

**T.C.**  
**GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**İŞLETME ANABİLİM DALI**

**MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ DAVRANIŞSAL**  
**ÖZELLİKLERİNİN İŞ PERFORMANSLARI ÜZERİNE ETKİSİ: TR90**  
**BÖLGESİ ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS**

**Sultan TİRYAKİ**

**HAZİRAN-2024**  
**GÜMÜŞHANE**



**T.C.  
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**İŞLETME ANABİLİM DALI**

**MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ DAVRANIŞSAL  
ÖZELLİKLERİNİN İŞ PERFORMANSLARI ÜZERİNE ETKİSİ: TR90  
BÖLGESİ ÖRNEĞİ**

**THE EFFECT OF BEHAVIORAL CHARACTERISTICS OF ACCOUNTING  
PROFESSIONAL MEMBERS ON WORK PERFORMANCE: CASE OF TR90  
REGION**

**YÜKSEK LİSANS**

**Sultan TİRYAKİ**

**HAZİRAN-2024  
GÜMÜŞHANE**



**T.C.  
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**İŞLETME ANABİLİM DALI**

**MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ DAVRANIŞSAL  
ÖZELLİKLERİNİN İŞ PERFORMANSLARI ÜZERİNE ETKİSİ: TR90  
BÖLGESİ ÖRNEĞİ**

**THE EFFECT OF BEHAVIORAL CHARACTERISTICS OF ACCOUNTING  
PROFESSIONAL MEMBERS ON WORK PERFORMANCE: CASE OF TR90  
REGION**

**YÜKSEK LİSANS**

**Sultan TİRYAKİ**

**Danışman: Doç. Dr. Büşra TOSUNOĞLU**

**HAZİRAN-2024  
GÜMÜŞHANE**



## BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI

**Yüksek Lisans Tezi** olarak hazırlamış olduğum “**Muhasebe Meslek Mensuplarının Davranışsal Özelliklerinin İş Performansları Üzerine Etkisi: TR90 Bölgesi Örneği**” isimli bu tezimin, tamamen kendi çalışmam olduğunu, her alıntıya kaynak gösterdiğimi, alıntı yaptığım tüm çalışmaları kaynakçada belirttiğimi ve Gümüşhane Üniversitesi’nin lisanslı kullanıcısı olduğu intihal yazılım programı ile Lisansüstü Eğitim Enstitüsü’nün belirlediği kısıtlara uygun olarak raporladığımı taahhüt ederim. Tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Gümüşhane Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü arşivinde saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği’nin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

12/06/2024

.....  
**Sultan TİRYAKİ**

## TEŞEKKÜR

Çalışma konusunun seçiminde ve hazırlık sürecinin her evresinde bilgi, tecrübe ve kıymetli zamanlarını benimle paylaşarak her zaman yardımcı olan kıymetli danışmanım Doç. Dr. Büşra TOSUNOĞLU'na minnettarlığımı sunarım.

Hayatım boyunca her zaman yanımda olan ve bugünkü başarılarıma ulaşmamı sağlayan, eğitim hayatım boyunca sabırla ve sevgiyle destek veren, hiçbir zaman güç ve imkanlarını benden esirgemeyen değerli annem ve babama teşekkür ederim.

Tez sürecinde gösterdiği anlayış ve verdiği destekten ötürü hayat arkadaşım Cevdet TİRYAKİ ve oğlum Vedat Ege TİRYAKİ'ye teşekkür ederim.

Ayrıca tez yazım sürecinde yardımlarını benden esirgemeyen arkadaşım Osman AKMEŞE'ye teşekkür ederim.

Bu çalışma Gümüşhane Üniversitesi, Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü'nce desteklenmiştir. Proje No: 23.F2911.02.02

**Sultan TİRYAKİ**  
**GÜMÜŞHANE-2024**

## ÖZET

Mesleki tercih kategorilerine bakıldığında davranışsal faktörleri temsil eden gerçekçi, araştırmacı, sosyal ve girişimci özelliklerine sahip bireylerin muhasebe mesleğini de tercih ettikleri görülmektedir. Muhasebe meslek mensuplarının, muhasebe fonksiyonlarının çeşitliliği ve ilgi alanının genişliği göz önünde bulundurulduğunda, diğer pek çok mesleğe kıyasla daha fazla teknik bilgi ve eğitime ihtiyaç duydukları, ayrıca esneklik, bağımsız karar verebilme yeteneği ve yaratıcılık gibi davranışsal yeteneklerin yanı sıra, iyi bir dinleyici olmak, görüş belirtmek, bilgi paylaşmak, müzakere yapmak, işbirliğine açık olmak, stres yönetimi ve empati gibi kişilerarası becerileri de göstermeleri gerektiği kabul edilmektedir. Bu çalışmanın amacı, davranışsal faktörlerin iş performansına etkisinin muhasebe meslek mensuplarının algılarına göre tespit edilmesidir. Bu doğrultuda bir model geliştirilip test edilmiştir. Modelin testi için TR90 Bölgesi'nde görev yapan 332 muhasebe meslek mensubuna üç hipotez temelinde anket yapılmıştır. Hipotezlerin testinde yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır.

Analiz sonuçlarına göre davranışsal faktörlerden kişilik özelliklerinin iş performansı üzerinde bir etkisinin olmadığı; bilişsel esneklik ve karar verme stillerinin ise iş performansı üzerinde pozitif yönde bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Bilişsel esneklik, Karar verme stilleri, Kişilik özellikleri, Muhasebe meslek mensupları

## SUMMARY

When looking at the professional preference categories, it is seen that individuals with realistic, investigative, social and entrepreneurial characteristics representing behavioral factors also prefer the accounting profession. Considering the diversity of accounting functions and the breadth of their interests, it is accepted that accounting professionals need more technical knowledge and training compared to many other professions, and that they also need to demonstrate behavioral skills such as flexibility, independent decision-making ability and creativity, as well as interpersonal skills such as being a good listener, expressing opinions, sharing information, negotiating, being open to cooperation, stress management and empathy. The purpose of this study is to determine the effect of behavioral factors on job performance according to the perceptions of accounting professionals. In this direction, a model was developed and tested. A survey was conducted on 332 accounting professionals working in the TR90 Region for the testing of the model based on three hypotheses. Structural equation modeling was used in the testing of hypotheses.

According to the analysis results, personality traits, one of the behavioral factors, have no effect on job performance; It was concluded that cognitive flexibility and decision-making styles have a positive effect on job performance.

**Keywords:** Cognitive flexibility, Decision making styles, Personal traits, Professional accountants



## İÇİNDEKİLER

|                                                                    |      |
|--------------------------------------------------------------------|------|
| KABUL VE ONAY .....                                                | III  |
| BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI.....                                | IV   |
| TEŞEKKÜR.....                                                      | V    |
| ÖZET .....                                                         | VI   |
| SUMMARY .....                                                      | VII  |
| İÇİNDEKİLER .....                                                  | VIII |
| ŞEKİLLER DİZİNİ.....                                               | XI   |
| EKLER DİZİNİ.....                                                  | XII  |
| SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ .....                               | XIII |
| 1. GENEL BİLGİLER.....                                             | 1    |
| 1.1. Davranışsal Özellikler .....                                  | 1    |
| 1.1.1. Karar Verme .....                                           | 1    |
| 1.1.1.1. Karar Verme Süreci .....                                  | 2    |
| 1.1.1.2. Karar Verme Sürecini Etkileyen Faktörler.....             | 3    |
| 1.1.1.3. Karar Verme Stilleri .....                                | 4    |
| 1.1.2. Bilişsel Esneklik .....                                     | 6    |
| 1.1.2.1. Bilişsel Esneklik kavramı .....                           | 6    |
| 1.1.2.2. Bilişsel Esnekliğe Sahip Olan Kişilerin Özellikleri ..... | 8    |
| 1.1.3. Kişisel Özellikler .....                                    | 8    |
| 1.1.3.1. Kişilik Kavramı ve Özellikleri .....                      | 8    |
| 1.1.3.2. Kişiliği Belirleyen Temel Faktörler.....                  | 11   |
| 1.2. İş Performansı.....                                           | 13   |
| 1.2.1. İş Performansı Kavramı.....                                 | 13   |
| 1.2.2. İş Performansının Boyutları.....                            | 15   |
| 1.2.2.1. Görev Performansı.....                                    | 15   |
| 1.2.2.2. Bağlamsal Performans .....                                | 16   |
| 1.2.3. İş Performansını Etkileyen Faktörler.....                   | 17   |
| 1.2.3.1. Bireysel Faktörler .....                                  | 18   |
| 1.2.3.2. Örgütsel Faktörler.....                                   | 19   |
| 1.2.3.3. Çevresel Faktörler.....                                   | 20   |
| 1.3. Muhasebe ve Muhasebe Mesleği.....                             | 20   |
| 1.3.1. Muhasebe.....                                               | 20   |

|          |                                                                                                                                                                           |    |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1.3.2.   | Muhasebe Mesleği .....                                                                                                                                                    | 22 |
| 1.3.3.   | Muhasebe Mesleğinin Sorumlulukları .....                                                                                                                                  | 24 |
| 2.       | LİTERATÜR TARAMASI .....                                                                                                                                                  | 26 |
| 2.1.     | Karar Verme İle İlgili Yapılan Çalışmalar .....                                                                                                                           | 26 |
| 2.2.     | Bilişsel Esneklik İle İlgili Yapılan Çalışmalar .....                                                                                                                     | 28 |
| 2.3.     | Kişisel Özellikler İle İlgili Yapılan Çalışmalar .....                                                                                                                    | 29 |
| 3.       | DAVRANIŞ ÖZELLİKLERİNİN MUHASEBE MESLEK<br>MENSUPLARININ İŞ PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNE<br>İLİŞKİN BİR UYGULAMA.....                                                  | 32 |
| 3.1.     | Araştırmanın Amacı .....                                                                                                                                                  | 32 |
| 3.2.     | Araştırma Modeli, Hipotezleri ve Değişkenleri .....                                                                                                                       | 32 |
| 3.2.1.   | Araştırmanın Modeli .....                                                                                                                                                 | 32 |
| 3.2.2.   | Araştırmanın Hipotezleri .....                                                                                                                                            | 32 |
| 3.2.3.   | Araştırmanın Değişkenleri ve Ölçekleri .....                                                                                                                              | 33 |
| 3.3.     | Araştırmanın Metodolojisi.....                                                                                                                                            | 34 |
| 3.3.1.   | Araştırmanın Ön Çalışmaları.....                                                                                                                                          | 34 |
| 3.3.2.   | Araştırmanın Evreni ve Örnekleme Süreci.....                                                                                                                              | 34 |
| 3.3.3.   | Araştırmanın Veri Toplama Yöntem ve Aracı .....                                                                                                                           | 35 |
| 3.3.4.   | Araştırmanın Analiz Yöntemi .....                                                                                                                                         | 35 |
| 3.3.4.1. | Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Ölçümü .....                                                                                                                          | 37 |
| 3.3.5.   | Bilgi ve Verilerin Analizi .....                                                                                                                                          | 37 |
| 3.4.     | Bulgular .....                                                                                                                                                            | 38 |
| 3.4.1.   | Araştırmaya Katılan Kişilerin Demografik Özellikleri .....                                                                                                                | 38 |
| 3.4.2.   | Araştırmaya Katılan Kişilerin Davranış Özellikleri-İş Performansı<br>İlişkisine İlişkin Modelde Yer Alan Ölçeklere Verdikleri Yanıtlara İlişkin<br>Frekans Tabloları..... | 40 |
| 3.4.3.   | Araştırmada Yer Alan Ölçeklerin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi<br>Sonuçları.....                                                                                      | 42 |
| 4.       | SONUÇ VE DEĞERLENDİRME .....                                                                                                                                              | 48 |
|          | KAYNAKÇA.....                                                                                                                                                             | 50 |
|          | EKLER .....                                                                                                                                                               | 60 |
|          | ETİK KURUL KARARI .....                                                                                                                                                   | 62 |
|          | ÖZGEÇMİŞ .....                                                                                                                                                            | 63 |

## TABLolar DİZİNİ

|                                                                                                                                                                 |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tablo 1. Araştırmaya katılan kişilerin demografik özellikleri ile ilgili sorular .....                                                                          | 33 |
| Tablo 2. Araştırmanın ölçek yapıları ve yararlanılan literatür.....                                                                                             | 34 |
| Tablo 3. Ölçme modelindeki sembollerin açıklamaları (Dursun ve Kocagöz, 2010). .                                                                                | 36 |
| Tablo 4. YEM'nin değerlendirilmesinde kullanılan uyum iyiliği ölçüleri (Şimşek, 2007).....                                                                      | 38 |
| Tablo 5. Araştırmaya katılan kişilerin cinsiyetlerine göre dağılımı .....                                                                                       | 38 |
| Tablo 6. Araştırmaya katılan kişilerin yaşlarına göre dağılımı .....                                                                                            | 39 |
| Tablo 7. Araştırmaya katılan kişilerin eğitim durumlarına göre dağılımı .....                                                                                   | 39 |
| Tablo 8. Araştırmaya katılan kişilerin mesleki yıllarına göre dağılımı .....                                                                                    | 39 |
| Tablo 9. Araştırmaya katılan kişilerin kişisel özellikler ölçeğinde yer alan sorulara verdikleri yanıtlara ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri.....    | 40 |
| Tablo 10. Araştırmaya katılan kişilerin karar verme stilleri ölçeğinde yer alan sorulara verdikleri yanıtlara ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri..... | 41 |
| Tablo 11. Araştırmaya katılan kişilerin bilişsel esneklik ölçeğinde yer alan sorulara verdikleri yanıtlara ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri.....    | 42 |
| Tablo 12. Araştırmaya katılan kişilerin iş performansı ölçeğinde yer alan sorulara verdikleri yanıtlara ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri.....       | 42 |
| Tablo 13. Ölçeğin keşfedici faktör analizi ve güvenilirlik analizi sonuçları .....                                                                              | 44 |
| Tablo 14. Araştırma modelinin uyum iyiliği sonuçları.....                                                                                                       | 46 |
| Tablo 15. Araştırma modelinin hipotezlerinin değerlendirilmesi.....                                                                                             | 46 |

## ŞEKİLLER DİZİNİ

|                                                              |    |
|--------------------------------------------------------------|----|
| Şekil 1. Karar verme süreci (Koçel, 2014).....               | 2  |
| Şekil 2. Araştırma modeli .....                              | 32 |
| Şekil 3. Yapısal eşitlik modeli matrisi (Rigdon, 2004). .... | 36 |
| Şekil 4. Araştırma modelinin AMOS çıktısı .....              | 47 |



## **EKLER DİZİNİ**

|                                            |    |
|--------------------------------------------|----|
| Ek 1. Tezde kullanılan anket soruları..... | 60 |
|--------------------------------------------|----|



## SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

|       |                                                                                                |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| AGFI  | : Adjusted Goodness of Fit Index (Düzeltilmiş Uyum İyiği İndeksi)                              |
| BE    | : Bilişsel Esneklik                                                                            |
| CFI   | : Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İyiği İndeksi)                                   |
| GFI   | : Goodness of Fit Index (Uyum İyiği İndeksi)                                                   |
| IFI   | : Incremental Fit Index (Artırımlı Uyum İyiği İndeksi)                                         |
| İP    | : İş Performansı                                                                               |
| KMO   | : Kaiser-Meyer-Olkin                                                                           |
| KÖ    | : Kişisel Özellikler                                                                           |
| KVS   | : Karar Verme Stili                                                                            |
| NFI   | : Normed Fit Index (Normlaşmış Uyum İyiği İndeksi)                                             |
| NNFI  | : Non-Normed Fit Index (Normlaşmamış Uyum İyiği İndeksi)                                       |
| RFI   | : Relative Fit Index (Göreceli Uyum İyiği İndeksi)                                             |
| RMSEA | : Root Mean Square Error Of Approximation (Yaklaşım Hatasının Kök Kare Ortalaması)             |
| SMMM  | : Serbest Muhasebeci Mali Müşavir                                                              |
| SRMR  | : Standardized Root Mean Square Residual (Standardize Edilmiş Kalıntıların Ortalama Kare Kökü) |
| TR90  | : Örnek                                                                                        |
| vb.   | : Ve benzeri                                                                                   |
| vd.   | : Ve diğerleri, ve devamı                                                                      |
| YEM   | : Yapısal Eşitlik Model                                                                        |

## 1. GENEL BİLGİLER

Bu bölümde, araştırmanın değişkenleri olan karar verme, bilişsel esneklik, kişisel özellikler, iş performansı ve muhasebe mesleği ilgili literatür bilgisine yer verilmiştir.

### 1.1. Davranışsal Özellikler

Davranışsal faktörlerin üç temel boyutunu içeren kişisel özellikler, karar verme stilleri ve bilişsel esneklik boyutları dikkate alınmıştır.

#### 1.1.1. Karar Verme

İnsanlar, yaşamlarının her evresinde, hem kişisel hem de mesleki alanlarda çeşitli sorunlarla karşılaşabilirler ve bu sorunlara çözüm bulmak amacıyla kararlar almak zorunda kalabilirler (Rue ve Byers, 2003).

Karar, sözlük anlamı itibarıyla, seçim yapma zorunluluğu bulunan alternatifler arasından birini tercih etme eylemi ve bu eylemin sonucudur. Karar verme ise, belirlenmiş bir veya daha fazla hedefe ulaşmak için mevcut çeşitli seçenekler arasından tercih yapma süreci olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2005). Genel anlamda karar alma, çok sayıda seçenek arasından en uygun olanı seçme süreci olarak tanımlanabilir.

Karar verme ile ilgili yazın incelendiğinde içerik itibarıyla birbirine benzeyen birçok tanıma ulaşılmıştır. Kuzgun (2014) karar vermeyi, bir ihtiyacı karşılayacağı düşünülen bir nesneye veya duruma ulaşmak için birden fazla yol olduğunda bu durumun yarattığı sıkıntıyı giderme çabası olarak tanımlamaktadır. Koçoğlu (2010) karar vermeyi, karşılaşılan durumla ilgili olarak arzu edilen sonuçlara ulaşmak için gerekli bilgilerin toplanması, bu bilgiler doğrultusunda sistematik, bilimsel ve mantıklı bir düşünce süreci izlenerek seçeneklerin belirlenmesi ve bu seçenekler içinden en uygununun seçilip uygulanması olarak tanımlamaktadır. Koçel (2007) ise karar vermeyi, bir dizi iş, faaliyet ve düşüncenin başlangıç noktasından itibaren birbirini takip ettiği ve nihayetinde bir seçimin yapılmasıyla son bulan bir süreç olarak tanımlamaktadır.

Karar verme kavramı çeşitli disiplinlerde incelenmiş ve farklı açılardan tanımlanmış olsa da ortak bir tanım üzerinde fikir birliğine varılamamıştır. Ancak, birçok tanım arasında ortak özellikler bulunmaktadır. Bu ortak özellikler şunlardır: (Koçel, 2001'den aktaran Özdemir, 2017).

- Karar verme, etkin bir eylemi belirleme sürecidir.

- Her türlü yargı eylemi etkiler.
- Değerlendirmeler yapıldıktan sonra, hüküm verme süreci gerçekleşir.
- Amaca ulaşmak için, farklı davranış seçenekleri arasından en etkili olanını seçme sürecidir.

- Problemleri çözme işlemidir.
- Olay ya da sorunların sebeplerini kıyaslayarak bir sonuca ulaşmaktır.

#### 1.1.1.1. Karar Verme Süreci

Karar verme süreci, bireylerin veya organizasyonların belirli bir hedefe ya da arzu edilen sonuca ulaşabilmek için çeşitli alternatifler arasından seçim yapmalarını içeren bir süreçtir (Eisenfuhr, 2011). Karar vermede önemli üç nokta bulunmaktadır. Birincisi, karar verme bir dizi seçenek arasından en iyi olanı seçme; ikincisi, karar vermenin, basit bir nihai seçimden daha fazlasını içeren bir süreç olması; son olarak, karar vermenin bir amaç veya hedefi içermesidir.

Karar verme süreci hayatımızın her alanında önemli bir rol oynar. Karar verme süreci genellikle belirli bir hedefe ulaşmak veya bir sorunu çözmek için alternatifler arasında bir seçim yapmayı içerir. Bu süreç, bireylerin kişisel tercihleri, değerleri, deneyimleri ve mevcut bilgileri temelinde şekillenir.

Koçel (2014)'in belirttiği karar verme süreci, beş ardışık aşamadan meydana gelmektedir. İlk aşama, kararın amaçlarını belirlemek ve sorunu tanımlamaktır. İkinci aşamada, amaçlarla sorunları incelemek ve öncelikleri belirlemek önemlidir. Üçüncü aşamada, problem için alternatiflerin belirlenmesi gereklidir. Dördüncü aşamada, ortaya konan alternatiflerin değerlendirilmesi yapılır. Son olarak, beşinci aşamada seçim kriterlerinin belirlenmesi ve alternatifler arasından seçim yapılması gerçekleştirilir. Bu süreç, karar verme sürecindeki adımların düzenli ve sistematik bir şekilde takip edilmesini sağlar.

|                    | 1.Safha                             | 2.Safha                                       | 3.Safha              | 4.Safha                              | 5.Safha                                  |                |
|--------------------|-------------------------------------|-----------------------------------------------|----------------------|--------------------------------------|------------------------------------------|----------------|
| <b>Veri</b><br>→   | Amaç Belirleme veya Sorun Tanımlama | Amaç ve Sorunları İrdeleme/ Öncelik Belirleme | Alternatif Belirleme | Alternatifleri İrdeleme ve Değerleme | Seçim Kriterini Belirleme ve Seçim Yapma | → <b>KARAR</b> |
| <b>Sorun</b><br>→  |                                     |                                               |                      |                                      |                                          |                |
| <b>Bilgi</b><br>→  |                                     |                                               |                      |                                      |                                          |                |
| <b>Gözlem</b><br>→ |                                     |                                               |                      |                                      |                                          |                |
| <b>Uyarı</b><br>→  |                                     |                                               |                      |                                      |                                          |                |

Şekil 1. Karar verme süreci (Koçel, 2014).



### 1.1.1.2. Karar Verme Sürecini Etkileyen Faktörler

Karar verme süreci sadece mantıklı ve bilinçli tercihlerin bir sonucu değildir; aynı zamanda çeşitli öznel ve nesnel faktörlerden etkilenmektedir. Bireyin kişiliği, sezgisi ve önceki deneyimleri gibi öznel faktörler, karar verme sürecini etkilemektedir. Öte yandan, bir bireyin karar verme tarzı, çevresi, konumu ve sahip olduğu bilgi düzeyi gibi objektif faktörler de karar verme sürecini etkileyen önemli unsurlardır (Kurt, 2003).

Karar verme sürecinde birçok faktör rol oynarken, bu faktörler arasında en temel ve sabit olanı karar vericinin kendisidir. Teknolojik gelişmeler karar verme sürecini destekleyebilir ve kolaylaştırabilir, ancak karar verme sürecinin başlangıcı ve sonuçlandırılması yine insanın iradesine bağlıdır. Karar alma sürecinin başlatıcısı ve sonlandırıcısı insandır (Kurt, 2003).

Karar verme sürecinde karar vericinin kim olduğu, yani kişinin sahip olduğu özellikler ve deneyimler, alınan kararın niteliği ve sonuçları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Farklı kişilik özellikleri, değerler ve deneyimler aynı durum karşısında farklı kararlar alınmasına yol açabilir. Ayrıca karar vericinin önsezileri, stres düzeyi, örgütsel kısıtlamalar ve hatta cinsiyeti gibi faktörler de karar alma sürecini etkileyen unsurlar arasındadır (Aşan ve Aydın, 2006).

