

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**SİYASİ PARTİ YÖNETİCİLERİNİN KARAR VERME DAVRANIŞLARI:
GENEL MERKEZ VE ANKARA İL/İLÇE YÖNETİMLERİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mehmet ALTINTAŞ

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Programı

TEMMUZ 2017

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**SİYASİ PARTİ YÖNETİCİLERİNİN KARAR VERME DAVRANIŞLARI:
GENEL MERKEZ VE ANKARA İL/İLÇE YÖNETİMLERİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mehmet ALTINTAŞ

1403810341

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Programı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Ahmet Turan ÖZTÜRK

Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 1403810341 numaralı Yüksek Lisans öğrencisi Mehmet ALTINTAŞ ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı "SİYASİ PARTİ YÖNETİCİLERİNİN KARAR VERME DAVRANIŞLARI: ANKARA İL/İLÇE YÖNETİMLERİ ÖRNEĞİ" başlıklı tezini, aşağıda imzaları olan jüri önünde savunmuş ve oy birliği ile başarılı olarak kabul edilmiştir.

Kabul/Red

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Ahmet Turan ÖZTÜRK

☒ ☐

.....


Türk Hava Kurumu Üniversitesi

Kabul/Red

Jüri Üyesi : Prof. Dr. Dursun BİNGÖL

☒ ☐

.....


Türk Hava Kurumu Üniversitesi

Kabul/Red

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Yasin BOYLU

☒ ☐

.....


Gazi Üniversitesi

Kabul/Red

Jüri Üyesi: Yrd. Doç. Dr. Ahmet Turan ÖZTÜRK

☒ ☐

.....


Türk Hava Kurumu Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi: 26.07.2017

ONAY

Yrd. Doç. Dr. Adnan GÜZEL

.....


Enstitü Müdürü

Tarih

25.08.2017

TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Siyasi Parti Yöneticilerinin Karar Verme Davranışları; Genel Merkez ve Ankara İl/ilçe Örneği” adlı çalışmamın tarafımdan akademik etik ve kurallara aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

18.07.2017

Mehmet ALTINTAŞ

ÖNSÖZ

Bu çalışmada, siyasi parti yöneticilerinin karar alma davranışlarının, demografik özelliklerine ve yönetim kademelerine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Anket uygulaması için Türkiye’de 2017 yılı itibari ile faal bulunan 96 siyasi partinin genel merkez ve Ankara il/ilçe yönetimleri ile gerek mukatebe ve gerekse mülakat yoluyla iletişime geçilmiş ve çalışmaya katılacak siyasi parti yönetimlerinin yüksek düzeyde çeşitlendirilmesi hedeflenmiştir.

Bu çalışmanın ortaya çıkması sürecinde, bilgi ve deneyimleri ile yardım ve katkılarını esirgemeyen Tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Ahmet Turan ÖZTÜRK’e ve THK Sosyal Bilimler Enstitüsünün diğer hocalarına teşekkürlerimi sunarım.

Üzerinde bulunduğumuz topraklarda nefes alabilmemizi, sulh ve güven içerisinde yaşayıp çalışabilmemizi mümkün kılan cedlerimiz ve büyük Türk Milletinin önünde ihtiram ile eğiliyor, sevgili aileme teşekkürü bir borç biliyorum.

Temmuz 2017

Mehmet ALTINTAŞ

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLO LİSTESİ	vii
KISALTMALAR	viii
ÖZET	ix
ABSTRACT	xi
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	3
1. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI	3
1.1 Genel Olarak Yönetim ve Liderlik	3
1.1.1 Yönetimde Liderlik	4
1.1.2 Liderliğin Etkileme ve Güç Kaynakları	5
1.1.3 Liderlik Tipleri	9
1.1.3.1 Otoriter Liderlik	12
1.1.3.2 Demokratik Liderlik	15
1.1.3.3 Karizmatik Liderlik	17
1.1.3.4 Dönüştürücü Liderlik	19
1.1.3.5 Otantik Liderlik	21
1.2 Karar Verme İle İlgili Kuramsal Çerçeve	22
1.2.1 Karar Verme ve Önemi	23
1.2.2 Karar Türler	28
1.2.2.1 Yönetimsel kararlar	28
1.2.2.2 Yönetim düzeylerine göre kararlar	30
1.2.2.3 Yapılarına göre karar türleri	33
1.2.3 Yönetici Karar Süreci ve Özellikleri	34
1.2.4 Karar Verme Modelleri	39
1.2.4.1 Rasyonel model	39
1.2.4.2 Bilişsel modeller	43
1.2.5 Karar Verme Davranışları ve Etkileyen Faktörler	47
1.2.5.1 Kararı verecek olanlar	47
1.2.5.2 Verilen kararın önemi	48
1.2.5.3 Kararın çerçevesi	48
1.2.5.4 Çevresel koşullar	48
1.2.5.5 Zaman faktörü	49
1.2.5.6 Verilen kararın sonuçları	49
1.2.6 Bir Örgüt Olarak Siyasi Parti	51
1.2.7 Siyasi Partilerde Siyasal Davranış ve Siyasal Katılım	54
1.2.8 Siyasal Karar Verme Davranışları	64
1.2.8.1 Kolektif karar alma	66
1.2.8.2 Oylama kuralları	69
1.2.8.3 İkili karar kuralı	71

1.2.9 Siyasi Parti Yönetimlerinde Karar Verme Davranışları	71
1.3 Yapılan Çalışmalar	77
İKİNCİ BÖLÜM	89
2. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ	89
2.1 Araştırmanın Amacı	89
2.2 Araştırmanın Önemi	89
2.3 Araştırmanın Sınırlılıkları	89
2.4 Araştırmanın Deseni	90
2.5 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	90
2.6 Araştırmanın Hipotezleri	91
2.7 Veri Toplama Araçları	91
2.8 Araştırma Verilerinin Analizi	95
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	97
3. BULGULAR	97
3.1 Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular	97
3.2 Araştırmanın Hipotezlerine İlişkin Bulgular	99
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	106
4. SONUÇ VE ÖNERİLER	106
KAYNAKÇA	111
EKLER	123
Ek-A: Ölçekler	124
Ek-B: Ölçek Kullanım İzni	127
ÖZGEÇMİŞ	128

TABLO LİSTESİ

Tablo 2.1	: Karar stratejileri ölçeği faktör analizi.....	92
Tablo 2.2	: Ölçek Verilerinin Güvenilirliklerine İlişkin Cronbach's Alpha Test İstatistiği.	96
Tablo 3.1	: Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular.....	97
Tablo 3.2	: Araştırmaya Katılanların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı.	97
Tablo 3.3	: Araştırmaya Katılanların Yaşlarına Göre Dağılımı.....	97
Tablo 3.4	: Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı.....	98
Tablo 3.5	: Araştırmaya Katılanların Siyasetteki Yöneticilik Sürelerine Göre Dağılımı.....	98
Tablo 3.6	: Araştırmaya Katılanların Yöneticilik Sürelerine Göre Dağılımı.....	99
Tablo 3.7	: Araştırmaya Katılanların Görev Yaptıkları Birime Göre Dağılımı.....	99
Tablo 3.8	: Araştırmaya Katılanların Karar Verme Davranışlarının Cinsiyetlerine Göre Farklılık Analizi.	100
Tablo 3.9	: Araştırmaya Katılanların Karar Verme Davranışlarının Yaşlarına Göre Farklılık Analizi.	100
Tablo 3.10	: Araştırmaya Katılanların Karar Verme Davranışlarının Eğitim Durumlarına Göre Farklılık Analizi.	101
Tablo 3.11	: Araştırmaya Katılanların Karar Verme Davranışlarının Siyasi Yöneticilikteki Tecrübe Süresine Göre Farklılık Analizi.....	102
Tablo 3.12	: Araştırmaya Katılanların Karar Verme Davranışlarının Yöneticilikteki Tecrübe Sürelerine Göre Farklılık Analizi.....	103
Tablo 3.13	: Araştırmaya Katılanların Karar Verme Davranışlarının Görev Yaptıkları Birime Göre Farklılık Analizi	104

KISALTMALAR

Ort. : Ortalama
Sig. P. : Anlamlılık Değeri
SPSS : Sosyal Bilimler İstatistik Paket Programı
Std. Sp. : Standart Sapma
vb. : ve benzeri
vd. : ve diğerleri

ÖZET

SIYASİ PARTİ YÖNETİCİLERİNİN KARAR VERME DAVRANIŞLARI: GENEL MERKEZ VE ANKARA İL/İLÇE YÖNETİMLERİ ÖRNEĞİ

ALTINTAŞ, Mehmet

Yüksek Lisans, İşletme Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Ahmet Turan ÖZTÜRK

Temmuz 2017, 128 sayfa

Genel olarak karar, bir sorunun çözümünde uygulanması düşünülen bir etkinliktir. Karar vermek, tercihlerin içerisinde en büyük değeri sağlayacak olanı seçmektir. Başka bir ifade ile, seçenekler arasından bize en uygun olanının seçilmesi aşaması, karar verme aşamasıdır. Yöneticiler, karar verme sürecinde durumun artı ve eksilerini düşünerek hükümlerini bildirirler. Yönetimde verilen kararların birbirleriyle ters düşmeyecek şekilde olması tercih edilmelidir. Siyasi partiler, verdikleri kararlarla siyaseti yönlendiren yapılanmalardır. Siyasal kararlar tüm toplum için bağlayıcı kararlardır. Siyasal katılımlarda demokratik kuralların uygulanması, kolektif kararı ve parti içi demokrasiyi de getirir. Bu bağlamda; gerçekleştirilen çalışmada siyasi parti yöneticilerinin karar verme davranışları incelenmiştir. Araştırmanın amacı Ankara ilinde yer alan genel merkez, il ve ilçe teşkilatlarında yer alan siyasi parti yöneticilerinin karar alma davranışlarının incelenmesidir. Araştırma neticesinde öne çıkan sonuçlar irdelendiğinde; kadın yöneticilerin erkeklere göre daha içtepkisel, bağımlı ve mantıklı, yükseköğrenime sahip yöneticilerin, diğer eğitim seviyesindekilere göre daha kararsız oldukları. İlçe teşkilatlarında görev yapan yöneticilerin içtepkisel, il teşkilatında görev yapan yöneticilerin diğer yönetim kademelerindeki yöneticilere göre daha fazla bağımlı karar stratejileri kullandıkları ve

büyük yaştaki yöneticilerin kendilerinden genç yöneticilere nispetle daha yüksek düzeyde kararsızlık yaşadıkları belirtilebilir.

Anahtar Kelimeler: Karar verme, Siyasi karar verme, Karar verme davranışları



ABSTRACT

POLITICAL PARTY DECISION-MAKING BEHAVIOR OF ADMINISTRATORS: HEADQUARTERS AND ANKARA PROVINCE/COUNTY MANAGEMENT EXAMPLE

ALTINTAŞ, Mehmet

Master, Department of Menagement

Supervisor: Yrd. Doç. Dr. Ahmet Turan ÖZTÜRK

July 2017, 128 page

In general, problem solving is an activity that is considered in the implementation decision. In the choice of deciding to choose the one that will provide the greatest value. Among the options briefly, selection of the most appropriate one for us is the stage. Managers, the decision-making process thinking about the pros and cons of the situation in the provisions of shall notify. Management decisions not contradict each other should be preferred. The organization that directs the political parties also politics with their decisions. Binding decisions are political decisions for the entire community. Political participation and the implementation of democratic rule, the collective decision within the party and democracy brings. Therefore, instead of leading the dedication of democracy in political parties a positive effect on political decisions. In this context the decision making behavior of the managers of political parties in the work that is performed was investigated. The aim of the study is located in the province of Ankara headquarters, provincial and district decisionmaking of managers in the organization behavior is the study of the political party. Featured when results are examined as a result of research, women managers than men makes more emotional, makes more unstable with higher education managers, provincial managers

and older managers in the organization decided instability dependent of a higher level can be specified.

Key Words: Decision Making, Political Decision-Making, Decision-Making Behavior.



GİRİŞ

Özgür olarak yapılan her eylemin altında karar verme davranışı yatmaktadır. Hür olarak alınan her karar, kişiye sorumluluk yüklemektedir. Karar verme davranışının gerçekleştiği yerde hür iradede bahsedilebilir. Hür olmayan kişiler, karar verme davranışında bulunamaz. Doğru ya da yanlış alınan kararlardan etkilenen bireylerin olduğu bir ortamda, kararın yönetsel ve örgütsel boyutları bulunmaktadır. Karar verme gerek yönetsel bir işlev gerekse örgütsel bir süreçtir. Karar verme yönetseldir; çünkü yöneticinin temel sorumluluğu karar vermedir.

Toplumsal sistem içerisinde yer alan örgüt biçimlerinden biri olan siyasi partiler, genel olarak; bir program çerçevesinde siyasi kararları etkilemek ve bu amaçla siyasi iktidarı ele geçirmek üzere örgütlenmiş kuruluşlardır. Siyasi partiler yalnızca biçimsel özellikleri olan birer örgüt, yalnızca üyelere oluşan yapılar değildir. Siyasi partileri yöneticileri ve üyeleri olduğu gibi, bunlardan çok daha fazla sayıda yandaşları, izleyenleri bulunmaktadır. Bu yöneticiler ve üyelerin bir araya gelme hususiyetleri; hedefleri, beklentileri, iletişim biçimleri birbirlerine göre farklılıklar arz edebilmektedir.

Siyasal partilerin çağdaş siyasal rejimler içinde sahip oldukları en önemli işlev seçimlerle ilgilidir. Siyasal partiler bu işlevlerini iki aşamada yerine getirirler. Toplumda farklı koşulları paylaşmaktan, farklı sorunlara ve çeşitli çıkar beklentilerine sahip bulunmaktan doğan farklı görüşler, farklı siyasal düşünceler ve farklı çözüm önerileri vardır. Tüm toplumu ilgilendiren konularda somut kararlara varılabilmesi için, farklı çıkar ve görüşlerdeki insanlar arasından, kendi aralarında uzlaşabilenlerin birleştirilmesi, tüm siyasal eğilimlerin birkaç ana seçeneğe indirgenmesi gerekir. İşte bu örgütlü ya da örgütsüz çıkar gruplarının belirli seçenekler etrafında buluşturulması görevini siyasal partiler üstlenirler. Siyasal partilerin programları ve doğrultuları, bu çerçeve içinde oluşur.

Siyasi karar alma süreci, toplumun belirli kesimlerinden gelen taleplerin karar organlarına ulaşması aşamasını kapsayan bir süreç olduğu gibi, sistemin kendisinden gelen talepleri dikkate alan süreçleri de içermektedir. Siyasi partiler hem siyasal sistemin

hem de siyasi karar alma sürecinin temel aktörlerindendir. Her şeyden önce bir siyasi parti yapılanmasının ortaya çıkabilmesi için toplumda farklılaşmaların meydana gelmesi gerekir. Çünkü ancak toplumun bir kesimiyle özdeşleşme, diğerleriyle farklılaşma durumunda siyasi partiler ortaya çıkabilirler. Siyasi partilerin tamamı siyasi karar alma sürecinde yer alma isteği ile kurulurlar. Çünkü siyasi partiler, kitleleri harekete geçirebilme özelliğine sahiptirler. Parlamenter demokrasilerde, yasama organı içerisindeki sandalye dağılımının -parti içi disipline bağlı olarak- partilere yeni katılımlarla veya partilerden ayrılmalara değiştiği görülmektedir. Aynı şekilde, partilerin koalisyonlardan ayrılması veya koalisyonu oluşturan partilerden milletvekillerinin ayrılmasına bağlı olarak parlamentoda hükümetlerin sahip olduğu sandalye sayıları da değişebilir. Bu değişimler, karar alma sürecinde partilerin nüfuz gücünü etkilemektedir.

Siyasal katılımlarda, parti içinde demokratik kuralların uygulanması ve kolektif karar alma yöntemlerinin/oylama yöntemlerinin kullanılması parti içi demokrasiyi getirir. Parti içi demokrasi kavramından anlaşılması gereken parti içi düzen ve parti çalışmalarıdır. Bunlar; parti tüzüğü, parti içi siyasal iradenin oluşumunu sağlayan organların kuruluşu, milletvekili seçimleri ya da yerel yönetimler için adayların tespiti, parti üyelerinin hak ve ödevlerinin belirlenmesi, partilerin finansmanlarına ilişkin olan kurallar, parti içi iktidarın dağılımı ve gelir kaynaklarının parti örgütleri arasında paylaşılması gibi konularda parti yönetim organlarının üyelerinin karar almaya etkin olarak katılabilmesini ifade eder.

Siyasi partilerin karar verme davranışlarının değerlendirildiği bu çalışmada öncelikli olarak yönetim ve liderlik konularına yer verilmiştir. Yönetim, Liderlik ve Karar almanın birbirinden ayrılamayan kavramlar olduğu kabul edilmektedir. Organizasyon yapılarının özelliklerine bağlı olarak, siyasal yöneticilerin liderlik özelliklerinin takipçilerini etkileme güçlerine dayalı olması sebebiyle liderliğin etkileme ve güç kaynakları üzerinde durulmuştur. Çalışmanın ilerleyen aşamalarında ise karar vermeyle ilgili kuramsal çerçeve ve siyasi partilerde karar verme davranışları incelenmiştir. Literatürde karar almanın demografik şartlara bağlı olarak farklılaşabileceğine dair çalışmalara rastlanılabilmektedir. Bu kaynaklardan da çalışmada bahsedilmiştir. Bireyler arasında yapılabilecek en temel tasnif olarak kabul edilebilecek olan demografik farklar baz alınarak, siyasi parti yöneticilerinin karar alma davranışları karşılaştırılmış ve yeni veriler ortaya konulmaya çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

1.1 Genel Olarak Yönetim ve Liderlik

Birçok boyutu olan bir kavram niteliği taşıyan yönetim; hem bir sanat, hem bir bilim ve hem de evrensel bir süreç olarak tarih boyunca insanların dikkatini çeken tartışma konularından olmuştur. Tarihi süreç içinde farklı anlamlar yüklenen ve değişik uygulamalara sahne olan yönetim, günümüzde de önemini korumakta ve farklı disiplinler içinde tartışılmaktadır (Ataman, 2001: 11).

Belirli amaçları gerçekleştirmek üzere bir araya gelen bireylerin her türlü çabalarının koordine edilmesi ve amaca yönlendirilmesi gerekmektedir. Yönetimin yaptığı iş, kısaca, belirlenen amaçlara ulaşmak için başkalarıyla işbirliği yapmaktır. Bir başka tanımla; başkaları ile birlikte ve onlar vasıtasıyla amaçlara ulaşma olarak da tanımlanan yönetimde amaç; sahip olunan kıt kaynakları verimli kullanmak ve belirlenen hedeflere ulaşarak etkili olmaktır (Koçel, 2003: 20). Yönetici ise, başkaları aracılığıyla iş gören kişidir (Eren, 2008: 7).

Siyasi partilerde yöneticilikle birlikte öne çıkan bir diğer kavram da liderliktir. Siyasi partilerde her yönetici aynı zamanda bir lider adayı olmak durumundadır. Ülkemizde de siyasi parti liderleri genellikle siyasi partilerin çeşitli kademelerinde yöneticilik tecrübesi edindikten sonra en üst yöneticilik seviyesi sayılabilecek olan siyasi parti liderliğine ilerleyebilmektedirler.

Yöneticiler başkaları için görevlerini sürdürürler ve tespit edilmiş amaçlara ulaşmak için çaba gösterip, planlama ve uygulama yaparak ortaya çıkan sonuçları denetlerler. Liderler ise grup amaçlarını tespit ederler ve bu amaçlar doğrultusunda grup üyelerini etkileyerek yönlendirirler. Yöneticiler başka kişiler tarafından saptanmış amaçlara hizmet ederken, liderler ise bu amaçları kendileri belirlemektedirler. Yöneticiler başkalarının göreve getirdiği kişiler iken, liderler yer

aldıkları gruplar içinde ortaya çıkar ve onları yönlendirirler (Baltaş, 2000: 147). Liderler ve yöneticiler arasında gözlemlenen en büyük fark ise güçlerini farklı kaynaklardan almalarıdır. Yöneticiler güçlerini yasalar ve yönetmelikler gibi biçimsel yapılardan alırken, liderler bireysel özelliklerinden ve içinde bulunulan şartlardan almaktadırlar (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2011: 64). Bununla birlikte iyi bir yöneticinin liderlik becerisine de sahip olması gerekmektedir. Dolayısıyla yöneticilerin işlerini doğru yapabildikleri, liderlerin ise doğru olan işleri yaptıkları ifade edilebilir (Werner, 1993: 12). Modern yönetim yaklaşımlarına göre liderlik gücü ile yeteneklerine sahip olan yöneticiler, yönetim açısından etkin ve başarılı yöneticiler kabul edilmektedirler.

Siyasi parti yönetimlerinde karara katılmada demokratik ortamın tesis edilebilmesi ile, yöneticilerin liderlik özelliklerinin de gelişme göstereceği düşünülmektedir.

