



T.C.

KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**BENLİK SAYGISI, KONTROL ODAĞI
VE REKABETÇİ TUTUM ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLAMDA
İNCELENMESİ**

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

DERYA GÜMÜŞ

DANIŞMAN

DOÇ. DR. AYSUN KANBUR

KASTAMONU 2018

T.C.
KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

BENLİK SAYGISI, KONTROL ODAĞI VE
REKABETÇİ TUTUM ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLAMDA
İNCELENMESİ

Derya GÜMÜŞ

Danışman
Jüri Üyesi
Jüri Üyesi

Doç. Dr. Aysun KANBUR
Dr. Öğr. Üyesi Serdar YENER
Dr. Öğr. Üyesi Erol TEKİN


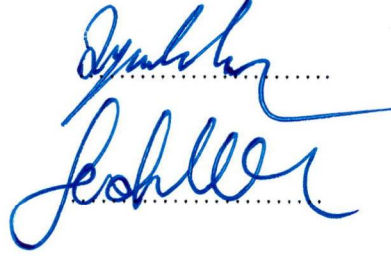
TEZ ONAYI

Derya GÜMÜŞ tarafından hazırlanan “**Benlik Saygısı, Kontrol Odağı ve Rekabetçi Tutum Arasındaki İlişkinin Örgütsel Bağlamda İncelenmesi**” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri üyeleri önünde savunulmuş ve **oy birliği** ile Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü **İşletme Anabilim Dalı**’nda **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

Danışman Doç.Dr. Aysun KANBUR
Kastamonu Üniversitesi

Jüri Üyesi Dr.Öğr.Üyesi Serdar YENER
Sinop Üniversitesi

Jüri Üyesi Dr.Öğr.Üyesi Erol TEKİN
Kastamonu Üniversitesi



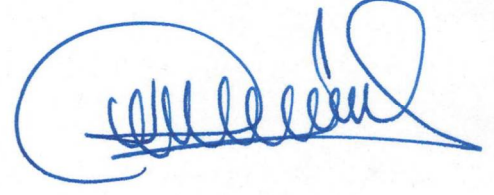
03/07/2018

Enstitü Müdürü Prof.Dr. Cevdet YAKUPOĞLU



TAAHHÜTNAME

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



Derya GÜMÜŞ

ÖNSÖZ

İnsanoğlu yapısı itibariyle oldukça karmaşıktır. Birey sürekli olarak ‘Ben Kimim, Nelerden Hoşlanırım, Neyi Sevmem, Neleri Başarabilirim, Hayattaki Amacım Nedir?’ gibi soruları sormakta ve kendi kişiliğini oluşturma çabasındadır. İçinde bulunulan toplumun etkisiyle birlikte bireyin kişiliği oluşurken, yaşadığı deneyimlerle kendine saygısını ve güvenini geliştirmektedir. Yaşadıklarından öğrendikleriyle sağlıklı bir benlik saygısı oluşturmaya çalışmaktadır.

Sağlam bir kişilik kurulmaya çalışılırken ve toplumda saygı görme eğilimindeyken bireyler çevresindeki durum ve olayları kontrol altına almaya çalışır. Bireyler ya bu kontrolü kendi yaratırlar ya da başkaları tarafından kontrol edilirler.

Küreselleşmeyle birlikte bilim ve teknolojideki gelişmeler toplum hayatını özellikle de iş yaşamını oldukça karmaşık hale getirdiğinden insanların psikolojik durumlarını oldukça fazla etkilemekte birbirleriyle rekabet eder hale getirmektedir. Günümüz bilgi toplumunda bireyler sürekli gelişim ve değişim halinde olup içinde buldukları topluma uyum sağlamak zorundadırlar. İnsanlar çevrelerindeki sosyal hayata uyum sağlarken bir yandan da kişisel gelişimlerine önem vermektedirler. Bu süreçte bireyler topluma ait olmaya çalışırken, özgün olma ya da kendi gibi olma bireyselliğini sürdürerek kendini gerçekleştirme ve kendini çevresinden farklı yapan kişilik özelliklerini oluşturma çabasındadır.

Rekabet yaşamda her alanda kendini bize hissettiren bankacılık ve finans sektörünün içinde bulunduğu yoğun rekabet koşulları içerisinde çalışanların rekabetçi tutumlarını şekillendiren faktörler de merak konusudur. Bu çalışma ile bankacılık ve finans sektöründe çalışanların benlik saygıları ve kontrol odağı inançlarının rekabetçi tutumları ile ilişkisinin incelenmesi ve bu doğrultuda sektörün ihtiyaç duyduğu çalışan profiline belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Son olarak tez çalışması sürecinde değerli fikir ve bilgileri ile araştırmaya yön veren, yardımlarını esirgemeyen Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğretim üyesi ve danışmanım değerli hocam Doç. Dr. Aysun Kanbur’a, ayrıca desteğini bir an olsun benden esirgemeyen, her daim yanımda olan eşime ve harcadıkları emekleri hiçbir zaman karşılayamayacağım sevgili aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Derya GÜMÜŞ
Kastamonu, Temmuz, 2018

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

BENLİK SAYGISI, KONTROL ODAĞI VE REKABETÇİ TUTUM ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLAMDA İNCELENMESİ

Derya GÜMÜŞ
Kastamonu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Aysun KANBUR

Çalışmanın amacı kamu, özel ve katılım bankalarında çalışan kişilerin benlik saygısı, kontrol odağı ve rekabetçi tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu amaç çerçevesinde yazında birçok çalışmada ele alınan benlik saygısı ve kontrol odağı kavramlarının örgütsel bağlamda çalışanların rekabetçi tutumunu açıklayıcı rolünün ortaya konulması arzu edilmektedir. Çalışmanın iki temel hipotezi “çalışanların benlik saygısı ile rekabetçi tutumları arasında bir ilişki olup olmadığını” ve “çalışanların kontrol odağı ile rekabetçi tutumları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını” tespit etmek üzere yapılandırılmıştır. Çalışmanın örneklemini Kastamonu il merkezi ve 20 ilçe sınırları içinde yer alan kamu, özel ve katılım bankaları olmak üzere 53 farklı banka şubelerinde çalışan kişiler arasındaki 322 birey oluşturmaktadır. Araştırmada katılımcıların benlik saygısı puanlarını ölçmek için Roosenberg’in Benlik Saygısı Ölçeği (1963), kontrol odağı puanlarını tespit etmek için Rotter’in Kontrol Odağı Ölçeği (1966) ve rekabetçi tutum puanlarını ölçmek için Akbayırlı’nın Rekabetçi Tutum Ölçeği (1998) kullanılmıştır. Elde edilen bulgular çalışanların benlik saygısının rekabetçi tutum ve rekabetçi tutumun alt boyutları olan rekabet hazzı, sonuç odaklılık ve kıyaslama üzerinde etkisi olduğunu göstermekte iken çalışanların kontrol odağı ile rekabetçi tutumları arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Benlik Saygısı, Kontrol Odağı, Rekabetçi Tutum.

2018, 114 sayfa

Bilim Kodu: 1147

ABSTRACT

M.Sc. Thesis

**AN EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF-ESTEEM,
LOCUS OF CONTROL AND COMPETITIVE ATTITUDE IN
ORGANIZATIONAL CONTEXT**

Derya GÜMÜŞ
Kastamonu University
Institute for Social Science
Department of Business

Supervisor: Assoc. Prof. Aysun KANBUR

This study examines the relationship between self-esteem, locus of control and competitive attitudes of people working at public, private and participation banks. The aim of the study is to determine the extent to which the concepts of self-esteem and locus of control explain employees' competitive attitudes in the organizational context. The two basic hypotheses of the study are: 1) There is a relationship between employees' self-esteem and competitive attitudes, and 2) There is a significant difference between employees' locus of control and competitive attitudes. Sample of the study consists of 322 employees working at 53 different branches of public, private and participation banks located in the city center of Kastamonu and its 20 districts. Participants' self-esteem, locus of control and competitive attitude scores were measured using the Rosenberg Self-Esteem Scale (1963), Rotter's Locus of Control Scale (1966), and Akbayırlı's Competitive Attitude Scale (1998), respectively. Findings of the study show that employees' self-esteem has an effect on competitive attitude and on competition pleasure, result-orientation and comparison, which are subdimensions of the competitive attitude scale. Findings of the study also show that there is no significant difference between employees' locus of control and competitive attitudes.

Keywords: Self-Esteem, Locus of Control, Competitive Attitude.**2018, 114 pages****Science Code: 1147**

İÇİNDEKİLER

| | Sayfa |
|---|-------|
| ÖNSÖZ | iv |
| ÖZET | v |
| ABSTRACT | vi |
| ŞEKİLLER DİZİNİ | x |
| TABLolar DİZİNİ | xi |
| 1. GİRİŞ | 1 |
| 1.1. Araştırmanın Problemi | 2 |
| 1.2. Araştırmanın Amacı | 3 |
| 1.3. Araştırmanın Önemi | 3 |
| 1.4. Araştırmanın Varsayımları | 4 |
| 1.5. Araştırmanın Hipotezleri | 4 |
| 1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları | 5 |
| 2. KURAMSAL ÇERÇEVE | 6 |
| 2.1. Benlik ve Benlik Saygısı | 6 |
| 2.1.1. Benlik Kavramı | 6 |
| 2.1.1.1. Benlik kavramının tanımı | 6 |
| 2.1.1.2. Benliğin boyutları ve özellikleri | 8 |
| 2.1.1.3. Benliğin gelişimi ve ilgili kuramsal yaklaşımlar | 9 |
| 2.1.2. Benlik Saygısı Kavramı | 11 |
| 2.1.3. Benlik Saygısının Önemi | 12 |
| 2.1.4. Benlik Saygısının Gelişimi | 13 |
| 2.1.4.1. Çocukluk döneminde benlik saygısı | 16 |
| 2.1.4.2. Ergenlik döneminde benlik saygısı | 16 |
| 2.1.4.3. Yetişkinlik döneminde benlik saygısı | 18 |
| 2.1.5. Benlik Saygısının Gelişimi ile İlgili Kuramsal Yaklaşımlar | 19 |
| 2.1.6. Benlik Saygısı Düzeyleri | 20 |
| 2.1.6.1. Yüksek benlik saygısı | 20 |
| 2.1.6.2. Düşük benlik saygısı | 22 |

| | |
|---|----|
| 2.1.7. Benlik Saygısını Etkileyen Faktörler | 23 |
| 2.1.8. Benlik Saygısı ile İlgili Yurt İçinde ve Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar | 25 |
| 2.2. Kontrol Odağı | 29 |
| 2.2.1. Kontrol Kavramı..... | 29 |
| 2.2.2. Kontrol Odağı Kavramı | 29 |
| 2.2.3. Kontrol Odağı Türleri | 31 |
| 2.2.3.1. İç kontrol odağı | 31 |
| 2.2.3.2. Dış kontrol odağı | 32 |
| 2.2.3.3. İç ve dış kontrol odağına sahip bireylerin özellikleri | 33 |
| 2.2.4. Kuramsal Temelde Kontrol Odağı..... | 35 |
| 2.2.4.1. Sosyal öğrenme kuramı | 35 |
| 2.2.4.2. Beklenti-değer kuramı..... | 38 |
| 2.2.4.3. Yükleme kuramı | 39 |
| 2.2.4.4. Öğrenilmiş çaresizlik kuramı | 41 |
| 2.2.5. Kontrol Odağını Etkileyen Koşullar | 43 |
| 2.2.6. Kontrol Odağı ile İlgili Yurt İçinde ve Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar | 44 |
| 2.3. Rekabetçi Tutum | 48 |
| 2.3.1. Rekabet ile İlgili Kavramlar | 48 |
| 2.3.1.1. Rekabet kavramı | 48 |
| 2.3.1.2. Rekabet gücü | 49 |
| 2.3.1.3. Rekabetçilik | 51 |
| 2.3.1.4. Rekabet üstünlüğü..... | 52 |
| 2.3.2. Rekabet ile İlgili Kuramsal Açıklamalar..... | 53 |
| 2.3.2.1. Sigmund Freud | 54 |
| 2.3.2.2. Alfred Adler | 55 |
| 2.3.2.3. Karen Horney | 56 |
| 2.3.2.4. Erich Fromm | 57 |
| 2.3.3. Bireysel ve Örgütsel Düzeyde Rekabet | 58 |
| 2.3.4. Rekabetçi Tutum..... | 59 |
| 2.3.5. Rekabetçi Tutumun Gelişimi..... | 60 |

| | |
|---|-----|
| 2.3.6. Rekabetçi Tutumun Öncülleri | 61 |
| 2.3.7. Rekabetçi Tutumun Çıktıları | 63 |
| 2.3.8. Rekabetçi Tutum ile İlgili Yurt İçinde ve Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar | 64 |
| 2.4. Benlik Saygısı, Kontrol Odağı ve Rekabetçi Tutum Arasındaki İlişki | 67 |
| 3. YÖNTEM | 70 |
| 3.1. Araştırmanın Modeli | 70 |
| 3.2. Araştırmanın Örneklemi | 71 |
| 3.3. Veri Toplama Araç ve Teknikleri | 71 |
| 3.3.1. Verilerin Toplanması | 71 |
| 3.3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler | 72 |
| 3.3.2.1. Benlik saygısı ölçeği | 72 |
| 3.3.2.2. Kontrol odağı ölçeği | 74 |
| 3.3.2.3. Rekabetçi tutum ölçeği | 75 |
| 3.4. Verilerin Analizi | 77 |
| 4. BULGULAR | 78 |
| 4.1. Araştırma Örneklemine İlişkin Demografik Bulgular | 78 |
| 4.2. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular | 79 |
| 4.3. Araştırma Hipotezlerine İlişkin Bulgular | 84 |
| 4.3.1. Hipotez 1'e İlişkin Bulgular | 84 |
| 4.3.2. Hipotez 2'ye İlişkin Bulgular | 87 |
| 5. TARTIŞMA | 90 |
| 6. SONUÇ ve ÖNERİLER | 93 |
| 6.1. Sonuç | 93 |
| 6.2. Öneriler | 95 |
| KAYNAKÇA | 97 |
| EKLER | 109 |
| EK 1 VERİ TOPLAMA ARACI | 110 |
| EK 2 ÖZGEÇMİŞ | 114 |

ŞEKİLLER DİZİNİ

| | Sayfa |
|---|--------------|
| Şekil 1. Benlik saygısını etkileyen faktörler | 24 |
| Şekil 2. Hipotez 1 için araştırma modeli | 70 |
| Şekil 3. Hipotez 2 için araştırma modeli | 70 |

TABLULAR DİZİNİ

Sayfa

| | |
|--|----|
| Tablo 1. Benlik saygısı ölçeği güvenilirlik analizi..... | 79 |
| Tablo 2. Benlik saygısı ölçeği faktör analizi | 79 |
| Tablo 3. Kontrol odağı ölçeği güvenilirlik analizi | 79 |
| Tablo 4. Rekabetçi tutum ölçeği güvenilirlik analizi | 79 |
| Tablo 5. Rekabetçi tutum ölçeği faktör analizi | 79 |
| Tablo 6. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular | 78 |
| Tablo 7. Benlik saygısı ile ilgili tanımlayıcı bulgular | 79 |
| Tablo 8. Rekabetçi tutum ile ilgili tanımlayıcı bulgular – I..... | 80 |
| Tablo 9. Rekabetçi tutum ile ilgili tanımlayıcı bulgular – II | 81 |
| Tablo 10. Rekabetçi tutum ile ilgili tanımlayıcı bulgular – III | 82 |
| Tablo 11. Katılımcıların kontrol odağı inancına ilişkin eğilimleri..... | 82 |
| Tablo 12. Katılımcıların kontrol odağı inancı ile ilgili tanımlayıcı bulgular..... | 83 |
| Tablo 13. Benlik saygısı ve rekabetçi tutum değişkenleri arasındaki korelasyon analizi bulguları..... | 85 |
| Tablo 14. Benlik saygısı ve rekabetçi tutum arasındaki regresyon analizi ve bulguları | 86 |
| Tablo 15. Benlik saygısı ve rekabetçi tutum boyutları arasındaki regresyon analizi ve bulguları..... | 86 |
| Tablo 16. İç ve dış kontrol odaklı çalışanların rekabetçi tutum puanları arası t-testi ve bulguları..... | 87 |
| Tablo 17. İç ve dış kontrol odaklı çalışanların rekabetçi tutum (rekabet hazzı boyutu) puanları arası t-testi ve bulguları..... | 88 |
| Tablo 18. İç ve dış kontrol odaklı çalışanların rekabetçi tutum (sonuç odaklılık boyutu) puanları arası t-testi ve bulguları..... | 88 |
| Tablo 19. İç ve dış kontrol odaklı çalışanların rekabetçi tutum (kıyaslama boyutu) puanları arası t-testi ve bulguları | 89 |

1. GİRİŞ

İnsanoğlu doğumundan itibaren çevresiyle etkileşim halinde bulunmaktadır. Birey, çocukluk döneminde başta ailesini, eşyaları, hayvanları, sesleri olmak üzere dış dünyayı; ergenlikle birlikte kendi kişilik özelliklerini, hislerini, olaylara tepkisini, sevdiği, sevmediği şeyleri kısacası iç dünyasını tanımaya çalışır, zamanla da içinde bulunduğu sosyal çevreye kendini kanıtlamaya, kendini gerçekleştirmeye ve neleri yapıp neleri yapamayacağını öğrenmeye çalışmaktadır. Günümüz gelişen toplumlarında küreselleşme ve teknolojik gelişmelerle birlikte birey çevresiyle iletişim kurmaya çalışırken birçok zorlukla karşılaşmaktadır. Bu zorluklarla mücadele edebilmesi için dayanıklı ve güçlü bir psikolojik yapıya sahip olması gerekmektedir.

Benlik kavramı, insan kişiliğinin temelinde bulunan birey için çok önemli ve değerli olan algı, duygu ve düşüncelerin tamamı olarak tanımlanır. Benlik kavramı insanın kendini algılayış ve kavrayış biçimidir. Kişinin kendisi hakkındaki düşüncelerini kapsamaktadır. Bir başka deyişle bireyin bedensel, psikolojik, duygusal, sosyal nitelikleri, arzuları ve başarılarına dair inanışlarının toplamı benlik kavramını oluşturmaktadır (Güngörmüş, 1997: 25).

Benlik saygısı, bireyin kendini tanınması, kendini beğenip kendinden hoşnut olması durumu olarak ifade edildiğinden kişinin benlik saygısının düşük ya da yüksek olması içinde bulunduğu toplumda önem arz etmektedir. Benlik saygısının yüksek olduğu bireyler mücadeleyi seven, özgüven sahibi, başarmayı ve başarı yolunda gayret sarf eden kişiler olduğundan rekabet kavramına da önem vermektedirler. Güçlü benlik saygısına sahip bireyler yaratıcılık ve liderlik yönlerinin ağır basmasından dolayı rekabet ortamında daha başarılı ve aktiftirler.

Kontrol, yönetimin ve organizasyonun önceden belirlediği hedef ve amaçlara ulaşabilmesi gayesiyle aldığı önlemler olarak tanımlanabilmektedir. Kurumsal hedeflere ulaşılması, amaç ve kurum politikalarının gerçekleştirilmesi, amaçlara giden yoldaki riskler ile belirsiz durumların yönetilmesi yolunda alınan tedbirlerin tümü kontrol kavramı ile tanımlanabilmektedir (Candan, 2006: 19).

İnsan, yapısı gereği içinde bulunduğu sosyal çevrede farklılık yaratmaya, kabul görmeye ve çevresindekileri kontrolü altına almaya çalışmaktadır. Kontrolün iç odaklı olması bireylerin motivasyonlarını arttırmakta, daha yaratıcı olmaya, akademik anlamda daha başarılı olmaya ayrıca rekabetçi tutum sergilemeye yöneltmektedir. Dış kontrol odaklı bireyler ise edilgen, kuşkucu, mücadeleyi sevmeyen, başına gelen olayların sebebini şansa veya kadere bağlayan, rakipleri karşısında pasif durumda olan kişilerdir.

Araştırmanın alan yazına faydalı olacağı düşünülerek iş ortamında ve özellikle bankacılık sektöründe benlik saygısı, kontrol odağı ve rekabetçi tutum arasındaki ilişki araştırılmaya çalışılmış, literatüre katkı sağlayacağı düşünülerek önemli bulgular ortaya konulmuştur.

1.1. Araştırmanın Problemi

Günümüzde küreselleşmenin yanında bilim ve teknolojideki gelişmeler iş yaşamını giderek zorlaştırmaktadır. İnsanoğlunun karmaşık yapısı bu zorluklara eklendiğinde çalışma hayatı ve iş ortamı çalışanları daha da yormaktadır. Benlik ve benlik saygısı kavramının bireyde anlam kazanması, kendini tanınması, yapabileceklerinin veya yapamayacaklarının farkında olması iş ortamında kişiye fayda sağlayacaktır. Rekabetin yoğun bir şekilde yaşandığı bankacılık sektöründe benlik saygısının düşük ya da yüksek olması, rakiplerine veya diğer çalışanlara göre farklılık yaratacaktır. Benlik saygısının düzeyi kişiyi içinde bulunduğu çevrede olay ve durumları kontrolü altına almaya yöneltmekte, başına gelen ya da gelebilecek olaylara yüklediği anlamı değiştirebilmektedir. Yüksek benlik saygısına sahip olmak ve iç kontrol odaklı olmak bireylerin yaratıcı yönlerini arttırdığından kişiyi rekabete ve rakiplerini yenmeye yöneltmekte olup, rekabet ortamlarında başarılı olmasını sağlamaktadır.

Bu sebeple araştırmanın asıl problemi banka çalışanlarının benlik saygısı, kontrol odağı ve rekabetçi tutum kavramlarını algılama biçimlerinin araştırılması, kavramlar arasındaki bağlantılar ya da farklılıkların tespit edilmesi, iş ortamında üç kavramın da yansımalarının ortaya konulmasıdır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı Kastamonu İli'ndeki mevcut kamu, özel ve katılım bankalarında çalışan bireylerin benlik saygısı, kontrol odağı ve rekabetçi tutumlarının örgütsel bağlamdaki ilişkisinin incelenmesidir. Bu bağlamda çalışmada bireylerin benlik saygısı ile rekabetçi tutumları arasındaki ilişkinin ve bireylerin kontrol odağı inançlarının rekabetçi tutumları açısından farklılık gösterip göstermediğinin detaylı olarak incelenmesi amaçlanmaktadır.

Araştırmanın temel değişkenleri; benlik saygısı, kontrol odağı ve rekabetçi tutum olarak ele alınmaktadır. Üç temel kavramın örgüt içindeki önemi ve birbiriyle ilişkisi araştırılmak istenmiştir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Araştırma konusuyla ilgili alan yazın incelendiğinde benlik saygısı ve kontrol odağı ile ilgili birçok araştırma yapılmış, her iki kavram ayrı ayrı çalışılmış bazı çalışmalarda da iki kavram arasındaki ilişki hem örgütsel hem de bireysel anlamda geniş bir şekilde araştırılmıştır. Benlik saygısı ve kontrol odağını rekabetçi tutum ile bağdaştırarak örgütsel düzeyde incelenmesine yönelik herhangi bir çalışma yapılmamıştır. Bu çalışmanın bu bağlamdaki eksikliğe önemli katkı sağlayacağı ve daha sonraki çalışmalarda kullanılabilecek bir veri kaynağı niteliğinde özgün bir çalışma olacağı düşünülmektedir.

Örgüt içinde benlik saygısının ve kontrol odağının düşük ya da yüksek olmasının bireyin rekabetçi tutum seviyelerinin farklılıklar göstermesine yol açabileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda rekabetçi tutum ile benlik saygısı ve kontrol odağı arasındaki ilişkinin düzeyi, benlik saygısı ve kontrol odağı ile rekabetçi tutumun bireyi örgüt içinde nasıl etkilediği, her üç kavramın da kişiyi örgüt içinde nasıl bir davranış şekline yönelttiğinin incelenmesi, düşük ve yüksek benlik saygısının, iç ya da dış kontrol odaklı olmanın bireyi rekabete ne ölçüde sevk ettiğinin araştırılması açısından çalışma oldukça önem arz etmektedir.

Küreselleşme ve teknolojik gelişmelerle birlikte yoğun rekabetin yaşandığı bankacılık ve finans sektöründe çalışanların benlik algısı, kontrol düzeyleri örgüt içinde büyük bir önem taşımaktadır. Örgütün başarısı ve belirlenen hedeflere ulaşabilme açısından çalışanın psikolojik durumları ve özellikle banka çalışanlarının benlik saygısı, kontrol odağı ve rekabet etme düzeylerinin örgütsel bağlamdaki etkisinin incelenmesi açısından yapılan çalışma oldukça değerlidir.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmada örneklem grubunun evreni temsil ettiği ve araştırmaya katılan banka çalışanlarının Kişisel Bilgi Formu, Benlik Saygısı Ölçeği, Kontrol Odağı Ölçeği ve Rekabetçi Tutum Ölçeği içerisinde yer alan sorulara içtenlikle cevap verdikleri varsayılmaktadır. Konuyla ilgili ölçme araçlarının ölçtükleri özellikler bakımından geçerli, güvenilir ve araştırmanın amacına uygun olduğu düşünülmektedir. Ayrıca araştırmanın diğer varsayımları ise şu şekildedir; mevcut bankacılık sektörü düşünüldüğünde araştırmanın örneklemini oluşturan ve diğer banka çalışanları yoğun bir rekabet içinde bulunmaktadır. Bu yoğun çalışma koşulları içinde iş ortamında başarılı olabilmek için bireylerin benlik saygısı düzeylerinin yüksek olması gerekmektedir. Bireylerin bu dinamik çalışma koşullarında başarılı olabilmeleri için iç kontrol odakları inancının yüksek olması ve durum ya da olaylara yüklediği anlamları kendi tutum ve davranışlarının bir sonucu olarak görmesi gerekmektedir.

1.5. Araştırmanın Hipotezleri

Günümüzde her alanda olduğu gibi iş yaşamında da özellikle bankacılık sektöründe yoğun bir şekilde rekabet yaşanmaktadır. İş ortamında çalışan bireylerin benlik saygıları, kontrol odakları ve rekabetçi tutumlarının birlikte ele alınıp değerlendirildiği ve de birbirleriyle ilişkilerinin araştırıldığı çalışmada araştırmanın amacına uygun olarak hipotezler aşağıda sıralanmıştır:

H₁: Çalışanların benlik saygısı ile rekabetçi tutumları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

H_{1a}: Çalışanların benlik saygısı ile rekabetçi tutumlarının rekabet hazzı boyutu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

H_{1b}: Çalışanların benlik saygısı ile rekabetçi tutumlarının sonuç odaklılık boyutu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

H_{1c}: Çalışanların benlik saygısı ile rekabetçi tutumlarının kıyaslama boyutu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

H₂: Çalışanların kontrol odağı ile rekabetçi tutumları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{2a}: Çalışanların kontrol odağı ile rekabetçi tutumlarının rekabet hazzı boyutu arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{2b}: Çalışanların kontrol odağı ile rekabetçi tutumlarının sonuç odaklılık boyutu arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{2c}: Çalışanların kontrol odağı ile rekabetçi tutumlarının kıyaslama boyutu arasında anlamlı bir fark vardır.

1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma Kastamonu il merkezi ve 20 ilçesindeki kamu, özel ve katılım bankaları olmak üzere toplam 53 banka şubesi çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir, bu nedenle araştırma söz konusu bankalarda çalışan kişilerle sınırlıdır. Araştırmanın verileri Kişisel Bilgi Formu, Benlik Saygısı Ölçeği, Kontrol Odağı Ölçeği ve Rekabetçi Tutum Ölçeği ile elde edilen veriler ile sınırlıdır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Benlik ve Benlik Saygısı

Araştırmanın kuramsal çerçevesini oluşturan bu bölümde benlik ve benlik saygısı kavramlarının ayrıntılı açıklamalarına yer verilmektedir. Bu bağlamda benlik ve benlik saygısının tanımı yapıldıktan sonra benliğin gelişimi, önemi, düzeyleri, benlik ve benlik saygısı ile ilgili kuramsal açıklamalara değinilmektedir.

2.1.1. Benlik Kavramı

Benlik saygısı kavramını daha iyi açıklayabilmek için öncelikle benliğin tanımının yapılması gerekmektedir. Benlik kavramı ile ilgili alan yazın incelendiğinde konu ile ilgili birçok çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Dolayısıyla benlik kavramının boyutlarına, özelliklerine ve konuyla ilgili yapılan kuramsal açıklamalarına geçmeden önce benlik kavramını tanımlamak yerinde olacaktır.

2.1.1.1. Benlik kavramının tanımı

Benlik kavramı ile ilgili literatürde çeşitli tanımlar yer almaktadır. Bu tanımlara Türk Dil Kurumu'nun tanımı ile başlamak yerinde olacaktır. Benlik kavramı TDK'da bir bireyin kişiliği, öz varlığı, kendilik, onu kendisi yapan şey, kendi kişiliğine önem verme, şahsiyet, kibir, kişiliğini üstün görme, gurur şeklinde tanımlanabilmektedir (TDK, 2017).

Benlik kavramı açıklamaları William James (1963) ile ortaya çıkmış olup devam eden yıllar boyunca da psikoloji alanında en çok tartışılan kavramlardan biri olmuştur. James, benliğin bireyin vücudu, özellikleri, sahip oldukları, ailesi ve arkadaşları gibi kişinin kendisinin sayabileceği her şeyden meydana geldiğini ifade etmiştir. Benlik en genel anlamda bireyin kendisinin ne olduğunu söyleyebileceği her şeyin toplamı olarak tanımlanabilir (Delikoyun, 2017: 23).

Benlik tanım olarak bireylerin kendi kimliği, yetenekleri, değeri, değer yargıları, amaçları ve sınırları gibi kendisi hakkındaki duygularının, düşüncelerinin ve davranışlarının tamamı olup, kişinin kendi benliğine dair tanımı ve kendine dair zihinsel tablosudur (Yıldız, 2006: 115). Benlik, kişinin kendisi hakkındaki inançlar bütünüdür. Kişinin kendi nitelik ve sıfatları hakkındaki görüşlerini yansıtır. Bu kavram kişinin kendi davranışlarını gözlemlemesi, deneyim, sosyal ortam gibi kimi faktörlerden etkilenir (Can, Azizoğlu ve Aydın, 2015: 52).

Birey için anlamlı ve birbirleriyle ilişki içinde olan benlik algılarının tümüdür, diye tanımlanan benlik kavramı bir süre içinde gelişmektedir. Birey hayatı boyunca hem kendisinden hem de çevresinden gelen tüm uyaranlara açık olduğundan bu uyaranların neticesinde de bazı algılar birikir. Bu biriken algılar ise bireyin benliğini oluşturmaktadır (Tuzcuoğlu, 2000: 267).

Benlik kavramı; bireyin sosyal-psikolojik gelişimi sırasında şekillenen, kişiliğine şekil verdiren genetik ve çevresel faktörlerin ortaklaşa ürünü olarak tanımlanmaktadır (Aslan, 1992: 7). Bir başka tanıma göre benlik; bireyin kendini algılayış biçimi olduğu, kişinin kendini nasıl gördüğü, kişiliğine dair kanılarının neler olduğu şeklinde tanımlanmıştır (Odabaşı ve Barış, 2007: 204). Benlik, bireyin kendini koruyabilmesi, yaşamını sürdürebilmesi ve gerçekliğin çeşitli yönleriyle etkileşimde bulunabilmesi için gerekli olan tutum ve davranışların yapılmasına vesile olan süreçler dizini olarak tanımlanabilir (Güney, 1998: 55).

Benlik kavramı, çevremizdeki insanlarla iletişime geçtiğimizde sahip olduğumuzla bize ait olmayanları ayırabildiğimiz özel bir alan gibidir. “Ben mükemmel bir insanım”, “ben çok çalışkanım”, “ben gürültüyü sevmem”, “ben işimi seviyorum” diyebildiğimizde kendimizi, içinde bulunduğumuz sosyal çevrede ya da toplulukta konumlandırmış oluruz. Benlik kavramı ile birey kendini, kendisi dışında olanlardan ayırt eder ve kendine ait özel sosyal bir alan oluşturur. Birey oluşturduğu bu alanı arttırmak ve korumak için çok fazla çaba sarfeder. Bu çaba “ben olma savaşı” şeklinde tanımlanabilir. Benlik kavramı bireyin kendisine dair bildikleri, çevresindekilerin kişiye dair duygu ve düşüncelerinden bireye yansıyanlar ve kişinin kendine dair değerlendirmelerinden elde edilmektedir (Cüceloğlu, 2016: 38).

Kişinin ‘Ben ne yapabilirim?’ ya da ‘Ben kimim?’ gibi soruların yardımıyla işlevlerinin farkında olduğu ve ‘ben’ hakkındaki bilinçli algılamaları benlik olarak ifade edilmektedir. Benlik bilinç düzeyine ulaştığında tecrübelerinden kişinin mevcut durumda ne olduğu konusundaki düşüncelerinin yanında ne olması gerektiği yönünde de görüşleri bulunmaktadır. Bu düşünce ve görüşlerin çoğu da ideal benliği, istenilen benliği oluşturmaktadır. Sağlıklı bir bireyden beklenen ideal benlik kavramı adı altında biriktirilen hedeflere ulaşmasıdır. Kişinin kendini tanıması, sınırlarını zorlayarak beğenmediği yönleri değiştirmesi ve de kendini gerçekleştirmesidir (Aslan, 1992: 11).

2.1.1.2. Benliğin boyutları ve özellikleri

Benlik kavramı ile ilgili yapılan araştırmalarda benliğin üç temel yönü ön plana çıkmaktadır: Maddi benlik, sosyal benlik ve ruhsal benlik.

Maddi benlik ele alındığında William James, insanların kendi bedeninin, ailesinin, evinin, malı-mülkünün, bireyin maddi benliğini oluşturduğunu diğer bir deyişle, insanın kendisine ait olan her şeyin onun maddi benliği olduğunu belirtmiştir. Ancak kişinin bu maddesel nesnelere bütünleşmiş olması gerekmektedir. Örnek olarak; aile fertlerinden birini kaybettiğimizde adeta kendimizden bir parça kaybetmiş gibi oluruz. İnsanın kendisini malı-mülkü, parası ve soyuyla tarif etmesi, maddi benliğinin ön planda olması anlamına gelmektedir. Maddi benliği fazla olan insanlar paralarını kaybettiklerinde sanki benliklerini de kaybetmiş olurlar.

Başkalarının bizim hakkımızdaki düşünceleri, sosyal benliğin oluşmasında önemli rol oynar. Sosyal benlik, insanların birbirleriyle etkileşimi sonucu oluşmaktadır. İnsanlar sosyal hayatlarında birçok pozisyonda yer almakta olup bu pozisyonların gereği olan davranışları yani rollerini gerçekleştirmektedirler. İşte diğer insanlar bu davranışları değerlendirir ve bu değerlendirme sayesinde sosyal benlik ortaya çıkar. Bu değerlendirme neticesinde eğer başkaları bizi dürüst olarak değerlendirirse, daha sonra biz de kendimizi dürüst olarak değerlendirmeye başlarız. Toplumsal yaşamda gerçekleştirdiğimiz rollerden dolayı birden fazla sosyal benliğimiz vardır. Örneğin; aile benliği, dernek benliği, iş adamı benliği gibi.

İnsanın hissetme, algılama ve düşünme gibi ruhi faaliyetleri ruhsal benliğini oluşturur. Yani ruhsal benliği, insanın kendini nasıl değerlendirdiği ve algıladığı belirlemektedir. Bu nedenle, ruhsal benlik subjektif bir özellik taşımaktadır. İnsanın kendini ve iç dünyasında olup bitenleri objektif olarak değerlendirmesi tam olarak mümkün değildir. İnsanın ahlaki ve zihni üstünlük duygusu ya da bunun karşıtı olan aşağılık ve suçluluk duygusu ruhsal benliğin kapsamında yer alır (Güney, 2009: 85).

2.1.1.3. Benliğin gelişimi ve ilgili kuramsal yaklaşımlar

Benliğin gelişimi ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde Sigmund Freud'un Psiko-analitik Gelişim Kuramı başta olmak üzere benlik ve benliğin gelişimi ile birçok çalışma yapılmıştır ve bu bölümde kuramsal bağlamda benliğin gelişimini açıklama yöntemlerine değinilecektir.

Freud'a göre benlik yapısı, id, ego ve süperego şeklinde üç temel birleşimden oluşmaktadır. Kişiyi kişi yapan temel özellik olan id (alt ben), doğuştan gelir ve öncelikli olarak tatmin edilmesi gereken biyolojik ve fizyolojik ihtiyaçların depolandığı yerdir. İd'i bilinçli bir şekilde yönlendiren ego (ben), id'in ilkel isteklerini toplumsal gerçeklerle ilişkilendirerek davranışı şekillendirir. Ego'nun düşünce ve eylemlerini denetleyen süper ego (üst ben), vicdan diye de adlandırılabilir. Toplumsal kurallar ve ahlak kurallarını kapsadığı için bir yargıç gibidir. Freud'a göre zayıf süperegoya sahip bireyler ahlak kurallarını tanımayan, toplum karşıtı bireylerdir (Can, Azizoğlu ve Aydın, 2015: 79).

Psikolog William James psikolojide ve özellikle benlik konusunda birçok açıklama ve araştırma yapmıştır. James'e göre; benlik en genel tanımıyla, bireyin kendisinin ne olduğunu ifade edebildiği her şeyin toplamından oluşmaktadır. Benliğin iki boyutta yorumlanması gerektiğini belirtmiş ve şu şekilde açıklamıştır: "Düşündüğüm her ne olursa olsun, her zaman az çok kendimin farkında olmamdır. Bununla birlikte kendi varlığımın da farkındayım. Bu farkında oluş, benim tarafımdan gerçekleştirilmektedir. Böylelikle kendi benliğime bir bütün olarak baktığımda ortaya çiftmiş gibi bir durum çıkmaktadır. Biraz bilen, biraz bilinen, biraz özne, biraz nesne olabilen. Sonuç olarak benliğimin iki yönü bulunmaktadır. Bunlardan birine

“Bilen Benlik (I)” , bir diğere “Bilinen Benlik (Me)” diyebilirim. Bunlar benliğin farklı taraflarıdır fakat ayrı iki şey değildir. Çünkü ‘bilen benliğin’ kimliği ‘bilinen benlik’ olmaktadır” (Özen ve Gülaçtı, 2010: 22).

