini etkileyebileceğini göstermektedir. Çalışmada çalışanların kişilik özellikleri; dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık ve nevrozizm davranışları ile incelenmiştir.



Kajonius ve Giolla (2017: 7) beş faktör kişilik özelliklerini 22 ülke arasında yapmış oldukları çalışmalarında; ABD dışında İngilizce konuşulan ülkelerde uyumluluk faktörü düşük değerler göstermiştir. Kuzey Avrupa Ülkeleri'nin ise birçoğunda uyumluluk değişkeninin yüksek, nevrotizmin ise düşük değerler aldığı gözlemlenmiştir. Romanya'da sorumluluk değişkeni yüksek, nevrotizm düşük iken ve Finlandiya'da hem sorumluluk hem de dışadönüklük değişkeni düşük değerler göstermiştir. Doğu Asya Ülkeleri'nde ise beş faktör kişilik değişkenlerinde düşük değerler gözlemlenmiştir. Bu sonuçlar kişilik değişkenlerinde coğrafi farklılıkların da etkili olabileceğine işaret etmektedir.

2.1. Dışadönüklük

Dışadönüklük genel itibarı ile pozitif ilişkiler oluşturmaktadır. Yani kişinin zekâsı ile katılımına teşvik etmenin yanı sıra bir netlik ve pozitiflik durumudur (Kocjan ve Avsec, 2017: 198). Bu durum çalışanların örgüt içerisinde yöneticileri veya liderleri tarafından belirli amaçlara yönlendirilebilmelerini de gerekli kılabilmektedir (Schilpzand vd., 2018: 2379). Örneğin Riaz ve arkadaşları (2012: 106) çalışmalarında dışadönüklüğün bağımlı karar verme tarzı üzerinde önemli ve olumsuz bir etkiye sahip olduğu, dışadönüklük ve sorumluluğun çekingen karar verme tarzı üzerinde ise anlamlı ve olumsuz etkisinin olduğunu çalışmalarında vurgulamışlardır. Ayrıca uygulamalarında dışadönüklüğün ani karar verme tarzı üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

***H1a:** Çalışanların işe yönelik genel tutum ile dışadönüklükleri arasında anlamlı ilişki vardır.*

2.2. Sorumluluk

Sorumluluk kişilik boyutu ile yakından ilgilidir (Kocjan ve Avsec, 2017: 198). Bireylerin kişilik özellikleri ise bilgilerin işlenmesi için belirli sorumlulukların üstlenebilmesi yeteneğini gerekli kılmaktadır (Davies vd., 2010: 970). Ayrıca bireyin mesleki açıdan sorumluluğu, görev ve hesap verebilirliği ile ilişkilidir. Yani sorumluluk sahibi bireyler, işini doğru yapıp çalışmaya karşı olumlu tutumlar sergileyebilmektedirler (Anghelache, 2015: 482). Bu açıdan sorumluluk sahibi çalışanların kişilikleri, görev ve hesap verebilme yetenekleri işlerine yönelik tutumlarını şekillendirecektir.

***H1b:** Çalışanların işe yönelik genel tutum ile sorumlulukları arasında anlamlı ilişki vardır.*

2.3. Uyumluluk

Çalışanlar işleri ile ilgili karar verdikten sonra uyumsuzluk meydana geldiğinde meydana gelen uyumsuzluğu azaltmak için karar verme tarzları baskı oluşturacaktır. Bu durum karar vericinin tedbirli, ak-

tif ve karar verirken yüksek kaliteli bileşenleri kullanabilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır (Allahyani, 2012: 658). Bu açıdan Riaz ve arkadaşları çalışmalarında deneyime açıklığın ve uyumluluğun sezgisel karar verme tarzı üzerinde önemli ve olumlu bir etkisinin olduğuna ve uyumluluk ve nevrotizmin ise bağımlı karar verme tarzı üzerinde önemli ve olumlu bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuşlardır. Ayrıca çalışmalarında uyumluluk ve nevrotizmin çekingen karar verme tarzı üzerinde önemli ve olumlu bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Riaz vd., 2012: 106).

H1c: *Çalışanların işe yönelik genel tutum ile uyumlulukları arasında anlamlı ilişki vardır.*

2.4. Deneyime Açıklık

Deneyime açıklık literatürde kişiliğin temel bir boyutu olarak incelenmektedir. Hem yapısal hem de motivasyonel bir kavramdır. Bilinçli ve iletişimsel olarak ihtiyaçlar doğrultusunda incelenebilmektedir (McCrae ve Costa, 1997: 825-833). Bu açıdan deneyime açık olan bireyler iyi bir karaktere sahip, yaratıcı, özgün, ilgi alanları geniş ve cüretkârdırlar (McCrae ve Costa, 1987: 87). Örneğin Riaz ve diğerleri çalışmalarında deneyime açık olmanın ve sorumluluk bilincine sahip olmanın rasyonel karar verme tarzı üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Riaz vd., 2012: 106).

H1d: *Çalışanların işe yönelik genel tutum ile deneyime açıklıkları arasında anlamlı ilişki vardır.*

2.5. Nevrotizm (Duygusal Dengesizlik)

Nevrotizm genellikle psikolojik uyumda ve duygusal istikrarlılıkta eksikliğe işaret eder. Bu tarz kişiler genellikle korkulu, endişeli ve depresif olarak karakterize edilir (Judge vd., 1997: 746). Bu açıdan stresin çalışanlar açısından fazla sayıda bireysel farklılıkları vardır. Stresli bir durumda olan insanların davranışları kişilik özelliklerine ve maruz kaldıkları stresin türüne göre değişebilir (Patocs vd., 2016: 174). Pitel ve Mentel (2017: 219) çalışmalarında nevrotizim ile karar verme stillerini incelemişler ve çatışma teorisi kapsamında nevrotizmin uyumlu ya da uyumsuz karar verme stillerinin algılanan stres düzeyi ile alakalı olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu sebeple yüksek nevrotizim düzeyine sahip bireylerin karar verme stilleri çerçevesinde daha uyumsuz davrandıklarını ifade etmişlerdir. Riaz ve arkadaşları (2012: 106) ise çalışmalarında duygusal dengesizliğin rasyonel karar verme tarzı üzerinde önemli ve olumsuz bir etkiye sahip olduğunu ifade etmişlerdir.

H1e: *Çalışanların işe yönelik genel tutum ile duygusal dengesizlikleri arasında anlamlı ilişki vardır.*

3. Karar Verme Stilleri

Bu literatür çalışmasının amacı karar verme stillerinde bir bireyin seçimini ya da belirli karar verme biçimlerini tercih etmeyi etkileyebilecek bireysel, sosyal ve bağlamsal faktörler ile ilgili güncel bilgiler ile bilimsel literatürü gözden geçirmektir (Martin vd., 2005: 1). Bu açıdan 1990'lı yılların başında bazı teorisyenler karar verme tarzı için bir tanım oluşturmaya çalışmışlar; karar verme stilinin karar verme sürecinde bireyin kullandığı normal bir tarz olarak ifade edilmişlerdir (Allahyani, 2012: 643). Scott ve Bruce ise karar verme stilini; karar verme aşamasında birey tarafından aktarılan normal ve öğrenilmiş bir cevap şekli olarak tanımlamışlardır. Ayrıca bu durumun kişilik özelliklerinden biri olarak değil alışkanlığa dayalı bir eğilim olduğunu vurgulamıştır (Scott ve Bruce, 1995: 820).