1.1.1 Yönetimde Liderlik

Lider yöneticiliğin bilimsel ve sanatsal düzeylere sahip bir süreç içerisinde, yetkisi altında bulunanları motive ederek verimliliği artıran bir yöneticilik modeli olduğu söylenebilir. Artık kişisel akıl yerine kolektif akıl, kişiler yerine takım, emir verme yerine koçluk ve akıllı çalışma temel alınmaktadır. Özsalmanlı'ya (2005: 138) göre, lider yöneticiler, işletme vizyonunu yaratabilen ve sürdürebilen, istenen hedeflerin vizyonuna sahip, bu kapsamda bu tablonun görünürlüğünü sağlayan, bunu da ulaşılabilir ve uygulanabilir hale getiren bireyler olmaktadır. Lider yöneticiler, klasik anlamdaki yöneticilere göre, çeşitli fark ettirici özelliklere sahiptirler. Dolayısıyla yönetimlerde lider söz konusu olduğunda, çoğunlukla bu kişilerin niteliklerinden söz edildiği görülmektedir. Lider ve yönetici kavramları birbirlerini entegre eden ve çağrışım yaratan kavramlar olsa bile, fikirleri hareketlere dönüştürme sürecinde liderler ve yöneticiler arasında farklılıklar görülebilmektedir.

Yönetici liderlerin sahip oldukları ya da olmaları gereken beceriler; teknik kapasite, iletişim, analitik karar verme ve kavramsal yeteneklerdir (Zel, 2001: 28). Lider yöneticilerin görevleri, hedef ve politikaları tespit etmek, ilkeleri saptamak, temsil özelliği taşımak, grupları oluşturmak, problem çözmek, koordinatör olmak, çalışanları motive ederek önerilerde bulunmak, rehber ve örnek olmaktır (Maxwell, 2004: 33).

Aldıkları kararlarla bütün toplumsal süreçleri etkileyebilen siyasi parti yönetimlerinin her kademesinde bunlar ve benzeri niteliklere sahip lider yöneticilerin yer alması önemli görülmektedir.

Kararlarıyla toplumun kaderini belirleyebilme imkanına sahip olan siyasi parti yöneticiliklerinde lider statüsünde bulunan kişilerin, ellerine aldıkları gücü istismar etmesinin önüne geçmek için, bu kişilerde belli kişisel hususiyetler aranmalıdır. Yönetici seçilme özellikleriyle, başarılı liderlik için gerekli olan özellikler birbirlerinden farklı olabilmektedir. Seçilmede güç dengelerinin korunması, sevimli görünme çabası, tutulamayacak sözlerin verilmesi ve toplumsallığı yüksek tutma gibi etkenler müessir olabilirken, başarılı liderliğin nitelikler genellikle bunların tam zıddıdır (Saruhan ve Yıldız, 2009: 21).

Siyasi parti denilen örgütsel yapılarda, genel başkanın liderlik özelliklerine sahip olması ve belirli bir tarzının olması neredeyse kaçınılmazdır. Siyasi parti denilen örgütler, mal ve hizmet üreten değil, fikir üreten örgütlerdir. Bu örgütlerde, lider bizzat çıktılardan biridir. Partinin görüşlerinin yanı sıra lideri de, partinin kabulünü etkileyen en önemli faktörlerdendir. Dolayısıyla böyle bir organizasyonda, yöneticilik ve liderlik gibi bir ayrım değil, lider yönetici beklentisinin ortaya çıkması neredeyse zorunludur. Emanetçi yöneticiler tipinden siyasi yöneticilere rastlanılabiliyor olsa da, bunlar devamlı değil, geçici bir hüviyet taşırlar. Bu nedenle siyasi partilerde yöneticilerin lider özellikli olmaları yönünde genel bir beklenti vardır. Yalnızca siyasi parti genel başkanı değil, siyasi partilerin her kademesindeki yöneticilerin liderlik özellikleri taşımalarında fayda görülmektedir. Bu sayede siyasi partilerin her kademesinde görev alan yöneticilerin, aralarındaki demografik ya da başka farklar yüzünden dezavantaja düşmeksizin karara katılmada etkin ve verimli olabilecekleri düşünülmektedir.

1.1.2 Liderliğin Etkileme ve Güç Kaynakları

Bireyler ya da grupların diğerlerini etkilemesi, onlar üzerinde egemenlik kurması, onların davranışlarını denetim altında tutmak istemesi veya istediklerini diğerlerine yaptırabilmesi süreci şeklinde ifade edilebilen güç; insan karakterinin biçim, düzen, üstünlük kurma arayışının objektif bir göstergesi olmaktadır (Erçetin, 2000: 43).

Gücün elde edilmesi ve etkin olarak kullanılması; örgütün başarısı, örgüt içindeki ilişkilerin yönetimi ve bireysel beklentilerin yerine getirilebilmesi yönünden kendisine ihtiyaç duyulan araçlardır. Yöneticilerin gücü etkin kullanabilme becerisi, bireylerin motivasyon ve yeterliliğini geliştirerek zengin kılabileceği gibi tükenmeye de yol açabilir. Sosyal güç, başkalarını denetim altına alma, davranışlarını

biçimlendirebilme becerisi olarak ele alınmaktadır. Sosyal etki, bireylerin inanç, tutum ve davranışlarında diğerleri tarafından oluşturulan değişim olarak kabul edilmektedir (Barutçugil, 2002: 79). İşletmelerde sosyal gücü olan liderler, işleri yaptırma becerileriyle ve güçlerini kullanmaları suretiyle kişileri etkileyebilmektedir (Saruhan ve Yıldız, 2009: 25). Etkilenmiş olan taraf gücü, pozitif ya da negatif olarak algılayabilmektedir. Etkilenmiş olan tarafın bu güçten iktisadi, kişisel veya sembolik fayda sağlaması halinde bu gücü pozitif; sömürü, kazan-kaybet şeklinde çelişki olarak algılaması halinde ise negatif olarak değerlendirebilmesi mümkündür.

Yasama ve yürütme gibi en büyük güçleri etkileme ve ellerinde tutabilme imkânı demek olan siyasal iktidara talip olan siyasal partilerin yöneticileri, toplumun kendi güçlerini algılaması konusunda dikkatli olmalıdır. Yönetici ve liderlerin toplumla ve birbirleriyle kurdukları iletişimde, sahip oldukları sosyal güç imkânlarını, pozitif algı oluşturabilecek şekilde kullanmaları halinde daha etkin olabilecekleri kabul edilebilir.

Toplumsal ilişkinin temelinde bulunan bir öge olan güç, genelde başkalarını etkileyebilme becerisidir. Gücün kullanım şekli ve sıklık durumuyla, kişilik arasında bir ilişki olduğu söylenebilir. Kirel'e göre (1998: 48-51) güç kaynakları aşağıdaki şekilde açıklanabilir;

Zorlayıcı güç; ödül verme gücünün tersine zorlayıcı olan güç, genel olarak korku temellidir. Bu tür güç kullanımında, diğer kişileri hoş olmayan durumlarla baş başa bırakma, cezalandırma ya da ödülleri geri alma biçiminde uygulamalara rastlanmaktadır. Zorlayıcı gücün kullanılması kişilerde korku oluşturabilmektedir (Erçetin, 2000: 77). Dolayısıyla, ölçülü olarak kullanılmadığında etkin bir idari güç olmaktan uzaklaşmaktadır. Yaygın olan kullanım tarzları olarak; sözlü/sözsüz hakaret, küçümseme, aşağılama ve sembolik olan jestler ifade edilebilir. Bu tür güç kuşkusuz negatif yönde algılanmakta, zira etkilenmiş olan taraf, kendi güvenliğinin risk altında olduğunu düşünmektedir (Kirel, 1998: 48).

Referans gücü; saygın ve başkaları açısından çekici niteliklere sahip kişilerin elinde bulundurdukları güçtür. Bu gücün temelinde, güçlünün, başkalarını da kendisi gibi davranış göstermesi yönünde güdülemesi becerisi yer almaktadır. Yöneticilerin çoğu başarılı ve güçlü iş adamlarına duydukları saygı hayranlık içinde onların görüşlerini takip etmekte ve önerilerini de büyük bir istekle yerine getirmektedirler. Referans gücü, bireylerin formel işlevi, unvanı ya da statüsünden değil, bireysel niteliklerinden kaynaklanmaktadır. Bu gücün özellikle değişimin yaşandığı

dönemlerde işe yaradığı zira değişimlerin risklerin kapsadığı göz önünde bulundurulduğunda, değişim kaygısını yok edebilmek için insanlar bu gücü elinde tutan liderlere gerek duyarlar (Ataman, 2001: 22).

Uzmanlık gücü; bireyler, başkalarının gerek duyduğu özel ilgi ve yeteneklere sahip olduklarında ve işletmelerin bu kişilerin önerilerine dikkat etmenin kendileri için fayda sağladığına inanmaları durumunda, bu kişinin uzmanlık gücünü taşıdığı söylenebilir. Gücün kaynağı bireyin bilgi ve deneyimlerine dayandığı için, önemli olan etkilenmiş olanların gücü taşıyanın bilgisine güvenmeleridir. Gücün de güvenme derecesine bağlı olarak arttığı söylenebilir (Cox ve Hoover, 2003: 104). Bu gücün etki alanı, sadece bilgiye sahip olunan konularla sınırlı olmaktadır. Uzmanlık gücü, kendisine gerek duyulduğu zamanlarda olumlu yönde algılanır, ancak istenmediği takdirde uzmanlık gücünü ortaya koyanlar rahatsızlık yaratırlar. Pozitif bir uzmanlık gücünün geliştirilmesi yöneticilerin motivasyonu, ilgi duydukları alanlar ve öğrenme becerilerine bağlıdır (Bennis, 1995: 63). Başarılı yöneticiler bu gücü, diğerleri ile uyumlu ve etkin bir şekilde kullanmalıdır.

Uzmanlık gücünün yanı sıra, bireylerin belirli konularda sahip oldukları bilgiye dayanan bir güç olan bilgiden de bahsedilmektedir (Erçetin, 2000: 37). Bilgi gücü, örgütlerde bulunmakla birlikte herkesin kullanımına açık olmayan bilgilere sahip olma becerisine bağlı olmaktadır. Uzmanlık gücünün oluşturduklarına benzeyen etki yaratan bilgi gücü, kaynak kişilerin diğerlerinin elde etmek istediği bilgilere sahip olmasına ve yayılmasını denetim altında tutmasına dayanmaktadır (Saruhan ve Yıldız, 2009: 74). Yöneticilerin bilgi sağlamanın yollarını araştırmaları ve bilgilerini artırıp geliştirmeleri, gerek uzmanlık ve gerekse bilgi güçlerini arttıracaktır.

Otorite Gücü: bireylerin bulundukları konumdan kaynaklanan bir güç kaynağıdır. Bilindiği gibi yöneticilerin yasal olarak emir verme hakları, iş görenlerin de buna uyma yükümlülükleri vardır. Otorite gücü de pozitif ve negatif yönlere sahiptir. Uygun şartlarda standartlar ve kuralları tespit etmek için kullanılan otorite gücü, güdülenme ve sadakati arttırır. Otorite ya da yetki gücünün suistimal edilmesi ise negatif sonuçlar yaratmaktadır. Bu güç, yöneticilerin özellikle krizlerin yaşandığı dönemlerde kullandıkları bir güçtür. Kısa vadeli uzlaşma sağlamada da bazen gerekli olmaktadır (Baltaş, 2000: 85).

Karizmatik Güç: bu güç, liderlerin takipçiler üzerinde sahip oldukları güçlü etkiye dayanmakta, ayrıca liderin bu kişiler üzerindeki cezbetme ve saygınlığının da

bir göstergesi olmaktadır. Karizmatik gücünü kullanan liderler, örgüt üyeleri üzerinde heyecan, güven, sadakat ve özdeşleşme yaratmaktadırlar (Çelik, 2003: 114). Karizmatik güç, liderlerin kişiliklerine özgü özelliklerine ilişkindir.

Liderler, bulundukları şartlar ve alacakları kararların niteliğine bağlı olarak değişmekle birlikte, bazen motivasyon ve teşvik, bazen de zor kullanma yoluyla amaçlarına ulaşmayı hedeflemektedirler. Bu süreç liderlerin, yetkileri elinde bulunduran bir karakter olarak sivrilmesine ve takipçilerinin gözünde güçlü bir model olarak yükselmesine neden olmaktadır (Bennis, 1995: 56).

Siyasi parti organizasyonlarında liderin gücü; örgütle bağları maddi olmaktan ziyade manevi olan yandaşlarını belli davranışlara yönlendirebilme etkisine sahip olup olmamasıyla ifade edilir (Berberoğlu, 1997: 37). Partiye bağlılığı ideolojik kaynaklı olan, yakınlık duyan, sempati duyan, özdeşleşme ile yaklaşan ya da sadece oy veren seçmenin istenen davranışa yönlendirilebilmesi için gerekli etkinin oluşması, yani güce sahip olabilme, diğer örgütlerden farklı olarak daha fazla motivasyon ve ikna etme yeteneğine dayalıdır. Bunun sağlanabilmesi için izlenebilecek yolların büyük kısmı ise iletişim ve propaganda yöntemleriyle ilgilidir.

Siyasi partilerin kendi organizasyon özelliklerinden kaynaklanan, kendilerine has yapılanmalarında, parti liderinin elde ettiği konumdan kaynaklanan hususi güç biçimleri vardır. Özellikle ideoloji partilerinde, faşist, komünist partilerde parti lideri, konumundan kaynaklanan yüksek bir gücü elinde bulundurur. Bu durumda karar alıcı olarak yalnızca siyasi parti genel başkanından bahsedilebilmektedir. Parti lideri otoritesine dayanarak, ihtiyaç duyduğu zamanlarda uzmanlık gücüne sahip olanlara danışabilmekte fakat nihayette kararı tek başına verebilmektedir.

Diğer taraftan, kendi kişilik özellikleriyle liderlik vasfını ortaya koyan birçok parti lideri, bu noktaya varıncaya kadar, parti üst yönetiminden kaynaklanan güç özelliklerini kullanarak kendini gösterme şansını bulur. Yani, özellikle siyasi partilerde, liderliğin gelişim sürecinde, güce sahip olmada örgütsel faktörler daha çok geçici nitelik taşımaktadırlar. Belirleyici olan daha çok bireysel özellikler bağlamında oluşan güçtür. Bu aşamada siyasi partilerde karar mekanizmalarının kolektif ve demokratik bir biçimde işletilmemesi sonucunda, bazı ihtiraslara sahip fakat gerekli kişilik özelliklerinden ve müktesebattan yoksun bireylerin, üst yöneticilerle kurdukları ilişkiler ve sergiledikleri atılgan kişilik özellikleri sayesinde otoriter güç sahibi liderliklere ilerleyebilmelerinden bahsedilebilir.

Siyasi partilerin birçoğunda, liderin gücünün kaynağı önemli ölçüde bireysel özellikleriyle ilgilidir. Bu durumun ideoloji partilerinde de görülebilen bir olgu olması; iletişimsel anlamda, izleyenlerin/yandaşların, sadece ideolojiyle, fikirle, programla değil; doğrudan doğruya liderin bireysel özellikleriyle de yönlerini belirleyebildiklerini göstermektedir. Liderin konuşma tarzı, fiziki görünümü, farklı fikir ve projeleri, etkileyciliği, vb. gibi unsurlar yandaşların göz önünde bulundurduğu kriterler olmaktadır.

Bununla birlikte, siyasi partilerde esas gücün liderde değil, örgütlerin karar alıcı organlarında ve üyelerinde bulunması gerektiği ifade edilebilir. Yapmakta olduğumuz çalışma ile, siyasi parti yöneticilerinin karar verme davranışlarının, demografik özelliklerine bağlı olarak; kararsızlık, bağımlılık, mantıklılık ve içtepkisellik açısından incelenmesi ile, yönetim kademelerinden yetişerek liderlik kademesine ulaşabilecek olan olası lider adaylarının daha sağlıklı seçilimi noktasında bir katkı sunulabileceği düşünülmektedir.

1.1.3 Liderlik Tipleri

Genel olarak, toplumu oluşturan birey ve grupların siyasal davranış biçimleri incelendiğinde, günümüzde insanların siyasi tercihlerini yaparken ideoloji, program ve tüzüklerden çok, somut siyasi ürünler olarak ortaya çıkan liderler, vaatler, adaylar gibi unsurları değerlendirdikleri görülmektedir. Bu unsurlardan özellikle siyasi lider, insanların tercihleri, eğilimleri, tutum ve davranışlarına etki eden unsurların arasında daha önem kazanmaktadır. Bu nedenle, siyasi liderlik kavramı daha çok konuşulan bir konu haline gelmektedir.

Siyasal partiler açısından kendi taraftarlarının bağlılığını arttırmakla liderlik beklentilerini doğru belirlemek arasında doğrusal bir ilişki olduğu söylenebilir. Dolayısıyla, taraftarların liderlik beklentileri ve bunları etkileyen unsurları saptamak, siyasi partilerin başarılarında öne çıkan bir husustur (Komşuoğlu, 2008: 52).

Siyaset, kamuyu ilgilendiren problemlerde kendi tercihlerini kabul ettirerek uygulatmak ve diğerlerinin tercihlerinin gerçekleşmesinin önüne geçmek maksadıyla farklı unsurların birbirlerine karşı yürüttükleri bir mücadele olarak değerlendirildiğinde, söz konusu olan bu unsurların doğrudan siyasal liderler olduğu düşünülebileceği gibi, liderler ve takipçilerin bir bütün olarak bu unsurları oluşturdukları da kabul edilebilir (Turan, 1996: 7).

Özellikle yerel siyaset açısından, partilerin il ve ilçe yöneticilerinin, ulusal siyaset açısından ise siyasal partilerin genel merkez karar alıcı organlarındaki yöneticilerinin profillerinin, olumlu kişilik özellikleri, uzmanlık ve karizmaya dayanan cezbedici özelliklere sahip olup olmaması da siyasi partinin çevreden göreceği ilgiyi etkilemektedir.

Siyasetin doğrudan doğruya bir güç olarak değerlendirilmesinin, liderliğin asıl işlevlerinin geri plana atılması anlamına gelebileceği düşünülmektedir. Siyasi partilerde güç sahibi olanlar ve bundan etkilenenlerin, güdülleriyle imkânları arasında bir denge kurmaları, güçlerini doğru ve dengeli kullanmayı öğrenmeleri önemli görünmektedir.

Siyasi liderler -ve bununla birlikte siyasi partilerin yöneticileri-, yönetmekte oldukları örgüt ya da partinin amaçlarına ulaşabilmesinde yüksek seviyeli bir ikna etme yeteneğine, inandırma ve sadakat oluşturma gücüne sahip olmalıdırlar. Zira diğer organizasyonlarda olduğu gibi, bir siyasi parti liderinin elinde somut ödüllendirme gücü araçları yoktur. Bu nedenle liderlik yaparken kullanabileceği en önemli güç de kişilerin üzerinde oluşturacağı ikna/inandırma etkisi ve gücüyle birlikte kendisiyle ilgili olarak yaratacağı hayranlık, saygı ve sevgi olacaktır. Dolayısıyla siyasal liderin kişilik özelliklerinin yanı sıra, iletişim nitelikleri de diğer organizasyon liderlerine oranla daha yüksek öneme haizdir (Özgül, 2015: 152).

Siyasal parti yönetimlerinde, yöneticilerin kendileri ile birlikte partinin çeşitli organlarında, bu cümleden karar alıcı organlarda çalışması için ikna ve motive etmek durumunda olduğu parti üyelerine, demokratik bir ortam vadetmeleri de bununla ilgilidir. Bir siyasi partide yönetici olmak, toplumsal açıdan geçerli bir statü olabilmekle birlikte; yönetim kurullarında görev alacak olan bireyler, kararlara katılımları konusunda görüşlerine saygı duyulacağından, parti yönetimi ile ayrıştıkları konularda, kendi kişisel hususiyetlerinden kaynaklanan görüşlerine saygı duyulacağından emin olmak ve bu konuda ikna edilmek beklentisinde olabilmektedirler. Yani bu ikna sürecinde, yönetici adaylarının maddi kazanç beklentileri değil karar almaya katılma özgürlüğü talepleri belirleyici faktör olarak ortaya çıkabilmektedir.

Bir partinin iktidar olabilme amacını gerçekleştirebilmesi için yeterli oranda seçmen desteğine ihtiyacı vardır. Bunun sağlanabilmesi için partiler seçmen kitlelerinin karşısına bir siyasi paketle çıkmakta ve bu paketin içerdiği vaatlerle onların desteğini istemek durumunda kalmaktadırlar. Paket içeriğinde liderin özellikleri, partinin tüm öğeleri, adayların nitelikleri öncelikli olmak üzere benzer çok sayıda

bileşen yer almaktadır. Siyasal partinin lideri bu bileşenlerden en önemlisi durumundadır (Polat ve Kültür, 2008: 8).