Horney, benliğin gelişmesinin, kişinin içindeki cinsel ve saldırgan dürtülerin açıklanmasından çok sosyal ilişkilerin bir ürünü olduğuna inanır. Horney benliğin güven duygusu ve doyum olmak üzere iki temel eğilimle belirlendiğini belirtir. Bireyin güven duygusunu oluşturabilmesi için bazı davranış kalıpları geliştirmesi gereklidir. Bu davranış kalıpları üç gruba ayrılır ve aynı zamanda da bireylerin benlik tiplerini oluşturur. Bunlardan ilki, bireylerin çevresindekilere yakın durmak, onlara sevgi ve yakınlık duyma yoluyla kaygı ve korkularını gideren tiplerdir. Diğerleri ise, insanlara uzak durarak, onlardan bağımsız hareket ederek korkularını gideren tipler ve insanlarla karşı karşıya gelmek, onlarla mücadele içinde olmak yoluyla güçlü olduğunu göstererek endişe ve korkularını gideren tiplerdir (Can, Azizoğlu ve Aydın, 2015: 82).

Charles Cooley bir kişinin benliğinin, kişinin ötekilerle alışverişi yoluyla geliştiğini belirtmekte ve “benlik ve toplum, ikiz kardeşlerdir” diye ifade etmektedir. Cooley’e göre benlik ilk önce bireysel ve sonra toplumsal değildir. Cooley’e göre benlik, bir kişinin bilincinde yansıdııkça, iletişimsel alışverişin toplumsal sürecinde ortaya çıkmaktadır. Bu süreç şu şekilde işlemektedir; kişinin öncelikle kendi benliğinin farkında olması gerekir, sonra karşısındaki kişinin onun hakkında bir şeyler düşünmüş olabileceğinin bilincinde olması gerekir, en son ise karşısındaki kişinin kendi hakkında nasıl bir düşünceye girdiğini zihninde tasavvur edebilme yetisine sahip olması gerekmektedir (Kulga, 2014: 92).

George Herbert Mead’ın Benlik Kuramı’nda ise benliğin gelişimi, semboller yoluyla gerçekleşmektedir. Örneğin, dil yeteneği, jestler, üstlenilen roller benliği geliştirmektedir. Kişi, diğer bireyin rolünü alabildiği ölçüde, kendine, diğeri açısından cevap vermeye ve dolayısıyla, kendisi için bir obje olmaya doğru gider. Mead’ın kuramında benlik, doğumda var olan bir veri değil, kişinin sonradan ulaştığı bir kavramdır. Başlangıçta var olan şey, gelişebilir bir sinirsel yapıdan başka bir şey değildir. Bu yapı, sosyal çevre ile gelişmektedir. İnsanın benlik algısı, diğer

insanların bizi algılayışı tarafından belirlenmekte ve diğerlerinin bizi algılayışına ilişkin algılarımız, kendi benlik algımıza bağlı olarak şekillenmektedir. Birey, sosyal algı ve baskıları içselleştirme yoluyla bir grup/toplum içinde yaşamaya ve davranmaya uygun hale getirildiği oranda sosyalleşmiş ve toplum içinde yaşamaya uygun hale gelmiş olur. Ötekilerin yaşam ve davranış sistemlerini içselleştiremeyen birey, hem kendi içinde çatışmalar yaşayacaktır hem de toplum tarafından rolünü iyi oynamadığından dolayı eleştirilecek ve hatta dışlanacaktır (Meşe, 1999: 13).

Kelly, kişinin etkileşimde bulunduğu evrenin tek olduğunu ve evrenin tüm parçalarının birbirleriyle kusursuz bir etkileşim içinde çalıştığını varsayar. Ona göre birey, kendi çevresine dair gerçekliği görmede bir bilim adamı gibi davranır ve bazı kişisel yapılar kurarak çevresine dair gerçekliğini oluşturur. İnsanlar oluşturdukları kişisel yapılara uyumlu davranış sergiler ve bu kişisel yapılar düşüncelerin yanında duygu ve değerlendirmelerinin de temelini oluşturur. Bireyin yaşadığı kaygı onu benlik yapısını değiştirmeye zorlarsa tehdit halini alır. Kuramda kaygı, benlik yapısındaki algılanan eksikliklerin bir sonucu iken suçluluk duygusu kişinin yaşadığı rol çatışmalarının bir sonucu olarak ortaya çıkar (Can, Azizoğlu ve Aydın, 2015: 82).

2.1.2. Benlik Saygısı Kavramı

Benlik saygısı kavramı ile ilgili alan yazın incelendiğinde birçok tanım karşımıza çıkmaktadır. Benlik saygısı kavramı ilk kez William James tarafından “bireyin başarısının girişimlerine oranı” olarak tanımlanmıştır ayrıca Rosenberg (1965), benlik saygısı kavramını “kişinin kendisine dair olumlu ve olumsuz tutumları” şeklinde tanımlamıştır (Kaya ve Saçkes, 2004: 49). Coopersmith (1967), benlik saygısını, “kişinin kendini yeterli, önemli ve de değerli olarak değerlendirmesi” şeklinde ifade etmiştir (Doğan ve Eryılmaz, 2013: 108).

Benlik saygısı kavramı, bireyin kendisini olduğundan daha düşük ya da şuan ki durumundan daha yüksek görmeden kendisinden memnun olma durumu olarak tanımlanmaktadır. Kendini olumlu, önemli, seilmeye ve takdir edilmeye değer bulmaktır. Kendisini gördüğü ve olduğu gibi kabullenmeyi, kendi özüne güvenebilmeyi sağlayan olumlu bir ruhsal durumdur (Yörükoğlu, 1985: 93).

Benlik saygısı, insanın kendi benliğini ve benlik imgelerini benimsemesi, beğenmesi, bunu onaylayarak kendinden hoşnut olması, kendini olumlu, değerli ve sevilmeye değer biri olarak görmesidir. Kişinin kendini değerlendirmesi sonucu meydana gelen kendine yönelik beğenme duygusudur. Benlik saygısının toplumsal, duygusal, bedensel ve zihinsel öğeleri bulunmaktadır. Kendini önemli hissetme, bilgi ve yeteneklerini ortaya koyabilme, bir işi başarma ve başarıdan dolayı öğrenme, çevresi tarafından kabullenilme ve kendi fiziksel özelliklerini kabul ve benimseme benlik saygısının oluşmasını sağlar (Tutar, 2012: 71).

Benlik saygısı kişinin, ne olduğu ve ne olmayı düşündüğüyle ilgili aradaki farka dair duygu ve düşüncelerini göstermektedir. Bir birey olarak insanın, değerleri konusunda ulaştıkları düşüncedir. Bireyin kendi benliğini beğenmesi, kendine ait benliği onaylayıp, kendinden memnun olması durumudur (Yavuzer, 2000: 17).

Benlik saygısı ile ilgili yapılan araştırmalardan birinde Chrzanowski, benlik saygısını en kapsamlı tanımıyla, bireyin güç ve yetilerinin iyi ve olumlu bir değerlendirmesine dayanan kendisi ile alakalı pozitif imgesi olduğu görüşünü vurgulamaktadır. Benlik saygısının bazı tarafları, görünüm, beden yapısı, zeka gibi bireyin doğal özellik ve yetkinlikleri üzerine gelişmektedir. Ayrıca benlik saygısı, bir tür kimlik oluşturmaz, ilave olarak kendisini kabul görme eylemi ve çevresindeki kişilerce kabul edilmedir. Aslında bir kimsenin kendisini beğenmesi ve kendi benliğine saygı duyması demek, kendisinde üstün özellikler bulunması anlamına gelmez. Benlik saygısı, bireyin kendisini olduğundan üstün ya da olduğundan aşağı görmeksizin kendinden hoşnut olma durumudur. Hem olumlu hem de olumsuz taraflarımızı kabullenme sayesinde güçlü bir benlik yapımız olabilir (Tatlı, 2012: 16).

2.1.3. Benlik Saygısının Önemi

Benlik saygısı bireyin kendisini, gerçekçi bir gözle görmesini, kabul etmesini ve kendisine güvenebilmesini ifade ettiğinden, insanın bireysel, ruhsal, toplumsal ve dini hayatı açısından büyük önem arz etmektedir. Sosyal benliğimizin ve gerçek olmayan benliğimizin altında, dış görünüşümüzün ve maskemizin altında gerçek benliğimiz vardır. Her birimiz, yaşam boyu, sadece tek bir sürekli arkadaşla yolculuk

ederiz ki, bu kişi de “biziz”. Bu sebeple ‘kendini bil’ ilkesi ruh sağlığında temel bir yaklaşım olarak kabul edilmiştir. Geçmişten günümüze kadar olan ruhsal tedavi metotlarında amaç insanın kendisini tanimasına yardımcı olmak, bu konuda ona yol göstermektir (Kimter, 2008: 38).

Sosyal hayatımızda benlik saygısının düşük ya da az olmasının ie kapanıklığa, çok katı bir yaşam görüşü oluşturmaya, psikosomatik hastalıklara, saldırgan davranışlara, suç islemeye ve saldırganlığa eğilimi artırdığı bilinmektedir. Ayrıca benlik saygısının bozulması sonucu, kendini eleştirme, karamsarlık ve yetmezlik duyguları, kendini kötü gören tutum ve davranışlar, öz-bakım yetersizliği, güvensizlik, bir işin sonunu getirememeye, kendine zarar verme davranışları, eleştirileri kabul edememe, kendisine dair akla uygun olmayan katı standartlar, gerçek gücünü ve yeteneğini kk görme gibi sonuçlar görülebilmektedir (Erten, 2011: 14).

Yüksek benlik saygısına sahip bireyler kendi yapabilecekleri ile ilgili beklentileri de yüksek olduğundan, kendine dair bu pozitif tutum ve davranışlar ve elde edilen başarılı sonuçlar neticesinde şahsi duygu ve düşüncelerini kabul ederek, bu duruma inanırlar ve sonuç olarak hem davranış şekillerine hem de ulaşılan neticelere güven duyarlar. Yüksek benlik saygısına sahip kişilerin tutum ve beklentileri onları daha çok yaratıcılığa ve bağımsızlığa yönlendirmektedir. Böylelikle bireylerin daha gayretli sosyal davranışlar sergilemelerine olanak sağlamaktadır. Benlik saygısının yüksek olması, iyimserlik, kendine güven, güçlüklerden yılmama ve başarılı olma isteği şeklinde olumlu ruhsal özelliklerin yanında çevresindeki insanlar tarafından önemli kişi olarak görülmesi düşüncesini de beraberinde getirmektedir (Korkmaz, 1996: 20).

2.1.4. Benlik Saygısının Gelişimi

Günümüzde çoğu araştırmacı benlik saygısı kavramının öğrenilen bir fenomen ve bireyin hayatı boyunca süren bir süreç olduğunu kabul eder. ğrenme süresi olarak görülen bu dönem, kişinin sosyal çevresi ile etkileşimi şeklinde ele alınmaktadır (Karadağ vd., 2008: 31).

Benlik kavramı ilk yetişkinlikte ve ergenlikte oldukça önemli olan yaşam boyu devam eden ve aktif bir zaman dilimi içerisinde gelişmektedir. Sevgi ve disiplin vasıtasıyla annelerden ve babalardan, uygun davranışı sergileme baskısı ile akranlarından, başarı ya da başarısızlıkla okul yaşamından ve bir yığın başka durum ve koşullardan etkilenmektedir. Yani çeşitli parçalar bir araya gelerek bunların tümünü içerisine alan bir benlik kavramını oluşturmaktadır. Kavram olarak benlik sadece başarı ya da ilişkiler doğrultusunda kurulduğunda yetersiz kalan bir durum oluşturmaktadır. Benliğin gelişimi sırasında kendisi ve içinde bulunduğu çevre ile ilgili olumlu uyarılar alan kişi, kendini önemli görece ve böylece kendisine saygı duyacaktır. Dolayısıyla benliğin gelişimi, uyumu ve sürekliliği kişinin benlik saygısına bağlıdır (Günday, 2010).

Rosenberg (1965), benlik saygısını, hızlı bedensel değişimler neticesinde fiziksel niteliklerini kabullenme, akranlarıyla sağlam ve yapıcı ilişkiler kurabilme, aile yaşantısına ve evlilik hayatına hazırlanabilme, bir mesleğe başlama, kendi benliği ile ilgili sorulara cevap bulma gibi gelişim görevleriyle yüzleştiği ergenlik döneminde anlam kazanan bir kavram olarak kabul etmektedir (Eriş ve İkiz, 2013: 181). Erikson, benliğin gelişim evreleri üzerine çalışmalar yapmış ve yaşamı sekiz evreli aşamalar zinciri olarak ele almıştır. Bunlar (Güler, 2017: 25):

1. *Temel Güvene Karşı Güvensizlik*: Bireyin doğumundan itibaren bir buçuk yaşına kadar devam eden süreyi kapsamaktadır. Bebek, bu zaman aralığında kendisi dışındaki ortamın güvenilirliğini anlayıp kavramaya çalışır. Bebek bu zaman dilimini iyi ve güzel geçirirse temel güven duygusunu oluşturmaktadır, şayet iyi ve doğru bir şekilde geçirilmezse bireyde güvensiz olma duygusu oluşmaktadır.
2. *Bağımsızlığa Karşı Utanç ve Kuşku*: Bir buçuk ile üç yaş civarını kapsayan bir dönemdir. Bu dönemde, çocuk tuvalet eğitiminin yoğun olarak kavrandığı ve tuvalet alışkanlığının kazandırılmaya çalışıldığı bir dönemdedir. Tuvalet eğitimi verilirken çocuk azarlanıp, ayıplanırsa çocukta utanma duygusu ve kendi bedeninden kuşku duyma eğilimi başlar.
3. *Girişimciliğe Karşı Suçluluk Duygusu*: Bu dönem 3 ile 7 yaş arasını kapsayan bir dönemdir. Erikson, bu dönemde merak duygusunun artmasından dolayı çocuğun cinsiyeti keşfettiğini söylemiştir. Çocuğun merak ettiği konulardan biri olan

cinsellikle ilgili soruları, anne baba uygun yanıtlayabilirse ve aynı şekilde arkadaşlarıyla oyun oynamak gibi çocuğun yapacağı faaliyetlere müsaade edilirse, çocuğun girişimciliği desteklenmiş olur. Çocuklara bu dönemde engelleyici ya da kısıtlayıcı bir tutumda bulunulursa, çocuk bu konuları öğrenmenin ve de merak edip araştırmanın suç olduğu düşüncesine kapılmaktadır.

4. *Çalışkanlığa Karşı Aşağılık Duygusu:* Çalışma ve çalışkan olma duygusunun kazanıldığı bir dönemdir. Çocuk, kendisi ile akranlarını kıyaslar ve çalışkan olup olmadığına ya da yeterince çalışıp çalışmadığına karar verir. Yeterince çalışkan olmadığı düşüncesine kapılırsa aşağılık duygusunu hissetmeye başlar.
5. *Kimlik Kazanmaya Karşı Rol Karmaşası:* Erikson, bireyin yaşamı boyunca en önemli dönemi ergenlik dönemi olarak düşünmektedir ve kuramını geliştirirken bu dönemle ilgili birçok çalışma yapmıştır. Erikson'a göre ergenlik dönemi, bireyin kendisinin kim olduğunun en çok sorulduğu ve buna cevap arandığı dönem olarak tanımlamıştır.
6. *Yakınlığa Karşı Yalıtılmışlık:* Ergenlik dönemi kişilerin aile ve eş düzenlerini oturttuğu bir dönem olmakla birlikte, ekonomik ve duygusal bağımsızlığa ulaşma gayretinde olduğu bir dönemdir. Ergenlik döneminin ardından kişi belirlediği bu yaşam standartlarını ortaya koyarak eşini bulur ailesini kurar ve de iş yaşamını bir düzene koyar.
7. *Üreticiliğe Karşı Verimsizlik:* Kişinin yaşamı boyunca en üretken ve en verimli olması gerektiği dönem bu dönem olarak söylenebilir. Bu üretkenlik ve verimlilik duygusunu yaşamayan kişiler, üreticiliğe karşı verimsizlik duygusunu yaşarlar.
8. *Benlik Bütünlüğüne Karşı Umutsuzluk:* Bu dönemde kişi yetişkinlik dönemi ile birlikte emeklilik dönemine geçmektedir. Bundan sonra birey yaşamını gözden geçirme gereksinimi duymaktadır. Kişi eğer hayatın yaşanmaya değer olduğuna dair karara ulaşırsa, iyi ve kötü yönleriyle hayatı ile barışabilirse, benlik bütünlüğüne ulaşmış olur. Kişi pişmanlıklarla ve 'keşke'lerle dolu bir ömür geçirdiği yönünde düşünceye kapılırsa, umutsuzluk ve mutsuzluk yaşayacaktır.

Kısacası benlik saygısının oluşum sürecini çocukluk, ergenlik ve yetişkinlik dönemi olarak ayrı başlıklarda incelemek gerekmektedir.

2.1.4.1. Çocukluk döneminde benlik saygısı

Birey doğumundan itibaren içinde bulunduğu sosyal çevresiyle etkileşim içinde olduğundan annesi ve onun olmadığına yerine bakabilen kişi ile başlayan etkileşimle birlikte çocuğun yaşadıkları arttıkça, çevresine dair algıları da artar. Böylelikle, kendine dair düşünceler oluştururken, çevresinde değer verdiği insanların davranış ve tutumları ile çocuğun bunları nasıl algıladığı da önem kazanmaktadır (Cevher ve Buluş, 2006: 29). Aile bireylerini de eğitim sisteminin içine alan ve karşılıklı olarak işbirliğine dayanan ve de çocuğa okul öncesi dönemde verilen okul öncesi eğitim, çocuğun kendini tanımasına, benliğini pozitif yönde geliştirmesine, benlik saygısının yüksek olmasına ve gelecek akademik yaşantılarının biçimlenmesine pozitif katkı sağlamaktadır. Çocuklar, benlik kavramına sahip olarak dünyaya gelmezler. Bunu anne-babasından, kardeşlerinden, yakın çevrelerinden veya arkadaşlarından öğrenirler ve bu öğrenme süreci doğumla birlikte başlar. Benlik saygısı çocuğun duygu ve düşüncesine değer verilen, sözü dinlenen, ailesinin desteğini alan kısacası, insan olarak kendine önem verilen bir ortamda filizlenip gelişir (Yavuzer, 2007: 42).

Çocukların hayatta kazanacağı mutluluk ve başarı düzeyleri ile yetiştirilme tarzı arasında kesin bir ilişki vardır. Etkili ve olumlu ebeveynlik, başarılı ve mutlu çocukların ilerleyen zamanlarda başarılı ve mutlu yetişkinler olma ihtimalini arttıracaktır. Çocukların benlik saygıları bir gecede oluşmadığından ve tek bir şeye bağlı olmadığından çocukların benlik saygıları ebeveynlerin çocukları ile arasındaki etkileşime bağlıdır (Esen, 2012).

2.1.4.2. Ergenlik döneminde benlik saygısı

Hurlock (1965)'e göre, ilkel toplumlarda erinlikle ergenlik birbirine çakışmış dönem olup çocuk çoğalabilme kabiliyetini kazandığı anda yetişkin olarak kabul edilir. Günümüzde ise ergenlik, duygusal, toplumsal, fiziksel ve zihinsel gelişimi içerisine alan kapsamlı bir anlam taşımaktadır. Ergenlik erkeklerde ve kızlarda başlama yaşı olarak farklılık göstermesine karşılık genelde 12-21 yaş dilimini kapsamaktadır (Satılmış, 1988: 14).

Ergenlik ile birlikte kendi benliğini tekrardan değerlendirme sürecine giren genç, kendi kişiliğini onaylayıp, pozitif olarak algılayıp, değerli görüyorsa, bu durum onun benlik saygısının yüksek olduğunu ifade etmektedir. Bu duruma karşılık genç birey, uyum problemleri, depresyon, çeşitli çatışmalar hatta intihar gibi birçok ruhsal problemlerle karşı karşıya kalıyorsa, bu durum da onun benlik saygısının düşük olduğunu göstermektedir. Benlik saygısı ergenlik dönemindeki bireyin düşüncesini, davranış ve tutumlarını da etkileyeceğinden uyum sağlamasında ve içinde bulunduğu gelişim ve sosyalleşme problemleriyle baş edebilmesinde ona fayda sağlayacaktır. Bu sebeple, benlik saygısını, ergenlik dönemi gelişim ve değişim özellikleri ve problemleri bağlamında incelemek, bu kavramın farklı değişkenlerle olan ilişkilerini araştırmak, mutlu ve sağlıklı nesillerin yetişmesi yönünden önem taşımaktadır (Yıldız ve Çapar, 2010: 106).

Çuhadaroğlu (1986)'na göre ergenlik dönemi ve benlik saygısı arasında karşılıklı ilişki bulunduğundan, benlik saygısının bugüne kadar olan durumunun ergenin gelişim sürecini etkileyeceğini savunmaktadır. Bu dönemde, içsel faktörler ile birlikte, çevresel faktörlerin de etkisi ile gelişen benlik imgeleri, ergenin kendine yaklaşım biçimini de belirlemektedir. Bu yaklaşımın yönü, yani kendisi hakkında olumsuz ya da olumlu bakış açısına sahip olması, kendini değersiz ya da değerli görmesi benlik saygısını belirlemektedir. Benlik saygısı ergenin ilerleyen yaşamında davranışlarını, düşüncelerini ve duygularını belirleyen kimliğinin çekirdeğini oluşturmaktadır (Erbil, Divan ve Önder, 2006: 8).

Ergenin kişilik arama çabası, bu dönem de karşı karşıya kaldığı kaygı yaratıcı değişimler ve etkileşimler onun okul hayatını bozabilmektedir. Okuldaki öğrenmelerinde kendi yeterliliğine dair algısı hem onun bir öğrenci olarak kendi kendini görüşü hem de genel olarak kendini görüşü üzerinde rol oynamaktadır. Başarı ya da başarısızlıkla ilgili tecrübeler ergenin sürekli kaygı yasamasını, benlik saygısını olumlu veya olumsuz yönde etkilemektedir (Yenidünya, 2005: 75).

Ergenlik dönemi benlik kavramının öne çıktığı dönemdir. Genç bedenini inceler, duygularını inceler, nasıl biri olduğu ve de nasıl bir birey olarak istediği konusunda kafa yormaya başlar. Bunlar benlik arayışının belirtileridir. Kendisini yüceltmek ile

aşağı görmek arasında gidip gelir. Kısacası benliği gencin baş uğraşı, düşüncelerinin odak noktası olur. Bu çağda benlik kavramı sürekli inişli çıkışlı olur, çünkü birey kendine yakışacak bir kimlik aramaktadır. Kendisini sürekli değerlendirmekte, tartmakta ve eleştirmektedir (Yavuzer, 2000: 92).

2.1.4.3. Yetişkinlik döneminde benlik saygısı

Yetişkin kelimesi Türk Dil Kurumu'nda beden, ruh ve duygu bakımlarından olgunluğa erişmiş olan kimse ve de gelişiminin herhangi bir yönünde veya tümünde duraklama düzeyine erişmiş olan kimse anlamına gelmektedir (TDK, 2017).

Çocuklar dünyaya tam anlamıyla bağımlılık içinde gelirler ve bu bağımlı benlik kavramı yetişkinler tarafından yüreklendirilir ve yetişkinlikte pekiştirilir. Çocuklar büyüdükçe ve olgunlaştıkça benlik kavramı özyönetim doğrultusunda gelişmeye başlar, ergenlikte kendi hayatının sorumluluğunu üstlenme olgusu, diğer yetişkinlerin kontrolüne başkaldıracak kadar güçlü hale gelir. Yetişkinlik döneminde benlik kavramında bir değişim olmaktadır. Yetişkinler artık kendilerini çocuk gibi bir öğrenici olarak görmekten çıkıp üretici olarak görmeye başlamaktadır. Knowles'e göre bireyin kendini üretici olarak görmesinin ve gelişmesinin eğitici sonuçları; öğrenme ortamı, gereksinimlerin tanımlanması, planlama, zamana bakış ve öğrenmeye uyumdur (Orçun, 2014: 63).

Yetişkinlik döneminde bireyin yaşam yapısı, kişinin yaşadığı benlik kurgusu ile sosyal rollerinin birleşiminden oluşmaktadır. Kişisel benlik kavramı süreçleri, umutları, kişisel beklentileri, yetenekleri, hayattaki hedefleri, değer yargıları, durum ve olaylara yüklediği anlamlarını içermektedir. Sosyal süreçler ise, toplumsal sorumlulukları, üyelikleri, aile ilişkileri, üstlendiği rolleri, boş zaman etkinlikleri, iş hayatındaki seçimleri, arkadaşlık ilişkileri, hayat tarzları, sosyoekonomik yaşam tercihlerinin tümünü içermektedir. Bu ilişkiler vasıtasıyla kişi topluma katılmakta ve hayat akışına biçim vermektedir. Her ilişki yaşam döngüsü içindeki değişimleri ve istikrarları gösterir. Yaşam yapısının değişmesiyle birlikte bireyin yaşamında bu ilişkilerin değişik işlevleri bulunmaktadır. Böylece, yaşam yapısı kavramı yaşam

akışı içerisindeki değişimi, benlik tasarımı ve diğerleriyle olan anlamlı ilişkilerini incelemeyi gerekli kılmaktadır (Levinson 1978 akt. Aktu, 2016: 165).

2.1.5. Benlik Saygısının Gelişimi ile İlgili Kuramsal Yaklaşımlar

Benlik saygısının gelişimi üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde kuramsal bağlamda karşımıza ilk olarak Morris Rosenberg çıkmakta daha sonraları ise Stanley Coopersmith' in benlik saygısı üzerine yaptığı kuramsal açıklamalar ile alan yazındaki oldukça faydalı çalışmalar dikkat çekmektedir.

Rosenberg'in yaptığı araştırmalar ergenlik dönemindeki olumlu benlik imajı gelişimi üzerine odaklanmıştır. Ailenin özellikleri ve sosyal çevre içinde kendini değerlendirme davranışının gelişimini araştırmış, daha sonraları ise sosyal davranışların benlik saygısı ile ilgili ilişkisine bakmıştır. Ergenlerin farklı yaş dönemlerinde benlik saygısı puanlarındaki değişikliklere, beyaz ve zenci ergenler arasındaki farklılıklara, benlik saygısında grup farklılıklarına bakmıştır. Coopersmith yaptığı araştırmalarda benlik saygısının gelişimiyle ilgilenmiştir. Rosenberg'in benlik saygısı herhangi bir boyutu olmayan fenomen olup Coopersmith için benlik saygısı oldukça karmaşıktır. Benlik saygısı, benlik değerlendirmesini, savunma tepkisini ve de bu süreçlerin açık değişkenlerini kapsamaktadır. Coopersmith'e göre benlik saygısı, bireyin kendine karşı takındığı davranışların tanımlanması olarak, kişilik değerlilik yargısıdır (Arıcak, 1995: 31).

Coopersmith, benlik saygısı incelemelerini iki bölüme ayırmıştır, öznel ifade (bireyin benlik algısı ve kendini tanımlaması) ile davranışsal ifade (halihazırda dışarıda gözlenebilen, bireyin benlik saygısının açık davranışsal ifadesi). Yine Coopersmith, gerçek benlik saygısı (kişi kendini gerçekte değerli ve önemli görür) ile savunucu benlik saygısına da (kişi kendini gerçekte değersiz görür fakat bunu tehdit olarak kabul etmeyebilir) değinmiştir (Yenidünya, 2005: 54). Coopersmith benlik saygısının gelişimi ile ilgili olarak dört temel faktörden bahsetmiştir; kişinin, çevresindeki kişilerce kendisi için konulan ve kendisinin istediği amaçlara ulaşım ulaşmaması, kişinin, çevresindekiler tarafından kendisiyle ilgili yapılan değerlendirme ve yorumlara nasıl karşılık verdiği, kişinin başarıları, içinde bulunulan

durum ve sahip olduğu konum ile kişinin, hayatında önemli bir yeri olan kişilerden gördüğü ilgili, saygılı ve kabul edici davranışların derecesi (Göktaş, 2008: 14).

Rosenberg, benlik saygısının değerler sisteminden oluştuğunu söylemektedir. Ona göre, benlik saygısında sosyal kimlik ve buna bağlı olarak verilmiş veya kazanılmış statü, aile, etnik grup ve çevre faktörleri önemli bir yer tutmaktadır. Bu çerçevede kendini değerlendiren kişi, benliğine olumlu ya da olumsuz atıflarda bulunur. Birey olumlu bir tutum ve davranış sergiliyorsa benlik saygısının yüksek; negatif bir davranış ve tutum sergiliyorsa benlik saygısının düşük olduğu söylenebilmektedir. Benlik değeri sisteminde bir hiyerarşi söz konusudur. Bu hiyerarşide merkezde kişinin, üstün olduğuna inandığı özellikleri vardır. Diğerleri ise, benliğin daha az önem verilen yönüdür. Kişiler, sosyal statüsü, çevresinin kendisini kabul etme derecesi ve saygı duyması, başarıları v.b. yönlerine göre, üstün oldukları alanlara yönelerek benlik saygılarını yükseltmektedirler (Rosenberg, 1965: 31).

2.1.6. Benlik Saygısı Düzeyleri

Literatür taramasında benlik saygısının düzeyi ile ilgili yüksek benlik saygısı ve düşük benlik saygısı olarak iki kavramla karşılaşılmıştır. Benlik saygısı bireylerin kendisiyle ilgili olumlu ya da olumsuz değerlendirmeleri şeklinde tanımlanan bir kavram iken benlik saygısının yüksek olması, bireyin kendisine saygı duyduğu, kendisini değerli ve önemli bir kişi olarak gördüğünü; buna karşı olarak da benlik saygısının düşük olması ise bireyin kendisine saygı duymadığını, kendisini önemsiz, önemli derecede eksikleri olan biri olarak gördüğünü ifade etmektedir. Benlik saygısının değer (worth) ve yeterlik (competence) olmak üzere iki önemli boyutları bulunmaktadır. “Yeterlik (yeterlik temeline dayanan benlik saygısı)”, kişinin kendisini etkin ve yeterli görme, “değer (değer temeline dayanan benlik saygısı)” ise kendini değerli ve önemli biri olarak algılama şiddetine işaret eder (Rosenberg 1965 akt. Şahin, 2005: 187).

2.1.6.1. Yüksek benlik saygısı

Yüksek benlik saygısı, genellikle ‘sağlıklı’ davranış ile ilişkili olup bir kişinin önemli ölçüde iyi olduğu duygusunu ifade ettiğinden kişi yüksek benlik saygısına sahip

olduğunda kendisini pozitif değerlendirmekte ve güçlü yönleri hakkında kendini iyi hissetmektedir. Benliğin önemli taraflarından biri olan kendini iyi hissetmek bireyin herhangi bir yönde farklı olmaya gitmek istemediği anlamına gelmemektedir. Kendine güvenen birey zayıf olduğunu düşündüğü yönlerini iyileştirmeye çabalamaktadır (Özdemir, 2004: 38).

Konuyla ilgili gerçekleştirilen çalışmalar benlik saygısı yüksek olan bireylerin, başarıma isteği, iyimserlik, zorluklardan yılmama ve kendine güven gibi pozitif psikolojik özelliklerle birlikte, kendilerini değerli ve kabul edilmeye değer, önemli ve yararlı kişiler olarak görme eğiliminde olduğunu ortaya koymaktadır. Bununla birlikte çalışmalar benlik saygısı yüksek olan bireylerin kişilerle olan ilişkilerinde başarılı, girişken, aktif, yeni fikirlere açık, rahat ve araştırmacı özelliklerinden dolayı toplumda daha aktif görevler aldıklarını ortaya koymaktadır. Çeşitli hasta popülasyonlarında gerçekleştirilen birçok çalışma, benlik saygısı ile yaşam kalitesi arasında pozitif ilişki saptamıştır (Adalı, 2013: 24).

Coleman ve Hendry (1990) benlik saygısı yüksek olan bireylerin sağlıklı, mutlu, başarılı ve üretken olmak için çaba harcadıklarını, zorlukları yenebilmek için daha uzun süre gayret gösterdiklerini, geceleri daha iyi uyuyabildiklerini, daha az ülsere yakalanma riskleri olduğunu, çevresindekileri kabul ettiklerini ve yaşlılarının baskılarına daha az eğilim gösterdiklerini belirtmiştir (Akman ve Balat, 2004: 177).

Yüksek benlik saygısına sahip bireylerin kendi kapasiteleri ile ilgili beklentileri de yüksek olmaktadır. Kendi kişilik özelliklerine dair bu pozitif tutum ve davranışlardan, elde ettiği başarılı sonuçlardan dolayı kendi görüşlerini kabul ederler, bu görüşlerine inanırlar ve de hem davranışlarına hem de ulaştıkları neticelere güvenirlere. Bu durum onları farklı bir görüş karşısında kendi duygu ve düşüncelerini savunmaya ve de yeni fikirleri de dikkate almaya yönlendirmektedir. Yüksek benlik saygısı olan bireylerin tutum ve beklentileri onları daha çok yaratıcılığa ve bağımsızlığa sevk etmektedir. Böylece kişilerin daha gayretli sosyal davranışlar göstermeleri mümkün hale gelir. Yüksek benlik saygısı iyimserlik, kendine güvenme, daima başarılı olma talebi ve zorluklardan yılmama gibi olumlu ruhsal

özelliklerin yanında başkaları tarafından değerli bulunma inancını da gerektirmektedir (Korkmaz, 1996: 27).

Benlik saygısı yüksek olan bireylerin özellikleri; saygı duyulmasını beklerler, görünüşleri, beceri, cinsellik ve davranışları pozitif, izlensin veya izlenmesin eşit performans sergilerler. Eleştiriler karşısında atılgandırlar, övgüleri kolaylıkla kabul ederler, performanslarını gerçekçi olarak değerlendirirler. Konularında aktiftirler ve genel olarak hayatlarından hoşnuturlar. Otorite figürlerine karşı rahattırlar ayrıca içten denetimlidirler, güçlü bir sosyal destek sistemleri vardır (Özdemir, 2004: 38).

2.1.6.2. Düşük benlik saygısı

Benlik saygısı düşük olan bireylerin ruhsal durumları ile ilgili araştırmalar yapılmış ve uykusuzluk, iştahsızlık, sinirlilik, çarpıntı, baş ağrısı, tedirginlik, karabasan gibi belirtileri daha fazla gösterdikleri görülmüştür. Benlik saygısının ruh sağlığı ile yakından ilişkisi bulunmaktadır. Düşük benlik saygısına sahip bireyler kolay umutsuzluğa kapılır, kendine güveni azdır kısacası ruhsal belirtiler göstermeye daha yatkındırlar (Yavuzer, 2000: 96).

Kassin (1998), benlik saygısı düşük olan kişilerin sinirli olma, başarısızlık beklentisi içinde olma, daha az çaba ortaya koyma gibi davranışlarda bulduklarını ve hayattaki önemli konuları görmezden gelebileceklerini ayrıca başarısız olmaları durumunda kendilerini değersiz ve yeteneksiz gibi hissetme eğiliminde olduklarını ortaya koymuştur (Akman ve Balat, 2004: 177).

Benlik saygısı düşük olan kişilerin kendine güvenleri azdır, kolayca ümitsizliğe kapılırlar, farklı ya da kabul görmeyecek bir fikir ileri süreceklerini düşünerek endişe duyarlar ve kendilerini ifade etmekten kaçınırlar. Grup halindeyken katılımcı olmaktan ziyade dinleyici tarafta olmayı tercih ederler (Korkmaz, 1996: 21).

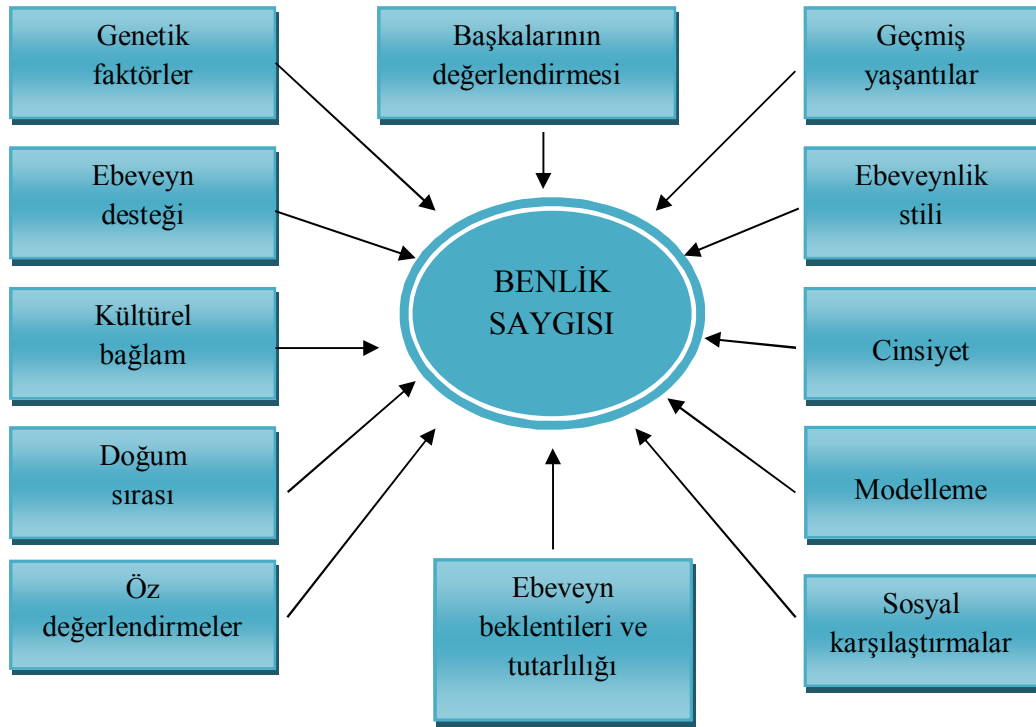
Benlik saygısının yükseltilebilmesi için; ruhsal, duygusal ve fiziksel olarak pozitif yönler değerlendirilmelidir. Gerçekçi hedefler oluşturulmalı, kazanma konusunda kendine güvenilmelidir. Birey kendini başkalarının standartlarıyla kıyaslamamalıdır. Geçmişteki hayal kırıklıkları ve başarısızlıklara gülebilmek öğrenilmelidir. Birey

başarıyı hayal etmeli, gerçekçi hedefler koymalı, kendini başarıya odaklamalı, küçük ya da düşük yaptıkları için kendini ödüllendirmelidir. Kişi tümüyle mükemmel olunamayacağına ve de her şeye sahip olunamayacağına kendini inandırmalıdır. Konuşmaya ihtiyacı olduğunda güvenilir kişilerden oluşan destek sistemleri oluşturulmalıdır. Kişi sağlığına ve kendine iyi bakmalıdır (Özdemir, 2004: 39).