Organizasyonlarda bugünün işi yarına bırakılıyor ise karar sürecinde aksaklıklar olabilir. Bu açıdan organizasyonlarda bazı kararlar sorgulanmalıdır. Ayrıca çalışılan birimin nitelikleri bireylerin karar verme sürecindeki tutumlarını etkileyebilmekte ve seçim yapma biçimlerini şekillendirebilmektedir (Uğurlu, 2013: 255-260). O halde çalışanların tekrarlanan davranışları, sıradan cevapları, alışkanlıkları ve rutin çözümlerinin mevcut duruma uyarlanması karar verme stilleri kategorilerinde incelenebilecektir (Bajwa vd., 2016: 39).

H2: Çalışanların kişilik özellikleri ile karar verme stilleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3.1. Ani Karar Verme Stili

Çalışanlar başka kişilere güven duymadıkları zamanlarda ve belirsizliğin fazla olduğu durumlarda ani karar verme eğilimine sahip olmaktadır (Gati vd., 2012: 9). Baiocco ve arkadaşları çalışmalarında ani, sezgisel ve rasyonel karar verme stilleri arasında güçlü ilişkiler elde etmişlerdir (Baiocco vd., 2009: 968). Thunholm ise çalışmasında sezgisel kararların ani karar verme ile büyük benzerliklerinin olduğunu, zira sezgisel karar vericilerin de ani karar vericiler gibi hızlı karar verdikleri sonuçlarına ulaşmıştır (Thunholm, 2009: 320). Çalışanların işlerine yönelik kararlarda bazı durumlarda hızlı karar almaları gerekebilir. Uygulamada çalışanların işe yönelik kararları genel itibarı ile ölçülmeye çalışılmıştır.

H2a: Çalışanların kişilik özellikleri ile ani karar verme stilleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3.2. Sezgisel Karar Verme Stili

Sezgileri ile hareket eden karar vericiler geçmişteki olayları daha kolay hatırlar ve gelecekte olması muhtemel olaylara da rahatlıkla hakim olabilirler (Schwenk, 1988: 43). Sezgiler karar verme sürecinde önemli

ve gereklidir. Sezgisel kararlar bilgiden çok duygular ve kişisel sonuçlara dayanan ayrıntılara dikkat çekmektedir. Ayrıca bu tarzdaki karar vericiler yoğun ilgi gören ve şansa inanarak risk alma eğiliminde olan bireylerden oluşmaktadır (Martin vd., 2005: 7-8). Dolayısı ile sezgilerine güvenen çalışanlar kendi öngörülerini ile işlerine yönelik kararlar alabileceklerdir. Bu durumda üstlerinden destek almaları gerekmektedir.

H2b: Çalışanların kişilik özellikleri ile sezgisel karar verme stilleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3.3. Rasyonel Karar Verme Stili

Rasyonel kararlar örgütlerin hedefleri içerisinde alternatiflerin ve sonuçların incelenmesinde tam bilgiye sahip olunmasını ifade etmektedir (Choo, 1996: 329). Yani bu karar verme stili bireylerin karar süreçlerinde belirsizliğin minimum düzeyde olduğu ve karar sürecinde kontrolün fazla olduğu durumları ifade etmektedir (Allwood ve Salo, 2012: 37). İşyerlerinde çalışanlar rasyonel kararlar ile risk ve belirsizlik katsayılarını minimum düzeyde tutabilirler. Bu açıdan Bovol'ar ve Orosova (2015: 118) çalışmalarında rasyonel karar verme tarzını tercih eden bireylerin aşırı güvene sahip olan bireyler olduğunu ortaya koymuşlardır.

H2c: Çalışanların kişilik özellikleri ile rasyonel karar verme stilleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3.4. Bağımlı Karar Verme Stili

Çalışanlar bağımlı karar verme stilinde kendi başlarına karar almaktan ziyade başkalarının yardımlarına ihtiyaç duyabilmektedirler. Başka bir ifade ile bu tarz karar vericiler başkalarının tavsiyelerine önem vererek onların doğruyu bileceğine inanırlar. Bu bireyler eylemlerin sonuçları hakkında daha iyimser olup değerlendirmelerinde daha az rasyonel davranmaktadırlar (Halis, 2002: 52). Bağımlı karar verme durumu örgüt içerisinde çalışanların fikirleri önemsenmiyor ise kendiliğinden oluşabilir nitelikler de taşıyabilir. Yani çalışanlar faaliyetlerini kurallara göre gerçekleştiriyor iseler çalışan işi ile ilgili yönetime bağımlı bir şekilde kararlar alabilir.

H2d: Çalışanların kişilik özellikleri ile bağımlı karar verme stilleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3.5. Çekingen Karar Verme Stili

Bu tarz karar verme eğilimine sahip bireylerde bir güven eksikliği söz konusudur. Zira bireyler kendi kararlarını erteleyerek sorumluluklarını yerine getirmeyip herhangi bir eylemde bulunmazlar (Khasawneh vd., 2011: 311). Hestand (2012: 53) çalışmasında girişimcilerin beş karar ver-



me stilini tercihlerini incelemiştir. Çalışmasında rasyonel (%29), sezgisel (%23), bağımlı (%21), ani (%15) ve çekingen (%12) karar verme stillerini ne oranda tercih ettiklerini ortaya koymuşlardır. Çalışmada 250 girişimcinin en az çekingen karar verme en fazla rasyonel karar verme stilini tercih ettikleri anlaşılmaktadır.

H2e: Çalışanların kişilik özellikleri ile çekingen karar verme stilleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

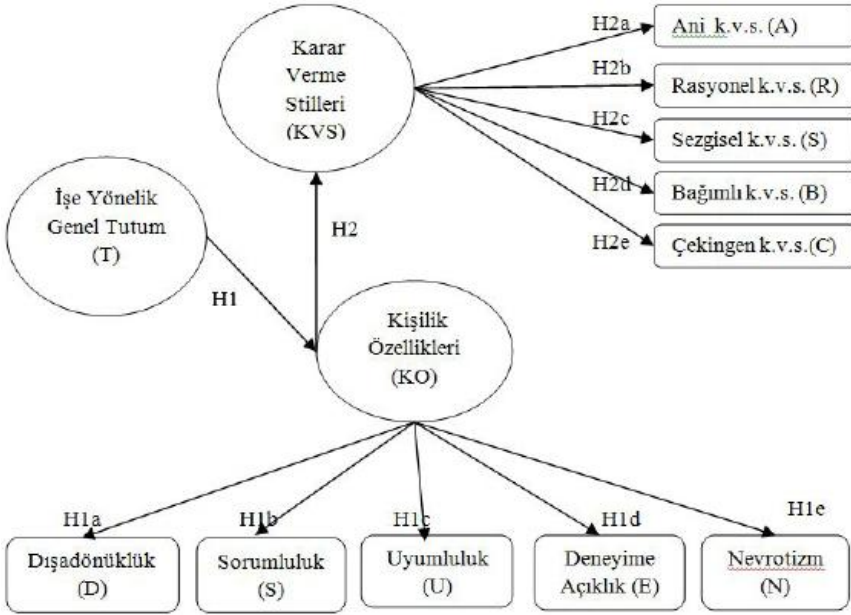
4. Araştırma Yöntemi

Uygulamada daha önceki çalışmalarda çalışanların işe yönelik tutumları, kişilik özellikleri ve karar verme tarzları incelenerek; McCrae ve Costa (1987), Digman (1990), Leana vd. (1992), Scott ve Bruce (1995), Judge vd. (1997), Goldberg (1999), Osmonbekov vd. (2009) Riaz vd., (2012), Jin ve Lukz (2013) ve Durmuş (2016) tarihlerinde kullandıkları ölçekler dikkate alınarak çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışmada faydalanan ölçekler tablo1’de gösterilmiştir.

