

YÖNETİCİLERİN SORUN ÇÖZME YETENEKLERİ VE KONTROL ODAĞININ BELİRLENMESİ: DPÜ ÖRNEĞİ

Doç.Dr. Bülent TOKAT* Öğr.Grv.Hakan KARA** Öğr.Grv. Nuriye ÜLKGÜN***

ÖZET

Bu çalışma, yöneticilerin iç kontrol veya dış kontrol odaklarından hangisine sahip olduklarının belirlenmesi, karşılaştıkları problemlerde hangi yaklaşımı benimseyerek çözüm ürettikleri ve kontrol odakları ile problem çözme arasında bir ilişki olup olmadığı amacıyla yapılmıştır. Bunun için, Dumlupınar Üniversitesi'nin çeşitli basamaklarında bulunan akademik unvanlı yöneticiler arasında Rotter'in İç-dış Kontrol Odağı Ölçeği ile P.P. Heppner ve C. H. Peterson'un Problem Çözme Envanteri kullanılmıştır. Çalışma, uygulanan anket kağıdından geriye dönen toplam 59 yöneticiden elde olunan verilerle tamamlanmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yönetici, Problem Çözme Becerisi, İç-dış Kontrol Odağı

DETERMINING THE MANAGERS' ABILITY OF PROBLEM SOLVING AND CONTROL SCALE: EXAMPLE OF DPÜ

ABSTRACT

This study has been carried out to determine whether the managers have Rotter's Internal or External Locus of Control Scale, which one they prefer while solving a problem and whether there is a relationship between those scales and problem solving. To do this, Rotter's Internal-external Locus of Control Scale and P.P.Heppner and C.H. Peterson's Problem Solving Inventory have been applied to the managers in various positions at Dumlupınar Universty. In this study, results of questionaries taken from 59 managers have been taken into consideration.

Key Words: Manager, Ability of Problem Solving, Internal-External Locus of Control Scale

GİRİŞ

Her canlı kendi varlığını koruma sürecinde çevreye çatışma yaşadığı için, çatışma bireyin yaşamında normal bir durumdur. Yüksek düzeyde ayrılmış ve karmaşık bir yapısı olan insan aklının çatışmaları ise kaynağını yalnızca çevreden almaz, büyük oranda içseldir. İnsan psikolojisi üzerindeki çalışmalar bireyin karşılaştığı çatışmaları içsel ve dışsal olarak iki ayrı grupta ele almaktadır. Çatışmalar bireyin bütünlüklerini bozmadan çözümlendikleri zaman ruhsal olgunlaşmanın kaynağını oluştururlar. Bireyin doğuştan getirdiği gelişimsel etmenler egonun gelişimini etkiler. Bir çatışmanın normal çözümünde bireyin egosu onun

* Dumlupınar Üniversitesi Kütahya İ.İ.B.F. İşletme

** Dumlupınar Üniversitesi Kütahya Meslek Yüksekokulu

*** Dumlupınar Üniversitesi Kütahya Meslek Yüksekokulu

AKADEMİK BAKIŞ

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi
ISSN:1694 – 528X Sayı: 11 Ocak – 2007

İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi – Türk Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü Celalabat – KIRGIZİSTAN

içsel dürtüleri ve duygusal gereksinimlerini doyurur. Bu süreçte bireyin diğerleri ile ilişkileri bozulmaz. Bunun gibi normal süreçler insanı zenginleştirir ve yeni çatışmaların uygun çözümleri için bireyi psikolojik olarak daha iyi donanmış duruma getirir. Buna karşın çatışmaların normal çözümü başarılmazsa problemler ortaya çıkar (Sürmeli, 1997).

ÇALIŞMANIN AMACI

İnsanların geçirdikleri öğrenme yaşantıları kendileri, çevreleri ve karşılaştıkları problemlerle başa çıkmalarında etkilidir. Aynı olaya farklı kişiler farklı tepkiler verirler. Bu tepkiler karşısında, yöneticilerin benimsedikleri davranışlarda farklılıkların bulunması son derece normaldir. Bu çalışma ise, yöneticilerin farklılıklarda benimseyeceği davranışların neler olduğu, yöneticilerin iç kontrol veya dış kontrol odaklarından hangisine sahip oldukları, karşılaştıkları problemlerde hangi yaklaşımı benimseyerek çözüm ürettikleri ve kontrol odakları ile problem çözme arasında bir ilişki olup olmadığı amacını taşımaktadır.

ÇALIŞMANIN KAPSAMI

Çalışmanın kapsamını, Dumlupınar Üniversitesi'nde bulunan çeşitli Fakültelerin Dekan ve Yardımcıları, Bölüm Başkanları ve Yardımcıları, Ana Bilim Dalı Başkanları, Enstitü Müdür ve Yardımcıları, Meslek Yüksekokulu Müdür ve Yardımcılarından oluşan toplam çeşitli 59 akademik unvanlı yöneticiler oluşturmaktadır.

ÇALIŞMANIN MATERYALI VE YÖNTEMİ

Kontrol odağı ile ilişkisi incelenen en önemli değişken akademik başarıdır. Bu konu ile ilgili yapılan araştırmalar ve gözden geçirme değerlendirmeleri ile, kontrol odağı inancı ile akademik başarı arasında anlamlı ve yüksek bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Kontrol odağı ve akademik başarı arasında ilişki incelendiğinde, içsel kontrol ile akademik başarı arasında pozitif; dışsal kontrol ile akademik başarı arasında negatif bir ilişki olduğu söylemek yerinde olacaktır. Bu iki değişken arasındaki korelasyon, cinsiyet, sosyo-ekonomik düzey, ırk, kültür gibi ara değişkenlerden etkilenmemektedir (Yeşilyaprak, 2004).