Yapılan araştırmalarda olumsuz duygu durumuyla başa çıkmada ve olumlu duygu durumunu yaşamada, düşük benlik saygısına sahip bireylerin benlik saygısı yüksek bireylere göre motivasyon düzeylerinin düşük olduğu rapor edilmektedir. Düşük benlik saygısına sahip bireyler öncelikli olarak başarısızlıklarına, yaşanabilecek kayıplara ya da benlik saygılarını kaybetme riskine odaklanarak benliğini korumaya yönelik motive olurlarken; benlik saygısı yüksek olan bireyler öncelikli olarak olumlu bir tutum içinde ve benlik saygılarını daha fazla yükseltmeye odaklanarak benliğini desteklemeye motive olmaktadır (Balkıs ve Duru, 2010: 165).

2.1.7. Benlik Saygısını Etkileyen Faktörler

Benlik saygısını yüksek düzeyde ve sürdürülebilir olarak yaşayan normal sağlıklı bireyler, canlı ve enerjik olmakla özdeşleştirilirler. Bu bireyler kendilerine güvenen karakterdedirler. Benlik saygısı görece düşük olan bireyler ise canlılık ve enerjilerini kaybetmiş, kendilerine güvenleri az, hatta kendini utanç verici değersiz ve çaresiz hisseden, yetenek ve başarıları yok olmaya başlamış bireylerdir. Benlik saygısının duygusal, toplumsal, zihinsel ve dolaylı olarak da fiziksel öğeleri bulunmaktadır. Kendini değerli görme, bilgisini ve becerisini ifade edebilme, başarma, başarıları ile öne çıkma, toplumda kabul görme, beğenilme, sevilen ve sayılan biri olma ve kendi fiziksel özelliklerini kabul etme ve benimseme, benlik saygısının oluşması ve gelişmesinde önde gelen etkenlerdir. Benlik saygısının düzeyi, bireyin akademik ve iş yaşamındaki beceri ve başarısını, stres ile mücadele etme yetkinliğini, dostluk ve arkadaşlık ilişkilerinin gelişmesini etkilemektedir (Özkan, 1994: 4). Benlik saygısını etkileyen faktörler aşağıdaki Şekil 1 yardımı ile incelenebilir (Tunç, 2011: 95).



Şekil 1. Benlik saygısını etkileyen faktörler

Benlik saygısının yüksek ya da düşük olmasında anne-baba tutumları, kişinin içinde yetiştiği aile ortamı, okul, arkadaş gibi sosyal çevre olması, sağlık durumu ve fiziksel görünüş, okul başarısı ve zekâ, cinsiyet, ailenin sosyo-ekonomik düzeyi, anne-babanın birlikte ya da ayrı yaşıyor olması, doğum sırası ve kardeş sayısı, anne-babanın tahsil ve mesleki statüsü, gerçek benlikle ideal benlik arasındaki uyumsuzluk, toplumsal etmenler gibi pek çok hususun etkili olduğu yapılan araştırmalar sonucunda da teyit edilmiştir (Kimter, 2008: 44).

Arkadaşlar, öğretmen ve okul benlik saygısı üzerinde önemli etkiye sahiptir. Çocuğun yaşıt grubunda oyun yeteneği kazanabilmesi yeterlilik duygusu, kazanmamış olması da aşağılık duygusu geliştirmesine sebep olmaktadır. Çocuğun kendinden beklenen bu yetenekleri elde etme çabaları, başarısızlıkla neticelenirse benlik saygısı zayıflamakta, başarı ile sonuçlanması ise benlik saygısını artırıcı olmaktadır (Dilek, 2007: 15).

2.1.8. Benlik Saygısı ile İlgili Yurt İçinde ve Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Benlik saygısı yurt içinde ve de yurt dışında üzerinde en çok araştırma ve inceleme yapılan konulardan birisidir. Özellikle yurtdışında benlik saygısı ile ilgili yüzlerce araştırma mevcuttur. Ülkemizde de benlik saygısı ile ilgili yapılan araştırmalar zamanla daha da artmakta olup yapılan araştırmalarda benlik saygısı kavramı, gelişimi ve etkileri üzerinde durulduğu görülmektedir.

Benlik saygısı ile alakalı çok fazla araştırma yapılmasının nedeni, benlik saygısı kavramının kişinin akademik başarısında, çevresiyle olan ilişkilerinde, yaşamının hemen hemen her alanında ve özellikle ruh sağlığı üzerinde önemli olması ve değerinin son zamanlarda daha da artması olduğu söylenebilir. Konuyla ilgili çalışmalarda sosyal ve ekonomik seviye ile davranış bozuklukları, anne ve babanın tutum ve davranışları ile benlik kavramı arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Kişinin benlik saygısı sosyal ve ekonomik durum, etnik köken, yaş, cinsiyet, sağlık, kalıtsal (fiziksel) boyut gibi kişinin kontrolü dışındaki faktörler ile çocuk yetiştirme yöntemi, eş, aile ilişkileri, arkadaş ve akrabalarla olan ilişkiler, ev hayatı ve sosyal çevresi ile iş ortamından oluşan çok geniş bir alandan etkilenmektedir (Tatlı, 2012: 24).

Özkan 1994 yılında benlik saygısını etkileyen etkenleri belirlemek için yaptığı bir çalışmada bireylerin benlik saygılarının aileleri ile ilgili etmenlere bağlı olup olmadığını tespit etmeyi amaçlamıştır. Selçuk Üniversitesi'nde yapılan araştırmada benlik saygısının cinsiyete, anne ve babanın eğitim düzeyine, annenin mesleğine, ailenin gelir düzeyine ve de ailenin ilgisine bağlı olduğu bulunmuştur. Ayrıca araştırmada kızlarda benlik saygısının erkeklere oranla %15 fazla olduğu tespit edilmiştir (Özkan, 1994: 8).

Dindarlık çeşitleri ile benlik saygısı arasındaki ilişkiyi incelemek üzere yetişkin bireyler üzerinde yapılan bir çalışmada bireylerin yetişkinlik ve yaşlılık dönemleri dikkate alınmıştır. Araştırmada benlik saygısı ve dindarlık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir (Topuz, 2013: 147).

Üniversitede eğitim gören bireyler üzerinde cinsiyet ve duygusal ilişkinin benlik saygısı ile ilişkisinin incelendiği bir çalışmanın neticesinde bayan öğrencilerin erkek öğrencilerden, karşı cinsiyle duygusal bir ilişki içinde olan öğrencilerin olmayan öğrencilerden anlamlı düzeyde daha yüksek benlik saygısına sahip oldukları tespit edilmiştir. Buna karşılık duygusal ilişki ve cinsiyet birlikte değerlendirildiğinde benlik saygısının ortak bir etkiye sahip olmadığı görülmüş olup aynı zamanda duygusal ilişki ve cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olduğuna dair bulgular tespit edilememiştir (Arıcak, 2012: 19).

Lisans düzeyinde eğitim alan öğrencilerin benlik saygısı düzeyleri ile yalnızlık seviyeleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yürütülen araştırmanın bulguları benlik saygısı, eleştirilmeye karşı duyarlılık, insanlara güven, kişilerarası ilişkilerde tehdit hissetme, psikolojik belirtiler, tartışmalara katılma düzeyleri ve cinsiyetleri ile bireylerin yalnızlık seviyeleri arasında farklılığın önemli olduğunu göstermektedir. Ayrıca benlik değerinin sürekliliği ve hayalperestlik düzeyine göre farkların önemsiz olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Karahan vd., 2004: 27).

Rosenberg (1965) kolej öğrencileriyle yaptığı bir çalışmada düşük benlik saygısı düzeyine sahip olan öğrencilerin ana-babalarının çocuklarına ilgisiz olduklarını, cezalandırıcı ve hoşgörüsüz şekilde davrandıklarını belirtmişlerdir. Rosenberg'e göre, babalarıyla daha yakın ilişkisi olan çocuklar, daha uzak ilişkiye sahip veya bireysel ilişkisi olmayan çocuklara göre daha yüksek benlik saygısı düzeyine sahiptir. Aynı çalışmada, sosyo-ekonomik düzeyin benlik saygısı ile ilişkisine vurgu yapılmış, ailelerinin sosyo-ekonomik düzeyi yüksek olan kişilerin benlik saygılarının, sosyo-ekonomik seviyeleri düşük olan kişilere nazaran anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır. Diğer bir çalışmada ise öğrencilerin ailelerinin sosyal ve ekonomik durumlarının, benlik saygısı, depresyon ve yalnızlık düzeyleri ile ilişkileri araştırılmıştır. Çalışmanın neticesinde ailenin ekonomik zorluğunun; hem kız hem de erkek öğrencilerde benlik saygısını, depresyon düzeylerini ve yalnızlık duygularını etkilediği belirlenmiştir (Tatlı, 2012: 25).

2004 yılında 482 lise öğrencisi üzerinde yapılan bir çalışmada çeşitli sosyal ve ekonomik seviyedeki lise öğrencilerinin benlik saygısı düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmış ve sosyal ve ekonomik düzeyin, yaşın ve cinsiyetin benlik saygısı üzerindeki etkisinin hangi boyutlarda olduğuna dair tespitler yapılmaya çalışılmıştır. Yapılan araştırmanın sonucunda liseye devam eden ve örnekleme oluşturan ergenlerin yüksek düzeyde benlik saygısına sahip oldukları tespit edilmiştir. Sosyal ve ekonomik seviyeler açısından lisede öğrenim gören bireylerin benlik saygısı puan ortalamaları arasında fark tespit edilememiştir. Bu durumda ergenlik sürecindeki gençlerin benlik saygısı seviyelerinin sosyal ve ekonomik durumlarından etkilenmediği söylenebilir. Alt, orta ve üst sosyal ve ekonomik seviyeyi oluşturan her üç gruptaki ergen katılımcıların yüksek düzeyde benlik saygısına sahip olduğu ortaya çıkmıştır (Akman ve Balat, 2004: 180).

2017 yılında başarı yoluyla kendini doğrulama için sınırsız arayış içinde olan bireylerin işkoliklikle benlik saygısı arasındaki ilişki incelenmiştir. 414 profesyonel çalışan üzerinde gerçekleştirilen çalışmada işkoliklik ve iş stresi arasındaki olumlu ilişki doğrulanmıştır. Ayrıca, işkoliklik ve benlik saygısı arasında bulunan negatif ilişki, takım dinamiklerinin etkileri ile ilgili sorular ortaya çıkarmıştır. Bu bulgu, işyerinde işkolikliğin belirlenmesine ve bu rahatsızlığın hafifletilmesinde yöneticilerin oynadığı role vurgu yapmaktadır. Çalışma saatlerinin artmasına neden olan benlik saygısı, iş ahlâkının azalmasına yol açmakta ve bu da iş stresi ile sonuçlanmaktadır (Aziz, Zamary ve Wuensch, 2017: 78).

Vrabel, Zeigler-Hill ve Southad (2017), 182 üniversite öğrencisi üzerinde yaptıkları çalışmada, benlik saygısı düzeyi ve benlik saygısı istikrarsızlığının kıskançlığın iki türü ile ilişkili olduğu sonucunu ortaya koymuşlardır. Araştırmadaki bir diğer sonuç ise, benlik saygısı istikrarlı olan kişilerin, dengesiz yüksek benlik saygısına sahip olanlar veya daha düşük benlik saygısı olanlara göre daha az kötü niyet besledikleri ya da daha az kıskanç olduklarıdır. Bu sonuçlar, benlik saygısı istikrarsızlığının bireylerin, bir kişiye kötü amaçlı imrenme veya o kişiyi kendi seviyelerine indirgeme isteklerinde önemli bir rol oynadığı fikrini desteklemektedir.

Oh, Song ve Shin (2016), çalışmalarında şizofreni hastalarının benlik saygılarının, vücut kitle indeksi ve beden imajından etkilendiğini tespit etmiştir. Şizofreninin olumlu belirtilerinin ilaçla kontrol edilebileceği, negatif belirtilerin eğitim ve hemşirelik bakımıyla iyileştirilebileceği belirtilmiştir. Çalışmada, şizofren hastalarının rehabilitasyonunun vücut imajını iyileştirmeye ve vücut ağırlığını yönetmeye odaklanması gerektiği ifade edilmiştir. Bunlara ek olarak, şizofreni hastalarının benlik saygısını arttırmak için çeşitli programlar geliştirilmesi gerekliliği üzerinde durulmuştur. Bu iyileştirici etkinliklerin hastaların, bağımsız ve istikrarlı bir sosyal yaşama kavuşmasını sağlayacağı vurgulanmıştır.

Sosyo-demografik faktörler (yaş, cinsiyet sosyo-ekonomik durum), psikososyal sağlık göstergeleri (ailede ve öğretmenler, sigara ve alkol kullanımı ile özgüven, mutluluk, ilişkiler) ile okulda zorbalık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla 6, 8 ve 11. sınıflardan 1.162 öğrencinin katılımı ile Litvanya’da yapılan bir araştırmada en çok 6. ve 8. sınıflarda ve erkeksi cinsiyet, tütün kullanımı, düşük benlik saygısı ve ve aile olaylarıyla ilişkili olarak öğrencilerin zorbalık ile karşılaştığı belirlenmiştir. Araştırmada düşük benlik saygısı ve mutsuzluğun, mağduriyete yol açtığı vurgulanırken, bulgular benlik saygısı düşük olan çocukların ailelerini çok zengin ya da kesinlikle fakir olarak nitelendirmeye daha eğilimli olabileceği yorumuna neden olmuştur (Jankauskėne, Kestutis ve Kardeliene, 2008: 161).

Başka bir araştırmada şirket ve kuruluşların, sağlıklı benlik saygısına sahip çalışanları seçmeleri vurgulanmıştır. Bunun nedeni olarak ise, benlik saygısının daha iyi mesleki işleve, daha az sapkın davranışa, daha yüksek iş doyumuna ve daha fazla iş başarısına bağlı olduğunun tespit edilmesi ifade edilmiştir. İkinci olarak, şirketler ve kuruluşların uygun psikolojik müdahalelerle çalışanlarının benlik saygısını arttırabilecekleri önerilmiştir. Son olarak araştırmada, çalışanların benlik saygısının korunmasının ve geliştirilmesinin, her bir bireyin refahı ve bir bütün olarak örgütün refahına fayda sağlayacağı ifade edilmiştir (Kuster, Orth ve Meier, 2013: 672).

2.2. Kontrol Odağı

2.2.1. Kontrol Kavramı

Kontrol kavramı meslek ve konu gibi içinde bulunulan duruma göre farklı tanımları olan bir kavramdır. Örneğin, sağlık alanındaki kontrol kavramı ile eğitim alanındaki ya da yönetim alanındaki kontrol birbirinden farklı şekillerde tanımlanabilecektir. Burada kontrol kavramı ile ilgili genel geçer tanımlara yer verilmektedir.

Kontrol, bir yönetimin ya da kurumun belirlenen hedefleri gerçekleştirmek amacıyla, organizasyonun misyonunu başarabilmesi için güvence vermek üzere geliştirilmiştir. İşletmenin amaç ve stratejilerinin verimli ve etkin bir şekilde gerçekleştirebilmesi, kötü ve hasarlı kullanımlara karşı mevcut kaynaklarını koruma, yönetmelik ve yasalara uyma ayrıca hesap verilebilirlik sorumluluğunu taşıması açısından kontrol işletmelerin veya yönetimin önemli bir parçasıdır (Intosai, 2006: 6).

Kontrol, Latince karşılaştırma cetveli anlamına gelen “Contrarotula” kelimesinden türemiştir. Kontrol, bir örgütsel yapının içinde ortaya çıkabilecek kusurların veya hataların bulunması, bu sıkıntıları gidermek için alınan tedbirler ile yapılan faaliyetleri kapsayan bir kavram olarak tanımlanabilir. Revizyonla sıkı bir anlam ilişkisi içinde olup, bazen aynı anlamda kullanılmaktadır. Revizyon; bir örgütün ya da organizasyonun bünyesi ve faaliyetleri ile ilgili konuların, hedeflerin incelenmesi, gözden geçirilmesidir. Kısacası bir daha görmek, tekrar görmek anlamına gelmektedir. Kontrolün amacı revizyondan beklenen neticelere benzemektedir, ancak daha ileri bir amacı ve hedefi olduğundan aralarında farklılar olduğu söylenebilir. Her iki kavramın da ortak noktası, hataları ortaya çıkarmak, onları göstermektir (www.denetci.gen.tr, 2012).

2.2.2. Kontrol Odağı Kavramı

Kontrol odağı kavramı bireyin olayları yönlendirme odağı şeklinde açıklanabilir. Birçok kişilik özelliği gibi kontrol odağının temelleri de çocukluk dönemlerine kadar dayanmaktadır. Çocuğun günlük olay ve durumlardaki davranışları neticesinde anne,

baba ve öğretmeni gibi yakın çevresinde bulunan bireylerden aldığı ödül ve cezalarla kontrol odağı eğilimi tespit edilebilmektedir (Erkmen ve Çetin, 2007: 211).

Bireylerin ailevi ve iş ortamlarında başına gelen olayların sebeplerini nelerle ilişkilendirdiği konusu günümüzde bilim adamlarının dikkatlerinden kaçmamıştır. İnsanlardan bazıları, yaşadıkları çeşitli olayları, başarı ya da başarısızlıklarını kontrol altına alabileceklerini düşünürlerken, bazı bireyler ise kaderin ve şansın bu tip olaylarda esas sebep olduğunu düşünmektedirler. Bu düşünce farklılıkları birçok davranış şeklini değiştirebilmektedir (Baltaş ve Baltaş, 2012: 47).

Sosyal Öğrenme Kuramı içerisinde kontrol odağı kavramı ilk olarak Rotter tarafından 1966 yılında ele alınmıştır. Rotter'e göre kontrol odağı kişiliğin bir boyutu olduğundan kişilerin beklentilerinin iç veya dış pekiştireçlerden hangisi ile karşılandığını belirlemektedir. Bireylerin kurduğu bu bağlamlar kendisi dışındaki diğer bireyler ya da kader, şans gibi faktörlere olabileceği gibi şahsi tutum ve davranışlarının bir neticesine de bağlanabilmektedir. Kişi yapmış olduğu bu tutum ve davranışın pekiştirici ile neticelendiği düşünülürse, daha doğrusu pekiştiricinin tutum ve davranışını takip ettiğini ya da onunla ilgili olabileceğini algılayarsa, o pekiştiricinin ilerleyen zamanlarda da bu davranışı takip edeceği beklentisi içerisinde olmaktadır. Bu da pekiştirmenin yinelenmesi beklentisini arttırarak kişinin tutum ve davranışını aynı doğrultuda tekrarlatır. Böylece kişinin pekiştirilen davranışları 'takip edilebilir' ya da 'takip edilemez' neticesini doğurmaktadır. Bu algılamalarının sonucunda genellenmiş bir pekiştirici beklentisi oluşur. Rotter'in geliştirdiği bu tanımlamalardan yola çıkarak, kontrol odağı ödüllendirme ve cezalandırmaların birey tarafından ya da bireyin çevresindeki faktörler tarafından denetlendiğine dair beklentilerdir (Rotter, 1966: 10).

Kontrol odağı kavramının temeli olarak olay ve durumların sebep ve neticelerine dair bireylerin fikirlerinin olduğu, olay neticesinde de bireye verilen ödül veya cezanın bireyin bundan sonraki tutum ve davranışını etkilediği belirtilmektedir (Kara, Güzel ve Uçan, 2016: 149). Kontrol odağı kavramı, bireylerin kendi kaderlerini kontrol edebilme seviyesi ile ilgili sahip oldukları genel beklentiler olup, örgütsel davranışı etkileyen önemli kişilik özelliklerinden biridir (Kaya, 2016: 83). Diğer bir tanıma

göre kontrol odağı, tek başına bir pekiştireç olmaktan daha çok, kişinin davranışının sürekliliğini denetleyen ve pekiştireçlerin nelere sebebiyet verdiğiine dair düşünce ve beklentilerini ifade eden bir durumdur (Akın, 2007: 9). Kontrol odağı, kendisini etkileyen olumlu ya da olumsuz olayları kendi davranışlarının neticeleri olarak ya da talih, kader, şans gibi kendisi dışındaki güçlerin yapabileceğine dair düşünme eğiliminde olması durumudur (Küçükkaragöz, 1998: 25).

2.2.3. Kontrol Odağı Türleri

Kontrol odağı kavramı hakkında yapılan araştırmalar ve incelemeler neticesinde kontrol odağının iki türüne rastlanılmıştır. Literatürde kontrol odağı kavramı, iç kontrol odağı ve dış kontrol odağı olmak üzere iki ayrı kısımda incelenmektedir.

2.2.3.1. İç kontrol odağı

Bireylerin yaşamdaki beklentileri, bilgilerine, performanslarına ve becerilerine göre sonuçlanmaktadır. Bireyler davranış ve netice ilişkisine önem verdiklerinde kader ve şans faktörüne verdikleri önem azalırken, hedeflenen neticelere varabilmek için kişide davranış değişikliği meydana gelmektedir. İç kontrol odağı bireylerin yaşadıkları olayların meydana gelme sebeplerine dair sorumluluğun neye ve kime yüklendiği ile alakalı olan, bireyin kişisel bakış açısını yansıtan ve de bireylerin yaşadığı durum ve olayları yönlendirebilmesini ifade eder (Kara, Güzel ve Uçan, 2016: 150).

Kontrol odaklı bireylerle ilgili yapılan çalışmalarda iç kontrol odaklı kişilerin akademik yönden daha başarılı, yaratıcı, rekabetçi oldukları ve depresyona daha az yakalandıkları, iş motivasyonlarının ve tatminlerinin yüksek olduğu, daha fazla ücret ve daha yüksek statüye sahip olduğu, girişimcilik özelliklerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tabak ve Erkuş, 2008: 224).

İç kontrol odağı, bireylerin davranışlarının sonucundaki ödül ve cezaların büyük bir oranda bireyin kendisi tarafından kaynaklandığını, bunların ortaya çıkışında daha çok kendi tutum ve davranışlarının etkili olduğu yönündeki genel inancı ya da genel

beklentisi olarak ifade edilmektedir (Yeşilyaprak, 1990: 42). İç kontrol odağına sahip bireyler, dış faktörleri yönlendirme konusunda daha fazla gayret göstermekte, bu konuda kabiliyetlerine, yapıp yapamayacaklarına veya başarı ya da başarısızlıklarına daha fazla dikkat etmektedirler (Çetin, 2011: 74).

İç kontrol odağı inancındaki kişiler dış dünyadan gelen negatif durumlara ve tepkilere daha çok direnç gösteren, bireysel özgürlüğünün kısıtlanmasına daha fazla tepki gösteren, kendilerini daha güvenli, daha etkili ve daha özgür bireyler olarak algılayan ayrıca olumlu kendilik algılamalarına sahip, girişken ve atılgan bireyler olarak tanımlanabilir (Basım ve Şeşen, 2008: 56).

Alan yazın incelendiğinde iç kontrol odaklı bireyler, kendine güvenen, bağımsız, pozitif bir benlik kavramına sahip, genellikle aktif ve girişimci olup, okul başarıları da yüksektir. İçinde bulunduğu ortama çabuk uyum sağlayan, çevresiyle daha olumlu baş etme becerisinde olan, karşı çıkmalar karşısında daha etkili tepkiler ortaya koyan ayrıca kendilerine yakın hedeflerden ziyade kendilerine daha uzak hedefler belirleyerek çalışmalarını hep bu doğrultuda yürüten bireylerdir (Sergici, 2013: 47).

2.2.3.2. Dış kontrol odağı

Dış kontrol odaklılık, ödül ve cezaların, başarı ve başarısızlıkların bireyin kendi dışındaki güçlerce (Tanrı, şans, kader gibi) yöneltildiği, böylece ödüle ulaşmada ve cezadan kaçınma ya da başarılı olma ve başarısız olma konusunda bireysel çabaların etkili olamayacağı yönündeki beklentilerdir (Yeşilyaprak, 1990: 42). Dış kontrol odağına sahip bireyler, çevresi üzerinde kontrollerinin olmadığını düşünmelerinden dolayı daha edilgen, risk alamayan, başkalarına ve kendilerine daha az güvenen, fırsatlara odaklanamayan ve yeniliklere açık olmayan kişiler olarak tanımlanabilir (Basım ve Şeşen, 2008: 58).

Dış kontrol odaklı bireylerde kaygı, anne-baba ile anlaşmazlık, aile ilişkilerinde daha fazla güvensizlik ve edilgenlik, kendi yeterliliklerine güvensizlik, sosyal kaçınma, benlik karmaşası, kendine şans getiren nesnelere veya durumlara daha fazla inanma ve kadercilik gibi anlayışların hakim olduğu düşünülmektedir (Çivitci, 2007: 8).

Bunun dışında dış kontrol odaklı kişilerin çevresi üzerinde etkisinin olmadığını düşünmeleri neticesinde bunların daha edilgen, kendilerine ve başkalarına daha az güvenen bireyler oldukları belirtilmektedir. Özgüven eksikliği, anksiyete, daha yüksek düzeyde depresyon ve stres, beraberinde kendini yetersiz hissetme, edilgenlik, dogmatikliği ve kuşkuculuğu ortaya çıkarmakta ve bu bireyler daha az esneklik ve güç göstermektedirler (Çınar ve Karcıoğlu, 2013: 286).

Dış kontrol odağına sahip kişilerin başarı ve başarısızlıklarını önemli seviyede şansa, kadere, talihe ya da diğer dış faktörlere bağladıkları düşünüldüğünde, dış kontrol odağı ile şansa inanma arasında pozitif bir ilişki vardır (Akın, 2007: 15). Ayrıca dış kontrol odağına sahip kişiler, evlendiklerinde problemle karşılaştıklarında daha edilgen ya da daha saldırgan tepkiler vermektedirler (Çırakoğlu ve Tezer, 2010: 31). Dış kontrollü insanlar, daha kaygılı, depresif ve kuşkucu olarak görüldüklerinden gelecekte ya da çevresindekilerden beklentileri bir o kadar düşüktür. Kendilerini çevresindekilerin bir kurbanı olarak gördüklerinden, kendilerini çevresindeki insanlar ya da olaylar karşısında etkisiz, pasif görürler. Dış kontrollü bireyler savunma mekanizmalarını daha fazla kullandıklarından, kendilerini de tanımada yetersizdirler (Sergici, 2013: 48).

2.2.3.3. İç ve dış kontrol odağına sahip bireylerin özellikleri

İç kontrol odaklı kişiler, gelecekteki davranışlarını belirlerken kendilerine fayda getireceğini düşündükleri değişikliklere ya da çevresinden gelebilecek uyarıcılara dış kontrol odaklı kişilerden daha fazla hassasiyet sergilerler; çevreden gelen faktörleri değiştirme konusunda dış kontrol odaklı kişilerden daha fazla adım atarlar ve kabiliyetlerine, başarı veya başarısızlıklarına dış kontrol odağına sahip kişilerden daha fazla değer vermektedirler. İç kontrol odaklı kişiler, hayatlarının belli bir dönemiyle ilgili mutsuzluk ve üzüntü yaşadıklarında bunun kendi gayretleriyle üstesinden gelebileceklerini düşünürlerken, dış kontrol odaklı kişiler ise, hayatlarına yön verme konusunda çaresizlik yaşamaya meyillidirler ve hayatlarındaki bazı ödül ve başarıların kendi gayretlerinden kaynaklanmadığına, sadece doğru zaman ve doğru mekânın getirdiği bir tesadüf olduğuna inanmaktadırlar (Solmuş, 2004: 196).

Kontrol odağı ile ilgili yapılan çalışmalar iç kontrol odağına sahip bir birey olmanın pozitif bir kişilik özelliği olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte dış kontrol odağına sahip bireyler çevresi üzerinde kontrollerinin olmadığına inandıkları ve olayları kontrol altına alamayacakları ve neticeyi etkileyemeyecekleri düşüncesinden hareketle daha kuşkucu, pasif, dogmatik, ve daha kaygılıdırlar (Yeşilyaprak, 1990: 43). Bireylerin davranışları ile pekiştireçler arasında bir ilişki ya da bir bağlantı olduğunu düşünen kişiler iç kontrol odaklı; davranış ve tutumları ile pekiştireçler arasında bir bağlantı olduğunu düşünmeyenler ise dış kontrol odaklı kişiler şeklinde değerlendirilmektedir (Aslan ve Güzel, 2016: 90).

İç kontrol odağına sahip bireyler, kazandıkları başarı ve ödüllerin, bireysel gayretlerinin bir sonucu olduğuna inanmaktadırlar. Bununla birlikte iç kontrol odaklı bireyler, girişimcilik adımlarında daha gayretli olabilecek ve istenilen sonuçlara ulaşmak için daha fazla gayret gösterebileceklerdir. Bunun tam tersi olarak dış kontrol odaklı bireyler ise, pasif bir tutum benimseyerek ulaşacağı sonuçlarda bireysel davranış ve tutumlarının etkili olabileceğine inanmayarak; bu tür adımlarda başarısız olabileceklerdir (Çetin, 2011: 75). İç kontrol odaklı bireylerin dış kontrol odaklılarla kıyaslandığında daha fazla risk alabilen, daha fırsatlara odaklanabilen ve yeniliğe açık kişiler olabilecekleri belirtilebilir (Basım ve Şeşen, 2008: 60).

Bireyler başarı elde ettikleri durumlarda içsel kontrol odaklı, başarısız oldukları durumlarda ise dışsal kontrol odaklı olmayı daha fazla tercih ederek duygusal ve bilişsel denge sağlama ve benliğe hizmet eden yargılarda bulunma eğilimi gösterirler (Akın, 2007: 9). Kontrol odakları dıştan olan bireyler, kendi istek, arzu ve ihtiyaçlarından daha fazla diğerlerinin istek, ihtiyaç, yorumlama ve algılamalarına göre davranışlarını düzene koymaktadırlar. İç kontrol odaklı kişiler ise çevresindeki insanlara göre değil, kendi ihtiyaçlarına, istek ve arzularına göre davranışlarını düzenlerler (Dirik ve Günay, 2009: 50).

İç kontrol odaklı insanlar çevresindeki uyarıcıların kendi davranışlarına bağlı olduğunu düşünerek kendi yaşamlarından sorumlu olduklarını hissederek buna uygun hareket ederler. Dış kontrol odaklı insanlar ise çevresinden gelen uyarıcıların ya da pekiştirmelerin dış faktörlere bağlı olduğunu düşünerek sahip oldukları

kabiliyetleri ve davranışlarıyla çok az şeyi değiştirebilecekleri inancındadırlar. Bu sebeple kendi durumlarını iyileştirmek ya da değiştirmek için ya hiç çaba göstermezler ya da çok az çaba gösterirler. İç kontrol odaklı insanların hayatta daha başarılı oldukları yapılan çalışmalarda da görüldüğünden, toplumda iç kontrol odaklı bireyler yetiştirmek bireysel ve toplumsal gelişim açısından daha doğrudur (Korkmaz, 2015: 247).

Günlük hayatın karmaşası içinde insanların karşılaştığı sorunlara bakış açısı ve problemleri çözme ve yönetme yolları kişilerin kontrol odağı yönelimlerine göre farklılık göstermektedir. İç kontrol odağı yüksek olan insanlar, kendi hayat standartlarını düzenlemede, içinde buldukları ortamı geliştirme ya da düzeltmede dış kontrol odaklı insanlara göre daha başarılı olmakta ve de olumlu neticeler elde etmektedir. Dış kontrol odağı yüksek olan bireyler ise içinde yaşadığı hayatı değiştirme, geliştirme ya da daha iyisini oluşturma noktasında daha az gayret gösterirler ve de daha az başarılı olurlar (Sergici, 2013: 51).

2.2.4. Kuramsal Temelde Kontrol Odağı

Kontrol odağı ile ilgili yapılan kuramsal açıklamalarda en çok Sosyal Öğrenme Kuramı ve Yükleme Kuramı karşımıza çıkmaktadır.

2.2.4.1. Sosyal öğrenme kuramı

Öğrenme tecrübe ve dünya ile etkileşim neticesinde meydana gelen performans veya performans potansiyelindeki devamlı olan değişimdir. Sosyal Öğrenme Kuramı, öğrenme sürecine odaklanmıştır ve de öğrenme sürecini tanımlamaktadır. Öğrenme kuramı, performansta gerçekleşen değişikliklerin gözlemlendiği süreçleri betimlemek için tam olarak tanımlayıcıdır. Bireylerin davranışlarındaki değişikliklerin beraberinde neleri getirdiği düşüncesiyle performanslarındaki değişikliklerin birbirine bağlandığı bir dizi yapıyı ifade eder (Driscoll, 2012: 10).

Sosyal öğrenme, kavram olarak ilk olarak 1947 yılında Julian Rotter tarafından kullanılmış ve çalışmalara konu olmuştur. Rotter'e göre insan, yaşamına etki edebilen hayat tecrübelerini etkileyebilmesi kabiliyetine sahip bilinçli bir varlıktır.

Fakat dıştan gelen uyarıcı ve pekiştireçler insan davranışlarını etkileyebilmektedir. Bireyler pekiştireçleri iç kontrol ve dış kontrol odağı olmak üzere iki farklı şekilde algılamaktadır. Sosyal Öğrenme Kuramı olarak ise 1960'lı yıllarda A. Bandura'nın yaptığı akademik çalışmalar sonucu ortaya konmuştur (Korkmaz, 2015: 248).

Bandura, 'Gözlem Yoluyla Öğrenme' ya da 'Sosyal Öğrenme Kuramı' adını verdiği ünlü kuramını özellikle çocuklar üzerinde yaptığı deneysel çalışmalarını temel alarak geliştirmiştir. Bandura'ya göre öğrenme, önemli seviyede gözlem, öykülenmelerle (taklit) ve deney yaşantılarıyla ortaya çıkabilmektedir. Fakat gözlem yoluyla öğrenme sadece bir öykünme olarak adlandırılmaz, çünkü gözlem yaparken, öğrenme sürecindeki kişinin etkin katılımı söz konusu olmaktadır. Yani algılayıcı ve özümleyici bilinç, gözlemlenen nesne ve olaylarla etkileşim halindedir. Kişi tutum ve davranışlarıyla çevresini etkilerken, çevre de kişiyi ve davranışlarını etkilemektedir. Sosyal öğrenmede asıl olan kişinin çevresini gözlemleyerek öğrenmesidir. Bandura'ya göre sosyal öğrenmenin dikkat, bellekte tutabilme, davranışı oluşturma ve güdülenme süreçleri gibi dört temel süreci vardır (Topses, 2009: 225).

Sosyal Öğrenme Kuramı bilişsel öğrenme kuramı ile analitik davranışçı kuramı birleştirilerek ortaya konulan bir çeşit yol kuramıdır. Sosyal öğrenme kuramında en önemli öge, bireyin başkalarının davranışlarını gözlem yaparak öğrenme sürecidir. Birlikte öğrenme koşullarında öğrenen ile öğreten kişilerin iletişim içinde olması, öğrenene; gözlem yapabilme, taklit edebilme ve zihinle ilgili fonksiyonların geliştirilmesinde gerçek fırsatın sağlanması gereklidir. Öğrenme sürecinin etkinliği, öğrenenin modelden gözlemlediği davranışı taklit etme yeteneğine bağlı olmaktadır. Gözlemlenen davranış ve tutumun sonucunda modelin almış olduğu pozitif pekiştireç (ödül) ya da ceza gözlemleyen kişinin o davranış ve tutumu taklit edip etmeme kararını etkilemektedir. 'Model' Sosyal Öğrenme kuramının en temel ögesidir. Bireylerin bir davranış ya da tutumu öğrenebilmeleri için, o davranışın diğerleri (model) tarafından nasıl ya da ne şekilde yapıldığını görmeleri gerekmektedir (Korkmaz, 2015: 252).

Davranışçı kuramların insanın öğrenme biçimine dair açıklamalarına çeşitli eleştiri getiren ve davranışçı teorilerin insan davranışını tam olarak açıklayamadığından hareketle geliştirilen “Sosyal Öğrenme Kuramı” günümüz toplumunda psikoloji ve eğitim alanında oldukça önemli bir yere sahiptir. Kimi zaman “Sosyal Bilişsel Kuram” olarak da isimlendirilen bu kuram insanın öğrenmesinin bireysel, davranışsal ve çevresel etkenlerin karşılıklı etkileşimi neticesinde oluştuğunu ileri sürmektedir. Sosyal Öğrenme Kuramı’nı savunan bilim adamları, kişilerin nasıl öğrendiklerini araştırmaya ve tanımlamaya çalışmışlardır. Sosyal öğrenme kuramcıları insanların düşünme, algılama, inanma ve planlama şekillerinin öğrenmenin önemli bir bölümünü oluşturduğunu iddia etmektedirler. Ayrıca bu kuramcılar, davranışçıların benimsediği öğrenme kurallarının ve hayvanlar üzerinde yapılan birçok deneylerin, insanlarınki ile benzerlik göstermesine rağmen, daha karmaşık ve kompleks olan insan davranışlarını ve insanın öğrenmesini açıklamakta noksan ve yetersiz kaldığına dikkat çekmişlerdir (Bayrakçı, 2007: 199).

Sosyal Öğrenme Kuramı’nda bireyin davranışlarının oluşumunu etkileyen bir faktör olarak kontrol odağı, özellikle davranışların neticesinde alınan uyarıcılarla ilgili genelleştirebildiğimiz beklenti olarak da açıklanmaktadır. İnsanların belli bir davranışla alakalı olarak edindiği olumlu bir tecrübe bireyde de olumlu bir beklentiye yol açacak olup, yaşadığı olumsuz ya da negatif bir tecrübe hedefe ulaşmadaki beklentiyi azaltacak böylece birey gelecekteki hareketlerini buna göre belirleyecektir (Küçükkaragöz, 1998: 20).