Uygulama Türkiye’de Bayburt ve Gümüşhane illerinde özel sektörde faaliyette bulunan konfeksiyon alanında (giyim mağazaları) 421 çalışana tesadüfi örneklem metodu ile yüzyüze anket yöntemi uygulanmıştır. Anketlerin 17 tanesi eksik doldurulduğu için 404 anket değerlendirilmeye alınmıştır. Çalışmada 5’li Likert ölçeği kullanılmıştır. Uygulama anketinde 58 adet soru yer almaktadır. Uygulama ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,884 olarak bulunmuştur. Bu sonuç güvenilir veri kaynağı oluşturmaktadır (Kleftaras ve Vasilou 2016: 68).

4.1. Araştırmanın Hipotez Modeli ve Değişkenleri

Çalışmanın hipotez modeli gerçekleştirilirken daha önce yapılan çalışmalar genellikle; çalışanların işlerine yönelik tutumları, beş faktör kişilik özellikleri ve karar verme stilleri farklı olarak incelenmiştir. Uygulamada daha önceki çalışmalardan farklı olarak değişkenler bir bütün olarak değerlendirmeye alınmıştır. Çalışmanın modeli aşağıda şekil 1 ‘de verilmiştir.



Kaynak: McCrae ve Costa 1987; Digman 1990; Leana vd. 1992; Scott ve Bruce 1995; Judge vd. 1997; Goldberg 1999; Osmonbekov vd. 2009; Riaz vd., 2012; Jin ve Lukz 2013; Durmuş 2016; Durmuş ve Battal 2018.

Şekil 1. Hipotez Modeli

Uygulamada şekil1 incelendiğinde çalışanların işe yönelik tutumları ve kişilik özellikleri arasında anlamlı ilişkiler söz konusu olabilecektir. Ayrıca çalışanların kişilik özellikleri ile karar verme tarzları üzerinde de anlamlı ilişkiler olabileceği ifade edilmektedir. Uygulamada değişkenler Çalışanların İşe Yönelik Genel Tutumu (T), Karar Verme Stilleri (KVS); Ani (A), Rasyonel (R), Sezgisel (S), Bağımlı (B), Çekingen (C) ve Kişilik Özellikleri (KO); Dışadönüklük (D), Sorumluluk (S), Uyumluluk (U), Deneyime Açıklık (E), Nevrotizm (N) olarak sembolize edilmiştir.



Tablo 1. Uygulamada Kullanılan Ölçekler

Ölçek	Mad- deler	Kaynak
Tutum (T)	6	Leana vd. 1992; Clawson ve Haskins 2000; Jiuian vd. 2001; Osmonbekov vd. 2009; Jin ve Lukz 2013; Durmuş 2016
Ani Karar Verme (A)	5	Scott ve Bruce, 1995; Thunholm 2009; Riaz vd. 2012
Rasyonel Karar V.(R)	5	Scott ve Bruce, 1995; Thunholm 2009; Riaz vd. 2012
Sezgisel Karar V. (S)	5	Scott ve Bruce, 1995; Thunholm 2009; Riaz vd. 2012
Bağımlı Karar V. (B)	5	Scott ve Bruce, 1995; Thunholm 2009; Riaz vd. 2012
Çekingen Karar V. (C)	5	Scott ve Bruce, 1995; Riaz vd. 2012
Dışadönüklük (D)	5	McCrae ve Costa 1987; Digman 1990; Judge vd. 1997; Goldberg 1999
Sorumluluk (S)	5	McCrae ve Costa 1987; Digman 1990; Judge vd. 1997; Goldberg 1999
Uyumluluk (U)	4	McCrae ve Costa 1987; Digman 1990; Goldberg 1999
Deneyime A. (E)	4	McCrae ve Costa 1987; Digman 1990; Goldberg 1999
Nevrotizm (N)	5	McCrae ve Costa 1987; Digman 1990; Judge vd. 1997; Goldberg 1999

Çalışmada gerçekleştirilen hipotez modeline ilişkin yararlanılan kaynaklar incelendiğinde, çalışanların işe yönelik tutumların ölçeğinde; Leana vd. (1992) çalışmasından 1 soru Clawson ve Haskins (2000) çalışmasından 1 soru Jiuian vd. (2001)'in çalışmasından 1 soru Osmonbekov vd. (2009) uygulamalarından 1 soru Jin ve Lukz (2013)'ten 1 soru ve Durmuş (2016)'nın çalışmasından 1 soru alınmıştır. Çalışanların karar verme stilleri ölçeğinde; Scott ve Bruce (1995)'un çalışmasından 15 soru Thunholm (2009)'un çalışmasından 5 soru ve Riaz vd. (2012)'nin çalışmalarında ise 5 soru ölçeğe eklenmiştir. Çalışanların beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinde ise; McCrae ve Costa (1987)'nin çalışmalarından 10 soru Digman (1990)'in çalışmasından 4 soru Judge vd. (1997)'nin uygula-

malarından 3 soru Goldberg (1999)'in çalışmasından 6 soru çalışma ölçeğine eklenmiştir.

4.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çalışmada günümüz teknoloji dünyası dikkate alınarak işyerinde çalışan bireylerin işlerine yönelik tutumları, kişilik özellikleri ve iş ile ilgili kararlarında hangi karar verme stillerini kullandıklarının belirlenmesi amaçlanmaktadır. Zira işe yönelik olumlu tutumlar veya olumsuz tutumlar ortaya koyan bireylerin kişilikleri bu durumlardan etkilenebilmekte ve dolayısıyla ile karar verme stillerini şekillendirebilmektedir.