Çalışmada amaçlanan bulgulara ulaşmak için hazırlanan anket soruları, bireyin genellenmiş beklentilerinin içsellik-dışsallık boyutu üzerindeki konumu belirleyen ve pekiştiricilerin bireyin kendi içindeki veya dışındaki güçlerin kontrolünde olduğuna dair sahip olduğu genel beklenti veya inançlarını araştırmayı hedefleyen 29 maddeden oluşan Rotter'in İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği (RİDKOÖ) ve bireyin problem çözme becerileri konusunda kendini algılayışını değerlendiren 35 madden oluşan Problem Çözme Envanteri (PÇE) soruları kullanılmıştır (Savaşır ve Şahin, 1997). Veri toplama araçları ile elde olunan 59 kişiye ait bilgiler, SPSS 11.5 ortamında değerlendirilerek frekans ve yüzdeler belirlenmiş, iki ölçek arasındaki korelasyon incelenmiştir.

i-Rotter'in İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği

Her birey kendi davranışlarının sonucunda karşı karşıya kaldığı pekiştirenleri kendine özgü biçimde algılar, yorumlar ve farklı biçimde tepkiler gösterir. Bireyin tepkisinin etkileyen etkenlerden en önemlisi, onun pekiştiriciyi kendi davranışlarına mı bağlı olarak, yoksa davranışlarından bağımsız yani kendi dışındaki güçlere mi bağlı olarak algıladığıdır. Diğer bir deyişle, bireyin davranışını izleyen pekiştiricinin etkisi onun kendi davranışı ile pekiştirici arasında nedensel bir ilişki görüp görmemesine bağlıdır. Rotter, bireylerin beklentilerini içsel veya dışsal kontrol kaynağına inanç olarak adlandırarak, yaşamdaki olumlu veya olumsuz olayları (ödül ve cezaları) belirleyen güçlerin yoğunlaştığı yere “kontrol odağı” adını vermiştir (Yeşilyaprak, 2004).

Bir bakıma Rotter'in kuramı, öğrenme ilkelerine dayanarak kişiliğin oluşumuna açıklık getirmeye çalışmaktadır. Öyle ki Rotter, insanlarda öğrenmenin yalnızca pekiştirmenin bir işlevi olmayıp, bireyin elde ettiği ödül ve cezaların kendisi tarafından veya kendi dışındaki güçlerce denetlendiğine ilişkin inancına da bağlı olduğuna dikkat çekmiştir. Buna göre; ödül ve cezaların etkisi, bireyin bu sonuçları, kendi davranışına bağlı olarak algılayıp algılamamasına bağlıdır. Böylece insanlar davranışlarının sonuçlarına ilişkin beklentilerini iki eğilimden birine bağlı olarak genelleştirirler. Bu eğilimlerden biri; ödül ve cezaların, bunların ortaya çıkışından daha çok kendi davranışlarının etkili olduğu doğrultusundaki genel beklenti veya inanç olarak belirtilmektedir ki bu “iç kontrol”, bu inancı taşıyanlar ise “içsel kontrollü” olarak nitelendirilmektedir. Diğer de, ödül ve cezaların kişinin kendi dışındaki başka güçlerce; tanrı, kader, şans, diğer insanlar...) uygulandığı, yönetildiği veya denetlendiği, böylece ödüle ulaşma ve cezadan kaçınma konusunda kişisel çabaların etkili olamayacağı doğrultusundaki genel beklentidir ki bu da “dışsal kontrol” olarak tanımlanmakta ve bu inancı taşıyanlar da “dışsal kontrollü” olarak nitelendirilmektedir (Yeşilyaprak, 1990).

29 maddeden oluşmuş olan İç-dış Kontrol Odağı Ölçeği, Rotter tarafından geliştirilmiş kendini değerlendirme ölçeğidir. Çeyrek yüzyıldır psikopatolojiyle ilişkisi üzerinde durulan kişilik boyutlarından birisi olan kontrol odağı, bireylerin geçmişlerindeki pekiştirici yaşantılarına dayalı olarak, davranışlarının sonuçlarının kendi kontrollerine veya kendi dışlarındaki odakların kontrollerine bağlamaları sonucu oluşan bir özelliktir. Bazı bireyler, iç-dış kontrol odağı inancı boyutunun uç noktalarında, bazıları da ortalarında yer alabilmektedirler. Kontrol odağı boyutunda zıt uçlarda yer alan kişilerin başa çıkma tepkileri arasında da farklar bulunmaktadır. Genel olarak iç kontrol odaklarının problemi çözmeye yönelik, başa çıkma stratejilerini seçtikleri; oysa dış kontrol odaklarının duyguya odaklanan ve yatıştırıcı türden başa çıkma stratejilerini benimsedikleri görülmektedir. (Dağ, 1992).

İç kontrol odağına sahip bireyler, gelecekteki davranışlarını belirlemede kendilerine katkı sağlayacağına inandıkları çevrele uyarıcı veya değişimlere dış kontrol odağına sahip bireylerden daha fazla duyarlılık gösterirler; çevresel koşulları değiştirme konusunda dış denetim odağına sahip bireylerden daha fazla adım atarlar ve yeteneklerine veya başarı/başarısızlıklarına dış kontrol odağına sahip bireylerden daha fazla önem verirler. İç kontrol odağına sahip bireyler, yaşamlarının herhangi bir boyutuyla ilgili olarak mutsuz olduklarında bunu kendi çabalarıyla değiştirebileceklerine inanırken, dış kontrol odağına sahip bireyler ise, yaşamlarını yönlendirme konusunda çaresizlik yaşama eğilimindedirler ve yaşamlarındaki bazı ödüllerin kendi çabalarından kaynaklandığına, yalnızca, doğru zamanda doğru yerde olmanın getirdiği bir rastlantı olduğuna inanırlar. İç ve dış kontrol odağına sahip

bireylerin iş ortamlarındaki davranış kalıplarıyla ilgili en belirgin farklılıkların iş doyumunu, işe bağlılık, motivasyon ve stres konularında ortaya çıktığı görülmektedir. Başarılı performansın nedenlerinin kendisine yükleyen, yeterlilik ve yeteneklerine güvenen, kendisine güven duyarak diğer insanlardan bağımsız bir biçimde davranabilen, sorunları çözmek için kararlar alabilen ve gerekli adımları atabilen çalışanların, diğer bir deyişle iç kontrol odağına sahip çalışanların, dış kontrol odağına sahip çalışanlardan daha fazla iş doyumunu, işe bağlılık ve motivasyon yaşadıkları söylemek olanaklıdır (Solmuş, 2004).