Sosyal Öğrenme Kuramı ile ilgili bir başka çalışmada, en basit tanımıyla sosyal öğrenme; insanların çevrelerini gözlemlene yoluyla öğrenmesi olarak tanımlanmıştır. Öğrenme sürecindeki en belirgin etkiyi, öğrenmenin gerçekleştiği sosyal ve kültürel çevre oluşturur. Bu çevrenin sınırları ise o ulusun kültürüyle çizilir. Sosyal öğrenme, örgütlerde sık sık kullanılan bir öğrenme sürecidir. Özellikle yeni işe giren bireylerin örgütün değerlerini, normlarını ve örgütteki davranış biçimlerini öğrenmeleri büyük ölçüde sosyal öğrenme yoluyla olur. Bu açıdan sosyal öğrenme süreçlerinin bilinmesi yöneticiye özellikle işe yeni giren çalışanların sosyalizasyonunda ve mevcut çalışanların davranışlarının etkilenmesinde yardımcı olur (Can, Azizoğlu ve Aydın, 2015: 156).

2.2.4.2. *Beklenti-değer kuramı*

Victor Vroom tarafından geliştirilen Beklenti-Değer Kuramı, sonraları Porter ve Lawler tarafından daha ayrıntılı bir model haline getirilmiştir. İnsan davranışlarını kişinin seçimleri ve amaçlarıyla, bu hedefleri başarabilmedeki beklentileri yönünden açıklamaya çalışan ve motivasyon sürecini bireysel bağlamda ele alıp, bilişsel değişkenlerdeki farklılıklara vurgu yapan Vroom'a göre, kişi hangi neticeleri tercih edeceğini belirler ve onları elde etmek için gerçekçi tahminlerde bulunur. Kuramda, çabanın sonucunda performansa ulaşmak beklenti, performansın kişiyi ödüle götürmesi araçsallık, ödülün kişinin gözündeki değeri çekicilik kavramlarıyla ifade edilir. Vroom'un valence adını verdiği çekicilik kavramı, bireyin gözünde sonuçların değeri ve bunlar hakkındaki tercihidir. Örneğin belli bir eylemi yaparken bu eylem sonucunda elde edilecek ödül, kişiyi ilgilendirmiyorsa o işin çekiciliği sıfır olacaktır (Can, Azizoğlu ve Aydın, 2015: 114).

Vroom'un Kuramı valens, araçsallık ve bekleyiş olmak üzere üç kavram etrafında yapılandırılmıştır. Valens bir kişinin ulaşacağı sonucu (ödülü) isteme derecesidir. Valens'in olumlu olması, kişinin belirli bir gayret göstererek ulaşacağı ödülü arzuladığını ifade etmektedir. Valens'in sıfır düzeyde olması, ödül karşısında kişinin çaba göstermediğini; negatif valens değeri, kişinin ödül için herhangi bir gayretinin olmamasını ifade eder. Vroom'un güdülenme aşamasındaki bir diğer önemli faktör ise 'bekleyiş'tir. Bekleyiş ile araçsallık birbirine yakın gibi görünse de ikisi arasında önemli farklılıklar söz konusudur. Bekleyiş, birinci derece sonuçlarla gayretler arasında ilişki kurarken; araçsallık birinci derece sonuçlarla, ikinci derece sonuçlar arasındaki ilişkiyi göstermektedir (Aytemiz ve Bolat, 2002: 78; Kanbur, 2005: 37).

Vroom'un kuramı, güdülenmenin belli bir davranışın amaca ulaştıracağı umuduyla, kişinin o amaca verdiği önemin çarpımına eşit olduğu düşüncesini temel almaktadır. Beklenti-Değer Kuramına göre kişilerin sonuca ulaşma beklentisi yüksek olan ve arzu ettikleri amaçlar için çaba harcadıkları, beklentisi düşük olmayan ve arzu etmedikleri amaçlar için çabalamadıkları belirtilmiştir. Örgütsel bağlamda ele alındığında kuram, güdülenmenin örgüt çalışanlarının görevlerini yerine getirme yetenekleri ve arzulanan ödülleri alma beklentileri arasındaki ilişkiye bağlı olması

durumunu ifade etmektedir. Bireysel çaba, bireyin iş başarımını, diğer bir deyişle performansını etkilemektedir. Örgütsel ödüllerin rasyonelliği oranında birey, bireysel amaçlarını gerçekleştirmeye yönelmektedir (Gürüz ve Gürel, 2009: 289).

2.2.4.3. Yükleme kuramı

Fritz Heider'in 1958 yılında başlattığı bu kuram E. Jones ve K. Davis tarafından geliştirilmiş ve H. Kelley zamanında tam anlamıyla olgunlaşmıştır. Yükleme kuramı ile ilgili yapılan çalışma ve araştırmalar insan davranışıyla ilgili 'neden, nasıl, niçin' gibi soruların cevaplarını bulma ve anlamaya yönelik yapılan bilimsel çalışmaları kapsamaktadır. Bu yapılan araştırmalarla, insanların yaşamlarını anlama ve idare etmede, kendilerine ve diğer insanlara yaptıkları yüklemeler incelenmiştir. Belli bir biçim ya da başka biçimlerdeki yüklemeyi kişilerin neden ve ne zaman yaptıkları incelenmiş, bu seçimlerinin sebepleri araştırılmış ve diğer araştırmalara da ışık tutulmuştur. Heider'e göre, çevremizdekilerin davranışlarını kestirebilme yeteneğimiz olmasaydı dış dünyaya dair görüşlerimiz raslantısal, düzensiz ve tutarsız olurdu. İşimizdeki performansımızdan ödül mü ceza mı alacağımızı yeteneğimiz sayesinde bilebiliriz. Çevremizi kontrol edebilmek için çevremize dair tutarlı ve kararlı görüşlerimizin olması gereklidir (Küçükkaragöz, 1998: 27).

Heider'e göre, bireyler nedensellik yükleme yoluyla iki temel gereksinimlerini giderirler. Bunlardan ilki, tutarlı ve dengeli bir dünya görüşüne sahip olmak, ikincisi ise çevreyi kontrol edebilmektir. Bireylerin davranışlarının nedenlerini açıklayabilir ve nasıl davranabileceklerini önceden kestirebilirsek dünyayı daha tutarlı ve daha kontrol edilebilir algılayabiliriz. Heider davranışı etkileyen ve oluşturan iki tür etmenden söz eder. Bunlar içsel faktörler (yetenek ve yorgunluk gibi kişisel özellikler) ve dışsal faktörlerdir (kurallar, hava durumu gibi çevresel özellikler). Davranışın kaynağını içsel kontrolde gören kişiler, eylemlerinin nedenini genellikle kendileri ile ilgili faktörlere bağlarlar. Buna karşılık, dışsal kontrole inanan bireyler davranışlarının nedenini kismet, kader, şans gibi dış faktörlere dayandırmaktadırlar (Can, Azizoğlu ve Aydın, 2015: 61).

İnsan sosyal hayatındaki durum ve olayları kendi gerçekliğine, tutumuna, algılayışına, değerlerine, davranışlarına ve düşüncelerine göre yüklemeler yaparak değerlendirir. Karşımızdaki kişi ya da öteki insan, olay ve olgular hakkındaki tutumlarımızın, algılarımızın, davranışlarımızın, düşüncelerimizin ne zaman doğru ve ne zaman yanlış olduğunu yüklemelerin bize yansımaları sonucunda öğreniriz. İnsan başkalarının davranışını gözlemenin yanında, aynı zamanda kendi davranışlarını da değerlendirir, gözlemler ve bu gözlemler de bireyin kendisi hakkında yapacağı yüklemelere temel teşkil eder. Yükleme Kuramı, insan aktivitelerinin ürününü ve süreçlerini çok geniş bir alanda kapsayan, nedensel çıkarımlar üzerine kurulmuştur. Kişilerin davranışları, düşünceleri, değerleri ve tutumları nasıl ilişkilendirdiği ve olayları nasıl yorumladığı ile ilgili incelemeleri kapsamaktadır (Duman, 2004: 2). Yükleme kuramı, ne tür çıkarımların yapıldığı ve ne gibi bilgilerin toplandığının, bu çıkarımların da nasıl birleştiğinin araştırılmasıdır (Yıldırım, 2012: 28).

Weiner'e göre yükleme kuramında insanların başarı ya da başarısızlıklarını belirleyen dört etmen vardır. Bunlar, yetenek, çaba, işin güçlük derecesi ve şanstır. Bu dört etmen kontrolün kaynağı ve kalıcılık boyutlarında incelenebilir. Kontrolün kaynağı yönünden yetenek ve çaba içsel, işin güçlük derecesi, şans dışsal faktörlere bağlanır. Kalıcılık boyutunda ise nedensel faktörler, değişme gösterenler ve göstermeyenler olmak üzere iki grupta toplanır. Burada kalıcılıktan kasıt, başarı ve başarısızlığa yol açan etmenin değişebilir olup olmadığıdır. Bu bakımdan yetenek ve işin güçlüğü değişme göstermeyen, çaba ve şans ise değişme gösterebilen faktörlerdir (Can, Azizoğlu ve Aydın, 2015: 61).

Yükleme kuramı, sıradan bir bireyin toplumsal olayları nasıl yorumladığını anlamaya çalışmaktadır. Kişiler ya da bireyler, kısaca nedensellik olarak ifade edilen, neden-sonuç ilişkisine ait bilişsel (cognitive) sistem aracılığıyla iki nesne veya iki olay arasındaki ilişkiyi ortaya koyarlar. Ekonominin bozulma nedeni olarak ahlaki yozlaşmayı, dersten başarısız olma nedeni olarak ise öğretmeni suçlamak gibi. Sosyal eylemlerimizin ve davranışlarımızın büyük bir bölümünü, bizim neden sonuç ilişkisini algılama tarzımız biçimlendirmektedir. Bireyler neden bazı olaylara getirdikleri açıklayıcı nedenleri benzer olay ve durumlara getirmemektedirler? Bu

oldukça önemli bir sorudur, zira karşınızdaki bireyin davranışlarına verdiğiniz tepkiler onun neden böyle davranış içinde olduğuna dair getirdiğiniz açıklamalara dayanmaktadır (Gürses, 2008: 361).

Alan yazın incelendiğinde sosyal öğrenme ve yükleme kuramlarında insanlar kendi iradesiyle hareket ettiklerinde elde ettiği bilgi ve deneyimlerin sonucunun nedenlerini ya kendilerinde ya da çevresinde aramaktadırlar. Yükleme kuramında nedensellik içinde bulunulan duruma veya ortama özgü olarak farklılık gösterebilirken, sosyal öğrenme teorisinde ise nedensellik kişiye özgü olarak tespit edilir. Yükleme kuramı bireyin davranışının meydana gelme süreçlerini açıklamaz, sosyal öğrenme kuramı ise bireyin davranışlarının meydana gelmesinde önemli bir etkiye sahiptir. Buradan da anlaşılacağı gibi iki kuram da işlevleri açısından birbirinden farklı olmakla birlikte, kontrol odağını açıklamada her iki kuram da önemli katkılar sağlamaktadır. Her iki kuramın da bağlantısına bakıldığında iç kontrol odaklı bireylerin içinde bulunduğu çalışmalarda çaba ve yeteneklerine dayalı özelliklerine önem verdikleri, elde ettikleri başarıları kendilerine bağladıkları; dış kontrol odaklı bireylerin ise işin zorluğu, çalışma koşulları gibi faktörleri önemseyip başarısız olmaları durumunda ise başarısızlıklarını bu faktörlere bağladıkları görülmektedir (Küçükkaragöz, 1998: 32).

2.2.4.4. Öğrenilmiş çaresizlik kuramı

İnsanların öğrenme ve çevresini kontrol etme gayreti doğumdan itibaren başlar ve bireyin yaşamı boyunca varlığını sürdürür. Bireyler tutum ve davranış sergilerken bu davranışların sonucunda bir beklenti yaratırlar. Bu beklentilerin çoğu sergilenen tutum ve davranışın istenilen doğrultuda olmasıdır ve davranışı kontrol etme eğilimindedir. Bunun yanında beklenen sonuç bazı koşullardan etkilenebilir ve bu gibi durumların sıklığı artarsa kişinin durum ve olayların sonucunu kontrol ettiği yönündeki inancı sarsılmaktadır. Öğrenilmiş çaresizlik, insanların gelecekteki başarısını kontrol altına alamaması durumu ve başarısızlık karşısında tutum ve davranışlarının nasıl olacağına dair açıklamalarda bulunmayışı durumudur. Öğrenilmiş çaresizlik, bir kişinin davranışı ve o davranışın sonucu arasında bir ilişki olup olmadığını öğrenmesi ve daha sonraki davranışlarına genellemesi olarak tanımlanabilir (Atıcı, 1991: 2).

Öğrenilmiş Çaresizlik Kuramı'nda, çaresizlik yaşayan kişinin yaptığı nedensel yüklemeler de önemli bir rol oynamaktadır. Modele göre davranış-sonuç bağımsızlığı yaşantısından geçen bireyin çaresizlik davranışları göstermesi için üç tür yüklem de bulunması gerekmektedir. Bunlardan bir tanesi, bireyin, davranış-sonuç bağımsızlığını bireysel çaresizlik olarak algılamasıdır. Modelin, çaresizlik için öngördüğü ikinci koşul, davranış-sonuç bağımsızlığı yaşantısından geçen bireyin, sonuçları kontrol etmede yeteneksiz olduğuna karar vermesi gerekmektedir. Sonuçları kontrol etme yönünden yeteneksiz olduğuna karar veren birey, bu yeteneksizliğinin birçok durum için geçerli olduğuna inandığı takdirde genellenmiş çaresizlik davranışı gösterecek ve kontrol algısındaki bozulmanın düzeyine bağlı olarak, çaresizliğin ciddiyet derecesi de değişecektir (Hovardaoğlu, 1990: 221).

Psikolojideki anlamına göre “öğrenilmiş çaresizlik”; bir canlının kaçamayacağı caydırıcı uyarıların etkisi altında olması neticesinde daha sonrasında karşı karşıya kalılabilecek ilaveten tehlikeli ve caydırıcı uyarıcılara karşı etkisiz ve tepkisiz kaldığı genel bir durumun ifadesidir. Öğrenilmiş çaresizlik davranışında, içinde bulunduğu negatif durumdan sıyrılabilmek için gayret göstermiş fakat başarısızlık göstermiş ve bu gayretlerinin işe yaramamasının meydana getirdiği olumsuz neticelerin etkisiyle daha sonra karşılaştığı benzer olan durumdan kurtulabilmek için yaptıklarının sonuca etki etmediğini düşünen kişi bu neticenin benzer durumlarda da değişmeyeceğine kanaat getirir ve beyinde bu başarısızlığın gelecek zamanlarda da süreceği yönünde bir algı oluşur. İşte bu üç aşamanın sonucunda ise öğrenilmiş çaresizlik meydana gelmektedir (Aktan ve Yay, 2016: 61).

Örgütsel bağlamda öğrenilmiş çaresizlik, daha çok örgütsel iradeyi elinde bulduran üst yönetimin, çaresizliği öğrenmeleri neticesinde söz konusu olabilmektedir. Örgütsel kaynakları kullanılması gereken yerlerde kullanamayan, fırsatları ve riskleri yönetemeyen, personellerinin yaratıcı güçlerini, üretici yönlerini açığa çıkaramayan bireylerin idare ettiği örgütler çaresizliği öğrenmektedir. “Örgütsel çaresizlik”, bireysel çaresizlik gibi tam olarak hareketsizlik durumu değildir; fakat örgütün potansiyelinin altında performans sergilemesi, örgütün çaresizliği öğrenme sürecinde olduğunu göstermektedir (Tutar, 2007: 152).

2.2.5. Kontrol Odağını Etkileyen Koşullar

Kişilerin tutum ve davranışları; bireyin, beklentisine, pekiştirece verdiği değere ve içinde bulunulan psikolojik durumuna bağlıdır. Sosyal bir varlık olan bireyin tutum ve davranışlarının öğrenilmesi ve anlaşılması oldukça karmaşık bir durumdur. Bunun anlaşılması için belirli bir durumdan ziyade bireyin o an içinde bulunduğu psikolojik durumunun, pekiştirece verdiği beklentisinin, değer ve davranışı gerçekleştirilme potansiyelinin göz önünde bulundurulması gerekmektedir (Kıral, 2012: 53).

Aslan ve Güzel (2016) tarafından yapılan bir çalışmada, kontrol odağı değişkeni ile yapıcı açık muhalefet değişkeni arasında negatif ve anlamlı ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Kontrol odağı değişkeni ile dışsal muhalefet değişkeni arasındaki ilişki de pozitif ve anlamlı olarak tespit edilmiştir. Kontrol odağı değişkeni ile sorgulayıcı açık muhalefet değişkeni arasındaki ilişkinin negatif ve anlamlı olduğu araştırmada bulunan bir diğer sonuç olarak ortaya çıkmaktadır. Başka bir araştırmada ise dış kontrol odağı daha çok, depresyon, baş ağrıları, düşük benlik saygısı gibi psiko-fizyolojik semptom durumları ile ilişkilendirilmiştir (Küçükkaragöz, 1998: 3).

Konuyla ilgili başka bir araştırmada ise, kontrol odağı ile iş doyumunu arasında zıt yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu neticeye göre, bireylerin kontrol odağı puanları arttığı zaman iş doyumunu seviyesi de azalma göstermektedir. Daha açık bir ifadeyle, sağlık personellerinde dış kontrol odağının gelişmesine ilave olarak iş doyum seviyeleri düşmektedir. İç kontrol odağının gelişmesine paralel olarak ise kişilerin iş doyum seviyeleri de artmaktadır (Akbolat, Işık ve Uğurluoğlu, 2011: 44).

Kontrol odağını etkileyen koşullar ile ilgili başka bir çalışmada ise öğretmen adaylarının öznel düşünme stili ve aşamalı düşünme stili puanları ile kontrol odağı düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırma sonucuna göre ölçekten elde edilen yüksek kontrol odağı puanları dış kontrol odağı inancını ifade ettiğine göre öğrencilerin dış kontrol odağı düzeyleri arttıkça öznel ve aşamalı düşünme düzeylerinde düşüş olduğu sonucuna varılmıştır (Başol ve Türkoğlu, 2009: 751).

2.2.6. Kontrol Odağı ile İlgili Yurt İçinde ve Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Kontrol odağına ilişkin alan yazında yürütülmüş çalışmalar incelendiğinde ülkemizde ve yurt dışında çok sayıda araştırma yapıldığı gözlenmektedir.

Çoban ve Hamamcı (2006) tarafından yapılan bir çalışmada lise son sınıfta okuyan ergenlerin kontrol odakları ile karar verme stratejileri araştırılmıştır. Çalışmada ergenlerin çoğunlukla içsel kontrol odaklı olduğu ve genelde mantıklı karar verme stratejisi kullandıkları tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmada içsel kontrol odağına sahip öğrencilerin dışsal kontrol odağına sahip öğrencilere göre daha fazla mantıklı karar verdiği ve daha az kararsız kaldıkları tespit edilmiştir.

Sağlık alanında çalışan kişilerin kontrol odağı, rol belirsizliği, iş doyumu ve bunun neticesinde rol çatışmalarının karşılaştırıldığı bir çalışmada, bireylerin kontrol odakları ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İç kontrol odağına sahip kişilerin iş doyumlarının daha yüksek seviyede olduğu, dış kontrol odağına sahip kişilerin ise daha düşük düzeyde olduğu neticesine varılmıştır (Akbolat, Işık ve Uğurluoğlu, 2011: 23).

Terzi (2011) tarafından üniversite öğrencilerine yapılan bir çalışmada, kontrol odağı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif bir ilişki belirlenmiş, kontrol odağının örgütsel vatandaşlık davranışının bir yordayıcısı olmadığı tespit edilmiştir. Kontrol odağı ile rol çatışması ve rol belirsizliği ilişkisi ele alındığında, işletmelerde rol çatışması ya da rol belirsizliğinden kaynaklanan sorunlarla baş etmek için örgütlerin öncelikle yüksek kontrol odağına sahip bireyleri tercih etmeleri gerekmektedir. Yüksek kontrol odağına sahip kişilerin istihdam edilmesi hem verimliliği hem de etkinliği arttırmaktadır (Basım, Erkenekli ve Şeşen, 2010: 159).

Kontrol odağı ile tükenmişlik değişkenleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla ilköğretim öğretmenleri arasında yapılan bir araştırmada dış kontrol odağındaki artış ile tükenmişlik arasında ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Kontrol odağının artması bireyleri dış kontrollü olmaya sevk ettiğinden tükenmişliği de beraberinde arttırmaktadır. Ayrıca araştırmaya göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre kontrol odağı puanları daha yüksek tespit edilmiştir (Tümkiye, 2000: 6).

Algılanan örgütsel desteğin, iş özelliklerinin ve de kontrol odağının işgören yabancılaşması üzerine etkilerinin araştırıldığı bir başka çalışmada, dış kontrol odaklıların çevreleriyle olan ilişkilerinde pasif olmaları, kendilerini güvenlerinin az olması ve çalıştıkları işte kendilerini yeterince yetkin görmedikleri üzerinde durulmuştur. Dış kontrol odağının yabancılaşmayı olumlu yönde etkilediği tespit edilirken bunun aksine iç kontrol odaklıların kendilerine ve bilgilerine güveni fazla olduğundan iç kontrol odağının yabancılaşmayı olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir (Aslan ve Güzel, 2016: 102).

Örgüt kültürü ile örgütsel psikolojik sermaye arasındaki ilişkide kontrol odağının rolünün araştırıldığı bir çalışmada, örgüt kültürü ve iç kontrol odağının, psikolojik sermaye ile aynı yönlü ilişkilerinin olduğu saptanmıştır. Motive edici ve destekleyici bir örgüt kültürünün hakim olduğu işletmelerde çalışanların da psikolojik sermayeleri de yüksek olmaktadır. Ayrıca iç kontrol odağı ile psikolojik sermaye pozitif, dış kontrol odağı ile psikolojik sermaye negatif yönde birbiriyle ilişkilendirilebilir (Çetin, Hazır ve Basım, 2013: 46).

Çalışanların örgüt içinde kontrol algıları ile örgütle ilgili anlaşmazlıklarını ve karşı fikirlerini sözlü olarak ifade etme stratejileri arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmada, dış kontrol odağına sahip beyaz yakalılarının dışsal muhalefet yapmaya eğilimli olduğu, yapıcı ve sorgulayıcı muhalefet yapmaktan kaçındıkları tespit edilmiştir. Çalışanların içe doğru kontrol odağı algısı arttıkça, sorgulayıcı açık muhalefet yapmaya daha meyilli oldukları ayrıca dışsal muhalefet yapma ihtimallerinin azaldığı belirtilmektedir. Dış kontrol odağına sahip bireyler, içlerine daha dönük olduklarından ve hayatlarının kendileri dışındaki güçler tarafından kontrol edildiğine inanmalarından dolayı örgüt içinde yaşadıkları huzursuzlukları ya da anlaşmazlıkları açık bir şekilde anlatamamaktadırlar. Oysa iç kontrol odağına sahip çalışanlar örgütün elde ettiği başarıda kendilerinin de payı olduğunu düşündüklerinden rahatsız oldukları durumları açık ve net bir şekilde ilgililerle paylaşabilmektedirler (Kaya, 2016: 92).

Kontrol odağı ile saldırganlık ve çok boyutlu olarak mükemmeliyetçilik arasındaki ilişkinin araştırıldığı başka bir çalışmada, kontrol odağının saldırganlık ve mükemmeliyetçilik ile olumlu ilişki gösterdiği görülmüştür. Bireylerin dış kontrol seviyeleri arttıkça saldırganlıklarının ve mükemmeliyetçiliklerinin de arttığı ve de iç kontrol seviyeleri arttıkça mükemmeliyetçiliklerinin ve saldırganlıklarının da azaldığı söylenebilir (Karataş, 2012: 254).

Öğrencilerin akademik kontrol odağı ile başarı hedefleri arasındaki bağlantının incelendiği bir çalışmada başarı hedefleri için öğrenme-yaklaşma, öğrenme-kaçınma, performans-kaçınma ve performans-yaklaşma olarak dört hedef üzerinden analiz yapılmıştır. Çalışmada başarıyı elde etmede öğrenme-yaklaşma hedef eğiliminin iç kontrol odağını olumlu, dış kontrol odağını negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir (Altıparmak, 2015: 77).

Örgütsel vatandaşlık davranışının kontrol odağı, örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algısı üzerindeki etkisinin incelendiği bir çalışmada değişkenler arasındaki ikili ilişkiler bir bütün olarak ele alınmış ve daha önce yapılan araştırmalar desteklenmiştir. Araştırmanın en önemli bulgusu kontrol odağı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide adalet algısının aracılık etkisinin olduğudur. Araştırma sonucuna göre, iç kontrol odağına sahip bireyler örgüt içinde daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı göstermekte ve çalışanların da örgüte bağlılığı o ölçüde artmaktadır. Kontrol odağı adalet algısı üzerinde belli bir etkiye sahip olabilmekte, iç kontrol odaklı bireylerin adalet algılama seviyeleri daha fazla olmaktadır (Meydan ve Basım, 2015: 102).

Bireylerin umutsuzluk düzeyi ile kontrol odağı inancı arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik yapılan bir araştırmanın bulgularına göre araştırmaya konu öğrencilerden iç kontrol odağına sahip gençlerin geleceğe daha umutla ve heyecanla baktıkları, dış kontrol odağına sahip bireylerin gelecekteki olumsuz beklentiler içinde olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre kontrol odağı inancı daha düşük düzeyde tespit edilmiş olup, kızlar daha çok dış kontrol odaklı olup, çevresine karşı daha bağımlı bir eğilim içerisinde oldukları çıkarımı yapılmıştır (Çınar ve Karcıoğlu, 2012: 293).

Kontrol odağının, bireylerin finansal risk tutumları için ne derece ve ne ölçüde etkili olabileceğini test etmek amacıyla Avustralya’da yapılan bir araştırmada yaşlı kadınlarda kontrol odağı için finansal risk tutumlarının önemli olduğu bununla birlikte insanların farklı alanlarındaki ekonomik tercihleri ve davranışları için kontrol odağının önemini anlamaya yardımcı olacak ek araştırmaların yapılması gerekliliği üzerinde durulmuştur (Kesavayuth, Ko ve Zikos, 2017: 7).

Etiyopya’nın çeşitli bölgelerinden 2011-2012-2013 yıllarında elde edilen veriler üzerinde gerçekleştirilen ve çiftçilerin kontrol odağının teknoloji benimseme kararları üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla yapılan bir araştırmada kontrol odağının, kimyasal gübrelerin kullanımı, gelişmiş tohumlar ve sulama da dahil olmak üzere çiftçi teknolojisinin benimsenmesi kararlarını önemli ölçüde etkilediği tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları, çiftçilerin bilişsel olmayan becerilerini (kontrol odağı) geliştirmenin teknolojinin benimsenmesini ve tarımsal dönüşümü kolaylaştırabileceğini göstermektedir (Abay, Blalock ve Berhane, 2017: 105).

ABD ve Çin, Suudi Arabistan, Türkiye, Vietnam, Tayvan, Meksika, Güney Kore, Hindistan gibi ülkelerden olan toplam 307 lisans öğrencisi ile yürütülen ve kültürel ve bireysel farklılıkların, başarı motivasyonunu etkilediğinin vurgulandığı araştırmada kontrol odağı, akademik stres, yaşam doyumu ve başarı motivasyonunun anlamlı bir yordayıcısı olarak açıklanmıştır (Karaman ve Watson, 2017: 109).

Malezya’nın Kuala Lumpur şehrinde, yaşam kalitesi, anksiyete ve depresyon ile kontrol odağı arasındaki ilişkide belirsizliğin arabulucu rolünü araştırmak amacıyla gerçekleştirilen bir araştırmada veriler gönüllü 118 Malezyalı göğüs kanseri hastasından elde edilmiştir. Araştırma sonuçları daha yüksek iç kontrol odağı ve daha düşük dış kontrol odağı olan göğüs kanseri hastalarının daha yüksek bir yaşam kalitesi, daha düşük anksiyete ve daha düşük depresyon yaşadıklarını ortaya koymuş ve belirsizliğin, yaşam kalitesi ve depresyon ile kontrol odağı arasındaki ilişkiyi yönlendirdiği tespit edilmiştir. Araştırmada, yaşam kalitesini iyileştirmek ve depresyon ve kaygılarını azaltmak için kanser hastalarının kontrol odağını dışarıdan içeriye kademeli olarak kaydırmayı amaçlayan erken, hedefe yönelik psikolojik müdahalelere duyulan ihtiyaç ortaya konulmuştur (Sharif, 2017: 28).

2. 3. Rekabetçi Tutum

2.3.1. Rekabet ile İlgili Kavramlar

Küreselleşen dünyamızda rekabet kavramı günlük yaşantımızda, sosyal çevremizde ve ekonomik anlamda çok yoğun kullandığımız kavramlardan birisidir. Çalışmanın bu bölümünde rekabet kavramı, rekabet gücü, rekabetçilik ve rekabet üstünlüğü gibi kavramlara yer verilecek ve konuyla ilgili çalışmalara değinilecektir.

2.3.1.1. Rekabet kavramı

19. yüzyılın sonlarına doğru, rekabet ekonomistler tarafından eylemsel olarak kararlı bir şekilde ele alınmıştır. Rekabet, rakipler arasında bir yarış sürecidir. Bu açıdan atletik rekabet ile ekonomik rekabet arasında herhangi bir farklılık olmadığı görülmektedir. Her iki durumda da rekabet, rakipler karşısında bir avantaj elde etmeye çalışma süreci olarak ele alınmaktadır. Rekabetin en önemli özelliği sürekli ve değişken faaliyetlerden oluşmaktadır. Rekabet, doğal olarak aynı çevrede yaşayan organizmalar arasında ortaya çıkan bir durumdur. Rekabet, kişisel, grupsal ve kurumsal olarak sürekli kullanılan kavramların başında gelmektedir. Kişisel rekabete baktığımızda kişiler arası ün, bilgi, gelir, giyim güzellik gibi alanlarda insanların rekabet içinde olduklarını ifade edebiliriz. Örnek olarak, güzellik yarışmaları, bilgi yarışmaları, şarkı yarışmaları, grupsal açıdan baktığımızda, rock müzik seven kişiler, hip hop müzikerler, kurumsal olarak incelediğimizde ise, siyasi partiler, vakıflar, dernekler ve örgütler sürekli rekabet içerisindedirler (Kayabaşı, 2014: 254).

Rekabet kapitalist ekonomi sisteminin var ettiği ve var oluşundan sonra da temellerini dayandırdığı bir kavram olarak ele alınabilir. İşletme alanından bakıldığında ekonomistler tarafından üzerinde fikir birliğine varılan en sade kapitalist ekonomi tanımı ile rekabet, alıcıların ve satıcıların aynı piyasada, serbest koşullarda üretim ve fiyatı belirlemeleri şeklinde tanımlanabilir. Rekabet genel olarak aynı amacı güden kimseler arasındaki çekişme ya da yarışma olarak tanımlanabilir. Rekabet ile ilgili tanımlamalar hangi alanda yapılırsa yapılsın ortak özelliği aynı unsurlardan oluşmaya odaklanmasıdır. Bu ortak unsurlar birden fazla kişinin, aynı amaca ulaşmak için çekişmesi ve çaba harcamasıdır (Uray, 2010: 207).

Rekabet genel olarak bütün canlılarda mevcuttur ve genelde araştırmaya konu olan kısmı da ekonomik birimlerdir. Bundan ötürü rekabet kavramının bileşenlerini, bireyler, örgütler ve ülkeler oluşturmaktadır. Bu sebeple rekabet piyasa ekonomisi içinde ortaya çıkmakta ve piyasa ekonomisine süreklilik kazandırmaktadır. Rekabetin ortamı farklılık göstermekle birlikte, amaçları da farklı olmaktadır. Örneğin rekabete katılan örgüt ise piyasa ekonomisi içindeki amacı en iyi üretimi gerçekleştirip, karını maksimum seviyeye çıkarmaktır. Birey ise faaliyetleri ile en yüksek faydayı ya da başarıyı sağlamak, ülke ise, küreselleşen dünyada daha fazla söz sahibi olmak, ülke çıkarlarını en üst düzeyde tutmaktır (Uysal, 2000: 5).

Örgütsel bağlamda rekabet kavramı, teknolojik gelişmelerin etkisiyle örgütlerin mallarını üretmesinden, üretimin miktarlarını belirlemesi dâhil, fiyatlaması ve pazarlama stratejilerine kadar tüketicilerin taleplerini ve beklentilerini yerine getirme derecesidir. Örgütler açısından rekabet etme yeteneğinin geliştirilmesi ve rekabet etme gücünün artırılması hem ekonomik hem de toplumsal açıdan ülke ekonomisine büyük katkı sağlamaktadır (Şen, 2012: 4).

Rekabet, iş planlamasında ve teknolojik anlamda farklılık yaratan, ekonominin teknik koşullarının değişmesine, böylelikle talep ve ücret seviyelerinin değişiklik göstermesine sebep olan bir araç olarak tanımlanabilir (Tanyeri, 2000: 315). Rekabet geçmişten bugüne, ilk insandan modern çağıımıza kadar insanların yaşamlarını sürdürebilmeleri, toplum içinde varlıklarını devam ettirebilmeleri ve çevresine göre en iyisi olma arzularının bir sonucu olarak, olması gereken düzene ulaşabilmelerinin en temel koşuludur. Olması gereken düzen sağlanırken gereksiz ve zayıf olanların çıkartılması rekabetin bir sonucu olmakla birlikte hazırdaki düzeni daha planlı ve işlevsel hale dönüştürmenin de bir anahtarıdır (Yorgancılar, 2006: 383).

2.3.1.2. Rekabet gücü

Rekabet gücü, örgütlerin ya da ülkelerin verimliliklerini artırabilmesi yeterliliğine sahip olmaları anlamına gelmektedir. Rekabet gücünün artırılabilmesi teknolojik gelişmelere ayak uydurmaya, tam istihdamın sağlanmasına, örgüt için tüm kaynakların etkin bir şekilde kullanılmasına bağlıdır. Bunların yanında endüstri içi ve

ekonomiler arası ilişkilerin geliştirilmesi de rekabet gücünü etkileyen diğer bir unsurdur. Örgütlerin rekabet gücü teknolojiyi bünyesinde barındıran mallar üretmesi, kendi alanında uzman, yetişmiş iş gücünü bulundurması, örgüt içinde Ar-Ge faaliyetlerine önemli bir yer ayırması ve bu anlamda verimliliğe dikkat etmesi gibi faktörlere bağlıdır. Kısacası örgütlerin rekabet üstünlüğü sağlayabilmelerinin, örgüt içi kaynaklarını ve örgüt stratejilerini etkin bir şekilde kullanmalarına bağlı olduğu ifade edilebilir (Çivi, 2001: 25).

Rekabet gücü; örgüt, sektör ve ulusal düzeyde olmak üzere üç boyutta değerlendirilen ve tanımlanan bir kavramdır. Örgüt düzeyinde rekabet gücü, yerel, ulusal ve küresel düzeyde rakiplerle kıyaslandığında daha düşük maliyet düzeyinde üretimde bulunabilme, yüksek kalite düzeyine sahiplik, sunulan hizmet ve ürünün çekiciliği gibi konularda bir işletmenin rakiplere denk veya daha üstün bir durumda olması, yenilik ve yaratıcılık yeteneğine sahip olmasıdır. Sektörel rekabet gücü, bir sektörün rakipleriyle kıyaslandığında eşit ya da daha üst düzeyde bir verimlilik düzeyine ulaşması ya da eşit veya daha düşük maliyet düzeyinde ürün üretme ve satma yeteneği ve bu düzeyi sürdürülebilir hale getirme yeteneğidir. Son olarak küresel düzeyde rekabet gücü, bir ülkenin serbest ve adil piyasa koşulları içerisinde uzun vadede halkının reel gelirini arttırırken aynı zamanda uluslararası piyasa koşullarına ve standartlarına uygun mal ve hizmetler üretebilme yeteneğidir (Kayabaşı, 2014: 256).

Rekabet gücü ülkelerin ya da piyasaların birbirlerine göre ekonomik durumlarını ortaya koymaya yardımcı olur. Rekabet gücünün ve verimliliğin arttırılabilmesi için, ilk olarak kamunun ekonomideki istikrarını sağlayan bir politika izlemeli ve yatırımcılar için belirsizlik faktörü en alt düzeye çekilmelidir. Bunun yanı sıra son yıllarda yapılan çalışmalar da göstermiştir ki rekabet gücünü etkileyen önemli yönelişler bulunmaktadır. Bilgi ve birtakım teknolojik gelişmeler zaman ve mekan ayrımı yapmaksızın hızla ilerlemektedir. Rekabet gücünün bölgesel ya da küresel bağlamda üstünlüğünü sağlamak için, teknolojik gelişmelere uyum sağlamalı ve takip edilmelidir (Demir, 2002: 234).

Porter, rekabet gücünü ülkeler bazında araştırdığı çalışmasında, yeni bir model oluşturmuştur. “Elmas Modeli” olarak adlandırılan yapıda bir ülkedeki örgütlerin rekabet üstünlüğü sağlayabilmelerinin dört önemli faktöre bağlı olduğu belirtilmiştir. Bunlar, talep koşulları, faktör koşulları, örgütlerin politikaları ve bağlı olan sanayi kollarıdır. Bu faktörlere ilaveten elmasın dışında kalan ülke politikası ve şans da ülkelerin rekabet gücünü etkileyen faktörler olarak ifade edilmiştir. Tüm bu faktörlerin bir arada olduğu ülkelerde örgütlerin rekabet gücü artacak ve rekabet üstünlüğü sağlanacaktır (Çivi, 2001: 29).

2.3.1.3. Rekabetçilik

Rekabetçilik, asıl gücünü başarıma ihtiyacından alan ve çevresinde en iyisi olma ya da mükemmeliyeti yakalama ihtiyacıyla, hayatın herhangi bir anında çevresindeki bireyleri geride bırakarak, çevresindeki bireylerden daha fazla başarı elde etmek için çabalamak, kendini bu doğrultuda çalıştırmak ya da hedeflenen amaca yönelik çabalarda bulunmayı içeren tutumdur (Akbayırılı ve Aydın, 2000: 9).