Sahip olunan bilginin karar verme aşamasında değerlendirilmesi bilişsel olarak bireyden bireye değişkenlik göstermektedir. Bir birey sadece ihtiyacı doğrultusunda bilgiyi kullanırken diğer birey ise bilginin tamamını karar verme noktasında kullanabilir. Bunun yanı sıra bireyin olası risklere karşı davranışı da karar verme sürecinde etkin bir rol oynamaktadır (Payne, 1985).

Ayrıca karar vermeyi etkileyen etmenlerin başında yaş yer almaktadır. Bireyin yaşı ilerledikçe deneyimlerinin artması sayesinde daha dikkatli oldukları, daha planlı ve daha mantıklı kararlar aldıkları vurgulanmaktadır (Lewis, 1981; Mann vd., 1989; Demirbaş, 1992'den aktaran Kuzgun, 2006).

Bir diğer karar verme üzerinde etkili olan faktör cinsiyettir. Kızların çevre beklentilerine karşı daha duyarlı oldukları ve beklentilerini gerçekleştirme konusunda erkeklerden çok daha fazla sorumluluk üstlendikleri için her hangi bir konuda daha dikkatli karar verme gereği duymakta ve bu kararları ile de ne çevrelerinin ne de kendilerinin tam olarak beklentilerini karşılayamadıkları için daha fazla kararsızlık yaşamaktadırlar (Kuzgun, 2006).

Karar verme sürecini etkileyen faktörler arasında zaman önemli bir yer tutar. Zamanın, alınacak kararın niteliği üzerinde etkisi bulunmaktadır. Zaman kısıtının

olduğu durumlarda yeteri kadar bilgi toplanamaması, alternatiflerin tam olarak değerlendirilememesi veya kararın uzun vadeli etkilerinin göz ardı edilmesi gibi durumlar söz konusu olabilir. Ayrıca, alınacak kararın önemi, aciliyeti ve sınırlı alternatifler, karar verme sürecinin etkinliğini ve sonuçta alınan kararın kalitesini etkileyecektir (Sucu, 2000).

#### **1.1.1.3. Karar Verme Stilleri**

Karar verme stilleri, bireylerin karar verme sürecindeki tercihlerini ve davranışlarını belirleyen, karakteristik özelliklerini ön plana çıkaran bir model olarak tanımlanmaktadır. Bir bireyin dışarıdan bakıldığında benzer görünen durumlarda neden farklı karar süreçleri kullandığını karar verme stilleri sayesinde anlayabilmekteyiz (Baiocco vd., 2009). Karar verme stilleri öğrenilebilen alışkanlıklardır ve stiller arasındaki temel farklılıklar, karar verme süreci sonunda karara ulaşırken ortaya çıkarılan alternatif sayıları ve bu süreçte göz önünde bulundurulmuş bilgi miktarı ve türleri ile ilişkilidir (Yıldırım, 2021).

Literatür incelendiğinde, karar verme stilleri hususunda gerçekleştirilen çalışmaların çok farklı sahalarda ve alanlarda gerçekleştirildiği görülmektedir. Gerçekleştirilen çalışmalarda farklı bağlamlarda ve alanlarda farklı yaklaşımların ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Bu yaklaşımlardan bazıları şu şekildedir.

*Harren yaklaşımı*; Bu yaklaşım Harren (1979) tarafından geliştirilmiş olup, karar verme stillerini; rasyonel, bağımlı ve sezgisel stillerde tanımlamaktadır.

-Rasyonel Karar Verme Stili: Bu stil, daha önceden verilmiş kararların bundan sonra verilecek kararlar üzerindeki etkilerini algılayabilme ve anlama yeteneğidir. Bu karar verme davranışa sahip bireyler, kararlarını mantıklı tartışma ve sistematik değerlendirme gibi stratejilerle belirlerler. Bu stil, zaman olarak geniş bir perspektife ihtiyaç duymaktadır. Bunun nedeni olarak da art arda verilen kararların nasıl başladığı ve sonlandığı konusunda bilgi sahibi olma ihtiyacı olarak belirtilmektedir.

-Sezgisel Karar Verme Stili: Gelecek olayları tahmin etme ve bilgi toplama konusunda eksiklikler bulunmaktadır. Kararlarla ilgili mantıksal değerlendirmeler genellikle yetersizdir veya hiç yapılmamıştır. Bu tür karar verme davranışları sergileyen kişiler, kararlarını verirken duygularını ön planda tutarlar ve aldıkları kararların sorumluluğunu da kabul ederler.

-Bağımlı Karar Verme Stili: Bağımlı karar verme davranışa sahip kişiler karar verirken kendi başına karar vermek istemez ve başkalarının yönlendirmesiyle onlarla uyumlu karar almak isterler. Bu anlamda karar alıp, bu kararların sorumluluğunu

üstlenmek istemezler. Bu stile sahip karar vericilerde tatminsizlik, iş başarma eksikliği çok sık yaşanmaktadır.

*Dinklage yaklaşımı;* Dinklage (1967), mesleki gelişim ve planlamada sekiz çeşit karar verme stilini tanımlamıştır:

- İçtepisel Karar Verici (Impulsive Decider): Önerilen ilk seçeneği kabul eder.
- Kaderci Karar Verici (Fatalistic Decider): Kararlarını çevresel koşul ve olaylara bırakır. Karar verirken kaderci davranırlar.
- Uysal Karar Verici (Compliant Decider): Karar verme yetkisini kendisi yerine başkalarına bırakmayı tercih eder.
- Erteleyici Karar Verici (Delaying Decider): Karar verme sürecini uzatarak tercihte bulunmayı ve düşünmeyi erteler.
- Bocalayıcı Karar Verici (Agonized Decider): Bilgi toplama ve düşünmeye çok fazla zaman harcar.
- Planlı Karar Verici (Planning Decider): Dengeli ve akılcı bir yaklaşım ile duygusal ve bilişsel olarak planlı karar verir.
- Sezgisel Karar Verici (Intuitive Decider): Hisleri çerçevesinde karar verir.
- Tutuk Karar Verici (Paralytic Decider): Kararlarının sorumluluğunu üstlenir fakat karar alma sürecinde eyleme geçmekte zorlanır.

*Kuzgun yaklaşımı;* Kuzgun (1992), karar verme davranışlarını tanımlarken, karar verme sürecinde temel alınan boyutları şu şekilde sıralamaktadır;

- Seçenekleri değerlendirirken sistematik ve detaylı bir inceleme yapmak veya ani karar verme.
- Karar verirken kendi isteklerine öncelikle veya başkalarının önerilerini dinleme.
- Karar verdikten sonra kararı değiştirmemek ya da kararı sık sık değiştirmek.

Aşağıdaki karar stratejileri, yukarıda bahsedilen boyutlara göre belirlenmiştir.

- Karar verme sürecinde başkalarının önerilerine önem veren bağımlı karar verme stili,
- Karar verme sürecinde seçenekleri sistematik bir şekilde bütün detayları ile inceleyen sistematik karar verme stili,
- Vermiş olduğu kararlardan sıklıkla memnun olmayan ve kararı bir an önce değiştirme eğiliminde olan kararsız karar verme stili,
- Karar verme sürecinde kendi isteklerini ön plana alan ve içgüdülere bağlı karar veren içtepisel karar verme stili şeklinde tanımlamıştır.

*Scott ve Bruce yaklaşımı;* Scott ve Bruce (1995) karar verme stilini, bireyin bir problem veya durumla karşılaştığında sergilediği alışılmış, öğrenilmiş tepki kalıpları

olarak tanımlamaktadır. Scott ve Bruce (1995) tarafından geliştirilen bu yaklaşımda karar verme stilleri beş farklı şekilde sınıflandırılmıştır.

-Rasyonel (Akılcı) Karar Verme Stili: Seçeneklerin mantıksal olarak değerlendirildiği, bilginin en üst seviyede kullanıldığı ve muhakeme etmenin yoğun olarak kullanıldığı stildir.

-Sezgisel Karar Verme Stili: İçgüdülerin ve hislerin, fazlasıyla önemli olduğu ve bunlara bağlı olarak da bilgiden çok sezgilere ve hislere bağlı olarak kararların verildiği stildir.

-Bağımlı Karar Verme Stili: Karar verme süreçlerinde, bireylerin başkalarının öneri ve yönlendirmelerine dayanarak karar vermeleri söz konusudur. Bağımlı karar verme tarzına sahip olanlar, aldıkları kararların sorumluluğunu başkalarına atfetmektedirler.

-Kaçınma Stili: Karar verme durumunda bireyin karar vermekten çekindiği, kaçındığı, ertelediği, stil olarak ifade edilmektedir.

Anlık Karar Verme Stili: Karar verme sürecinde, bireylerin o anki koşullara göre karar vermeleri söz konusudur. Spontan karar verme eğiliminde olan kişiler, anın gerektirdiği şekilde ve doğal akışına uygun olarak kararlarını şekillendirmektedirler.

### **1.1.2. Bilişsel Esneklik**

#### **1.1.2.1. Bilişsel Esneklik kavramı**

Günümüz dünyasında karşılaşılan en önemli zorluklardan biri hızla değişen ve gelişen çevresel koşullardır. Bu değişimler, yaşam standartlarının sürekli olarak yeniden şekillenmesi, teknolojinin hızlı ilerlemesi, sosyal ve küresel dinamiklerin sürekli değişmesi gibi faktörlerle birlikte ortaya çıkmaktadır. Özellikle teknolojideki hızlı ilerleme, iş dünyasında ve toplumda beklenen beceri ve yeteneklerde sürekli bir değişimi de beraberinde getirmektedir. Bireylerin iş gücü piyasasında rekabet edebilmek için sürekli olarak yeni beceriler ve bilgi birikimi edinmeleri gerekebilir. Aynı şekilde, sosyal normlar ve kültürel beklentiler de zamanla değişmektedir, bu da bireylerin bu değişen normlara uyum sağlaması gerektiği anlamına gelir. Bu değişimlere uyum sağlamak her zaman kolay olmayabilir ve birçok kişi için stresli ve zorlayıcı olabilir. İşte bu gibi zamanlarda da bilişsel esneklik kavramının önemi ortaya çıkmaktadır.

Bilişsel esneklik kavramının öncülerinden Spiro ve Jeng (1990), bilişsel esnekliği, bireyin değişen durumlar karşısında bilgilerini uygun şekilde yeniden yapılandırarak taleplere tepki verebilme yeteneği olarak tanımlamışlardır. Daha sonra Martin ve Rubin (1995), Martin ve Anderson (1998) ve Martin vd., (1998) tarafından bilişsel esneklik;

bireyin alternatif düşüncelere sahip olduğunun farkında olması, değişken durumlara uyum sağlayabilme konusunda esnek olabilmesi ve esnek olabileceğine yönelik kendini yetkin hissedebilmesi olarak daha ayrıntılı bir şekilde tanımlanmıştır. Çuhadaroğlu (2013)'na göre bilişsel esneklik, bireyin ani ve beklenmedik bir durumla karşılaştığında bu duruma uyumu ve güncel seçenekler bulabilmesidir. Bu veriler ışığında, bireyin olaylar karşısında çeşitli seçenekleri değerlendirme ve uyum sağlama yeteneğinin geliştiği söylenebilir.

Canas vd. (2006)'ne göre bilişsel esneklik; bireyin beklenmeyen bir durumda bilgi işleme stratejilerini yeni çevresel koşullara uyum sağlayacak şekilde düzenleyebilme becerisidir. Bu tanıma göre, bilişsel esneklik öncelikle öğrenme süreci gerektiren ve deneyim yoluyla geliştirilebilen bir yetenektir. Ayrıca, bilişsel işlem stratejilerinin adaptasyonunu da kapsar. Bireylerin esnek düşünme becerilerini kullanarak çeşitli durumlara uyum sağlamalarıdır. Üçüncü olarak, bireyin bir görevi yerine getirdikten sonra değişen durumlar karşısında uyum sağlayabilmesidir.

Bilişsel esneklik, farkındalık, iletişim ve öğrenme gibi birçok önemli unsur içeren geniş bir perspektife sahip bir kavramdır. Bilişsel esneklik, bir durumu anlamak, ihtiyaçlara göre uygun bilgiyi seçmek ve karar verme yeteneğini ifade eder (Spiro vd., 2013). Bilişsel esneklik; birçok sorumluluğu aynı anda yönetebilmeyi, yeni fikirler üretebilmeyi, farklı alternatifler bulabilmeyi içermektedir (Stevens, 2009).

Martin ve Rubin (1995), bilişsel esneklik ölçümünün tanımında üç ana faktörün önemli olduğunu vurgulamışlardır. Bilişsel esneklikten bahsedebilmek için bir kişinin;

- Her durumda mevcut seçeneklere ek olarak farklı alternatiflerin farkında olması,
- Esnek olmak ve duruma uyum sağlamaya istekli olmak,
- Esnek olabilmek için öz yeterlilik duygusuna sahip olması gereklidir.

Çözümlerini gözden geçirme becerisine sahip olan bireyler bilişsel olarak esnek olarak tanımlanır ve tipik olarak tümevarımsal akıl yürütmeyi kullanırlar ve çözüm bulmada daha yaratıcı olma eğilimindedirler (De Dreu vd., 2011; Guilford, 1959). Bilişsel esnekliğe sahip olduklarını düşünen bireylerin genellikle yüksek özgüvene sahip oldukları ve kendilerini çabuk düşünen, dikkatli ve hoşgörülü olarak tanımladıkları ifade edilmektedir (Martin ve Anderson, 1996; Martin ve Anderson, 1998).

Bilişsel esneklik kavramı, farklı disiplinlerde ve çalışma alanlarında yapılan tanımlar göz önünde bulundurulduğunda, farklı düşünce ve alternatiflere açık olmak ve duruma uygun olarak seçenekler arasında geçiş yapma yeteneği olarak ortak bir noktada

buluşmaktadır. Bu bilgi ışığında, bir kişinin bilişsel esneklik seviyesinin, günlük yaşamda karşılaşılan problemleri çözme, insanlarla iletişim kurma, kendisi ve diğerleri hakkında algı oluşturma ve sorunlarla baş etme becerileriyle sıkı bir bağlantısı olduğu ifade edilebilir.

#### **1.1.2.2. Bilişsel Esnekliğe Sahip Olan Kişilerin Özellikleri**

Bilişsel esneklik becerilerine sahip kişiler genellikle iddialı, sorumluluk sahibi ve deneyimlerini etkili bir şekilde anlamlandırabilen bireylerdir (Martin ve Rubin, 1994). Benzer şekilde, yeterli bilişsel esnekliğe sahip olanlar, farklı düşünce ve fikirler üretebilmekte ve düşünceler arasında kolayca geçiş yapabilmektedirler.

Bilişsel esnekliğe sahip olan kişiler, var olan soruna daha dikkatli bir şekilde odaklanabilirler, değişime açıktırlar ve sorunları çözümleyebilmek isterler. Bilişsel esnekliği olmayanlar ise dikkatleri dağınık olmakla beraber değişime karşı direnç gösterirler ve yeni olaylar karşısında ne yapacaklarına karar vermekte zorlanırlar (Jonassen ve Grabowski, 1993'den aktaran Taşdemir, 2021).

Martin ve Anderson (1998) iletişim becerilerinin bilişsel esneklikte temel unsurlardan biri olduğunu düşünmektedir. Çünkü bilişsel esneklik düzeyi yüksek kişiler kendine güvenleri fazla olduğundan iletişim seçeneklerinin farkındadır dolayısıyla çevreye uyum gösterebilme konusunda iyidirler. Bu kişiler iletişimde oldukları kişi ya da grup karşısında kendilerini yeterli hissettiklerinden sosyal ortamlara çok kolay dahil olmaktadır. Aynı zamanda bilişsel esneklik düzeyi yüksek olan kişilerin başkalarını dinleme konusunda aktif olduklarından, bu kişilere karşı güven veren bir intiba oluşturdıklarını vurgulamaktadır.

Ayrıca bilişsel esneklik becerisi yüksek kişiler, kendilerinde uyumsuz olan ve kendilerini zorlayan düşüncelerin yerine daha uyumlu ve dengeli düşünceleri benimseyebilir, çeşitli alternatifler geliştirebilir ve zor durumları daha kolay yönetilebilir olarak görebilirler (Gülüm ve Dağ, 2012).

#### **1.1.3. Kişisel Özellikler**

##### **1.1.3.1. Kişilik Kavramı ve Özellikleri**

Kişilik kavramı farklı disiplinlerde incelenen ve üzerinde çok sayıda çalışma yapılan bir konudur. Psikoloji, sosyoloji, antropoloji, felsefe ve nöroloji gibi alanlarda kişilik üzerine birçok teori, model ve yaklaşım geliştirilmiştir. Bu disiplinlerin her biri, kişilik kavramını farklı perspektiflerden ele alır ve açıklar.

**Psikoloji:** Psikolojide kişilik, bireyin kalıcı ve tutarlı davranış, düşünce ve duygusal özelliklerinin bir bütünü olarak tanımlanır. Bu alanda öne çıkan kuramlar arasında Freud'un psikanalitik yaklaşımı, Jung'un analitik psikolojisi, Adler'in bireysel psikolojisi, Rogers'ın insanistik yaklaşımı, Bandura'nın sosyal öğrenme kuramı ve Costa ve McCrae'nin beş faktör kişilik modeli gibi yaklaşımlar bulunmaktadır.

**Sosyoloji:** Sosyolojik bakış açısından kişilik, toplum içinde bireyin rolünü, sosyal ilişkilerini ve toplumsal yapı içindeki konumunu yansıtan bir kavramdır. Sosyal normlar, değerler, kültürel etkileşimler ve toplumsal yapı, kişiliğin gelişiminde önemli rol oynar.

**Antropoloji:** Antropolojik açıdan kişilik, kültürel farklılıkların ve toplumsal yapıların bireyin davranışları ve kimliği üzerindeki etkilerini inceler. Antropologlar, farklı kültürlerdeki kişilik yapılarını karşılaştırır ve kültürel bağlamlar içinde kişilik gelişimini değerlendirirler.

**Felsefe:** Felsefi bakış açısından kişilik, bireyin bilinç, özgürlük, irade ve benlik gibi temel kavramlarla ilişkilendirilir. Felsefeciler, kişilik kavramını insanın doğası, varoluşu ve insan ilişkileri gibi konularla ilişkilendirerek ele alırlar.

**Nöroloji:** Nörolojik çalışmalar, kişiliğin biyolojik temellerini ve beyin ile ilişkisini araştırır. Beyin yapısı, kimyasal dengeler, sinir sistemi işleyişi gibi faktörler, kişilik özelliklerinin oluşumunda ve değişiminde rol oynar.

Bu disiplinlerin her biri, kendi metodolojileri ve bakış açıları doğrultusunda kişilik kavramını açıklar ve bu da farklı tanımların ortaya çıkmasına neden olur. Ancak genel olarak, kişilik; bireyin kalıcı, tutarlı ve belirgin davranış, düşünce ve duygusal özelliklerinin bir bütünü olarak kabul edilir.

Özdevecioğlu (2002)'na göre kişilik kavramı bireyin sahip olduğu fizyolojik, zihinsel ve ruhsal davranışlarına ilişkin bilgiden oluşmaktadır. Dubrin kişiliği, "bireyin yaşam biçimi" olarak tanımlamıştır. Wortman, davranış bilimlerine göre kişiliği; bireyin zihinsel, bedensel ve ruhsal özelliklerinin tümünün, onun davranış şekillerine ve yaşam tarzına yansımaları şeklinde tanımlamıştır. Feshbach ise kişiliği; bireyin içinde bulunduğu sosyal ve kültürel çevrenin etkisi altında gelişen özelliklerin bir bütünü olarak ele almaktadır (Özdevecioğlu, 2002).

Gordon Allport'a göre kişilik; bireyin sahip olduğu düşünce, duygu ve davranışların çevreye uyumunu içeren psikofiziksel sistemlerin bireydeki dinamik yapısı şeklinde tanımlanmaktadır (Allport, 1937).

Cüceloğlu (2000) ise kişiliği, bireyin iç ve dış dünyasıyla geliştirdiği, diğerlerinden ayırt edici, tutarlı ve yapısal bir ilişki biçimi olarak tanımlamıştır. Ayırt

edici özellik, bireyi diğer insanlardan farklılaştıran benzersiz niteliklerdir. Tutarlılık ve yapısal özellik ise, kişinin zaman içinde benzer durumlara benzer tepkiler göstermesi ve kişilik özelliklerinin birbiriyle uyum içinde olması durumunu belirtmektedir.

Kişilik tanımlarına bakıldığında: Kişilik, sadece doğuştan getirilen davranış kalıpları olmayan, kişinin doğuştan getirdiği davranışlarla birlikte sosyal çevre etkileşimi sonucunda öğrenmeyle birlikte oluşturduğu, içsel duygularının davranışsal sonucu olarak ifade edilebilir (Yelboğa, 2006). Bu tanıma göre, kişilik oluşumunda bireyin doğuştan getirdiği özellikler (kalıtım yoluyla aktarılan genetik yapı, doğuştan gelen eğilimler) ile çevresel etkenlerin (aile, eğitim, kültür, sosyal çevre) etkisinin bir araya geldiği görülür. Dolayısıyla, kişilik sadece bireyin içsel özelliklerinden değil, aynı zamanda dış dünyadan aldığı etkilerden de şekillenir. Bu bağlamda, çevrenin kişiliği etkileyen önemli bir faktör olduğu vurgulanır. İnsanlar, yaşadıkları toplumun normlarına, değerlerine ve beklentilerine uyum sağlamak için çevresel etkileşimlere maruz kalırlar. Yani, kişilik hem bireye özgüdür hem de toplumsal ve kültürel bağlamlar içinde ortak özellikler taşır. Sonuç olarak, kişilik oluşumunda bireyin doğuştan getirdiği özellikler ile çevresel etkenlerin bir araya gelmesi önemli bir rol oynar. Kişilik, hem bireyin benzersizliğini yansıtırken hem de genel insan deneyimlerine ve toplumsal yapıya uyum sağlamasına yardımcı olur.

Özkalp (2019) kişiliği oluşturan üç temel noktayı benzersizlik, tutarlılık, değişmezlik olarak ifade etmiştir.

1. Benzersizlik: Her bireyin, davranış ve tutumları açısından farklı ve tek olmasıdır.
2. Tutarlılık: Bireyin farklı ortam ve durumlarda karşılaştığı olaylara benzer uyumlu davranışlar sergilemesidir.
3. Değişmezlik: Bireyin tutum ve davranışlarının bir düzen içerisinde olmasını ifade etmektedir. Kısacası insanın karakterini oluşturan belirgin nitelikleri çok sık değişim göstermemektedir.

Yüksel (2006) ise kişiliğin temel özelliklerini şöyle sıralamıştır:

1. Kişilik, fizyolojik, biyolojik ve sosyal çevresel özelliklerin bir araya gelmesiyle şekillenir.
2. Kişilik, bireyin özel çevresinin etkisi altında şekillenir. Bu çevre; bireyin içinde bulunduğu gruplar, eğitim aldığı ortamlar ve medya gibi faktörlerden meydana gelir.
3. Kişilik, bireysel denge ve uyumun sonucudur. Bazen dengesizlikler olabilir ve bu durumlar psikolojik sorunlara yol açabilir.



4. Kişilik, bir insanın davranışlarını yönlendirir ve şekillendirir. Bireyler, kendi kişilikleri ve çevresel beklentilere göre davranır. Eğer bir kişi, kendi kişiliğine uygun hareket etmezse, kişilik çatışması meydana gelir ve bu da dengeyi bozabilir.