İçsel odaklılık; entelektüel ve akademik etkinliklerde daha fazla zaman harcamakta, okul başarılarının daha yüksek olmakta, özellikle yarışma ortamlarında daha üstün başarı göstermekte, toplumsal olayda daha etkin olabilmektedirler. Yine içsel odaklılık diğerleriyle karşılaştırıldığında olumsuz etkilere daha fazla direnen, kişisel özgürlüklerinin kısıtlanmasına güçlü biçimde tepki gösteren, kendilerine daha etkili, güvenli ve bağımsız kişiler olarak algılayan, yüksek derecede öz-saygı ve olumlu öz kavramına sahip, daha fazla kişisel sorumluluk üstlenebilen, atılgan, girişimci, duygusal yönden daha sağlıklı ve dengeli kişiler oldukları; savunma mekanizmalarına daha az başvurdukları, daha sosyal davranışlara sahip oldukları, objektif ve etkili iletişim kurmada daha başarılı oldukları görülmektedir. Dış kontrol odaklılık ise; yeterlik düzeyi düşük olan ve daha düşük beklenti düzeyine sahip, artan depresif özellikler taşıyan, kendini kabul ve öz saygı düzeyi düşük ve çaresizliklerle ilgili öznel duyguları olan daha yalnız kişilerdir (Yeşilyaprak, 2004).

Kontrol odağı dışarıda olan, yaşamlarıyla ilgili sorumluluk almak konusundaki çabalarının yararsız olduğuna inanırlar. Örneğin; cezaevlerindeki tutukluların dış kontrol odağına sahip olanların buldukları örgütle; hastanede yatan hastaların da kendi sağlık durumlarıyla ilgili daha az bilgiye sahip olmaları; kilo sorunları olanların kendilerini kontrol etmekte zorluk çekmeleri ve daha çok yemeğin görünüşü, kokusu gibi dış ipuçları tarafından yönlendirilmeleri; benzer biçimde sigara içenlerin, “solunulan hava sayten kirli değil mi?” veya “sigara içmediği halde kanser olan yok mu?” sözleri dış odak yaklaşımına örnektir (Baltaş, 1996).

Rotter’in İç ve Dış Kontrol Odağı Ölçeği’nin ölçtüğü genel nitelik, bireylerin genellenmiş kontrol beklentilerinin içsellik-dışsallık boyutu üzerindeki konumu; pekiştiricilerin bireyin kendi içindeki veya dışındaki güçlerin (şans veya kader) kontrolünde olduğuna dair sahip olduğu genel beklenti veya inançlara yöneliktir (Savaşır ve Şahin, 1997).

Rotter’in İç ve Dış Kontrol Odağı Ölçeği, bireyin kendi başına yanıtlayabileceği, kolay uygulanabilir bir ölçek (Savaşır ve Şahin, 1997) ve geniş bir alana genelleştirilmesinden ve günümüzdeki insanın kişisel çıkmazları, toplumsal sorunlar açısından bir değişken olması özelliği taşıdığı (Yeşilyaprak, 1990) için seçilmiştir.

Bu ölçekte her maddede a ve b harfleriyle gösterilen iki seçenek bulunmaktadır. Testi yanıtlayan kişiden kendisine uygun gelen cümleyi seçmesi ve bunu işaretlemesi istenmiştir. 29 maddenin 6’sı dolgu maddesi (1, 8, 14, 19, 24, 27) olduğu için puanlanmamaktadır. Diğer bir deyişle, 6 maddenin ölçeğin amacını gizlemek için dolgu olarak yerleştirilmiş ve diğer 23 maddenin dışsallık yönündeki seçenekleri 1’er puan olarak değerlendirilmektedir (Dağ, 1991). Şöyleki, 2, 6, 7, 9, 16, 17, 18, 20, 21, 23, 25, 29. maddelerin “a” seçenekleri 1’er puan; 3, 4, 5, 10, 11, 12, 13, 15, 22, 26, ve 28. maddelerin “b” seçenekleri de 1’er puan almaktadır. Böylece 0 ile 23 arasında bir toplam puan alınabilmektedir. Yükselen puanlar dış kontrol odağı inancında artışı göstermektedir (Savaşır ve Şahin, 1997).

Her madde, seçime-zorlanık yanıtlama türünde ikişer seçeneği kapsamaktadır. Örneğin, (2a) İnsanların yaşamındaki mutsuzlukların çoğu, biraz da şanssızlıklarına bağlıdır. (2b) İnsanların talihsizlikleri yaptıkları hataların sonucudur (Dağ, 1991).

Rotter'in İç ve Dış Kontrol Odağı Ölçeğinin test-tekrar test güvenilirlik katsayısı .83, Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .71 dir. Güvenirlilik katsayısı .68 olarak bulunmuştur. Ölçekte alınan puanlar 0-23 arasında değişmektedir ve puanların yükselmesi dış denetim odağı inancındaki artışı göstermektedir. Araştırmada 0-11 arası puanların içten denetimliliğe, 12-23 arası puanların da dıştan denetimliliği gösterdiği kabul edilmiştir (Saracaloğlu, Serin, Bozkurt, 2005).