Rekabetçilik tanım olarak, bireyin kendisiyle ilgili faaliyetlerinde ve eylemlerinde, daha önceki eylemlerinden, etkinliklerinden daha fazla performans gösterme gayreti ya da kendisini çevresiyle kıyasladığında daha fazla çaba gösterme arzusudur. Başarı elde etmek için kültürün önemli bir etken olmasının yanında bireylerin benlik yapıları, motivasyonları kişilik tipleri, çevreyi algılama biçimleri rekabetçi davranışın en temel unsurları olarak gösterilebilir. Rekabetçiliğin temelini ise rekabetçi tutumun hangi yönde olduğu ve o tutumun seviyesi oluşturmaktadır. Rekabetçilik bireyin kendisiyle ilgili yapabildiklerinin başarabildiklerinin daha mükemmeliğini yapma çabasıdır (Akbayırılı, 1998: 5).

Rekabetçilik kavram olarak, kişi, aile, köy, ülke için hedef farklılıklarından dolayı ayrı bir önem taşımaktadır. Her biri için farklı özellikleri ve yetkinlikleri gerektirir. Özellikle rekabetçilik ülkelerin verimlilik ve aktiflik düzeylerini belirleyen işletmeleri, politikaları ve konuyla alakalı tüm faktörleri göz önüne alan geniş bir alanı kapsamaktadır (Şen, 2012: 6).

Rekabetçiliğe örgütsel bağlamda baktığımızda, örgüt başarısının amaç odaklı bir süreç olarak tanımlanmasıdır. Küreselleşme taraftarlarının bakış açısıyla ele alındığında ise, rakipleri yok etmeden yarışı kazanmak için birlikte çabalamak şeklinde özelleştirilmektedir. Örgütten örgüte süreçte, rakip örgütlerin üzerinde performans sergileyebilmek için daha taktiksel ve stratejik olunmalıdır. Bu şekilde rekabetçilik kurallı bir mücadele olarak görülebilir. Bu rekabetin temel kuralı olup, rakipleri yok etmekten ziyade değer yaratılarak onların örgüt sunumlarını tercih etmelerine yönelik cezbedici faaliyetler üzerinde odaklanmasına yöneliktir. Sonuç olarak örgütler, çeşitli kaynaklar aracılığıyla rakiplerin ve doğrudan rekabet edilemeyen potansiyel rakiplerin tüm hareket alanlarını tamamen izlemeli ve anlamalıdır (Kayabaşı, 2014: 255).

Pierson (1990) rekabetçiliği çok boyutlu yönüyle ele almış, hedeflenen amaca ulaşma gayreti, çevresindekilerden daha üstün olma ve her zaman daha iyisini yapmayı hedefleme şeklinde tanımlamıştır (Yıldız ve Akdağ, 2008: 142).

2.3.1.4. Rekabet üstünlüğü

Küreselleşmenin gereği olarak yoğun rekabetin yaşandığı iş yaşamında örgütlerin rekabet üstünlüğü sağlayabilmesinde ve bu üstünlüğü sürdürülebilir hale getirebilmesindeki önemli faktörlerden bir tanesi de doğru lidere sahip olmaktır. Lider, yaratıcı, yeniliklere açık ve yenilikleri takip eden, temel iş ahlakını prensip edinen, örgüt içinde sinerji yaratarak çalışanları da motive eden ve çalışanları doğru yönlendiren kişidir. Bu sebeple sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlayabilmek için işletme hedefleri doğrultusunda ilerleyen liderlere sahip olmak işletmeler için oldukça önemlidir (Altıok, 2013: 4).

Sürekli değişim ve gelişim halindeki iş yaşamında örgütlerin iç ve dış pazarlarda rekabet gücü sağlayacak ya da gücünü arttıracak faaliyetler konusunda daha donanımlı daha bilgili olmaları gerekmektedir. Hem iç pazardaki hem de dış pazardaki rakip firmalar karşısında işletmeler rekabetin yapısını, rekabet stratejilerini ve rekabet üstünlüğü sağlayabilmenin yollarını çok iyi araştırmalıdır. Elde ettiği bilgilerle rakiplerine karşı rekabet üstünlüğü sağlamalıdır (Onurlu, 1992: 2).

Örgütlerin rekabet üstünlüğü sağlamaları öncelikle yaratıcı bir kimlik kazanmalarını sağlamakta devamı olarak da yeni ürünler geliştirmesine ve de örgütlerin büyülemelerine olanak sağlamaktadır (Samen, 2008: 368).

İşletmeler açısından bakıldığında yenilikçi yaklaşımlar içinde olan, yenilikleri takip eden ve kendini geliştirebilen mikro ve makro sistemler, içerisinde buldukları pazarlardan diğer tüm pazarlara kadar ticaretin olduğu her alanda rekabet üstünlüğü sağlayacak ve durumu sürdürülebilir hale getirebileceklerdir (Yorgancılar, 2006: 380). Bir örgütün rekabet avantajlarının, pazar aktivitelerinin saptanması ile bağlantılı olarak bulunması gerekir. Örgütün rekabet üstünlüğü, rekabet güçlerinin etkilerine rağmen kendini rakiplerine göre daha iyi koruyabilmesinde yatmaktadır (Uray, 2010:170).

Rekabet üstünlüğü ile ilgili başka bir tanımda ise, ürün ve hizmetlerin algılanan değeri rakiplerden üstünse bu bir rekabet üstünlüğü olarak tanımlanmaktadır. Rekabet üstünlüğü elde etmenin tek yolu rakiplerden daha üstün değer için ürün ve hizmet üretmek değildir. Örgütler açısından, söz konusu değer üretilirken katlanılması gereken maliyetler önemlidir, bu sebeple rekabet üstünlüğü sağlamanın diğer bir unsuru olarak örgütler için gerekli olan tüm maliyetlerde de üstünlük sağlamak önemlidir. Rekabet üstünlüğünün en güçlü ve olması istenilen hali, her iki durumda da rakiplere üstünlük sağlayabilmek, hedef pazarlarda çok daha değerli ve önemli olarak düşünülen bir ürün ya da hizmeti rakiplere kıyasla çok da az maliyetlerle üretebilecek yeteneklere sahip olmaktır (Yılmaz, 2012: 29).

2.3.2. Rekabet ile İlgili Kuramsal Açıklamalar

Literatür taraması yapıldığında rekabet olgusu ile ilgili olarak, Sigmund Freud, Alfred Adler, Karen Horney ve Erich From'un kuramsal temeldeki rekabet konusuyla ilgili çalışmaları ön plana çıkmaktadır. Dolayısıyla rekabet olgusunun bu kuramsal açıklamalar ışığında değerlendirilmesi önem kazanmaktadır.

2.3.2.1. Sigmund Freud

Freud, insanın kişilik yapısını oluşturan dinamik güçleri, kendi kişiliğini inceleyerek tanımlamaya çalışmış ve bu yoldan edindiği veriler, kendisine tedavi amacıyla başvuran kişileri anlayabilmesinde ona ışık tutmuştur. Dolayısıyla klasik psikanaliz kişilik kuramı önemli ölçüde Freud'un ampirik çalışmalarından kaynaklanmıştır. Freud'un kişilik kuramı, insan zihninin dinamik yapısını ilk kez ortaya koymuş ve o zamandan bu yana daha iyi bir model geliştirilememiştir. Freud, 'Narsizm Üzerine' yaptığı çalışmalardan yola çıkarak yaşam içgüdüsünün dış dünyaya yöneltileceği yerde, ben'in kendisinde korunmasıyla açıklar. Ona göre narsistik kişiler, kendileri gibi olan, kendi geçmişlerini yansıtan, olmak istedikleri gibi ya da bir zamanlar kendilerinden bir parça olan kişiler gibi ölçütlere dayanarak insan seçer ve severler (Gençtan, 2013: 163).

Freud saygınlık kazanma uğraşlarının narsistik eğilimlerin ifadesi olduğunu düşünmüştür. Güçlü ve zengin olma uğraşları ile bunlarda varolan düşmanlık duygularını da en başta 'anal-sadistik evre'nin ortaya çıkış şekilleri olarak değerlendirmiştir (Horney, 2007: 164).

Konuyla ilgili yapılan bir çalışmada savunma mekanizmalarının yansıması sonucu, Ödünleme (compensation), rekabetçiliği, çok güzel tanımlanmaktadır. Ödünleme mekanizmasını kullanan birey eksik yönlerini, bir başka alanda çok iyi olarak kapatmaya çalışır. Böylelikle eksik yönlerini ödünlemiş olur. İçinde yaşadığımız kültürde rekabetçi tutum ve başkalarından daha iyi yapma gayreti, toplumların gelişimine fayda sağlayan olumlu bir durum olarak düşünülmektedir. Fakat olumsuz ödünleme şeklindeki rekabetçilikte, birey sadece daha iyisini yapmak istemekle kalmaz diğerlerinin kendisinden daha iyisini yapmasına engel olmaya çalışır. Sürekli rekabetçiliğin yaşandığı bir toplumda varlığını sürdüren bireyler, herhangi bir zararı olduğunda "neden bulma (rationalization)" savunma mekanizmasını kullanarak, ulaşmak istedikleri amacın aslında o kadar da çekici olmadığına kendilerini inandırma eğilimindedirler (Gençtan, 1995 akt. Akbayırlı, 1998: 18).

2.3.2.2. *Alfred Adler*

Adler'e göre doğum sırası bile rekabetin duygusunun hissedildiği durumlardan biridir. İlk çocuk, önce tek çocuktur ailede; dolayısıyla, bütün dikkatleri kendi üzerinde toplayan bir odak noktası oluşturur. Ne var ki, ikinci çocuk dünyaya gelir gelmez tahtından aşağı edilmiş görür kendini ve doğal olarak değişikliğe başkaldırır. Elindeki gücün ansızın yitirilmesi trajik bir olay niteliğindedir ve bu duygu çocuğun ideallerini kurmasında, erişkinlik çağındaki kişilik özelliklerinde kendini açığa vurur. Adler'e göre, aynı durum yetersiz organla dünyaya gelen çocuklarda da büyük önem taşır. Söz konusu çocuklar ötekilere göre daha zor bir durumda yaşadıkları için, aşırı bir aşağılık duygusunun açık seçik belirtilerini sergilerler. Böylesi çocuklar bireysel idealin saptandığı dönemde başkalarından çok kendi kendileriyle ilgilenmeye başlamış bulunur. Yetersiz organ ile dünyaya gelen çocukların yanında fazla şımartılmış ve yadsınmış çocuklarda da aynı durum geçerli olup, böyle çocuklar dünyaya gözlerini açtıkları andan itibaren çevrede asla bağımsız yaşamayı öğrenemedikleri için çevreleriyle sürekli bir rekabet halindedir (Adler, 1998: 14).

Güç, saygınlık ve zenginlik kazanmak için gösterilen nevrotik uğraşların ortaya çıkmasındaki rolünü ve bu nevrozların hangi maskelerin altında kendilerini gösterdiklerini görmek ve bunların önemini vurgulamak Alfred Adler'in başarısıdır. Adler, bu uğraşların insan doğasının en önde gelen eğilimleri olduğunu ve bu konuda bir açıklamaya gerek olmadığını varsayar, bu eğilimlerin nevrotik kişilerde şiddetli olmasını da bu insanların aşağılık duygularına ve bedensel yetersizliklerine bağlar (Horney, 2007: 163).

Üstünlük amacı her insanda bir kişisellik ve birincilik damgasını taşır, temelinde yaşama verilen anlam yatar ve bu anlam sözcüklerle dile getirilecek gibi değildir. İnsanın yaşam üslubu üzerine inşa edilmiştir bu anlam ve insanı kendisi tarafından yaratılmış bir melodi gibi sarıp sarmalar. Üstünlük amacına ulaşılabilmesi için insandaki yeteneklerin söz konusu amaca uyum sağlamak üzere kırılıp budanması ve sınırlandırılması gerekir; ne var ki, ideal amaç her zaman bu sınırlara gelip toslayacak, bu sınırları zorlayıp kendine bir yol bularak her türlü koşullarda yaşama verilmiş anlamı ve üstünlüğe yönelik ideal çabayı açığa vuracaktır (Adler, 1993: 58).

2.3.2.3. *Karen Horney*

Horney yaptığı çalışmalarda nevrotik kişiler üzerindeki rekabetçi tutumu araştırmıştır. Nevrotik kişiler tepkileri bakımından diğer insanlardan farklıdır. Alıngan, güvensiz, kuşkucu, hırslı ve sınırlı kişiler için nevrotik birey tanımı yapılmaktadır (Horney, 2007: 13).

Nevrotik rekabet, sıradan rekabetten üç yönüyle ayrılır. İlk olarak, hiç gereği olmayan yerlerde bile nevrotik insan sürekli olarak kendisini diğer insanlarla kıyaslar. Başkalarını geçmek için çabalamak, her türlü rekabet ortamı için konuyla hiçbir alakası olmayan kişileri bile ayırım yapmaksızın kıyaslar. Nevrotik rekabet tutumunun ikinci farkı, nevrotiğin yalnızca diğerlerinden daha başarılı, daha tanınmış olması değil, olağandışı ve eşsiz olma isteğidir. Amaçladığı yer, kendisi farkında olmasa da her zaman üst basamaktır. Bununla birlikte, içindeki acımasız hırsın farkındadır ama bu hırsını ya bütünüyle bastırır ya da kısmen gizler. Böyle bir hırs bazen tek bir amaç üzerine odaklanır: Akıllılık, çekicilik, başarı ya da ahlak, bazen de hırs bireyin tüm faaliyetlerine yayılır. İlgilendiği her konuda en iyi olmak zorundadır. Bu hırslarının farkında olsunlar ya da olmasınlar her düş kırıklığı karşısında aşırı duyarlıdırlar. Bir başarı bile düş kırıklığı gibi algılanabilir, çünkü ne kadar büyük olursa olsun beklentiyi karşılayamayacaktır. Nevrotik rekabetin normal rekabetten ayrılan üçüncü farkı ise, nevrotik bireyin hırsının altında gizlenmiş olan düşmanlık duygusudur. ‘Benden başka hiç kimse güzel, başarılı, yetenekli olmayacak’ şeklindeki tutumudur. Horney’e göre bir toplumsal bireycilik ve rekabet hüküm sürüyorsa, kadın ve erkek yaşam alanları birbirinden çok farklı olmadığı sürece, bu tutum iki cinsiyet arasındaki ilişkileri bozacaktır. Bununla birlikte, nevrotik rekabetçilik, yıkıcı yapısı nedeniyle ortalama zarardan daha fazla zarar verir (Horney, 2007: 167).

Horney narsisizmi, egonun sentetik bir işlevi olarak kabul eder. Ona göre birey, sahip olmadığı ya da sandığı derecede sahip olmadığı değerler ve niteliklerden ötürü seilmeyi ve beğenilmeyi bekler. Buna karşılık insanın sahip olduğu olumlu bir nitelikten ötürü kendisine değer verilmesinden hoşlanması narsistik bir tutum değildir. Horney’e göre kişi, olağanüstü bir varlık olduğuna inanmaya başlayarak,

kendisine acı veren hiçlik duygusundan kaçınmaya çalışır. Önce başkalarına sonra da kendisine yabancılaşması giderek arttıkça, bu inancının gerçeği yansıttığına olan inancı da artar. Kendine olan saygısı azaldıkça, kendine atfettiği bu sahte önemi de giderek 'gerçek ben'mişçesine yaşamaya başlar. Kısacası Horney, insanın kendisini sevmesi ve onaylaması ile kişiliğin şişmesi olgularını kesin bir çizgi ile birbirinden ayırmaya çalışmıştır (Gençtan, 2013: 164).

Horney'in önemle üzerinde durduğu diğer bir konu da rekabetten kaçınma durumudur. Yıkıcı niteliğinden ötürü rekabetçilik nevrotik insanlarda çok yoğun kaygının ortaya çıkmasına ve bireyin rekabetten kaçınmasına neden olabilir. Bu durumda üzerinde durulması gereken bu kaygının ne zaman ortaya çıktığıdır. Bu kaygının sebeplerinden biri, kişinin acımasız hırslarına misillemede bulunulmasından duyduğu korkudur. Başkalarını çiğneyen, başarılı olduklarını ya da başarılı olmak istediklerini anlar anlamaz onları ezen ve aşağılayan birinin, karşısındakilerin de aynı şeyleri ilk fırsatta kendisine yapmak isteyeceklerinden korkması doğaldır. Diğer bir rekabetten kaçma sebebi, birbiriyle uyuşmayan iki ayrı amacın peşine düşülmesidir. Bir yanda hırçın bir üstün olma uğraşı, diğer yandan da herkes tarafından sevmeye duyulan aşırı istek. Nevrotiğin rekabetçi tutumu kontrol altında tutma nedeni, aşırı saldırganlığı önleyen katı 'süper- ego istekleri' olması değil, eşit güçte iki ayrı isteğin söz konusu olduğu bir ikilem içinde kalmasıdır (Horney, 2007: 184).

2.3.2.4. Erich Fromm

Ortaçağ'ın sonlarına doğru, toplumsal yapı ve insanların kişiliği değişti. Ortaçağ toplumunun birliği ve merkezîyetçiliği zayıfladı. Sermaye, bireysel ekonomik girişimcilik ve rekabetin önemi arttı, yeni paralı bir sınıf gelişti. Özellikle kentli orta sınıf için bu gelişme çok önemliydi, çünkü bir dereceye kadar zenginlik ve bireysel girişim olanağı anlamına geliyordu, ama daha çok geleneksel yaşam biçiminin tehdit edilmesi anlamına geliyordu. Kapitalizmin başlamasıyla birlikte, toplumun bütün sınıfları hareketlilik kazanmaya başlamıştır. Kişinin ekonomik düzende doğal, tartışılmaz olarak kabul edilebilecek değişmez bir konuma sahip olma olasılığı kalmamıştır. Birey tek başına kalmış, artık her şey geleneksel konumunun güvenliğine değil kendi çabasına bağlı duruma gelmiştir (Fromm, 2011: 60).

Fromm'a göre kapitalizm, insanı insanlık dışı bir otomatikleşmeye dönüşüm tehlikesiyle karşı karşıya bırakmıştır. Bunun bir çıktısı olarak, dayanışma ve sevgi ilkesi yerine bireyci ve bencil davranış biçimi, toplumsal yaşamın değil aşırı üretim ve tüketimin hâkim olduğu kapitalizm nesnesi pazarın yaşamdan daha üstün tutulması ile sonuçlanmıştır. Güç, eylemin değil 'maddi varlıkların' göstergesi haline gelmiştir. Bu şekilde bozulan toplumun çarpık yapısı; tutkuyla tüketen, harcayan, hırslı, rekabetçi ve bunları destekleyen insan yapısını ortaya çıkarmaktadır. İnsanları yapay gereksinimlere yönlendirerek hırslının tutsağı haline getirmekte ve insanı kendisine yabancılaştırmaktadır. Üst düzeyde endüstrileşmiş ülkelerde durmadan artan bireysel tüketim, rekabet, hırs ve kıskançlık yalnızca özel mülkiyet ile değil sınırsız özel tüketimler de oluşturmaktadır. Bu şekilde tüketerek bireyler içsel boşluklarını doldurmaya çalışmaktadır (Fromm, 2001: 26).

2.3.3. Bireysel ve Örgütsel Düzeyde Rekabet

Bireylerin birbirleriyle olan rekabetleri sürecinde, rekabete karşı durabilme çabaları bireylerin yaratıcılıklarını olumlu yönde etkilemektedir. Yaratıcılık anlam itibariyle kişiyi diğerlerinden bir adım öne çıkaracak, olmayan bir olguyu ortaya koyma eylemi olarak tanımlanmaktadır. Bireysel rekabet bağlamında kendi ile rekabet edebilmenin ve rekabet üstü olabilmenin ancak sistemli ve ciddi bir yaratıcılıkla elde edilebileceği belirtilmektedir (Uray, 2010: 212).

Örgütsel düzeyde rekabet, hizmetlerden ve ürünlerden maksimum kalitenin ve en uygun fiyatın belirlenmesinde temel öğedir. Rekabet ortamında ön sırada olmak isteyen örgütler, tercih edilen olmak, farklılık yaratmak ve pazarda ilk ve en iyisi olabilmek için çaba sarf ederler. Devamlı olarak üretkenliklerini ve karlılıklarını arttırabilmenin çalışmalarını yaparlar (Elçi, 2007: 110).

Örgütsel bağlamda rekabet konusunda yapılan bir çalışmada örgütlerin rekabet ederken dikkat etmesi gereken diğer bir nokta da rakip analizinin yapılması ve rakiplerin tanımlanması gerektiğidir. Rekabet temeline göre rakiplerin tanımlanmasında iki ayrı yaklaşım vardır. Bu yaklaşımlardan biri yöneticinin bilgi ve tecrübeleri üzerinde odaklanırken, diğeri stratejik gruplar üzerinde odaklanmaktadır.

Örgüt yöneticisinin kendi bilgi ve tecrübelerinin yanında idarecinin ya da liderin örgütün temsilcilerine ve diğer uzmanlarına başvurarak elde ettiği bilgiler çerçevesinde rakipleri, pazara aynı ürünleri getirenler ve aynı müşteriye hizmet verenler şeklinde tanımlamak mümkündür. Örgütlerin doğrudan rakipleri aynı sektöre aynı ürün ve hizmeti sunan firmalardır. Stratejik gruplar ise, benzer rekabet stratejileri izleyen, benzer varlıklara, özelliklere ve yeteneklere sahip olan örgütler grubudur. Aynı piyasada belirlenen diğer stratejik gruplardaki rakiplerden ziyade aynı stratejik gruptaki örgütler arasında etkileşim vardır (Bakırtaş, 2012: 127).

Örgütlerin rekabetçi tutum sergilemesi bir örgütün kendi sınıfında ya da pazarında daha iyi ürün, hizmet, ürün tasarımı, iş süreçleri gibi konulara rakiplerinden daha önce sahip olma mücadelesidir. Rekabetçi tutum örgütlere örgütsel körlüğü ortadan kaldırarak, rakip örgütlerin üstün yanlarını görme fırsatını sağlamaktadır, böylece örgütler aynı sektörde faaliyet gösteren diğer örgütlere göre üstünlük sağlamaktadır (Aytemiz ve Bolat, 2002: 198).

2.3.4. Rekabetçi Tutum

Örgütsel bağlamda incelendiğinde rekabetçi tutum, örgütlerin değişen ve gelişen ekonomik ortama uyum sağlamasını, ürün kalitesinin yükseltilmesini ve fiyatların düşmesini sağlayarak tüketici refahının artması, sanayinin dinamizm kazanması, yeniliklerin artması, toplumsal ve ekonomik yönden kalkınmanın sağlanmasına yol açmaktadır. Bu rekabetçi tutum günümüz ekonomik sistem ve pazar dinamikleri ile çok yakından ilişkilidir ve büyük bir öneme sahiptir. Rekabetçi tutum, rakip firmaların saldırıları karşısında kalkan görevi görürken, iş çevresinde ortaya çıkan bir fırsatın değerlendirilmesinde de önemli bir saldırı silahı görevi görmektedir (Kayabaşı, 2014: 258).

Rekabetçi tutum, benzeri olmayan bir değer karması oluşturabilmek için bilinçli ve ciddi olarak farklı etkinliklerin tercih edilmesi olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir açıklamayla, örgütü, rakiplerden ayıran yeteneklerin maksimuma çıkarılması amacı ile örgütlerin pozisyon alması olarak tanımlanabilmektedir. İşletmeler uygun rekabet stratejileriyle çevresindeki rakiplerine üstünlük sağlayabilir fakat işletmeler rekabetçi

tutum ve davranışlarda bulunurken mevcut amaçlarına, yeteneklerine ve işletme politikalarına uygun hareket etmelidir. Zira her işletmenin de hedef pazarlardaki pazara ilişkin rekabet ve konumlandırma stratejileri de farklılık gösterecektir (Karaca, 2012: 100). Acımasız rekabet koşulları ise işletmeler kadar işletmelerin rekabetçi avantajının temel kaynaklarından biri olarak kabul edilen çalışanları da rekabetçi tutum sergilemeye zorlamaktadır.

Bireysel bağlamda incelendiğinde, insanoğlu, varolduğu andan itibaren bir gruba ait olmayı ve içinde yaşadığı toplumun bir parçası olmayı istemekle beraber, bireyselliğini sürdürme, kendini gerçekleştirme ve diğer bireylerden farklı ve özel olma isteği içindedir. Bu istek bireyleri rekabetçi tutum sergilemeye yöneltilmektedir (Malkoç ve Erginsoy, 2008: 2). Nitekim “Oyun Teorisi” üzerine yapılan çalışmalarda “Mahkumların İkilemi Oyunu”na ilişkin çalışmalarında Deutsch bireylerarası ilişkilerde insanların üç farklı biçimde davrandığı üzerinde durmuş ve bunları *işbirlikçi* (hem kendi hem de diğerlerinin çıkarını düşünen), *bireysel davranan* (diğerleri ile ilgilenmeden kendi çıkarlarını en üst düzeye çıkarmayı hedefleyen) ve *rekabetçi* (kendi çıkarlarını düşünen ve aynı anda diğerlerinden daha iyi olmaya çalışan) olarak açıklamıştır (Erdoğmuş, 1999: 50). Rekabetçi olmanın ve rekabetçi tutum sergilemenin esasında insanoğlunun doğasında var olduğu ifade edilebilir.

2.3.5. Rekabetçi Tutumun Gelişimi

Toplumsal düzen mutlak eşitliğe müsaade eden bir düzeyde yapılandırılmamıştır. Bu sebepten ötürü çok uzun yıllardan bu yana toplumlar eşitlik ilkesine dayalı mutlak huzur ve düzen arama çabasını halen devam ettirmektedirler. Eşitsizlik kavramı, sıkıntının ya da gerginliğin temel sebebi olarak görülmesinin yanında, klasik rekabet anlayışı yönünden gelişmelerin çıkış kaynağı olarak da düşünülebilir. Genelde kişilerin birbirlerine benzeme ve birbirlerine benzetme çabaları, sosyal ilişkilerin inşa edilmesinde ve bu ilişkilerin geliştirilmesinde temel bir faktör olarak devam etmektedir. Farklılıklar rekabet etmeye sevk edip toplumsal gelişmeyi arttırırken, aynı zamanda toplumları atomize etmekte, hetereojen bir yapıya dönüştürmektedir ve gerginliği arttırmaktadır. Farklılıklar nedeniyle farklılıklar arasında sergilenen rekabetçi tutumlar eleme, ezip geçme, zorla üstünlük sağlama, ortadan kaldırma gibi

kelimelerle açıklanabilirken, daha düşük izlenimde ise daha fazla tercih edilme, daha fazlasına sahip olma, ondan daha çok beğenilme, daha iyi yaşama şeklinde de tanımlanabilmektedir (Asunakutlu, Karabulut ve Dirlik, 2010: 118).

Bauman (2002), kavram olarak rekabetin sebebini ve ortaya çıkış nedenini şöyle tanımlamaktadır: “Bütün sahip olma biçimlerinin altındaki önemli bir faktör, diğerlerinin haklarının, benim haklarımı kısıtladığı (tam tersi de olabilir) kuralıdır; benim özgürlüğümün genişletilmesi diğer kişilerin özgürlüklerinin sınırlandırılmasını gerektirmektedir. Bu kural doğrultusunda, yeterli kılma, daima (kısmi ve görelî de olsa) diğer kişi ya da kişilerin pasifleşmesi ile birlikte gelmektedir. Birey şahsi hedefleri doğrultusunda ilerlemektedir ve diğer bireyler arasında çaresi pek de mümkün olmayan bir menfaat çakışması varsaymaktadır. Bir kişinin kazandığı diğer kişinin kaybettiğidir. Bu durum, kazananın olmadığı bir oyundur; paylaşarak ya da işbirliği ile pek birşey kazanılamamaktadır (ya da öyle olduğu varsayılır).” (Asunakutlu, Karabulut ve Dirlik, 2010: 116).

2.3.6. Rekabetçi Tutumun Öncülleri

Günümüz toplumunda bireyleri rekabete iten sebepler araştırılmaya devam edilmekle birlikte konuyla ilgili birçok çalışma yapılmaktadır. Yapılan araştırmalar sonucunda rekabetçi tutumun temel öncülleri olarak kişilik, güç ve güven şeklinde ifade edilebilecek üç temel kavram karşımıza çıkmaktadır.

Rekabetin yoğunluğu ve sertliği açısından kişilik oldukça önemli bir faktördür. Bireylerin kişilik özellikleri incelenerek rekabet ortamının ne kadar içinde ve ne kadar dışında olduğu tespit edebilir. Güçlü, hakim olma duygusuna sahip, mücadeleyi seven, azimli ve hırslı kişilerin rekabet ortamı açısından değerlendirmesi yapılırken, bu kişilik özelliklerinin rekabeti etkileyeceği öngörülebilmektedir. Bu karakter özelliklerine sahip bireylerin daha rekabetçi tutum içinde olması beklenirken, buna karşın kırılğan, naif, kadere inanan kişilerin, olası rekabet senaryosunun baş rolü olmayı istemeyecekleri açık bir gerçektir (Asunakutlu, Karabulut ve Dirlik, 2010: 119). Örgütsel bağlamda rekabetçi tutumun temel göstergeleri, ürün ya da hizmetin kalitesi, maliyet, firma imajı, fiyat gibi rekabetin

unsurlarıdır. Örgüt düzeyinde rekabetçi tutumu örgütün fiyat belirleme gücü, söz konusu pazardaki rekabetin yoğunluğu, piyasadaki yerli ve yabancı yatırımlar, kuruluş yerinden kaynaklanan üstünlükler, örgüt yapısı ve organizasyon şekli, iş örgütlerinin piyasadaki ortalama büyüklüğü ve kapasitesini kullanma düzeyi, girdi fiyatlarındaki gelişmeler, üretim faktörlerinin üretkenliği gibi unsurlar etkilemektedir (Papatya, 2003: 19).

Rekabetçi tutumun diğer bir öncülü ise güçtür. İçinde bulunduğumuz toplum düzeninde güç, bulunan koşul ve durumlara göre değişebilmektedir. Güç unsurlarına hakim olanlar, rekabet ortamında görece üstünlük ve avantaj sağlamaktadır. Rekabet, güçle varedilen ve gücü elinde tutmaya yardımcı olan tepkisel (refleksiv) bir karakter göstermektedir. Bunun neticesinde gücü elinde bulundurma ya da sahip olma ile rekabetin getirdiği başarı ilişkilendirilebilir. McClelland'ın "Başarı İhtiyacı" diye kavramsallaştırdığı kurama göre; başarıya çok fazla ihtiyaç duyan bireyler rekabet etmeye sevk eden alanlarda başarı göstermek ve kendi mükemmeliyetçi standartlarını koruyabilmek için çok fazla çaba harcarlar. Başarı ihtiyacı duyan bireylerde çevresindeki ya da içinde bulunduğu toplum içinde bir otorite oluşturma gayreti içinde olurlar (Asunakutlu, Karabulut ve Dirlik, 2010: 120).

Bireyleri rekabete iten diğer bir faktör ise güvendir. İnsanları rekabete yönelten temel sebep, sosyal hayatına tutunup yer edinme çabası ve güven kaygısı olarak gösterilebilir. Güven kavramı değerlendirilirken farklı açıklamalarda görülebileceği gibi neredeyse rekabet kavramı ile alakalı denilebilir. Öncelikle kişinin kendisine güven duymasından başlayarak, iletişimde olduğu veya iletişim kurmak istediği kişilere ya da topluluklara yönelik olarak hissettiği güven veya güvensizlik duygusu rekabeti etkileyen bir durumdur. Rekabet, güven içinde olma gereksinimini yok etmenin adeta isteksizce tercih edildiği aracı durumundadır. Bireyler güven ortamı içinde olabilmek için rekabet tarafına benzemeye ve güçlü olamaya çalışmaktadır. Yani varlığının devam etmesi, güçlü olmak ile uyum içinde olmak temeline dayanmaktadır. Bu sebeple rekabet ederken yaşanan benzeme ve benzetme çabası ilişkinin tabanını tüm taraflar için eşit seviyeye getirir, dengeli ve adil bilgi paylaşımı sebebiyle azalır, kaygı ve güvensizlik azalır ve hatta bazı durumlarda tamamen ortadan kalkabilir (Asunakutlu, Karabulut ve Dirlik, 2010: 121).

2.3.7. Rekabetçi Tutumun Çıktıları

Birey yaşamı boyunca sosyalleşme sürecindedir ve içinde bulunduğu toplumun bir parçası olma çabası içindedir. İnsan yapısı gereği bir şeyleri başarma, elde etme eğilimindedir. Bundan dolayı hem kendini ortaya koymak hem de içinde bulunduğu çevreyle birlikte olmak, bir bütün oluşturmak ister. Birey sosyal çevresinde başarılı olmak ve saygınlık kazanmak için varlığını da kabul ettirmek ister. Bu davranış şekli bireyi rekabetçi tutuma yöneltir. Bu anlamda rekabetçi tutum sergilemek bireylere başarı elde etmeyi ve kabul görmeyi sağlamaktadır (Akbayırlı ve Aydın, 2000: 8).

Rekabetin varlığı, makro ve mikro düzeyde çeşitli faydalar sağlamaktadır. Rekabetin olduğu ortamda ekonomi ve bireyler kazançlı çıkmaktadır. İhtiyaçları karşılayan mal ve hizmetlerin daha iyisi, daha kalitelisi, kısa zamanda, hızlı bir şekilde, sürekli geliştirilerek sunulmaktadır. Bu açıdan rekabetin en önemli fonksiyonu, ekonomi ve bireylere sağladığı fayda ve değerler olarak düşünülmelidir. Bu fayda ve değerler, rekabetin yönlendirme, kaynak dağılımı, yenilik ve teknik gelişme sağlama, uyum, gelir dağılımı ve kontrol fonksiyonlarının yerine getirilmesiyle sağlanabilmektedir. Rekabetçi tutumun bu kazanımları, örgütlerin rekabet gücü elde etme yolundaki temel stratejilerinden birini oluşturan farklılaştırma ve konumlandırma stratejilerine yoğunluk vermesi anlamına gelmektedir (Kayabaşı, 2014: 259). Örgütlerin rekabet etmelerindeki temel unsur, rakiplerden daha üstün duruma gelmek, varlığını devam ettirmesini sağlayan şartları oluşturmak ve korumaktır. Rekabetçi tutum birçok açıdan çeşitli faydalar sağlasa bile örgütler açısından her zaman istenen bir durum değildir. Çünkü yıkıcı sonuçlara yol açabilir veya rekabetin kurallarına uyum sağlayamayanların varlığını tehlikeye düşürebilir. Bu yüzden özellikle küçük ve orta ölçekteki firmalar aynı zamanda rekabetten kaçan bir davranış da sergileme eğilimi taşırlar (Karaca, 2012: 96).

Rekabetin türü ister sosyal ister ekonomik olsun toplumların gelişmesine, iyileşmesine, değişimin süreklilik kazanmasına ortam sağlamaktadır. Aktif şekilde çalışan piyasa sistemi içinde rekabetçi davranış bir temel oluşturmakta, iktisadi ve toplumsal çıkarı korumakta, kişisel menfaatleri koruyan bir düzen oluşturmaktadır (Yorgancılar, 2006:383).

2.3.8. Rekabetçi Tutum ile İlgili Yurt İçinde ve Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Günümüz iş yaşamında rekabetin artarak devam etmesiyle örgütler piyasada kar elde etmek ve var olabilmek için Ar-Ge ve teknolojiye daha fazla gereksinim duymaktadırlar. Şeker fabrikaları üzerinde yapılan bir araştırmada piyasada rekabet üstünlüğü kazanabilmek için örgütlerin Ar-Ge çalışmaları ve teknolojiye verdikleri önem araştırılmıştır. Yoğun rekabetin yaşandığı iş yaşamında küçük ya da büyük işletmelerin sürdürülebilir karlılık elde etmek için, teknolojiyi üretmeleri, takip etmeleri, geliştirmeleri, teknoloji faaliyetlerine önem vermeleri gerekmektedir. Örgütler için önemli bir faktör olan Ar-Ge çalışmaları da işletmenin her alanında kaliteli ve verimli ürün ortaya koyabilmek için, örgütlere hız, yeni pazarlara girebilme, israfı önleme gibi çok fazla fayda sağlamaktadır. Araştırmanın bulgularına göre, rekabetin en önemli faktörlerinden olan Ar-Ge faaliyetlerini ve teknolojiyi etkin kullanmak mevcut sanayi yapılarının değişmesine ve küreselleşen dünyamızda ülke ekonomisine önemli katkıları olacaktır (İleri ve Horasan, 2010: 186).

Bal (2012), örgütlerde uygulanan rekabet stratejilerinin insan kaynakları yönetimi uygulamalarına etkisini araştırdığı bir çalışmada insan kaynakları uygulamalarını ve rekabet stratejilerini kapsamlı şekilde ele almıştır. Araştırmaya konu örgütler tarafından rekabet avantajı elde etmede maliyet liderliğinin, farklılaştırma düzeyine göre daha fazla oranda izlendiği görülmektedir. Özellikle maliyet stratejisi izleyen örgütlerin personellerine verdiği ücret düzeyinin izlenen rekabet stratejisine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Literatürün aksine çalışma sonuçlarına göre maliyet liderliği izleyen örgütlerin, personellerine sektör ortalaması üzerinde ücret verdikleri görülmüştür. Son olarak literatürde farklılaştırma stratejisi izleyen örgütlerin nitelikli çalışanları yanında tutmak için personellerine yoğun bir şekilde memnuniyet araştırmaları yaptıkları görülürken, söz konusu araştırmada maliyet liderliği politikası izleyen örgütlerin çalışanların memnuniyetlerine daha fazla önem verdikleri tespit edilmiştir (Bal, 2012: 74).

Rekabetçi tutum ile bilişsel çarpıtmalar ve çok boyutlu kıskançlık değişkenleri arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırmada, bilişsel çarpıtmalar ve kıskançlığın rekabetçiliği etkileyen önemli bir unsur olduğu tespit edilmiştir. Buradan hareketle kıskançlık ve rekabetçi tutum birbirini tetikleyen durumlardır. Rekabetin temelinde olan kıskançlık duygusu, rakibinden daha başarılı ve daha üstün olma çabası bireyin sergilemiş olduğu davranışlarda görülmüştür (Malkoç ve Erginsoy, 2008: 11).