5. Kişilik, belirli zaman aralıklarında sergilenen davranışların toplamıdır.

#### **1.1.3.2. Kişiliği Belirleyen Temel Faktörler**

Kişilik, geçmiş deneyimler, genetik, gelecek beklentileri ve kişinin ait olduğu kültür gibi faktörler tarafından belirlenmektedir.

Kişilik, bireyleri birbirinden ayıran, doğuştan gelen ve yaşam boyunca kazanılan özelliklerin bütünüdür (Doğan, 2013). Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere, kişiliğin şekillenmesinde genetik mirasın yanı sıra, sonradan edinilen ve öğrenilen çevresel faktörler de etkili olmaktadır.

Kişiliğin şekillenmesinde etkili olan faktörler şöyle sıralanabilir:

*Kalıtımsal Yapı Faktörleri;* Kalıtım yoluyla, insanlar hem türlerinin özelliklerini hem de ailelerine özgü birçok niteliği taşıyıp aktarır. Bireyin bedensel yapısı, fiziksel görünümü ve cinsiyeti gibi özellikler genetiksel olarak belirlenir. İnsanların yürüme, konuşma, gülme gibi davranış biçimlerinin farklılıkları da genetik faktörlerce şekillendirilir. Bu özelliklerin tümü, insanların farklı kişilik özelliklerine sahip olmalarına yol açar (Yılmaz ve Eroğlu, 2010). Kalıtımsal özelliklere bireyler doğuştan sahip oldukları için bu özellikler hem kişiliğin meydana gelmesinde hem de bireyler arasındaki farklılıkları oluşturması açısından önemlidir (Güney, 2011). Kişilik üzerine yapılan araştırmaların gösterdiği gibi, genetik miras büyük ölçüde kişilik özelliklerinin belirlenmesinde etkilidir. Ancak, bu genetik etkinin diğer faktörlerle etkileşim içinde olduğu ve kişiliğin gelişiminde çevresel etmenlerin önemli bir rol oynadığı da kabul edilmektedir. Günümüzde, iletişim araçlarının ve teknolojinin hızlı gelişimiyle birlikte, bireylerin deneyimlediği çevresel etkiler ve uyarıcılar daha da çeşitlenmiştir. Özellikle çocukluk ve ergenlik dönemlerinde, teknolojinin yaygın kullanımıyla birlikte, bireylerin maruz kaldığı etkileşimler ve deneyimler artmıştır. Bu durum, kişilik gelişimi üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilmektedir. Kişilik, büyük oranda genetik miras yoluyla bir insana geçse de, bireyin deneyimleri, aile yapısı, sosyo-kültürel çevresi ve yaşadığı coğrafya gibi bir dizi farklı faktörle şekillenebilir ve değişebilir.

*Sosyo-Kültürel Faktörler;* bireyler gerek doğuştan gerekse çevresel faktörlerden kaynaklı olarak sürekli bir etkileşim halindedir. Söz konusu bu etkileşimde bireylerin kişilik özelliği kazanmasını sağlamaktadır (Eroğlu, 2010). Birey, bulunmuş olduğu çevreyle iletişim halinde olmak zorunda olan sosyal bir varlıktır. Toplumun değer

yargıları, yaşam biçimi, davranış normları, gelenekleri ve beklentileri bireylere öğretilir ve bu öğretiler kişilik gelişiminde önemli bir rol oynar. Kültür, bir toplumun değerleri, inançları, ritüelleri, sanatı ve diğer yaşam tarzı unsurlarını kapsayan geniş bir kavramdır. Kişisel değerler ve yatkınlıklar, bireyin içinde bulunduğu kültürel çevreden etkilenir ve kültürel normlar doğrultusunda şekillenir. Her toplumun kendine özgü bir kişilik yapısı, gelenekleri, töreleri ve amaçları vardır. Bu özellikler, bireylerin davranışlarını, tercihlerini ve düşünce tarzlarını etkiler. Sosyo-kültürel çevre, bireylerin sahip olduğu davranış özelliklerinin oluşmasını da sağlayan önemli bir faktördür. Söz konusu bu davranış özellikleri bir araya gelerek bütünleşmekte ve sonuç olarak milli karakter kavramı ortaya çıkmaktadır (Eroğlu, 2010).

*Ailesel Faktörler;* kişilik gelişiminde, genetik faktörlerden sonra, bireyin aile yaşamı önemli bir etken olarak kabul edilmektedir. Aile içinde çocuğun anne, baba ve diğer aile bireyleriyle etkileşimi, bu bireylerin davranışlarını rol model olarak benimsemesi, kişilik gelişiminde çok önemli bir faktör olabilmektedir. Bireyin kişiliğinin oluşmasında ekonomik durum, eğitim seviyesi ve aile büyüklüğü etkin olmaktadır (Özsoy ve Yıldız, 2013). Kişilik oluşumunda önemli bir etkiye sahip olan aile, bireyin karşılaştığı ilk sosyal grup olmakla birlikte, sosyokültürel değerlerin öğrenilmeye başlandığı ilk ortamı da temsil eder. Çocuklar, sosyo-kültürel değerlerini ve davranışlarını öncelikle ailelerinden öğrenirler. Ebeveynler, çocuklarına model olur ve çocuklar genellikle onları taklit ederek davranışlarını şekillendirirler. Bu nedenle, çocuğun ailesinden aldığı davranış örnekleri, kişilik gelişiminde önemli bir rol oynar. Aile içindeki olumsuz davranış örnekleri, çocuğun kişiliğinin oluşumunda sorunlara neden olabilir. Örneğin, aile içinde şiddet, kavgacılık, kısıtlayıcı davranışlar gibi negatif örnekler gören bir çocuk, bu davranışları öğrenerek kendi kişiliğini şekillendirebilir. Bu tür olumsuz örnekler, çocuğun duygusal ve sosyal gelişimini olumsuz yönde etkileyebilir ve uygun kişilik özelliklerinin gelişimini engelleyebilir. Bu nedenle, aile içindeki sağlıklı iletişim, sevgi, saygı ve olumlu davranış modelleri, çocuğun sağlıklı bir kişilik geliştirmesine yardımcı olur. Aile, çocuğun sosyal ve duygusal gelişimi üzerinde büyük bir etkiye sahip olduğundan, aile içindeki olumlu davranışlar ve ilişkiler, çocuğun uygun kişilik özelliklerini geliştirmesinde son derece önemlidir. Bireyin kişiliğinin gelişimde etkin olan özellikler sahip olduğu aile ortamından gelmekte olup bireyin beklentileri, duygularını ifade etme tarzı ve duygusal çatışmaları çözme yolları gibi bir takım hususlarda kişilik unsurlarını oluşturmaktadır (Eroğlu, 2010).

*Coğrafi ve Fiziki Faktörler;* kişilik özelliklerini etkileyen bir diğer faktör fiziki ve coğrafi çevredir. Bireyin kişilik özelliklerini geliştiren bir diğer hususta yaşadığı

bölgenin fiziki imkanlarıdır. Ancak kişiliğin şekillenmesi üzerinde coğrafi ve fiziki faktörlerin etkisinin doğrudan olmaktan ziyade dolaylı olduğu görülmektedir. Çünkü coğrafyanın kişiliğin şekillenmesinde etkili diğer faktörler üzerinde özellikle toplumun kültürel ve antropolojik yapısı üzerinde etkisi olduğu bilinmektedir (Eroğlu, 2010). Örneğin, deniz kıyısında veya ovalarda yaşayan bireyler genellikle daha ılıman iklimlere ve tarım veya balıkçılık gibi faaliyetlere uygun bir yaşam tarzına sahiptirler. Bu tür bir ortamda yaşayan bireylerin genellikle daha rahat ve huzurlu bir yaşam tarzı benimsemesi beklenirken, dağlık veya sert iklimli bölgelerde yaşayan bireyler daha dayanıklı, cesur ve mücadeleci olabilirler. Doğa ile iç içe yaşayan bireyler genellikle doğaya saygılı, maceracı ve bağımsız olma eğilimindedirler. Diğer yandan, kentsel alanlarda yaşayan bireyler daha hızlı tempolu, rekabetçi ve stres altında yaşama eğiliminde olabilirler. Bu bağlamda, kıyı kesimlerinde yaşayanlar ile kara bölgelerinde, ovalarda ya da dağlık alanlarda, sıcak veya soğuk iklimlerde yaşayan insanların coğrafi farklılıklardan kaynaklanan kişilik farklılıkları olduğunu söylemek mümkündür (Zel, 2001). Çevresel faktörler, bireylerin yaşam tarzlarını, değerlerini ve alışkanlıklarını etkiler. Bu da kişilik özelliklerinin şekillenmesinde önemli bir etken olabilir.

*Diğer Faktörler;* bireyin kişiliğinin oluşumunda rol oynayan ve yukarıda bahsedilen faktörlere ilave olarak tespit edilen veya edilemeyen pek çok faktörün de varlığından bahsetmek mümkündür. Bunlardan biri kitle iletişim araçlarıdır. Kitap, dergi, radyo, televizyon vb. kitle iletişim araçlarından yararlanan bireyler ile bunlardan yararlanmayan bireylerin kişiliklerinin birbirinden farklı olacağını söylemek mümkündür.

Ayrıca, bireylerin çevresindeki diğer bireyleri örnek alması veya gruplarla etkileşim içinde olması da kişilik gelişiminde önemli bir etkidir. Bireyler, çevrelerindeki diğer insanların davranışlarını gözlemleyerek, taklit ederek veya onlarla etkileşime geçerek kişiliklerini şekillendirirler.

## **1.2. İş Performansı**

### **1.2.1. İş Performansı Kavramı**

Performans, bir işletmenin hedeflerine ulaşma düzeyini ve çalışanların bu süreçte katkılarını ölçmede kritik bir faktördür (Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009). Her bir çalışanın performansı, örgütün toplam iş performansının önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Çalışanların bireysel performansları, örgütün hedeflerine ulaşmasına ve rekabet avantajı elde etmesine katkıda bulunur. Örgütler, amaçlarına ulaşmak,

uzmanlık alanlarında ürün ve hizmet sunmak ve rekabet avantajı kazanmak için yüksek performanslı çalışanlara ihtiyaç duyarlar. Bu doğrultuda gerek tecrübeli çalışanları işletme ailesine dahil etmek gerekse hali hazırda çalışanlarının iş performanslarını artırmalarına yönelik bir takım planlamalar yapmak oldukça önemlidir. İşletme amaçlarını gerçekleştirmelerinde en önemli kriter olan iş performansı ilgili literatür incelendiğinde farklı boyutlarıyla ele alınmaktadır (Chen ve Silverthorne, 2008). İş performansı ile ilgili birçok farklı tanıma rastlanmaktadır. Bunlardan bazıları aşağıdaki gibidir:

- İş Performansı; çalışanların, kendileriyle aynı düzeydeki çalışanlarla karşılaştırıldığında, işle ilgili ortaya çıkan verilerin performans derecesidir (Kohli, 1985).
- İş Performansı; örgütsel hedeflere ulaşmak için önemli kabul edilen davranış ve faaliyetlerin toplamıdır (Campbell vd., 1990).
- İş Performansı; verilen ücretin karşılığında bedel olarak ortaya konulan iş gücüdür (Rousseau ve McLean, 1993).
- İş Performansı; çalışanların, yönetimin belirlediği kriterlere göre görevlerini yerine getirme faaliyetidir (Genç ve Demirören, 1994).
- İş Performansı; amaç ve hedef doğrultusunda bireysel etkinlik ve verimlilik seviyesidir (Tutar ve Altıngöz, 2004).
- İş Performansı; belirlenen koşullar ve şartlar çerçevesinde bir işin gerçekleştirilme seviyesi veya çalışanların davranış şekli olarak tanımlanır (Bingöl, 2014).
- İş Performansı; çalışanların verilen işi istenilen şekilde yerine getirme düzeyidir (Can vd., 2015).
- İş Performansı; çalışanların istek ve amaçlarına ulaşmak için harcadıkları zaman ve çabadır (Barutçugil, 2002).

Yukarıda yer alan iş performansı tanımları incelendiğinde değinilen ortak ifadelerin, yapılan iş, zamanlama, işin yerine getirilme şekli, işin başarılması, etkinlik ve verimlilik gibi kavramlar olduğu görülmektedir. Yukarıdaki tanımlamalar iş performansını farklı boyutlarla ele almaktadır (Beaton vd., 2009). Bu yüzden performans, zamanı etkin kullanmak, uygun yöntemi seçmek veya işin gerektirdiği davranışları sergilemek gibi farklı anlamlar taşıyabilir.

### 1.2.2. İş Performansının Boyutları

İş performansını tanımlamak için yalnızca çıktılar, davranışlar veya faktörlerin kombinasyonundan bahsetmek genellikle yetersiz kabul edilir. Araştırmacılar, iş performansının boyutlarının, onu tanımlamada daha belirgin olduğunu ileri sürmüşlerdir (Anaç, 2021).

İş performansı yapısının çok boyutlu olduğu (Motowidlo, 2003) araştırmalarda gözüke de en sık “görev performansı” ve “bağlamsal performans” olarak iki boyutun öne çıktığı görülmektedir.

Görev performansı, çalışana verilen görevleri hangi derecede iyi bir şekilde tamamlayabildikleri ya da tamamlayamadıkları ile ilgilenirken; bağlamsal performans çalışanın kendine verilen işleri dışında kalan diğer görevlere isteyerek katılım sağlamaları, takım çalışmalarına katılmaları, kurallara uymaları ve örgütün hedeflerini benimseyen davranışlara sahip olması durumu ile açıklanabilmektedir (Doğan, 2018).

Bağlamsal performans ve görev performansı karşılaştırıldığında, üç farklılık göze çarpmaktadır (Motowidlo, 2003). Bu farklar şunlardır:

- Görev performansı ile alakalı faaliyetler işler değiştikçe çeşitlilik gösterebilmekte ancak, bağlamsal performans ile alakalı faaliyetlerde işler değişse bile her işte aynı özellikler bulunmaktadır.
- Görev performansı yeterli olma hali ile ilgilidir. Bağlamsal performans ise kişiye göre değişir ve kişinin motivasyonu ile alakalıdır.
- Görev performansı resmi davranış kalıbına özgüdür ve belirli kurallara bağlıdır, bağlamsal performans ise isteğe bağlıdır ve kendi işi haricinde daha fazla rol alma davranışı ile alakalıdır.

Görev performansı ile ilgili faaliyetler, yapılan iş ve farklı mesleklerde değişiklik gösterirken, bağlamsal performans ile ilgili faaliyetler tüm işler ve meslekler için ortak özellikler sergilemektedir. Belirli bir iş veya mesleğe özgü görev performansını ölçen araçlar, özel yetenek ve becerileri ya da yalnızca o mesleğe has davranışları temsil ederken; bağlamsal performans, tüm iş ve mesleklerde benzer biçimde değerlendirilmekte ve sürekli gelişimi, ekip çalışmasına katılımı, iş arkadaşlarına yardımı, motivasyonu, kurumun kurallarına ve ilkelerine desteği gibi, işin doğasına ait olmayan konuları kapsamaktadır (Campbell vd., 1990).

#### 1.2.2.1. Görev Performansı

Borman ve Motowidlo (1997)’ya göre, çalışanların işletmenin önceden belirlediği görev ve iş gerekliliklerini yerine getirmesi, görev performansı olarak adlandırılır. Bu,

ya doğrudan teknik süreçleri uygulayarak ya da dolaylı yoldan gerekli ürün veya hizmetleri sağlayarak, organizasyonun teknik temellerine katkı sağlayan iş yükümlülüklerinin etkinliği şeklinde ifade edilebilir.

Görev performansı, bir işin belirli görev ve sorumluluklarını tanımlayarak, onu diğer işlerden ayırt eden bir kavramdır (Jawahar ve Carr, 2007). Görev performansı, genellikle bir çalışanın ürün veya hizmet üretim sürecine katkı sağlayan ve bu süreci gerçekleştirmeyi mümkün kılan teknik temelleri destekleyen davranışları kapsamaktadır (Fisher ve Hartel, 2004; Motowidlo ve Van Scotter, 1994). Görev performansı, genellikle teknik süreçlerin uygulanması veya teknik ihtiyaçların bakımı ve servisi gibi faaliyetler yoluyla bir örgütün teknik yetenekleriyle doğrudan ilişkilidir (Mohammed vd., 2002; Borman ve Motowidlo, 1993).

Görev performansı, çalışanın belirlenmiş hedeflere ulaşma, işi etkili bir şekilde tamamlama, verimliliği artırma ve organizasyonun genel hedeflerine katkıda bulunma yeteneğiyle ilgilidir.

Görev performansının ölçülmesinde Bott vd. (2003) pek çok iş alanına uygulanabilecek tek boyutlu bir ölçme aracı geliştirmişleridir. Ölçme aracına ait maddeler aşağıdaki şekildedir:

- Görevin asıl belirlenen hedefine ulaşma,
- Örgüt tarafından belirlenen yükselme ve terfi kriterlerini karşılama,
- Görevle ilgili tüm işlerde bilgi, yetenek ve uzmanlığını sergileme,
- Görevin tüm ihtiyaçlarını karşılayarak tamamlama,
- Kendisine verilen sorumlulukların ötesinde daha fazla görev üstlenebilme,
- Her zaman daha üst bir pozisyona hazır olma,
- İşin her yönünde becerikli olmak ve verilen görevleri maharetle yerine getirme,
- Verilen işleri beklenen düzeyde yüksek performansla tamamlama,
- Görevin hedeflerine ulaşabilmek adına gerekli organizasyonu ve planlamayı yapma, işi belirlenen süre içinde tamamlama.

#### **1.2.2.2. Bağlamsal Performans**

Bağlamsal performans, bir örgütün teknik işleyiş yapısına veya temel görevlerine doğrudan katkı sağlamasa da, örgütün amaçlarına ve ilkelerine hizmet eden yönetsel, psikolojik ve sosyal süreçleri destekleyen aktiviteler ve davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Borman ve Motowidlo, 1993). Bağlamsal performans, örgüt kültürü ve iklimi ile ilişkilendirilen, dönüşüm ve sürdürme faaliyetlerinin parçası olan çevreye

katkı sağlayan davranışları ifade etmektedir (Özdevecioğlu ve Kanığür, 2009). Fazladan mesai için gönüllü olma, hevesle azim gösterme, diğer çalışanlarla işbirliği içinde olma ve onlara yardımcı olma, kurallara uygun davranma, örgütü destekleme ve koruma gibi davranışlar bağlamsal performans davranışlarına örnektir (Befort ve Hatstrup, 2003; Motowidlo ve Schmit,1999’dan aktaran Özdevecioğlu ve Kanığür, 2009).

Bağlamsal performansın örgütlere rekabet avantajı sağladığı (Witt vd., 2002), çalışanlar ile işletmeler için olumlu sonuçlar yarattığı, birçok araştırma ile belgelenmiştir. Sadece belirlenen işleri yerine getiren, işe özgü becerilere sahip çalışanların bulunduğu, insan ilişkileri ve yardımlaşmanın ikinci plana atıldığı, ekip ve takım çalışmasına adapte olamayan çalışanların bulunduğu örgütler, rekabet ortamında üstünlük sağlayamamaktadır. Bağlamsal performansın işletmeler ve çalışanlar için olumlu sonuçları aşağıdaki şekliyle ifade edilmektedir (Podsakoff vd., 1997; Podsakoff vd., 2009; George ve Brief, 1992).

Çalışanlar açısından:

- Çalışanların, bağlamsal performans kriterlerine göre yöneticileri tarafından olumlu bir değerlendirme alması,
- Örgüt tarafından sunulan ödüllerden daha büyük bir pay almak isteği,
- İşten ayrılma niyetinde azalma,
- Düzenli olarak işe devam etme,
- İşe olan bağlılığın artışı,
- İş tatmininde artış,
- Yüksek motivasyonlu bir çalışma ortamının yaratılması.

İşletmeler açısından:

- Maliyetlerin azalması,
- Üretimin yükselmesi,
- alışan kaybının düşmesi,
- Müşteri memnuniyetinin yükselmesi,
- Rekabet avantajının elde edilmesi.

Sonuç olarak, bağlamsal performans kavramı; görev tanımı içerisinde resmi olarak belirtilmeyen fakat görev performansını destekleyen bireyin kişilik ve niyetinin belirleyici olduğu davranışlardan oluşmaktadır.

### **1.2.3. İş Performansını Etkileyen Faktörler**

Organizasyonlar çalışanlarından en üst düzeyde performans almayı hedeflerler çünkü çalışanların performansı, organizasyonun başarısını belirleyen önemli bir

faktördür. Ancak çalışanlar her zaman kendilerinden beklenen performansı sergileyemeyebilirler. Çünkü çalışanların performansını olumlu ya da olumsuz etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Örgütün çalışanından beklenen performansı sağlaması için, performansın altında yatan nedenleri belirleyerek gerekli desteği sağlaması önemlidir (Uludağ, 2019). Öte yandan, performans kişiden kişiye değişebildiği gibi farklı ortamlarda, farklı zamanlarda ve farklı durumlarda da değişiklik gösterebilmektedir (Erdoğan, 1997). Genel olarak iş performansını etkileyen faktörler bireysel, çevresel ve örgütsel faktörler olarak sınıflanmaktadır.

#### **1.2.3.1. Bireysel Faktörler**

İş performansını etkileyen bireysel faktörler, çalışanın kişisel özelliklerini ve niteliklerini içerir. Bu faktörler, bir çalışanın yetenekleri, deneyimleri, motivasyonu, cinsiyeti, yaşı, sağlık durumu, fiziksel yapısı, ilgi alanları gibi unsurları içermektedir.

Genç çalışanların iş hayatlarının başında genellikle işten ayrılma niyetleri daha yüksek olabilir ve işleriyle alakalı uyum problemleri yaşayabilirler. Bu durum, iş performanslarını olumsuz yönde etkileyebilir. Daha ileriki yaşlarda iş tecrübesi kazandıkça, iş uyumu ve sorumluluk alma arzusu genellikle artar. Ayrıca, yaş ilerledikçe çalışanlar genellikle işlerinden daha gerçekçi beklentilere sahip olurlar. Bu durum, işten ayrılma niyetlerinin azalmasına ve iş performanslarının artmasına yol açabilir.

Bir diğer performansa etki eden bireysel faktör cinsiyettir. Cinsiyet algısı ve cinsiyete dayalı toplumsal normlar, iş yaşamında bireysel performansı etkileyebilir. Özellikle erkek egemen kültürlerle sahip toplumlarda, cinsiyet temelli önyargılar kadınların kariyerlerinde ilerlemelerini engelleyebilmekte ve iş yaşamında bazı zorluklara neden olabilmekte, dolayısıyla bu durum performans sürecini olumsuz etkileyebilmektedir.

Benzer şekilde sağlık sorunları yaşayan çalışanların iş performansı etkilenebilir ve bu durum örgütün amaç ve hedeflerine katkılarını azaltabilir. Sağlık sorunları, çalışanların fiziksel veya zihinsel sağlığını etkileyen çeşitli durumları içerebilir ve iş performansını olumsuz yönde etkileyebilir.

Eğitim seviyesi yükseldikçe, bir kişinin iş hayatı ve kariyer hedeflerindeki beklentileri de değişecektir (Yılmaz, 2015). Eğitim düzeyinin artması genellikle bireyin işine daha vakıf olmasını sağlar ve bu da daha iyi performans sergilemesine yol açabilir. Eğitim düzeyi, bir kişinin bilgi birikimi, becerileri ve yetkinlikleri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir ve bu faktörler iş performansını doğrudan etkilemektedir.