4.3. Araştırmanın Demografik Verileri

Uygulamaya katılanlar ile ilgili demografik veriler tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Demografik Veriler

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Eğitim	Frekans	Yüzde
Kadın	196	48,5	Gümüşhane	213	52,7
Erkek	208	51,5	Bayburt	191	47,3
Toplam	404	100,0	Toplam	404	100,0
Gelir	Frekans	Yüzde	Yaş	Frekans	Yüzde
200-1000	25	6,2	18 ve altı	32	7,9
1001-1700	173	42,8	19-24	124	30,7
1701-2400	142	35,1	25-30	117	29
2401-3100	42	10,4	31-36	82	20,3
3101 ve üzeri	22	5,5	37 ve üzeri	49	12,1
Toplam	404	100,0	Toplam	404	100,0

Tablo2’deki demografik verilere bakıldığında çalışmaya katılan 404 çalışanın Gümüşhane (%52,7) ve Bayburt (%42,3) illerinde faaliyette bulunan hazır giyim ürünlerinin satıldığı mağazalarda çalışan bireylerden oluşmaktadır. Bu çalışanların çoğu erkek bireylerden (%51,5) oluşmakta olup aylık ortalama 1001-1700TL (%42,8) gelire sahip 19-24 yaş (%30,7) ve 25-30 (%29) yaş aralığında olan bireylerden olduğu anlaşılmaktadır. Demografik veriler incelendiğinde çalışanların genel itibari ile aylık gelirlerinin düşük (Türkiye şartlarında değerlendirildiğinde) olduğu ve genç bireylerden oluştuğu anlaşılmaktadır.

4.4.Araştırmanın Faktör ve Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Gerçekleştirilen çalışma SPSS 22 paket programı ile analiz edilmiş olup geçerlilik ve güvenilirliğe tabi tutulduktan sonra AMOS 21 paket programı yardımı ile de doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Çalışmanın örneklem büyüklüğü 404 çalışan olup % 95 güven seviyesinde % 5 örneklem hatası dikkate alınarak uygulanmıştır (Battal vd., 2017a: 13; Merdan, 2017b: 330; Yıldız vd., 2017: 322). Çalışma sonuçlarının uygunluğunu tespit edebilmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi gerçekleştirilmiş ve KMO değeri ,875 olarak hesaplanmıştır. KMO değerine bakıldığında çalışmanın kabul edilebilir bir veri uyumu oluşturduğu anlaşılmaktadır. Gerçekleştirilen çalışmanın faktör analizi sonuçları mükemmel uyuma sahip olduğu sonuçlarını ortaya koymaktadır (Özdamar, 2003: 58-140).

Ölçeğin güvenilirliğini ortaya koyan Cronbach Alpha ile iç tutarlılıkları hesaplanmış ve bu oran 0,884 olarak bulunmuştur (Battal vd., 2017b: 8). Çalışanların işe yönelik tutumları 0,897 olarak bulunmuştur. Karar verme stilleri ölçeğinin her boyutu için güvenilirlik katsayıları; ani karar verme stilinde 0,814, rasyonel karar verme stilinde 0,865, sezgisel karar verme stilinde 0,841, bağımlı karar verme stilinde 0,832 ve çekingen karar verme stilinde 0,811 olarak bulunmuştur. Beş faktör kişilik özelliklerinde ise; dışa dönüklük 0,774, sorumluluk 0,815, uyumluluk 0,863, deneyime açıklık 0,804 ve nevrozizmde ise 0,786 olarak bulunmuştur (Kajonius ve Giolla, 2017: 4). Bu sonuçlar tüm verilerin güvenilirlik katsayılarının yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Ölçeğin toplam varyansa katkısı 68.73 olarak bulunmuştur (Allahyanı, 2012: 652). Uygulama-nın anlamlılığını ortaya koyan p (sig.) değeri $p = 0,000$ olduğu görülmüştür (Merdan, 2017a: 2034). Uygulamanın faktör ve güvenilirlik analizleri sonuçları tablo3'te verilmiştir.

Tablo 3. Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları Tablosu

Faktörler		Alpha (Yüzde)	Açıklanan Var-yans	Faktör Yük-leri	R ²
T1	Bu işi yapmaktan zevk alıyorum.	,857 (%85,7)	9.126	0.56	0.31
T2	Bu işi yaparken eğleniyorum.			0.70	0.49
T3	Yaptığım işten memnunum.			0.71	0.50
T4	Bu işe yönelik genel tutumum iyidir.			0.66	0.44
T5	Yaptığım işe oldukça bağlıyım.			0.68	0.46
T6	İşime gerekli özeni gösteririm.			0.83	0.69
A1	İşim ile ilgili genellikle ani karar veririm.	,646 (%64,6)	5.753	0.65	0.42
A2	İşim ile ilgili düşünmeden karar veririm.			0.64	0.41
A3	İşim ile ilgili karar alırken üzerinde fazlaca düşünmem.			0.62	0.38
A4	İşim ile ilgili karar verirken o anda doğal olan ne ise onu yaparım.			0.58	0.34
A5	İşim ile ilgili konularda çabuk karar veririm.			0.60	0.36
R1	İşim ile ilgili karar verirken ilgili bilgileri iki kere kontrol ederim.	,836 (%83,6)	7.324	0.78	0.61
R2	İşim ile ilgili karar verirken bütün seçenekleri incelerim.			0.81	0.66
R3	İşim ile ilgili kararlar dikkatli düşünmemi gerektirir.			0.85	0.72
R4	İşim ile ilgili karar alırken belirlenmiş amaçlarla ilgili farklı seçenekleri dikkate alırım.			0.74	0.55
R5	İşim ile ilgili mantıklı ve sistematik bir yolla karar veririm.			0.80	0.64



S1	İşim ile ilgili karar alırken sezgilerime güvenirim.	,612 (%61,2)	5.127	0.65	0.42
S2	İşim ile ilgili genellikle doğruluğunu hissettiğim kararlar veririm.			0.45	0.20
S3	İşim ile ilgili karar verirken duygularıma güvenirim.			0.74	0.55
S4	İşim ile ilgili karar alırken hislerime ve kendi tepkilerime güvenirim.			0.72	0.52
S5	İşim ile ilgili aldığım kararın doğru olduğunu hissetmem, mantıklı olmasından daha önemlidir.			0.50	0.25
B1	İşim ile ilgili karar verirken başkalarının yardımına sık sık ihtiyaç duyarım.	,748 (%74,8)	6.485	0.62	0.38
B2	İşimde başkalarının desteğine sahipsem iş ile ilgili karar vermem daha kolay olur.			0.65	0.42
B3	Yaptığım işte birinin bana yol göstermesi hoşuma gider.			0.45	0.20
B4	İşimde başkalarının tavsiyelerinden yararlanırım.			0.58	0.34
B5	Diğer insanlardan destek gördüğüm zaman işim ile ilgili karar vermem daha kolay olur.			0.75	0.56
C1	Üzerimde baskı hissettiğim sürece işimde karar almaktan kaçınırım.	,657 (%65,7)	5.265	0.33	0.11
C2	İş ile ilgili kararlarımı genellikle son dakikada veririm.			0.51	0.26
C3	İşim ile ilgili kararlarımı ertelerim, son ana bırakırım.			0.24	0.57
C4	İşim ile ilgili kararımı eğer mümkün ise sonraki zamana bırakırım.			0.56	0.31
C5	İşim ile ilgili düşünmem beni rahatsız ettiği için pek çok iş kararımı ertelerim.			-0.09	0.0080