Lise öğrencilerinin mükemmeliyetçi kişilik özellikleri ve rekabetçi tutumlarının sosyo-demografik değişkenler açısından incelendiği bir başka çalışmada, rekabetçi tutumların cinsiyet değişkeninden etkilendiği tespit edilmiştir. Araştırmada kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre daha fazla rekabetçi oldukları belirtilmiştir. Mükemmeliyetçilik ve rekabetçi tutum üzerinde öğrencilerin okudukları okul değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu bağlamda meslek ya da anadolu lisesinde okuyan öğrencilerin kolejde okuyanlara göre daha fazla rekabetçi tutum sergilediği sonucuna ulaşılmıştır (Yıldız ve Akbağ, 2008: 152).

Lisede okuyan öğrencilerin rekabetçi tutum, benlik saygısı ve akademik başarı düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelendiği bir araştırmadan elde edilen bulgulara göre cinsiyet ve yaş değişkenleri ile öğrencilerin okuduğu okul, bölüm ve sınıf değişkenleri açısından rekabetçi tutumları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Bunun sebebi olarak öğrencilerin küçük yaştan itibaren bir sınav değerlendirme sistemi içinde olmaları ve tüm öğrenim hayatları boyunca rekabetçi olmaya yöneltilmeleri üzerinde durulmuştur (Yenidünya, 2005: 129).

Japon öğrenciler için işbirliği ve rekabetin anlamı ile işbirlikçi ve rekabetçi okul etkinliklerine yönelimlerini incelemek amacıyla yapılan bir araştırmada ilk olarak, 102 öğretmenden oluşan bir örnek, çok çeşitli akademik ve akademik olmayan etkinlikleri ve öğrenci davranışlarını tanımlayan 871 maddeyi oluşturmuştur. Bir ortaokul kompleksindeki her bir öğrenci ardı ardına üç akademik yıl boyunca bu rekabetçi ve işbirlikçi öğelerin 24'ünü kişisel önem açısından değerlendirmiştir. Yapılan faktör analizinde, bir genel işbirliği faktörü ve üç rekabet faktörü akademik olmayan, akademik ve grup merkezli olmak üzere ortaya çıkmıştır. Sonuçta kız öğrencilerin işbirliği endeksinde erkeklere göre daha yüksek puanlar aldığı fakat üç

rekabet faktöründe de cinsiyet arasında çok az fark olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmanın sonuçları işbirliği ve rekabet gücünün gelişiminin hem akademik hem de akademik olmayan bağlamlarda çalışılması gerektiğini ortaya koymuştur (Shwalb, Shwalb ve Nakazawa, 1995:167).

Afrika kökenli Amerikalı öğrenciler üzerinde öğrencilerin işbirliği, rekabet ve bireysel öğrenme biçimleri tercihlerinin akademik başarı ve cinsiyetleri ile olan ilişkisinin incelenmesi amacıyla yapılan bir araştırmada cinsiyetin işbirlikçi öğrenme ile anlamlı bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada kızların erkeklere göre işbirlikçi öğrenmeyi daha çok tercih ettiği ortaya çıkmıştır. Kız ve erkek öğrenciler arasında rekabetçi ve bireysel öğrenme açısından anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Ancak kız ve erkek öğrenciler arasında akademik başarı ile rekabetçi öğrenme biçimi arasında kızların lehine bir sonuca ulaşılmıştır. Bu sonuca göre kız öğrencilerin rekabetçi tutumları arttıkça akademik başarıları artmış buna karşılık erkek öğrencilerin rekabetçi tutumları arttıkça akademik başarı düzeylerinin düştüğü gözlenmiştir (Johnson ve Engelhard, 1991: 385).

Doğal bir okul ortamında işbirliği ve rekabetçilikteki cinsiyet farklılıklarını göstermek için yapılan bir araştırma sonucunda kız öğrencilerin okulda işbirliğine yönelik sürekli olarak daha olumlu tutumlar sergiledikleri ve erkeklerin 8.-10. sınıflar arasında ortaya çıkan en büyük farklarla birlikte, rekabete karşı daha olumlu tutumlar sergiledikleri tespit edilmiştir (Ahlgren ve Johnson, 1979: 46).

Konu ile ilgili yapılan başka bir araştırmada üniversite öğrencileri arasındaki rekabet düzeyi çeşitli değişkenlere göre analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda cinsiyetler arasında ve sınıf düzeyine göre rekabet açısından önemli bir farklılık bulunamamıştır. Bununla birlikte üst sınıfların puan ortalamaları ve etkinliklere katılma düzeyleri daha yüksek tespit edilmiştir. Akranları ile rekabet halinde olan erkekler, kadınlarla olan yarış tutumlarından daha rekabetçidirler. Kadınlar ise erkeklerle rekabet halinde olduklarında erkeklerden daha rekabetçi bir profil çizmektedirler. Yapılan araştırmada erkeklerin daha rekabetçi olduklarına dair kanıt bulunamamıştır. Sonuç olarak rekabet konu olduğunda erkekler ve kadınlar arasında farklılık olduğuna dair bir bulguya ulaşılamamıştır (Cronk, 1998: 86).

2.4. Benlik Saygısı, Kontrol Odağı ve Rekabetçi Tutum Arasındaki İlişki

Benlik saygısı, kontrol odağı ve rekabetçi tutum kavramlarıyla ilgili literatürde farklı disiplinlerde ve çalışma alanlarında yürütülen araştırmalar olmakla birlikte her üç kavramın örgütsel bağlamda ele alındığı ve birlikte incelendiği bir çalışmaya da ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu çalışmada benlik saygısı, kontrol odağı ve rekabetçi tutum arasındaki ilişki Heider'in (1958) çalışmalarını esas alan Weiner'in (1985) Atfetme Kuramına dayandırılmıştır. Heider, içsel motivasyonlu bireylerin davranışları sonucu karşılaştığı sonuçları içsel faktörlere bağladığını iddia ederken dışsal motivasyonlu bireylerin şans gibi faktörlere dayandığını iddia etmektedir. İçsel motivasyonlu bireylerin kişilik, yetenek ve becerilerine yönelik algılarının motivasyonlarının belirleyicisi olduğu iddia edilmektedir. Bundan yola çıkan Weiner bireylerin davranışları sonucu karşılaştığı sonuçların nedenini kendine bağlayarak olumlu veya olumsuz sonuçlarla yetenek, beceri ve kişiliğini ilişkilendirdiğini iddia etmektedir (Specht, Fichtel ve Meyer, 2007). Bu çalışmada benlik saygısı, kontrol odağı ve rekabetçi tutum arasında ilişki olabileceğine yönelik bir diğer varsayım Weiner'in bireyin algılarına yönelik sınıflandırmasıdır. Weiner bireyin davranışlarının sonuçlarını değerlendirirken benliğine yönelik algısının yetenek, çaba, şans ve işin zorluğu algılarından oluştuğunu iddia etmektedir (Specht, Fichtel ve Meyer, 2007). Bu algı boyutlarının etkileşimi bireyin o yaşam alanında içsel veya dışsal kontrol odaklı olmasını belirlemektedir. Weiner'in atfetme kuramı çerçevesinde içsel kontrol odaklı bireylerin benlik saygısının yetenek ve beceri açısından yüksek olduğu düşünülmektedir. Bu bireyler davranışlarının sonuçlarını içsel motivasyonlarına bağlarken rekabet için becerilerini de arttırmak isteyecektir.

Bireylerin kendine dair düşünceleri pozitif ve olaylara karşı denetim inancı içsel faktörlere bağlı olduğu durumlarda kişinin daha olumlu duygular yaşayacağı söylenebilir. Birey hayatını devam ettirdiği sürece birçok stres barındıran olaylara ve durumlara maruz kalabilmektedir. Bireylerin benlik saygısı düzeyleri arttıkça, zorluklarla ve stresle baş edebilme direnci yani psikolojik sağlamlığı da o derece artmaktadır. Bireylerin kendine verdiği değer ve önem arttıkça, çevresinde gelişen

krizleri çözmesi, sıkıntılı süreçlerden sonra çevresine uyum sağlaması ve mücadele gerektiren hayat şartlarıyla başa çıkabilmesi kolaylaşmaktadır. İç kontrol odaklı olma ise, bireyin hayatındaki olaylar üzerinde daha fazla kontrolünün olması inanışına sahip olması anlamına gelmektedir. Özellikle eğitim alanında, başarı veya başarısızlığa dair yüklemeler, içsel (örneğin, çalışıp öğrenme ve bireysel çabalama) veya dışsal (örneğin, kader, talih) kontrol odaklarına yapılmaktadır. İç kontrol odağına sahip kişilerin psikolojik olarak daha sağlam oldukları belirtilebilir. Kişinin kendisini önemli hissetmesi gibi, kendi iç kaynaklarına yükleme yapması kişinin, kişisel sorumluluk düşüncesine sahip olabilmesi açısından oldukça önemli bir durumdur. Benlik saygısı ve iç kontrol odağı yüksek olup duygusal boyutta pozitif duyguları daha fazla yaşayan kişilerin psikolojik dayanıklılığa sahip kişiler olmaları açıkça görülebilir. Bu özelliklere sahip bireylerin, hayatın farklı alanlarında sık sık maruz kalınan sıkıntı ve stres barındıran olaylarla daha başarılı şekilde baş eden kişiler olmaları beklenmektedir (Kararımak ve Çetinkaya, 2011: 38).

İç kontrol odaklı kişiler daha fazla iş motivasyonu sergilemektedirler, çünkü çevreleri üzerinde daha fazla kontrol sahibi olduklarını düşünürler. Bu, dış kontrol odaklı bireylerin, bireysel amaçlara ya da ödüllere daha az önem verdikleri anlamına gelmemektedir ancak, iç kontrol odağına sahip olan kişiler ödülleri elde etme ya da hedefleri başarma konusunda daha büyük gayret göstermektedirler. Çünkü başarıyı elde edeceklerine ve çalışmalarının neticeye ulaşacağına daha fazla inanmaktadırlar. İç kontrol odağına sahip olan kişiler, çalışmalarının ve gayretlerinin iyi bir performansla neticeleneceğine ve kendi kabiliyetlerine daha fazla inanmaktadırlar. İyi performanslarının ödül alacağına dair daha fazla beklentiye sahiptirler ve işteki pozisyonlarını daha adil olarak algılama eğilimindedirler. Pek çok durumda iç kontrol odağına sahip olan kişiler, yüksek seviyede performans ve ödül beklentisi içindedirler. Ancak performans için ödülün olmadığı durumlarda, performans ve ödül beklentileri dış kontrol odağına sahip olan kişilerden farklı olmamaktadır (Demirkan, 2006: 48).

Uğurlu ve arkadaşları 2003 yılında hemşireler üzerinde yaptığı bir araştırmada benlik saygısı ile kontrol odağı arasındaki ilişkiyi incelemişler ve araştırma sonucuna göre hemşirelerin benlik saygıları yüksek ve iç kontrol odaklı oldukları tespit edilmiş ve

aralarındaki ters ilişki doğrultusunda benlik saygısı arttıkça dış kontrolün düştüğü belirlenmiştir. Araştırmaya konu bireylerin benlik saygısı yükseldikçe iç kontrol odağı inancının da buna paralel olarak arttığı, bunun sonucu olarak da hemşirelerin hastalık ve sağlık sürecini rastlantısal etkenlere teslim etmeyeceği, mesleğinin sorumluluk bilinciyle hareket edeceği, bağımsız fonksiyonlarını kullanabileceği yorumu üzerinde durulmuştur (Uğurlu, Sayan ve Tan, 2003: 111).

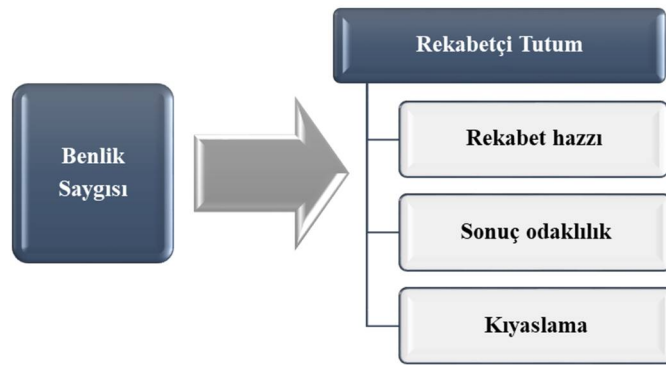
Bazı bireylerin rekabete daha yatkın ya da rekabetçi ortamlarda daha çok bulunması bireysel farklılıklar açısından ele alındığında, rekabetçi tutumların görülmesinde kişilik özelliklerinin önemli bir etkiye sahip olduğu da ifade edilebilir. Burger, kişiliği tanımlarken, kişinin kendinden kaynaklandığı kişilik içi süreçleri ve tutarlı davranış kalıpları olduğunu, burada önemli olan nokta olarak ise kişiliğin kendi içinde tutarlı olması gerekliliğini vurgulamaktadır. Bu tutarlı davranış kalıpları her zaman ve her durumda gözlemlenebilmekte olup bugün dışa dönük olan bir bireyin yanında dışa dönük olması beklenmektedir. İş yerinde rekabetçi olan bireyin büyük olasılıkla sporda da rekabetçi olacağı düşünülmektedir. Eğer kişilikten bahsediliyorsa davranışların sadece içinde bulunan duruma verilen tepkiler olarak ele alınmaması gerektiği; kişiliğin, bireyin nasıl davranacağını, ne hissedeceğini etkileyen ve içinde gelişen bütün duygusal, güdüsel ve bilişsel süreçleri kapsadığı ifade edilmektedir (Burger, 2006 akt. Birel, 2012: 17). Kişilerin yaşam alanlarındaki benlik algıları, motivasyonu, kişilik tipleri bireylerin rekabetçi tutum ve davranışlarda bulunmasını etkileyen unsurlar olarak da karşımıza çıkmaktadır. Rekabetçiliğin temel ayağını rekabetçi tutumun yönü ve derecesi oluşturmaktadır. Rekabetçilik ise bireyin kendisine dair yapabildiğinin daha mükemmelini, daha iyisini yapma veya çevresindeki kişilere göre en iyisini yapabilmesi durumudur (Akbayırılı, 1998: 12).

3. YÖNTEM

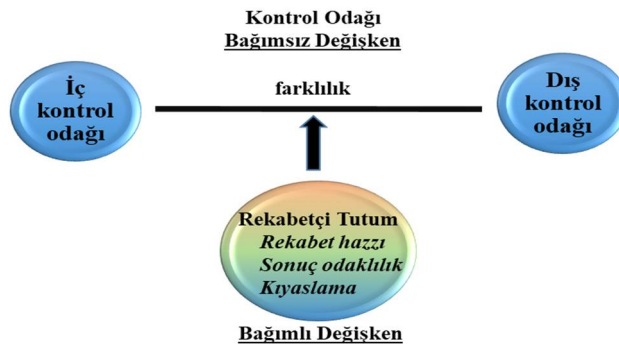
Çalışmanın bu bölümünde; araştırmanın modeli, örnekleme, kullanılan veri toplama araçları ile verilerin toplanması ve çözümlenmesine dair bilgiler verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma ilişkisel türde bir taramadır. Araştırmada bankacılık ve finans sektöründe çalışanların benlik saygısı, kontrol odağı ve rekabetçi tutumları arasındaki değişkenler arasındaki ilişki incelenmektedir. Araştırma hipotezleri kapsamında oluşturulan araştırma modelleri aşağıda yer almaktadır.



Şekil 2. Hipotez 1 için araştırma modeli



Şekil 3. Hipotez 2 için araştırma modeli

3.2. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın evrenini Kastamonu il merkezi ve ilçe sınırları içinde mevcut kamu, özel ve katılım bankalarında çalışan kişiler oluşturmaktadır. Kastamonu il merkezi ve 20 ilçesinde 15 Bankaya ait toplam 53 farklı banka şubesi bulunmaktadır. Türkiye Bankalar Birliği'nin 2016 yılı verilerine göre Kastamonu il merkezi ve 20 ilçesi dâhil olmak üzere toplamda 586 banka çalışanı bulunmaktadır (TBB, 2017). Bankacılık sektöründe iş yoğunluğunun çok fazla olması, araştırma süresinin kısıtlı olması ve ilçelerdeki tüm şubelere ulaşmanın fiziksel zorlukları nedeniyle 452 banka çalışanına ulaşılabilmiş, bunlardan 352 çalışandan geri dönüş sağlanabilmektedir. Cevaplanan anket formlarının incelenmesi sonucunda ise 30 anket eksik veri içermesi nedeniyle veri analizine tabi tutulmamıştır. Sonuç olarak araştırmanın örneklemini 322 banka çalışanı oluşturmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araç ve Teknikleri

3.3.1. Verilerin Toplanması

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Hazırlanan anket formu 4 bölümden oluşmaktadır. Formun ilk bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini öğrenmeye yönelik kişisel bilgi soruları yer almaktadır. İkinci bölümünde ise katılımcıların iş ortamındaki rekabetçi tutumlarını ölçmeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Anket formunun üçüncü bölümünde ise katılımcıların benlik saygılarını ortaya koymaya yönelik ölçek ifadeleri yer almaktadır. Formun son bölümünde ise katılımcıların kontrol odağı algılarını ölçmeye yönelik ölçek ifadeleri yer almaktadır.

Araştırmanın Kastamonu il merkezi ve ilçelerdeki tüm banka şubelerinde gerçekleştirilmesi planlanmasına rağmen araştırmaya Ziraat Bankası, Halk Bankası, Vakıflar Bankası, Akbank, Şekerbank, Kuveyt Türk, Albaraka, Türkiye İş Bankası, Denizbank, Türkiye Finans Bankası, QNB Finans Bank, Yapı kredi Bankası ve Türkiye Ekonomi Bankası çalışanları katılmıştır. Bankaların piyasada tutunma, daha çok müşteriye ulaşma, sektördeki rakip bankalara üstünlük sağlama, bankacılık hizmet ve ürünlerinin daha fazla pazarlanması gayreti, müşteri memnuniyeti ve net

karlılığı arttırma gibi sektörün her alanında hedefi olduğundan araştırmaya konu uygulama yapılırken banka ya da şube ayırımına gidilmemiştir. Günümüz piyasa şartlarında tüm bankalar arasında ya da aynı bankanın kendi şubeleri arasında da hedef gerçekleştirme amacı ve aynı rekabetçi tutum görülmektedir. Bu nedenle katılımın sağlandığı bankalar ve şubeleri, aynı performans düzeyinde kabul edilmiştir. Katılımcılara anket formu dağıtılmadan önce ilgili banka şube müdürlerinden izinler alınmış ve ardından konu ile ilgili katılımcılara bilgi verilerek araştırmaya gönüllü olarak katılmaları istenmiştir. Sonuç olarak anket formu araştırmaya katılmak isteyen gönüllü çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma verilerinin toplanması 2018 Mart ve Nisan aylarında gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler istatistiksel program aracılığı ile analiz edilmiştir.

3.3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada belirlenen amaç doğrultusunda üç ölçekten yararlanılmıştır. Bu ölçekler sırası ile Roosenberg Benlik Saygısı Ölçeği, Kontrol Odağı Ölçeği ve Rekabetçi Tutum Ölçeği'dir.

3.3.2.1. Benlik saygısı ölçeği

Benlik Saygısı Ölçeği, Roosenberg (1963) tarafından geliştirilen ve benlik saygısı düzeylerinin ölçülmesini hedefleyen 10 maddeden oluşan bir ölçektir. Ölçek Çuhadaroğlu (1985) ve Tuğrul (1994) tarafından Türkçe'ye çevrilmiş, güvenilirlik ve geçerlilik çalışması yapılmıştır. Ölçekte beş olumlu ve beş olumsuz ifade yer almaktadır. Yazında benlik saygısı tek yönlü bir kavram olarak ele alındığından toplam puan kullanılmıştır. Ölçekte yer alan olumsuz (ters) ifadeler çevrildikten sonra ölçekten alınan yüksek puan yüksek benlik saygısını ifade etmektedir (Güloğlu ve Kararımak, 2010; Kararımak ve Çetinkaya, 2011). Ölçek 4'lü Likert tipinde puanlandırılmıştır 1=Kesinlikle katılmıyorum; 2=Katılmıyorum; 3=Katılıyorum; 4=Kesinlikle katılıyorum). Benlik Saygısı Ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi sonucu Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 1. Benlik saygısı ölçeği güvenilirlik analizi

| Ölçek | Madde Sayısı | Cronbach Alpha (α) |
|----------------|--------------|-----------------------------|
| Benlik saygısı | 10 | ,886 |

Tablo 1 incelendiğinde, ölçeğin 10 ifadeden oluştuğu ve güvenilirlik değeri olan Cronbach Alpha değerinin ,886 olduğu görülmektedir. Bu sonuç ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 2. Benlik saygısı ölçeği faktör analizi

| Faktörler | Madde | Faktör Yüğü |
|----------------|-------|-------------|
| Benlik saygısı | B3 | ,854 |
| | B4 | ,835 |
| | B9 | ,809 |
| | B1 | ,800 |
| | B10 | ,711 |
| | B2 | ,677 |
| | B5 | ,667 |
| | B7 | ,604 |
| | B8 | ,595 |
| | B6 | ,523 |

Açıklanan toplam varyans: 51,218

Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği değeri: ,785

Barlett küresellik testi: ki-kare=2983,139; df=45; p=,000

Madde Sayısı: 10

Tablo 2’de katılımcıların benlik saygısı algılarına yönelik gerçekleştirilen faktör analizi sonuçları yer almaktadır. Tabloda KMO değeri 0,785 olarak bulunmuştur. Bu değer örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olduğunu, Bartlett testi sonucunun ki-kare değeri 2983,139 ve anlamlılığın ise 0,000 olması ölçek ifadelerinin birbirleriyle ilişkili olduğu ve faktör analizinin uygulanabileceğini göstermektedir. Faktör analizi sonucunda ölçeğin tek bir faktörden oluştuğu Tablo 2’de görülmektedir. Analiz sonucunda ortaya çıkan bu tek faktör katılımcıların

benlik saygısı algılarının %51,218'ini açıklamaktadır. Geriye kalan diğer kısım ise araştırmada yer almayan değişkenler tarafından açıklanmaktadır.

3.3.2.2. Kontrol odağı ölçeği

Araştırmada kullanılan bir diğer ölçek ise Kontrol Odağı Ölçeği'dir. Rotter (1966)'in geliştirdiği İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği, kişilerin genel olarak denetim beklentilerinin içsellik ve dışsallık düzeyi üzerindeki yerini; pekiştiricilerin kişinin kendisi tarafından veya çevresindeki faktörlerin (kader, talih, şans vb.) denetiminde olmasına dair sahip olduğu genellenmiş inancı veya beklentiyi ölçmektedir. Türkçe'ye çevrilmesi Dağ tarafından 1991 ve 2002 yıllarında yapılmıştır. Kontrol odağı ölçeği 29 maddeden oluşmakta olup iki seçeneklidir. Testi cevaplayan katılımcılardan kendisine yakın olan seçeneği işaretlemesi istenmektedir. 29 maddenin 6 tanesi (1, 8, 14, 19, 24, 27) dolgu maddesi olduğu için puanlanmamaktadır. Diğer sorulardan 2, 6, 7, 9, 16, 17, 18, 20, 21, 23, 25 ve 29. maddelerin "a" seçenekleri; 3, 4, 5, 10, 11, 12, 13, 15, 22, 26 ve 28. maddelerin de "b" seçenekleri 1'er puan almaktadır. Böylelikle ölçeği cevaplayan bireyler 0 ile 23 arasında bir toplam puan alabilmektedir. Yükselen puanlar, dış kontrol odağı inancında artış olarak değerlendirilmektedir. Üniversite öğrencileri üzerinde yapılmış kontrol odağı ölçeğinin geçerlik güvenirlik çalışmasında madde ve toplam puan korelasyon değerlerinin 0.11-0.48 arasında değiştiği, Cronbach Alfa katsayısının 0.77 olarak bulunduğu bildirilmiştir (Şen vd., 2014: 96).

Tablo 3. Kontrol odağı ölçeği güvenirlik analizi

| Ölçek | Madde Sayısı | Cronbach Alpha (α) |
|---------------|--------------|-----------------------------|
| Kontrol odağı | 23 | ,738 |

Tablo 3'te kontrol odağı ölçeğinin güvenirlik analizi sonuçları yer almaktadır. Tablo incelendiğinde toplamda 23 ifadeden ölçeğin Cronbach Alpha değerinin ,738 olduğu görülmektedir. Bu değer ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır.

3.3.2.3. *Rekabetçi tutum ölçeği*

Araştırmada kullanılan son ölçek ise Rekabetçi Tutum Ölçeği'dir. Rekabetçi Tutum Ölçeği, Akbayırlı tarafından 1998 yılında Marmara Üniversitesi Eğitimde Psikolojik Hizmetler Bölümünde Yüksek Lisans tez çalışması için geliştirilmiştir. Akbayırlı tarafından üniversite öğrencilerine uygulanan ölçekte ilk denemelik ölçek 74 maddeden oluşmuştur. Her madde için, "Tamamen katılıyorum", "Çoğunlukla katılıyorum", "Kararsızım", "Pek katılmıyorum" ve "Kesinlikle katılmıyorum" şıklarından birinin seçilmesi ve işaretlenmesini içeren beşli skala üzerinde işaretlenme yapılmaktadır. İlk uygulamadan sonra Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmış ve r değeri ,30'un altında kalan 38 madde ölçekten çıkarılmıştır. İkinci denemelik ölçek 36 maddeden oluşmuş ve uygulamalar sonucunda yapılan temel bileşenler faktör analizi sonucunda 23 maddelik asıl ölçek elde edilmiştir. Yapılan uygulamalarda ölçeğin standart alfa iç tutarlılık katsayıları üçüncü, dördüncü ve beşinci çalışma gurupları için. 88, .92 ve 92 olarak bulunmuştur. Ölçeğin iki yarım güvenilirliği hesaplanmış üçüncü, dördüncü ve beşinci çalışma gurupları için. 91, .92 ve 92 olarak bulunmuştur. Son olarak test tekrar test yöntemiyle dördüncü guruba uygulamadan elde edilen veri .38'dir (Akkaya, 2008: 62). Ölçeğin güvenilirliğini hesaplamak için yapılan araştırmalarda ölçeğin iki yarım güvenilirliği, iki yarıda eşit sayıda madde bulunmadığından bu amaçla kullanılan Horst formülünden yararlanılarak belirlenmiş ve elde edilen iki yarım güvenilirlik katsayıları 0.91 ve 0.93 olarak bulunmuştur. Ayrıca, yapılan diğer bir güvenilirlik çalışmasında Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanmış, hesaplanan alfa değeri 0.945 olarak tespit edilmiştir. Yapılan çalışmalar sonucunda ölçeğin güvenilir olduğu belirlenmiştir (Akbayırlı ve Aydın, 2000: 9).

Araştırmada kullanılan Rekabetçi Tutum Ölçeği ile ilgili olarak öncelikle Güvenilirlik analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4'de yer almaktadır. Tablo incelendiğinde toplamda 23 ifadeden oluşan ölçeğin genel güvenilirlik değeri ,945 gibi yüksek bir değer çıkmıştır. Ölçeği oluşturan alt boyutların güvenilirlik değerleri de oldukça yüksek değerlerde olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Rekabetçi tutum ölçeği güvenilirlik analizi

| Ölçek | Madde Sayısı | Cronbach Alpha (α) |
|------------------------|--------------|-----------------------------|
| Rekabetçi tutum | 23 | ,945 |
| <i>Rekabet hazzı</i> | 10 | ,898 |
| <i>Sonuç odaklılık</i> | 7 | ,867 |
| <i>Kıyaslama</i> | 6 | ,824 |

Tablo 5. Rekabetçi tutum ölçeği faktör analizi

| Faktörler | Madde | Faktör Yüğü |
|----------------------------------|-------|-------------|
| | R5 | ,775 |
| | R4 | ,696 |
| | R3 | ,623 |
| <i>Rekabet hazzı</i> | R7 | ,606 |
| | R19 | ,592 |
| Açıklanan varyans (%): 19,522 | R14 | ,581 |
| | R15 | ,574 |
| | R10 | ,533 |
| | R9 | ,472 |
| | R20 | ,442 |
| | R8 | ,746 |
| <i>Sonuç odaklılık</i> | R6 | ,721 |
| | R1 | ,703 |
| Açıklanan varyans (%): 18,330 | R2 | ,652 |
| | R12 | ,569 |
| | R22 | ,514 |
| | R17 | ,484 |
| <i>Kıyaslama</i> | R13 | ,768 |
| | R21 | ,715 |
| | R18 | ,601 |
| Açıklanan varyans (%): 17,404 | R16 | ,507 |
| | R11 | ,466 |
| | R23 | ,444 |

Açıklanan toplam varyans: 55,256
Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği değeri: ,958
Barlett küresellik testi: ki-kare=3720,822; df=253; p=,000
Madde Sayısı: 23

Rekabetçi Tutum Ölçeği ile ilgili gerçekleştirilen faktör analizi sonuçları ise Tablo 5’de yer almaktadır. Öncelikle 0,958 olarak bulunan KMO değerinin örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olduğunu, Bartlett testi sonucunun ki-kare değeri 3720,822 ve anlamlılığın ise 0,000 olması ölçek ifadelerinin birbirleriyle ilişkili olduğu ve faktör analizinin uygulanabileceğini gösterdiğini belirtmek gerekmektedir. Tablo incelendiğinde, katılımcıların rekabetçi tutum algılarının üç faktör altında toplandığı görülmektedir. Bu faktörler rekabet hazzı, sonuç odaklılık ve kıyaslama’dır. Ayrıca ortaya çıkan bu üç faktörün katılımcıların rekabetçi tutum algılarının toplamda % 55,256’sını açıkladığı görülmektedir. Bu bulgulara ek olarak, ölçeğin alt boyutlarının açıklanan varyansa katkılarının birbirlerine yakın olduğu görülmektedir.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmada katılımcılardan elde edilen verilerle ilgili olarak katılımcıların demografik özelliklerini ortaya koymak için frekans analizi yapılmıştır. Yine araştırma kapsamında belirlenen hipotezlerin test edilmesinde “korelasyon analizi” ve “regresyon analizi” ile “t-testi” kullanılmıştır.

Araştırmada yararlanılan parametrik testlerin kullanılması için hesaplamalardaki ilgili verilerin normal dağılması ve homojen olması gerekmektedir. Parametrik testlerin temel özelliği; hesaplamalarda veri setinin tümünü kullanmaları ve bu nedenle parametrik olmayan testlere göre daha üstün olmalarıdır (Yener, 2015). Eğer veriler yapılan testler sonucu normal dağılım gösteriyorsa parametrik analiz yöntemleri göstermiyorsa parametrik olmayan analiz yöntemleri kullanılmaktadır. Bu araştırmada verilerin normal dağılıma uygunluğu Tek Örneklem Kolmogorov Smirnov Testi ile homojen dağılımları ise ANOVA testi yardımıyla incelenmiş olup her iki test için de 0,05’ten büyük elde edilen anlamlılık değerleri verilerin normal dağılıma uygun ve homojen özellikte olduğunu ortaya koymaktadır.

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırma kapsamında öncelikle katılımcıların demografik özellikleri ile katılımcılardan elde edilen verilerin analiz sonuçları yer almaktadır.

4.1.Araştırma Örneklemine İlişkin Demografik Bulgular

Toplamda 322 kişinin katıldığı araştırmada katılımcıların demografik bilgileri Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular

| Demografik Özellik | n | % | Demografik Özellik | n | % |
|-------------------------------|-----|------|--|-----|------|
| <u>Cinsiyet</u> | | | <u>Medeni durum</u> | | |
| Kadın | 147 | 45,7 | Evli | 231 | 71,7 |
| Erkek | 175 | 54,3 | Bekâr | 91 | 28,3 |
| <u>Yaş</u> | | | <u>Eğitim durumu</u> | | |
| 25 yaş ve altı | 24 | 7,5 | Lise | 34 | 10,6 |
| 26-35 yaş arası | 196 | 60,9 | Önlisans | 35 | 10,9 |
| 36-45 yaş arası | 80 | 24,8 | Lisans ve üstü | 253 | 78,6 |
| 45 yaş üzeri | 22 | 6,8 | <u>Şu anki kurumdaki kıdem</u> | | |
| <u>Toplam kıdem</u> | | | 3 yıl ve daha az | 95 | 29,5 |
| 3 yıl ve daha az | 54 | 16,8 | 4-9 yıl arası | 159 | 49,4 |
| 4-9 yıl arası | 153 | 47,5 | 10-15 yıl arası | 42 | 13,0 |
| 10-15 yıl arası | 77 | 23,9 | 16 yıl ve üzeri | 26 | 8,1 |
| 16 yıl ve üzeri | 38 | 11,8 | <u>Uzun vadede kariyer planı</u> | | |
| <u>Kurumdaki görev</u> | | | Kurumda yükselme | 225 | 69,9 |
| Servis görevlisi (gişe) | 55 | 17,1 | Kurum değiştirme | 16 | 5,0 |
| Operasyon yetkilisi | 42 | 13,0 | Meslek değişimi | 20 | 6,2 |
| Müşteri temsilcisi | 132 | 41,0 | İstifa | 3 | 0,9 |
| Müdür/müdür yrd. | 23 | 7,1 | Emeklilik | 56 | 17,4 |
| Diğer | 70 | 21,7 | Diğer | 2 | 0,6 |
| | | | <u>Mesleğinizi kendi isteğinizle mi seçtiniz?</u> | | |
| Evvet | 280 | 87,0 | Hayır | 42 | 13,0 |

Tablo 6 incelendiğinde, katılımcıların % 54,3'ünün erkeklerden oluştuğu, büyük çoğunluğun evli olduğu ve yine katılımcıların yarıdan fazlasını 26-35 yaş arasında olduğu ve yine büyük çoğunluğun lisans ya da lisansüstü eğitime sahip olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların çoğunluğunun müşteri temsilcisi olduğu, 4-9 yıl arasında deneyime sahip olanların çoğunlukta olduğu, uzun vadede kariyer planları açısından ise büyük çoğunluğun kurumda yükselmeyi planladığı tablodan anlaşılmaktadır. Son olarak katılımcıların büyük çoğunluğunun bankacılık mesleğini kendi isteği ile seçtiği görülmektedir.

4.2. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Bu bölümde araştırma kapsamında yararlanılan ölçeklere ilişkin tanımlayıcı bulgular yer almaktadır.

Tablo 7. Benlik saygısı ile ilgili tanımlayıcı bulgular

| Benlik Saygısı Maddeleri | Hiç Katılmıyorum | Katılmıyorum | Katılıyorum | Tamamen Katılıyorum | Ortalama | Std. Sapma |
|--------------------------|------------------|--------------|--------------|---------------------|----------|------------|
| B1 | 7 %2,2 | 16 %5,0 | 69 %21,4 | 230 %71,4 | 3,62 | ,683 |
| B2 | 7 %2,2 | 9 %2,8 | 86 %26,7 | 220 %68,3 | 3,61 | ,652 |
| B3 | 11 %3,4 | 38 %11,8 | 71 %22,0 | 202 %62,7 | 3,44 | ,830 |
| B4 | 9 %2,8 | 40 %12,4 | 85 %26,4 | 188 %58,4 | 3,40 | ,812 |
| B5 | 22 %6,8 | 56 %17,4 | 67 %20,8 | 177 %55,0 | 3,24 | ,971 |
| B6 | 6 %1,9 | 28 %8,7 | 160 %49,7 | 128 %39,8 | 3,27 | ,697 |
| B7 | 23 %7,1 | 57 %17,7 | 128 %39,8 | 114 %35,4 | 3,03 | ,905 |
| B8 | 19 %5,9 | 57 %17,7 | 124 %38,5 | 122 %37,9 | 3,08 | ,887 |
| B9 | 7 %2,2 | 17 %5,3 | 78 %24,2 | 220 %68,3 | 3,59 | ,693 |
| B10 | 9 %2,8 | 44 %13,7 | 104 %32,3 | 165 %51,2 | 3,32 | ,813 |

*B: Benlik Saygısı

Tablo 7’de benlik saygısı ile ilgili tanımlayıcı bulgular yer almaktadır. Tablo incelendiğinde, en yüksek ortalamanın 3,62 ile B1 kodlu “Kendimi en az diğer insanlar kadar değerli hissediyorum” ifadesinde olduğu görülmektedir. Yine tabloya bakıldığında, en küçük ortalamanın ise 3,03 ile B7 kodlu “Genel olarak kendimden memnunum” ifadesinde ortaya çıktığı görülmektedir. Ayrıca ortalamaların genel olarak 3’ün üzerinde olduğu görülmektedir.

Tablo 8. Rekabetçi tutum ile ilgili tanımlayıcı bulgular – I

| Rekabetçi Tutum Maddeleri | Hiç Katılmıyorum | Katılmıyorum | Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum | Katılıyorum | Tamamen Katılıyorum | Ortalama | Std. Sapma |
|---------------------------|------------------|--------------|--------------------------------|--------------|---------------------|----------|------------|
| <i>Rekabet hazzı</i> | | | | | | | |
| R3 | 4 %1,2 | 29 %9,0 | 25 %7,8 | 83 %25,8 | 181 %56,2 | 4,27 | 1,022 |
| R4 | 10 %3,1 | 41 %12,7 | 33 %10,2 | 167 %51,9 | 71 %22,0 | 3,77 | 1,031 |
| R5 | 14 %4,3 | 33 %10,2 | 44 %13,7 | 141 %43,8 | 90 %28,0 | 3,81 | 1,088 |
| R7 | 15 %4,7 | 37 %11,5 | 33 %10,2 | 113 %35,1 | 124 %38,5 | 3,91 | 1,168 |
| R9 | 10 %3,1 | 47 %14,6 | 33 %10,2 | 138 %42,9 | 94 %29,2 | 3,80 | 1,106 |
| R10 | 10 %3,1 | 37 %11,5 | 46 %14,3 | 110 %34,2 | 119 %37,0 | 3,90 | 1,116 |
| R14 | 32 %9,9 | 34 %10,6 | 42 %13,0 | 179 %55,6 | 35 %10,9 | 3,47 | 1,130 |
| R15 | 5 %1,6 | 24 %7,5 | 51 %15,8 | 136 %42,2 | 106 %32,9 | 3,98 | ,963 |
| R19 | 12 %3,7 | 24 %7,5 | 43 %13,4 | 143 %44,4 | 100 %31,1 | 3,92 | 1,036 |
| R20 | 12 %3,7 | 28 %8,7 | 33 %10,2 | 91 %28,3 | 158 %49,1 | 4,10 | 1,127 |

*R: Rekabetçi Tutum

Tablo 8’de katılımcıların rekabetçi tutum ölçeğinin rekabet hazzı algıları ile ilgili tanımlayıcı bulgular yer almaktadır. Tablo incelendiğinde en yüksek ortalamanın 4,27 ile R3 kodlu “Yenmek benim için önemli değildir” ifadesinde olduğu görülmektedir. Yine tabloya bakıldığında, en küçük ortalamanın ise 3,47 ile R14

kodlu “Kazanmak her zaman kaybetmekten daha iyidir” ifadesinde ortaya çıktığı görülmektedir. Ayrıca ortalamaların 3’ün üzerinde olduğu görülmektedir.