Siyasal partilerin, seçimlerde topluma sunacakları vaatler, adaylar ve söylemlerin belirlenmesinde, kolektif karar mekanizmalarının işletilmesi, toplum içinde yaşayagelmekte olan yönetim organları üyelerinin toplumsal talepleri daha iyi gözlemleyip üst yönetime bildirebilecek olması bakımından önemli olabilecektir. Karar organlarında demografik durumları bakımından toplumun farklı kesimlerini temsil eden; kadın-erkek, genç-yaşlı, eğitim durumları bakımından farklı üyeler, kendi dahil oldukları kesimlerin taleplerini, duygu durumlarını daha doğru anlayacak ve partinin seçimle ilgili kararlarına verimli katkılarda bulunabileceklerdir. Bu sayede toplumsal beklentileri daha fazla karşılayan siyasi paketlerin hazırlanabileceği düşünülebilmektedir.

Siyasal partiler hiyerarşisinde genel başkanın temel bir işlevi vardır. Ülkemizde örnekleri görülen lider partilerinde liderlerin sahip oldukları karizma, diğer unsurların önünde yer almaktadır (Berberoğlu, 1997: 37). Yıldız'a (2002: 81) göre, liderlerin siyasi süreçteki bu belirleyici pozisyonu, yalnızca Türkiye için değil, başka birçok ülke için de söz konusudur. Ayrıca siyasetin temel aktörleri günümüzde siyasi partilerden çok onları temsil eden liderlerdir. Buna yol açan etkenler üzerinde düşünüldüğünde parti içi demokrasi kavramı öne çıkmaktadır. Parti içi demokrasinin hiç olmaması veya bir şekilde işletilememesi, liderin ön planda yer alarak partiyi örgütsel anlamda güçsüzleştirmesine neden olmaktadır. Bu durum, siyasal partilerin işlevlerinden biri olan toplumsal uzlaşma vazifesini yerine getirmelerini zorlaştırabilmektedir.

Toplumsal uzlaşmadan kast edilenin, toplumun farklı çıkar beklentilerine sahip grupları arasındaki uzlaşma olduğu kadar, farklı demografik özellikleri temsil eden gruplarının uzlaştırılması işlevi olarak da değerlendirilebilmektedir. Bu bakımdan, farklı demografik özelliklere sahip yöneticilerin siyasi parti yönetimlerinde bulundurulmasının toplumsal uzlaşma için faydalı olabileceği kanaati oluşmaktadır. Özellikle kadın ve genç bireylerin, bununla birlikte eğitim durumu bakımından dezavantajlı sayılabilecek bireylerin de siyasi parti yönetimlerinde daha fazla temsil edilebilmesinin, karar mekanizmalarına etkin olarak katılabilmesinin yolu aranmalıdır.

Siyasi liderlerin, toplumsal siyasi ilişkiler bakımından destekçiler arasında daha fazla önem kazanmasına neden olan bir başka husus; siyasi parti yapılanmalarının

geliştirdikleri politikaları ve kullandıkları söylemleri liderin kişilik özelliklerinde somutlaştırmalarıdır.

Seçmenlerin siyasal karar süreçleri değerlendirildiğinde, liderin parti içindeki pozisyonu, partinin karar mekanizmalarına etkisi ve asıl karar verici olarak yetki ve fonksiyonları, bu lideri partinin en önemli unsuru haline getirmekte ve bu durum liderin destekleyicileri tarafından kolaylıkla algılanmakta olduğu görülebilmektedir (Polat ve Kültür, 2008: 9). Kışlalı (1993: 233) da bu durumu seçmenlerin algılaması oldukça güç olan bir örgütsel yapıyı anlamaya çalışmak yerine lider gibi somut bir kişilikle bütünleştirmelerinin daha kolay olmasıyla ifade etmekte ve lidere bağlılığın seçmenler yönünden daha kolay ve anlamlı olduğunu vurgulamaktadır. Destekçilerin çoğunlukla parti ve lideri özdeş kılmaları, bazen tüm partiyi lideriyle ifade etmeleri ve hatta oy sürecinde, herhangi bir parti yerine o partinin liderini göz önünde bulundurarak oy vermeleri de bu kapsamda değerlendirilebilir. Gözlemlendiği haliyle, siyasi partilerde en üst düzey karar verici olarak ortaya çıkan ve genellikle partinin diğer karar alıcı organlarını gücü altına alarak etkisizleştirebilen bir figür olan siyasi parti liderleri özel olarak ele alınmalıdır. Bununla birlikte siyasi partilerde her yönetim kademesinde liderlik ve lider yönetici ortaya çıkabilmektedir. Yalnız genel başkanlık seviyesinde değil, parti kurulları, il ve ilçe yöneticiliklerinde de liderlerden sıklıkla söz edilebilmekte ve bu seviyelerde de liderlik özellikleri gösteren bireyler karar mekanizmaları üzerinde belirleyici olabilmektedir. Bu sebeple liderlik tiplerinden bahsedilmesinin siyasi partilerde karar alma davranışlarının anlaşılabilmesi açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Siyasi liderlik tipleri, akademik olarak sıklıkla kullanılan liderlik sınıflandırmaları bakımından ele alınıp sınıflandırılabilirler. Bu bağlamda otoriter, demokratik, karizmatik ve dönüşümcü ve otantik liderlik tarzları hakkında bilgi verilecektir.

1.1.3.1 Otoriter Liderlik

Otoriter liderlik tarzı, en eski liderlik türünü ifade eder. Zira tarih boyunca yönetim hakkını eline geçirmek ve devam ettirmek için fiziksel güce dayanan bir liderlik yarışının var olmuş olması ve buna bağlı olarak toplumların yönetilmesinde liderlerin otoriter, hatta çoğunlukla da zorba bir yönetim anlayışını benimsemesini zorunlu kılmıştır (Özgül, 2015: 153). Bu tür liderlik, bugün de çeşitli örgüt ve toplumlarda uygulanan ve bazı siyasi parti destekçileri tarafından destek bulan bir

liderlik tipidir. Siyasi liderlikte otoriter eğilimlerin birçok liderde görülmesinin nedenlerinin başında, siyasi parti ve devlet yönetiminin, diğer örgütlere göre daha kapsamlı, karmaşık ve zor bir yönetim sürecine sahip olmasıdır (Yıldız, 2002: 38).

Siyasi liderlerin karar ve uygulamalarının insanların hayatlarındaki pek çok konuya etkisinin bulunması, siyasi yöneticiye güçlü bir görünüm vermekte, bazı durumlarda yandaşlarda otoriter bir liderlik tipine yönelik beklentiyi arttırmaktadır. Bunun yanında ideolojik yönü kuvvetli ve örgütsel bağlılığın yüksek olduğu partilerde yandaşların otoriter liderlik beklentilerinin daha da yüksek olduğu gözlenen bir durumdur.

Otoriter liderlik, genellikle geleneksel toplumlarda görülmektedir. Bu tür liderler grup ya da toplumun tüm işlerinin ne şekilde yürütüleceğine tek başına karar vermektedir (Tekarslan, 1989: 107). Otoriter liderlikle idare edilen toplumlarda kişilere ve onların düşüncelerine önem verilmez. Diğer taraftan, halk da yönetim konularını düşünürken kendini yetkili görmemektedir. Bu bakımdan otoriter lider, merkezdeki gücünü kaybettiği takdirde toplum ya da grubun dağılma tehlikesi ortaya çıkmaktadır (Közleme, 2013: 241). Geleneksel toplumlarda bu durumlarla karşılaşılabilirdiği gibi, siyasi partilerde de otorite kaybı durumunda lider ve ekibi konumunu kaybetme durumuyla karşılaşır. Ülkemizde siyasi partilerin liderleri ile birlikte ifade edilmesi ve algılanması sık karşılaşılan bir durumdur. Bununla ilintili olarak, partinin olumlu algılanan bütün kararlarından kaynaklanan pozitif değer, parti genel başkanına mal edilmekte ve yine verilen yanlış kararlardan kaynaklanan negatif değerler de parti genel başkanına tepki duyulmasıyla sonuçlanmaktadır. Bir bakıma, partinin karar kurullarını etkin biçimde ve demokratik usullerle işletmeyen parti genel başkanları bu duruma kendileri neden olmaktadır.

Eren'e (2008: 453) göre, otoriter liderler, genellikle merkezi otoriteye sahiptirler ve kararları kendi başlarına vermektedirler. Bu liderler, izleyenlerini motive etmede yasal, ödüllendirme ve zorlayıcı güçlerini kullanırlar. Otoriter liderler, otorite ve sorumluluğun tümüne sahip olmakta ve temelde takipçilerini – ve belki karar organlarının üyelerini de- yönetim dışında tutmaktadırlar. Başka bir anlatımla, amaçlarla politikaların tespitinde lider dışında kimsenin etkisi olamamaktadır. Diğerleri, yalnızca liderlerinden almış oldukları emirleri aynen yerine getirmekle yükümlüdürler. Yönetim ve karar yetkisinin tümü liderde toplanmaktadır.

Otoriter liderlik tarzı, çabuk karar verilmesi ihtiyacı bulunan durumlarda veya takipçilerin yeterli eğitim ve motivasyona sahip olmadığı örgütlerde, bireyleri kısa zamanda harekete geçirmede yararlı olabilmektedir. Diğer taraftan bu liderlik tarzında karar süreci hızlanarak zaman kaybı en düşük düzeye inmektedir. Bu nedenle çabuk karar verme ile eğitimi ya da motivasyonu olmayan destekçileri eyleme geçirme, otoriter liderlik biçiminin olumlu yanı olarak değerlendirilir. Ancak otoriter liderin aşırı bencil davranış göstermesi, diğerlerinin inanç ve duygularını yeterince göz önünde bulundurmaması, dolayısıyla bireylerde tatmin olmama duygusunu oluşturmamasından dolayı sakıncalıdır. Memnuniyetsizlik duygusu organizasyonlarda yönetime karşı duyulan nefret, moralsizlik ve grup içindeki çatışmaları arttırmakta ve bu nedenle liderin grup üzerindeki nüfuzu da giderek azalabilmektedir. Dolayısıyla bu faktörler otoriter liderliğin olumsuz yanındır (Yörük ve Dündar, 2011: 97).

Üzerinde çalıştığımız konu bakımından, karar almaya katılma imkanı bulamayan yöneticilerin memnuniyetsizliğinin artacağı, karar verme tecrübelerini geliştiremeyeceği ve buna bağlı olarak örgütsel bağlılık ve başarının olumsuz etkilenebileceği düşünülmektedir.

Vural'a (2009: 155) göre, tek adam veya lidere bağlı siyaset anlayışının yerleşmiş duruma geldiği ve ne yazık ki değiştirilemediği Türkiye gibi demokrasisi henüz gelişmekte olan ülkelerde, doğal olarak alınacak tüm siyasi kararlar, yapılacak eylem planları ve kitlelerle gerçekleştirilecek siyasal iletişim de yine sadece lider odaklı olarak gerçekleşmektedir. Bu nedenle parti, liderin çok gerisinde kalmakta ve yalnızca liderin kararlarını bekleyen büyük bir örgüt durumuna gelerek atıl kalmaktadır.

Siyasal partilerde karara katılmanın önemi hakkında verilen bu bilgiler ışığında, siyasi parti yöneticilerinin karar alma davranışlarına dair yapılan bu çalışmanın partilerde otoriter yönetim tarzından kaynaklanan olumsuzlukların giderilmesi için yapılacak çalışmalara veri sağlayabileceği düşünülmektedir.

Otoriterlik, yönetim sürecinde söz ve karar hakkının kimde olduğuna ilişkin bir kavramdır. Özellikle siyasi yaşamda, güç ve yetkiyi ele geçiren yöneticilerin bir bölümünün söz ve karar hakkı konusunda daha fazla otoriterliğe yöneldiği sıklıkla gözlemlenen durumlardandır (Baltaş, 2000: 155). Bu bağlamda, güç ve yetkiyi ele geçiren yöneticiler arasında, hangi tip karar alma stratejisine sahip ya da hangi demografik özellikler taşıyan yöneticilerin daha fazla otoriterliğe yöneleceği

konusunda yapılabilecek çalışmalar sayesinde Türk siyasetinde otoriterlik eğilimini azaltmaya yönelik katkı sunabileceği düşünülebilmektedir.

1.1.3.2 Demokratik Liderlik

Literatürde, ismi katılımcı liderlik olarak da geçmekte olan bu liderlik stiline görüldüğü örgütlerde demokrasi ve insanın merkezde olduğu bir yönetim vardır. Yönetim yetkisi otoriter liderlikte olduğunun aksine lider tarafından izleyicilerle paylaşılmak istenir.

Demokratik liderlik stiline de örgütlere hem yararı hem de sakıncaları bulunmaktadır. Demokratik liderlerin yönetimde olduğu örgütlerde izleyiciler de örgütü etkileyen durumlarla ilgili olarak, lider kadar duyarlı ve bilgili olmalıdır. Demokratik liderlik tarzı, otoriter yönetimlerin fonksiyon ve geçerliliklerini kaybetmesinden sonra öncelikli olarak siyasi yönetim şekillerinde oluşmuş, ardından da işletme yönetimlerinde uygulama olanağı bulmuş bir yönetim anlayışı haline gelmiştir. Siyasi kurumlarda demokratik liderlik türü, hem bir siyasi anlayış konusu olmuş hem de parti örgütlenmesine kişilerin katılmasını teşvik eden bir unsur olmuştur (Tuncay, 1996: 68).

Karar almaya eşit biçimde katılma talebinde olan yönetim kurulları üyeleri, partinin ilgi sahasına dahil olacak olan konular hakkında yeterli bilgiye, bu bilgileri elde etmeye yönelik çabalara ve partiyi temsil edebilecek kişilik özelliklerine sahip olmamaları durumunda, demokratik olarak gerçekleştirilecek karar süreçlerinde örgüte zarar verebileceklerdir. Bununla birlikte karar yetkisine sahip kurulların üyeleri, lider tarafından motive edilmeleri durumunda, mantıklı ve doğru karar verebilme konusunda kendilerini geliştirebilecek ve bu yolla örgüte fayda sağlama hissine bağlı olarak bağlılıklarını artıracaklardır.

Demokratik yönetim tarzını benimseyen bir lider; karar verme sürecine izleyicilerini dahil etmekte, yetki devretmekte, örgüt yöntemleri ve amaçlarla ilgili kararları almaya astlarının katılımını teşvik etmekte ve izleyicilerine geribildirim vermektedir (Köksal, 2011: 110). Destekçiler, örgütün amaç ve etkinliklerini etkileyen durumlar hakkında bilgilendirilmekte, fikirlerini söylemeleri ve öneriler getirmeleri için lider tarafından cesaretlendirilmektedir. Demokratik lider, ortak bir görüşe erişecek biçimde sorunları takipçileriyle birlikte çözümlemektedir. Son kararın alınmasında takipçiler de lider kadar sorumludur. Kararlar birlikte alınmaktadır. Lider yalnız başına

karar vermemekte, yönetici ve takipçilerle birlikte karar alınmaktadır. Takipçiler, karar vermede yöneticiyle eşit gibi kabul edilmektedirler (Doğan, 2007: 68).

Demokratik liderlik türünde hangi tür şeylerin takipçilerin moralini yükseltebileceği öğrenilebilmektedir. Bunun yanı sıra karar verme aşamasında liderin emin olmadığı ve destekçilerden rehberlik ve danışma almaya gerek duyduğu zamanlarda bu tür liderlik biçimi ideal olarak görülmektedir (Yörük ve Dünder, 2011: 98). Bu unsurlar demokratik liderlik şeklinin olumlu yönüdür. Olumsuz yanlar ise, karar sürecine çok sayıda kişinin katılmasından dolayı karar sürecinin uzaması ve sistemin yavaş işlemesidir. Acil durumlarda karar almanın gerekli olduğu zamanlarda da bu tür liderlik şekli bir bakıma başarısız olmakta, hatta bazı durumlarda ise karar alınamamaktadır. Bunun yanı sıra, destekçilerin kurum hedefleri açısından daha az etkili ve yetkin olduğu durumlarda da bu yola başvurulması anlamsız olmaktadır (Eren, 2008: 489).

Çalışmamıza konu edilen karar stratejilerinden olan kararsızlık ve içtepkisellik alt boyutlarının demokratik liderliğe bağlı karar alma mekanizmalarında, kararların gecikmesine ya da doğru kararların verilememesine neden olabileceği izlenimi oluşmaktadır. Yine bir başka alt boyut olan bağımlı karar alma stratejisini benimseyen bireylerin, kendilerini yönlendiren ya da kendisine bakarak kararlarını yönlendirecekleri bir liderin bulunmaması durumunda kararsızlıkla karşı karşıya kalabilecekleri düşünülebilir.

Türkiye’de siyasi partilerin yönetim organları ve taraftarları bakımından demokratik liderlik tarzı en çok istenen liderlik biçimidir. Ancak buna karşın, parti içi demokrasinin Türk siyasi partileri arasında yaygın bir uygulama olduğunu söylemek ne yazık ki çok zordur. Türk siyasi yaşamında yer alan siyasal partilerin çoğunda, iktidarın merkezi bir hal almasına karşı duranların dışlandıkları görülmekte, diğer taraftan seçilerek göreve gelmiş olsa da, merkez yönetimin görüşlerini benimsemeyerek, farklı görüş ve tutum sergilemeyi denemekten uzak duranlar ise meşru kabul edilmemektedir. Dolayısıyla bu durum partideki tek sesliliği sağlamasına karşın maalesef parti içi demokrasiyi engellemekte ve düşüncelerin parti içinde bağımsız olarak tartışılmasına olanak sağlamamaktadır (Sarıbay, 2001: 95).

Demokratik liderlik tarzı, diğer örgütlerden farklı olarak, demokratik bir siyasal hayata sahip toplumlarda siyasi parti denilen örgütsel yapılar için olması gereken bir yönetim anlayışını ifade etmektedir. Bu kadar çok üzerinde uzlaşı olan bu tarzla ilgili

olarak birçok siyasi partide karşılaşılan durum, bu uzlaşının tam tersi bir görüntü ortaya çıkarmaktadır (Özkan, 2004: 77). Parti içi demokrasiye ilişkin yaygın tartışmalara konu olan problemler bunun en somut göstergesi olup, demokratik liderlik tarzından ayrılmanın en önemli nedeninin de parti içi disiplin sorunları olduğu değerlendirilmektedir. Demokratik liderliğe dayanan karar mekanizmalarıyla yönetilen siyasal partilerde; yönetim kademelerine seçilecekler konusunda da demokratik bir tavrın benimseneceği, buna bağlı olarak da; toplumun birçok başka kesiminden ve bununla birlikte demografik olarak da çeşitlenmiş bireylerden oluşan karar organlarına sahip olunabileceği düşünülmektedir.

1.1.3.3 Karizmatik Liderlik

Karizmatik liderlik tipi, siyasi liderlik ve işletme liderliği konusunda yapılan çalışmalarda en çok ilgi gösterilen konuların başında gelmektedir. Bu liderlik tipi, lidere atfedilen özellikler ve kitle iletişim araçlarının etkisi bağlamında popüler yönü olan bir liderlik tarzını anlatmaktadır.

Karizma, saklı bir çekim gücü olarak, güveni ve tam itaati gerektiren bir olgudur ve aynı zamanda da liderlerin kişisel özelliklerinden biri olarak kabul görmektedir. Karizmatik liderlerin özgüvenleri tamdır ve kendi fikirlerine inanırlar. Bunun yanı sıra, kişileri etkilemeye yönelik gereksinimleri de fazladır (Kırel, 1998: 79). Karizmatik liderlik anlayışı; liderlerin çalışanlarını ya da takipçilerini etkileyebilmeleri ve rehberlik edebilmeleri hususunda karizmatik niteliklerinin önemli olduğunu öne sürmektedir. Bu tür liderlerin davranış tarzlarında görünür olan özellikleri; vizyon, çevreye duyarlılık, klasik olmaktan uzak tutumlar, bireysel risk üstlenme, kişilerin gereksinimlerine hassasiyet gösterme ve statükoyu kabullenmemeleridir.

Taşdemir'e (2009:160) göre karizmatik lider, liderlik yaptığı grup üyelerini arkasından sürükleyen, kararları bizzat kendisi alan ve söylemiş olduğu her söz emir olarak algılanan, hemen yerine getirilen kişidir. Bu tip liderler genelde toplumda ya da grupta oluşan buhranlı zamanlarda ortaya çıkan, toplumun güvendiği ve kabul ettiği üstün nitelikli kişiler olarak benimsenmektedir. Karizmatik liderin insanüstü bir takım nitelikleri taşıdığına inanılmaktadır. Halkın arayışları ile insanüstü bazı özellikleri taşıdığına inanılan liderin inanç, beklenti ve umutları arasında doğrusal bir ilişki söz konusudur. Bu tür liderler toplum tarafından kurtarıcı olarak algılanmakta ve lidere atfedilen karizma esas olarak buradan kaynaklanmaktadır (Taşdemir, 2009: 160).