D1	Bu işi yaparken müşterilerle fazla muhabbetimiz oluyor.	,723 (%72,3)	5.816	0.81	0.66
D2	Bu işte kendimi oldukça aktif hissediyorum.			0.70	0.49
D3	Yaptığım işi seviyorum.			0.69	0.48
D4	Bu işte kendimi yalnız hissetmiyorum.			0.78	0.61
D5	Yaptığım işi eğlenceli hale getiriyorum.			0.77	0.59
S1	İşimde çalışkan olduğumu düşünüyorum.	,761 (%76,1)	6.286	0.72	0.52
S2	İşime gerekli özeni gösteririm.			0.63	0.40
S3	İşimde oldukça dikkatli davranırım.			0.65	0.42
S4	Yaptığım işte kendime güveniyorum.			0.68	0.46
S5	İşimle ilgili yeterli bilgiye sahip olduğumu düşünüyorum.			0.73	0.53
U1	Yaptığım işte insanlara karşı saygılı davranıyorum.	,846 (%84,6)	7.141	0.75	0.56
U2	Çalışma arkadaşlarımla uyum içerisindeyim.			0.77	0.59
U3	İşyerinde etrafımdaki insanlara güvenirim.			0.64	0.41
U4	İşimde hoşgörülü davranırım.			0.80	0.64
E1	İşim ile ilgili yaratıcı fikirler ortaya koyabiliyorum.	,712 (%71,2)	5.353	0.65	0.42
E2	Yaptığım iş ile alakalı merak ettiğim hususları araştırırım.			0.78	0.61
E3	İşte diğer arkadaşlarım ile uyumlu çalışıyorum.			0.68	0.46
E4	İşte karmaşık durumlara çözüm üretebiliyorum.			0.71	0.50



N1	Bu işi yaparken sakin davranamıyorum.	,614 (%61,4)	5.054	0.52	0.27
N2	Bu işte rahat değilim.			0.38	0.14
N3	Bu işi yaparken sabırlı davranamıyorum.			0.63	0.40
N4	Bu işi yaparken duygularımı bir kenara bırakamam.			0.56	0.31
N5	Bu işte kendimi güvensiz hissediyorum.			-0.07	0.0049

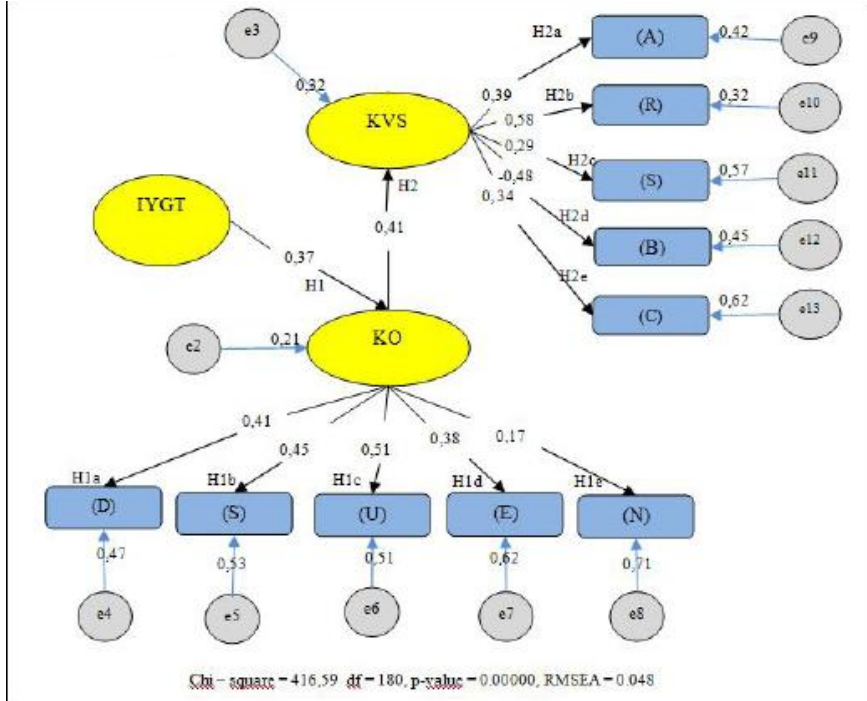
Tablo3'teki faktörler genel olarak değerlendirildiğinde modele en fazla katkı sırası ile çalışanların işlerine yönelik tutumları (T/9.126), rasyonel karar verme stili (R/7.324), çalışanların uyumluluğu (7.141), bağımlı karar verme stili (B/6.485), çalışanların sorumluluğu (S/6.286), çalışanların dışadönüklüğü (D/5.816), ani karar verme stili (A/5.753), çalışanların deneyime açıklıkları (E/5.353), çekingen karar verme stili (C/5.265), sezgisel karar verme stilleri (S/5.127) ve nevrotizm (N/5.054) özellikleri olarak sıralanmıştır. Bu sonuçlar çalışanların işlerine yönelik tutumları ile kişilik özellikleri ve karar verme stilleri arasında anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca çalışmanın faktör yükleri genel itibari ile değerlendirildiğinde pozitif katsayılar içermektedir.

Uygulamada oluşturulan model faktör yükleri açısından değerlendirildiğinde; çalışanların tutumu açısından modele en fazla katkıyı (T6/0.83) çalışanların işlerinde gerekli özeni gösterdikleri maddesidir. Çalışanların ani karar verme tarzı açısından en fazla katkıyı (A1/0.65); çalışanların işleri ile ilgili genellikle ani karar verdikleri değişkendir. Çalışanların rasyonel karar verme tarzı açısından en fazla katkıyı (R3/0.85); çalışanların işleri ile ilgili kararların dikkatli düşünmelerini gerektiren değişkendir. Bağımlı karar verme stili açısından ise (B5/0.75); çalışanların diğer insanlardan destek gördükleri zaman işleri ile ilgili kararları daha kolay aldıklarını ifade etmişlerdir. Çalışanların çekingen karar verme stilleri açısından ise en fazla katkıyı (C4/0.56); işleri ile ilgili kararları mümkün ise bir sonraki zamana bıraktıklarını ifade etmişlerdir.

Çalışanların kişilik özellikleri açısından bakıldığında ise; dışadönüklüklerine en fazla katkıyı (D1/0.81); bu işi yaparken müşteriler ile fazla diyaloga girdiklerini vurgulamışlardır. Çalışanların sorumlulukları açısından değerlendirildiğinde en fazla katkı (S5/0.73); işleri ile ilgili yeterli bilgilere sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Çalışanların uyumlulukları açısından bakıldığında (U4/0.80); işlerinde hoşgörülü davrandıklarını vurgulamışlardır. Çalışanların deneyime açıklıkları açısından ise (E2/0.78);

yaptıkları işler ile alakalı merak ettikleri hususları araştırdıklarını dile getirmişlerdir. Çalışanların nevrozizm davranışları açısından ise en fazla katkıyı (N3/0.63); işlerini yaparken sabırlı davranmadıklarını ifade etmişlerdir.