ii-Problem Çözme Envanteri

Problem çözme; problem kavramına bağlı olarak ne yapılacağı bilinmediği durumlarda yapılacak olanı bilmek olarak tanımlanabilir. Buna göre problem çözme süreci net olarak tasarlanan fakat hemen ulaşılamayan bir hedefe varmak için kontrollü etkinliklerle araştırma yapmayı içerir. Sıradan olmayan problemlerle başa çıkmanın kritik bir ögesi potansiyel olarak uygulanabilir stratejilerden oluşan birikimlerin arasından seçim yapabilme ve bu stratejileri gerektiğinde verilen bir problem durumuna uyumlaştırma yeteneğini geliştirmektir. Problem çözme becerisi, yöneticinin içinde yaşadığı çevreye etkin bir biçimde uyum sağlamasına yardım eder. Bu nedenle tüm yöneticilerin yaşadıkları çevreye etkin uyum sağlayabilmeleri için problem çözme öğrenmeleri gerekmektedir. Bazı problemlerin doğru yanıtları veya kesin çözümleri varken, bazılarının çözümleri kesin değildir. Bu problemlerin çözüme, disiplinler arası bilgiyi, çok yönlü düşünmeyi ve yaratıcılığı gerektirir (Mertoğlu, Öztuna, 2004).

Problem çözme, yönetici bazı düzeylerde tepki vermesi gerektiğini algıladığı zaman başlayabilir. Ayrıca yöneticinin bir hedefinin olması gerekir ki, böylece elde etmek istediği hedefe ulaşma yolları bulmak için çaba harcayabilsin (Taylan, 1990).

Yöneticinin gerek günlük yaşantısında gerekse okulda veya başka örgütlerde karşılaştığı problemlerle baş edebilmesi için bilimsel süreçlerde olduğu gibi, bir takım basamakları izleyerek çözüme ulaşması gerektiği söylemek yerinde olacaktır. Problem çözümü sırasında izlenecek aşamaları da aşağıdaki gibi belirtmek olanaklıdır (Mertoğlu, Öztuna, 2004):

- a-Problem durumu yöneticiyi rahatsız eden bir şüphe veya belirsizlikten doğar.
- b-Yönetici basitleştirme, idealleştirme, sınırlama gibi süreçlerle problemi tanımlar.
- c-Yönetici belirlediği probleme olası çözüm yolları arar, en olası çözümü seçer çözümü hipotezleştirir.
- d-Yönetici en olası çözüm yolunu sınar.
- e-Sınama doğru çözüme götürürse, hipotez doğrulandığı için bir genelleme olarak yöneticinin bilgi hazinesine eklenir.
- f-Sınama doğru çözüme götürmezse problem durumu devam eder. Yönetici geriye dönerek problemi olası çözüm yollarını, sınama yönteminin gözden geçirir, seçtiği diğer hipotezi tekrar sınar.

Problem çözme sürecinde yöneticinin, kullanabileceği başa çıkma stratejilerini ise şöylece sıralayabiliriz (Heppner ve Krauskopf, 1987):

a-Problemlili durumun yeniden yapılandırılması: Yönetici içinde bulunduğu durumu algısal olarak yeniden düzenlemeye çalışmalı ve bunun içinde başa çıkma stratejilerinden yararlanmalıdır. Örneğin, sorunu daha basit yapılarına indirgemeli, tüm sorunun çözümüne götürecek alt amaçlar saptanmalı, soruna uzun zaman süreci içinde bakılmalı ve hazırlanarak önlem almayı gerektiren planlama yapılmalıdır.

b-Bilişsel rasyonalizasyon: Burada yönetici, sorunları çözme gücüne mantıklı nedenler bulmalıdır. Diğer bir deyişle, etkili savunma mekanizmaları geliştirerek, sorunlarla başa çıkamamanın verdiği kaygıdan kurtulmalıdır.

c-Yöneticilerin eylemlerinin düzenleme biçimleri: Yöneticiler hedeflerini, standartlarını, planlarını, benlik algılarını nasıl düzenlendiğine bakmalıdırlar.

Yöneticiler problem veya problemlerin çözüm yollarını öğrenebilmelidirler. Problemlerin çözümünün öğrenilmesinin etkileyen bazı etmenlerde bulunabilir. Bu etmenleri de şöylece sıralamak yerinde olacaktır (Enç, 1982):

a-Yöneticinin yönetim becerisinin gelişimi ve olgunlaşma düzeyi.

b-Yöneticilerin yönetim becerileri düzeyindeki farklılıklar.

c-Güdülenme

d-Yöneticinin yetiştiği sosyo-kültürel çevre.

e-Yöneticinin daha önce aldığı eğitim ve öğretim.

35 maddeden oluşmuş Problem Çözme Envanteri P.P. Heppner ve C. H. Peterson tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin ölçtüğü genel nitelik, bireyin problem çözme becerileri konusunda kendini algılayışının nasıl olduğuna yöneliktir. Bireylerin kendi kendilerine yanıtlayabilecekleri, uygulanışı kolay bir ölçek olduğu için seçilmiştir. 35 maddeden oluşan 1-6 arası puanlanan Likert tipi ölçektir. Her madde için kişilere kendilerinin hangi sıklıkta ölçek maddelerindeki gibi davrandıkları sorulmaktadır. Seçenekler; “Her zaman böyle davranırım”, “Çoğunlukla böyle davranırım”, “Sık sık böyle davranırım”, “Arada sırada böyle davranırım”, “Ender olarak böyle davranırım”, “Hiçbir zaman böyle davranmam” şeklindedir. Verilen yanıtlara 1 ile 6 arasında değişen puanlar verilir. Puanlama esnasında 9, 22. ve 29. maddeler puanlama dışı tutulur. 1, 2, 3, 4, 11, 13, 14, 15, 17, 21, 25, 26, 30. ve 34. maddeler ters olarak puanlanan maddelerdir. Bu maddelerin yeterli problem çözme becerilerini temsil ettiği varsayılmıştır. Ölçekten alınan toplam puanların yüksekliği, bireyin problem çözme becerileri konusunda kendini yetersiz olarak algıladığını göstermektedir. (Savaşır ve Şahin, 1997).