Bu bireysel faktörler, her çalışanın performansını etkileyen özel niteliklerdir ve işverenler, bu faktörleri dikkate alarak çalışanların potansiyelini en üst düzeye çıkarmak için stratejiler geliştirebilirler. Bu stratejiler arasında eğitim ve gelişim fırsatları sağlama, motivasyonu artırma ve işgörenlerin yeteneklerine uygun görevler verme gibi yöntemler yer alabilir.

### 1.2.3.2. Örgütsel Faktörler

İş performansını etkileyen faktörler çeşitlidir bunlar arasında kişisel faktörler kadar örgütsel faktörler de önemli bir rol oynamaktadır.

Örgütsel faktörlerin performans üzerindeki etkilerini belirlemek için yapılan sınıflandırmalar, işletmenin çalışma şartları, fiziksel koşullar, örgüt hedefleri ve bu faktörlere dayalı olarak meydana gelebilecek problemleri kapsamaktadır. Bu faktörler, çalışanların başarı düzeyini olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilir. Ayrıca, iş stresi kaynaklarının da performans üzerinde önemli bir etkisi olduğu belirtilmektedir. Bu durumun, kişinin ya aşırı stres altında düşük performans göstermesine ya da uygun stres düzeyinde yüksek performans sergilemesine yol açtığı görülmektedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005).

Gümüştekin ve Öztemiz (2005)'e göre çalışanların iş performansını etkileyen etkenler arasında en sık karşılaşılan engelleri aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür:

- İş bölümünün yanlış yapılması: İşletmede görevlerin ve sorumlulukların yanlış veya dengesiz bir şekilde dağıtılması, zaman yönetimi sorunlarına ve işlerin tamamlanmasında gecikmelere neden olabilir.
- Araç ve gereç yetersizliği: İşin başarılması için gerekli olan ekipman, araçlar veya kaynakların yetersiz olması, işin verimli bir şekilde yapılmasını engeller.
- Teknik imkanların azlığı: İşin yapılması için gerekli olan teknik altyapının yetersiz veya eksik olması, işleri tamamlamayı zorlaştırabilir ve verimliliği düşürebilir.
- İş düzenlemelerinin yetersizliği: İşin yapılmasını kolaylaştıracak iş düzenlemelerinin eksik veya yetersiz olması, iş süreçlerinin aksamalarına ve verimsizliğe neden olabilir.
- Zamanında ve doğru iletişimin yetersizliği: Çalışanlar arasında zamanında ve etkili iletişimin eksikliği, işbirliği ve koordinasyonu engelleyebilir, işlerin tamamlanmasını ve sonuçların başarılı bir şekilde iletilmesini zorlaştırabilir.
- Otorite yokluğu: Karar alma süreçlerinin belirsiz veya uzun süreli olması, işleri tamamlamayı geciktirebilir ve çalışanların motivasyonunu azaltabilir.

- İşbirliği eksikliği: Çalışanlar arasında işbirliğinin ve takım çalışmasının eksik olması, işlerin etkili bir şekilde tamamlanmasını ve verimliliği düşürebilir.
- Çalışanlardan yetenek ve özelliklerinin üzerinde başarı beklenmesi: Çalışanlardan beceri ve yeteneklerinin ötesinde performans beklenmesi, motivasyonu düşürebilir ve stres yaratabilir, bu da iş performansını olumsuz etkileyebilir.

#### **1.2.3.3. Çevresel Faktörler**

İş performansını etkileyen çevresel faktörler arasında rakipler, müşteriler, sendikalar, dernekler, kulüpler, aile, yasalar, yönetmelikler, eğitim, din, gelenekler, değerler, gelir düzeyleri, gelir dağılımı, nüfus, teknoloji ve çevrenin ekonomik, siyasi, kültürel, psikolojik yapısı sayılabilir. (Gümüştakin ve Öztemiz, 2005)

Bu çevresel etkenler, iş ortamının dışındaki faktörlerdir ancak çalışanların performansını etkilemektedir. İşletmelerin bu çevresel faktörleri dikkate alarak politika ve uygulamalarını şekillendirmesi, çalışanların motivasyonunu ve iş performansını artırabilir. Ayrıca, bu faktörlerin işletme içindeki etkilerini de anlamak ve yönetmek, işletmenin başarısını artırabilir.

### **1.3. Muhasebe ve Muhasebe Mesleği**

#### **1.3.1. Muhasebe**

İşletmelerin temel amaçlarından biri de kar elde etmektir ve bu amaç doğrultusunda bir dizi finansal faaliyet gerçekleştirilir. İşletmeler kar elde etmenin yanı sıra varlıklarını sürdürebilmek, rakiplerle rekabet edebilmek ve geleceğe dönük yatırımlar yapabilmek adına birçok finansal işlemin kaydedilmesi, takip edilmesi, analiz edilmesi ve yorumlanması gerekliliğini duyar (Kaygusuz, 2014). İşletmenin başarısını, başarısızlığını ya da kârını, zararını belirleyen ve tüm bu süreçleri yöneten sisteme muhasebe denir.

Muhasebe, devletlerden kar amacı gütmeyen kuruluşlara, küçük işletmelerden uluslararası şirketlere kadar geniş bir yelpazede faaliyet gösteren kuruluşlar tarafından kullanılan ve modern toplumun işleyişinde önemli bir rol oynayan kritik bir disiplindir. Muhasebenin sağladığı bilgiler işletmelerin finansal durumunu ve performansını değerlendirmenin yanı sıra kredi veren kuruluşları, yatırımcıları, devleti ve dolayısıyla genel toplumu da ilgilendirmektedir. Doğru ve güvenilir muhasebe bilgileri, ekonomik karar alma süreçlerinin temelini oluşturur ve toplumun genel ekonomik sağlığına katkıda bulunur.

Sürmen (2002) tarafından bir bilim dalı olarak tanımlanan muhasebe; işletmeler arasındaki karşılıklı ilişkiler ve işletme içi olaylar sonucunda işletmenin varlıklarında ve kaynaklarında meydana gelen değişiklikleri, tamamen veya kısmen mali nitelikte olan ve para birimiyle ölçülebilen işlemleri kaydeden, sınıflandıran, anlamlı bir şekilde özetleyen, sonuçları yorumlayan ve işletme ilgililerine amaçları doğrultusunda yararlı bilgiler sunan bir bilim dalıdır.

Sevilengül (2003)'e göre muhasebe, bir organizasyonun kaynaklarının nasıl oluşturulduğunu, kullanıldığını, işlemler sonucu bu kaynaklarda meydana gelen değişiklikleri ve organizasyonun finansal durumunu açıklayan bilgiler sağlayan ve bu bilgileri ilgili taraflara ileten bir bilgi sistemidir.

Başka bir tanıma göre, muhasebe; işletmenin varlıklarındaki ve kaynaklarındaki değişimleri para birimiyle kaydeden, sınıflandıran, özetleyen, analiz eden ve yorumlayarak ilgili kişi ve kurumlara raporlar sunan bir bilim ve sanat dalıdır (Feyiz, 2009; Erol, 2012).

Avder ve Özçelik (2016) 'e göre işletmelerin finansal yapılarında oluşan değişimleri gösteren muhasebenin amaçları aşağıdaki gibidir;

- İşletmenin aktif ve pasifinde oluşan değişimleri kayıt ederek raporlama ve yorumlama sürecinde faydalı bilgiler oluşturmak,
- İşletme içi bilgi kullanıcılarının alacakları kararlar için zemin oluşturmak,
- İşletme dışı kurum veya çıkar gruplarının alacakları kararlar için ihtiyaca uygun belge ve bilgi sunmak,
- İşletmenin vergi ve diğer yasal yükümlülüklerini yerine getirmesi için gerekli olan belge ve bilgileri sunmak.

Sonuç olarak muhasebe, bir işletmenin finansal işlemlerinin kaydedilmesi, değerlendirilmesi, raporlanması ve yönetilmesi sürecidir. İşletmelerin nakit akışları, varlıkları, borçları ve performansları gibi önemli finansal unsurları izlemek ve yönetmek için muhasebe kullanılır. Ayrıca, işletmelerin vergi ödemeleri ve diğer yasal yükümlülükleri gibi finansal işlemlerde de önemli bir rolü vardır muhasebenin. Günümüz ticari ortamında, işletmeler için stratejik kararlar almada muhasebenin önemi giderek artmaktadır. İşletmelerin karşılaştığı risklerin karmaşıklığı ve büyüklüğü göz önüne alındığında, doğru muhasebe uygulamaları işletmelerin başarısı için kritik bir öneme sahiptir. İşletmeler, doğru ve güvenilir muhasebe bilgileriyle stratejik kararlar alabilir, performanslarını değerlendirebilir ve rekabet avantajı elde edebilirler. Muhasebe gün geçtikçe daha da önemli hale gelmekte ve işletmelerin sürdürülebilirliği ve büyümesi için temel bir araç olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle, işletmelerin

muhasabe süreçlerine yeterli kaynak ayırması ve muhasabe standartlarına uygun bir şekilde hareket etmesi hayati öneme sahiptir.

### 1.3.2. Muhasebe Mesleği

TDK (2024), mesleği belirli bir eğitim sonucunda edinilen düzenli bilgi ve becerilere dayanarak, insanlara faydalı ürünler üretmek, hizmet sağlamak ve bunun karşılığında ücret kazanmak için yapılan, kuralları önceden belirlenmiş iş olarak tanımlamaktadır. Demir ve Acar (1996)'a göre, meslek; belirli bir beceri, teorik bilgi, eğitim ve diploma gerektiren, toplumdan topluma niteliği değişse de, statü, prestij ve gelir sağlayan bir iş olarak tanımlanmaktadır. Meslek, bir yaşamsal etkinlik olarak, toplumsal, kültürel, ekonomik yapı ve teknolojinin zorunlu kıldığı iş bölümünün bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Bağçeci vd., 2013). Bir uğraşın meslek olarak tanımlanabilmesi için bazı özelliklere sahip olması gerekir (Aydın, 2012):

- Her meslek, toplumun kaçınılmaz ihtiyaçlarını karşılamak veya toplumsal gereksinimleri desteklemek için ortaya çıkmıştır. Örneğin, sağlık çalışanları toplumun sağlık ihtiyaçlarını karşılamak için çalışırken, öğretmenler eğitim ihtiyacını karşılarlar.
- Bir meslek, bireyin kendi ihtiyaçlarını karşılamasının ötesinde, başkalarına fayda sağlama amacı da taşır. Örneğin, bir doktor sadece finansal kazanç için değil, aynı zamanda insanların sağlıklarını iyileştirmek amacıyla da çalışır. Bir öğretmen ise öğrencilerine okuma yazma öğreterek onların hayatlarını yönetme becerilerini geliştirmelerinden memnuniyet duyar.
- Meslekler, genellikle sistematik bir eğitimle edinilen özel bilgi ve becerilere dayanır. Bir mesleği yerine getirebilmek için, kişinin belirli bir bilgi ve beceri düzeyine ulaşmış olması gerekir. Meslek sahibi bir kişi, toplum tarafından bir uzman olarak kabul edilir ve sunduğu hizmete tam güvenilir.
- Meslekler zamanla araştırma, deneyler ve deneyimler sonucunda kendilerine özgü tekniklere sahip olurlar. Bu süreç, belirli bir mesleğin daha etkin ve verimli olmasını sağlar. Meslekler de insanlar gibi bilgi ve kültür birikimine sahip olur. Bu birikim, eğitim yoluyla kuşaktan kuşağa aktarılır ve mesleğin gelişmesine katkı sağlar.
- Meslekler, kazanç sağlamak amacıyla gerçekleştirilen faaliyetlerdir. Meslek sahipleri, mesleklerinden elde ettikleri yasal gelirle yaşamlarını devam ettirirler.
- Mesleklerin genellikle toplumca kabul edilmiş etik değerleri ve ilkeleri bulunur. Her meslek, belirli bir toplumsal rolü ve sorumluluğu üstlenir ve bu rolü yerine getirirken belirli etik değerlere ve ilkelerine bağlı kalır.

Muhasebe mesleği, yukarıda belirtilen tüm özelliklere sahip, her geçen gün önemi artan ve toplumsal etkisi ağır basan sürekli bir faaliyet alanıdır. Doğru ve güvenilir hizmet sunumu gerektirdiğinden, muhasebe dünyanın en zorlu ve en disiplinli mesleklerinden biri olarak kabul edilir (Meymandi vd. 2015). Muhasebe, finansal bilgi yönetimi, raporlama ve analiz gibi alanlarda uzmanlaşmış bir meslektir ve bu meslek mensuplarından beklentiler oldukça yüksektir.

Muhasebe mesleği, bir ülkenin ekonomik yapısını oluşturan özel ve kamu sektörlerindeki tüm birimlerin finansal işlemlerini, yasalara, ilkelere, kurallara ve standartlara uygun, tarafsız, doğru, zamanında ve güvenilir bir şekilde, belirlenen yerlerde ve kendi sorumluluk alanlarında yürüten meslek mensuplarının sürekli olarak yaptıkları iş veya meslek olarak tanımlanmaktadır (Yıldız, 2010).

Muhasebe mesleği sürekli gelişen ve değışen bir yapıya sahiptir ve çeşitli faktörler bu değışimi tetikler. Teknolojik ilerlemeler, sosyal yapıdaki değışiklikler ve kamu düzenlemelerindeki değışimler, muhasebe mesleğini zamanla değışime zorlamıştır. Bu değışimler, muhasebe mesleğine düşen sorumlulukları artırmış ve mesleğe duyulan güvenin artması gerektiğini vurgulamıştır. Güvenin artması, işletmelerin finansal raporlarının daha güvenilir olmasını sağlar, bu da menfaat ve pay sahipleri arasındaki ilişkilerin güçlenmesine ve kurumsal yönetim uygulamalarının daha şeffaf bir yapıya kavuşmasına katkı sağlar.

Muhasebe bilgileri, birçok taraf tarafından kullanılmaktadır. Devletin de bu taraflar arasında yer alması, muhasebenin sosyal sorumluluğunu ve önemini göstermektedir. Öte yandan, üretim, yönetim, pazarlama ve finans gibi işlevlerin sağlıklı bir biçimde yürütülmesi, muhasebe tarafından sağlanan bilgilerle mümkündür. Muhasebe mesleği, dünyadaki en karmaşık ve disiplinli mesleklerden biri olarak kabul edilir ve her geçen gün önemi artmaktadır. Sunduğu hizmetlerin niteliği ve özellikleri nedeniyle, doğru ve güvenilir olması büyük önem taşımaktadır. Muhasebe mesleği, stratejik bir öneme sahip olup, belirli niteliklere sahiptir. Bu nitelikler şu şekilde sıralanabilir (Kutlu, 2008):

- Muhasebe mesleği önemlidir. İşletmelerin verimli çalışmasında ve ekonomik ile mali yapının sağlıklı işleyişinde muhasebe mesleği kritik bir öneme sahiptir. Bu sebeple, muhasebe mesleği, işletmeler ve devlet için gün geçtikçe daha fazla önem kazanmaktadır.

- Muhasebe mesleği nitelikli bilgi birikimi gerektirir. Bu meslek, sadece muhasebe bilgisiyle sınırlı kalmayıp, hukuk, ekonomi, finans ve işletme gibi alanlarda da derinlemesine bilgi sahibi olmayı zorunlu kılar.

- Muhasebe mesleği uzun süreli tecrübe gerektirir. Muhasebe alanında ustalaşmak, yıllar boyunca kazanılan tecrübelerle mümkün olur.
- Muhasebe mesleği yüksek düzeyde sorumluluk gerektirir. Muhasebenin sağladığı bilgiler, hem işletme içindeki hem de dışındaki tarafları etkilediği ve bu taraflar arasında devletin de yer aldığı için, toplumsal bir öneme sahiptir. Dolayısıyla, muhasebe mesleği, kesin bir sorumluluk duygusu gerektirir.
- Muhasebe mesleği gizliliği korumayı gerektirir. Muhasebe profesyonelleri, işletmelerin hassas ve çoğu zaman gizli kalmalı olan bilgilerine erişim sahibidirler. Muhasebeciler, bu gizli bilgileri yasal bir mecburiyet olmadıkça ifşa edemez ve kişisel veya başkalarının çıkarları için kullanamazlar. Bu bakımdan, muhasebe mesleği, aynı zamanda bir sır saklama mesleğidir.
- Muhasebe mesleği yorucudur. Çünkü bu alanda çalışmak, zihinsel enerji gerektirir ve hata yapmaya yer bırakmaz.

Sonuç olarak muhasebe mesleği, öğrenmeyi yaşam tarzı olarak benimseyen, sürekli değişim ve gelişime açık, kendini, teknolojiyi ve eğitimi geliştirmeye adanmış, yüksek hizmet kalitesi ve beklenti düzeyi sunan, kanunlara, kurallara ve etik ilkelere bağlı, tarafsız, objektif ve güvenilir bir yaklaşımla çalışmalarını sürdüren, iletişim ve liderlik becerileri gelişmiş, analitik düşünme yeteneği kuvvetli, müşteri ve piyasa odaklı, işletme içi bilgi yönetiminde yetkin, teknolojik gelişmelere açık, dürüstlük, bağımsızlık, güvenilirlik, mahremiyet gibi değerlere sahip, yabancı dil bilen ve uluslararası arenada görev yapabilecek bireylerin tercih ettiği bir alandır (İbiş, 2002).

### 1.3.3. Muhasebe Mesleğinin Sorumlulukları

Muhasebe meslek mensupları mesleklerinin doğası gereği devlete, topluma, mesleki kuruluşlara, müşterilerine ve kendilerine karşı sorumluluklar taşıyan bir alanda çalışırlar. Bu tanıma göre muhasebe meslek mensubunun yüzleştiği sorumluluklar sistematik bir şekilde şu şekilde ifade edilebilir (Civelek ve Durukan, 1997):

*Devlete karşı sorumlulukları:* Yasalara uygun davranmak, doğru işler yapmak, gerçekleri saptırmamak ve devletin menfaatlerini korumak şeklinde tanımlanabilir.

*Topluma karşı sorumlulukları:* Topluma yanıltıcı bilgiler sunmaktan ve güven sarsıcı davranışlardan kaçınarak, finansal mesajlarla toplumu yanlış yönlendirmemek ve toplumun genel çıkarlarına karşı duyarlı olmak.

*Mesleki Kuruluşlarına Karşı Sorumlulukları:* Mesleki kuruluşların muhasebe mesleğinin imajını ve saygınlığını sağlamaya yönelik belirlediği standartlara ve kurallara uygun davranış göstererek buna uygun faaliyetlerde bulunmak.

*Müşterilere Karşı Sorumlulukları:* Müşteriye uzmanlık alanına uygun hizmet sunmak, onun çıkarlarını koruyarak rehberlik etmek ve müşteriyle ilgili özel bilgileri gizli tutarak güvenilir olmak önemlidir. Aynı zamanda, kamu ve toplum yararına, müşteriler hakkındaki finansal bilgileri doğru ve tarafsız bir şekilde raporlamak da gereklidir.

*Kendisine Karşı Sorumlulukları:* Kişisel disiplin, mesleki gelişimde sürekli iyileşme, yasalara ve yönetmeliklere uyarak kamu ve toplum yararına davranışlar sergilemek önemlidir. Ahlaki değerlere sahip olmak, çıkar çatışmalarından kaçınmak (bu durumlar muhasebe meslek mensubunun bağımsızlığını tehlikeye atarak kontrol edilmesine yol açabilir) ve yaşamak için gerekli geliri etik bir şekilde elde etmek esastır.



## 2. LİTERATÜR TARAMASI

### 2.1. Karar Verme İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Lunneborg (1978) lise ve üniversite öğrencilerinin karar verme stillerinin cinsiyetlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre, katılımcıların cinsiyetleri açısından karar verme stilleri arasında belirgin bir farklılık olmadığı görülmüştür. Kadınların ve erkeklerin karar verme stilleri puan ortalamaları birbirine yakın bulunmuştur. Bu sonuçlar, cinsiyetin karar verme sürecinde belirleyici bir faktör olmadığını öne sürmektedir.

Eldeleklioglu (1996) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, karar verme stratejileri ile anne-baba tutumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın bulgularına göre, farklı anne-baba tutumlarının çocukların karar verme stratejilerini nasıl etkilediği üzerine çeşitli ilişkiler belirlenmiştir. Buna göre demokratik anne-baba tutumu ile mantıklı ve bağımsız karar verme stratejileri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Yani, demokratik bir aile ortamında yetişen çocuklar, daha mantıklı ve bağımsız kararlar alma eğilimindedirler. Koruyucu tutumdaki aileler ile kararsızlık arasında olumlu bir ilişki tespit edilmiştir. Bu da koruyucu tutumların çocukların karar verme süreçlerinde belirsizlik ve kararsızlık yaratabileceğini göstermektedir. Otoriter aileler ile mantıklı karar verme stratejisi arasında olumsuz bir ilişki bulunmuştur. Otoriter ailelerin çocukları, mantıklı kararlar alma konusunda daha zorlanabilirler. Ayrıca, otoriter aileler ile kararsız ve iç tepkisel strateji arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki belirlenmiştir. Bu da otoriter ailelerin çocuklarının daha kararsız ve içe dönük bir tutum sergileyebileceğini göstermektedir. Sonuç olarak, demokratik bir aile ortamında yetişen çocukların mantıklı ve bağımsız karar verme tarzını benimseyebileceği, koruyucu ailelerde büyüyen çocukların ise daha çok kararsızlık yaşayabileceği ve otoriter ailelerdeki çocukların karar verme süreçlerinde zorlanabileceği sonucuna varılmıştır.

Ferrari ve Dovidio (2000)'nin yaptığı çalışmada, erteleyici karar verme stiline sahip bireylerin karar alma sürecindeki davranışları incelenmiştir. Araştırmacılar, bu bireylerin seçenekler hakkında daha fazla bilgi topladığını ve bu nedenle karar verme eşiğinin daha yüksek olduğunu varsaymışlardır. Çalışmanın sonuçlarına göre, erteleyici karar verme stiline sahip bireylerin daha sistemli ve stratejik oldukları ancak karar verme sürecinde tüm alternatiflerle ilgili çok fazla bilgi topladıkları görülmüştür. Bu



durum, zamanında verilmesi gereken doğru kararları vermekte zorlanmalarına neden olmuştur. Yani, erteleyici karar verme stiline sahip bireylerin bilgi toplama sürecindeki aşırı dikkatleri, karar verme sürecinin etkinliğini azaltmış ve zamanında doğru kararlar almayı engellemiştir.

Taşdelen (2002) tarafından yapılan araştırmada, aday öğretmenlerin psiko-sosyal değişkenler ve karar verme stilleri ele alınmıştır. Bulgular, aday öğretmenlerin karar verme stilleri ile bazı demografik ve psiko-sosyal değişkenler arasındaki ilişkileri değerlendirmiştir. Araştırma sonuçları, kaçınma ve anlık karar verme stili gibi karar verme alt ölçekleri ile rasyonel alt ölçekler arasında negatif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Diğer yandan, diğer boyutlarda ilişkiler anlamlı bulunmuştur. Cinsiyet ile karar verme stili arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Katılımcıların eğitim aldıkları bölümler ile karar verme stili arasında anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Ayrıca, katılımcıların ikamet ettikleri yer ile karar verme stilleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı belirlenmiştir.