Tablo 9. Rekabetçi tutum ile ilgili tanımlayıcı bulgular – II

| Rekabetçi Tutum Maddeleri | Hiç Katılmıyorum | Katılmıyorum | Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum | Katılıyorum | Tamamen Katılıyorum | Ortalama | Std. Sapma |
|---------------------------|------------------|--------------|--------------------------------|--------------|---------------------|----------|------------|
| <i>Sonuç odaklılık</i> | | | | | | | |
| R1 | 19 %5,9 | 50 %15,5 | 29 %9,0 | 102 %31,7 | 122 %37,9 | 3,80 | 1,260 |
| R2 | 15 %4,7 | 41 %12,7 | 24 %7,5 | 110 %34,2 | 132 %41,0 | 3,94 | 1,189 |
| R6 | 11 %3,4 | 46 %14,3 | 28 %8,7 | 164 %50,9 | 73 %22,7 | 3,75 | 1,065 |
| R8 | 11 %3,4 | 45 %14,0 | 30 %9,3 | 75 %23,3 | 161 %50,0 | 4,02 | 1,210 |
| R12 | 17 %5,3 | 47 %14,6 | 25 %7,8 | 88 %27,3 | 145 %45,0 | 3,92 | 1,259 |
| R17 | 16 %5,0 | 53 %16,5 | 66 %20,5 | 127 %39,4 | 60 %18,6 | 3,50 | 1,120 |
| R22 | 11 %3,4 | 38 %11,8 | 55 %17,1 | 152 %47,2 | 66 %20,5 | 3,70 | 1,032 |

*R: Rekabetçi Tutum

Tablo 9’da ise rekabetçi tutum ölçeğinin ikinci boyutu olan sonuç odaklılık ile ilgili bulgular yer almaktadır. Tablo incelendiğinde, ifade ortalamalarının genel olarak 3.5 ve üzerinde olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar katılımcıların sonuç odaklılık faktörüne yönelik katılımlarını göstermesi açısından önemlidir. Tabloya bakıldığında, en yüksek ortalamanın 4,2 ile R8 “Hedeflediğim performansa ulaşmak benim için önemli değildir” kodlu ifadeye ait olduğu anlaşılmaktadır. Yine aynı şekilde en düşük ortalamanın ise 3,50 ortalama ile R17 kodlu “Her zaman en yüksek performansa sahip olmak isterim çünkü bu ulaşılabilecek en iyi sonuçtur” ifadeye ait olduğu görülmektedir.

Tablo 10. Rekabetçi tutum ile ilgili tanımlayıcı bulgular – III

| Rekabetçi Tutum Maddeleri | Hiç Katılmıyorum | Katılmıyorum | Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum | Katılıyorum | Tamamen Katılıyorum | Ortalama | Std. Sapma |
|---------------------------|------------------|--------------|--------------------------------|--------------|---------------------|----------|------------|
| <i>Kıyaslama</i> | | | | | | | |
| R11 | 13 %4,0 | 24 %7,5 | 34 %10,6 | 121 %37,6 | 130 %40,4 | 4,03 | 1,083 |
| R13 | 28 %8,7 | 65 %20,2 | 53 %16,5 | 85 %26,4 | 91 %28,3 | 3,45 | 1,321 |
| R16 | 8 %2,5 | 34 %10,6 | 42 %13,0 | 96 %29,8 | 142 %44,1 | 4,02 | 1,105 |
| R18 | 18 %5,6 | 56 %17,4 | 52 %16,1 | 135 %41,9 | 61 %18,9 | 3,51 | 1,147 |
| R21 | 19 %5,9 | 60 %18,6 | 56 %17,4 | 120 %37,3 | 67 %20,8 | 3,48 | 1,182 |
| R23 | 5 %1,6 | 38 %11,8 | 38 %11,8 | 121 %37,6 | 120 %37,3 | 3,97 | 1,051 |

*R: Rekabetçi Tutum

Tablo 10’da katılımcıların rekabetçi tutumun ölçeğinin üçüncü boyutu olan kıyaslamaya yönelik algıları ile ilgili bulgular yer almaktadır. Tablo incelendiğinde, ifadelerin genel olarak 3’ün üzerinde olduğu görülmektedir. En yüksek ortalamaya bakıldığında 4,03 ortalama ile R11 kodlu “Performans sonuçları açıklandığında kaçınıcı olduğum benim için önemli değildir” ifadesine ait olduğu görülmektedir. Aynı şekilde en düşük ortalamanın ise 3,48 ortalama ile R21 kodlu “Bir ödül ya da oyun kazandığımda bu, benim diğerlerinin arasında en iyisi olduğum anlamına gelir” ifadesine ait olduğu görülmektedir.

Tablo 11. Katılımcıların kontrol odağı inancına ilişkin eğilimleri

| Kontrol Odağı | n | % |
|-------------------|-----|------|
| İç kontrol odağı | 147 | 45,7 |
| Dış kontrol odağı | 175 | 54,3 |
| Toplam | 322 | 100 |

Tablo 11’de ise katılımcıların kontrol odağı eğilimine yönelik bulguları yer almaktadır. Tablo incelendiğinde, katılımcıların %45,7’sinin iç kontrol odağı %54,3’ünün ise dış kontrol odağı eğiliminde olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılanların yarısından fazlasının dış kontrol odaklı olduğunu söylenebilir. Çalışmaya katılanlardan % 45,7’lik kısmın iç kontrol odaklı olmasından dolayı bu kişilerin kendilerine güvenin fazla, dışardan gelen olumsuzluklara karşı daha dirençli, girişken, başarı ve başarısızlıklarına daha fazla önem veren kişiler olduğu söylenebilir. Katılımcıların % 54,3’lük kısmının dış kontrol odaklı olmasından dolayı içinde bulunduğu çevrede kontrolünün olmadığını düşünen, kendine daha az güvenen, yeniliklere açık olmayan ve gelecekte beklentilerinin az olduğu söylenebilir.

Tablo 12. Katılımcıların kontrol odağı inancı ile ilgili tanımlayıcı bulgular

| Madde | 0 İç kontrol odaklılık | 1 Dış kontrol odaklılık | Ortalama | Std. Sapma |
|-------|---------------------------------|----------------------------------|----------|---------------|
| K2 | 123 (%38,2) | 199 (%61,8) | ,62 | ,487 |
| K22 | 128 (%39,8) | 194 (%60,2) | ,60 | ,490 |
| K3 | 131 (%40,7) | 191 (%59,3) | ,59 | ,492 |
| K12 | 141 (%43,8) | 181 (%56,2) | ,56 | ,497 |
| K29 | 141 (%43,8) | 181 (%56,2) | ,56 | ,497 |
| K5 | 144 (%44,7) | 178 (%55,3) | ,55 | ,498 |
| K21 | 145 (%45,0) | 177 (%55,0) | ,55 | ,498 |
| K20 | 147 (%45,7) | 175 (%54,3) | ,54 | ,499 |
| K18 | 151 (%46,9) | 171 (%53,1) | ,53 | ,500 |
| K13 | 152 (%47,2) | 170 (%52,8) | ,53 | ,500 |
| K26 | 156 (%48,4) | 166 (%51,6) | ,52 | ,501 |
| K11 | 159 (%49,4) | 163 (%50,6) | ,51 | ,501 |
| K17 | 159 (%49,4) | 163 (%50,6) | ,51 | ,501 |
| K9 | 160 (%49,7) | 162 (%50,3) | ,50 | ,501 |
| K6 | 162 (%50,3) | 160 (%49,7) | ,50 | ,501 |
| K7 | 165 (%51,2) | 157 (%48,8) | ,49 | ,501 |
| K4 | 167 (%51,9) | 155 (%48,1) | ,48 | ,500 |
| K25 | 172 (%53,4) | 150 (%46,6) | ,47 | ,500 |
| K28 | 172 (%53,4) | 150 (%46,6) | ,47 | ,500 |
| K23 | 183 (%56,8) | 139 (%43,2) | ,43 | ,496 |
| K15 | 189 (%58,7) | 133 (%41,3) | ,41 | ,493 |
| K10 | 196 (%60,9) | 126 (%39,1) | ,39 | ,489 |
| K16 | 204 (%63,4) | 118 (%36,6) | ,37 | ,483 |

Tablo 12’de katılımcıların kontrol odağı inancı ile ilgili tanımlayıcı bulgular yer almaktadır. Bu tablo incelendiğinde; kişilerin yaşamındaki mutsuzlukların temel kaynağı ile ilgili ikinci maddenin (İnsanların yaşamındaki mutsuzlukların çoğu biraz da şanssızlıklarına bağlıdır) en yüksek dış kontrol odağı puanını aldığı görülmektedir. Bu sonuç günümüzde bireylerin iş hayatında ne kadar donanımlı olurlarsa olsunlar şansları iyi gitmezse mutlu olmayacakları yorumuna götürmektedir. Bu sonuç ayrıca katılımcıların şansa olan inançlarını göstermesi açısından da önemlidir. Dış kontrol odağının yüksek olduğu 3, 12 ve 22 nolu maddeler değerlendirildiğinde katılımcı bireylerin hayatta meydana gelebilecek gelişmelerde kendilerinden daha çok dış faktörleri sorumlu tuttıkları görülmektedir. Örneğin savaşları önlemek konusunda ne kadar çaba sarf edilirse edilsin eninde sonunda savaşların yine olacağı değerlendirilmekte karamsar bir inanış ortaya konulmaktadır. Dış kontrol odağının yüksek olduğu maddeler genel olarak değerlendirildiğinde, bireyin edilgen yapıda olduğu görülmektedir. Tabloda iç kontrol odağı puanının en yüksek olduğu madde K16 ile “İnsanlara doğru şeyi yaptırmak bir yetenek işidir; şansın bunda payı ya hiç yoktur ya da çok azdır” maddesinde ortaya çıkmıştır. İş hayatında yöneticilerin astlarına iş yaptırması ile ilgili bu maddede katılımcılar liderlik ve yöneticilik yeteneğine vurgu yapmakta ve niteliksiz yöneticilerin iş yaptırma konusunda başarılı olamayacaklarını ifade etmektedirler. Tablodaki diğer iç kontrol odağının yüksek olduğu maddeler (10, 15, 23) genel olarak incelendiğinde kendi davranışlarının dış faktörlere göre daha etkili olduğunu değerlendirdikleri anlaşılmaktadır.

4.3. Araştırma Hipotezlerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırma kapsamında belirlenen hipotez testlerine yönelik analiz sonuçları ve bulgular yer almaktadır.

4.3.1. Hipotez 1’e İlişkin Bulgular

Araştırmada belirlenen ilk hipotez ve bu hipotezin alt hipotezleri ile ilgili yapılan analiz bulguları Tablo 13’de yer almaktadır.

Tablo 13. Benlik saygısı ve rekabetçi tutum değişkenleri arasındaki korelasyon analizi bulguları

| Değişkenler | Ort. | Std.S. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|---|
| 1 Benlik saygısı | 3,361 | ,5630 | 1 | | | | |
| 2 Rekabetçi tutum | 3,828 | ,7554 | ,305* | 1 | | | |
| 3 <i>Rekabet hazzı</i> | 3,893 | ,7808 | ,235* | ,938* | 1 | | |
| 4 <i>Sonuç odaklılık</i> | 3,806 | ,8685 | ,290* | ,907* | ,756* | 1 | |
| 5 <i>Kıyaslama</i> | 3,746 | ,8403 | ,338* | ,899* | ,773* | ,748* | 1 |

*p<0.01; **p<0.05

İki değişken arasında Pearson Korelasyon katsayısının yorumu yapılırken; 0,00-0,25 çok zayıf, 0,26-0,49 zayıf, 0,50-0,69 orta, 0,70-0,89 yüksek ve 0,90-1,00 çok yüksek şeklinde yapılmaktadır (Kalaycı, 2009:116). Korelasyon analizi sonuçlarına bu açıdan bakıldığında, benlik saygısı ile rekabetçi tutum arasında 0,305 ile zayıf ve pozitif ilişki olduğu görülmektedir. Dolayısıyla H₁ hipotezi (H₁:Çalışanların benlik saygısı ile rekabetçi tutumları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır) bu durumda kabul edilmektedir.

Rekabetçi tutumun alt boyutu olan rekabet hazzı ile benlik saygısı arasında ise 0,235 ile çok zayıf ancak pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu sonuç ışığında H_{1a} (H_{1a}: Çalışanların benlik saygısı ile rekabetçi tutumlarının rekabet hazzı boyutu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.) hipotezinin kabul edildiği anlaşılmaktadır. Çalışanların benlik saygısı ile rekabetçi tutumun alt boyutu olan sonuç odaklılık arasında da 0,290 ile zayıf ve pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Yine bu durumda H_{1b} (H_{1b}: Çalışanların benlik saygısı ile rekabetçi tutumlarının sonuç odaklılık boyutu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır) hipotezinin kabul edilebileceği anlaşılmaktadır. Son olarak çalışanların benlik saygısı ile rekabetçi tutumun alt boyutu olan kıyaslama arasında da 0,338 ile zayıf ve pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Yine bu durumda H_{1c} (H_{1c}: Çalışanların benlik saygısı ile rekabetçi tutumlarının kıyaslama boyutu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.) hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo 14. Benlik saygısı ve rekabetçi tutum arasındaki regresyon analizi ve bulguları

| Bağımsız Değişken: Benlik saygısı | | | | | | |
|--|--------------------------|-------------------|----------|----------|----------|-----------|
| Bağımlı Değişkenler | Düz.R² | F | β | t | p | DW |
| <i>Rekabetçi tutum</i> | ,090 | 32,872 (,000*) | ,305 | 5,733 | ,000* | 1,85 |

*p<0.01; **p<0.05

Araştırmada benlik saygısının rekabetçi tutum üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 14’de yer almaktadır. Tabloda ilk olarak F istatistik değerinin anlamlı bulunduğu görülmektedir. Bu sonuç rekabetçi tutumun benlik saygısı ile açıklanmaya çalışılan bu modelin anlamlı olduğunu göstermektedir. Tablo incelendiğinde, öncelikle Düz. R² değerinin ,090 olarak ortaya çıkması rekabetçi tutumdaki yaklaşık %10’luk değişimin modelde yer alan benlik saygısı tarafından açıklandığını göstermektedir. Tablo’da yer alan β değeri ise kişinin benlik saygısındaki bir birimlik değişiminin kişinin rekabetçi tutumunu ,305 birim arttıracaklarını ortaya koymaktadır.

Tablo 15. Benlik saygısı ve rekabetçi tutum boyutları arasındaki regresyon analizi ve bulguları

| Bağımsız Değişken: Benlik saygısı | | | | | | |
|--|--------------------------|-------------------|----------|----------|----------|-----------|
| Bağımlı Değişkenler | Düz.R² | F | β | t | p | DW |
| <i>Rekabet hazzı</i> | ,052 | 18,779 (,000*) | ,235 | 4,333 | ,000* | 1,34 |
| <i>Sonuç odaklılık</i> | ,081 | 29,366 (,000*) | ,290 | 5,419 | ,000* | 1,23 |
| <i>Kıyaslama</i> | ,111 | 41,156 (,000*) | ,338 | 6,415 | ,000* | 1,31 |

*p<0.01; **p<0.05

Araştırmada benlik saygısının rekabetçi tutum boyutları üzerindeki etkisini ortaya koyabilmek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 15’de yer almaktadır. Tablo 15’de yer alan değişkenler arasındaki regresyon bulguları incelendiğinde; rekabetçi tutum boyutlarından “rekabet hazzı” boyutunun %5,2’sinin (Düz.R²=,052), “sonuç odaklılık” boyutunun %8,1’inin (Düz.R²=,081) ve “kıyaslama” boyutunun %11,1’inin (Düz.R²=,111) benlik saygısı tarafından açıklandığı görülmektedir. Ayrıca, Durbin-Watson istatistiği değerinin 1 - 2 değerleri arasında olduğu ve oto korelasyon olmadığı söylenebilir. Bu bağlamda, araştırma hipotezlerinde; H_{1a}, H_{1b} ve H_{1c} kabul edilmiştir.

4.3.2. Hipotez 2’ye İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında belirlenen ikinci hipotez ve alt hipotezleri ile ilgili ortaya çıkan bulgular Tablo 16’da yer almaktadır.

Tablo 16. İç ve dış kontrol odaklı çalışanların rekabetçi tutum puanları arası t-testi ve bulguları

| Kontrol Odağı | N | X | Std.S. | df | t | p | Levene’s |
|-----------------------|-----|-------|--------|-----|--------|------|----------|
| İç kontrol odaklılık | 147 | 3,769 | ,8114 | 320 | -1,279 | ,202 | ,105 |
| Dış kontrol odaklılık | 175 | 3,877 | ,7036 | | | | |

*p<0.01; Levene’s Test p>0.05 dağılım homojendir.

Araştırmanın ikinci hipotezinin test edilmesi amacıyla bağımsız örneklem t-testi kullanılmıştır. T-testi sonuçları Tablo 16’da yer almaktadır. Tablo incelendiğinde, p değerinin 0,202 (p>0,01) olduğundan araştırmanın ikinci hipotezi (Çalışanların kontrol odağı ile rekabetçi tutumları arasında anlamlı bir fark vardır) reddedilmektedir. Yani çalışanların kontrol odağı ile rekabetçi tutumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 17. İç ve dış kontrol odaklı çalışanların rekabetçi tutum (rekabet hazzı boyutu) puanları arası t-testi ve bulguları

| Kontrol Odağı | N | X | Std.S. | df | t | p | Levene's |
|-----------------------|-----|-------|--------|-----|--------|------|----------|
| İç kontrol odaklılık | 147 | 3,839 | ,8399 | 320 | -1,140 | ,255 | ,153 |
| Dış kontrol odaklılık | 175 | 3,939 | ,7269 | | | | |

*p<0.01; Levene's Test p>0.05 dağılım homojendir.

Araştırmanın ikinci hipotezinin alt hipotezinin (H_{2a}) test edilmesi amacıyla bağımsız örneklem t-testi kullanılmıştır. T-testi sonuçları Tablo 17'de yer almaktadır. Tablo incelendiğinde, p değerinin 0,255 ($p>0,01$) olduğundan H_{2a} (Çalışanların kontrol odağı ile rekabetçi tutumlarının rekabet hazzı boyutu arasında anlamlı bir fark vardır) reddedilmektedir. Yani çalışanların kontrol odağı ile rekabetçi tutum alt boyutlarından “rekabet hazzı” boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 18. İç ve dış kontrol odaklı çalışanların rekabetçi tutum (sonuç odaklılık boyutu) puanları arası t-testi ve bulguları

| Kontrol Odağı | N | X | Std.S. | df | t | p | Levene's |
|-----------------------|-----|-------|--------|-----|-------|------|----------|
| İç kontrol odaklılık | 147 | 3,762 | ,9189 | 320 | -,829 | ,408 | ,134 |
| Dış kontrol odaklılık | 175 | 3,842 | ,8246 | | | | |

*p<0.01; Levene's Test p>0.05 dağılım homojendir.

Araştırmanın ikinci hipotezinin alt hipotezinin (H_{2b}) test edilmesi amacıyla bağımsız örneklem t-testi kullanılmıştır. T-testi sonuçları Tablo 18'de yer almaktadır. Tablo incelendiğinde, p değerinin 0,408 ($p>0,01$) olduğundan H_{2b} (Çalışanların kontrol odağı ile rekabetçi tutumlarının sonuç odaklılık boyutu arasında anlamlı bir fark vardır) reddedilmektedir. Yani çalışanların kontrol odağı ile rekabetçi tutum alt boyutlarından “sonuç odaklılık” boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 19. İç ve dış kontrol odaklı çalışanların rekabetçi tutum (kıyaslama boyutu) puanları arası t-testi ve bulguları

| Kontrol Odağı | N | X | Std.S. | df | t | p | Levene's |
|-----------------------|-----|-------|--------|-----|--------|------|----------|
| İç kontrol odaklılık | 147 | 3,662 | ,8780 | 320 | -1,643 | ,101 | ,354 |
| Dış kontrol odaklılık | 175 | 3,816 | ,8031 | | | | |

* $p < 0.01$; Levene's Test $p > 0.05$ dağılım homojendir.

Araştırmanın ikinci hipotezinin alt hipotezinin (H_{2c}) test edilmesi amacıyla bağımsız örneklem t-testi kullanılmıştır. T-testi sonuçları Tablo 19'da yer almaktadır. Tablo incelendiğinde, p değerinin 0,101 ($p > 0,01$) olduğundan H_{2c} (Çalışanların kontrol odağı ile rekabetçi tutumlarının kıyaslama boyutu arasında anlamlı bir fark vardır) reddedilmektedir. Yani çalışanların kontrol odağı ile rekabetçi tutum alt boyutlarından "sonuç odaklılık" boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

5. TARTIŞMA

Yapılan literatür incelemesinde benlik saygısı kavramı, insanın kendi benliğini ve benlik imgelerini benimsemesi, beğenmesi, bunu onaylayarak kendinden hoşnut olması, kendini olumlu, değerli ve sevilmeye değerli biri olarak görmesi, kişinin kendini değerlendirmesi sonucu meydana gelen kendine yönelik beğenme duygusu olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca kişinin kendini önemli hissetme, bilgi ve yeteneklerini ortaya koyabilme, bir işi başarma ve başarıdan dolayı öğünme, çevresi tarafından kabullenilme ve kendi fiziksel özelliklerini kabul ve benimseme benlik saygısının oluşmasını sağlar (Tutar, 2012: 71). Bununla birlikte rekabetçi tutum, kavramı ise benzeri olmayan bir değer karması oluşturabilmek için bilinçli ve ciddi olarak farklı etkinliklerin tercih edilmesi olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir ifadeyle, örgütü, rakiplerden ayıran yeteneklerin maksimuma çıkarılması amacı ile örgütlerin pozisyon alması olarak tanımlanabilmektedir (Karaca, 2012: 100). Bu bağlamda araştırmada benlik saygısı ile rekabetçi tutum arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda oluşturulan hipotezlerden H_1 ile H_{1a} , H_{1b} ve H_{1c} hipotezleri kabul edilmiştir. Bu hipotezlerin testinde korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Kabul edilen bu hipotezlere bakıldığında benlik saygısı ile rekabetçi tutum arasında zayıf ve pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç araştırmanın örneklemini oluşturan banka çalışanlarının benlik saygıları arttığında aynı zamanda çalışma ortamlarındaki rekabetçi tutumlarının da bundan olumlu etkileneceğini yani artacağını ortaya koymaktadır. Yine aynı şekilde bu sonuç çalışanların benlik saygılarında ortaya çıkabilecek bir azalmanın yine iş ortamlarındaki rekabetçi tutumlarını olumsuz etkileyeceğini göstermektedir.

Benlik saygısının rekabetçi tutumun alt boyutları üzerindeki etkisine bakıldığında ise örneğin rekabet hazzı ile benlik saygısı arasında zayıf ancak pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç ışığında katılımcıların benlik saygılarında meydana gelecek bir gelişmenin çalışma ortamlarındaki rekabet hazzını da olumlu yönde etkileyeceği sonucu çıkarılabilecektir. Örneğin yüksek benlik saygısı çalışanların iş hayatlarında ki rekabetten memnun olmalarını ve kendilerini rekabet konusunda motive etmeleri rekabetçi tutumun alt boyutlarından biri olan rekabete hazzı ile

açıklanmaktadır. Bireylerin benlik saygılarının rekabetçi tutumun bir diğer alt boyutu olan sonuç odaklılık ile arasında da zayıf ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Yine aynı şekilde bu sonuç doğrultusunda bireylerin benlik saygısı algılarında meydana gelecek bir olumlu gelişmenin onların çalışmalarında ki sonuç odaklılık algısını da olumlu etkileyecektir. Bireylerin benlik saygılarının yüksek olması çalışma hayatında daha mücadeleci, başarı odaklı ve daha yüksek özgüven ile hareket etmelerini beraberinde getirmektedir. Örneğin rekabetçi tutumun alt boyutlarından biri olan sonuç odaklılık yüksek benlik saygısının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Son olarak çalışanların benlik saygısı ile rekabetçi tutumun son alt boyutu olan kıyaslama arasında da zayıf ve pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yine bu doğrultusunda katılımcıların benlik saygılarında meydana gelebilecek bir gelişmenin çalışma ortamlarındaki kıyaslama algılarında olumlu bir etkiye neden olacağı sonucu çıkarılabilecektir.

Araştırmada benlik saygısının rekabetçi tutum üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları incelendiğinde rekabetçi tutumdaki değişimin modelde yer alan benlik saygısı tarafından açıklandığı görülmektedir. Araştırmada benlik saygısının rekabetçi tutum boyutları üzerindeki etkisini ortaya koyabilmek için yine basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları incelendiğinde, benlik saygısı değişkenindeki değişimin rekabetçi tutuma ait alt boyutlardan rekabet hazzı, sonuç odaklılık ve son olarak kıyaslama boyutu tarafından açıklandığı görülmektedir. Yapılan analizler sonucunda oluşturulan H_1 , H_{1a} , H_{1b} ve H_{1c} hipotezleri kabul edilmiştir.

Yapılan literatür incelemesinde kontrol odağı kavramı, bireylerin kendi kaderlerini kontrol edebilme seviyesi ile ilgili sahip oldukları genel beklentiler olup, örgütsel davranışı etkileyen önemli kişilik özelliklerinden biri olarak ifade edilmiştir (Kaya, 2016: 83). Bu bağlamda insanlardan bazılarının, yaşadıkları çeşitli olayları, başarı ya da başarısızlıklarını kontrol altına alabileceklerini düşündüğü, (iç kontrol odaklılık) bazı bireylerin ise kaderin ve şansın bu tip olaylarda esas sebep olduğunu düşündüklerine (dış kontrol odaklılık) ilişkin araştırma sonuçlarına ulaşılmıştır (Baltaş ve Baltaş, 2012: 47). Bu araştırma kapsamında bireylerin kontrol odağına yönelik inançları yani iç ya da dış kontrol odaklı olmaları arasında rekabetçi

tutumlarına yönelik farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda oluşturulan H_2 , H_{2a} , H_{2b} ve H_{2c} hipotezleri reddedilmiştir. Bu hipotezlerin test edilmesinde t-testi kullanılmıştır. Reddedilen hipotezlere bakıldığında ise çalışanların kontrol odağı ile rekabetçi tutumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Yine benzer şekilde çalışanların kontrol odağı ile rekabetçi tutumu oluşturan alt boyutlar arasında da anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir.

6. SONUÇ ve ÖNERİLER

6.1. Sonuç

Benlik saygısı, kontrol odağı ve rekabetçi tutumun örgütsel bağlamda incelendiği araştırmada çalışanların benlik saygısı ve kontrol odağının rekabetçi tutumları üzerindeki etkisi araştırılmaya çalışılmıştır. Araştırma Kastamonu il ve ilçe merkezindeki kamu, özel ve katılım bankalarında çalışan 322 kişilik örneklem grubu üzerinde uygulanmıştır. Araştırmanın örneklemine bakıldığında katılımcıların yarıdan fazlası erkek ve evli olup, eğitim durumunun lisans ve lisansüstü düzeyde olduğu, kıdem açısından 4-9 yıl arasında çalışanların yoğunluk kazandığı tespit edilmiştir. Araştırmaya göre bankada çalışanların büyük bir çoğunluğunun kendi isteği ile bankacılığı seçtiği ve uzun vadede kurumda yükselmeyi ve bankada kariyer hedefledikleri tespit edilen diğer bir husustur. Araştırmada bireyi tanımak için Kişisel Bilgi Formu ve verileri analiz edebilmek için Roosenberg Benlik Saygısı Ölçeği (1963), Rotter'in Kontrol Odağı Ölçeği (1966) ve Akbayırlı'nın Rekabetçi Tutum Ölçeği (1998) kullanılmıştır.

Banka çalışanlarının benlik saygılarının rekabetçi tutumları ile arasındaki ilişkinin tespit edilmesinin amaçlandığı araştırma sonuçları araştırmanın birinci hipotezini (H₁) desteklemektedir. Buna göre çalışanların benlik saygısı düzeyleri kişinin rekabetçi tutumlarını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir. Bankacılık sektörünün içinde bulunduğu yoğun rekabet koşulları çalışanlarında kendi aralarında yoğun rekabet içinde olmalarını beraberinde getirmektedir. Çalışanların kendilerine tanımlanan hedeflere ulaşabilmeleri için yoğun çalışma içinde olmaları ve hedeflerine odaklanmaları zorunluluk haline gelmiştir. Bu yoğun ve dinamik çalışma ortamında bireylerin benlik saygısı düzeyinin yüksek olması kişinin başarıma isteğinin artmasına, daha üretken ve girişken olmasına, çevresi üzerinde etkili olabilmek için rekabet halinde olmasına neden olmaktadır. Benlik saygısı düşük olan bireylerin ise kendilerine güvenlerinin az olması, başarıma ve mücadele etme isteğinin az olması iş ortamında mücadele etmekten ve rekabetten kaçınmalarına sebep olmaktadır. Bu tespitler doğrultusunda bankacılık ve finans sektörünün doğası

gereği benlik saygısı düşük bireyler için uygun bir sektör olmadığı değerlendirilebilir. Bu tespitler araştırma kapsamında oluşturulan birinci hipotezde yer alan benlik saygısının rekabetçi tutumun alt boyutları olan rekabet hazzı, sonuç odaklılık ve kıyaslama boyutlarını da desteklemekte ve benlik kavramı ile aralarında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda yüksek benlik saygısına sahip bireyler, kendine güvenen, hedeflediklerini başarma isteğinde olan, çevresiyle kendini kıyaslama eğiliminde olan ve aynı zamanda mücadele etmeyi seven kişiler olduğundan rekabetten haz almakta, kendini sonuca ulaştıran eylemlere yani hedeflerine yönelmektedir. Düşük benlik saygısına sahip kişiler ise, özgüvenlerinin yetersizliği, başarma isteklerinin az olması, gelecekle ve kendileri ile ilgili beklentilerinin net olmaması nedeniyle rekabet ortamından kaçınmaktadırlar. Ayrıca kendilerini sürekli edilgen olarak görmelerinden dolayı çevreleri ile kendilerini kıyaslamaktan kaçınmaktadırlar. Kısacası bankacılık sektöründe çalışan bireylerin benlik saygısı düzeyleri ne kadar yüksek olursa rekabetçi tutum içinde olmaları da o derece kuvvetli ve pozitif yönde olmaktadır.

Araştırmanın ikinci hipotezi değerlendirildiğinde ise kontrol odağı ve rekabetçi tutum arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Bu doğrultuda iş yaşamında çalışanların kontrol odağı düzeyleri rekabetçi tutumun alt boyutları olan rekabet hazzı, sonuç odaklılık ve kıyaslama düzeylerini de etkilememektedir. Literatür incelemesi sonucu oluşturulan araştırma varsayımlarından biri olan bireylerin iç kontrol odaklılık inançlarının rekabetçi tutumlarını etkileyeceği varsayımının araştırmada desteklenmemesinin nedeni olarak çalışanların bankacılık sektörünün kendine has dinamikleri nedeniyle ast-üst ilişkisinin sert olması gibi üstlerden kaynaklardan sorunların açıkça dile getirilememesi ve yine aynı şekilde kişinin sektörün gerektirdiği bilgi ve girişimci özelliklere sahip olmamasını açıkça kabul etmemesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Genel anlamda bankacılık sektöründe çalışanların farklı lisans eğitim programlarından mezun olanlardan oluştuğu düşünüldüğünde özellikle ikinci faktör daha fazla öne çıkmaktadır.

6.2. Öneriler

Banka çalışanlarının benlik saygısı, kontrol odağı ve rekabetçi tutumlarının örgütsel bağlamda incelendiği araştırmadan elde edilen bulgular ışığında alan yazına katkıda bulunulacağı düşünülen aşağıdaki öneriler sıralanmıştır:

- Küreselleşme ve teknolojideki gelişmeler, piyasalara daha dinamik bir yapı kazandırmış, rekabet kavramı hayatımızın her alanında yer almıştır. Alan yazına katkı sağlayacağı düşünülen bu araştırma Kastamonu'daki il ve ilçe merkezlerinde kamu, özel ve katılım bankaları olmak üzere mevcut 53 banka şubelerinden Ziraat Bankası, Halk Bankası, Vakıflar Bankası, Akbank, Şekerbank, Kuveyttürk, Albaraka, Türkiye İş Bankası, Denizbank, Türkiye Finans Bankası, QNB Finans Bank, Yapı kredi Bankası, Türkiye Ekonomi Bankası'nda çalışan 322 kişiye uygulanabilmiştir. Bankaların piyasada tutunma, daha çok müşteriye ulaşma, bankacılık hizmet ve ürünlerinin daha fazla pazarlanma çabası, müşteri memnuniyeti, net karlılığı artırma gibi sektörün her alanında aktif olarak yer edinme hedefi olduğundan araştırmaya konu uygulama yapılırken banka ya da şube ayırımına gidilmemiştir. Günümüz şartlarında tüm bankalar aynı hedef ve aynı rekabetçi tutum içindedir. Bununla birlikte araştırma Kastamonu il ve ilçe merkezlerinde uygulandığından farklı illerde ya da Türkiye genelinde uygulanmasının daha yararlı olacağı düşünülmektedir.
- Benlik saygısı ve rekabetçi tutum arasında pozitif ve anlamlı ilişkinin bulunduğu bu çalışmanın farklı meslek gruplarında ve sektörlerde de uygulanması alandaki yazına yarar sağlamanın yanı sıra iş hayatındaki olguların daha iyi anlaşılmasına da katkı sağlayacaktır.
- Şüphesiz çalışanlar arasındaki rekabet iş hayatında verimliliğin artmasına bireysel ve takım halindeki çalışmaların etkinliğinin artmasına neden olabilmektedir. Araştırmada çalışanların benlik saygılarının artmasının rekabetçi tutum üzerinde pozitif etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bundan dolayı çalışanların benlik saygısı düzeylerini artırıcı, kendine güvenen, başarıya isteginde olan ve zorluklarla mücadele etmeyi seven kişiler olması için çeşitli eğitim programlarının düzenlenmesi faydalı olacaktır.

- Araştırmada benlik saygısının rekabetçi tutumu etkilediği tespit edilmiş, kontrol odağı kavramı ile ilgili anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bundan dolayı bu durumun sebeplerinin bundan sonraki araştırmalarda ele alınması kavramların ve olguların daha iyi anlaşılabilmesi açısından önemli olacaktır.
- Konu ile ilgili yazın incelendiğinde, çoğunlukla yabancı kaynakların bulunduğu tespit edilmiştir. Benlik saygısı ve rekabetçi tutum konusunda daha fazla çalışmanın yapılması önerilmektedir. Benzer şekilde alan yazın incelendiğinde örgüt içinde benlik saygısı, kontrol odağı ve rekabetçi tutum arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik çalışmaya rastlanmamıştır. Bundan dolayı bu konuların birlikte çalışılmasının gerek akademik yazına gerekse iş yaşamına önemli katkıları olacağı düşünölmektedir.

KAYNAKÇA

- Abay, K. A., Blalock, G. & Berhane, G. (2017). Locus of control and technology adoption in developing country agriculture: Evidence from Ethiopia. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 143, 98-115.
- Adalı, G. (2013). *Miyokart infarktüsü geçirmiş hastalara uygulanan kardiyak rehabilitasyonun benlik saygısı üzerine etkisi ve benlik saygısını etkileyen faktörler*. Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Isparta.
- Adler, A. (1993). *Yaşamın anlam ve amacı*. (Çev. K. Şipal). İstanbul: Say Yayınları.
- Adler, A. (1998). *Yaşama sanatı*. (Çev. K. Şipal). İstanbul: Say Yayınları.
- Ahlgren, A. & Johnson, D. W.(1979). Sex differences in cooperative and competitive attitudes from the 2nd through the 12th grades. *Developmental Psychology*, 15(1), 45-49.
- Akbayırılı, Y. & Aydın, B. (2000). Bir ölçek geliştirme çalışması: Rekabetçi tutum ölçeği (RTÖ): Geliştirilmesi, güvenilirliği ve geçerliliği. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12, 9-24.
- Akbayırılı, Y. B. (1998). *Bir ölçek geliştirme çalışması: Rekabetçi tutum ölçeği (RTÖ): Geliştirilmesi, güvenilirliği ve geçerliği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akbolat, M., Işık, O. & Uğurluoğlu, Ö. (2011). Sağlık çalışanlarının kontrol odağı, iş doyumunu, rol belirsizliği ve rol çatışmasının karşılaştırılması, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29(2), 23-48.
- Akın, A. (2007). Akademik kontrol odağı ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(3), 9-15.
- Akkaya, S. (2008). *Ortaöğretim (lise) öğrencilerinde rekabetçi tutum ile ana-baba tutumları arasındaki ilişki düzeyi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Akman, B. & Balat, G. U. (2004). Farklı sosyo-ekonomik düzeydeki lise öğrencilerinin benlik saygısı düzeylerinin incelenmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(2), 175-183.
- Aktan, C. C. & Yay, S. (2016). Öğrenilmiş çaresizlik ve değişime karşı pasif direnç. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 8(2), 58-71.
- Aktu, Y. (2016). Levinson'un kuramında ilk yetişkinlik döneminin yaşam yapısı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar-Current Approaches in Psychiatry*, 8(2), 162-177.