Problem çözme envanteri ölçeğinin test-tekrar test güvenilirlik katsayıları $r=.83$ ile $r=.89$ arasında değişmektedir. Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı $.88$ ve güvenilirlik katsayısı $r=.81$ olarak bulunmuştur (Saracaoğlu, Serin, Bozkurt, 2005). Ölçek, “Problem çözme yeteneğine güven” (5, 10, 11, 12, 19, 23, 24, 27, 33, 34. ve 35. maddeler), “Yaklaşma-kaçınma” (1, 2, 4, 6, 7, 8, 13, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 28, 30. ve 31. maddeler), ve “Kişisel kontrol” (3, 14, 25, 26. ve 32. maddeler) olmak üzere üç faktörden oluşmaktadır. Yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin “Aceleci Yaklaşım” (13, 14, 15, 17, 21, 25, 26, 30, ve 32. maddeler), “Düşünen Yaklaşım” (18, 20, 31, 33 ve 35. maddeler), “Kaçınan Yaklaşım” (1, 2, 3 ve 4. maddeler), “Değerlendirici Yaklaşım” (6, 7 ve 8. maddeler) “Kendine Güvenli Yaklaşım” (5, 23, 24, 27, 28 ve 34. maddeler), “Puanlı Yaklaşım” (10, 12, 16, ve 19. maddeler) olarak 6 faktör bulunmuştur (Savaşır ve Şahin, 1997).

AKADEMİK BAKIŞ

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694 – 528X

Sayı: 11

Ocak – 2007

İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi – Türk Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü Celalabat – KIRGIZİSTAN

ÇALIŞMA BULGULARI VE TARTIŞMA

Tablo-1-Rotter'in İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeğine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Maddeler	1		0	
	f	%	f	%
a-Ana-babaları çok fazla cezalandırdıkları için çocuklar problemlili oluyor. b-Günümüz çocuklarının çoğunun problemi, ana-babaları tarafından aşırı serbest bırakılmalarıdır				
a-İnsanların yaşamındaki mutsuzlukların çoğu, biraz da şanssızlıklarına bağlıdır. b-İnsanların talihsizlikleri kendi hatalarının sonucudur.	22	37.3	37	62.7
a-Savaşların başlıca nedenlerinden biri, halkın siyasetle yeterince ilgilenmemesidir. b-İnsanlar savaşı önlemek için ne kadar çaba harcansa harcasın, her zaman savaş olacaktır.	38	64.4	21	35.6
a-İnsanlar bu dünyada hak ettikleri saygıyı er geç görürler. b-İnsan ne kadar çabalarsa çabalasın ne yazık ki değeri genellikle anlaşılmaz.	15	25.4	44	74.6
a-Öğretmenlerin öğrencilere haksızlık yaptığı fikri saçmadır. b-Öğrencilerin çoğu, notlarının tesadüfi olaylardan etkilendiğini fark etmez.	14	23.7	45	76.3
a-Koşullar uygun değilse insan başarılı bir lider olamaz. b-Lider olamayan yetenekli insanlar fırsatları değerlendirmemiş kişilerdir.	34	57.6	25	42.4
a-Ne kadar uğraşsanız da bazı insanlar sizden hoşlanmazlar. b-kendilerinin başkalarına sevdirmeyen kişiler, başkalarıyla nasıl geçileceğini bilmeyenlerdir.	31	52.5	28	47.5
a-İnsanın kişiliğinin belirlenmesinde en önemli rolü kalıtım oynar. b-İnsanların nasıl biri olacaklarının kendi hayat tecrübeleri belirler.				
a-Bir şey olacaksa eninde sonunda olduğuna sık sık tanık olmuştumdur. b-ne yapacağına kesin karar vermek kadere güvenmekten daima iyidir.	23	39	36	61
a-İyi hazırlanmış bir öğrenci için, adil olmayan bir sınav hemen hemen söz konusu olamaz. b-Sınav sonuçları deste çoğu kez o kadar ilişkisiz oluyor ki, çalışmanın anlamı kalmıyor.	3	5.1	56	94.9
a-Başarılı olmak çok çalışmaya bağlıdır, şansın bunda payı ya hiç yoktur ya da çok azdır. b-İyi bir iş bulmak, temelde doğru zamanda doğru yerde bulunmaya bağlıdır.	17	28.8	42	71.2
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.	36	61	23	39
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.	17	28.8	42	71.2
a-Hiçbir yönü olmayan insanlar vardır. b-Herkesin iyi bir tarafı vardır.				
a-Benim açımdan istediğimi elde etmenin talihle bir ilgisi yoktur. b-Çoğu durumda, yazı-tura atarak da isabetli kararlar verebiliriz.	2	3.4	57	96.6
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.	10	16.9	49	83.1
a-Dünya meseleleri söz konusu olduğunda, çoğumuz anlayamadığımız ve kontrol edemediğimiz güçlerin kurbanıyızdır. b-İnsanlar siyasal ve sosyal konularda aktif rol alarak dünya olaylarının kontrol edebilirler.	35	59.3	24	40.7
a-Birçok insan rastlantıların yaşamlarını ne derece etkilediğinin farkında değildir. b-Aslında şans diye bir şey yoktur.	46	78	13	22
a-İnsan, hatalarını kabul edebilmelidir. b-Genelde en iyisi insanın hatalarının örtbas etmesidir.				
a-Bir insanın sizden gerçekten hoşlanıp hoşlanmadığını bilmek zordur. b-Kaç arkadaşımızın olduğu, ne kadar iyi olduğunuza bağlıdır.	36	61	23	39
a-Uzun vadede, yaşamınızdaki kötü şeyler iyi şeylerle dengelenir. b-Çoğu talihsizlikler yetenek eksikliğinin, ihmalin, tembelliğin ya da her üçünün birden sonucudur.	25	42.4	34	57.6
a-Yeterli çabayla siyasal yolsuzluklar ortadan kaldırılabılıriz. b-Siyasetçilerin kapalı kapılar ardında yaptıkları üzerinde halkın fazla bir kontrolü yoktur.	38	64.4	21	35.6
a-Öğretmenlerin verdikleri notları nasıl belirlediklerinin bazen anlamıyorum. b-Aldığım notlarla çalışma derecem arasında doğrudan bir bağlantı vardır.	10	16.9	49	83.1
a-İyi bir lider, ne yapacaklarının halkın bizzat karar vermesini bekler. b-İyi bir lider herkesin görevinin ne olduğunun bizzat belirler.				
a-Çoğu kez başıma gelenler üzerinde çok az etkiye sahip olduğumu hissedirim. b-Şans ya da talihin yaşamında önemli bir rol oynadığına inanmam.	24	40.7	35	59.3
a-İnsanlar arkadaşça olmaya çalışmadıkları için yalnızdırlar. b-İnsanları memnun etmek için çok fazla çabalamanın yararı yoktur, sizden hoşlanırlarsa hoşlanırlar.	23	39	36	61
a-Liselerde atletizme gereğinden fazla önem veriliyor. b-Takım sporları kişiliğin oluşumu için mükemmel bir yoldur.				
a-Başıma ne gelmişse, kendi yaptıklarımdaydır. b-Yaşamımın alacağı yön üzerinde bazen yeterince kontrolümün olmadığını hissediyorum.	21	35.6	38	64.4
a-Siyasetçilerin neden öyle davrandıklarının çoğu kez anlamıyorum. b-Yerel ve ulusal düzeydeki kötü idareden uzun vadede halk sorumludur.	6	10.2	53	89.8