4.5. IYGT KO ve KVS'nin Path Diyagramı ve Analiz Sonuçları



Şekil 2: Çalışanların İşlerine Yönelik Tutumları, Kişilik Özellikleri ve İş ile İlgili Karar Verme Tarzları

Gerçekleştirilen uygulamada Yapısal Eşitlik Modeli sonuçlarına göre RMSEA = 0.048 ile kabul edilebilir veri uyumu olduğunu göstermektedir. Çalışmanın serbestlik derecesi veren $\chi^2/sd = 2,03$ olarak bulunmuştur. Çalışmada GFI = 0.93, CFI = 94, NFI = 0.90 ve IFI = 0.95 olarak bulunmuştur (Battal vd., 2017a: 19; Battal vd., 2017b: 13). Bu sonuçlar güvenilir veri kaynağı olduğunu ortaya koymaktadır (Gautum ve Kumar, 2011: 14). Uygulamada ortaya koyulan hipotezler H1, H1a, H1b, H1c, H1d, H1e ve H2, H2a, H2b, H2c, H2d, H2e hipotezleri kabul edilmiştir. Yani sonuçlar göstermektedir ki; çalışanların işlerine yönelik genel tutumları ile çalışanların kişilik özellikleri arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler vardır (H1, H1a, H1b, H1c, H1d, H1e). Ayrıca çalışanların kişilik özellikleri ile karar verme tarzları arasında da H2d (negatif ve anlamlı ilişki) hipotezi dışında pozitif ve anlamlı ilişkiler elde edilmiştir.

Çalışmada hipotezler değerlendirildiğinde; çalışanların işlerine



yönelik genel tutumları ile kişilik özellikleri üzerinde pozitif ve anlamlı ilişkiler (0,37) elde edilmiştir. Yani çalışanların işe yönelik tutumları ile kişilik özellikleri en fazla tercih edilenden bakıldığında uyumlulukları (0.51), sorumlulukları (0.45), dışadönüklükleri (0.41), deneyime açıklıkları (0.38) ve duygusal dengesizlikleri (0.17) arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler elde edilmiştir. Burada çalışanların duygusal dengesizliklerinin (nevrotizm) diğer kişilik özelliklerinden az ama nihai olarak etkili olduğu anlaşılmaktadır.

Çalışanların kişilik özellikleri ile karar verme tarzları arasında da genel itibari ile pozitif ve anlamlı (0.41) ilişkiler olduğu görülmektedir. Yani sırası ile rasyonel kararlar (58), ani kararlar (39), çekingen kararlar (34) ve sezgisel kararlar (29) ile pozitif ve anlamlı ilişkiler elde edilmiş iken bağımlı karar verme stilini tercih eden bireylerde (-0.48) negatif ve anlamlı ilişkilere ulaşılmıştır. Bağımlı karar verme stili, karar verme stilleri açısından düşünüldüğünde tüketicilerin bu davranışı işleri ile ilgili durumlarda fazla dikkate almadıklarını ortaya koymaktadır.

Sonuç ve Tartışma

Günümüz çalışma ortamında çalışanların işlerine yönelik tutumlarında, kişilik özelliklerinde ve karar verme stillerinde onları etkileyebilecek birçok faktör söz konusu olabilmektedir. Zira her örgütün farklı organizasyon yapısı ve kültürel özellikleri söz konusu olmaktadır. İşyerlerinde çalışanlar çeşitli imkânlar veya imkânsızlıklar ile karşı karşıya kalabilmektedirler. Bunun için çalışma sonuçları değerlendirilirken uygulama sonuçlarına etki edebilecek birçok bağımsız değişken değerlendirmeye tabi tutulamamış olabilir. Bu açıdan elde edilen sonuçlar çalışanların işe yönelik tutumu, kişilik özellikleri ve karar verme stilleri çerçevesinde yorumlanmaya çalışılmıştır.

Çalışmada teorik kısımda verilen örnek çalışmalar dikkate alındığında; çalışanların işlerine yönelik tutumları açısından bakıldığında, Axelsson vd. (2005) ve Josiam vd. (2009) çalışan bireylerin tutumlarına odaklanmanın önemli olduğu, Wines ve Lau (2004) çalışanların işlerine yönelik tutumlarının değerler ile şekil alacağını, Sokolowska (2003) ise tutumun işyerine bağlı olan faktörler açısından ölçülmesi gerektiğine, Anghelache (2015) tutum için değerlerin ve inançların önemine, Posner ve Munson (1979) farklı değerlere sahip olan bireylerin başarılarındaki önemine, Jiuan vd. (2001) başarı hissiyatına ve Clawson ve Hakins (2000) ise işe yönelik olumlu tutumun iş üzerindeki etkisinin önemli olduğuna vurgu yapmışlardır. Bu sonuçlar uygulamayı destekler niteliktedir. Çünkü çalışanların işlerine yönelik tutumları genel itibari ile pozitif değerler oluşturmaktadır. O halde çalışanların işlerine yönelik tutumlarında memnuni-

yet düzeylerinin yüksek olduğunu, işlerini mutlu bir şekilde yerine getirdiklerini anlaşılabilmektedir. Başka bir açıdan çalışanların işlerine yönelik olumlu tutumları sevdikleri işi yaptıklarını da düşünmemize sebep olabilir.

Uygulamada çalışanların kişilik özellikleri dikkate alındığında; Mottus vd. (2016) çalışmalarında çalışanların kişilik özelliklerinin çevresel durumlardan etkilenebileceği, Riaz vd. (2012) çalışmalarında kişilik özelliklerinin karar verme stilleri üzerinde etkilerinin olduğu, Kocjan ve Avsec (2017) çalışanların dışadönüklüğünün pozitif değerler oluşturabileceğini, Anghelache (2015) sorumluluk sahibi bireylerin işlerini doğru yaptıklarını ve olumlu tutumlar sergilediklerini, Allahyanı (2012) karar verme stillerinin uyumsuzluğu azalttığını, Riaz vd., (2012) deneyime açıklığın rasyonel karar verme tarzı üzerinde pozitif etkisinin olduğunu çalışmalarında ortaya koymuşlardır. Bu sonuçlar çalışmada oluşan sonuçları destekler niteliktedir. Zira çalışanların işlerine yönelik tutumları ile kişilik özellikleri ve kişilik özelliklerinin de karar verme stilleri üzerinde pozitif ve anlamlı etkileri olduğu çalışma sonuçları ile ortaya koyulmuştur. Çalışanların işlerine yönelik olumlu tutumları uyumluluk, dışadönüklük, sorumluluk, deneyime açıklık ve nevrozizm gibi kişilik özelliklerini pozitif yönde etkilemektedir. Çalışanların duygusal dengesizlikleri (nevrozizm) açısından bakıldığında Pitel ve Mentel (2017) nevrozizm seviyesi yüksek olan bireylerin karar verme stilleri çerçevesinde uyumsuz davrandıklarını vurgulamışlardır. Ancak gerçekleştirilen çalışmada çalışanların duygusal dengesizlikleri olsa da bağımlı karar verme stili dışında diğer karar verme stilleri üzerinde anlamlı ve pozitif etkiler oluşturduğu görülmektedir. O halde çalışanların duygusal dengesizlikleri bağımlı karar verme tarzlarını olumsuz ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Bu durum çalışanın duygusal bozukluğu durumunda karar verirken başkalarının görüşlerini dikkate almadığı veya başkalarına bağlı kalmadığını ortaya koymaktadır.