Thunholm (2004) tarafından yapılan çalışmada, bireylerin özsaygı düzeyleri ile karar verme stilleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, rasyonel, bağımlı ve kaçınmacı karar verme stilleri ile özsaygı arasında belirli ilişkiler bulunmuştur. Rasyonel karar verme stili ile özsaygı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu, yani rasyonel karar verme stiline sahip olan bireylerin genellikle daha yüksek özsaygı düzeylerine sahip olduğu görülmüştür. Buna karşılık, bağımlı ve kaçınmacı karar verme stilleri ile özsaygı arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Yani, bağımlı ve kaçınmacı karar verme stillerine sahip olan bireylerin özsaygı düzeyleri genellikle daha düşük bulunmuştur. Bu sonuçlar, bireylerin karar verme stillerinin özsaygı düzeylerini etkileyebileceğini öne sürmektedir.

Avsec (2012) tarafından yapılan çalışmada, duygusal zeka ile karar verme stilleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, duygusal zeka düzeyi yüksek olan bireylerin genellikle sezgisel karar verme stillerine daha eğilimli olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, duygusal zeka düzeyi düşük olan bireylerde ise genellikle kaçınmacı ve bağımlı karar verme stillerinin daha belirgin olduğu gözlemlenmiştir.

Yaşar ve Sundu (2017) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, tüketicilerin karar verme stilleri ile düşünme stilleri arasındaki ilişki ele alınmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, tüketici karar verme stili ile düşünme stili arasında önemli bir bağlantı olduğu görülmüştür. Ayrıca, tüketici karar verme stillerinin demografik değişkenlere göre değişip değişmediği incelenmiş ve yaş ile eğitim düzeyine göre bir farklılık olmadığı,

ancak cinsiyet açısından belirgin farklılıklar olduğu saptanmıştır. Kadınların erkeklere kıyasla daha mükemmeliyetçi ve marka bilinçli karar verme eğiliminde oldukları, erkeklerin ise daha çok fiyat odaklı ve sadakat temelli karar verme eğiliminde oldukları tespit edilmiştir.

## **2.2. Bilişsel Esneklik İle İlgili Yapılan Çalışmalar**

Martin ve Rubin (1995) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, iki grup üzerinde geliştirilen bilişsel esneklik ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır. İlk çalışma grubuna 247 kişi katılmış ve bilişsel esneklik ölçeği ile iletişim esnekliği ve kişisel alışkanlıklar ölçeği arasındaki ilişki araştırılmıştır. İkinci çalışma grubuna ise 275 kişi katılmış ve bilişsel esneklik ile etkileşim katılım ölçeği, kendi kendini izleme ölçeği, iletişim kurmaya isteksizlik ölçeği arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonuçları, bilişsel esneklik ile anlayış gösterme, isteklilik, empati ve dışa dönüklük boyutları arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Yani, bilişsel esnekliği yüksek olan bireylerin genellikle bu özelliklere daha fazla sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca, bilişsel esneklik ile kaçınma boyutu arasında ise negatif yönde ilişki tespit edilmiştir. Bu da, bilişsel esnekliği yüksek olan bireylerin kaçınma eğilimlerinin daha düşük olduğunu göstermektedir. Bu bulgular, bilişsel esneklik ölçeğinin geçerliliğini ve güvenirliğini desteklemekte ve bilişsel esneklik kavramının farklı davranışsal ve kişilik özellikleri ile ilişkili olduğunu göstermektedir.

Martin vd. (1998) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, iletişim esnekliği, bilişsel esneklik ve agresif iletişim arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, bilişsel esneklik ile hevesli olma, kendine güven ile uyumlu olma, eleştirel olma ve iş birliğine isteklilik arasında pozitif ilişkiler belirlenmiştir. Bu sonuçlar, bilişsel esnekliğin iletişim esnekliği üzerinde olumlu bir etkisinin olduğunu göstermektedir.

Çelikkaleli (2014) tarafından yapılan araştırmada, ergenlerin bilişsel esneklikleri ile duygusal, sosyal ve akademik yetkinlik inançları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, ergenlerin bilişsel esneklik düzeyleri ile duygusal, sosyal ve akademik yetkinlik inançları arasında pozitif yönde anlamlı düzeyde ilişki olduğu belirlenmiştir. Yani, bilişsel esnekliği yüksek olan ergenlerin duygusal, sosyal ve akademik yetkinliklerine olan inançları da daha yüksek düzeyde olmaktadır. Araştırma bulguları arasında, ergenlerin cinsiyetlerine göre duygusal yetkinlik inançları incelenmiş ve erkekler lehine anlamlı düzeyde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ancak, sosyal

yetkinlik inançları ve akademik yetkinlik inançları açısından cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık bulunmamıştır.

Johnco vd. (2014) tarafından yapılan deneysel araştırmada, anksiyete ve depresyonun tedavisinde bilişsel esnekliğin aracı rolü incelenmiştir. Çalışmaya 44 denek katılmıştır ve deneklere bilişsel davranışçı müdahaleler uygulanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, duygusal stresi azaltma için bilişsel yeniden yapılandırma becerilerini kullanmayı bilişsel esnekliği yüksek olan bireylerin daha fazla kullanmaya yatkın olduğu saptanmıştır. Bu bulgu, bilişsel esnekliğin anksiyete ve depresyon gibi duygusal rahatsızlıkların tedavisinde önemli bir aracı rol oynayabileceğini göstermektedir.

Akçay Özcan ve Kıran Esen (2016) tarafından yapılan araştırmada, ergenlerin bilişsel esneklikleri ile özyeterlikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu araştırma, 2014-2015 Eğitim-Öğretim yılında Mersin ilinde yaşayan 14-18 yaş arası 563 kız ve 472 erkek öğrenci olmak üzere toplam 1035 ergen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, ergenlerin bilişsel esneklik düzeyleri arttıkça duygusal, sosyal, akademik ve genel özyeterliklerinin de arttığı tespit edilmiştir.

Üzümcü ve Müezzın (2018) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, öğretmenlerin bilişsel esneklik ve mesleki doyum düzeyleri incelenmiştir. Çalışmanın örneklemini Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde milli eğitime bağlı devlet ve özel okullarda çalışan 127 erkek ve 402 kadın öğretmen oluşturmuştur. Araştırmanın sonuçlarına göre, öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri ile bilişsel esneklik düzeyleri arasında anlamlı bir pozitif ilişki bulunmuştur. Yani, öğretmenlerin mesleki doyumları arttıkça bilişsel esneklik düzeylerinin de arttığı görülmüştür. Öğretmenlerin cinsiyetlerine, yaşlarına, kıdem yıllarına ve çalıştıkları kuruma göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bu durum, öğretmenlerin bilişsel esneklik düzeylerinin belirli demografik ve mesleki faktörlere bağlı olarak değişebileceğini göstermektedir.

### **2.3. Kişisel Özellikler İle İlgili Yapılan Çalışmalar**

Çelik (2002)'in muhasebe meslek mensuplarının kişilik özellikleri ve finansal risk tolerans düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek için yaptığı çalışması sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Yelboğa (2006)'nın kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi isimli çalışmasında finans sektöründeki firmada yaptığı araştırmaya göre, iş performansını etkileyen önemli faktörler cinsiyet, duygusal dengesizlik, geçimlilik ve

sorumluluk düzeyleri olarak belirlenmiştir. Diğer değişkenlerin ise iş performansı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı bulunmuştur.

Özkan ve Hacıhasanoğlu (2012) tarafından yapılan çalışmada, muhasebe meslek mensuplarının kişilik özellikleri ile etik karar verme davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın bulguları, meslek mensuplarının kişilik özellikleri ile bazı etik karar verme davranışları arasında zayıf düzeyde bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte, bazı etik karar verme davranışları ile kişilik özellikleri arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir. Bu bulgular, muhasebe meslek mensuplarının etik karar verme süreçlerinin karmaşık bir yapıya sahip olduğunu ve bu süreçlerin yalnızca kişilik özellikleri ile açıklanamayacağını ortaya koymaktadır.

Poroy Arsoy vd. (2017) tarafından yapılan çalışmada, Türkiye'deki vakıf ve devlet üniversitelerinde görevli muhasebe akademisyenlerinin kişilik özelliklerinin iş performansları üzerindeki etkisini ölçmek amaçlanmıştır. Dışadönüklük boyutunun iş performansı ile arasında negatif bir ilişki bulunurken, diğer kişilik boyutları ile iş performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Bayat (2019) tarafından yapılan araştırmanın amacı, TRA2 Bölgesi'nde bulunan konaklama işletmelerinde çalışanların kişilik yapılarını belirlemek ve bu kişilik özellikleri ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmaya TRA2 Bölgesi'ndeki 268 otel çalışanı katılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda, gelişime açıklığın iş doyumu üzerinde pozitif etkisi olduğu, nevroitiklik ile iş doyumu arasında negatif bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir.

Salem ve Alanadoly (2021)'nin araştırması, kişilik özelliklerinin sürdürülebilir moda alanındaki iletişim üzerindeki etkisini incelemiştir. 272 kişi üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, sosyal medyayı en aktif kullanan kişilerin dışadönüklük, deneyime açıklık ve uyumluluk gibi özelliklere sahip oldukları bulunmuştur. Ayrıca, sosyal medyanın aktif kullanımının, kullanıcıların çevre dostu davranışlarını artırma ve moda üretimi konusundaki endişelerini artırma gibi olumlu etkileri olduğu belirlenmiştir.

Gülduran ve Şahin Perçin (2020) tarafından yapılan çalışmada, işgörenlerin kişilik özelliklerinin sanal kaytarma davranışı ve iş performansı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırma, Marmaris/Muğla bölgesindeki 3, 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan 392 otel çalışanını kapsayan bir örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulguları, kişilik özelliklerinin sanal kaytarma aktiviteleri ve çalışanların iş performansı üzerinde önemli etkileri olduğunu göstermektedir. Uyumlu kişilik özelliğinin sanal kaytarma üzerinde negatif etkisi bulunurken, yeni

deneyimlere açık olmanın pozitif bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Dışadönüklük, açıklık ve sorumluluk gibi alt boyutların iş performansı üzerinde olumlu etkileri olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte, sanal kaytarmanın iş performansı üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır.



### 3. DAVRANIŞ ÖZELLİKLERİNİN MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ İŞ PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNE İLİŞKİN BİR UYGULAMA

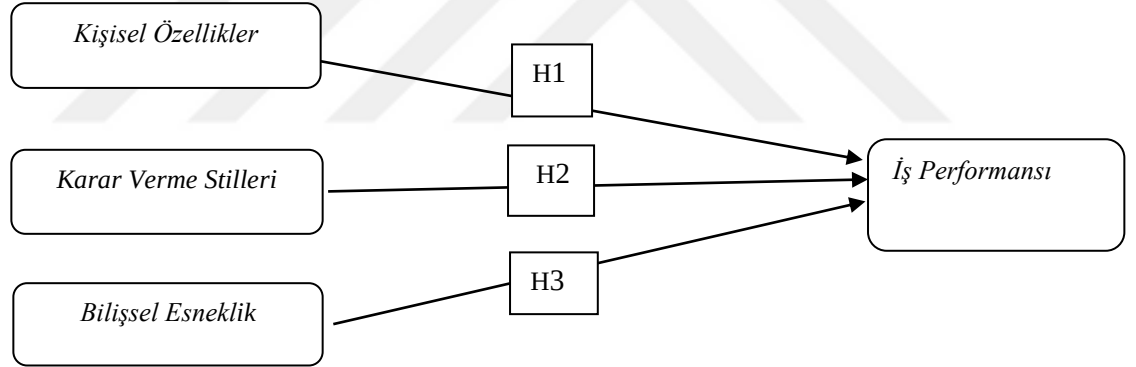
#### 3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, davranışsal özelliklerin üç temel boyutunu oluşturan kişilik özellikleri, karar verme stilleri ve bilişsel esnekliğin muhasebe meslek mensuplarının iş performansı üzerindeki etkisini belirlemektir.

#### 3.2. Araştırma Modeli, Hipotezleri ve Değişkenleri

##### 3.2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada 3 farklı hipotez test edilmiştir. Çalışmanın amacı doğrultusunda oluşturulan model aşağıda sunulmaktadır.



Şekil 2. Araştırma modeli

##### 3.2.2. Araştırmanın Hipotezleri

Debusscher vd. (2016) kişisel özelliklerin iş performansı üzerinde olumlu bir etkiye neden olabileceğini ifade etmişlerdir. Bu varsayımdan hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir;

**H1:** Kişisel özellikler, muhasebe meslek mensuplarının iş performansını olumlu yönde etkilemektedir.

Scott ve Bruce (1995) ve Motowildo vd. (2013) karar verme stillerinin iş performansı üzerinde olumlu bir etkiye neden olabileceğini ifade etmişlerdir. Bu varsayımlardan hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir;

**H2:** Karar verme stilleri, muhasebe meslek mensuplarının iş performansını olumlu yönde etkilemektedir.

Martinez ve Brussoni (2018) uzman karar vericileri analiz etmiş ve bilişsel esnekliğin, yani bilişsel işlemeyi söz konusu problem türüyle birleştirme becerisinin, karar vericilerin daha iyi performans göstermelerini sağladığı sonucuna varmıştır. Capovilla vd., (2007), Martinez ve Brussoni (2018) ve Guerra (2013) bilişsel esnekliğin iş performansı üzerinde olumlu bir etkiye neden olabileceğini ifade etmişlerdir. Bu varsayımlardan hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir;

**H3:** Bilişsel esneklik, muhasebe meslek mensuplarının iş performansını olumlu yönde etkilemektedir.

### 3.2.3. Araştırmanın Değişkenleri ve Ölçekleri

Araştırmanın ilk kısmını oluşturan sorular, ankete katılan muhasebecilerin demografik yapılarını belirlemeye yöneliktir (Tablo 1). Demografik yapılarını belirlemeye yönelik sorular; cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve mesleki yıl bilgilerini içermektedir.

Tablo 1. Araştırmaya katılan kişilerin demografik özellikleri ile ilgili sorular

| <i><b>Cinsiyet</b></i>      | ( ) Kadın                                                           | ( ) Erkek                                |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| <i><b>Yaş</b></i>           | ( ) 25-30<br>( ) 41-45                                              | ( ) 31-35<br>( ) 46 ve üstü<br>( ) 36-40 |
| <i><b>Eğitim durumu</b></i> | ( ) Ön Lisans<br>( ) Yüksek Lisans                                  | ( ) Lisans<br>( ) Doktora                |
| <i><b>Mesleki Yıl</b></i>   | ( ) 1-5 yıl<br>( ) 6-10 yıl<br>( ) 11-15 yıl<br>( ) 16 yıl ve üzeri |                                          |

Araştırmanın ikinci kısmını oluşturan sorular ise araştırma modelindeki faktörleri belirlemeye yönelik sorulardan oluşmakta olup Tablo 2’de sunulmaktadır.

Tablo 2. Araştırmanın ölçek yapıları ve yararlanılan literatür

| FAKTÖR                      | TANIMI                                                                                                                      | DEĞİŞKENLER                                                                             | LİTERATÜR               |
|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| <b>Kişisel Özellikler</b>   | Bir bireyi diğer bireylerden ayıran kişilik, doğuştan gelen ve yaşantı sonucu kazanılan özellikler bütünüdür.               | S1,S2,S3, S4, S5, S6, S7, S8, S9, S10                                                   | Gosling vd. (2003)      |
| <b>Karar Verme Stilleri</b> | Bireyin bir problem veya durumla karşılaştığında sergilediği alışılmış, öğrenilmiş tepki kalıpları olarak tanımlanmaktadır. | S11, S12, S13, S14, S15, S16, S17,S18, S19, S20, S21, S22, S23, S24, S25, S26, S27, S28 | Scott ve Bruce (1995)   |
| <b>Bilişsel Esneklik</b>    | Bireyin alternatif düşüncelere sahip olduğunun farkında olması durumudur.                                                   | S29, S30, S31, S32, S33, S34, S35, S36, S37, S38, S39, S40                              | Martin ve Rubin (1995)  |
| <b>İş Performansı</b>       | Örgütsel hedeflere ulaşmak için önemli kabul edilen davranış ve faaliyetlerin toplamıdır.                                   | S41, S42, S43, S44                                                                      | Santos ve Bauren (2021) |

### 3.3. Araştırmanın Metodolojisi

#### 3.3.1. Araştırmanın Ön Çalışmaları

Çalışmada ilk olarak verilerin toplanabilmesi için kullanılacak anket formu oluşturulmuştur. Anket formunun kullanımına ilişkin olarak yazarlardan izin alınmış ve Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 05.03.2023 tarih ve 2023/2 sayılı izni bulunmaktadır. Bu doğrultuda araştırmanın ön çalışmaları aşamasında, davranışsal faktörlerin muhasebe meslek mensuplarının iş performansına etkileri ile ilgili var olan literatür gözden geçirilmiştir. Yapılan literatür taraması sonucunda genel olarak muhasebe meslek mensuplarının iş performansı, iş tatmini, stres vb. konuların dikkate alındığı görülmektedir. Davranışsal faktörlerin üç temel alt boyutunu oluşturan kişisel özellikler, karar verme stilleri ve bilişsel esnekliğin bir bütün olarak iş performansı üzerindeki etkisini inceleyen çalışmaların az sayıda olduğu görülmüştür. Bu durum, çalışmanın konusu belirlenirken önemli bir faktör olarak kabul edilmiştir.

#### 3.3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Süreci

Araştırmalarda genellikle tüm ana kütle evreni üzerinde bir araştırma yapmak mümkün olmadığından, belirli kıstaslar dikkate alınarak bu evrenden seçilen örneklem, ana kütle evreni hakkında temsil yeterliliği taşıyan bir parça olarak kabul edilmektedir.



Bu örneklem, araştırmanın yapıldığı evrenin genel özelliklerini yansıtabilecek şekilde seçilir. Araştırmalar genellikle örneklem parçaları üzerinde yürütülür ve elde edilen sonuçlar ilgili evrene genellenir (Karasar, 2005).

Araştırmanın evreni TR90 Bölgesi'nde (Artvin, Giresun, Gümüşhane, Ordu, Rize ve Trabzon) çalışan muhasebe meslek mensuplarından oluşmaktadır. SMMM Odaları tarafından sağlanan bilgilere göre, bu bölgede merkezi olarak hizmet veren 1720 muhasebe meslek mensubu araştırma evrenini oluşturmaktadır. Örneklem yönteminin belirlenmesinde kolayda örnekleme kullanılmıştır. %95 güven aralığında  $e = \%5$  hata payına göre (Kurtuluş, 1998) araştırmanın örneklem büyüklüğünün 315 olması gerekmektedir. Araştırmada TR90 Bölgesi'nde faaliyet gösteren 332 muhasebe meslek mensubuna anket uygulanmıştır.

### **3.3.3. Araştırmanın Veri Toplama Yöntem ve Aracı**

Bu araştırmada kantitatif araştırma yöntemlerinden birini oluşturan anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın anketi TR90 Bölgesi'nde faaliyet gösteren 332 muhasebe meslek mensubu üzerinde uygulanmıştır. Anket formu muhasebecilerle yüz yüze görüşme yönteminin yanı sıra, telefon ve e-posta ile ulaşılarak yapılmıştır.

Araştırmanın ilk kısmındaki sorular araştırmaya katılan kişilerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 4 sorudan oluşmaktadır. Demografik yapılarını belirlemeye yönelik sorular; cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve mesleki yıl bilgilerini içermektedir. Anket formunun ikinci bölümünde ise davranışsal özelliklerin iş performansı üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. Anket 5'li Likert ölçeğine (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum ve 5: Kesinlikle Katılıyorum) göre oluşturulmuş ve katılımcılardan sorulan her bir ifadeye kendi durumlarına uygun cevapları vermeleri istenmiştir.

### **3.3.4. Araştırmanın Analiz Yöntemi**

Son yıllarda sıklıkla kullanılan varyans, kovaryans, regresyon ve faktör analizlerinin bileşimini oluşturan YEM (Yapısal Eşitlik Modeli), verilerin analiz edilmesinde kullanılmıştır (Yılmaz ve Çelik, 2005; Yılmaz ve Çelik, 2009). Bu model gözlenen ve gözlenmeyen değişkenler arasındaki korelasyon ilişkilerini tespit etmek için oluşturulan modelleri çözmek için kullanılmakta olup birden fazla bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkileri tek bir analiz yardımıyla detaylı bir şekilde ele almaktadır (Tüfekçi ve Tüfekçi, 2006).

Birkaç değişik istatistiksel yaklaşımı birleştiren YEM, Şekil 3 'teki şematize edilen matris eşitliği çerçevesinde bilinmektedir (Rigdon, 2004):

$$\begin{aligned}\eta_{(m \times 1)} &= B_{(m \times m)} * \eta_{(m \times 1)} + \Gamma_{(m \times n)} * \xi_{(n \times 1)} + \zeta_{(m \times 1)} \\ y_{(p \times 1)} &= \Lambda_{y(p \times m)} * \eta_{(m \times 1)} + \varepsilon_{(p \times 1)} \\ X_{(q \times 1)} &= \Lambda_{X(q \times n)} * \xi_{(n \times 1)} + \delta_{(q \times 1)}\end{aligned}$$

Şekil 3. Yapısal eşitlik modeli matrisi (Rigdon, 2004).

YEM bileşenlerine ait semboller ve açıklamaları aşağıda Tablo 3 içerisinde verilmektedir.

Tablo 3. Ölçme modelindeki sembollerin açıklamaları (Dursun ve Kocagöz, 2010).

| Sembol                        | Tanımı                                                                              |
|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| Y                             | Gözlenen değişken (ifade)                                                           |
| $\varepsilon$                 | Gözlenen değişkendeki hata                                                          |
| $\eta$ Örtük değişken (içsel) | $\eta$ Örtük değişken (içsel)                                                       |
| $\xi$ Örtük değişken (dışsal) | $\xi$ Örtük değişken (dışsal)                                                       |
| $\Gamma$                      | Dışsal ve içsel değişkenler (bağımlı ve bağımsız değişkenler) arasındaki korelasyon |

Yapısal eşitlik modeli aşağıdaki aşamalardan oluşmaktadır (Suhr, 2006);

1. İlgili teori ve literatürün incelenmesi ile modelin belirlenmesi,
2. Modelin tanımlanması,
3. Modelin kimliğinin saptanması,
4. Değişkenler için ölçek seçimi,
5. Veri toplama,
6. Tanımlayıcı istatistiksel analizlerin gerçekleştirilmesi,
7. Model parametrelerinin tahmini,
8. Model uygunluğunun test edilmesi,
9. Modelin anlamlı bulunması halinde yeniden spesifikasyonu,
10. Sonuçların yorumlanması ve değerlendirilmesi.

#### **3.3.4.1. Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Ölçümü**

Uyum iyiliği indeksleri istatistiksel modelin veriyi ne kadar iyi açıkladığını değerlendirmek için kullanılır. Bu indeksler, modelin veriye ne kadar uyumlu olduğunu ölçer ve modelin kabul edilip edilmemesine karar vermede önemli bir rol oynar. Eğer bir model uyum iyiliği testleri sonucunda reddedilirse, bu modelin içerdiği parametreler ve katsayılar da anlamsız hale gelir çünkü modelin genel performansı kabul edilemez düzeydedir. Dolayısıyla, uyum iyiliği indeksleri modelin değerlendirilmesinde kritik bir rol oynar ve modelin kabul edilip edilmemesine karar vermede önemli bir kriterdir.

YEM ile yapılan model testlerinde bir dizi uyum iyiliği ölçüsü bulunmaktadır ve bunlar genellikle modelin uyumunu değerlendirmek için kullanılır. YEM’de 15 ile 25 arasında değişim gösteren uyum indeksleri mevcuttur ancak bunların içerisinde AGFI (Düzeltilmiş iyilik uyum indeksi), GFI (İyilik uyum indeksi), NFI (Normlaştırılmış uyum indeksi), SRMR (Standardize Edilmiş Kalıntıların Ortalama Kare Kökü), NNFI (Normlaştırılmamış uyum indeksi), IFI (Artırmalı uyum indeksi), CFI (Karşılaştırmalı uyum indeksi), Chi square ve RMSEA (Yaklaşık hataların ortalama karekökü) en yaygın olarak kullanılan ölçülerdir.