AKADEMİK BAKIŞ

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi
ISSN:1694 – 528X Sayı: 11 Ocak – 2007

İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi – Türk Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü Celalabat – KIRGIZİSTAN

Tablo-1-'de, Rotter'in İç-dış Kontrol Odağı Ölçeğinden elde olunan verilerin sonuçları frekans ve yüzde dağılımı olarak ifade edilmiştir. Puan limiti 0-23 arasında değişen toplam puan değerleri ise Tablo-2-'de verilmiştir.

Tablo-2-Rotter'in İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği Toplam Puan Analizi

N	Ortalama Puan	Mod	Medyan	Minimum Puan	Maksimum Puan	S.S.
59	8.84	7	9	1	20	3.65

Tablo-2- incelendiğinde Rotter'in iç dış kontrol ölçeğinden alınan en düşük puanın 1 en yüksek puanın ise 20 olduğu görülmektedir. Tüm deneklerden alınan puanların ortalama değeri 8.84'tür. Araştırmada 0-11 arası puanlar iç kontrolü gösterdiği kabul edilmiştir. Ortalama puan 8.84 olduğu için, Dumlupınar Üniversitesi'nde bulunan yöneticilerin iç kontrol odağına sahip olduğu söylenebilir.

Tablo-3- Problem Çözme Envanterine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı

Maddeler	Her zaman böyle davranırım		Çoğunlukla böyle davranırım		Sık sık böyle davranırım		Arada sırada böyle davranırım		Ender olarak böyle davranırım		Hiçbir zaman böyle davranmam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bir sorunumu çözmek için kullandığım çözüm yolları başarısız ise bunların neden başarısız olduğunu araştırmam.	33	55.9	13	22	8	13.6	2	3.4	2	3.4	1	1.7
Zor bir sorunla karşılaştığımda ne olduğunu tam olarak belirleyebilmek için nasıl bilgi toplayacağımı uzun boylu düşünmem.	27	45.8	18	30.5	7	11.9	3	5.1	4	6.8	0	0
Bir sorunumu çözmek için gösterdiğim çabalar başarısız olursa o sorun ile başa çıkabileceğimden şüpheye düşerim.	14	23.7	24	40.7	11	18.6	8	13.6	2	3.4	0	0
Bir sorunumu çözdükten sonra bu sorunu çözerken neyin işe yaradığını, neyin yaramadığını ayrıntılı olarak düşünmem	29	49.2	16	27.1	3	5.1	7	11.9	3	5.1	1	1.7
Sorunlarının çözme konusunda genellikle yaratıcı ve etkili çözümler üretebilirim.	15	25.4	32	54.2	5	8.5	4	6.8	2	3.4	1	1.7
Bir sorunumu çözmek için belli bir yolu denedikten sonra durur ve ortaya çıkan sonuç ile olması gerektiğini düşündüğüm sonucu karşılaştırırım.	16	27.1	20	33.9	15	25.4	6	10.2	2	3.4	0	0
Bir sorunum olduğunda onu çözebilme için başvurabileceğim yolların hepsini düşünmeye çalışırım.	28	47.5	17	28.8	7	11.9	4	6.8	2	3.4	1	1.7
Bir sorunla karşılaştığımda neler hissettiğimi anlamak için duygularımı incelerim.	7	11.9	19	32.2	11	18.6	17	28.8	4	6.8	1	1.7
Bir sorun kafamı karıştırdığımda duygu ve düşüncelerimi somut ve açık-seçik terimlerle ifade etmeye uğraşırım												
Başlangıçta çözümü fark etsem de sorunlarımın çoğunun çözme yeteneğim vardır.	12	20.3	23	39	12	20.3	6	10.2	3	5.1	3	5.1
Karşılaştığım sorunların çoğu çözebileceğimden daha zor ve karmaşıktır.	25	42.4	18	30.5	9	15.3	6	10.2	0	0	1	1.7
Genellikle kendimle ilgili kararları verebilirim ve bu kararlardan hoşnut olurum.	6	10.2	14	23.7	15	25.4	12	20.3	10	16.9	2	3.4
Bir sorunla karşılaştığımda onu çözebilme için genellikle aklıma gelen ilk yolu izlerim	6	10.2	14	23.7	15	25.4	12	20.3	10	16.9	2	3.4
Bazen durup sorunlarım üzerinde düşünmek yerine gelişmiş sürüklenip giderim.	31	52.5	12	20.3	10	16.9	5	8.5	0	0	1	1.7
Bir sorunla ilgili olası bir çözüm yolu üzerinde karar vermeye çalışırken seçeneklerimin başarı olasılığını tek tek değerlendirmem.	25	42.4	19	32.2	7	11.9	6	10.2	1	1.7	1	1.7