Karizmatik liderler çevresinde oluşan örgütlerin karar alıcı mekanizmaları içinde bulunanların, daha fazla bağımlı karar alma stratejisini benimseyebilecekleri, yönlerini lidere bakarak tayin etmeyi tercih edebilecekleri düşünülmektedir. Bunun sebebi olarak, karizmatik liderin ortaya çıktığı belirsizlik ortamında, bireylerin karar vermede kendilerine zaafı ya da yetersiz bilgi düzeylerinden kaynaklanan bir güvensizlik içinde olmaları görülebilir. Buna karşılık olarak, liderin zaaflardan arınmış, yüksek kişilik özellikleri ve bilgiye sahip olduğu algısı oluşmakta, bu sebeple onun alacağı kararların daha doğru olacağı inancında birleşilebilmektedir.

Bakan ve Büyükbeşe'ye (2010: 74) göre, karizmatik liderlik, daha çok kriz ortamlarında ortaya çıkan, kurtarıcı ve sıra dışı niteliklere ve güçlü kişilik özelliklerine sahip kişilerde görülen bir liderlik tarzıdır. Bu tarz liderlerde rastlanan güçlü ortak kişilik özellikleri, özgüven, cesaret, izleyenleri üzerinde hayranlık uyandırma, ikna ve motive etmedir.

Oy verenlerin siyasal karar davranışlarını belirlemede önemseydiği faktörlerden birinin de siyasi parti lideri ve lideri il-ilçede temsil eden yöneticilerin karizmasının etkili olduğu kabul edilebilir. Siyasal partilerin merkez yönetim organları ile il ve ilçe yönetim kurullarında bulunan yöneticilerin genel başkanın karizmasından etkilenebileceği ve onun karizmatik özelliklerini taklit etme eğilimi gösterebilecekleri akla gelmektedir. Bu motivasyonun, üyeleri karar mekanizmalarına katılmaya ve partiyi temsil etmeye daha istekli hale getireceği, buna bağlı olarak bu çeşit örgütlerde karar kurullarında bulunanların, kararlara doğru ve verimli katkılar yapmak için çaba sarf edeceği varsayılabilir.

Arklan'a (2004: 104-105), göre lideri takip edenler, onun sıra dışı özelliklere sahip olduğuna dair algıyla onun peşinden giderler. Siyasi yaşam içinde oy veren kişiler tarafından bir siyasi parti liderinin karizmatik kişilik olarak takip edilebilmesi için mevcut durumdan huzursuzluk duyulması ve söz konusu siyasi parti liderinin yeni bir düzen oluşturarak mevcut sorunun ortadan kaldırılmasını sağlayacağı beklentisinin husule gelmesi gerekmektedir. Özellikle ekonomik kriz dönemlerinin ya da önemli yıkımlara yol açan savaşların ardından bazı liderlere adeta kurtarıcı gibi sarılınması durumu buna örnek oluşturmaktadır (Tuncay, 1996: 170).

1.1.3.4 Dönüştürücü Liderlik

Geleneklere bağlı olmaktan çok değişime, geleceğe ve yeniliğe bağlı liderlik teorisi'dir. Bu teoriye göre lider, astların ihtiyaçları, inançları ve değer yargılarını değiştiren, vizyon sahibi olan ve bu doğrultuda onları motive eden ve amaçlara ulaşma konusunda kendisine güvenilmesini sağlayan, aynı zamanda da astları için bir model oluşturan kişidir. Literatürde dönüştürücü liderlik olarak da anılmaktadır.

Dönüştürücü liderler, geleneksel yöneticilerden daha yüksek performans, deneyim ve iş doyumuna sahiptirler ve daha az rol çatışmasına girerler. Sonuç olarak dönüştürücü liderlik davranışının temelleri, liderin gelecek odaklı davranış, değer ve vizyonuna dayanmaktadır. Yeni eğilimleri dikkate alan dönüştürücü lider, örgüt görevlerini yeniden tanımlamaya çalışır. İzleyenler üzerindeki güvenilirliğini, dürüstlüğünü ve saygınlığını devam ettiren lider, izleyicilerinin vizyona bağlılığını güçlendirebilir. Etkili liderlerin söz ve eylemleri birbiriyle uyumludur (Çelik, 2011: 162).

Dönüştürücü liderler, izleyicilerini içinde bulundukları değişim sürecine katılmaya teşvik ederler. Çünkü dönüştürücü liderler örgütü demokratik ve kolektif bir girişim olarak görür ve izleyicileri ile vizyon oluşturma ve fikir üretim süreçlerini paylaşırlar. Ancak burada dönüştürücü liderlerin özellikleri sıralanırken gözden kaçırılmaması gereken önemli bir nokta dönüştürücü liderliğin demokratik veya katılımcı liderlik ile karıştırılmamasıdır. Dönüştürücü liderler sıklıkla demokratik ve katılımcı davranabilirler ama zamanı gelince emredici, kararlı veya otoriter de olabilirler. Dönüştürücü liderler, problemle başa çıkabilmek için radikal seçeneklerin de dâhil olduğu çözümler geliştirerek örgütün krizden kurtulması için gerekli yönlendirmeleri yapabilir (Başaran, 2004: 58).

Demokratik liderliğin geçerli olduğu örgütlerde olduğu gibi, dönüştürücü liderliğin etkisinde gelişen örgütlerde de karar mekanizmalarına demokratik ve kolektif katılım olabilmektedir. Karar kurullarında bulunanlar, kendi iradelerinden kaynaklanan oylarını kullanabilmek yoluyla karara katılmaktadırlar. Bununla birlikte demokratik liderlikte olduğu gibi bu kararların uygulamaya konmasında üyeler ile liderin etkisi aynı düzeyde değildir. Demokratik liderlik etkisindeki karar almanın dezavantajları olarak daha önce saydığımız karar vermenin uzaması ve oy sahibi her bireyin örgütün meseleleri konusunda lider kadar ilgili olmamasından kaynaklanabilecek olan yanlış kararların önüne geçmek dönüştürücü liderlik bağlamında mümkündür. Acil kararların verilmesi gerektiğinde dönüştürücü lider

emredici olabilir. Özellikle siyasi partilerde, kararsızlık stratejilerini kullanan yönetim kurulu üyelerinin varlığında, ülke yönetimiyle ilgili verilecek ivedi kararlara ihtiyaç duyulduğunda, dönüştürücü liderlerin üyelerin vizyonlarını geliştirebileceği, gerektiği zaman hızlı ve radikal kararların alınmasını sağlayabileceği düşünülebilir. Karar almada seçenekler hakkında yeterince düşünmeden hareket eden, aceleci ve içtepkisel üyelerin varlığında ise, dönüştürücü liderler karar alma için gereken süreci bu üyelerin için yeniden düzenleyebilecek, karar alma stratejilerini geliştirmeleri için onlara vizyon katabilecektir.

Dönüştürücü liderlik özelliklerini taşıyan bireyler yetki ve sorumluluklarını altındakiler ile paylaşırlar. Çalışanlarının ve meslektaşlarının yaptıkları işleri farklı açılardan incelemeye yüreklendirirler ve kendi çıkarlarının ötesinde ekip ve kurumlarının fayda sağlayacağı yönde davranmaları için onları motive ederler. Dönüştürücü liderler yönetim konularında başarılı olurlar. Çalışkan, hoşgörülü ve adaletlidirler (Bridge, 2003: 34-35). Dönüştürücü liderlik tarzı, günümüzün belirsiz ve karmaşık ortamındaki değişimlere uyum sağlamakta gerekli olan bazı özellikleri kapsayan bir liderlik tarzıdır. Dönüştürücü liderler, kendilerine bağımlı elemanlar oluşturmak değil, bağımsız, eleştirel düşünebilen ve bu suretle örgüte önemli katkıları olabilecek, yenilikçi çalışanlar yaratmayı amaçlamaktadırlar. Bu liderler hata yapmaktan korkmazlar ve riskleri göze alabilirler. Yaptıkları hataların kendilerini geliştirme fırsatları yarattığının farkındadırlar. Dolayısıyla dönüştürücü liderler reformcu, değişimci ve yenilikçi bir kimliğe sahiptirler (Karip, 1998: 447).

Komsuoğlu (2008: 63), dönüştürücü liderlik kavramına siyasi açıdan bakıldığında, liderlerin içinde bulunduğu toplumun değerleriyle ters düşmeleri halinde başarılı olma şanslarının düşük olacağı algısının tedirginlik yarattığını belirtir. Ona göre, siyasi sistem içindeki –toplumsal- değerler, hem siyasi liderlerin hem de destekçilerinin değerlendirilmesi açısından önem taşımaktadır. Söz konusu değerler, dünyanın birçok ülkesinde ortak olabileceği gibi ülkeden ülkeye farklılık gösterebilir. Yine Komsuoğlu'na göre (2008: 63), ülkedeki siyasi sistemin temel değerleri, siyasi liderlerin dikkate alması gereken özelliklerdir. Buna karşın Doğan (2007: 51), güçlü liderlerin kendi değerlerinin destekçileri tarafından genel kabul görebileceğini ifade eder ve Gandi'nin şiddet karşıtı değerleri ile Hitler'in Yahudi karşıtı görüşlerini örnek olarak verir. Komsuoğlu (2008: 63-64), bu noktada siyasi liderlerin değerlerinin, siyasi liderlik davranışı gösterdikleri toplumun yapısından çok farklı olmadığını ileri sürerek,

ülkenin veya toplumun sosyal, siyasi ve kültürel değerlerine ters düşen bir değer veya değerler sisteminin topluma benimsetilmesinin çok zor olduğunu kaydeder. Komsuoğlu, bunun geçerli olabileceği istisnai durumlara örnek olarak, kurucu liderlerin dönüştürücü özellik göstermesi olabileceğini kaydeder.

Dönüştürücü liderler, siyasi liderlik bakımından takipçilerinin değer yargılarına ve taleplerine önem verirler. Bununla birlikte özellikle buhranlı zamanlarda ortaya çıkarak, toplumlarına yol açabilirler. Evrimsel bir süreçte toplumun kendi kendine yürütemediği değişimleri, radikal süreçlerde yöneterek gerçekleştirebilir, yeni vizyon ve ideolojiler üretebilirler. Türkiye’de de ürettikleri yönetim modeli ve ideolojilerin kendi adlarıyla anıldığı siyasi aktörler yetişmiştir. En başta ve müstesna bir yerde Mustafa Kemal Atatürk bu konuda örnek olabilir. Bir Türk devrimi yaratarak milli devletimizi kurmuş, büyük bir dönüşüm gerçekleştirmiştir. Bununla birlikte, Alparslan Türkeş ve Necmettin Erbakan gibi liderler, toplum tarafından “Türkeşçilik” ya da “Erbakancılık” diye anılan ideolojik modeller geliştirmeyi başarmış dönüştürücü siyasi liderler arasında sayılabilir.

1.1.3.5 Otantik Liderlik

Globalleşme ile birlikte yaşanan sosyo-politik ve teknoloji temelli değişimler, klasik anlamdaki liderliğin yerine iş dünyasının ve literatürün yeni yaklaşımlar benimsemesine katkı sağlamıştır. Liderliğin tanımının değiştiği ve liderden beklentilerin değişikliğe uğradığı bu dönemde oluşturulan modern liderlik kuramlarından biri de otantik liderliktir. Otantik liderler, izleyenlerinin bireysel farklılıklarını anlayabilirler ve onlara yetenekleri çerçevesinde değer verirler. İnsanların sahip oldukları yeteneklerini tanımlamaları ve bunları güce dönüştürmeleri konusunda onlara rehberlik ederler ve bu konuda yüksek motivasyona sahiptirler (Gıcır ve Paşaoğlu, 2014: 1-2).

Literatürde liderliğin farklı biçimleri olmasına rağmen, birçok araştırmacı modern iş dünyasındaki liderlik krizini otantik liderlik ile çözüleceğine inanmaktadır. Otantik liderlik pozitif enerji, bütünleşme, ahlaki özellikler ve iç disiplini, açık amaç, takipçilerine ilgi, güven, umut, iyimserlik, esneklik ve kişisel değerleri vurgulamaktadır. Otantik liderler, birey merkezli olmadığı gibi görev merkezli de değildirler. Otantik liderler takipçilerinin iyi oluşlarıyla, daha geniş çerçevede diğer iş arkadaşları, örgüt ve toplumun iyi olmalarıyla motive olurlar. Otantik liderler kişisel değerler, ahlak ve etik

davranışların en yüksek seviyede olduğunu gösterirler. Çevresinde güveni oluştururlar ve iyimserliklerini etrafındakiler ile paylaşırlar. Bu durum otantik liderlerin doğaüstü veya kusursuz olduğu anlamına gelmez. Her insan gibi onların da kusurları olabilir veya hata yapabilirler. Ancak onlar kusurlarının ve hatalarının farkında oldukları için sorumluluğu üstlenebilirler (Toor ve Ofori, 2008: 624).

Otantik liderlerin bulunduğu örgütlerde karar almanın daha dinamik bir süreç olacağı, karara katılım konusunda üyelerin istekli ve özenli olacağı tahmin edilebilmektedir. Siyasi parti teşkilatlarının kendi özelliklerinden kaynaklanan sebepler ve ülkemizdeki siyasi geleneğin yapısından dolayı otantik liderlik davranışlarının siyasi partilerde gözlemlenemediği düşünülmektedir. Bununla beraber otantik liderler çevresinde gelişecek olan siyasal yapıların, katılımcılığı teşvik etmeleri nedeniyle karar alıcı üyeler tarafından olumlu algılanacağı düşünülmektedir.

Otantik liderler; kendilerinin kim olduğunu bilen, neye inandıkları konusunda fikir sahibi olan, etik muhakeme, değer yargıları ve bireysel tutumları arasında tutarlılık gösterebilen ve bu konuda şeffaf olabilen, diğer bireylerle ilişkilerinde güven, iyimserlik ve esneklik gibi olumlu bir ruh hali geliştirmeye odaklanmış, dürüstlükleri konusunda toplumda şüphenin olmadığı, bu yönleriyle de saygı duyulan kişilerdir (Tabak vd.. 2012: 95).

Otantik lider, nasıl davranıp nasıl düşüneceğini bilir. Etrafındakilerin ve kendisinin farkındadır. Diğerlerinin değerlerine saygılıdır. Ahlaki bakış açısına sahiptirler, örgütsel süreçleri yönetirken bilgi ve güçlerinin farkındadırlar, iyimser, umutlu ve kendinden emindirler. Bu bağlamda otantik liderlik, örgütlerde pozitif iklim oluşturabilen, örgütteki pozitif iklimi örgütün amaçları kullanabilen, ahlaki bakış açısını benimseyip içselleştirebilen, bilginin organizasyonda dengeli dağılması konusunda etkinliği olan, takipçileri ile ilişkilerinde şeffaf olabilen liderlerin davranışdır (Yeşiltaş vd., 2013: 335).

1.2 Karar Verme İle İlgili Kuramsal Çerçeve

Bu çalışmada karar alma ya da karar verme olarak anılacak olan kavram, bir iş ya da sorun hakkında düşünülerek verilen kesin yargı, değişmeyen, düzenli durum, düzenlilik, yöntemli olma, tam ölçüsünde, ne az ne çok gibi birçok anlamı karşılamak için kullanılmaktadır. Karar vermek ise bir sorunun çözümünü karara bağlamak, kararlaştırmak olarak değerlendirilmektedir. Eren'e göre (2009: 78) karar, sonunda

kuşku ve tartışmaların son bulduğu, seçilen yolun uygulanmaya başlandığı bir mantıksal sürecin son ürünüdür. Başka bir ifadeyle mevcut bir sorunun çözümü için uygulanması düşünülen bir etkinlik ya da karar verme süreci neticesinde uygulanması düşünülen bir fikir olmaktadır.

Bu noktadan hareketle karar olgusunun varlığının kaynağı öncelikli olarak problemlerdir. Bu problemlere kişinin ve örgütün amaçları ile kariyer hedefleri örnek olarak verilebilir. İyi ve nitelikli karar vermede bilgi, birikim, çaba ve deneyim gereklidir. Dolayısıyla yeterince bilgi ve birikime sahip olmadan verilen kararlar istenilen amaca yönelik olmayabilir ve bu kararlar, kararı verenlerin olumsuz ve dönüşü olmayan çıkmazlara girmesine yol açabilir (Ertürk, 2009: 132).

Bireyler karar verme davranışlarında çeşitli yöntemler kullanabilmektedirler. Karşılaştıkları problemler ya da kendilerine çözümü için başvuru durumlarında, karar alıcı olarak mesuliyet yüklendiklerinde, kararları erteleyici, kararlarında acele edici, kararlarını başkalarının davranışlarına bakarak yönlendirici olabilirler. Karar vermede sorumluluklarının yarattığı baskının farkında olarak sorunun olası bütün çözümlerini, olası çözümlerin birbirlerine üstünlüklerini inceleyerek karar verenler ve aynı süreçte kararsızlığa sürüklenenlerden de bahsedilebilmektedir. Yine verilen kararlar sonunda ortaya çıkacak muhtemel durumlar karşısında hızlı pişmanlık yaşayanlar ve kararlarının arkasında durmaya devam eden bireylere de rastlanılabilmektedir.

Bu çalışmada, birey, toplum ve hatta dünyamızın hayatı üzerine çok tesirli kararlar alabilme ihtimalleri bulunan siyaset yapıcı kurumlar olan siyasi partilerin yönetim organlarındaki bireylerin karar alma stratejileri, Kuzgun tarafından 1993 yılında geliştirilen Karar Stratejileri Örneği'nin alt boyutları olan, içtepkisellik, kararsızlık, mantıklı ve bağımlı karar stratejileri açısından incelenecektir.

1.2.1 Karar Verme ve Önemi

Bireyler yaşamları boyunca farklı sorunlarla karşı karşıya kalır ve onlara çözüm arayışı içerisine girerler. Sorunlara çözüm getirilmesi için olası seçenekler arasında tercih yapma ihtiyacı bir zorunluluktur; bu zorunluluk zamanla bireylerde tercih etme alışkanlığına dair bir mihenk noktası oluşturur. Bireyler önceden saptanmış amaçlarına ulaşmaya çalışırken birçok değişik sorunla karşı karşıya kalabilmektedirler. İşte bu sorunların varlığı, onları bu sorunlara çözüm bulmaya bir başka anlamda karar vermeye itmektedir. Bu bağlamda yöneticilerin önceden belirlenmiş amaçları

gerçekleştirme isteği ve zorunluluğu da, örgütlerde karar verme sorununun ortaya çıkmasına sebep olmaktadır (Eren, 2009: 195).

Literatürde ele alınan tanımıyla karar verme, bir kişinin, bir yöneticinin veya herhangi bir örgütün var olan fazla sayıdaki seçenekler arasından seçim yapmasıdır. Verilecek karar birçok seçenek arasından tercih edilen bir eylemi veya eylemleri belirtmektedir (Can, 2007: 294).

Karar verme, bağlantı süreçlerine dâhil olan bir eylemdir. Çünkü bir yönetici; planlama, örgütlenme, yöneltme, koordinasyon, denetim işlevlerini yerine getirirken her aşamada sürekli olarak karar verme durumuyla karşı karşıya kalmaktadır. (Budak ve Budak, 2004: 479). Karar kavramının, sonucu elde etmeye yönelik, tercih edilen bir eylem şeklinde tanımlanmasından çıkarılacak üç önemli mesaj vardır. Bunların birincisi; bir kararın verilmesi, seçme eylemine bağlıdır. Seçme eyleminin olmadığı yerde ve birden çok seçeneğin olmadığı durumlarda karardan söz etmek mümkün değildir. İkincisi ise, bir kararda duygusal, akıl dışı ve bilinçaltı gibi faktörler kararı etkilemektedir. Üçüncüsü ise, bir kararın amacı olmalıdır. Belli bir amacı olmayan karardan söz edilemez (Can 2007: 295). Karar verme, bir sorunun çözümüne ilişkin olası yollardan en uygun olanın seçilmesidir (Gürüz ve Gürel, 2006: 85). Bir başka ifade ile, karar verme sorunlarla ve belirsiz olaylarla mücadele edip; sorun ve olayları yok edip, neyin, ne zaman, nasıl yapılabileceğini belirlemektir. (Eren, 2009: 198).

Bahis konusu olan duygusal, akıldışı ve bilinçaltı faktörler bireylerin sahip olduğu cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, tecrübe süresi gibi değişkenler tarafından etkilenebilecektir. Bununla birlikte karar verme davranışının şekilleneceği ortamın özellikleri de karar vermede etkili olan duygusal ve bilinçaltı faktörleri etkileyebilir. Siyasi partiler adına karar verecek olanların, toplum adına yüklenecekleri sorumluluğun ciddiyeti buna örnek oluşturabilir.

Çolakkadıoğlu (2003: 3-4) karar vermeyi, bütün mümkün çözümleri önceden bilinen bir sorun çözme yöntemi olarak ele almıştır. Bu anlayışla karar vermede amaç, yeni çözüm önerileri üretmekten çok, önceden tespit edilmiş kriterler çerçevesinde mevcut seçenekler arasından en iyi çözüm veya tercihi saptamaktır. Karar verme basit bir süreç olarak görünse de bazen çok büyük ve karmaşık bir süreç ve hatta sorun haline gelebilir. Karar vermede kriter ve tercih konusu yapılabilecek şıklar çoğaldığında iyi karar verme oldukça zorlaşır. Karar vermede ilerlemenin en rasyonel

yolu ise, tercihlere konu yapılabilecek her seçeneğin mevcut tüm kriterlere göre ele alınıp, sinanıp, uygunluk durumlarına göre değerlendirilmesidir.