Uyum iyiliği testlerinin yüksek çıkması oluşturulan modelin doğru bir model olduğunu kanıtlamakla birlikte, bu testlerin düşük çıkması da modelin yanlış oluşturulduğu anlamı taşımamaktadır. Ölçüm modelinin iyi belirlenmemesi veya başka faktörlerin etkisi altında olması da düşük uyum iyiliği sonuçlarına yol açabilir (Cengiz, 2007). Her bir uyum indeksinde belirli bazı kritik limit noktaları bulunmaktadır. Tablo 4’te uyum iyiliği ölçüleri ve bulunması gereken aralıklar belirtilmektedir.

#### **3.3.5. Bilgi ve Verilerin Analizi**

Araştırmanın sonucunda toplanan verilerin analizinde çok değişkenli istatistiksel yöntemler kullanılmış, ölçeklerin güvenilirlik testleri için yaygın olarak tercih edilen Cronbach Alfa Katsayısı metodu uygulanmıştır. Güvenilirlik analizlerinin ardından, ölçeklerin geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Ölçeklerin güvenilirliği ve geçerliliği onaylandıktan sonra, araştırma hipotezleri Yapısal Eşitlik Modellemesi ile değerlendirilmiştir. Tüm bu analizlerde SPSS ve AMOS istatistik paket programlarından yararlanılmıştır.

Tablo 4. YEM'nin değerlendirilmesinde kullanılan uyum iyiliği ölçüleri (Şimşek, 2007).

| Uyum İyiliği Ölçüsü | Tanımı                                                                                                                                                             | Kabul Edilebilir Uyum Değerleri |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| $X^2$               | Orijinal değişken matrisinin varsayılan matrsten farklı olup olmadığını test eder. $X^2 = (N-1) F_{min}$                                                           |                                 |
| $X^2/df$            | $X^2$ istatistiğinin örneklem büyüklüğü karşısındaki duyarlılığını azaltmak esas alınmaktadır.                                                                     | $X^2/df \leq 5$                 |
| RMSEA               | Büyük örneklem kütleli olan bir modelin sadece $X^2$ istatistiğine dayanılarak reddedilmesini önlemek için kullanılabilecek ölçüdür.                               | $0.05 < RMSEA < 0.10$           |
| GFI                 | Varsayılan modelce hesaplanan gözlenen değişkenler arasındaki genel kovaryans miktarını gösterir. Regresyon analizindeki $R^2$ gibi açıklanabilir                  | $0.90 < GFI$                    |
| AGFI                | GFI testinin yüksek örnek hacmindeki eksikliğini gidermek amacıyla kullanılan bir indekstir.                                                                       | $0.80 < AGFI < 0.90$            |
| CFI                 | Mevcut modelin uyumu ile gizil değişkenler arası korelasyonu ve kovaryansı yok sayan sıfır hipotez modelinin uyumunu karşılaştırır                                 | $0.90 < CFI$                    |
| NFI ve NNFI         | Bu indeks varsayılan modelin temel ya da sıfır hipoteziyle olan uygunluğunu araştırır. Ayrıca modelin bir diğer modele ne oranda iyi uyum sağladığını ölçmektedir. | $0.90 \leq NFI < 0.95$          |
| SRMR                | Gözlenen ve beklenen kovaryans matrisleri arasındaki farkı göstermektedir.                                                                                         | $0.05 < SRMR < 0.10$            |
| RFI                 | RHO1 olarak da bilinir.                                                                                                                                            | $0.85 < RFI < 0.90$             |

### 3.4. Bulgular

#### 3.4.1. Araştırmaya Katılan Kişilerin Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan kişilerin demografik özelliklerine ilişkin frekans, yüzde dağılımları ve kümülatif yüzdeleri sırasıyla belirtilmiştir.

Araştırmaya katılan kişilerin Tablo 5'te cinsiyetlerine göre dağılımına bakıldığında %38.9'unun kadın, %61.1'inin erkek olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Araştırmaya katılan kişilerin cinsiyetlerine göre dağılımı

| Cinsiyet | Frekans | Yüzde (%) | Kümülatif (%) |
|----------|---------|-----------|---------------|
| Kadın    | 129     | 38.9      | 38.9          |
| Erkek    | 203     | 61.1      | 100.0         |
| Toplam   | 332     | 100.0     |               |

Tablo 6'da araştırmaya katılan kişilerin yaşlarına göre dağılımlarına bakıldığında %24.7'sinin 25-30 yaş aralığında, %27.7'sinin 31-35 yaş aralığında, 21.7'sinin 36-40 yaş aralığında, %12.7'sinin 41-45 yaş aralığında ve 13.3'ünün 45 ve üstü yaşta olduğu görülmektedir.

Tablo 6. Araştırmaya katılan kişilerin yaşlarına göre dağılımı

| Yaş           | Frekans    | Yüzde (%)    | Kümülatif (%) |
|---------------|------------|--------------|---------------|
| 25-30         | 82         | 24.7         | 24.7          |
| 31-35         | 92         | 27.7         | 52.4          |
| 36-40         | 72         | 21.7         | 74.1          |
| 41-45         | 42         | 12.7         | 86.7          |
| 46 ve Üstü    | 44         | 13.3         | 100.0         |
| <b>Toplam</b> | <b>332</b> | <b>100.0</b> |               |

Araştırmaya katılan kişilerden %13.9'u ön lisans, %64.8'i lisans, %19.9'u yüksek lisans ve 1.5'i doktora eğitimine sahiptir (Tablo 7).

Tablo 7. Araştırmaya katılan kişilerin eğitim durumlarına göre dağılımı

| Eğitim Durumu | Frekans    | Yüzde (%)    | Kümülatif (%) |
|---------------|------------|--------------|---------------|
| Ön Lisans     | 46         | 13.9         | 13.9          |
| Lisans        | 215        | 64.8         | 78.6          |
| Yüksek Lisans | 66         | 19.9         | 98.5          |
| Doktora       | 5          | 1.5          | 100.0         |
| <b>Toplam</b> | <b>332</b> | <b>100.0</b> |               |

Tablo 8'de araştırmaya katılan kişilerin mesleki yıllarına göre dağılımlarına bakıldığında %29.5'i 1-5 yıl, %33.1'i 6-10 yıl, %20.2'si 11-15 yıl ve %17.2'si 16 yıl ve üzeri çalışma süresine sahiptir.

Tablo 8. Araştırmaya katılan kişilerin mesleki yıllarına göre dağılımı

| Mesleki Yıl     | Frekans    | Yüzde (%)    | Kümülatif (%) |
|-----------------|------------|--------------|---------------|
| 1-5 yıl         | 98         | 29.5         | 29.5          |
| 6-10 yıl        | 110        | 33.1         | 62.7          |
| 11-15 yıl       | 67         | 20.2         | 82.8          |
| 16 yıl ve üzeri | 57         | 17.2         | 100.0         |
| <b>Toplam</b>   | <b>332</b> | <b>100.0</b> |               |

### 3.4.2. Araştırmaya Katılan Kişilerin Davranış Özellikleri-İş Performansı İlişkisine İlişkin Modelde Yer Alan Ölçeklere Verdikleri Yanıtlara İlişkin Frekans Tabloları

Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının davranış özelliklerinin iş performanslarına etkilerine ilişkin sorulara verilen cevapların ortalama ve standart sapmaları ayrı ayrı değerlendirilmiştir (Tablo9, Tablo 10, Tablo 11 ve Tablo 12).

Tablo 9. Araştırmaya katılan kişilerin kişisel özellikler ölçeğinde yer alan sorulara verdikleri yanıtlara ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri

| Değişken                                                              | Ortalama | Standart Sapma |
|-----------------------------------------------------------------------|----------|----------------|
| <b>Kişisel Özellikler</b>                                             |          |                |
| Kendimi dışa dönük ve hevesli biri olarak görüyorum. (S1)             | 4.34     | 0.78           |
| Kendimi eleştirel ve kavgacı biri olarak görüyorum. (S2)              | 2.65     | 1.49           |
| Kendimi güvenilir ve disiplinli biri olarak görüyorum. (S3)           | 4.17     | 0.78           |
| Kendimi endişeli ve kolayca üzülen biri olarak görüyorum. (S4)        | 3.70     | 1.28           |
| Kendimi yeni deneyimlere açık ve karmaşık biri olarak görüyorum. (S5) | 3.99     | 1.04           |
| Kendimi çekingen ve sessiz biri olarak görüyorum. (S6)                | 3.53     | 1.33           |
| Kendimi sempatik ve sıcak biri olarak görüyorum. (S7)                 | 4.12     | 0.94           |
| Kendimi düzensiz ve dikkatsiz biri olarak görüyorum. (S8)             | 3.38     | 1.33           |
| Kendimi sakin ve duygusal olarak dengeli biri olarak görüyorum. (S9)  | 4.17     | 0.92           |
| Kendimi geleneksel ve yaratıcı olmayan biri olarak görüyorum. (S10)   | 3.35     | 1.37           |

1=Kesinlikle Katılmıyorum.....5=Kesinlikle Katılıyorum

Araştırmaya katılanların kişisel özelliklerine bakıldığında dışa dönük ve hevesli (4.34), güvenilir ve disiplinli (4.17), sempatik ve sıcak (4.12), sakin ve duygusal olarak dengeli (4.17) oldukları anlaşılmaktadır. Yine tabloya göre büyük çoğunluğunun eleştirel ve kavgacı (2.65) olmadıkları görülmektedir.

Araştırmaya katılan kişilerin karar verme stilleri incelendiğinde büyük çoğunluğu karar verirken dikkatli düşündükleri ve çeşitli seçenekleri değerlendirdikleri yönünde cevap vermişlerdir. Ayrıca yine büyük bir çoğunluğunun önemli kararlar alırken çoğu zaman başkalarının yardımına ve tavsiyelerine ihtiyaç duydukları, onlara danışmadan karar almadıkları, başkalarının desteğini alırlarsa karar almanın daha kolay olacağını düşündükleri görülmektedir. Tablo 10 incelendiğinde kişilerin ani ve anlık karar vermedikleri, karar vermeden önce tüm seçenekleri değerlendirdikleri için karar vermeyi mümkün olduğunca erteledikleri anlaşılmaktadır. Aynı zamanda araştırmacıların mantıklı ve sistematik kararlar verdiklerini, içgüdü ve içsel tepkilerine güvendiklerini söylemek mümkündür.

Tablo 10. Araştırmaya katılan kişilerin karar verme stilleri ölçeğinde yer alan sorulara verdikleri yanıtlara ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri

| Değişken                                                                                               | Ortalama | Standart Sapma |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------------|
| <b>Karar Verme Stilleri</b>                                                                            |          |                |
| Önemli kararlar alırken çoğu zaman diğer insanların yardımına ihtiyaç duyarım. (S11)                   | 3.92     | 1.17           |
| Diğer insanlara danışmadan nadiren önemli kararlar alırım. (S12)                                       | 3.49     | 1.25           |
| Başkalarının desteğini alırsam, önemli kararlar almak benim için daha kolay olur. (S13)                | 3.76     | 1.11           |
| Önemli kararları alırken başkalarının tavsiyelerini kullanırım. (S14)                                  | 3.89     | 1.04           |
| Önemli kararlarla karşı karşıya kaldığımda birinin beni doğru yöne yönlendirmesinden hoşlanırım. (S15) | 3.84     | 1.07           |
| Karar vermeyi mümkün olduğunca ertelerim. (S16)                                                        | 2.93     | 1.39           |
| Sık sık önemli kararlar almayı ertelerim. (S17)                                                        | 3.49     | 1.27           |
| Önemli kararları genellikle son dakikada veririm. (S18)                                                | 3.44     | 1.32           |
| Karar vermeyi ertelerim çünkü onları düşünmek beni huzursuz eder. (S19)                                | 2.74     | 1.47           |
| Mantıklı ve sistematik kararlar veririm. (S20)                                                         | 3.99     | 0.97           |
| Karar vermem dikkatli düşünmeyi gerektirir. (S21)                                                      | 4.06     | 1.01           |
| Karar verirken, belirli bir hedef açısından çeşitli seçenekleri değerlendiririm. (S22)                 | 4.01     | 1.03           |
| Bir karar vermeden önce tüm seçeneklerimi araştırırım. (S23)                                           | 3.96     | 1.03           |
| Karar verirken içgüdülerime güvenirim. (S24)                                                           | 3.91     | 1.00           |
| Karar verirken işsel hislerime ve tepkilerime güvenirim. (S25)                                         | 3.90     | 1.02           |
| Genellikle ani kararlar veririm. (S26)                                                                 | 2.66     | 1.31           |
| Sıklıkla anlık kararlar veririm. (S27)                                                                 | 2.78     | 1.26           |
| Hızlı kararlar veririm. (S28)                                                                          | 3.07     | 1.34           |
| 1=Kesinlikle Katılmıyorum.....5=Kesinlikle Katılıyorum                                                 |          |                |

Tablo 11’de kişilerin bilişsel esneklik düzeylerinin değerlendirilmesi için sorulan soruların tamamının ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Bu hesaplamalar sonucunda kişilerin büyük bir çoğunluğunun bir fikri farklı şekillerde ifade edebildikleri, bir sorunu çözmek için alternatifleri değerlendirdikleri, farklı davranış biçimlerini denemeye açık oldukları ve davranışlarının verdiği kararların sonucu olduğunu düşündükleri görülmektedir. Aynı zamanda araştırmacılar çözülemez gibi sorunlara uygulanabilir ve yaratıcı çözümler üretebildikleri, karşılaşılan herhangi bir durumda duruma uygun davranış gösterdikleri ve çok farklı davranış seçeneklerine sahip oldukları yönünde cevaplar vermişlerdir. Bir kısım araştırmacının ise yeni ve alışılmadık durumlardan kaçındıkları, asla karar veremeyecekmiş gibi hissettikleri ve bir konudaki bilgilerini gerçek yaşamda kullanmada güçlük çektikleri görülmektedir.

Tablo 11. Araştırmaya katılan kişilerin bilişsel esneklik ölçeğinde yer alan sorulara verdikleri yanıtlara ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri

| Değişken                                                                             | Ortalama | Standart Sapma |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------------|
| <b>Bilişsel Esneklik</b>                                                             |          |                |
| Bir fikri birçok farklı şekilde ifade edebilirim. (S29)                              | 4.20     | 1.01           |
| Yeni ve alışılmadık durumlardan kaçınırım. (S30)                                     | 3.34     | 1.22           |
| Asla karar veremeyecekmişim gibi hissediyorum. (S31)                                 | 3.31     | 1.43           |
| Çözülemez gibi görünen sorunlara uygulanabilir çözümler bulabilirim. (S32)           | 3.96     | 0.98           |
| Nasıl davranacağıma karar verirken nadiren seçeneklerim olur. (S33)                  | 2.89     | 1.38           |
| Sorunlara yaratıcı çözümler üretmeye istekliyim. (S34)                               | 3.99     | 0.98           |
| Karşılaştığım herhangi bir durumda, duruma uygun davranabilirim. (S35)               | 3.99     | 1.01           |
| Davranışlarım verdiğim bilinçli kararların sonucudur. (S36)                          | 4.01     | 0.98           |
| Herhangi bir durum karşısında çok farklı davranış seçeneklerine sahibim. (S37)       | 3.22     | 1.41           |
| Belirli bir konudaki bilgilerimi gerçek yaşamda kullanmakta güçlük çekiyorum. (S38)  | 3.29     | 1.36           |
| Bir sorunu çözmek için alternatifleri dinlemeye ve değerlendirmeye istekliyim. (S39) | 4.05     | 0.99           |
| Farklı davranış biçimlerini denemek için gerekli özgüvene sahibim. (S40)             | 4.11     | 0.99           |
| 1=Kesinlikle Katılmıyorum.....5=Kesinlikle Katılıyorum                               |          |                |

Tablo 12 incelendiğinde, araştırmacılar yaptıkları işin miktarı ve doğruluğu konusunda olumlu cevap vermişlerdir. Aynı zamanda yaptıkları işin kalitesinin ve operasyonel verimliliğin yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 12. Araştırmaya katılan kişilerin iş performansı ölçeğinde yer alan sorulara verdikleri yanıtlara ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri

| Değişken                            | Ortalama | Standart Sapma |
|-------------------------------------|----------|----------------|
| <b>İş Performansı</b>               |          |                |
| Yapılan işin doğruluğu (S41)        | 4.38     | 0.90           |
| Yapılan işin miktarı (S42)          | 4.33     | 0.92           |
| Yapılan işin kalitesi (S43)         | 4.44     | 0.81           |
| Operasyonel verimlilik (S44)        | 4.35     | 0.83           |
| 1=Memnun Değilim.....5=Çok Memnunum |          |                |

### 3.4.3. Araştırmada Yer Alan Ölçeklerin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi

#### Sonuçları

Güvenilirlik, bir ankette yer alan soruların birbiriyle olan tutarlılığını ve içeriğin istikrarını ölçen önemli bir kavramdır. Bu, ankette kullanılan ölçeğin, incelenen sorunu ne kadar doğru ve tutarlı bir şekilde yansıttığını belirlemek için kullanılır. Güvenilirlik, her ölçümde geçerliliğin sağlanması ve sonuçların güvenilir olmasını sağlamak için



gereklidir (Kalaycı, 2006). Güvenilirlik analizi, bir ölçeğin ölçmek istediği şeyi istikrarlı ve tutarlı bir şekilde ölçebilmesi olarak tanımlanır. Bu analizin iki temel yönü; tekrar edilebilirlik ve iç tutarlılık olarak belirtilebilir (Zikmund, 1997). Çalışmamızda güvenilirlik analizi metodu olarak iç tutarlılık analizi metotlarından biri olan Cronbach Alfa katsayısı kullanılmıştır. Cronbach Alfa katsayısı, iç tutarlılık analizlerinin en yaygın kullanılan yöntemidir. Bu katsayı, bir ölçekteki soruların varyanslarının toplamının genel varyansa oranı olarak hesaplanan ağırlıklı standart değişim ortalamasını ifade etmektedir. Bu sayı 0-1 arasında değer almakta ve katsayı 1'e ne kadar yaklaşırsa ölçeğin güvenilirliği o kadar yükselmektedir. Ölçeğin  $\alpha$  değeri;  $0 \leq \alpha \leq 0.40$  arasında ise ölçek güvenilir değil,  $0.40 \leq \alpha \leq 0.60$  arasında ise ölçeğin güvenilirliği düşük,  $0.60 \leq \alpha \leq 0.80$  arasında ise ölçek oldukça güvenilir ve  $0.80 \leq \alpha \leq 1.00$  arasında ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçek olarak ifade edilmektedir (Kalaycı, 2006).

Geçerlilik analizi, bir testin ölçmek istediği kriteri ne kadar doğru bir şekilde ölçtüğünü değerlendiren bir süreçtir. Geçerlilik analizinde amaç, ölçek maddelerinin gerçekte ölçülmek istenen kriteri ne derece ölçtüğünü değerlendirmektir. (Altunışık vd., 2005). Geçerlilik analizinde, içerik geçerliliği (content validity), tahminsel geçerlilik (predictive validity), eş zamanlı geçerlilik (concurrent validity), yüzeysel geçerlilik (face validity), ve yapı geçerliliği (Construct Validity) gibi yöntemler kullanılmaktadır. Bir yapının ölçülmesinde kullanılan ölçek soruları, ilgili yapının ne derece doğru ölçüldüğünü belirleyen yapı geçerliliği için genellikle faktör analizi yöntemi tercih edilmektedir. Modelde yer alan değişkenlere ilişkin keşfedici faktör analizi ve güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 13'te sunulmuştur.

Tablo 13'te verilen ölçeğin keşfedici faktör analizi sonuçlarına göre, toplam varyansın %62.04'ünü açıklayan 4 faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Oluşturulan faktörler içerisinde ilk faktör olan kişisel özellikler 10 ifadeden, ikinci faktör olan karar verme stilleri 18 ifadeden, üçüncü faktör olan bilişsel esneklik 12 ifadeden ve dördüncü faktör olan iş performansı ise 4 ifadeden oluşmaktadır. Faktör isimleri ilgili literatürde geçen şekliyle kullanılmıştır.