AKADEMİK BAKIŞ

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi
ISSN:1694 – 528X Sayı: 11 Ocak – 2007

İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi – Türk Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü Celalabat – KIRGIZİSTAN

Bir sorunla karşılaştığımda, başka konuya geçmeden önce durur ve o sorun üzerinde düşünürüm.	23 39	17 28.8	14 23.7	4 6.8	0 0	1 1.7
Genellikle aklıma gelen fikir doğrultusunda hareket ederim.	11 18.6	15 25.4	10 16.9	13 22	9 15.3	1 1.7
Bir karar vermeye çalışırken her seçeneğin sonuçlarının ölçer tartar, birbirleriyle karşılaştırır, sonra karar veririm.	27 45.8	20 33.9	6 10.2	4 6.8	1 1.7	1 1.7
Bir sorunumu çözmek üzere plan yaparken o planı yürütebileceğime güvenirim.	20 33.9	25 42.4	10 16.9	2 3.4	1 1.7	1 1.7
Belli bir çözüm planının uygulamaya koymadan önce, nasıl bir sonuç vereceğinin tahmin etmeye çalışırım.	17 28.8	27 45.8	12 20.3	1 1.7	1 1.7	1 1.7
Bir soruna yönelik olası çözüm yollarının düşünürken çok fazla seçenek üretmem.	16 27.1	24 40.7	8 13.6	9 15.3	1 1.7	1 1.7
Bir sorunumu çözmeye çalışırken sıklıkla kullandığım bir yöntem; daha önce başıma gelmiş benzer sorunları düşünmektir.	Değerlendirme dışı					
Yeterince zamanın olur ve çaba gösterirsem karşılaştığım sorunların çoğunu çözebileceğime inanıyorum	35 59.3	16 27.1	5 8.5	0 0	3 5.1	0 0
Yeni bir durumla karşılaştığımda ortaya çıkabilecek sorunları çözebileceğime inancım vardır.	28 47.5	18 30.5	8 13.6	3 5.1	2 3.4	0 0
Bazen bir sorunun çözmek için çabaladığım halde, bir türlü esas konuya giremediğim ve gereksiz ayrıntılarla uğraştığım duygusunu yaşıyorum.	13 22	15 25.4	14 23.7	7 11.9	8 13.6	2 3.4
Anı karar verir ve sonra pişmanlık duyuyorum.	24 40.7	16 27.1	10 16.9	6 10.2	3 5.1	0 0
Yeni ve zor sorunları çözebilme yeteneğime güveniyorum.	23 39	18 30.5	9 15.3	4 6.8	4 6.8	1 1.7
Elimdeki seçenekleri karşılaştırırken ve karar verirken kullandığım sistematik bir yöntem vardır.	13 22	15 25.4	13 22	8 13.6	9 15.3	1 1.7
Bir sorunla başa çıkma yollarının düşünürken çeşitli fikirleri birleştirmeye çalışmam.	Değerlendirme dışı.					
Bir sorunla karşılaştığımda bu sorunun çıkmasında katkısı olabilecek benim dışındaki etmenleri genellikle dikkate almam.	21 35.6	21 35.6	4 6.8	4 6.8	4 6.8	5 8.5
Bir konuyla karşılaştığımda, ilk yaptığım şeylerden biri, durumu gözden geçirmek ve konuyla ilgili olabilecek her türlü bilgiyi dikkate almaktır.	29 49.2	15 25.4	6 10.2	4 6.8	3 5.1	2 3.4
Bazen duygusal olarak öylesine etkilenirim ki, sorunumla başa çıkma yollarından pek çoğunu dikkate bile almam.	1 1.7	4 6.8	7 11.9	12 20.3	19 2.2	16 27.1
Bir karar verdikten sonra, ortaya çıkan sonuç genellikle benim beklediğim sonuca uyar.	12 20.3	26 44.1	14 23.7	3 5.1	4 6.8	0 0
Bir sorunla karşılaştığımda, o durumla başa çıkabileceğimden genellikle pek emin değilimdir.	22 37.3	18 30.5	7 11.9	8 13.6	2 3.4	2 3.4
Bir sorunun farkına vardığımda, ilk yaptığım şeylerden biri, sorunun tam olarak ne olduğunun anlamaya çalışmaktır.	36 61	11 18.6	5 8.5	3 5.1	1 1.7	3 5.1

Tablo-3-'te yöneticilerin problem çözme becerilerini ölçmek üzere yapılmış envanterin frekans ve yüzde dağılımları gösterilmiştir. Puan limiti 32-192 arasında değişen toplam puan değerleri ise Tablo-4-'te verilmiştir.

Tablo -4- Problem Çözme Envanteri Ölçeği Toplam Puan Analizi

N	Ortalama Puan	Mod	Medyan	Minimum Puan	Maksimum Puan	S.S.
59	73.94	72	69	37	139	20.95

Tablo-4- incelendiğinde Problem çözme Becerisi Envanterinden alınan en düşük puanın 37, en yüksek puanın 139 olduğu görülmektedir. Tüm deneklerin aldıkları ortalama puan değeri ise 73.94'tür. Envanterin puan limiti 32-192 arasındadır. Envanterin ortalama puan değeri 80'dir. Ortalamanın üstündeki değerler kişinin problem çözme konusunda yetersiz olduğunu, altındaki değerler ise kişinin problem çözme konusunda yeterli olduğunu

AKADEMİK BAKIŞ

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi
ISSN:1694 – 528X Sayı: 11 Ocak – 2007

İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi – Türk Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü Celalabat – KIRGIZİSTAN

göstermektedir. Bu durumda 73.94 olan ortalama puanın ortalamanın altında kalması dolayısıyla yapılan çalışmadaki deneklerin problem çözme becerisine sahip oldukları söylenebilir.