Çalışmaya çalışanların karar verme stilleri açısından bakıldığında; Davies vd., (2010) kişiliğin karar verme üzerinde etkisi olduğunu, Scott ve Bruce (1995) çalışmalarında karar verme stillerinin alışkanlığa dayalı bir eğilim olduğunu, Bajwa vd. (2016) alışkanlıkların ve rutin çözümlerin karar verme stilleri ile incelenebileceğini, Baiocco vd. (2009) ani, sezgisel ve rasyonel kararlar arasında ilişkiler olduğunu, Thunholm (2009) sezgisel karar verenlerin ani karar verenler gibi hızlı karar alabileceklerini, Baval'ar ve Orosova (2015) rasyonel karar vericilerin aşırı güvene sahip olduklarını, Hestand'ın (2012) çalışmasında en fazla rasyonel karar verme stilinin en az ise çekingen karar verme stilinin tercih edildiği çalışmalarında ortaya koymuşlardır. Uygulamada sadece bağımlı karar verme tarzı ile çalışanların kişilik özellikleri arasında ters ilişkiler elde edilmiştir. Diğer dört faktörde pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bu sonuçlar genel



itibari ile incelendiğinde çalışanların işlerine yönelik olumlu tutumları kişilik özelliklerini olumlu bir şekilde etkilemekte, kişilik özellikleri ise karar verme tarzlarını bağımlı karar verme stili dışında pozitif yönde etkilemektedir. O halde çalışanların uyumluluk, dışadönüklük, sorumluluk, deneyime açıklık ve nevrozizm gibi kişilik özellikleri rasyonel, çekingen, sezgisel ve ani karar verme stillerini pozitif olarak etkilemektedir. Uygulamada işe yönelik tutum ve kişilik özellikleri çalışanlarda en fazla rasyonel karar verme stilini tercih etmelerine neden olmaktadır. Bu durum çalışanların işlerine yönelik karar alırken genellikle belirliliğin fazla olduğu yani risk ve belirsizliğin az olduğu ortamlarda faaliyette bulduklarını ortaya koymaktadır. Bağımlı karar verme stili açısından bakıldığında ise çalışanların yapacakları işlerin veya iş tanımlarının açık bir şekilde ifade ediliyor olması onları bağımlı karar verme stilini tercih etmelerinden alıkoyabilir.

Araştırmanın Sınırları ve Gelecek Araştırmalar

Çalışma eldeki imkânlar çerçevesinde 2018 yılında Türkiye’de Gümüşhane ve Bayburt illerinde hazır giyim ürünleri satan mağazalar üzerinde 404 çalışan ile sınırlı tutulmuştur. Uygulama ölçeği gerçekleştirilirken çalışanların psikolojik durumları, ast-üst ilişkileri, aile yapıları, iş tatmini ölçütleri, çalışma koşulları, kültürel değer yargıları, ekonomik ve sosyo-politik gelişmeler dikkate alınmamıştır. Bu açıdan çalışma bu değer ölçütleri açısından da farklı iş kollarında uygulanabilir nitelik taşımaktadır.

Çalışmada genel itibari ile çalışanların işlerine yönelik olumlu tutumlar sergilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ancak çalışma verileri elde edilirken çalışanların bu olumlu tutumlara işten ayrılma riskinin/endişesinin kararlarını değiştirebileceklerine sebep olabileceği de düşünülmesi gereken bir kavram olarak değerlendirilebilir.

Geçmişte yapılan çalışmalar, bugünkü çalışmalar ve gelecekte yapılacak olan çalışmalar dikkate alındığında; çalışanların iş hayatındaki sosyal ilişkileri, aile hayatındaki bireyler arasındaki ilişkileri ve dış çevrelerindeki sosyo-kültürel ortamın etkilerinin ölçülmesi önem arz etmektedir. Bu açıdan çalışmada elde edilen sonuçlar gelecek araştırmalara katkıda bulunabileceği düşünülmektedir. Her çalışma bireylerin hayata bakışlarına yön verebilir ve akıllarında oluşabilecek soru işaretlerine çözümler üretebilir. Bunun için çalışmada kullanılan ölçekler farklı kültürlere (bölgesel, ulusal veya uluslar arası) sahip bireyler üzerinde de uygulanarak literatüre yeni bakış açıları kazandırılabilir. Ayrıca çalışanların işlerine yönelik tutumları, karar verme tarzları ve kişilik özellikleri gözlem yöntemi kullanılarak dışarıdan bir araştırmacı tarafından daha objektif bir şekilde değerlendirmeye tabi tutulabilir.

Kaynakça

- Allahyani, M. H. A. (2012). The Relationship Between Cognitive Dissonance and Decision-Making Styles in A Sample of Female Students At The University of Umm Al Qura. *Education*, 132 (3), 641-663.
- Allwood, C. M. ve Salo, I. (2012). Decision-Making Styles and Stress. *International Journal of Stress Management*. 19 (1), 34-47.
- Anghelache, V. (2015). A Preliminary Research Concerning The Relationship Between Mentality Towards Work and Professional Responsibility. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 187, 481-486.
- Axelsson, L., Andersson, I., Hakansson, A. ve Ejlertsson, G. (2005). Work Ethics and General Work Attitudes in Adolescents are Related to Quality of Life, Sense of Coherence and Subjective Health- A Swedish Questionnaire Study. *BMC Public Health*, 5 (103), 1-10.
- Baiocco, R., Laghi, F. ve 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. ve Ajmal, A. (2016). Personality Traits and Decision Making Styles Among University Students (Pakistan). *Pakistan Journal of Life and Social Sciences*, 14 (1), 38-41.
- Battal, F., Akgül, S., Şengün, H. ve Kılıçaslan, Ş. (2017a). Ambivalent Alent Sexism and Glass Ceiling Syndrome Relationship. *The Journal of Social Sciences Institute*, 1 (34), 1-26.
- Battal, F., Özden, E.A. ve Kılıçaslan, Ş. (2017b). Exploring The Link Between Psychological Capital, Transformational Leadership and Employee Creativity Using Structural Equation Modelling (SEM). *The Journal of Social Sciences Institute*, 1(34), 1-19.
- Bavol'ar, J. ve Orosova, O. (2015). Decision-Making Styles and Their Associations With Decision-Making Competencies and Mental Health. *Judgment and Decision Making*, 10 (1), 115-122.
- Bermiss, Y.S. ve McDonald, R. (2018). Ideological Misfit? Political Affiliation and Employee Departure in the Private-Equity Industry. *Academy of Management Journal*, 61 (6), 2182-2209.
- Choo, C. W. (1996). The Knowing Organization: How Organizations Use Information to Construct Meaning, Create Knowledge and Make Decisions. *International Journal of Information Management*. 16

(5), 329-340.