- Altıok, P. G. (2013). İşletmelerde küresel rekabet avantajına yönelik yeni liderlik tipi: Dönüştürücü liderlik. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (1), 1-28.
- Altıparmak, M. E. (2015). Akademik kontrol odağı ve başarı hedef yönelimleri: Beden eğitimi öğretmenliği öğrencileri üzerinde bir çalışma. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 73-78.
- Arıca, O. T. (1995). *Üniversite öğrencilerinde saldırganlık, benlik saygısı ve denetim odağı ilişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arıca, O. T. (2012). Üniversite öğrencilerinde benlik saygısı. *Psikoloji Çalışmaları Dergisi*, 15, 19-28.
- Aslan, E. (1992), Benlik kavramı ve bireyin yaşamındaki etkileri. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4, 7-14.
- Aslan, Ş. & Güzel, Ş. (2016). Algılanan örgütsel destek, iş özellikleri ve kontrol odağı faktörlerinin iş gören yabancılaşması üzerine etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(27), 90-102.
- Asunakutlu, T., Karabulut, E. T. & Dirlik, S. (2010). İnteraktif karar kuramı bağlamında rekabetin nedenselliği üzerine bir çözümleme. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 115-128.
- Atıcı, E. K. (1991). *Üniversite öğrencilerinin tahmin ettikleri ve elde ettikleri akademik başarıları ile öğrenilmiş çaresizlik düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aytemiz, O. S. & Bolat, T. (2002). *Örgütsel öğrenme*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Aziz, S., Zamary, S. & Wuensch, K. (2017). The endless pursuit for self-validation through attainment: An examination of self-esteem in relation to workaholism. *Personality and Individual Differences*, 121, 74-79.
- Bal, Y. (2012). Rekabet stratejilerinin insan kaynakları yönetimi uygulamalarına etkisi ve bir araştırma. *İstanbul Yönetim Dergisi*, 23(72), 48-76.
- Balkıs, M. & Duru, E. (2010). Akademik erteleme eğilimi, akademik başarı ilişkisinde genel ve performans benlik saygısının rolü. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 159-170.
- Baltaş, Z. & Baltas, A. (2000). *Stres ve başa çıkma yolları*. 10. Basım. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Bakırtaş, H. (2012). Sektör ve rekabet analizi. (Edit: Ö. Torlak & R. Altunışık, *Pazarlama stratejileri*). (2. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

- Basım, H. N., Erkenekli, M. & Şeşen, H. (2010). Birey davranışındaki kontrol odağının rol çatışması ve rol belirsizliği algısı ile ilişkisi: Kamu sektöründe bir araştırma. *Amme İdaresi Dergisi*, 43(1), 145-165.
- Basım, N. & Şeşen, H. (2008), Çalınanların kontrol odaklarının örgüt içi girişimcilik tutumları ile ilişkisi: Kamu sektöründe bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63(3), 49-61.
- Başol, G. & Türkoğlu, E. (2009). Sınıf öğretmeni adaylarının düşünme stilleri ile kontrol odağı durumları arasındaki ilişki. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), 732-754.
- Bauman, Z. (2002). The 20th century: The end or a beginning? *Thesis Eleven*, 70, 15-25.
- Bayrakçı, M. (2007). Sosyal öğrenme kuramı ve eğitimde uygulanması. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 198-209.
- Birel, S. (2012). *Lise öğrencilerinin bazı değişkenlere göre rekabetçi tutum, psikolojik belirtiler ve problem çözme beceri düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, On Dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik*. (Çev: İ. D. Erguvan Sarıoğlu). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Can, H., Azizoğlu, Ö. A. & Aydın, E. M. (2015). *Örgütsel davranış*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Candan, E. (2006). Kamu idarelerinde iç kontrol sistem ve süreçlerin tasarlanması, uygulanması ve geliştirilmesinde uyulacak usul ve esaslar. *Mali Yönetim ve Denetim Dergisi*, 38, 1-23.
- Cevher, F. N. & Buluş, M. (2006). Okul öncesi eğitim kurumlarına devam eden 5-6 yaş çocuklarında akademik benlik saygısı. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20, 28-39.
- Coleman, J. & Hendry, L. (1990). *The nature of adolescence*. (3rd edition). London: Routledge.
- Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of self-esteem*. San Francisco: W. H. Freeman and company.
- Cronk, B. (1998). Competition among college students: Concerning grades, *Department of Psychology*, Missouri Western State University.
- Cüceloğlu, D. (2016). *İnsan ve davranışı*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çetin, F. (2011). Örgüt içi girişimcilikte öz yeterlilik algısı ve kontrol odağının rolü. *Business and Economics Research Journal*, 2(3), 69-85.

- Çetin, F., Hazır, K. & Basım, H. N. (2013). Destekleyici örgüt kültürü ile örgütsel psikolojik sermaye etkileşimi: Kontrol odağının aracılık rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 31-52.
- Çınar, O. & Karcıoğlu, F. (2013). Büro yönetimi bölümü öğrencilerinin umutsuzluk düzeyleri ve kontrol odağı inançları üzerine bir araştırma: Erzincan üniversitesi MYO uygulaması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 283-296.
- Çırakoğlu, O. C. & Tezer, E. (2010). Kontrol odağı ve eleştirel düşünmenin üniversite öğrencilerinin ilişki doyumsuzluklarına verdikleri tepkiler üzerindeki yordayıcı rolü. *Türk Psikoloji Yazıları*, 13(26), 29-41.
- Çivi, E. (2001). Rekabet gücü: Literatür araştırması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 8(2), 21-35.
- Çivıtcı, A. (2007). Erken ergenlik döneminde içsel-dışsal denetim odağı boyutları ve cinsiyete göre mantıkdışı inançlar. *Çocuk ve Gençlik Ruh Sağlığı Dergisi*, 14(1), 3-10.
- Çoban, A. E. & Hamamcı, Z. (2006). Kontrol odakları farklı ergenlerin karar stratejileri açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 14(2), 393-402.
- Çuhadaroğlu, F. (1985). Gençlerde benlik saygısı ile ilgili bir araştırma. *XXI. Ulusal Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Kongresi*. Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi.
- Çuhadaroğlu, F.(1986). *Adölesanlarda benlik saygısı*. Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Dağ, İ. (1991). Rotter'in iç-dış kontrol odağı ölçeği (RİDKOÖ)'nin üniversite öğrencileri için güvenilirliği ve geçerliği. *Psikoloji Dergisi*, 7(26), 10-16.
- Dağ, İ. (2002). Kontrol odağı ölçeği (KOÖ): Ölçek geliştirme, güvenilirlik ve geçerlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17 (49), 77-90.
- Delikoyun, D. (2017). *Üniversite öğrencilerinde duygusal zeka ve benlik saygısı arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Demir, İ. (2002). Alt sektörlerde rekabet gücü ölçüm yöntemleri. *Devlet Planlama Teşkilatı Planlama Dergisi*, Özel Sayı, 229-234.
- Demirkan, S. (2006). *Özel sektördeki yöneticilerin ve çalışanların bağlanma stilleri, kontrol odağı, iş doyumunu ve beş faktör kişilik özelliklerinin araştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Dilek, H. (2007). *Farklı eğitim programlarına devam eden lise ikinci sınıf öğrencilerinin benlik saygısı ile anne babalarının benlik saygısı arasındaki*

ilişkinin incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Dirik, G. & Günay, E. (2009). Dindarlık, kontrol odağı ve psikolojik sıkıntılar, *Civilacademy Journal of Social Sciences*, 7(1), 47-59.
- Doğan, T. & Eryılmaz, A. (2013). İki boyutlu benlik saygısı ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 107-117.
- Driscoll, M. P. (2012). *Öğretim süreçleri ve öğrenme psikolojisi*. (Çev: Ö. F. Tutkun., S. Okay. & E. Şahin). Ankara: Anı Yayınları.
- Duman, B. (2004). *Attribution theory (katkı=anlam yükleme teorisinin) öğrenme-öğretme sürecinde öğrencilerin öğrenilmiş çaresizliği üzerindeki etkisi*. 13. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, İnönü Üniversitesi, 129-131.
- Elçi, Ş. (2007). *İnavasyon: Kalkanmanın ve rekabetin anahtarı*. İstanbul: Nova Yayınları.
- Erbil, N., Divan, Z. & Önder, P. (2006). Ergenlerin benlik saygısına ailelerinin tutum ve davranışlarının etkisi. *Aile ve Toplum Eğitim, Kültür ve Araştırma Dergisi*, 3(10), 7-14.
- Erdoğan, N. (1999). Kişilerde iç çatışma nedeni olarak rekabet-işbirliği ikilemi. *Bilgi*, 1, 45-60.
- Eriş, Y. & İkiz, F. E. (2013). Ergenlerin benlik saygısı ve sosyal kaygı düzeyleri arasındaki ilişki ve kişisel değişkenlerin etkileri. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(6), 179-193.
- Erkmen, N. & Çetin, M. Ç. (2007). Beden eğitimi öğretmenlerinin denetim odağının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17, 211-222.
- Erten, Z. K. (2011). *Kayseri'ye doğu ve güneydoğu anadolu bölgelerinden göçle gelen ergenlerde benlik saygısını yükseltme programının etkililiğinin araştırılması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Esen, A. (2012). *Çocuklarda benlik saygısı*. 23.09.2017 tarihinde <http://ademesen.terapi.com/2012/01/18/cocuklarda-benlik-saygisi-2/> adresinden erişilmiştir.
- Fromm, E. (2001). *İtaatsizlik üzerine*. (Çev: A. Sayın). İstanbul: Kariyer Yayınları
- Fromm, E. (2011). *Özgürlük korkusu*. (Çev: S. Koçak). İstanbul: Doruk Yayınları.
- Gençtan, E. (1995). *Psikodinamik psikiyatri ve normal dışı davranışlar*. (11. Basım). İstanbul: Remzi Kitabevi.

- Gençtan, E. (2013). *Varoluş ve psikiyatri*. (8. Basım). İstanbul: Metis Yayınları.
- Göktaş, M. (2008). *İlköğretim beşinci sınıf öğrencilerinin akademik benlik saygısı düzeyleri ile ders başarıları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Güler, H. (2017). *Üniversite öğrencilerinde benlik saygısı ile aile tutumunun ilişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Güloğlu, B. & Kararımak, Ö. (2010). Üniversite öğrencilerinde yalnızlığın yordayıcısı olarak benlik saygısı ve psikolojik sağlamlık. *Ege Eğitim Dergisi*, 11(2), 73-88.
- Günday, M. (2010). *Benlik saygısı-özsaygı gelişimi*. 23.09.2017 tarihinde <http://www.aktuelpsikoloji.com/benlik-saygisi-ozsaygi-gelisimi-857yy.htm> adresinden erişilmiştir.
- Güney, S. (1998). *Davranış bilimleri ve yönetim psikolojisi terimler sözlüğü*. Ankara: Ocak Yayınları.
- Güney, S. (2009). *Sosyal psikoloji*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Güngörmüş, O. (1997). *Baba-çocuk ilişkisi, ana-baba okulu*. İstanbul: İstanbul Kitabevi.
- Gürses, İ. (2008). Yükleme teorisi ve din ilişkisi üzerine bir değerlendirme. *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 17(2), 359-377.
- Gürüz, D. & Gürel, E. (2009). *Yönetim ve organizasyon*. (2. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York: John Wiley & Sons.
- Horney, K. (2007). *Çağımızın nevrotik kişiliği* (Çev: S. Koçak). İstanbul: Doruk Yayınları.
- Hovardaoğlu, S. (1990). Öğrenilmiş çaresizlik ve depresyon: Yükleme biçimi ölçeği ve beck depresyon ölçeğiyle yapılan bir çalışma. *Ankara Üniversitesi Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 33, 221-229.
- Hurlock, E. (1965). *Rozw'oj dziecka (Developing of Child)*. Warszawa: State Science Publishing House.
- Intosai. (2004) . *Kamu kesimi iç kontrol standartları rehberi*. (Çev: B. Özeren). Ankara: T.C. Sayıştay Başkanlığı.
- İleri, H. & Horasan, A. (2010). Küresel rekabet ortamında işletmelerin teknoloji ve ar-ge yönetimlerinin rekabete etkileri üzerine araştırma ve örnek bir

- uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Yüksekokulu Dergisi*, 13(2), 171-186.
- Jankauskėne, R. K., Kestutis, S. S. & Kardeliene, L. (2008). Associations between school bullying and psychosocial factor. *Social Behavior and Personality*, 36(2), 145-162.
- Johnson, C. & Engelhard, G. (1991). Gender academic achievement and preferences for cooperative, competitive and individualistic learning among african-american adolescent. *The Journal of Psychology*, 126(4), 385-397.
- Kalaycı, Ş. (2009). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. (4. Baskı). Ankara: Asil Yayınları.
- Kanbur, E. (2005). *Toplam kalite yönetimi uygulayan işletmelerde işgören motivasyonunu etkileyen faktörler; mobilya ve gıda sektörlerinde ampirik bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Kara, F., Güzel, A & Uçan, S. (2016). Sağlık yüksekokulu öğrencilerinin kontrol odağı algısı ve ilişkili bazı faktörlerin belirlenmesi. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 3(3), 148-159.
- Karaca, Y. (2012). *İşletme analizi*. (Edit: Ö. Torlak & R. Altunışık, *Pazarlama stratejileri*). (2. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Karadağ, G., Güner, İ., Çuhadar, D. & Uçan, Ö. (2008). Gaziantep üniversitesi sağlık yüksekokulu hemşirelik öğrencilerinin benlik saygıları. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 3(7), 29-39.
- Karahan, T. F., Sardoğan, M. E., Şar, A. H., Ersanlı, E., Kaya, S. N. & Kumcağız, H. (2004). Üniversite öğrencilerinin yalnızlık düzeyleri ile benlik düzeyleri arasındaki ilişkiler. *On Dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 27-39.
- Kararımk, Ö. & Çetinkaya, R. S. (2011). Benlik saygısının ve denetim odağının psikolojik sağlamlık üzerine etkisi: Duyguların aracı rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(35), 30-43.
- Karaman, A. M. & Watson, J. C. (2017). Examining associations among achievement motivation, locus of control, academic stress, and life satisfaction: A comparison of u.s. and international undergraduate students. *Personality and Individual Differences*, 111, 106-110.
- Karataş, Z. (2012). Kontrol odağının yordayıcıları olarak saldırganlık ve çok boyutlu mükemmeliyetçilik. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(3), 245-260.

- Kaya, A & Saçkes, M. (2004). Benlik saygısı geliştirme programlarının ilköğretim 8. sınıf öğrencilerinin benlik saygısı düzeylerine etkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(21), 49-55.
- Kaya, Ç. (2016). Kontrol odağı ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 12(46), 83-84.
- Kayabaşı, A. (2014). *Pazarlama ve rekabet* (Edit: B. Z. Erdoğan, *Pazarlama ilkeler ve yönetim*). Bursa: Ekin Yayınları.
- Kesavayuth, D., Ko, K. M. & Zikos, V. (2017). *Locus of control and financial risk attitudes, Economic Modelling*, 72, 122-131.
- Kimter, N. (2008). *Benlik saygısı ve dindarlık ilişkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Kıral, E. (2012). *İlköğretim okulu yöneticilerinin mükemmeliyetçilik algısı ve kontrol odağı ilişkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Korkmaz, İ. (2015). *Sosyal öğrenme kuramı* (Edit: B. Yeşilyaprak, Eğitim psikolojisi). (13. Baskı). Ankara: Pegem Yayınları.
- Korkmaz, M. (1996). *Yetişkin örneklem için bir benlik saygısı ölçeğinin güvenirlik ve geçerlik çalışması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kulga, C. E. (2014). *Günlük yaşamda benlik sunumları üzerine bir inceleme*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kuster, F., Orth, U. & Meier, L. L. (2013). High self-esteem prospectively predicts better work conditions and outcomes. *Social Psychological and Personality Science*, 4(6), 668-675.
- Küçükkaragöz, H. (1998). *İlkokul öğretmenlerinde kontrol odağı ve öğrencilerinin kontrol odağının oluşumuna etkileri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Küçükkaragöz, H., Akay, Y. & Canbulat, T. (2013). Rotter iç- dış kontrol odağı ölçeğinin öğretmen adaylarında geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Akademik Bakış Dergisi*, 35(3), 1-12.
- Levinson, D. J. (1978). *The Seasons of a Man's Life*. New York: Knopf.
- Malkoç, A. & Erginsoy, D. (2008). Rekabetçi tutum, bilişsel çarpıtmalar ve çok boyutlu kıskançlık. *İstanbul Üniversitesi Psikoloji Çalışmaları Dergisi*, 28 (1), 1-14.
- Meşe, G. (1999). *Sosyal kimlik ve yaşam stilleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Meydan, C. H. & Basım, N. (2015). Örgütsel vatandaşlık davranışında kontrol odağı, örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılığın etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(1), 99- 106.
- Odabaşı, Y. & Barış, G. (2007). *Tüketici davranışı*. (7. Basım). İstanbul: Mediacat Yayınları.
- Oh, E. J., Song, E. & Shin, J. (2016). Individual factors affecting self-esteem, and relationships among self-esteem, body mass index, and body image in patients with schizophrenia. *Archives of Psychiatric Nursing*, 31, 588-595.
- Onurlu, Ö. (1992). *İmalat sanayiinde ithalatın firmaların rekabet gücüne etkisi ve bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Orçun, C. (2014). Yetişkin eğitimi-androgoji. *Güvenlik Yönetimi Dergisi*, Mayıs Sayısı, 62-65.
- Özdemir, N. (2004). *Üniversite öğrencilerinde sosyal fobi ile benlik saygısı arasındaki ilişki ve etkileyen faktörler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Özen, Y. & Gülaçtı, F. (2010). Benlik-kavramı ve benliğin gelişimi bilen benliğe gereksinim var mı? *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2), 20-38.
- Özkan, İ (1994). Benlik saygısını etkileyen faktörler. *Düşünen Adam Dergisi*, 7(3), 4-9.
- Pierson, S. G. (1990). The competitiveness questionnaire: A measure of two component of competitiveness. *Measurement and evaluation in Counseling and Development*, 23, 108-115.
- Papatya, N. (2003). *Sürdürülebilir rekabette stratejik yönetim ve pazarlama odağı: Kaynak tabanlılık görüşü*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Rosenberg, N. (1963). Technological change in the machine tool industry. 1840-1910. *The Journal of Economic History*, 23, 414-443.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. New Jersey: Princeton University Press.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1-28.
- Samen, S. (2008). İşletmelerde yaratıcılığın önemi, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2), 363-378.

- Satılmış, G. (1988). *Yetiştirme yurdunda yaşayan ergenlerde benlik saygısı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Sergici, M. (2013). *Sigara içen üniversite öğrencilerinde kontrol odağı ile sosyotropi-otonomi kişilik özelliklerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sharif, S. P. (2017). Locus of control, quality of life, anxiety, and depression among malaysian breast cancer patients: The mediating role of uncertainty. *European Journal of Oncology Nursing*, 27, 28-35.
- Shwalb, D. W., Shwalb, B. J. & Nakazawa, J. (1995). Competitive and cooperative attitudes: A longitudinal survey of japanese adolescents. *Journal of Early Adolescence*, 15(1), 145-168.
- Solmuş, T. (2004). *İş yaşamı, denetim odağı ve beş faktörlük kişilik modeli*. Türk Psikoloji Bülteni, 10, 196-205.
- Specht, N., Fichtel, S. & Meyer, A. (2007). Perception and attribution of employees' effort and abilities: The impact on customer encounter satisfaction. *International Journal of Service Industry Management*, 18(5), 534-554.
- Şahin, A. (2005). Ergenlerde dindarlık-benlik saygısı ilişkisi. *Selçuk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 19, 187-198.
- Şen, E., Amanak, K., Akgün, E. & Karagöz, D. (2014). Ebelik öğrencilerinde kontrol odağı ve problem çözme beceri düzeyleri ilişkisi. *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(2), 94-99.
- Şen, Z. (2012). Kentlerin rekabeti ve 2023 hedefleri üzerine bir inceleme. *Kent Kültürü ve Yönetimi Hakemli Elektronik Dergisi*, 5(1), 1-9.
- Tabak, A. & Erkuş, A. (2008). Denetim odağının bireylerin belirsizlikle başetme düzeylerine etkisi: Kamu sektöründe bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 213-227.
- Tanyeri, İ. (2000). Adam smith'in rekabet analizi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 307-320.
- Tatlı, E. (2012). *Benlik saygısı ve şüphe durumları yönünden gençlerin siyasal reklamlara yaklaşımı*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- TBB (Türkiye Bankalar Birliği). (2017). *İllere ve bölgelere göre bilgiler*. 18.11.2017 tarihinde <https://www.tbb.org.tr/tr/bankacilik/banka-ve-sektor-bilgileri/veri-sorgulama-sistemi/illere-ve-bolgelere-gore-bilgiler/73> adresinden erişilmiştir.
- TDK (Türk Dil Kurumu). (2017). *Yetişkin tanımı*. 11.09.2017 tarihinde http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.59b6f0799f3d04.16657662 adresinden erişilmiştir.

- TDK (Türk Dil Kurumu). (2017). *Benlik kavramı*. 16.10.2017 tarihinde http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.59e5116aae5038.84251914 adresinden erişilmiştir.
- Terzi, A. İ. (2011). Denetim odağı ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 36(162), 3-11.
- Topses, G. (2009). *Gelişim ve öğrenme psikolojisi*. (3.Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.
- Topuz, İ. (2013). Dindarlık tipolojileri ile benlik saygısı arasındaki ilişki: Yetişkinler üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 30, 139-154.
- Tuğrul, C. (1994). Alkoliklerin çocuklarının aile ortamındaki stres kaynakları, etkileri ve stresle başa çıkma yolları. *Türk Psikoloji Dergisi*, 9, 57-73.
- Tunç, T. (2011). *Benlik saygısı ve kaygının çatışma yönetim stilleri üzerindeki etkileri: Bir üniversitesi hastanesi örneği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Tutar, H. (2007). Örgütsel eylemsizliği açıklama aracı olarak öğrenilmiş çaresizlik. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 9(4), 142-161.
- Tutar, H. (2012). *Sosyal psikoloji*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Tuzcuoğlu, S. (2000). Benlik ve mesleki benlik kavramlarının öğrenim yıllarına ile ilişkisi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*. 12, 267-280.
- Tümkaya, S. (2000). İlkokul öğretmenlerindeki denetim odağı ve tükenmişlikle ilişkisi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8, Özel Sayı, 1-8.
- Uğurlu, N., Sayan, A. & Tan, M. (2003). Hemşirelerde benlik saygısı ve iç-dış kontrol odağı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*. 19(3), 103-113.
- Uray, R. (2010). *Ekonomik büyüme, verimlilik ve rekabet*. (2. Baskı). İstanbul: Kumsaati Yayınları.
- Uysal, D. (2000). Teknolojik gelişim ve global rekabet üzerine etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 29-38.
- Vrabel, J. K., Zeigler-Hill, V. & Southad, A. C. (2017). Self-esteem and envy: is state self-esteem instability associated with the benign and malicious forms of envy?. *Personality and Individual Differences*, 123, 100-104.
- Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review*, 92(4), 548-573.

- Yavuzer, H. (2000). *Eğitim ve gelişim özellikleriyle okul çağı çocuğu*. (2. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Yavuzer, H. (2007). *Ana-baba ve çocuk*. (19. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Yener, S. (2015). *Paylaşılan liderlik davranışının işten ayrılmaya etkisinde psikolojik güvenlik algısının aracı değişken rolü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yenidünya, A. (2005). *Lise öğrencilerinde rekabetçi tutum, benlik saygısı ve akademik başarı ilişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yeşilyaprak, B. (1990). Denetim odağının belirleyicileri ve değişimine ilişkin açıklamalar: Bir eleştirel değerlendirme. *Psikoloji Dergisi*, 7(25), 41-52.
- Yıldırım, S. (2012). Hemşirelik hizmetlerinde nedensel yükleme teorisi: bir alan araştırması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 15(2), 27-35.
- Yıldız, M. & Çapar, B. (2010). Orta öğretim öğrencilerinde benlik saygısı ile dindarlık arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 10(1), 103-131.
- Yıldız, A. K. & Akdağ, M. (2008). Lise öğrencilerinde mükemmelliyetçi kişilik özellikleri ve rekabetçi tutumun bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Eğitim Bilimleri Dergisi*.28(28), 141-155.
- Yıldız, M. (2006). Benlik kavramı ve benliğin gelişiminde dinin rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 23, 87-127.
- Yılmaz, C. (2012). *Jenerik pazarlama stratejileri ve rekabet avantajlarının sürdürülebilirliği*. (Edit: Ö. Torlak & R. Altunışık, *Pazarlama stratejileri*). (2. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Yorgancılar, F. N. (2006). Sürdürülebilir rekabet anlayışı olarak yenilik yeteneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15(21), 379-417.
- Yörükoğlu, A. (1985). *Gençlik çağı, ruh sağlığı eğitimi ve ruhsal sorunlar*. (1. Baskı). İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları.
- www.denetci.gen.tr (2012). *Denetim kavramı*. 28.01.2018 tarihinde <http://www.denetci.gen.tr/denetim-kavrami/> adresinden erişilmiştir.

EKLER

EK 1 Veri Toplama Aracı

EK 2 Özgeçmiş

EK 1**VERİ TOPLAMA ARACI**

Değerli Katılımcı;

Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı bünyesinde Doç.Dr. Aysun KANBUR danışmanlığında, Derya GÜMÜŞ'ün yürüttüğü “Benlik Saygısı, Kontrol Odağı ve Rekabetçi Tutum Arasındaki İlişkinin Örgütsel Bağlamda İncelenmesi” başlıklı yüksek lisans tez çalışması için gerekli veriyi toplamak üzere bu anket hazırlanmıştır. Anketlere isim belirtmenize gerek yoktur. Bize yardımcı olduğunuz için teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Doç.Dr. Aysun KANBUR
Kastamonu Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
akanbur@kastamonu.edu.tr

Derya GÜMÜŞ
Kastamonu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
derya.gumus@vakifbank.com.tr

Demografik Bilgi Formu

- 1. Cinsiyetiniz:** Kadın Erkek
- 2. Medeni Durumunuz:** Evli Bekar
- 3. Yaşınız:** 25 yaş ve altı 26-35 yaş arası 36-45 yaş arası 45 yaş üzeri
- 4. Eğitim durumunuz:** Lise Önlisans Lisans ve üstü
- 5. Kurumdaki göreviniz:** Servis görevlisi(Gişe) Operasyon yetkilisi Müşteri temsilcisi Müdür/ Müdür yrd.
 Diğer (Belirtiniz:.....)
- 6. Toplam hizmet süreniz:** 3 yıl ve daha az 4-9 yıl arası 10-15 yıl arası 16 yıl ve üzeri
- 7. Bu işyerinde hizmet süreniz:** 3 yıl ve daha az 4-9 yıl arası 10-15 yıl arası 16 yıl ve üzeri
- 8. Uzun vadede kariyer planınız** Kurumda Yükselme Kurum Değişirme Meslek Değişimi İstifa
 Emeklilik Diğer (Belirtiniz:.....)
- 9. Mesleğinizi kendi isteğinizle mi seçtiniz?** Evet Hayır

Benlik Saygısı Ölçeği

Rosenberg (1965) Benlik Saygısı Ölçeği, kişilerin benlik saygısını ölçmek amacıyla oluşturulmuş ve çok sayıda araştırmacı tarafından kullanılan bir ölçektir. 10 maddeden oluşan ölçekte kişilerin verdikleri cevaplar üzerinden benlik saygıları puanları belirlenerek kişilerin benlik kavramı algısının ve benlik saygısı düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Ölçeğin puanlaması dörtlü Likert şeklindedir (1=Kesinlikle katılmıyorum; 2=Katılmıyorum; 3=Katılıyorum; 4=Kesinlikle katılıyorum).

| Benlik Saygısı Ölçeği | |
|-----------------------|--|
| B1 | Kendimi en az diğer insanlar kadar değerli buluyorum. |
| B2 | Bazı olumlu özelliklerim olduğunu düşünüyorum. |
| B3 | Genelde kendimi başarısız bir kişi olarak görme eğilimindeyim. |
| B4 | Ben de diğer insanların birçoğunun yapabildiği kadar bir şeyler yapabilirim. |
| B5 | Kendimde gurur duyacak fazla bir şey bulamıyorum. |
| B6 | Kendime karşı olumlu bir tutum içindeyim. |
| B7 | Genel olarak kendimden memnunum. |
| B8 | Kendime karşı daha fazla saygı duyabilmeyi isterdim. |
| B9 | Bazen kesinlikle kendimin bir işe yaramadığımı düşünüyorum. |
| B10 | Bazen kendimin hiç de yeterli bir insan olmadığını düşünüyorum. |
| * B: Benlik saygısı | |

Kontrol Odağı Ölçeği

Kontrol Odağı Ölçeği'nde yer alan maddelerde "a" ve "b" harfleri ile gösterilen iki seçenek bulunmaktadır. Her seçenek çiftinde katılımcıdan gerçeği yansıttığına en çok inandığı cümleyi (yalnızca bir cümleyi; a veya b) seçerek işaretlemesi istenmektedir.

| Kontrol Odağı Ölçeği | |
|----------------------|---|
| 1 | a) Ana babaları çok fazla cezalandırdıkları için çocuklar problemlili oluyor. b) Günümüz çocuklarının çoğunun problemi, ana-babaları tarafından aşan serbest bırakılmalarıdır. |
| 2 | a) İnsanların yaşamındaki mutsuzlukların çoğu biraz da şanssızlıklarına bağlıdır. b) İnsanların talihsizlikleri yaptıkları hataların sonucudur. |
| 3 | a) Savaşların başlıca nedenlerinden biri, halkın siyasetle yeterince ilgilenmemesidir. b) İnsanlar savaşı önlemek için ne kadar çaba harcarsa harcasın, her zaman savaş olacaktır. |
| 4 | a) İnsanlar bu dünyada hak ettikleri saygıyı er geç görürler. b) İnsan ne kadar çabalarsa çabalasın ne yazık ki değeri genellikle anlaşılmaz. |

| | |
|----|---|
| 5 | a) Öğretmenlerin öğrencilere haksızlık yaptığı fikri saçmadır. b) Öğrencilerin çoğu, notların tesadüfi olaylardan etkilendiğini fark etmez. |
| 6 | a) Koşullar uygun değilse insan başarılı bir lider olamaz. b) Lider olamayan yetenekli insanlar, fırsatları değerlendirememiş kişilerdir. |
| 7 | a) Ne kadar uğraşsanız da bazı insanlar sizden hoşlanmazlar. b) Kendilerini başkalarına sevdiremeyen kişiler, başkalarıyla nasıl geçinileceğini bilmeyenlerdir. |
| 8 | a) İnsanın kişiliğinin belirlenmesinde en önemli rolü kalıtım oynar. b) İnsanların nasıl biri olacaklarını kendi hayat tecrübeleri belirler. |
| 9 | a) Bir şey olacaksa eninde sonunda olduğuna sık sık tanık olmuşumdur. b) Ne yapacağıma kesin karar vermek kadere güvenmekten daima daha iyidir. |
| 10 | a) İyi hazırlanmış bir öğrenci için, adil olmayan bir sınav hemen hemen söz konusu olamaz. b) Sınav soruları derste işlenenle çoğu kez o kadar ilişkisiz oluyor ki çalışmanın anlamı kalmıyor. |
| 11 | a) Başarılı olmak çok çalışmaya bağlıdır; şansın bunda ya hiç ya da çok küçük payı vardır. b) İyi bir iş bulmak, temelde, doğru zamanda doğru yerde bulunmaya bağlıdır. |
| 12 | a) Hükümetin kararlarında sade vatandaş da etkili olabilir. b) Bu dünya güç sahibi birkaç kişi tarafından yönetilmektedir ve sade vatandaşın bu konuda yapabileceği fazla bir şey yoktur. |
| 13 | a) Yaptığım planları yürütebileceğimden hemen hemen eminimdir. b) Çok uzun vadeli planlar yapmak her zaman akıllıca olmayabilir, çünkü birçok şey zaten iyi ya da kötü şansa bağlıdır. |
| 14 | a) Hiçbir yönü iyi olmayan insanlar vardır. b) Herkesin iyi bir tarafı vardır. |
| 15 | a) Benim açımdan istediğimi elde etmenin talihle bir ilgisi yoktur. b) Çoğu durumda, yazı tura atarak da isabetli kararlar verebiliriz. |
| 16 | a) Kimin patron olacağı genellikle, doğru yerde ilk önce bulunma şansına kimin sahip olduğuna bağlıdır. b) İnsanlara doğru şeyi yaptırmak bir yetenek işidir; şansın bunda payı ya hiç yoktur ya da çok azdır. |
| 17 | a) Dünyaya meseleleri söz konusu olduğunda çoğumuz anlayamadığımız ve kontrol edemediğimiz güçlerin kurbanıyızdır. b) İnsanlar, siyasal ve sosyal konularda aktif rol alarak dünya olaylarını kontrol edebilirler. |
| 18 | a) Birçok insan, rastlantıların yaşamlarını ne derece etkilediğinin farkında değildir. b) Aslında “şans” diye bir şey yoktur. |
| 19 | a) İnsan, hatalarını kabul edebilmelidir. b) Genelde en iyisi insanın hatalarını örtbas etmesidir. |
| 20 | a) Bir insanın sizden gerçekten hoşlanıp hoşlanmadığını bilmek zordur. b) Kaç arkadaşınızın olduğu, ne kadar iyi olduğunuzu bağlıdır. |
| 21 | a) Uzun vadede yaşamımızdaki kötü şeyler, iyi şeylerle dengelenir. b) Çoğu talihsizlikler yetenek eksikliğinin, ihmalin, tembelliğin ya da her üçünün birden sonucudur. |
| 22 | a) Yeterli çabayla siyasal yolsuzlukları ortadan kaldırabiliriz. b) Siyasetçilerin kapalı kapılar ardında yaptıkları üzerinde halkın fazla bir kontrolü yoktur. |
| 23 | a) Öğretmenlerin verdikleri notları nasıl belirlediklerini bazen anlayamıyorum. b) Aldığım notlarla çalışma derecem arasında doğrudan bir bağlantı vardır. |
| 24 | a) İyi bir lider, ne yapacağına halkın bizzat karar vermesini bekler. b) İyi bir lider herkesin görevinin ne olduğunu bizzat belirler. |
| 25 | a) Çoğu kez başıma gelenler üzerinde çok az etkiye sahip olduğumu hissedirim. b) Şans ya da talihin yaşamımda önemli bir rol oynadığına inanmam. |
| 26 | a) İnsanlar arkadaş edinmeye çalışmadıkları için yalnızdırlar. b) İnsanları memnun etmek için çok fazla çabalamanın yararı yoktur, sizden hoşlanırlarsa hoşlanırlar. |
| 27 | a) Liselerde atletizme gereğinden fazla önem veriliyor. b) Takım sporları kişiliğin oluşumu için mükemmel bir yoldur. |
| 28 | a) Başıma ne gelmişse kendi yaptıklarımdandır. b) Yaşamımın alacağı yön üzerinde bazen yeterince kontrolümün olmadığını hissediyorum. |
| 29 | a) Siyasetçilerin neden öyle davrandıklarını çoğu kez anlayamıyorum. b) Yerel ve ulusal düzeydeki kötü idareden uzun vadede halk sorumludur. |

Rekabetçi Tutum Ölçeği

1998 yılında Akbayırlı tarafından geliştirilen Rekabetçi Tutum Ölçeği 23 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçek ile çalışanların çalışma ortamlarındaki rekabetçi tutum algıları incelenmeye çalışılmaktadır. Katılımcılar ölçekte 1 ile 5 arasında işaretleme yapmaktadır. (1=Kesinlikle katılmıyorum; 2=Pek katılmıyorum; 3=Kararsızım; 4=Çoğunlukla katılıyorum; 5=Tamamen katılıyorum).

| Rekabetçi Tutum Ölçeği | |
|------------------------|---|
| R1 | Her zaman en yüksek performansa sahip olmak isterim çünkü bu, diğerlerinden daha iyi olduğum anlamına gelir. |
| R2 | Mükemmelle ulaşmak benim için önemli değildir. |
| R3 | Yenmek benim için önemli değildir. |
| R4 | Hayattaki amaçlarımdan biri her zaman başkalarından daha başarılı olmaktır. |
| R5 | Yarışmanın söz konusu olduğu durumlarda daha başarılı olurum. |
| R6 | İşte ve oyunda kazanmak benim için önemli değildir. |
| R7 | Her zaman diğerlerinden daha iyi olmak isterim. |
| R8 | Hedeflediğim performansa ulaşmak benim için önemli değildir. |
| R9 | Rakiplerimi yenmekten hoşlanırım. |
| R10 | Bir hedefe ulaşmak için birisiyle rekabet ettiğimde tek başıma yaptığımdan daha iyi sonuç alırım. |
| R11 | Performans sonuçları açıklandığında kaçınıcı olduğum benim için önemli değildir. |
| R12 | Katıldığım yarışmalarda sonuçlar ilan edileceği zaman heyecanlanırım. |
| R13 | Çevremdeki kişilerin benden daha başarılı olmaları beni kışkırtmaz. |
| R14 | Kazanmak her zaman kaybetmekten daha iyidir. |
| R15 | Arkadaşlarımla cevaplayamadığı soruları ben cevaplamak isterim. |
| R16 | Başkalarıyla rekabet kişinin asıl amaçlarına ulaşmasını engeller. |
| R17 | Her zaman en yüksek performansa sahip olmak isterim çünkü bu ulaşılabilecek en iyi sonuçtur. |
| R18 | Diğer insanlardan üstün olmak benim için önemli değildir. |
| R19 | Rakiplerimi alt edemesem de üzülmem. |
| R20 | Yaptığım her şeyde mükemmel olmak isterim. |
| R21 | Bir ödül ya da oyun kazandığımda bu, benim diğerlerinin arasında en iyisi olduğum anlamına gelir. Adil olan en iyi olanın kazanmasıdır. |
| R22 | Performans değerlemesinden önce belirli bir hedefim yoktur. |
| R23 | Kendimi başkalarından kıyaslama eğilimindeyim. |
| * R: Rekabetçi Tutum | |

EK 2**ÖZGEÇMİŞ**

Adı Soyadı : Derya GÜMÜŞ
Doğum Yeri ve Yılı : Muğla-1985
Medeni Hali : Evli
Yabancı Dili : İngilizce
E-posta : derya.gumus@vakifbank.com.tr

**Eğitim Durumu**

Lise : Köyceğiz Anadolu Lisesi
Lisans : Afyon Kocatepe Üniversitesi Uşak İİBF Maliye Bölümü

İş Deneyimi

Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O. Kastamonu Şubesi 2009-(Halen)