İmrek'e (2004: 42) göre ise karar, bir amaca ulaşabilmek için eldeki olanak ve koşullara göre mümkün olabilecek olası eylem biçimlerinden en uygun görüneni seçmektir. Bir başka ifadeyle; çeşitli durumlar arasından seçim ve tercih yapmakla ilgili bedensel ve zihinsel çabaların toplamı olarak ifade edilmektedir.

Karar vermek, tercihlerin içerisinde en büyük değeri sağlayacak olanı seçmektir. Kısaca seçenekler arasında bize en uygun olanının seçilmesi aşamasıdır. Ayrıca karar verme, belirlenen hedefe ulaşmak için mevcut bulunanları, koşul şartlarına göre mümkün olabilecek farklı hareket tarzlarından bize uygun görüneni tercih etmek ve seçmektir (Koçel, 2003: 35). Karar verme tanımlamalarında faaliyetlerin başlıca şu öğelerden oluştuğu söylenebilir (Aksay ve Ural, 2008: 434):

1. Ulaşılması hedeflenen bir amaç,
2. Bu amaca ulaşmak için uygun araçlar,
3. Amaç ve araçların uygunluğunun kontrolü için gerekli olan standart,
4. Seçilen davranış tarzından sonra ortaya çıkacak istenlik ve istenmedik sonuçların karşılaştırılması,
5. Davranışa geçme ya da geçmeme hususunda bir istek ya da iradenin ifade edilmesi,

Yönetici bireyler karar verme esnasında karşılaşılmış olan olay ya da durumun olası çözümlerinin artı ve eksilerini düşünerek hükümlerini bildirirler. Çünkü verilecek karar kendinden önceki, sonraki ve içinde bulunulan karar verme sürecine ister istemez etki edecektir. Bundan ötürü karar verme süreçleri, zincirin halkalarına benzetilmektedir. Yönetim içerisinde verilen kararlar birbirleriyle ters düşmeyecek şekilde tercih edilmelidir (Gürüz ve Gürel, 2006: 55).

Örgütler açısından süreklilik önemli bir kavramdır. Bir örgüt verdiği kararlar açısından da bir bütün görünümünde olmalıdır. Siyasi programlarla insanların karşısına çıkan siyasi partiler de, farklı zamanlarda verdikleri kararların birbiriyle uyumluluğu bakımından tutarlı olmalıdır.

Yönetim süreçlerin etkin ve verimli olabilmesinde karar verme önem arz etmektedir. Bu konu üzerinde çalışmalar yapan Herbert Simon, yönetimle karar vermenin aynı anlamı ifade ettiğini savunmuş ve karar verme faaliyetinin örgütler için birinci derecede önem teşkil ettiğini ortaya koymuştur (Güney, 2007: 68). Bu

bağlamda yönetimin ağırlık merkezi kararlardır. Her türlü işletme faaliyeti kararlarla başlamaktadır. Bir işletmenin başarılı olabilmesi ve uzun vadeli ayakta kalabilmesi, doğru karar vermenin sürekliliğine bağlıdır. Zaman içerisinde alınamayan kararlar, işletmenin büyük bunalımlara ve bozukluklara götürebilmektedir. İşletme zaman içinde en büyük zaman hırsızlarından biri kararsızlıktır (Adair, 2000: 31).

Karar verme tüm yönetsel faaliyetlerin merkezinde yer alır. Örneğin, planlama yaparken ne yapılmalı, ne zaman, nasıl ve nerede yapılmalı sorularının cevapları karar vermeyi içerir. Organizasyon, uygulama ve kontrol gibi diğer yönetsel faaliyetler de büyük ölçüde karar vermeye bağlıdır (Can, 2005: 78).

Her karar verme davranışının özünde mutluluğa, başarıya ulaşma arzusu yatmaktadır. Her karar verme davranışı sonucunda kişi ya mutluluğa ya da hayal kırıklığına uğrar. Uygun ve doğru kararlar bireyin yaşamında olumlu değişim ve gelişmelere sebep olurken; yanlış kararlar, bireyin yaşamını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bugünkü yaşantılar, geçmişte alınan kararların bir sonucudur. Özet olarak karar verme, amaçlara ulaşmak için veya içinde bulunulan problemin çözüme kavuşması için alternatifler arasındaki en iyi seçeneğin tercih edilmesidir (Üngüren, 2011: 100).

Verilen kararlar sonucunda pişmanlıklar duyulabilmekte, sık sık yaşanan pişmanlıkların insanları daha ihtiyatlı ve kararsız bir karar stratejisine itebilmektedir. Bireyi tanımlayan statü, cinsiyet ve yaş gibi faktörler de bireyin kararlarından doğacak kayıpları ve bu kayıplara dair algısını değiştirebilmektedir. Birey kararlarının sonuçlarına dair yaşadığı pişmanlıklar neticesinde, kendisini karar alma durumuyla karşı karşıya bırakan meseleleri birer güçlük olarak algılayabilmektedir.

Kuzgun (2006: 52), karar verme davranışının ortaya çıkabilmesi için gerekli olan şartlardan ilkinin “karar verme ihtiyacını ortaya çıkaracak bir güçlüğü varlığı” olması gerektiğini belirtmiş ve “problem” ifadesi yerine “güçlük” ifadesini kullanmayı tercih etmiştir. Buna göre karar verme davranışının ortaya çıkabilmesi için aşağıdaki koşulların oluşması gerekmektedir (Çoban ve Hamamcı, 2006: 394):

- i. Karar verme gereksinimini oluşturan bir zorluğun varlığı ve bunun kişiler tarafından da hissedilmesi,
- ii. Zorluğu ortadan kaldıracak birden çok tercihin bulunması,
- iii. Kişinin bu tercihlerden birine yönelme serbestliğine sahip olması.

Özgür olarak yapılan her eylemin altında, karar verme davranışı yatmaktadır. Hür olarak alınan karar, kişiye sorumluk yüklemektedir. Karar verme davranışının gerçekleştiği yerde hür iradede bahsedilebilir. Hür olmayan kişiler, karar verme davranışında bulunamaz (Üngüren, 2011: 102). Örgütler ve bununla birlikte siyasi parti yöneticileri tarafından alınan kararlar kendileri ile birlikte birçok diğer insanın da fayda ve zararlarına neden olabilmektedir. Bu durum karar vericinin sorumluluğunu daha fazla artıracaktır. Bireysel bir karar olası sonuçları bakımından bireysel kazanç ya da kayıplara neden olabilecekken, başka insanların mutluluk ya da mutsuzluğuna neden olabilecek kararlardan da bahsedilebilir.

Hayatta başarılı olmanın anahtarı, iyi sonuçlar doğuracak seçeneklerle kötü sonuçlar doğuracak seçenekler arasındaki farkı ayırt edebilmektir. Bu yeteneğin karar verme yeterliliğinin temelinde yer aldığını, dolayısıyla karar verme yeterliliği ile kişisel başarı arasında yakın bir ilişki olduğunu savunulmuştur (Deniz, 2004: 23).

Her bir karar verme bir yönüyle bir şeyi tercih etmektedir. Her tercih etme, diğer tercihlerden bir vazgeçişdir. Bu durumda diğer tercihler ifadesinin düalist yansıması, alternatif kavramıdır. Eğer alternatif yoksa; seçimden, tercihten yani karar vermeden bahsetmek mümkün değildir. Alternatiflerin arasından doğru olan seçilmezse, yanlış yapmak kaçınılmaz olabilecektir. Kişi yanlış yaparsa, sadece emeği boşa gitmeyecek aynı zamanda zarar etmiş ve çevresine zarar vermiş olacaktır. Çünkü her yanlış yapma, yanlış yapan özneyle birlikte, yanlışın nesnesine yönelik bir haksızlık içerir. Birden fazla alternatifin olduğu her seçimde tercih ya doğrudur ya da yanlıştır (İslamoğlu, 2007. 22). Doğru ya da yanlış alınan her karardan etkilenen bireylerin olduğu bir ortamda kararın yönetsel ve örgütsel boyutları vardır. Karar verme gerek yönetsel bir işlev gerekse örgütsel bir süreçtir. Karar verme yönetseldir; çünkü yöneticinin temel sorumluluğu karar vermedir.

Kişilerin sadece idari unvanlara sahip olmaları, yöneticilik için yeterli olmamaktadır. Bireyin yöneticiliğini anlayabilmek için onun karar verme sorumluluğu olup olmadığına bakılmalıdır. Yetkilere sahip olduğu halde karar vermeyen kişilerin yönetici olarak değerlendirilmeleri doğru bir davranış değildir. Karar verme, hiçbir şey yapmamayı da kapsamakla birlikte süregelen sorunlara yönelik olarak ilgisizliğini sürdürme yönetici olarak benimsenmemeye için yeterli nedenlerdir. Yöneticiler kararlarının sonuçlarına göre değerlendirilirler. Örgütlerin başarısız olmamaları için doğru ve yerinde kararlar veren kişilere ihtiyacı vardır. Dolayısıyla iyi karar verenler,

yüksek değerli olan yöneticilerdir (Can, 2005: 308-309). Yöneticiler karar verme sorumluluğunu örgüt yapısı içinde bulunan karar alıcı organlar ve karar sistemleri ile paylaşabilirler. Özellikle siyasi partiler gibi, birçok il ve ilçe hatta mahalle teşkilatlarına sahip çok geniş yayılıma sahip örgütlerin alacağı kararlarda örgütsel süreçlerin işletilmesi, yöneticilerin karar alma karşısındaki sorumluluklarının daha kabul edilebilir seviyelerde gerçekleşmesine neden olacaktır.

Zira çağdaş organizasyonlarda kararlar, yöneticiyi de aşarak grup, takım hatta bilgisayar ürünleri olan süreçlerdir. Yönetici çevresinden izole edilmiş değil, karmaşık örgütsel ve yönetsel süreçler zincirinin merkezindedir. Bu sebeple bir karar, yönetsel ve örgütsel eylemin odağını meydana getirir. Bir yönetici diğer örgütsel fonksiyonlarını aldığı kararlarla yerine getirir. Yönetici durumunda olan kişilerin verdiği kararlar da örgüt davranışına yön ve biçim verir (Can, 2005: 310).

Yönetim bilimi açısından çok önemli bir kavram olan karar almanın birçok alt boyutu ve türleri vardır.

1.2.2 Karar Türler

Bireylerin, grupların ve örgütlerin sahip oldukları hususiyetler gibi birçok değişkene göre karar türleri farklı farklı tasniflerle ifade edilebilmektedir. Siyasi parti yöneticilerinin karar alma davranışları bağlamında karar türleri, yönetsel kararlar, yönetim düzeylerine göre kararlar ve yapılarına göre kararlar olmak üzere üç bölümden incelenmektedir.

1.2.2.1 Yönetsel kararlar

Örgüt yapısı ve onu çalıştıracak maddi ve insan kaynaklarının tümüyle planlamasını ilgilendiren karar yönetsel kararlardır. Bu kararlarla kurumun örgütsel şekli meydana getirilir, bütçe ve kaynak dağılımı biçimlenir, örgütte yetkilerin dağılma şekli, ilişkilerin türü saptanır. Ayrıca yönetsel kararlarla iletişim, emir ve raporların akışı tespit edilir. Her türlü bilgilerle belgelerin izlemesi gereken yollar belirtilir. Yönetsel kararlarla kaynakların sağlanma yöntemleri de ortaya çıkarılır. Bu suretle örgüte ilişkin kararların sağlanması, nereden, nasıl ve ne şekilde kaynakların temin edileceği ve bunların hangi varlıklarla bölümlere ayrılacağına karar verilir. Verilen kararlarla bilanço dengesi oluşturularak oranları korunur ve buna yönelik olarak da ilgili birimlere gereken

talimatlar verilir (Alagöz vd. 2013:33). Yönetmel kararlar, örgütsel işleyişin bütünlüğünü sağlamak için örgüt üyeleri arasındaki ilişkileri düzenleyen kararlar olduğu gibi, işletmenin dış çevre ile bütünleşebilmesi için örgüt ile çevre arasındaki ilişkilerin de düzenleyicisi durumundadır (Budak ve Budak, 2004: 484).

Bir ideoloji ya da inanç etrafında bir araya gelmiş yapılar olarak, diğer örgütlerden farklı görünüyor da olsalar, siyasi partiler de diğer örgütler gibi kaynaklarının planlanmasını, iç işleyişlerini, yetki dağılımını, dış çevre ile ilişkilerini doğru belirleyemedikleri takdirde başarısızlıkla karşılaşabilmekte ve örgüt yapısı önlenemez kayıplara maruz kalabilmektedir. Bu bakımdan siyasi partiler, mensuplarını birbirlerine bağlayan ideolojik ilişkilerin yanı sıra mensuplar ve yöneticiler arasındaki ilişkileri düzenleyecek yapısal kararları almalı; yetki ve sorumlulukların çerçevesini çizen, ilişkilerin yapısını belirleyen, kaynakların elde ediliş ve kullanılış tarzını belirleyen yönetmel kararlar almalıdırlar. Bu kararlar alınırken, yönetim kademelerinin her seviyesinde bulunan siyasi yöneticilerin karara aktif ve verimli katılabilmesinin sağlanması, kararlara ve örgüte bağlılığı artırabilecektir.

Örgütlerin hedeflerine ulaşabilmeleri için ortaya konulan ve eşgüdümü sağlayan yönetmel kararlar; programlanmış ve programlanmamış kararlar olarak ikiye ayrılmaktadır.

Programlanmış kararlar;

Simon'a göre (1976) programlanabilir kararlar, belli bir yönteme dayanılarak verilen, sık sık tekrarlanan, rutin kararlardır. Örgüt tarafından geliştirilmiş olan özel süreç yaklaşımları kullanılır. Örgütlerdeki günlük kararların çoğu bu tip kararlardır (aktaran Altay, 2011: 61).

Kurumlarda böylesi kararların toplamdaki fazlalığı, ilgili politikaların süreçleri ve işleyişinin belirginliği olarak değerlendirilebilir. Dolayısıyla kurumlarda bilgisayar çıktılarından yararlanma tarzı gibi konular da şekle bağlanmış, bölümlerin vereceği raporların içerikleri ve yararlanma biçimleri de ilgili kişiler tarafından bilinir. Bu tür bir organizasyonda yöneticinin görevi, yapılan işlemlerin kurallara uygunluğunu denetlemekten öteye gidemeyecektir (Budak ve Budak, 2004: 485). Siyasi parti yönetimleri bakımından bu kararlar, parti yöneticilerinden çok, partilerin ofis yöneticileri tarafından yürütülecek işleri ifade etmektedir.

Programlanmamış kararlar;

Programlanamayan karar tipi, daha çok kişiye bağlı olan, prosedürlere bağlanması zor olan, yaratıcılığın ağır bastığı ve çoğu kez bilmeyenlerle dolu bir ortamda yapılan stratejik nitelikteki seçim işlemleri ile ilgilidir.

Programlanmamış kararlar, yeni, bir temele oturtulamayan ve önemli sonuçlar doğurabilecek nitelikteki kararlardır. Çünkü daha önce karşılaşılmamış, niteliği ve yapısı belirsiz ya da karmaşık, özel olarak ele alınmayı gerektirecek kadar önemli bir sorunu çözmek için belirli bir yöntem bulunamamıştır (Karakaya, 1998: 32). Yani belirsiz durumlarda, olağan dışı ortaya çıkan sorunların çözümünde kullanılan kararlardır. Genellikle örgütlerde üst yönetimi tarafından, değişen dış çevre koşulları gibi sebeplerden dolayı bir kez kullanılmak üzere verilen kararlardır. Siyasi parti yöneticilerinin, iktidarda bulunmaları durumunda ulusal ve küresel sorunlar hakkında vereceği ve sonuçlarının kestirilmesi zor olan kararlar programlanamayan kararlar sayılabilir.

1.2.2.2 Yönetim düzeylerine göre kararlar

Karar türlerinin tasnif edilmesinde kullanılan diğer bir yöntem, kararların yönetim düzeylerine göre tanımlanmasıdır. Yönetim düzeylerine göre karar türleri dörde ayrılır bunlar; kurumsal kararlar, stratejik kararlar, yönetsel kararlar ve operasyonel kararlardır. Bunlar bir örgütte üst yönetim, orta yönetim ve alt yönetimin aldıkları kararlardır.

Kurumsal kararlar;

Kurumsal kararlar, uzun vadeli ve politikaya dönük kararlardır. Faaliyetlerin farklılaştırılması, geniş ölçekli olarak sermayenin kullanılması, faaliyetlerin gelişme oranına ilişkin göstergelerin düzenlenmesi ve diğer kritik örgütsel gelişmelere ilişkin kararlar, kurumsal kararlar arasında sayılır. Kurumsal kararlar, bir bakıma işletmenin veya karara konu olan organizasyonun sürekliliğini sağlayan kararlardır. Eğer bir organizasyon uzun vadeli olarak yaşamak istiyorsa faydalı çalışmalar yapmak, kararlarını ekonomik sınırları içinde almak zorundadır (Budak ve Budak, 2004: 485). Bu kararlar, bir işletmenin kurulması, toplumun eğilimlerine yönelik yeni sektörlerle atılması, yeni yatırımlar yapılması ile ilgili kararlardır. Bu kararlar alınırken karar vericiler, gerekli fizibilite çalışmalarını yaparak en uygun yatırım alanını belirlemeye

alışırlar. Belirsizlik durumları yüksek olan bu kararlar, st yönetim düzeyinde alınır (Eren, 2009: 204).

Siyasi partiler açısından, seçimlerde kullanılacak argümanların, topluma sunulacak vaatlerin belirlenmesi kurumsal kararlar olarak sayılabilir. Siyasi partilerde bu kararlar genel merkez idare kurulları tarafından alınır ve partinin yönünü belirler.

Stratejik kararlar;

Kuruluşların uzun vadeli amaçlarının belirlenmesi sonucunda, istenen amaçlara ulaşmak için gerekli olan maddi ve beşeri kaynakların ayrılarak onların kullanımında izlenecek yolların saptanmasına yönelik alınan kararlardır (zşahin, 2005: 4). Kurumlar zayıf ve güçlü yönlerini, fırsatları, tehditleri değerlendirerek bu kararları alırlar. Burada kişilerin değişen ihtiyaçları, daha iyi ve etkin hizmet sunma faaliyetleri gibi konularda alınan kararlar ifade edilir (sözgelimi geleceğe yönelik çalışmalarda personel politikasına ilişkin yeni kararlar alması gibi).

Stratejik karar verme seviyesinde bulunan yöneticiler (tepe yönetim), geleceğe yönelik ve belirsizlik seviyeleri oldukça yüksek olan kararları verirler. Stratejik kararlar oldukça karmaşık ve dinamik değişkenleri kapsamaktadır. Bu kararlar, örgütün amaçlarının belirlenmesi ve bu amaçlara ulaşmak için uzun dönem planların yapılmasını içerir. Stratejik karar verme seviyesinde bulunan tepe yöneticiler genel olarak işletmenin uğraş alanı, hangi pazarlarda faaliyet gösterileceği, yeni yatırımların yapılması, kapasitenin artırılması veya azaltılması, vizyonun ve bu vizyona ulaştıracak strateji ve politikaların belirlenmesi gibi işletmeyi derinden etkileyen, çok fazla değişim gerektiren süreçlerle ilgilenmektedir (ngren, 2011: 118). Stratejik kararların üç temel özelliği aşağıdaki gibi verilebilir (Akaytay, 2004: 11);

Enderlik: Stratejik kararlar bir dönemde verilir ve uzun bir dönemde yeni bir stratejik karara kadar kolay kolay değiştirilmezler.

Evrensellik: Stratejik kararlar, kuruluşun bütün kaynaklarının ve bütün enerjisinin, verilen kararlara paralel bir şekilde harekete geçirilmesini gerektirir.

Belirleyicilik: Stratejik kararlar kendilerinde sonra verilecek bütün kararların ve davranışların tipini kendi doğrultusunda belirlerler.

Siyasal partiler açısından stratejik kararların, temsil ettikleri ideolojiyi ifade edilebileceği düşünülmektedir. Siyasal partinin kurucuları tarafından benimsenen ve partiye ruh veren ideoloji, partinin ufuklarını çizen, partinin yaşamı boyunca aldığı

kararların hepsinin kendisine yöneleceği uzun vadeli bir yöneliştir. Bu kararlar partinin ideologları da olan kurucuları tarafından belirlenmiştir.