Tablo 13. Ölçeğin keşfedici faktör analizi ve güvenilirlik analizi sonuçları

| Ölçek Maddeleri                                                                                       | KÖ <sup>1</sup> | KVS <sup>2</sup> | BE <sup>3</sup> | İP <sup>4</sup> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|-----------------|
| S1. Kendimi dışa dönük ve hevesli biri olarak görüyorum.                                              | 0.643           |                  |                 |                 |
| S2. Kendimi eleştirel ve kavgacı biri olarak görüyorum.                                               | 0.715           |                  |                 |                 |
| S3. Kendimi güvenilir ve disiplinli biri olarak görüyorum.                                            | 0.453           |                  |                 |                 |
| S4. Kendimi endişeli ve kolayca üzülen biri olarak görüyorum.                                         | 0.607           |                  |                 |                 |
| S5. Kendimi yeni deneyimlere açık ve karmaşık biri olarak görüyorum.                                  | 0.561           |                  |                 |                 |
| S6. Kendimi çekingen ve sessiz biri olarak görüyorum.                                                 | 0.589           |                  |                 |                 |
| S7. Kendimi sempatik ve sıcak biri olarak görüyorum.                                                  | 0.356           |                  |                 |                 |
| S8. Kendimi düzensiz ve dikkatsiz biri olarak görüyorum.                                              | 0.722           |                  |                 |                 |
| S9. Kendimi sakin ve duygusal olarak dengeli biri olarak görüyorum.                                   | 0.637           |                  |                 |                 |
| S10. Kendimi geleneksel ve yaratıcı olmayan biri olarak görüyorum.                                    | 0.719           |                  |                 |                 |
| S11. Önemli kararlar alırken çoğu zaman diğer insanların yardımına ihtiyaç duyarım.                   |                 | 0.602            |                 |                 |
| S12. Diğer insanlara danışmadan nadiren önemli kararlar alırım.                                       |                 | 0.598            |                 |                 |
| S13. Başkalarının desteğini alırsam, önemli kararlar almak benim için daha kolay olur.                |                 | 0.461            |                 |                 |
| S14. Önemli kararları alırken başkalarının tavsiyelerini kullanırım.                                  |                 | 0.382            |                 |                 |
| S15. Önemli kararlarla karşı karşıya kaldığımda birinin beni doğru yöne yönlendirmesinden hoşlanırım. |                 | 0.506            |                 |                 |
| S16. Karar vermeyi mümkün olduğunca ertelerim.                                                        |                 | 0.693            |                 |                 |
| S17. Sık sık önemli kararlar almayı ertelerim.                                                        |                 | 0.689            |                 |                 |
| S18. Önemli kararları genellikle son dakikada veririm.                                                |                 | 0.626            |                 |                 |
| S19. Karar vermeyi ertelerim çünkü onları düşünmek beni huzursuz eder.                                |                 | 0.621            |                 |                 |
| S20. Mantıklı ve sistematik kararlar veririm.                                                         |                 | 0.575            |                 |                 |
| S21. Karar vermem dikkatli düşünmeyi gerektirir.                                                      |                 | 0.590            |                 |                 |
| S22. Karar verirken, belirli bir hedef açısından çeşitli seçenekleri değerlendiririm.                 |                 | 0.480            |                 |                 |
| S23. Bir karar vermeden önce tüm seçeneklerimi araştırırım.                                           |                 | 0.682            |                 |                 |
| S24. Karar verirken içgüdülerime güvenirim.                                                           |                 | 0.692            |                 |                 |
| S25. Karar verirken içsel hislerime ve tepkilerime güvenirim.                                         |                 | 0.553            |                 |                 |
| S26. Genellikle ani kararlar veririm.                                                                 |                 | 0.806            |                 |                 |
| S27. Sıklıkla anlık kararlar veririm.                                                                 |                 | 0.585            |                 |                 |
| S28. Hızlı kararlar veririm.                                                                          |                 | 0.771            |                 |                 |
| S29. Bir fikri birçok farklı şekilde ifade edebilirim.                                                |                 |                  | 0.607           |                 |
| S30. Yeni ve alışılmadık durumlardan kaçınırım.                                                       |                 |                  | 0.634           |                 |
| S31. Asla karar veremeyecekmişim gibi hissediyorum.                                                   |                 |                  | 0.752           |                 |
| S32. Çözülemez gibi görünen sorunlara uygulanabilir çözümler bulabilirim.                             |                 |                  | 0.471           |                 |
| S33. Nasıl davranacağıma karar verirken nadiren seçeneklerim olur.                                    |                 |                  | 0.753           |                 |
| S34. Sorunlara yaratıcı çözümler üretmeye istekliyim.                                                 |                 |                  | 0.447           |                 |
| S35. Karşılaştığım herhangi bir durumda, duruma uygun davranabilirim.                                 |                 |                  | 0.454           |                 |
| S36. Davranışlarım verdiğim bilinçli kararların sonucudur.                                            |                 |                  | 0.484           |                 |

<sup>1</sup> Kişisel Özellikler<sup>2</sup> Karar Verme Stilleri<sup>3</sup> Bilişsel Esneklik<sup>4</sup> İş Performansı

Tablo 13. (Devamı)

| Ölçek Maddeleri                                                                     | KÖ <sup>1</sup>                               | KVS <sup>2</sup> | BE <sup>3</sup> | İP <sup>4</sup> |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|------------------|-----------------|-----------------|
| S37. Herhangi bir durum karşısında çok farklı davranış seçeneklerine sahibim.       |                                               |                  | 0.804           |                 |
| S38. Belirli bir konudaki bilgilerimi gerçek yaşamda kullanmakta güçlük çekiyorum.  |                                               |                  | 0.709           |                 |
| S39. Bir sorunu çözmek için alternatifleri dinlemeye ve değerlendirmeye istekliyim. |                                               |                  | 0.436           |                 |
| S40. Farklı davranış biçimlerini denemek için gerekli özgüvene sahibim.             |                                               |                  | 0.482           |                 |
| S41. Yapılan işin doğruluğu                                                         |                                               |                  |                 | 0.804           |
| S42. Yapılan işin miktarı                                                           |                                               |                  |                 | 0.611           |
| S43. Yapılan işin kalitesi                                                          |                                               |                  |                 | 0.694           |
| S44. Operasyonel verimlilik                                                         |                                               |                  |                 | 0.782           |
| <b>Açıklanan Varyans (%)</b>                                                        | 12.559                                        | 5.641            | 11.867          | 12.268          |
| <b>Açıklanan Toplam Varyans (%)</b>                                                 |                                               |                  | 62.048          |                 |
| <b>Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test</b>                                                |                                               |                  | 0.871           |                 |
| <b>Barlett's Test of Sphericity</b>                                                 | $X^2 = 6465.646$ ; $df = 946$ ( $P < 0.000$ ) |                  |                 |                 |
| <b>Cronbach's Alpha (%)</b>                                                         |                                               |                  | 0.84            |                 |

Ölçeğin veri seti için faktör analizine uygunluğunu belirten Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0.87 olarak bulunmuştur. Bazı araştırmacılara göre, KMO değeri 0.5 ile 1.0 arasında olduğunda veri seti faktör analizi için uygundur. Bu bağlamda, elde edilen KMO değeri kabul edilebilir seviyededir. Barlett's testi  $p < .000$  çıkmış olup, kabul edilir sınırlar içerisinde. Bu sonuçlar faktör yapısının kullanılabilir olduğunu göstermektedir. Tablo 13'teki güvenirlik analizi sonuçlarına bakıldığında ölçeğin genel Cronbach's Alpha katsayısı ise %84.0 olarak hesaplanmıştır.

### 3.4.4. Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları

Yapısal eşitlik modelinde, modelin kabul veya reddine ilişkin kararın verilmesi uyum iyiliği indeksleri ile belirlenmektedir. Analizlerde pek çok uyum iyiliği indeksi kullanılmakta olup bu çalışmada ilgili literatür dikkate alınarak en çok kullanılan indeksler Tablo 14'te sunulmaktadır.

Araştırma modelinin uyum değerlerine bakıldığında kabul edilebilir uyum seviyesinde olduğu söylenebilmektedir.  $\chi^2/df$  değeri 2.940 çıkmış olup, bu değer 5'ten küçüktür. Modelde hesaplanan ve gözlenen değişkenler arasındaki kovaryans miktarını gösteren GFI değeri kabul edilebilir uyum değerleri arasında çıkmıştır (0.944). Değişkenlerin meydana getirdiği problemlerin çözümü için ortaya konulan IFI endeksi

<sup>1</sup> Kişisel Özellikler

<sup>2</sup> Karar Verme Stilleri

<sup>3</sup> Bilişsel Esneklik

<sup>4</sup> İş Performansı

de kabul edilebilir uyum değerleri arasındadır (0.894). Ayrıca CFI (0.914) ve RMSEA (0.074) değerleri de kabul edilebilir uyum değerleri arasındadır.

Tablo 14. Araştırma modelinin uyum iyiliği sonuçları

| <i>Uyum Ölçüsü</i> | <i>Kabul Edilebilir Uyum</i> | <i>Uyum Değerleri</i> |
|--------------------|------------------------------|-----------------------|
| $\chi^2$ değeri    |                              | 330.049               |
| $\chi^2/df$        | $\chi^2/df \leq 5$           | 2.940                 |
| GFI                | $0.90 < GFI < 0.95$          | 0.944                 |
| IFI                | $0.80 < AGFI < 0.90$         | 0.894                 |
| CFI                | $0.90 < CFI < 0.95$          | 0.914                 |
| RMSEA              | $0.05 < RMSEA < 0.10$        | 0.074                 |

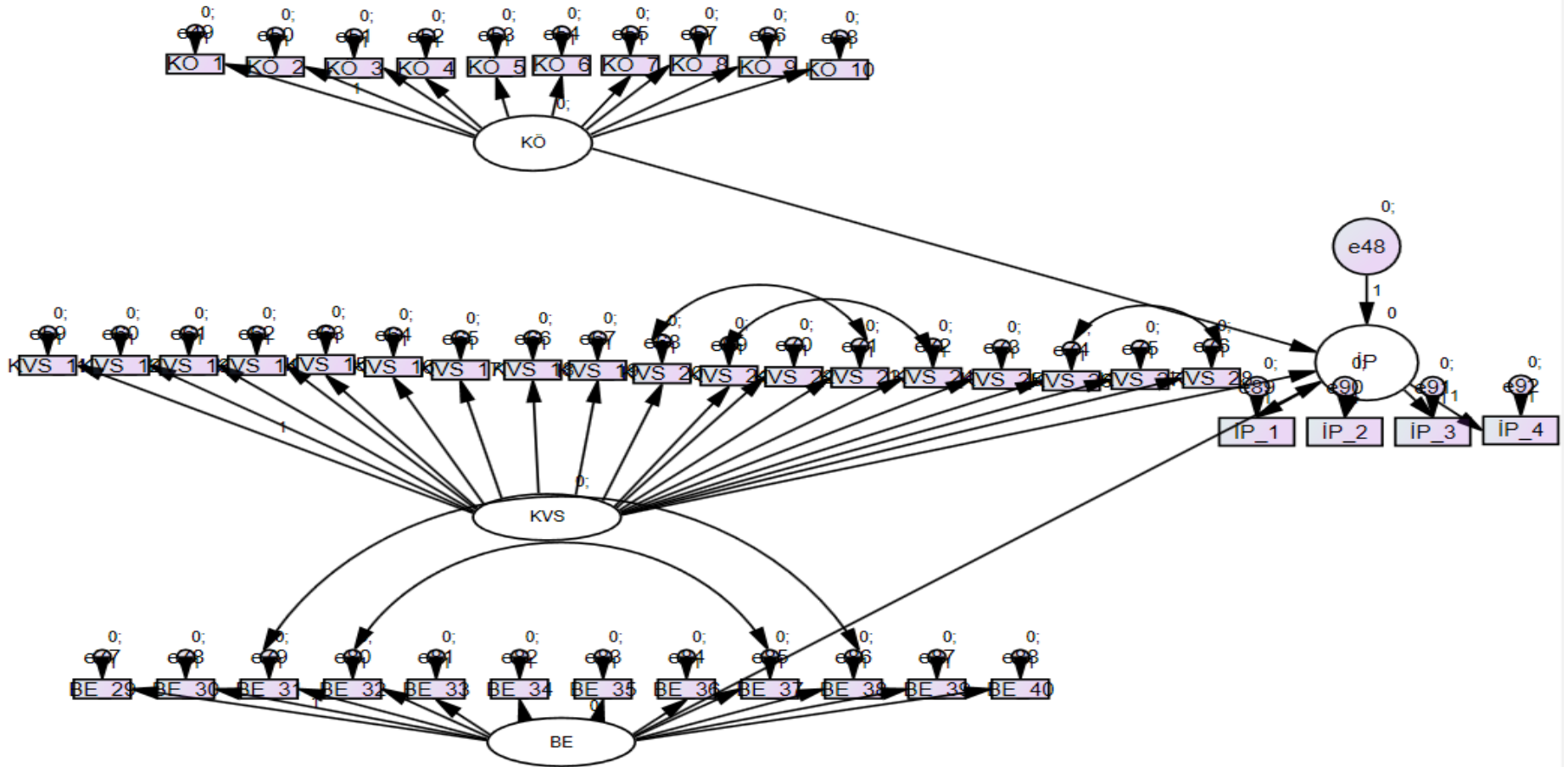
Açıklanan uyum iyiliği indeksleri incelendiğinde, modelin genel olarak yüksek bir uyum düzeyine sahip olduğu anlaşılmaktadır. Davranış özelliklerinin muhasebe meslek mensuplarının iş performansı üzerindeki etkisine ilişkin Yapısal Eşitlik Modeli AMOS program çıktıları Şekil 4’te sunulmaktadır.

Yapısal modelde dışsal ve içsel olmak üzere iki değişken bulunmaktadır. Dışsal gizil değişkenler bağımsız, içsel gizil değişkenler ise bağımlı değişkenlerdir. Şekil 4’te görüldüğü gibi 4 adet gizil değişken olup 3’ü bağımsız (kişisel özellikler, karar verme stilleri ve bilişsel esneklik) dışsal, iş performansı ise içsel gizil değişkendir. Yol analizinde, modeldeki değişkenler arasındaki ilişkileri temsil eden standart regresyon katsayıları sunulmaktadır. Bu doğrultuda Tablo 15’te ilişkilerin anlamlı olup olmadıkları ve hipotezlerin değerlendirilmesine yer verilmektedir.

Tablo 15. Araştırma modelinin hipotezlerinin değerlendirilmesi

| <i>Modeldeki Yapısal İlişkiler</i>            | <i>Standardize Olmayan Yükler</i> | <i>Standardize (Regresyon) Yükler</i> | <i>Standart Hata</i> | <i>Kritik Değerler</i> | <i>P Değerleri</i> | <i>Hipotez Sonucu</i> |
|-----------------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------|----------------------|------------------------|--------------------|-----------------------|
| <i>İş Performansını Etkileyen Değişkenler</i> |                                   |                                       |                      |                        |                    |                       |
| H1: KÖ-İP                                     | 1.863                             | 0.210                                 | 1.268                | 1.469                  | 0.142              | RED                   |
| H2: KVS-İP                                    | 0.152                             | 0.197                                 | 0.039                | 3.860                  | 0.000              | KABUL                 |
| H3: BE-İP                                     | 0.598                             | 0.698                                 | 0.057                | 10.440                 | 0.000              | KABUL                 |

Tablo 15 incelendiğinde model içerisinde 3 tane hipotez oluşturulmuştur. Bu hipotezlerin P değerlerinin ( $p < 0.05$ ) ve değerlendirilmesi sonucunda da H1 hipotezi,  $p = 0.142$  değeri ile reddedilmiştir. Bunun anlamı kişisel özelliklerin iş performansı üzerinde herhangi bir etkisi yoktur. H2 ve H3 hipotezleri  $p = 0.000$  değeri ile kabul edilmiştir. Bunun anlamı karar verme stilleri ve bilişsel esneklik iş performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.



Şekil 4. Araştırma modelinin AMOS çıktısı

#### 4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Yaşamda nefes almanın en temel mekanizmalarından biri olan karar verme davranışsal özelliklerin boyutlarından birisidir. Bireyin düşüncelerinin karmaşık süreçlerden geçmesi ve bu süreçlerin bireyden bireye farklılık göstermesi karar verme süreçlerini de etkilemektedir. Bu karmaşıklığa sebep olan bir diğer unsur ise kişiliktir. Bireyin hem geçmişte yaşamış olduğu olaylar hem de geleceğe ilişkin beklentileri davranış özelliklerine yansımaktadır. Bireyler yaşamları boyunca büyük küçük pek çok problemle karşılaşmaktadır. Karşılaşmış oldukları sorunlara karşı esnek bir yaklaşım sergileyebilmeleri önemli olmaktadır. Bireyin karşılaştığı zorluklarla mücadele edebilmesi bir takım duygusal ve bilişsel yeteneklerine sahip olmasına bağlıdır. Bilişsel esneklik söz konusu bu yeteneklerden birisidir.

Muhasebe mesleği kişisel disiplin sahibi olmak, mesleki konularda sürekli olarak kendisini geliştirebilmek, yasalara ve yönetmeliklere uygun hareket ederek kamu ve toplum yararına uygun hareket etmeyi gerektirmektedir. Özellikle meslek mensupları değer, duygu, düşünce, kişilik ve kültürel yapıları iş performanslarını etkilemektedir.

Bu çalışmanın amacı davranış özelliklerinin alt boyutlarını oluşturan kişisel özellikler, karar verme stilleri ve bilişsel esnekliğin muhasebe meslek mensuplarının iş performansı üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu doğrultuda Araştırmanın evreni, TR90 Bölgesi'nde (Trabzon, Giresun, Ordu, Rize, Artvin ve Gümüşhane) faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarından oluşmaktadır. Araştırma modelinin analizinin yapılabilmesi için bu bölgede faaliyet gösteren 332 muhasebe meslek mensubuna, ilgili literatür dikkate alınarak oluşturulan anket uygulanmıştır. Araştırmada veri ve bilgilere ulaşmada yüz yüze anket yönteminin yanı sıra telefon ve e-posta kullanılmıştır. Anketin ilk kısmında meslek mensuplarının demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 4 soru sorulmuştur. İkinci kısım, davranış özelliklerinin üç alt boyutunu oluşturan kişisel özellikler, karar verme stilleri ve bilişsel esneklik ile iş performansını ölçmeye yönelik 44 soru yer almaktadır. Anket formunda kullanılan değişkenlerin tanımları çalışmanın kuramsal çerçevesinde belirtilmiştir.

Çalışma kapsamında bir model geliştirilmiş ve bu modele ilişkin uyum iyiliği ölçüleri (Tablo 14)  $\chi^2$ :330.049,  $\chi^2/df$ : 2.940, RMSEA: 0.074, CFI: 0.914 iken GFI:0.944, CFI:0.914 olarak bulunmuştur. Bu değerler incelendiğinde modelin bir bütün olarak yüksek derecede uyum sağladığı söylenebilmektedir. Model içerisinde

öngörülen 3 tane hipotez yer almaktadır ve bu hipotezlere ilişkin şu sonuçlar elde edilmiştir:

H1 hipotezi,  $p=0.142$  değeri ile reddedilmiştir. Bunun anlamı kişisel özelliklerin iş performansı üzerinde herhangi bir etkisi yoktur. Bu sonuç, yapısal eşitlik modellemesini kullanan ve kişilik özellikleri ile iş performansı arasında pozitif bir istatistiksel ilişki bulan Gridwicha vd. (2020) ve yine kişilik özellikleri ile iş performansı arasındaki ilişkileri inceleyerek birbiriyle etkileşim içinde olduğunu bulan Yelboğa (2006) ile farklılık göstermektedir. Muhasebe mesleği birtakım kuralları bünyesinde barındırmaktadır. Bu nedenle muhasebe meslek mensupları, etik kurallara dayalı karar verebilmeleri için kişilik özelliklerini iş hayatlarına yansıtmamalıdır.

H2 hipotezi,  $p=0.000$  değeri ile kabul edilmiştir. Bunun anlamı karar verme stilleri iş performansını pozitif yönde etkilemektedir. Bu çıkarım, bireylerin farklı karar verme stilleri ve bu stillerin iş performansı üzerindeki etkilerini inceleyen ve rasyonel karar verme stilinin yüksek performansla, kaçınan stilin ise düşük performansla ilişkili olduğunu bulan Scott ve Bruce (1995)'un görüşünü desteklemektedir. Muhasebe meslek mensuplarının alacakları kararlarda mantıklı ve sistematik davranmaları, dikkatli düşünmeleri, kendilerine güvenmeleri ve belirli bir hedef doğrultusunda farklı alternatifleri değerlendirebilmeleri oldukça önemlidir.

H3 hipotezi,  $p=0.000$  değeri ile kabul edilmiştir. Bunun anlamı bilişsel esneklik iş performansını pozitif yönde etkilemektedir. Muhasebe meslek mensuplarının çeşitli çalışma stratejilerine uyum sağlama ihtiyacı iş performansını etkilemektedir. Çalışmanın bu sonucu Martin ve Rubin (1995)'in yapmış olduğu çalışma sonuçlarıyla benzer nitelik taşımaktadır. Muhasebe mesleğinde bir düşünce birden farklı şekilde ifade edilebilmelidir. Ayrıca bu mesleğin yüksek risk içerdiği göz önüne alındığında meslek mensuplarının olağanüstü durumlarda uygulanabilir çözümler geliştirebilmeleri iş performansları olumlu yönde etkilemektedir.

Araştırma sadece TR90 Bölgesinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarını dikkate almıştır. Bu durum araştırmanın sınırlılığını göstermektedir. Bununla birlikte davranışsal özelliğin üç temel boyutunun farklı bölgelerde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarına uygulanması gelecek çalışmalara öneri niteliği taşımaktadır. Bununla birlikte farklı bölgelerde uygulanan araştırma sonuçları da karşılaştırılarak genel bir değerlendirme yapılabilme şansı doğabilir.

## KAYNAKÇA

- Akçay-Özcan, D. ve Kıran, B. (2016). Ergenlerin Bilişsel Esneklik Düzeyleri İle Özyeterlikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *International Journal of Eurasian Education and Culture*, 1, 1-8.
- Allport, G. W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. New York: Henry Holt.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2005). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı. (4. Baskı)*. Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Anaç, A. S. (2021). İşe Bağlılığın İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Emegın Aracılık Rolü. Doktora Tezi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi ,Tokat.
- Arsoy, A. P., Uysal, T. U. ve Kılınçarslan, T. B. (2018). Muhasebe Akademisyenlerinin Kişilik Özelliklerinin İş Performansları Üzerindeki Etkisi. *Muhasebe ve Denetime Bakış*, 17(53), 127-142.
- Aşan, Ö., Aydın, E. M. ve Can, H. (Der.). (2006). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Arıkan Basın Yayım Dağıtım Ltd.
- Avder, E. ve Özçelik, İ. (2016). *Genel Muhasebe*, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Avsec, A. (2012). Do emotionally intelligent individuals use more adaptive decision-making styles?. *Studia Psychologica*, 54 (3), 209.
- Aydın, İ. (2012). *Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik (5. Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi.
- Bağçeci, B., Çetin, B. ve Ünsal, S. (2013). Öğretmenlerin Mesleki İmaj Ölçeği Occupational Image Scale of Teachers. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 12(1), 34-48.
- 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(4), 963-976.
- Barutçugıl, İ. (2002). *Performans Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bayat, G. (2019). Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ve Konaklama İşletmeleri Çalışanları Kişilik Özelliklerinin İş Doyumu Düzeyleri Üzerindeki Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 1575-1588.



- Beaton, D., Bombardier, C., Escorpizo, R., Zhang, W., Lacaille, D., Boonen, A., ... Tugwell, P. S. (2009). Measuring Worker Productivity: Frameworks and Measures. *The Journal of Rheumatology*, 36 (9), 2100-2109.
- Bingöl, D. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Borman, W. C. ve Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. N. Schmitt ve W. C. Borman (Der.), *Personnel Selection içinde* (ss. 71-98). San Francisco: Josey-Bass.
- Borman, W. C. ve Motowidlo, S. J. (1997). Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research. *Human Performance*, 10(2), 99-109.
- Bott, J. P., Svyantek, D. J., Goodman, S. A. ve Bernal, D. S. (2003). Expanding The Performance Domain: Who Says Nice Guys Finish Last?. *The International Journal of Organizational Analysis*, 11 (2), 137-152.
- Campbell, J. P., Mchenry, J. J. ve Wise, L. L. (1990). Modeling Job Performance İn A Population Of Jobs. *Personnel Psychology*, 43, 313-333.
- Can, H., Aşan Azızoğlu, Ö. ve Mıskı Aydın, E., (2015). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Canas, J. J., Fajardo, I. ve Salmeron, L. (2006). *Cognitive flexibility*. W. Karwowski (Der.). *International Encyclopedia of Ergonomics and Human Factors*, 297-300.
- Capovilla, A. G. S., Assef, E. C. S. ve Cozza, H. F. P. (2007). Avaliação neuropsicológica das funções executivas e relação com desatenção e hiperatividade. *Avaliação Psicológica*, 6(1), 51-60.
- Cengiz, E. (2007). *Kar Amacı Gütmeyen Kurumlar Olarak Müzelerde Pazarlama Faaliyetleri: Pazarlama Karması Unsurlarının Müzelerde Müşteri Sadakatine Etkisine İlişkin Yapısal Bir Model*. Doktora Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Chen, J. C. ve Silverthorne, C. (2008). The Impact Of Locus Of Control On Job Stress, Job Performance And Job Satisfaction İn Taiwan. *Leadership And Org. Development Journal*, 29(7), 1-26.
- Civelek, M. A. ve Durukan, M. B. (1997). Günümüz Koşullarında Muhasebe Mesleği ve Meslek Ahlakı. III. Türkiye Muhasebe Denetimi Sempozyumu, Muhasebe Denetimi Mesleğinde Yetkiler, Sorumluluklar ve Meslek Ahlakı. *ISMMO Yayınları*, 20, 31-132.