Tablo- 5-Problem Çözme Becerilerinin Sınıflamasına Göre Puan Dağılımı

	Acelecı Yaklaşım	Düşünen Yaklaşım	Kaçınan Yaklaşım	Değerlendirici yaklaşım	Kendine Güvenli Yaklaşım	Planlı Yaklaşım
Ortalama	24.19	7.81	8.10	7.14	12.63	8.34
Minimum Puan	14	4	4	3	5	4
Maksimum Puan	37	23	18	14	25	18

Problem çözme envanterini geliştiren araştırmacılar, analizler sonucunda farklı yaklaşım altında toplanan 6 faktör bulmuşlardır. Bu faktörlerin toplam puan limitleri; Acelecı yaklaşım 9-54, Düşünen Yaklaşım 5-30, Kaçınan Yaklaşım 4-24, Değerlendirici Yaklaşım 3-18, Kendine Güvenli Yaklaşım 6-36, Planlı Yaklaşım 4-24 dır.

Ortalama puanlar incelendiğinde ve Tablo-5-'de bulunan ortalama puanlarla karşılaştırıldığında deneklerin ortalama sırasıyla; Düşünen Yaklaşım, Kendine Güvenli Yaklaşım, Planlı Yaklaşım, Kaçınan Yaklaşım, Değerlendirici Yaklaşımı ve Acelecı Yaklaşımı benimsedikleri görülmektedir.

İki ölçek arasındaki Pearson korelasyon katsayısı .22 olarak bulunmuştur. İki ölçek arasında her ne kadar pozitif yönde bir ilişki bulunmuş olsa da $p \geq 0.05$ olduğundan anlamlı bir ilişki olmadığı söylenebilir.

SONUÇ

Ölçeklerden alınan puanlar ayrı ayrı değerlendirildiğinde Rotter İç-dış Kontrol Odağı ölçeğinden alınan puanların iç kontrol odağına yakın olması, yöneticilerin yaptıkları işlerde ve aldıkları kararlarda düşünen, güvenli, sorumluluk alabilen, girişken, duygusal yönden sağlıklı ve dengeli, objektif ve etkili iletişim yolları kullanabilen, kendini kabul ve öz saygı düzeyi yüksek akademik kimlik ve yöneticilik anlayışına sahip olduklarını göstermektedir.

Problem Çözme Envanteri sonuçlarına bakıldığında ise; belirsizlikler veya problemler yaşandığı zamanlarda, yöneticilerin uygun problem çözme becerilerini sahip oldukları görülmektedir. Alt faktörlere baktığımızda düşünen yaklaşımın problem çözmeye en çok kullanılan yaklaşım olarak benimsenmesi, yapılan çalışmadaki yöneticilerin aynı zamanda akademik kimlik özelliklerinin bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

BALTAŞ Z., **Stresle Başa Çıkma Yolları**, 15. Basım, Remzi Kitapevi, İstanbul, 1996.

DAĞ İ., “Kontrol Odağı, Öğrenilmiş Güçlülük ve Psikopatoloji İlişkileri”, **Psikoloji Dergisi**, C.:7, S.:27, Ankara, Eylül, 1992.

DAĞ İ., “Rotter’in İç-dış Kontrol Odağı Ölçeği (RİDKOÖ) nin Üniversite Öğrencileri İçin Güvenirliliği ve Geçerliliği”, **Psikoloji Dergisi**, C.:7, S.:26, Ankara, 1991.

ENÇ. M, **Eğitim Ruhbilimi**, Aka Kitapevi, Ankara, 1982.

HEPPNER P., KRAUSKOPF K., “An Information Processing Approach to Personal Problem Solving”, **The Counseling Psychologist**, Vol.:15, 1987.

SÜRMEİ A., “Anksiyete Kavramı ve Anksiyete Bozukluklarına Genel Bir Bakış”, GÜLEÇ C., KÖROĞLU E. (ed.), **Psikiyatri Temel Kitabı**, C.:1, Hekimler Yayın Birliği, Ankara, 1997.

MERTOĞLU H., ÖZTUNA A., “Bireylerin Teknoloji Kullanımı Problem Çözme Yetenekleri İle İlişkili midir?”, **The Turkish Online Journal of Educational Technology**, Vol.: 3, Issue:1, Article:12, January, 2004.

SARACAOĞLU A. S., SERİN O, BOZKURT N., “Eğitim Bilimleri Enstitüsü Lisansüstü Öğrencilerinin Problem Çözme ve Denetim Odağı Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, **Eğitimde Bilime Katkı: Lisansüstü Eğitim Sempozyumu, 01-04 Ekim 2003, Buca Eğitim Fakültesi Dergisi**, Özel Sayı, S.:17, Dokuz Eylül Üniversitesi Matbaası, İzmir, 2005.

SAVAŞIR I., ŞAHİN, H. N, **Bilişsel-Davranışçı Terapilerde Değerlendirme: Sık Kullanılan Ölçekler**, Türk Psikologlar Derneği Yayınları No.:9, Özyurt Matbaacılık, Ankara, 1997.

SOLMUŞ T., “İş Yaşamı, Denetim Odağı ve beş Faktör Kişilik Modeli”, **Türk Psikoloji Bülteni**, S.:34-35, Ankara, Eylül-Aralık 2004.

TAYLAN, S., Heppner’in Problem çözme Envanteri’nin Uyarılma, Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışmaları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1990.

YEŞİLYAPRAK B., “Denetim Odağı”, (Ed.:Y. Kuzgun) **Eğitimde Bireysel Farklılıklar**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, Mart, 2004.

YEŞİLYAPRAK B., “Denetim Odağının Belirleyicileri ve Değişime İlişkin Araştırmalar: Bir Eleştirel Değerlendirme”, **Psikoloji Dergisi**, C.:7, S.:25, Ankara, Aralık, 1990.