İmrek'e (2004: 75-76) göre, stratejik karar verme sürecinin sağlıklı bir şekilde yürütülmesi için sekiz aşamalı bir model önerilmektedir:

- i. Mevcut performans sonuçları, yatırım gelirleri, karlılık gibi finansal açılardan ve oluşturulan misyon, hedefler, stratejiler, politikalar açısından değerlendirilir.
- ii. Kurumsal yönetim, diğer bir deyişle üst yönetim ve yönetim kurulu üyelerinin performansları gözden geçirilir.
- iii. Tehdit ve fırsat unsurlarını içeren stratejik faktörleri belirlemek için dış çevre tetkik edilir ve değerlendirilir.
- iv. Güçlü (özellikle temel yetenekler) ve zayıf yönlerden oluşan stratejik faktörlerin belirlenmesi için firma içi çevre tetkik edilir ve değerlendirilir.
- v. Problem alanını saptamak ve kurumsal misyon, hedefleri bir gereklilik olarak yeniden ele almak, gözden geçirmek için stratejik faktörleri analiz edilir.
- vi. Yapılan analizler ışığında en uygun alternatif strateji oluşturulur, değerlendirilir ve seçilir.
- vii. Seçilen stratejiler; programlar, bütçeler ve prosedürler, yardımıyla uygulanır.
- viii. Uygulanan stratejilerin geri bildirim sistemi yoluyla elde edilen bilgiler ışığında değerlendirilir ve planlardan sapmayı asgari düzeyde tutmak için faaliyetler kontrol edilir.

Yönetimsel kararlar;

Yönetimsel kararlar, stratejik kararlarla ilgili olup ona göre şekillenir. Yönetimsel kararlar işletmenin yaptığı faaliyetlerde daha iyi sonuç alması için, kaynakların daha etkin kullanılmasını sağlamak için alınan kararlardır.

Operasyonel kararlar;

Eylemsel kararların tamamı programlanabilen türden olup, çoğunlukla anlık, rutin, risk taşımayan işin teknik yönüne ilişkin kararlardır. Bu kararların alınmasında, matematiksel modeller ve planlama teknikleri yaygın olarak kullanılmaktadır. Operasyonel karar verme düzeyinde bulunan ilk kademe yöneticilerinden beklenen

kendilerine verilen işi zamanında, istenen kalite ve miktarda tamamlamalarıdır (Gökçen vd. 2010: 2).

1.2.2.3 Yapılarına göre karar türleri

Yapılarına göre karar türlerini yöneticiye dayalı kararlar, parlamenter sisteme dayalı kararlar, uzlaşma, taviz verici kararlar ve ikna sistemine dayalı kararlar olmak üzere dörde ayırmaktadır ve aşağıdaki şekilde açıklanmaktadır (Koçoğlu: 2010: 43-44).

Yöneticiye dayalı kararlar;

Yöneticiler, örgüt amaç ve hedeflerinin gerçekleşmesi ile ilgili programlanabilen ve belirsiz durumlarda ortaya çıkan sorunlarla ilgili programlanamayan kararlar vermek zorundadır. Programlanabilen kararlar, astlara devredilerek yapılması sağlanırken programlanamayan ve belirsiz durumlarda verilecek olan kararların üst düzey yöneticilerce verildiği gözlemlenebilmektedir. Ülkemizin siyasi kültürü içinde, siyasal örgütlerde karar alma siyasal liderlerin bizzat tarafından icra edilmektedir. İfade edildiği üzere, ancak planlanabilen rutin kararlar konusunda diğer yönetici ve kurullara yetki tanındığı ifade edilmektedir (Koçoğlu: 2010: 43-44).

Parlamenter sisteme dayalı kararlar;

Parlamenter sisteme dayalı kararlar, katılım temel amaçlıdır. Tüm üyelerin düşüncelerine, fikirlerine, görüşlerine ve oylarına dayanarak verilen kararlardır. Bu da alınan kararları demokratikleştirmektedir. Örgütlerin karar alıcı kurullarının üyeleri arasında oylama sistemiyle yapılan kararlar, gelecekte yöneticilik kademelerinde üst düzeylere çıkması olası üyeler açısından bir tecrübe kaynağı olarak da görülmektedir. Siyasal partilerde üst düzey yöneticilerin, genellikle partilerin gençlik yapılanmalarından başlayarak uzun yıllar içinde liderliğe ulaşıyor olmaları, parlamenter sisteme dayanan kararları siyasi partiler açısından özellikle önemli konuma getirmektedir (Koçoğlu: 2010: 43-44).

Uzlaşmacı, taviz verici kararlar;

Uzlaşmacı, taviz verici karar verme de, kişiler arasındaki görüş farklılıklarından dolayı uzlaşmak amacıyla bir konu hakkında savundukları düşünceden karşılıklı olarak taviz vermeleri sonucu ortak bir karar vermeleri şeklindedir. Siyasi partiler açısından, meclis komisyonlarında ya da belediye meclislerinde görev yapan yöneticilerin komisyonlardaki diğer partilerin yöneticileri ile ortak noktalar bularak sonuçlara ulaşabilmek için uyguladıkları karar yöntemleri taviz verici ve uzlaşmacı

kararlara örnek olarak verilebilir. Yine koalisyon hükümetlerinin kurulması esnasında meclisteki üye sayılarını birleştirmeye çalışan partilerin yöneticileri de birbirlerine karşı uzlaşmacı olmak durumundadırlar (Koçoğlu: 2010: 43-44).

İkna sistemine dayalı kararlar;

İkna sistemine dayalı kararlar, yöneticinin karara katılımını sağlamak için toplantının devamı ve ikna amacıyla verilen kararlardır. Tüm bu kararlar, nitelik belirleme ve kabul edilebilir bir yol bulmaya yönelik olarak yapılır. Başka bir ifadeyle, kararı yerine getirecek olan alt kademedeki bireylerin kararı benimseme derecesini gösteren kararlardır. Mecliste genel oya sunulacak kararlar konusunda, siyasi partilerin yöneticileri, kendi partilerinin görüşleri hakkında diğer partilerin yöneticilerini ikna etmeye yönelik konuşmalar yapmaktadırlar. Bu çabalar ikna sistemine dayanan karar türüne bir örnek olabilecektir (Koçoğlu: 2010: 43-44).

1.2.3 Yönetici Karar Süreci ve Özellikleri

İyi karar verebilmek için, karar verme sürecinin nasıl oluştuğunu, hangi aşamalardan geçerek karara ulaşıldığını bilmek gerekir. Karar süreci aslında bir düşünce oluşturma, yani algılama ve yargılama sürecidir ve bu özelliğiyle de psikolojik yöne sahiptir. Bununla birlikte, etkili ve verimli bir davranış tarzı seçebilmek için gereken araştırmaları yaparak bilgi toplamak da gereklidir (İmrek, 2004: 102). Karar verme süreci, bir kişinin ya da bir grubun karar verme davranışı esnasında, aşağıda belirtilen ve birbiriyle ilişkili aşamalardan oluşan karmaşık bir süreç olarak değerlendirilmektedir (Budak ve Budak, 2004: 134):

- i. Çözümlemesi gereken bir problemin tespit edilmesi,
- ii. Probleme ve çerçevesine ilişkin bilgi toplanması ve alternatif çözüm yolları oluşturmak için araştırma yapılması,
- iii. Elde edilmiş olan bilgi ve çözümlerin analiz edilmesi sonucu eylemin yönünün seçilmesi.

Karar verme sürecinin aşamaları aslında bilimsel araştırma sürecinin de aşamalarıdır. Sonuçta hem karar verme hem de bilimsel araştırma etkinlikleri problem çözme sürecidir (Yılmaz, 2008: 168). Karar süreci aynı zamanda dört aşamalı olarak da ele alınabilir (Kuşlu, 2008: 27);

İstihbarat: Organizasyon içinde ortaya çıkan sorunların farkına varılması ve teşhis edilmesinden oluşur. Geleneksel bilgi işlem sistemleri sorunların tanınmasına yardım edecek detaylı bilgiyi getirirler.

Tasarım: Bu süreçte çözüm için önerilebilecek muhtemel sorun çözümleri tasarlanır. Küçük karar destek sistemleri bu aşamada oldukça uygundur zira küçük modeller üzerinde çalışarak çözümler hızlı olarak ortaya konulabilir.

Tercih: Karar verici birçok seçenek yaratılması için gerekli veri ve bilgilere dayanarak büyük bir karar destek sistemine gerek duyar. Tüm sonuçlar için karmaşık analitik modeller kullanmak zorundadır.

Uygulama: Bu son aşamada çözüm ileri sürülen, oluşan güçlükleri, kaynak sıkıntıları ve iyileştirici önlemleri sağlayan bir raporlama sistemi meydana getirilebilir.

Karar verme süreci bir başka çalışmada ise yedi aşamalı olarak değerlendirilmiştir (Eldeleklioğlu, 1996: 45):

- i. Sorunun algılanması; yeni bir davranış biçiminin aranması ve benimsenmesi,
- ii. Sorunun tanıtımı; sıkıntının hissedilerek çözümü gerekli bir sorun olarak ifade edilmesi ve belirtilmesi,
- iii. Tercihlerin yaratılması; gerçekleşme ihtimali en yüksek olan alternatiflere yönelme,
- iv. Tercihlere yönelik bilgi toplanması, her seçeneğin olumlu ve olumsuz yönlerinin ortaya konması,
- v. Toplanan bilgilerin talepleri karşılama oranları yönünden değerlendirilmesi,
- vi. Uygun alternatifin tespit edilerek, planın uygulamaya konması,
- vii. Ortaya çıkan sonucun değerlendirilmesi.

Yönetici karar verme sürecinin her aşamasından başlayabilir. Yani örgütsel karar verme tam rasyonelitenin dikte ettiği doğrusal düzeyde oluşmaz. Bu anlamda insanın karar vermesinde sınırlı rasyonelliğin, mevcut zaman ve aklın bilgi işleme yeteneği ile sınırlı olacağı ifade edilebilir (Onaran, 1971: 98). Yani alternatifler ve sonuçlar arasında mükemmel tercih, mükemmel bilgi, optimal seçimin, kısacası rasyonel hareket etme yeteneğinin bir sınırı vardır. Eğer sınırlı rasyonellik söz konusu olursa, tüm faktörlerin göz önüne alınması imkânsızlaşacaktır. Ayrıca zaman faktörünün tutarsızlık devamlılık gösterdiği bir süreçte de birey rasyonel karar verememektedir (Budak ve Budak, 2004: 491). Post-modern çağda, iletişim ve değişimin oldukça hızlı olması adeta aynı suda iki

kez yıkanılmayacağıının ifade edilmesi gibi, örgütü çevreleyen şartların, muhtemel çözüm önerilerinin karşılık geleceği uygulamaların sonuçlarının her an yeniden inşa olması, yeni biçimler alması ve değişmesine neden olabilmektedir. Bu hızlı değişim ve belirsizlik içinde tam rasyonel karar alma zorlaşmaktadır. Özellikle ülkemiz gibi siyasi iklimin çok değişken ve dalgalı olduğu koşullar altında siyasi parti yöneticilerinin de kararlarında tam rasyonel olabilmeleri mümkün görünmemektedir. Bunun için de siyasi yöneticiler kararları hızlı almaya yönelen, şematize eden ve kısa yollar kullanan karar biçimlerine sahip olabilmektedirler.

Karar verme süreci yöneticiyi psikolojik bir strese sokmaktadır. Karar vermede geleceğe ilişkin tahmin ve bilimsel araştırmaların rolü büyüktür, karar verme teknik bir konudur, masraflıdır, en az maliyetle en doğru kararı vermek gerekir. Karar verecek olan kişinin doğru kararlar verebilmesi, karar verme sürecinde ne kadar aktif olabildiği ile doğrudan ilişkilidir. Bu yüzden karar verirken yönetici maddi ve beşeri konularda yetkisini kullanabilmeli bağımsız hareket edebilmeli, bütün süreçlere aktif olarak katılabilmelidir. Karar vermede zaman faktörü önemli bir faktördür. Karar verilmesi ve uygulanmasında koşullara en uygun bir zaman aralığı belirlemelidir (İmrek, 2004: 78). Yönetimin temel işlevlerinden olan planlama gibi, karar verme işleminin de bazı özellikleri bulunmaktadır. Bu özellikler aşağıda ifade edilmiştir.

Karar verme süreci maliyetlidir; Herhangi bir sorunun ortadan kaldırılması gerektiğinde, karar verilmeden önce, kararın verimli ve etkin olabilmesi için araç ve olanakların saptanmasına yardımcı olacak verilerin toplanması gerekir. Verilerin toplanması, geniş bir kadronun çalıştırılmasını zorunlu kılabilir. Ayrıca toplanan verilerin değerlendirilmesinde teknik araç-gereç kullanımı gibi harcamalar gerekebilir. Bu nedenle bilimsel kararların verilmesi, pahalıya mal olabilir (Budak ve Budak, 2004: 482). Karar sürecinin maliyetli olması ve fazla zamana gereksinim göstermesi, birçok durumlarda yöneticileri peşin yargılara, alışılmış, bilimsel değeri olmayan tahmin yollarına, gelenek ve göreneklere göre ya da körü körüne karar almaya götürmektedir. Ancak çoğu kez, ucuza alınan bu kararların sonuçları, örgütlere etkili ve verimli kararın alınmasının gerektirdiği giderlerden daha çok pahalıya mal olmaktadır (Aşkun ve Tokat, 2010: 89). Siyasi partilerde özellikle il ve ilçe yönetimlerinde, örgütlerin mali kaynaklarının sınırlı olmasından dolayı kararların bilimsel yöntemlerin işletildiği süreçlerle verilememekte olduğu ifade edilmektedir. Bu kademelerdeki yöneticilerin,

sorunların muhtemel çözümleri üzerinde yeterince araştırma yapmadan karar verebilecekleri ve içtepkisel davranabilecekleri düşünülebilmektedir.

Karar süreci etkinlik ve rasyonelliğe dayanır; Klasik teoriler karar vermeyi rasyonel bir seçim süreci olarak ifade etmektedirler. Kararların etkinliği; istenen sonuçların sağlanmasıyla ilgilidir. Fakat bu durum dinamiktir, zamanla değişiklik gösterebilir (Ersöz ve Kabak, 2010: 98). Bu yüzden karar almada zaman faktörünü ve kaynakların sınırlı olduğunu göz ardı edemeyiz. Bu kısıtlılık içerisinde de olsa, beklenen her zaman etkin ve rasyonel kararların alınmasıdır. Karar verme sürecinin etkinliği karar veren kişiye bağlıdır. Yöneticinin karar vermedeki etkinliği, belirlediği amacı elde etmedeki gösterdiği başarıyla ölçülür. Bu anlamda yöneticinin karar verme sürecinde bireyin izlediği yöntem ve kişilik özelliği önemlidir (Öztürk, 2003: 12).

Karar süreci geleceğe yöneliktir; Karar alma geleceğe yönelik bir işlemdir. Ancak ne yapılacağına ve nasıl yapılacağına karar vermek doğal olarak geçmişin deneyimlerinden yararlanmayı gerektirir. Karar verme bugünden gelecekte ne yapılması gerektiğini ortaya koymaktır. İşletmede alınan kararların uygulamaları gelecekte olacağı gibi, kararların sonuçlarını görme ve kontrol etme aşamaları da gelecek içinde olur (Eren, 2009: 198). Yönetici geleceğe yönelik tahminlerde üzerine belirli bir risk almakta; yani karar alma ortamını belirsizlik ortamından risk ortamına kaydırmak durumunda kalmaktadır. Bu geçiş sürecini tüm incelikleriyle hesaplayabilen yöneticinin aldığı karar ile bu kararın uygulanması sonucunda ulaşılabilecek fark minimum seviyede kaldıkça kararın etkinliği ve verimliliği o derece başarılı olacaktır (Özkan, 2003: 13). Siyasi parti yöneticilerinin gerek yerel, gerekse genel seçimlerde kullanacakları söylem ve usulleri önceden belirlemeleri ve seçim sürecinde yani seçimden önceki süreçte halka arz etmeleri buna örnek olarak verilebilir. Kullanılan yöntem ve söylemlerin halkın sandıktaki tercihi ne yönde ve ne kadar yansıyacağını önceden doğru tahmin edebilmek, maksadı siyasi erki eline geçirmek olan siyasi partiler için yaşamsal önemdedir. Gelecekteki sonuçları parti teşkilatı açısından çok önemli olan bu kararların verilmesinde, toplumun farklı kesimlerini temsil yeteneğine sahip yöneticilerin karar sürecine aktif olarak katılması, örneğin kadın ve gençlerin karar sürecinde bulunması fayda sağlayabilecektir.

Karar bir plandır; Karar, çeşitli yol, olanak, amaç ve araçlar arasından en uygun görülenlerin seçilmesi anlamına geldiği için aynı zamanda bir plandır. Karar ile plan arasındaki fark ise planın daha ayrıntılı olması ve bilimsel bir nitelik taşımasıdır. Plan,

bir kararlar topluluğudur. Her planın bir karar niteliği taşımasına karşın, her karar bir plan değildir (Özgen ve Yalçın, 2006: 132). Bu açıdan planlama, yöneticinin ya da yöneticilerin, örgütünü ya da birimlerini ulaştırmak istedikleri hedeflerini ve almak istedikleri sonuçları önceden ortaya koymalarıdır (Öztekin, 2010: 42).

Karar verme planlamanın özüdür. Zira yöneticiler devamlı olarak; ne yapılacağını, kimin yapacağını, niçin yapılacağını, ne zaman, nerede ve bazen de nasıl yapılacağını seçmek zorundadırlar (Mucuk, 2008: 382). Nasıl yönetici plan yaparken, geleceği öngörerek plan hazırlıyor ise, karar verme işleminde de geleceği öngörebilme önem taşımaktadır. Karar veren bir yönetici için aynı zamanda gelecek için plan yapıyor denilebilir (Akat, 2009: 134). Ayrıca planın etkin ve verimli olması gerekir. Planın etkin olabilmesi için amaçları iyi seçilmiş, verimli olabilmesi için de en uygun araç ve yolların saptanmış bulunması, nihayet, planın uygulamaya konacağı zamandaki koşullarla karşıt durumda olmaması gerekir (Tosun, 1992: 311).

Karar verme sorun çözme sürecidir; Çağdaş yönetimde yönetici sorun çözen kişidir. Bu anlamda karar verme ile sorun çözme eş anlamda kullanılmaktadır. Kuşkusuz ki bu iki süreç birbirine çok yakındır ve sorun çözme karar almadan önce ve ona temel hazırlayan kavramsal bir süreçtir. Bu açıdan soruna bir durum tespiti dersek, karar bu duruma verilen tepkidir. Sorun, önümüze çıkan bir engeli ifade etmektedir. Amaca giden yol üzerindeki bu engeli yok etmek, durumun gösterdiği olumsuz koşulları kaldırmak ve yerine olumlu olanları koymak bir takım tedbirlerin alınmasını zorunlu kılar (Tosun, 1992: 321). Bu tedbir ve çabaların toplamı, sorun çözme sürecini meydana getirir. Sorunu çözmek için başvurulabilecek çare ya da tedbirler çoğu kez birden fazladır. Bu bakımdan aralarında bir seçim yapmak, başka bir deyişle karar vermek gerekir (Aşkun ve Tokat, 2010: 92). Siyasi parti yöneticileri gerek siyasi erki kullananlar, gerekse muhalefette olanlar, sürekli olarak mevcut ya da muhtemel sorunları tespit etmek ve bunlar için çözüm önerileri sunmak durumundadırlar. Özellikle siyaseti ilgilendiren konularda kendi kararlarını açıklamak için güç gerekir.

Karar niçin verilir denince karar vermeyi zorunlu kılan şeyin sorunlar olduğunu ve karar vermenin de sorun ve belirsizliklerle mücadele etme faaliyeti olarak tanımlandığını unutmamak gerekir. O halde, karar verme sorunlarla ve belirsizliklerle mücadele etme ve onları bertaraf ederek neyin, nasıl, ne zaman yapılabileceğini ortaya koymaktır (Eren, 2009: 199).

Karar verme psikolojik ve maddi güçlükler taşır; Karar vermede, sorunun çözümüne yönelik seçenekler hakkında gerekli bilgileri toplayabilmek bir araştırma organizasyonunu gerektirir, bilgileri işlemek ve yararlı hale getirmek için ise uzmanlara ihtiyaç duyulur. Bunların maliyeti yüksektir. Ayrıca, alternatiflerin yararlarından vazgeçmekte ayrı bir maliyettir (Eren, 2009: 197-198).

1.2.4 Karar Verme Modelleri

Karar verme modelleri rasyonel ve bilişsel karar verme modelleri olarak iki görüş etrafında ortaya koyulan modeller çerçevesinde incelenebilmektedir.

Karar alma ile ilgili ortaya atılan modellerde en yaygın ve kabul görmüş olan görüş karar alma süreçlerinin rasyonel bir temele dayandığıdır. Bunun sonucu olarak rasyonel karar alma modeli geliştirilmiş ve karar almakla yükümlü olan kişiler, geliştirilecek olan hareket/davranış biçimlerinin bütün negatif ve pozitif sonuçlarını değerlendirerek aşağıdaki plana uygun olarak en uygun biçimi seçmektedir (İmrek, 2004: 134).

- a. Karar alıcılar ilk önce amaçlara açıklık getirmekte,
- b. Sonra amaçları önem sırasına göre düzenlemekte,
- c. Daha sonra amaçları başarmak için mevcut alternatifleri listelemekte,
- d. Listeledikleri alternatiflerin sonuçlarını araştırmakta,
- e. Sonuçta en iyi sonuç verecek hareket tarzını seçmektedirler.