- Corrêa dos Santos, A., ve Maria Beuren, I. (2021). The Effects Of Behavioral Factors On The Task Performance Of Forensic Accounting Experts. *Revista De Educação E Pesquisa Em Contabilidade*, 15(2).
- Cüceloğlu, D. (2000). *İnsan ve davranışı*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çelik, S. (2022). *Muhasebe Meslek Mensuplarının Kişilik Özellikleri İle Muhasebe Politikası Tercihleri Arasındaki İlişkiler*. Doktora Tezi, İzmir Demokrasi Üniversitesi, İzmir.
- Çelikkaleli, Ö. (2014). Ergenlerde bilişsel esneklik ile akademik, sosyal ve duygusal yetkinlik inançları arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 176(39), 347- 354.
- Çuhadaroğlu, A. (2013). Bilişsel esnekliğin yordayıcıları. *Cumhuriyet International Journal of Education*, 2(1), 86-101.
- De Dreu, C. K. W., Nijstad, B. A. ve Baas, M. (2011). Behavioral activation links to creativity because of increased cognitive flexibility. *Social Psychological and Personality Science*, 2, 72-80.
- Debusscher, J., Hofmans, J. ve Fruit, F. (2016). From state neuroticism to momentary task performance: A person situation approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(1), 89-104.
- Demir, Ö. ve Acar, M. (1996). *Sosyal bilimler sözlüğü*. Ankara: Vadi Yayınları.
- Dinklage, L. B. (1967): *Adolescent Choice and Decision-Making, Monograph 2 A, Studies of Adolescents in Secondary Schools*. Cambridge, England: Harvard School of Education. Publications Office.
- Doğan, H. (2018). Örgütsel Adalet Algısı ile İş Performansı Arasındaki İlişki. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (2), 27-46.
- Doğan, T. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14 (1), 56–64.
- Dursun Y. ve Kocagöz E. (2010). “Yapısal Eşitlik Modellemesi ve Regresyon: Karşılaştırmalı Bir Analiz”. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 35, 1-17.
- Eldeleklioğlu, J. (1996). *Karar stratejileri ile ana-baba tutumları arasındaki ilişki*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Erdoğan, İ. (1997). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Eroğlu, F. (2010). *Davranış Bilimleri. Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 10. Basım*, İstanbul: Beta Basım.
- Erol, M. (2012). *Finansal Muhasebe (4. Baskı)*. Ankara: Kalkan Matbaacılık.

- Ferrari, J. R. ve Dovidio, J. F. (2000). Examining behavioral processes in indecision: Decisional procrastination and decision-making style. *Journal of Research in Personality*, 34 (1), 127-137.
- Feyiz, M. A. (2009). *Genel Muhasebe (5. Baskı)*. Trabzon: MuratHan Yayınevi.
- Fisher, G. B. ve Charmin, E. J. H. (2004). Evidence for Crossvergence in the Perception of Task and Contextual Performance: A Study of Western Expatriates Working in Thailand. *Cross Cultural Management*, 11 (2), 3-15.
- Genç, N. ve Demirdöğen, O. (1994). Yönetim El Kitabı, Erzurum Birey Yayıncılık.
- George, J. M. ve Brief, A. P. (1992). Feeling Good-Doing Good: A Conceptual Analysis Of The Mood At Work-Organizational Spontaneity Relationship. *Psychological Bulletin*, 112(2), 310-329.
- Gosling, S.D., Rentfrow, P.J., & Swann, W.B.J. (2003). A Very Brief Measure Of The Big-Five Personality Traits. *Journal Of Research In Personality*, 37(6), 504-528.
- Gridwicha, P., Kulwanich, A., Piromkam, B. ve Kwanmuangvanich, P. (2020). Role Of Personality Traits On Employees Job Performance In Pharmaceutical Industry In Thailand. *Sys Rev Pharm*, 11(3), 185-194.
- Guerra, M. C. A. G. (2013). *Flexibilidade cognitiva: estudos de conceptualização e operacionalização do construto* . Doktora tezi, Universidade de Evora, Portekiz.
- Guilford, J. P. (1959). *Personality*. New York: McGraw-Hill.
- Gülduran, Ç. A. ve Perçin, N. Ş. (2020). Beş Büyük Kişilik Özelliğinin Sanal Kaytarma Davranışı Ve İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 37-56.
- Gülüm, İ. V. ve Dağ, İ. (2012). Tekrarlayıcı düşünme ölçeği ve bilişsel esneklik envanterinin Türkçeye uyarlanması, geçerliliği ve güvenilirliği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 216-223.
- Gümüştekin, G. E. ve Öztemiz, A. B. (2005). Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 14(1), 271-288.
- Güney, S. (2011). *Örgütsel Davranış (1.Basım)*. Anlara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Harren, V. A. (1979). A model of career decision making for college students. *Journal Of Vocational Behavior*, 14 (2), 119-133.
- İbiş, C. (2002). “Bilgi Çağında Muhasebecilik Mesleğinin Geleceği ve Yeni Muhasebeci Kimliği”, XVII. Türkiye Muhasebe Kongresi, 10-12 Ekim, Türmob Yayınları No 199, İstanbul.

- İbiş, C. (2002). *Bilgi Çağında Muhasebecilik Mesleğinin Geleceği ve Yeni Muhasebeci Kimliği*. XVII. Türkiye Muhasebe Kongresi. İstanbul: Türmob Yayınları.
- Jawahar, I. M. ve Carr, D. (2007). Conscientiousness and contextual performance. *Journal of Managerial Psychology*, 22(4), 330-349.
- Johnco, C., Wuthrich V. M. ve Rapee, R. M. (2014). The influence of cognitive flexibility on treatment outcome and cognitive restructuring skill acquisition during cognitive behavioural treatment for anxiety and depression in older adults: Results of a pilot study. *Behaviour Research and Therapy*, 57, 55- 64.
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Değişkenleri (2. Baskı)*. İstanbul: Asil Yayın Dağıtım.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Kaygusuz, S. Y. (2014). *İşletmenin dili: Muhasebe*. K. Banar ve V. Ekergil, (Der.), Genel Muhasebe-I. (3. Baskı), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Koçel, T. (2007). *İşletme yöneticiliği: yönetim ve organizasyon, organizasyonlarda davranış, klasik, modern, çağdaş ve güncel yaklaşımlar*. İstanbul: Arıkan Basım Yayınları.
- Koçel, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği (Genişletilmiş 15. Baskı)*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Koçoğlu, E. (2010). *İşletmelerde yöneticilerin karar verme süreci ve bu süreçte bilişim sistemlerinin kullanımı: Ankara ili örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Ankara.
- Kohli, A. (1985). Some Unexplored Supervisory Behaviors and Their Influence on
- Kurt, Ü. (2003). *Karar verme sürecinde yöneticilerin kişilik yapılarının etkileri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi, Ankara.
- Kurtenfuhr, F. (2011). *Decision making*. New York, NY: Springer.
- Kurtuluş, K. (1998). *Pazarlama Araştırmaları (6.Baskı)*. İstanbul: Avcıol Basım Yayın.
- Kutlu, H. A. (2008). *Muhasebe Meslek Ahlakı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. (1992). Karar stratejileri ölçeği: Geliştirilmesi ve standardizasyonu. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, 161, 170.
- Kuzgun, Y. (2006). *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı (2. Baskı)*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. (2014). *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı (4. Baskı)*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Lunneborg, P. W. (1978). Sex and career decision-making styles. *Journal of Counseling Psychologist*, 25 (4) , 299–305.

- Martin, M. M. ve Anderson, C. M. (1996). Communication traits: A cross-generational investigation. *Communication Research Reports*, 13, 58-67.
- Martin, M. M. ve Anderson, C. M. (1998). The Cognitive Flexibility Scale: Three validity studies. *Communication Reports*, 11, 1-9.
- Martin, M. M. ve Rubin, R. B. (1994). Development of a communication flexibility scale. *Southern Communication Journal*, 59, 171-178.
- Martin, M. M. ve Rubin, R. B. (1995). A new measure of cognitive flexibility. *Psychological Reports*, 76, 623-626.
- Martin, M. M., Anderson, C. M. ve Thweatt, K. S. (1998). Aggressive communication traits and their relationship with the cognitive flexibility scale and the communication flexibility scale. *Journal of Social Behavior and Personality*, 13(3), 34-45
- Martínez, D. L. ve Brusoni, S. (2018). Cognitive flexibility and adaptive decision-making: evidence from a laboratory study of expert decision makers. *Strategic Management*, 39(4), 1031-1058.
- Meymandi, A. R., Rajabdoory, H. ve Asoodeh, Z. (2015). The Reasons of Considering Ethics in Accounting Job. *International Journal of Management, Accounting & Economics*, 2(2).
- Mohammed, S., Mathieu, J. E. ve 'Bart' Bartlett, A. L. (2002). Technical-administrative task performance, leadership task performance, and contextual performance: considering the influence of team-and task-related composition variables. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(7), 795-814.
- Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, 12(4), 39-53.
- Motowidlo, S. J. ve Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79, 475-480.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C. ve Schmit, M. J. (2013). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10(2), 71-83.
- Okan, Y. ve Mustafa, S. (2017). "Tüketici karar verme stili ile düşünme stili ilişkisi" *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi UIİİD-IJEAS*, (16. UİK Özel Sayısı), 183-194.

- Özdemir, K. (2017). *Gençlik Hizmetleri ve Spor İl- İlçe Müdürlerinin Stratejik Yönetim Uygulamaları ve Karar Verme Stilllerinin İncelenmesi*. Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi, Ankara.
- Özdevecioğlu, M. (2002). Kamu ve Özel Sektör Yöneticileri Arasındaki Davranışsal Çalışma Koşulları ve Kişilik Farklılıklarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19, 115-134.
- Özdevecioğlu, M. ve Kanıgür, S. (2009). Çalışanların İlişki ve Görev Yönelimli Liderlik Algılamalarının Performansları Üzerindeki Etkileri. *KMU İİBF Dergisi*, 11(16), 53-82.
- Özkalp, E. (2019). *Örgüt içinde birey ve kişilik*. A. Ç., Kırel Ve O., Ağlargoş (Der.). Örgütsel Davranış, Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayını.
- Özkan, A. ve Hacıhasanoğlu, T. (2012). Muhasebe Meslek Mensuplarının Kişilik Özellikleri ve Etik Karar Verme Davranışları Arasındaki İlişkiler. *Niğde Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 37-52.
- Özsoy, E. ve Yıldız, G. (2013). Kişilik kavramının örgütler açısından önemi: Bir literatür taraması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 1-12.
- Payne, J. W. (1985). *Psychology of Risky Decisions*. G. Wright (Der.), Behavioral Decision Making içinde (ss. 3-23). Boston, MA: Springer US.
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M. ve Mackenzie, S. B. (1997). Organizational Citizenship Behavior And The Quantity And Quality Of Work Group Performance. *Journal Of Applied Psychology*, 82(2), 262-270.
- Podsakoff, P. N., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M. ve Blume, B. D. (2009). Individual And Organizational-Level Consequences Of Organizational Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis. *Journal Of Applied Psychology*, 94(1), 122-141.
- Rigdon, E.E., (2004). The Form Of Structural Equation Models, 2004, <http://www2.gsu.edu/mkteer/sem2.html>, (Erişim Tarihi: 13.05.2024)
- Rousseau, D. M. ve Parks, J. M. (1993). The Contracts of Individuals and Organizations. *Research in Organizational Behaviour*, 15, 1 – 43.
- Rue, L. W. ve Byars, L. L. (2003). Decision making skills. *Management skills and application mc graw hill*, 68-95.
- Salem, S. F. Ve Alanadoly, A. B. (2021). Personality traits and social media as drivers of word-of-mouth towards sustainable fashion. *Management: An International Journal*, 25(1), 24-44.

- Salespeople's Role Clarity, Specific Self Esteem, Job Satisfaction and Motivation. *Journal of Marketing Research*, 22, 424-433.
- 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.
- Sevilengül, O. (2003) *Genel Muhasebe*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Spiro, R. J. ve Jehng, J. C. (1990). *Cognitive flexibility and hypertext: Theory and technology for the nonlinear and multidimensional traversal of complex subject matter*. In Nix, D. and Spiro, R. J., (Der.), *Cognition, education, and multimedia: Exploring ideas in high technology içinde* (ss. 163-205). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Spiro, R., Coulson, R., Feltovich, P. ve Anderson, D. (2013). *Cognitive Flexibility Theory: Advanced Knowledge Acquisition in Ill-Structured Domains*. D. E. Alvermann, N. J. Unrau ve R. B. Ruddell (Der.), *Theoretical Models and Processes of Reading içinde* (6. bs, ss. 544-557). International Reading Association.
- Stevens, A. D. (2009). *Social problem solving and cognitive flexibility: relations to social skills and problem behaviour of at-risk young children*. Doktora tezi, Seattle Pacific University, USA.
- Sucu, Y. (2000). *Yönetim Kavramları, Kuramlar ve Süreçler*. Eskişehir: AİBÜ.
- Suhr, D. (2006). "The Basic of Structural Equation Modeling", <http://www.lexjansen.com/wuss/2006/tutorials/tut-suhr.pdf>. (Erişim Tarihi:11.05.2024)
- Sürmen, Y. (2002). *Muhasebe I*. Trabzon: İber Matbaacılık.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Yayınevi.
- Taşdelen, A. (2002). *Öğretmen Adaylarının Farklı Psiko-Sosyal Değişkenlere Göre Karar Verme Stilleri*. Doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Taşdemir, S. H. (2021). *Öğretmen adaylarının bilişsel esneklikleri ile yılmazlık düzeyleri arasındaki ilişkide bilişsel duygu düzenleme stratejilerinin aracı rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- TDK. (2005). *Türkçe sözlük (10. Baskı)*. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- TDK, Güncel Türkçe Sözlük, <<http://www.tdk.gov.tr>> (Erişim Tarihi: 16.04.2024)
- Thunholm, P. (2004). Decision-making style: habit, style or both?. *Personality and individual differences*, 36 (4), 931-944.

- Tutar, H. ve Altıngöz, M. (2004). Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalat İşletmeleri. *Ankara Üniversitesi Siyaset Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 65 (2), 196 – 218.
- Tüfekçi, N. Ve Tüfekçi, Ö. K. (2006). “Bankacılık Sektöründe Farklı Olma Üstünlüğünün ve Müşteri Sadakatinin Yarattığı Değer: Isparta İl’inde Bir Uygulama”. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(4), 170-183.
- Uludağ, G. (2019). Yaşam Doyumu İle İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(6), 279-288
- Üzümcü, B. ve Müezzın, E. E. (2018). Öğretmenlerin Bilişsel Esneklik ve Mesleki Doyum Düzeyinin İncelenmesi. *Sakarya University Journal of Education*, 8(1) , 8-25.
- Witt, L. A., Kacmar Michelle, K., Carlson, D. S. ve Zivnuska, S. (2002). Interactive Effects Of Personality And Organizational Politics On Contextual Performance. *Journal Of Organizational Behaviour*, 23, 911-926.
- Yaşar, O ve Sundu, M. (2017). “Tüketici Karar Verme Stili İle Düşünme Stili İlişkisi” *UIİİD-IJEAS*, 2017 (16. UIK Özel Sayısı):183-194
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 196-211.
- Yıldırım, B. A. (2021). *Teknostresin Çalışanların Karar Verme Eğilimlerine Olan Etkisinde İş Güvencesizliği Ve Duygusal Zekanın Düzenleyici Rolü: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma*. Doktora tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Yıldız, G. (2010). Muhasebe Mesleğinde Meslek Etiği ve Kayseri İl Merkezinde Bir Uygulama. *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, (36), 155-178.
- Yılmaz, E. (2015). İşgören İş Tatmini İle İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep.
- Yılmaz, V. ve Çelik, H. E. (2005). Bankacılık Sektöründe Müşteri Memnuniyeti ve Bankaya Bağlılık Arasındaki İlişkinin Yapısal Eşitlik Modeliyle Araştırılması. VII. Ulusal Ekonometri ve İstatistik Sempozyumu, 26-27 Mayıs 2005, İstanbul: İstanbul Üniversitesi, 1-10.
- Yılmaz, V. ve Çelik, H. E. (2009). *Lisrel İle Yapısal Eşitlik Modellemesi*. İstanbul: Pegem Akademi.



- Yılmaz, A. ve Eroğlu, C. (2010). *Davranış Bilimleri ve Örgütsel Davranış*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yüksel, Ö. (2006). *Davranış Bilimleri*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Zel, U. (2001). *Kişilik ve liderlik: evrensel boyutlarıyla yönetsel açıdan araştırmalar, teoriler ve yorumlar*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Zikmund, W. G. (1997). *Business Research Methods*. Fort Worth. TX: The Dryden Press.



## EKLER

### Ek 1. Tezde kullanılan anket soruları

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Sayın Katılımcı,</p> <p>Bu anket, <b>“Davranışsal Özelliklerin Muhasebe Meslek Mensuplarının İş Performansı Üzerindeki Etkisi: TR90 Bölgesi Örneği”</b> kapsamında hazırlanmıştır. Anket soruları tamamen bilimsel amaçlar için kullanılacak olup, bireysel düzeyde herhangi bir değerlendirme kesinlikle yapılmayacak ve kişilere ait bilgiler gizli tutulacaktır. Ayırdığınız zaman ve gösterdiğiniz ilgi için teşekkür eder saygılar sunarız.</p> <p style="text-align: right;">Doç. Dr. Büşra TOSUNOĞLU<br/>Sultan TİRYAKİ<br/>Gümüşhane Üniversitesi</p> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|               |                                    |                                |                                   |                                        |                                          |
|---------------|------------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------------|------------------------------------------|
| Cinsiyet      | <input type="checkbox"/> Kadın     |                                | <input type="checkbox"/> Erkek    |                                        |                                          |
| Yaş           | <input type="checkbox"/> 25-30     | <input type="checkbox"/> 31-35 | <input type="checkbox"/> 36-40    | <input type="checkbox"/> 41-45         | <input type="checkbox"/> 45 ve üstü      |
| Eğitim durumu | <input type="checkbox"/> Ön Lisans |                                | <input type="checkbox"/> Lisans   | <input type="checkbox"/> Yüksek Lisans | <input type="checkbox"/> Doktora         |
| Mesleki Yıl   | <input type="checkbox"/> 1-5 yıl   |                                | <input type="checkbox"/> 6-10 yıl | <input type="checkbox"/> 11-15 yıl     | <input type="checkbox"/> 16 yıl ve üzeri |

(1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum)

|                      |    |                                                                                                  |     |     |     |     |     |
|----------------------|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|
| Kişisel Özellikler   | 1  | Kendimi dışa dönük ve hevesli biri olarak görüyorum.                                             | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|                      | 2  | Kendimi eleştirel ve kavgacı biri olarak görüyorum.                                              | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|                      | 3  | Kendimi güvenilir ve disiplinli biri olarak görüyorum.                                           | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|                      | 4  | Kendimi endişeli ve kolayca üzülen biri olarak görüyorum.                                        | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|                      | 5  | Kendimi yeni deneyimlere açık ve karmaşık biri olarak görüyorum.                                 | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|                      | 6  | Kendimi çekingen ve sessiz biri olarak görüyorum.                                                | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|                      | 7  | Kendimi sempatik ve sıcak biri olarak görüyorum.                                                 | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|                      | 8  | Kendimi düzensiz ve dikkatsiz biri olarak görüyorum.                                             | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|                      | 9  | Kendimi sakin ve duygusal olarak dengeli biri olarak görüyorum.                                  | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|                      | 10 | Kendimi geleneksel ve yaratıcı olmayan biri olarak görüyorum.                                    | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| Karar Verme Stilleri | 11 | Önemli kararlar alırken çoğu zaman diğer insanların yardımına ihtiyaç duyarım.                   | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|                      | 12 | Diğer insanlara danışmadan nadiren önemli kararlar alırım.                                       | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|                      | 13 | Başkalarının desteğini alırsam, önemli kararlar almak benim için daha kolay olur.                | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|                      | 14 | Önemli kararları alırken başkalarının tavsiyelerini kullanırım.                                  | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|                      | 15 | Önemli kararlarla karşı karşıya kaldığımda birinin beni doğru yöne yönlendirmesinden hoşlanırım. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|                      | 16 | Karar vermeyi mümkün olduğunca ertelerim.                                                        | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|                      | 17 | Sık sık önemli kararlar almayı ertelerim.                                                        | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|                      | 18 | Önemli kararları genellikle son dakikada veririm.                                                | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|                      | 19 | Karar vermeyi ertelerim çünkü onları düşünmek beni huzursuz eder.                                | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|                      | 20 | Mantıklı ve sistematik kararlar veririm.                                                         | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|                      | 21 | Karar vermem dikkatli düşünmeyi gerektirir.                                                      | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|                      | 22 | Karar verirken, belirli bir hedef açısından çeşitli seçenekleri değerlendiririm.                 | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|                      | 23 | Bir karar vermeden önce tüm seçeneklerimi araştırırım.                                           | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|                      | 24 | Karar verirken içgüdülerime güvenirim.                                                           | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|                      | 25 | Karar verirken içsel hislerime ve tepkilerime güvenirim.                                         | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|                      | 26 | Genellikle ani kararlar veririm.                                                                 | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|                      | 27 | Sıklıkla anlık kararlar veririm.                                                                 | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|                      | 28 | Hızlı kararlar veririm.                                                                          | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |

|                          |    |                                                                                |     |     |     |     |     |
|--------------------------|----|--------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|
| <b>Bilişsel Esneklik</b> | 29 | Bir fikri birçok farklı şekilde ifade edebilirim.                              | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|                          | 30 | Yeni ve alışılmadık durumlardan kaçınırım.                                     | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|                          | 31 | Asla karar veremeyecekmişim gibi hissediyorum.                                 | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|                          | 32 | Çözülemez gibi görünen sorunlara uygulanabilir çözümler bulabilirim.           | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|                          | 33 | Nasıl davranacağıma karar verirken nadiren seçeneklerim olur.                  | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|                          | 34 | Sorunlara yaratıcı çözümler üretmeye istekliyim.                               | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|                          | 35 | Karşılaştığım herhangi bir durumda, duruma uygun davranabilirim.               | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|                          | 36 | Davranışlarım verdiğim bilinçli kararların sonucudur.                          | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|                          | 37 | Herhangi bir durum karşısında çok farklı davranış seçeneklerine sahibim.       | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|                          | 38 | Belirli bir konudaki bilgilerimi gerçek yaşamda kullanmakta güçlük çekiyorum.  | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|                          | 39 | Bir sorunu çözmek için alternatifleri dinlemeye ve değerlendirmeye istekliyim. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|                          | 40 | Farklı davranış biçimlerini denemek için gerekli özgüvene sahibim.             | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |

Lütfen aşağıdaki durumların her biri için performansınızdan memnuniyet düzeyinizi belirtiniz.

|                       |                        |     |     |     |     |     |
|-----------------------|------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|
| <b>İş Performansı</b> | Yapılan işin doğruluğu | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|                       | Yapılan işin miktarı   | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|                       | Yapılan işin kalitesi  | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|                       | Operasyonel verimlilik | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |

(1-memnun değilim) (5-çok memnun)

## ETİK KURUL KARARI



T.C.  
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU

**Sayı** : E-95674917-108.99-168782

**Konu** : Etik Kurul Onay

**Sayın Doç. Dr. Büşra TOSUNOĞLU**

**"DAVRANIŞSAL ÖZELLİKLERİN MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ İŞ PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: TR90 BÖLGESİ ÖRNEĞİ"** konulu etik kurul başvurunuz; Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 05/03/2023 tarih ve 2023/2 sayılı toplantısında görüşülmüş olup; Projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verilmiştir. Bilgilerinize rica ederim.

**Prof. Dr. Günay ÇAKIR**  
Kurul Başkanı

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Belge Doğrulama Kodu : 0D2G-861Z-019R

Belge Doğrulama Adresi : <https://ebyssorgu.gumushane.edu.tr/>

## ÖZGEÇMİŞ

Sultan TİRYAKİ, ..... tarihinde .....doğdu. Kayseri Behice Yazgan Kız Lisesinden 2006 yılında mezun oldu. Erciyes Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümünden 2012 yılında mezun oldu. 2013 yılında Gümüşhane Üniversitesinde memur olarak göreve başlayıp, 2018 yılından itibaren aynı kurumda şef olarak görevine devam etmektedir.