- Clawson, J. G. ve Haskins, M.E. (2000). Beating The Career Blues. *Academy of Management Executive*, 14 (3), 91-102.
- Davies, G.J., Kendall, G., Soane, E., Li, J., Charnley, F. ve Pollard, S.J.T. (2010). Regulators as ‘agents’: power and personality in risk regulation and a role for agent-based simulation. *Journal of Risk Research*, 12 (8), 961-982.
- Digman, J. M. (1990). Personality Structure: Emergence of The Five-Factor Model. *Annual Reviews Psychology*, 41, 417-440.
- Durmuş, İ. (2016). The Socio-Economic Effects of TV Advertisement on Attitudes and Motivation of Consumers: An Application on University Students. *The Journal of International Scientific Researches*, 1(1), 28-40.
- Durmuş, İ. ve Battal, F. (2018). Ready to Wear Preference of Consumers Brand, Advertising Tool, Attitude and Purchasing Decision Making Styles. *The Journal of Social Sciences Institute*, 1 (42), 199-224.
- Gati, I., Gadassi, R. ve Mashiah-Cohen, R. (2012). Career Decision-Making Profiles vs. Styles: Convergent and Incremental Validity. *Journal of Vocational Behavior*, (81), 2-16.
- Gautam, V. ve Kumar, M. (2011). An Empirical Investigation of Factors Determining the Consumers’ Choice of Mobile Service Providers. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3 (4), 3-17.
- Halis, M. (2002). Karar Verme Eyleminin Davranışsal Temelleri – Görgül Bir Uygulama. *Akademik Araştırmalar Dergisi*, (14), 49-64.
- 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.
- Jin, H. S. ve Lutz, R.J. (2013). The Typicality and Accessibility of Consumer Attitudes Toward Television Advertising: Implications for the Measurement of Attitudes Toward Advertising in General. *Journal of Advertising*, 42 (4), 343-357.
- Juan, T.S., Wirtz, J., Jung, K. ve Keng, K.A. (2001). Singaporeans’ Attitudes Toward Work, Pecuniary Adherence, Materialism, Feminism, Environmental Consciousness, and Media Credi-

bility. *Singapore Management Review*, 23 (1), 59-86.

- Josiam, B.M., Crutsinger, C., Reynolds, J.S., Dotter, T., Thozhur, S., Baum, T. ve Devine, F.G. (2009). An Empirical Study of The Work Attitudes of Generation Y College Students in The USA: The Case of Hospitality and Merchandising Undergraduate Majors, *Journal of Services Research*, 9 (1), 5-30.
- Judge, T. A., Martocchio, J.J. ve Thoresen, C.J. (1997). Five-Factor Model of Personality and Employee Absence. *Journal of Applied Psychology*, 82 (5), 745-755.
- Kajonius, P. ve Giolla, E.M. (2017). Personality Traits Across Countries: Support for Similarities Rather Than Differences. *Plos One*, 12 (6), 1-13.
- Kleftaras, G. ve Vasilou, E. (2016). Spirituality and The Psychological Impact of Unemployment: Personality Characteristics, Loneliness and Depressive Symptomatology. *The European Journal of Counselling Psychology*, 5 (1), 62-77.
- Khasawneh, S., Alomari, A. ve Abu-tineh, A. (2011). Decision-Making Styles of Department Chairs at Public Jordanian Universities: A High-Expentancy Workforce. *Tertiary Education and Management*, 17 (4), 309-318.
- Kocjan, G.Z. ve Avsec, A. (2017). Bringing The Psychology of Situations into Flow Research: Personality and Situation Characteristics as Predictors of Flow. *Psychological Topics*, 26 (1), 195-210.
- Leana, C. R., Ahlbrandt, R.S. ve Murrell, A. J. (1992). The Effects of Employee Involvement Programs on Unionized Workers' Attitudes, Perceptions, and Preferences in Decision Making. *Academy of Management Journal*, 35 (4), 861-873.
- Martin, L. B., Bandali, F. ve Lamoureux, T. (2005). *Survey of Literature Pertaining to Decision Making Styles and Individual Factors*. Toronto: DRCD No. CR 2005-281.
- McCrae, R.R. ve Costa, P.T. (1987). Validation of The Five-Factor Model of Personality Across Instruments and Observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52 (1), 81-90.
- McCrae, R.R. ve Costa, P.T. (1997). *Conceptions and Correlates of Openness to Experience*. in Handbook of Personality Psychology eds Hogan R., Johnson J. A., Briggs S. R., editors. (San Diego, CA:

Academic Press), 825–847.

- Merdan, K. (2017a). Evaluation of Automatic Enrolment in The Private Pension System in Terms of Public and Private Sector Employees (Gümüşhane Sample), *Social Sciences Studies Journal*, 3(12), 2029-2040.
- Merdan, K. (2017b). An Evaluation of Spending Propensities of The Students in Gumushane University (Tradesmen-Student Relationships), *Social Sciences Studies Journal*, 3 (7), 325-339.
- Mottus, R., Allık, J., Hrebickove, M., Kööts-Ausmees, L. ve Realo, A. (2016). Age Differences in The Variance of Personality Characteristics. *European Journal of Personality*, 30, 4-11.
- Osmonbekov, T., Gregory , B.T. ve Xie, F.T. (2009). How Consumer Expertise Moderates the Relationship Between Materialism and Attitude Toward Advertising. *Journal of Targeting, Measurement and Analysis for Marketing*, 17 (4), 321-327.
- Özdamar, K. (2003), *Modern Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Kaan Kitabevi; Eskişehir.
- Patocs, A., Melia, L., Kovacs, S., Fozer-Selmeci, B., Revesz, L. ve Toth, L. (2016). Reactive Stress Tolerance and Personality Characteristics of Hungarian Elite Fencers. *An Interdisciplinary Journal*, 20 (3), 171-184.
- Pitel, L. ve Mentel, A. (2017). Decision-Making Styles and Subjective Performance Evaluation of Decision-Making Quality Among Hospital Nurses. *Studia Psychologica*, 59 (3), 217-231.
- Posner, B.Z. ve Munson, M. (1979). The Importance of Values in Understanding Organizational Behavior. *Human Resource Management*, 18 (3), 9-14.
- Riaz, M.N., Riaz, M.A. ve Batool, N. (2012). Personality Types as Predictors of Decision Making Styles. *Journal of Behavioral Sciences*, 22 (2), 99-114.
- Schilpzand, P., Houston, L. ve Cho, J. (2018). Not Too Tired to be Proactive: Daily Empowering Leadership Spurs Next-Morning Employee Proactivity as Moderated By Nightly Sleep Quality. *Academy of Management Journal*, 61 (6), 2367-2387.
- Schwenk, C.R. (1988). The Cognitive Perspective on Strategic Decision Making. *Journal of Management Studies*, 25 (1), 41-55.

- 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.
- Sokolowska, M. (2003). Some Reflections on The Different Attitudes of Men and Women Towards Work. *International Labour Review*, 35-50.
- Thunholm, P. (2009). Military Leaders and Followers – do They Have Different Decision Styles?. *Scandinavian Journal of Psychology*, 50, 317-324.
- Uğurlu, C.T. (2013). Effects of Decision-Making Styles of School Administrators on General Procrastination Behaviors. *Eurasian Journal of Educational Research*, 51, 253-272.
- Wines, W.A. ve Lau, T.J. (2004). A Preliminary Inquiry into The Attitudes Toward Work That Should be Fostered By Socially Responsible Employers. *Labor Law Journal*, 248-267.
- Yıldız, Ş., Özden, E.A., Battal, F., Kılıçaslan, Ş. ve Çınar, E. (2017). Bayburt Logistic Village, A Study on The Logistic Village Perception of Bayburt University Students, *Turkish Studies*, 12 (31), 319-342.
- Zhang, T., Gino, F. ve Margolis, J.D. (2018). Does “Could” Lead to Good? On the Road to Moral Insight. *Academy of Management Journal*, 61 (3), 857-895.