Böyle bir sürecin, siyasi partiler de dahil olmak üzere bütün örgütlerde en başarılı sonuçları ortaya çıkarabileceği söylenebilmektedir. Bu standardizasyon özellikle, kararları bütün diğer organizasyonları ve bütün toplumu ilgilendiren siyasi partiler açısından yüksek derecede öneme sahiptir.

1.2.4.1 Rasyonel model

Karar alma ile ilgili ortaya atılan modellerde en yaygın ve kabul görmüş olan karar alma süreçlerinin rasyonel bir temele dayandığı kabulüne dayanan rasyonel karar alma modelinde; karar alma süreci, farklı hareketlerin yararları ve zararları kesin olarak tespit edilemediği için karmaşık bir süreç olabilmektedir. Bu durumda karar alıcılar bir hareketin mümkün olan her bir sonucuna olasılıkları eklemek zorunda kalmaktadırlar. Bazı karar alıcılar, alınacak kararların sonuçlarına ilişkin riskleri kabul edebilirlerken, diğerleri riskten hoşlanmamakta, dolayısıyla risk almamaktadırlar. Bu

değişik faktörlerin önemi, karar alıcıları çeşitli alternatif sonuçlar hakkında değişik sonuçlara götürebilmektedir. Siyasi hayata dair yaygın kullanılan bir örnek olarak; Saddam Hüseyin Kuveyt'i işgal kararı gösterilebilir. Bu kararı alarak, Saddam Hüseyin yüksek riski kabul ettiğini göstermiştir. Bu kararın potansiyel sonuçları Saddam Hüseyin açısından büyük olmuştur (Kuveyt'in sahip olduğu zenginliklerin Irak'ın ekonomik problemlerini çözebileceği değerlendirilmiştir). Saddam Hüseyin böyle bir tehlikeli girişimin işe yarayabileceğini düşünmüştür. Ama aldığı bu karar onu ve ülkesini farklı sonuçlara götürmüştür. Buna benzer olarak ülkemizde yakın geçmişte açılım sürecinde potansiyel faydaları göz önünde tutularak açılım süreci konusunda risk alınmıştır. Süreç sonunda sürecin tarafları ortaya çıkan durumun yarattığı sorumlulukları paylaşmak durumunda kalmıştır. Siyasi liderler ve siyasi kararların alındığı parti organlarının mensupları sık sık yüksek risk içeren kararlar almak durumunda kalmaktadırlar. Bu durumda olumsuz sonuçlardan kaynaklanabilecek kayıpları en aza indirebilmek için rasyonel karar yöntemlerinin süreç akışının takip edilmesi ve olası kayıp ve kazançlara neden olacak bütün faktörlerin azami derecede dikkate alınması gerekliliği görülmektedir.

Rasyonel karar alma modeli, bazı durumlarda olduğundan daha hızlı karar alınmasını sağlayabilmektedir. Özellikle aciliyet taşıyan durumlarda bir karar alıcı, farklı, çelişen amaçları birlikte düşünebilmektedir. Karar almaya dahil olan farklı bireylerin amaçları, farklı devlet örgütlerinin amaçlarında olduğu gibi, uyuşamayabilmektedir. Rasyonel karar alma modeli bu nedenle az çok, karar alıcıların birçok amaçları ve belirsizlikleri yüzünden karmaşık hale gelebilmektedir (Goldstein, 2002: 96-97).

Graham T. Allison tarafından geliştirilen organizasyonel süreç modeli, rasyonel karar alma modelinin kararlarını, planlanmış seçimlerin sonucunda oluşan çıktılar olarak görmesi karşısında, alınan kararların standart işlem prosedürlerine dayalı geniş organizasyonların çıktıları olduğu görülmüştür. Allison'a göre hükümet hareketleri merkezi olarak kontrol edilen, tamamen bilgi sahibi ve değerleri maksimize eden karar alıcıların rasyonel ve bütüncül seçilmiş hareketleri olarak özetlenebilir. Fakat bu basitleştirme hükümetlerin yarı feodal kümeler ve benzer gevşek organizasyonlardan oluştuğu gerçeğini gizleyemez. Hükümet liderleri resmi olarak bu kümelerin tepesinde oturmaktadır. Hükümetler problemleri organizasyonel sensörleri aracılığıyla algılamaktadır. Hükümetler hesaplanmış sonuçları ve belirlenmiş alternatifleri

organizasyonel süreç bilgisi olarak görmekte ve bu organizasyonların yasalaşmış rutinleri gibi hareket etmektedirler. Bu yüzden hükümet hareketleri bu ikinci kavramsal modele göre daha az oranda liderlerin tasarlanmış olduğu seçenekler olarak görülürken, daha çok oranda standart davranış modellerine sahip geniş organizasyonların çıktıları olarak görülmektedir. Allison geniş spektrumlu problemlere cevap vermede hükümetlerin öncelikli sorumluluklarına göre özel alanlara bölünmüş geniş organizasyonlardan oluştuğunu ifade etmektedir. Ona göre özel bir takım problemlerin çözümünde yer alan her organizasyon bağımsızmış gibi davranmakta, fakat çok az önemli problem tek başına olan bu organizasyonların etki alanı içine girmektedir. Hükümet liderleri bu organizasyonların davranışlarından önemli derecede kaygı duymakla birlikte bunları tam olarak kontrol edememektedir. Yani Allison bu geniş karar alma organizasyonlarının çıktılarının dış politika eylemini yönlendirmekle birlikte, bu organizasyonların ve çıktılarının hükümet lideri tarafından kontrol edilmelerinin mümkün olmadığını düşünmektedir (Daniloviç, 2003: 128).

Organizasyonel süreç modelinde her organizasyon kendi özelliklerinden kaynaklanan standart işlemsel prosedürler geliştirmekte ve uygulanması açısından nihai karar alıcıya empoze etmeye çalışmaktadır. Bu nedenle, organizasyonel çıktılar bir prosedür ve teamüller dizisi sonucunda ortaya çıkmakta ve bu çerçevede en üst düzeydeki görevlilerin fikir ve tercihleri pek fazla bir önem taşımamaktadır. Başkanlar, başbakanlar gelip gitmekte, buna karşılık işler aynen sürmektedir. Goldstein'in deyiimiyle organizasyonel süreç modeli, doğru dürüst nasıl yapılacağını bilmeden işin içinden sıyrılan yönetimden daha fazla dış politika sonucu elde edilmesini sağlamaktadır. Karar alma yapısı içindeki bu organizasyonlar karar alıcının harekete geçebilmesini sağlayan tek kaynağı oluşturmaktadırlar. Bundan dolayı organizasyonlar her kararın bünyelerinde alınması zorunlu olan yapılardır. Organizasyonel süreç modeli karar alma açısından bireye oldukça sınırlı bir rol tanımaktadır. Bu çerçevede teoride güçlü bir başkan ya da başbakanın belirli bir organizasyonel rutini kırabileceği kabul edilmekle birlikte pratikte işlerin yürüyüş biçimini tümünden değiştirmesi beklenmemektedir. Organizasyonların oluşan bu teamül ve prosedürler dizisi, bir başka deyişle işlerin yürüyüş biçimi, rasyonel bir karar almayı mümkün kılabileceği gibi tam tersine engelleyici bir durumu da ortaya çıkarabilmektedir. Bu durum bazen organizasyon için rasyonel olan bir kararın, ülkenin milli menfaatleri açısından rasyonel olmaması sonucunu da

doğurabilmektedir. Böylece organizasyonların aldığı karar ile liderin aldığı karar çatışabilmektedir (Kent, 2005: 30). Ülkemizdeki siyasi yapılanmalarda, siyasi partilerin örgütleri içinde bu organizasyonel birimlerin kararlar üzerindeki etkileri parti liderlerinin etkilerine nispetle düşük olarak gözlemlenebilmektedir.

Graham T. Allison sosyal psikolojinin karar almada önemle üzerinde durduğu grup düşüncesinden hareketle organizasyonlar içerisinde yer alan bireylerin organizasyon kararlarına uyma noktasına dikkat çekmektedir. Allison organizasyonel süreç modelini üç ana noktada özetlemektedir: “(1) hükümet “yarı feodal gevşek müttefik organizasyon kümeleri” tarafından oluşturulmaktadır; (2) hükümet ile ilgili kararlar ve davranışlar rasyonel kararlar olarak değil, standart davranış modellerine göre işleyen geniş organizasyonların çıktıları olarak anlaşılmalıdır; (3) her organizasyon kendi standart işlem prosedürleri, rutinleri veya programları ile aslında dün hareket ettiği gibi bu gün de hareket edecektir ve bu gün hareket ettiği kadar yarın da hareket edecektir” Özetle organizasyonel süreç modelinde hükümet çıktıları karar alma birimi içinde yer alan organizasyonların rutinleri olarak görünmektedir. Bu işleyiş içerisinde bireylerin oynadığı rolden ziyade organizasyonların kendi çıkarları doğrultusunda oynadığı rol önem taşımaktadır. Hükümet liderlerinin aldıkları dış politika kararları da bu organizasyonların herhangi ağır basan birinin görüşleri olabileceği gibi, organizasyonlar arasından sağlanan konsensüsün nihai sonucu da olabilmektedir (Sönmezoğlu, 2000: 195).

Bürokratik politik model Graham T. Allison’un tarafından ortaya atılan dış politikaya ilişkin bir diğer karar alma modelidir. Bu model, hükümet kararlarının bürokrasinin çeşitli kademelerinin çatışmaları ve pazarlıkları sonucunda alındığını savunmaktadır. Bürokratik politik modele göre karar almak için, karar alıcılar arasında pazarlık yapılmasının nedeni, karar alma organı içerisindeki değişik güç merkezlerinden kaynaklanmaktadır. Bu modelde herhangi bir hükümetin bir konuda aldığı karar, bu hükümet içinde hiyerarşik bir düzende yerleşmiş olan karar alıcılar arasındaki bir pazarlığın sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu güç merkezleri arasındaki pazarlıklar, siyaset oyununda, karar alıcıların kendi yerlerini korumak ve kendilerine göre avantajlı gözüken özel çıkarlar sağlamak amaçlarıyla yapılmaktadır. Böylece karar, yüksek düzeyde değil, ancak aşağı düzeydeki kişi ve birimler arasındaki bir seri uzlaşmalar sonucu ortaya çıkmaktadır.

Oyuncular sadece stratejik amaçlar seti açısından hareket etmemekte, aynı zamanda ulusal, organizasyonel ve kişisel amaçlarının çeşitli kavramlarına göre hareket etmektedirler. Oyuncular hükümet kararlarını tek başına rasyonel seçimle değil, bu politikaları çekerek ve taşıyarak gerçekleştirmektedir. Böylece oyuncular çatışmalar ve uzlaşmalar neticesinde belli bir karar almaktadırlar (Sönmezoğlu, 2000: 195-196). Bütün bunlar, ülkemiz siyasi yapısı içinde, siyasi partilerin kendi örgüt yapılanmaları içinde ve yine siyasi partilerin çevrelerinde oluşan çıkar gruplarının, bir anlamda kliklerin siyasi kararların alınmasına etki edebildiklerine dair yaygın tartışmaları akla getirmektedir.

1.2.4.2 Bilişsel modeller

Karar alma sürecinin sosyal bir tarafı da bulunduğundan, karar alma süreçleri psikologların da ilgi alanına girmiş ve birçok model geliştirmiştir. Çalışmamızın konu edildiği karar stratejilerinin alt boyutları olan aceleci/içtepkisel ve bağımlı karar alma modellerinin de bireylerin bilişsel durumları ile ilintilendirilebileceği düşünülebilir. Diğer bilim dallarında olduğu gibi psikolojide de karar almanın kapsamına dair birçok görüş ayrılığı yaşanmıştır. Bununla birlikte araştırmacılar tarafından üzerinde hemfikir olunan düşünce karar alma sürecinin bilişsel faktörlerin etkisinde kalınan bir süreç olduğudur. Danilovi, karar alma süreçlerinde bilişsel açıdan negatif ve pozitif sonuçları olabilecek kararların olduğu bir ortamda tek bir seçenekten bahsedilmesinin mümkün olmadığını savunmaktadır. Ona göre, araştırma bütünü oluşturmaktansa birden fazla bilişsel etmenin bir araya getirilmesi ve bu sürecin yönetilmesiyle bilişsel gelişim sağlanmalıdır. Bilişsel psikologlar tarafından karar alma sürecinin oluşturulmasında “şemata” ve “hristik” kavramları gündeme getirilmektedir.

Bireylerin çevreyi ve diğer insanların hareketlerini değerlendirirken şema kavramından sıklıkla yararlanmaktadırlar. şema kavramı (nceden edinilmiş inançları, işleyen kodları ve benzerlerini ifade etmektedir). Bireyler karar verirken zihinlerinde önceden sahip oldukları şemalardan yararlanabilmektedirler. Hristik kavramı ise bir anlamda zihinsel kestirme yolları ifade etmektedir. Hristikler önceden var olan inançlar veya şemalar ile tutarlı basit kestirimlerden oluşan kararlara varmaktadırlar. (Danilovi, 2003: 131-132).

Karar sözcüğü, lgat anlamıyla bir iş veya probleme dair düşünülerek verilen kesin yargı olarak nitelendirilmiştir. Ertuğrul Akbaş’ın(2011) karar alma sürecinde

altını çizdiği husus, bu ifadede yer alan düşünme kelimesidir. Karar alma düşünce sürecinin sonunda oluşmaktadır. Düşünme evresinden geçmeyen davranış veya konuşmanın karar ürünü olmadığı, refleks ya da öğrenilmiş tepkiler olduğu görüşündedir. Karar, salt seçim yapmaktan ibaret değildir. Sorumluluğu da barındırmaktadır. Hem tercih hem mesuliyet üzerine kuruludur. Karar almanın stratejik evreleri ve bu evreler neticesinde ortaya çıkan stilleri bulunmaktadır. Farklı yolların verimlilik oranları da doğal olarak birbirleri ile benzerlik göstermemektedir.

Karar verme stilleri ile ilgili olarak yapılan literatür taramasında muhtevası itibariyle birbirine büyük oranda benzerlik gösteren ancak detayda ayrıışan birçok farklı karar verme stili tanımına erişilmiştir. Bu stiller, söz konusu stratejik evreleri içerecek karar vermenin bilişsel boyutlarını oluşturmaktadır. Verilecek kararın tanımlanması, karardan beklediğimiz sonucun belirlenmesi, bilgi toplanması, seçeneklerin ve bu seçeneklerin her birinin avantaj ve dezavantajlarının belirlenmesi ve kararın verilmesi olarak çizilen aşamalar göz önünde bulundurulmalıdır. Karar almanın bilişsel boyutları ile ilgili olarak birçok farklı başlığın literatürde mevcut olduğu şerhini düşmekle beraber, Kuzgun'a (1993) göre Karar verme durumunda 4 temel strateji kullanılmaktadır. Üzerinde uzlaş sağlanılan bu 4 strateji şu şekilde tanımlanabilir;

İç Tepkisellik

Bu bireyler stratejik aşamaları göz ardı ederek en son adıma geçip hemen karar vermektedirler. Genellikle sunulan ilk seçenekte hemen karar vermektedirler. Bu karar verme stilini kullanan kişiler, çeşitli alternatifleri yeterince tetkik etmeden, bilgi toplamadan ve bunlar arasından birini seçerken her bir seçeneği bir diğeriyle karşılaştırmadan, sorun üzerinde düşünmeye olması gerektiği kadar süre ve ilgi ayırmadan, çok çabuk, ani ve fevri karar vermektedirler. Fiske ve Taylor'a göre (1984) insan belleği sürekli olarak en kolay ve kestirme yolu seçer, olabildiğince az düşünür ve bir kez bir şeye inandıktan sonra ondan vazgeçmek istemez. Bu bağlamda insan zihninin yargıya ulaşmakta bir takım kısa yollar kullandığından bahsedilebilir. Kolay ulaşabilirlik kestirme yolu ve temsil edicilik kestirme yolunun, karar vermede aşamaları takip etmeden doğruca karara ulaşan içtepkisel karar vericilerin kullandıkları yollardan olduğu kabul edilebilir. Bailey (1997: 70-80) yaptığı çalışmada, biliş ihtiyacı yüksek bireylerin, karar alma sürecinde daha fazla detaya ulaşmaya yöneldiklerini, biliş ihtiyacı herhangi bir nedenle düşük olan bireylerin ise

karar sürecinde daha fazla detaya ihtiyaç duymadan karara yönelebildiklerini ifade etmektedir. Bununla birlikte, karara uzun yoldan ulaşanların verdikleri kararların daha isabetli olduğu kabulü de tartışmalıdır.

Tversky ve Kahneman’a göre (1974) kolay ulaşılabilirlik kestirme yolu, o olayla ilgili örneklerin hatırlanış önceliğine bakmaktır. Birey karşılaştığı sorunun çözümüne yönelik seçenekler arasından bir tercih yapmaya yöneldiği zaman akla geliş kolaylığına göre ilk olan seçeneğe yönelebilmektedir. Bununla birlikte bireyin karar almasında, zihinsel sürecinde o olaya karşılık gelen karakteristik özelliklerle, seçeneklerin karakteristik özelliklerindeki uyuşmanın yoğunluğu da bireyi karar almada kullandığı kısa yollardan biridir.

Kararsızlık

Kararsızlık yaşayan bireyler aldıkları kararları sık sık değiştirme isteği ve hiçbir karardan memnun olmama duygusu yaşamaktadırlar. Pişmanlık hissi, odaklanamama, yoğunlaşma bozuklukları ve stres gibi problemlerin tesir etmesi, kararsızlığı tetiklemektedir. Yüksek kaygının bireylerin karar vermesini zorlaştırdığı ya da kararsızlığa neden olduğu düşünülmektedir. Fuqua ve diğerleri (1987: 175-187), kariyer kararsızlığı ile kaygı durumu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda, kaygı düzeyi yüksek olan öğrencilerin kaygı düzeyi düşük olan öğrencilere oranla daha fazla kariyer kararsızlığı yaşadıkları ifade edilmiştir. Germeijs ve De Boeck (2002: 113-122) yaptıkları bir çalışmada kararsızlık ölçeği geliştirmeyi amaçlamışlardır. Kararsızlık ile ve özsaygı arasındaki ilişki incelendiğinde. Kararsızlık düzeyleri yüksek olan öğrencilerin aynı zamanda düşük özsaygı düzeyine sahip oldukları belirlenmiştir. Özsaygı ile genel kararsızlık arasında anlamlı düzeyde negatif bir ilişki saptanmıştır. Bireylerin içsel ya da dışsal denetim odaklarına sahip olmasının da, kararsızlık düzeylerini etkileyen en önemli değişkenlerden biri olduğu düşünülmektedir. İç denetim odağına sahip olan bireyler, olayların sonuçlarında büyük ölçüde kişinin kendi kararlarının etkili olduğuna inanmaktadırlar. Dış denetim odağına sahip bireyler ise olayların sonuçlarının kişinin dışındaki bazı güçler tarafından (şans, kader, başka insanlar gibi) belirlendiği, bu nedenle kişisel çabaların etkili olmayacağına inanmaktadırlar (Dağ, 1990). Bununla birlikte, karar verememe durumunun bireyin yüksek beklentilerinden ya da mükemmeliyetçilik eğiliminden kaynaklanabileceği de öngörülmüştür. Slaney ve diğerleri (1995: 280 - 297) mükemmeliyetçi bireylerin birçok alanda olduğu gibi kararı verme sürecinde de

güçlük yaşadıklarını belirtmişlerdir. Mükemmeliyetçi bireyler, kötü bir karar vermeleri halinde çevrelerinden olumsuz eleştiriler alacakları endişesine kapılarak kararı verme gücünü yaşamakta ve karar vermekten kaçınmaktadırlar.

Bağımlı Karar Alma

Karar verme hususunda diğer kişilerin yönlendirme ve desteğinin etkin olduğu karar verme biçimidir. Danışmak, tavsiye almak, yönlendirilmek, karar alma sürecinde yalnız kalmadan bir başkasının varlığını etkin hissetmek, bağımlı karar almanın belirleyici figürleridir.

Mantıklı Karar Alma

Mantıklı karar alma, karar alma sürecindeki kişinin tüm stratejik adımları yerine getirip, yeterli düşünme sürecini ayırıp, tetkik adına gereken basamakları tamamladıktan sonra karar almasıdır. Karar alma sırasında alternatiflere dair bilgi toplayan, seçenekler üzerinde titiz inceleme ve araştırma yapan, tetkik süresini hızlıca geçiştirmeyen kişi, son aşamada önündeki seçeneklerin her birinin olumlu ve olumsuz yanlarını ele aldıktan sonra nihai kararını verir. Artıları ve eksileri gözeterek kararını aldığı için sonuç belirdiğinde herhangi bir pişmanlık duygusu yaşamadığı gibi kararın arkasında durma ve kararını sahiplenme güdüsü yüksektir. Mantıklı ya da ussal karar verme modelinde klasik bir bakışla ekonomik ve rasyonel bireyin varlığına dayanılmaktadır. Karar vericilerin, olası bütün ihtimalleri bilerek hareket ettiği ve optimal kararlara yöneldiği varsayılmaktadır (Tural, 1988: 502). Geleneksel rasyonel karar yaklaşımlarında, iktisadi çıkarlarını ön plana alarak hareket eden bireyler (ekonomik insan olarak) akılcı/ussal seçimlerde bulunmaktadır.

Simon bu yaklaşımın fazla idealize etmiş olduğu eleştirisinde bulunarak yaklaşımı gerçekçi bulmadığını ifade etmiştir. Simon'a göre (1967: 198) insanın kapasitesi, karışık iş ilişkilerinin tamamını analiz ederek, sorunları bütünüyle ortadan kaldırmak için yetersizdir. Bu bağlamda kararı gerektiren sorunların bütünüyle tespit edilmesivle rasyonel, nesnel bir usulle çözülebileceği varsayımından, daha basit bir yolla, yani “en tatmin edici” çözümün bulunmasıyla hareket edilmesini savunmaktadır.

Hermann'a göre politikacılar genelde problem çözmeyi basit bir karar alma olarak ele almamakta, yani probleme çözüm arama sürecinde geriye yaslanıp beklememektedirler. Problemlerin farklı parçalarının hesaba katıldığı kararlar süreçleri içerisinde çözüm planlamaktadırlar. Özellikle dış politikaya dair problemlere

özüm üretilirken hükümetler sıklıkla birbirini takip eden kararlara vermektedirler. (Herrman, 2001: 49).

Karar almayı gerekli kılan sebepler siyasi karar alıcılar tarafından genellikle ele alınması gereken sorular olarak algılanmaktadır. Hermann, karar almayı gerekli kılan sebeplere yönelik soruların genelde üç biçimde ortaya çıktığını ifade etmektedir: (1) ihtiyaç duyulan eylemin bu problemle ilgisi olup olmadığı hakkında sorular; (2) problemin çözümünde düşünülebilecek muhtemel şıkları arayan sorular; (3) çözülmesi gerektiği kabul edilen problemin durumuna dair plan ya da planlar olup olmadığına dair sorular. (Herrman, 2001: 54). Siyasi karar alma süreçlerinde bu sorulara verilecek cevapların rasyonel karar alma yöntemlerini gündeme getirebileceği düşünülebilmektedir.

1.2.5 Karar Verme Davranışları ve Etkileyen Faktörler

Karar verme davranışında etkili olan faktörler aşağıdaki başlıklar altında açıklanmaktadır. Bu faktörler; kararı verecek olanlar, verilen kararın önemi, kararın çerçevesi, çevresel koşullar, zaman faktörü ve verilen kararın sonuçlarıdır. Bu kavramsal sınıflandırma karar almaya dair yazında kabul gören ve siyasi parti yönetimlerindeki karar alma süreçleri için de kullanılabilecek olan bir sınıflandırma olarak kabul edilebilecektir.

1.2.5.1 Kararı verecek olanlar

Bütün örgütlerde ve bunun dahilinde siyasi partilerde de karar sürecini etkileyen birçok unsur bulunmaktadır. Karar sürecinin doğasında değişmez olarak her zaman var olan faktörlerden en başlıcası karar veren bireydir. Karar verme ihtiyacını, diğer bir söyleyişle sorunu fark eden ve çözüme yönelen birey olmazsa, bilgiyi toplama ve değerlendirme sistemlerinin tek başlarına önemi olmayacaktır. Gelişmiş karar sistemlerini kullanacak ve karar verecek olanlar da yine insanlardır. Nitekim karar verme faaliyetini gerçekleştiren insandır. Kişinin kendisine ait değer yargıları, bilgi düzeyi, içinde yaşadığı toplum vb. faktörler insanı şekillendiren unsurlardır. Doğal olarak insanı şekillendiren bu unsurlar karar vermede önemli rol oynayacaktır. Bundan dolayı kişiler karar verirken içinde yaşadığı topluma ve gruba göre karar verme davranışı sergileyecektir (Baykal, 1981: 245). Bireylerin sosyal statülerinden kaynaklanan toplumsal rolleri ve demografik özellikleri de karar verme davranışları üzerinde etkili

olabilecektir. Bu toplumsal rollere özellikle kadın yöneticilerin annelikten kaynaklanan rolleri örnek verilebilir. Yine demografik özellikler bakımından yaş ve eğitim durumunun karar vermede fark yaratan özellikler olduğu varsayılmaktadır.

1.2.5.2 Verilen kararın önemi

Seçim ve tercih yapıldıktan sonra, karar vermeye dair sürecin sonucu olarak ortaya çıkan kararlar, kuşkusuz düşünme ve çalışmanın bir ürünüdür. Bu düşünsel ürünün iyi değerlendirilmesi oldukça önemlidir. Zira örgütün başarısı, alınan kararın isabetli olmasına bağlıdır. Kararın anlam kazanması, karar vermenin bir süreç olarak ele alınmasıyla ilgilidir (Demir ve Gümüsoğlu, 2009: 83). Özellikle kararlarının olumsuz sonuçlarının muhtemel yansımalarının bütün toplumu etkileyebilmesi potansiyeline sahip olan siyasi parti yönetimlerinin kararlarının isabetli olmasının önemi oldukça önemli görünmektedir. Siyasi partilerin her kademesindeki karar alıcıların karar profillerinin iyileştirilmesi ve siyasi partilerde karar süreçlerinin doğru yürütülmesine büyük öneme sahiptir.

1.2.5.3 Kararın çerçevesi

Karar vericiler üyesi oldukları örgüt adına karar vermektedirler. Yöneticiler, çözümü aranan problemle ilgili, bulundukları pozisyonun görev ve sorumluluklarına göre karar vermelidirler. Genelde kararları yöneticiler verse de, örgüt içinde bulunduğu role bağlı olarak başkaları da örgütün amaçları çerçevesinde karar verebilmektedir (Koçel, 2003: 110). Verilecek olan kararın çerçevesine dahil olan yöneticiler ve özel konumları sebebiyle diğer bireyler de karar almaya katılabilmektedirler. Siyasi karar alma davranışları açısından, verilecek karardan etkilenecek olan sivil toplum örgütleri, çıkar grupları ve uzmanlıkları sebebiyle akademisyenler de kararın çerçevesine dahil olabilmektedirler.

1.2.5.4 Çevresel koşullar

Yöneticinin temel görevi etkili karar verebilecek bir çevreyi oluşturmaktır. Örgütler sürekli olarak çevreleriyle alışverişte olan toplumsal birer kurumdur. Kararlarda çevrenin etkisi sonsuzdur. Yani hem örgütsel çevre hem de fiziksel çevre kararın niteliğinde ve kapsamına tesir edebilmektedir. Örgütler kendilerini

bulundukları çevreden sınırlarla ayırırlar. Böylece örgütler faaliyette bulundukları çevrenin alt sistemi haline gelirler. Örgütlerin çevreleri ile etkileşime girmeden ve alışverişte bulunmadan yaşamlarını sürdürebilmeleri düşünülemez. Dolayısıyla çevreden kaynaklanan özellikler de örgütlerin karar verme sürecini ve niteliğini etkileyecektir (Gürüz ve Gürel, 2006: 67). Özellikle siyasal bir örgüt olan partilerin faaliyette bulundukları çevrede örgütü etkileyen, ülkenin siyasal, ekonomik, kültürel, coğrafi konumu, eğitim seviyesi gibi unsurlar mevcuttur. Bu unsurlar aynı zamanda örgütte alınan kararları da etkilemektedir. Siyasal partiler söz konusu olduğunda, siyasi karar almaya etki edebilecek, küresel çevre koşullarından, mahalli şartlara kadar çok çeşitli çevresel faktörlerden bahsedilmesi mümkün görülmektedir.

1.2.5.5 Zaman faktörü

Etkili ve iyi karar verebilmesi için karar vericinin yeterli zamana sahip olması gerekir. Karar verici sorun hakkında yeterli bilgiye sahip değilse çabuk kararlar vermemelidir. Eğer verilecek karar çok önemli bir sorun hakkında değilse, kararın kısa sürede verilebilmesi makul karşılanabilir. Ancak verilecek karar örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesinde etkili olacak derecede öneme sahipse, en iyi çözümü bulabilmek için yeterli zamanın kullanmasında fayda vardır. Zaman alınacak kararları iki yönde etkileyebilir. İlki yöneticinin vereceği karar için ayırması gereken zamandır. Bu süre, alternatiflerin bulunmasına ve değerlendirilmesine yetecek kadar olmalıdır. İkincisi ise, karardan etkilenecek kişilerin, verilen kararları zamanında öğrenmeleri ile ilgilidir. Çünkü verilen karar, kararı uygulayacak olan kişilere zamanında aktarılmazsa, uygulamada aksaklıklar yaşanabilir (Can, 2005: 234). Karar almada acelecilik anlamına gelen içtepki karar alma modelinin siyasi parti yöneticileri tarafından kullanılan karar stratejilerinden biri olup olmadığı hakkında yapılacak olan çalışmaların siyasi örgütlerin karar almasında zaman faktörünün değerlendirilmesinde önemli olabileceği düşünülebilir.

1.2.5.6 Verilen kararın sonuçları

Karar sürecinde etkili olan faktörlerden birisi de alınan kararın sonuçları ve sonuçlara bağlı olarak doğacak olaylardır. Verilen her karar bir sonuç doğurur. Kararların sonuçlarını karar vericilerin önceden bütün yönleriyle bilebilmesi mümkün

olmayacaktır. Bununla beraber karar vericiler, olumsuz sonuçlarla karşı karşıya kalmamak için gerekli gördükleri güvene sahip olmak isterler. Bu nedenle, yönetimde kararlar alınırken belli matematiksel usullerden yararlanılabilmekte ve bu yolla olumsuz sonuçlarla karşılaşma riskinin azaltılması hedeflenmektedir (İmrek, 2004: 132).

Kararların doğru ve istenilen sonuçlar verip vermediğini ölçmek için örgüt bekleyecek ve çevreden gelen tepkileri gözlemleyecektir. Yani, çevreyle karar verenler arasında bir etkileşim söz konusu olacaktır. Karar vericiler, kendi değerlerinden, çevreyle olan etkileşimden ve örgütün yapısından kaynaklanan etkenlere bağlı olarak, kararlarını düzenleyecek ve bazı unsurları eleyecek; örgütün çevresi de kararlar konusunda örgüte geri bildirimde bulunarak, örgütün davranışlarını etkileyecektir (Üreten, 2009: 92). Karar verici, karar sürecinde, mevcut tüm alternatifleri değerlendirerek karar vermelidir. Çünkü bu kararın sonucu örgüt için büyük önem taşımaktadır. Siyasi parti yönetimleri açısından çevreden beklenen yanıt, seçmenlerin oy tercihlerinde kendini gösterebilecektir. Bu bakımdan siyasi karar alıcılar davranışlarını düzenlerken, ülke menfaatleri ile birlikte seçmen beklentilerini de hesaba katmak durumunda olacaktır. Alınan doğru kararların yarattığı pozitif algı ve seçmenlerin beklentilerini karşılayabilme düzeyi örgüte olumlu olarak yansyacaktır. Bu sebeple siyasi karar alıcı iyi sonuçları iyi olan kararlar alma konusunda özenli olmak durumunda olacaktır.

Liderlerin, işadamlarının ve üst düzey yöneticilerin kararları çok geniş bir çevreyi etkileyeceğinden, akıllı, mantıklı, ekonomik ve insani değerleri içeren olumlu sonuçları olmalıdır. Elindeki maddi ve manevi kaynakların koordinasyonunu sağlamak çağdaş yönetimin zorunluluklarındandır. Yöneticiler; aldıkları sorumluluklar ile beraber, vereceği kararlarda da akılcı, mantıklı ve hakkaniyetli objektif kararlar alan, kendini sürekli yenileyen ve çalışanlar arasındaki koordinasyonu sağlayan kişiler olmalıdır (Arslan, 2012: 126).

Karar veren yöneticiler, karar verme sürecinde; alternatifleri değerlendirerek yaptıkları seçimler sonrasında örgütün maddi ve manevi beklentilerini karşılamak zorundadırlar. Örgütlerin yaşamlarını devam ettirebilmeleri ve büyüye bilmeleri için verilen kararların maddi olarak olumlu sonuçlar vermesi oldukça önemlidir (Ertürk, 2009: 160). Zira bu karar kurumun kazancı ile ilgilidir. Genel olarak karar sürecinde ve özelde siyasi karar alma sürecinde yöneticiler kendi algıları, önyargıları, değerleri, çevresel etmenler ve karardan etkilenecek olanların beklentilerin yarattığı baskıyı

hissederek ve sonuçlarını çok iyi düşünerek karar vermek zorundadırlar. Mantıklı karar stratejilerine sahip yöneticilerin örgütlerde karar alma süreçlerinde daha aktif rol alabilmesi ve karara daha etkin katılabilme imkanı bulabilmesinin teşvik edilmesi, verilecek kararların sonuçlarına pozitif yönde katkı sunacaktır.

1.2.6 Bir Örgüt Olarak Siyasi Parti

Siyasi partiler, toplumsal sistem içerisinde yer alan örgüt biçimlerinin başlıcalarındandır. Bir toplumdaki örgütlenme biçimlerini etkileyen toplumsal ve kültürel etkenler, nihayetinde siyasi parti denilen organizasyonları da benzer biçimde etkileyecektir. Toplumsal sistemdeki örgütlerin özel bir biçimi olan siyasi partiler, hedefleri, örgütlenmeleri, işleyiş biçimleri ve aldıkları kararlarla toplumdaki diğer örgütleri de etkileyebilme güçleri nedeniyle ilgi çeken organizasyonlardır.

Mensuplarının, toplumdaki diğer örgütlere katılım amaçları ve biçimleriyle karşılaştırıldığında, siyasi partilere katılım amaçları ve biçimlerinin oldukça farklı niteliklere sahip olduğu görülmektedir. Siyasi parti örgütlerine giren insanlar ile girmedikleri halde örgütün amaçlarını benimseyerek destekleyen ve yandaş olarak nitelenebilecek insanlar, bireysel fayda değil, gönüllülük ve adanmışlık duygusu ile örgüt amaçlarına hizmet etmektedirler. Özellikle ideolojilerden temel alan siyasi hareketlerin yarattığı partiler, mensupları ve yandaşlarının adanmışlıkları ve fedakarlıkları üzerine inşa olunurlar.

Siyasi partiler, demokratik siyasal düzenlerin vazgeçilmez unsurlarıdır. Çağdaş anlamda siyasi partiler, oy hakkının yaygınlaştırılmasıyla, on dokuzuncu yüzyılda ortaya çıkmışlardır. Siyasi partiler, demokratik parlamenter rejimlerin olduğu gibi, otoriter ve totaliter rejimlerin de en önemli unsurlarından biri olarak, bir ülkede siyaseti uygulayan ve siyasi güç olarak nitelenen kurumların başında gelir. Siyasi partiler diğer tüm organizasyonlar gibi, ülkenin alt sistemlerinin oluşmasında önemli rol oynar (Berberoğlu, 1997: 3).

Tunaya'ya (1952: 3) göre, siyasi parti, belli bir siyasal program üzerinde birleşmiş kişilerin, bu programı normal seçim yoluyla gerçekleştirme amacını güderek kurmuş oldukları bir topluluktur. Bu bağlamda siyasi parti üç unsuru içermelidir:

- i. Belli bir siyasi program,
- ii. Bu programı normal seçim yoluyla gerçekleştirme amacı,
- iii. Bu amaçla kurulmuş bir topluluk.

Siyasi partilerin tanımlanmasında şu temel ölçütlerden faydalanılmaktadır;

- i. Yöneticilerin ömürleri ile sınırlı olmayan sürekli bir örgüt,
- ii. Bu örgütün yerel düzeyde de faaliyet göstermesi ve merkezin yerel örgüt ile düzenli ilişkiler içinde bulunması,
- iii. Tek başına veya başkalarıyla ortaklaşa olarak siyasi iktidarı ele geçirme ve elde tutma yolunda kararlı ve bilinçli bir çabanın gösterilmesi,
- iv. Halkın desteğini sağlamak amacıyla faaliyetlere girişilmesi.

Siyasi parti, birleşikliğe yönelik toplumsal ilişkileri, özgür bir biçimde bir bağımlılığa sokmayı öngörür. Amacı, kurumlaşmış grubun (parti) liderlerine bir ideali gerçekleştirme gücü ya da militanlarına maddi olanaklar sağlamak için iktidarı almaktır (Çam, 1987: 181). Turan'a (1996: 98) göre, siyasi parti, bilinçli ve temel amacı, hükümet mekanizmasını denetlemek üzere, kamu görevine ya da siyasi iktidara tek başına ya da başkalarıyla ortak olarak kadrolar yerleştirmek ve onları görevde tutmak olan bir örgüttür. Siyasi partiler, bir program çerçevesinde siyasi kararları etkilemek ve bu amaçla siyasi iktidarı ele geçirmek üzere örgütlenmiş kuruluşlardır (Kışlalı, 1993: 127).

Siyasi partiler sadece biçimsel özellikleri olan bir örgütler, sadece üyelerinden oluşan bir yapılar değildir. Yöneticileri ve üyeleri olduğu gibi, bunlardan çok daha fazla sayıda yandaşları, izleyenleri bulunmaktadır. Bu üyeler, yöneticiler, yandaşların bir arada olma özellikleri, hedefleri, beklentileri, iletişim biçimleri birbirinden farklılık gösteren özelliklere sahip olabilmektedir.

Siyasal partiler içinde bulundukları siyasal rejimin kültürel, ideolojik ve sosyoekonomik özelliklerine bağlı olarak değişik işlevler yerine getirirler. Bununla beraber, siyasal partilerin temel işlevlerinde benzerlikler görülür. Sabuncu, siyasal partilerin var oluş nedenini şöyle açıklıyor: Bir ülkede herkes aynı siyasal tercihlere sahip olsaydı, siyasal partilere gerek olmayacağı gibi, demokrasi de çok kolay bir rejim olurdu. Ne var ki, toplumsal yaşamda tercihler ve çıkarlar birbirinden farklılık gösterir. Bu nedenle toplumun tam bir uyum içinde olması mümkün olmadığı gibi, bunu beklemek, yani çatışma olmayan bir toplumu hayal etmek de yanlıştır (Sabuncu, 1994: 49-50).

Siyasi partiler, demokratik siyasi sistemlerde vazgeçilmez konumda bulunan kurumlardır. 1982 yılında kabul edilen T.C. Anayasası'nda da bu durum 'Siyasi partiler, demokratik hayatın vazgeçilmez unsurlarıdır' şeklinde ifadesini bulmuştur (md.68).

Siyasi partileri, bir program etrafında toplanmış, siyasal iktidarı elde etmek ya da paylaşmak amacını güden, sürekli bir örgüte sahip kuruluşlar (Kapani, 2006: 60) olarak tanımlamak mümkündür. Bu tanıma göre ortaya çıkan, siyasi partinin kuruluşundaki amacın iktidarı ele geçirmek olduğu ve bu amaç doğrultusunda faaliyet gösteren bir örgütün varlığıdır.

Siyasal parti, tek bir topluluğun değil, birçok topluluğun bir araya geldiği bir bütündür. Ülke içinde dağılmış ve koordinatör kurumlar aracılığıyla birbirlerine bağlı küçük grupların (ocaklar, komiteler, dernekler vb.) oluşturduğu bir birliktir (Duverger, 1993: 52). Burada üzerinde durulması gereken husus, örgütün ülke düzeyinde yaygınlığının söz konusu edilmesidir. Siyasi parti, ülke çapında örgütlü olan, toplumsal destek arayan, desteğini artırma amacıyla siyasal etkinliklerde bulunan, bu amaçla çalışmalarını yönlendiren bir örgüt olarak karşımıza çıkmaktadır.

Türkiye’de siyasal partilerin ülke düzeyinde örgütlenmeleri yerel düzeyde örgütlenmeleri ile başlar. Halkın yerel siyasal sürece katılmasının niteliğine ilişkin gözlem ve araştırmalarda ortaya çıkmıştır ki, artık yerel ve ulusal siyaset ayırımını kesin çizgilerle yapmak mümkün değildir. Yerel seçimlerde oy verme davranışı, büyük ölçüde, ulusal sorunlara partilerin yaklaşımları etrafında belirlenmektedir (Çitçi, 1989: 13). Yerel seçimlerde oy verme eğilim ve davranışının büyük ölçüde parti etiketine bağlı olarak gerçekleştiği görülmektedir (Çitçi, 1989: 13).

Demokratik sistemler içinde önemli fonksiyonlar ifa eden kurumlar olarak siyasi partilerin, toplumdaki çeşitli çıkarların ve taleplerin bir örgüt içinde bütünleştirilmesi vazifesini görmeleri, dolayısıyla toparlayıcı ve birleştirici bir rol üstlenmeleri doğaldır. Bunun yanında, toplumun istekleri ve beklentilerini siyasal iktidara iletmek de siyasi partilerin görevidir. Bunun anlamı, siyasi partilerin halk kitleleri ile siyasal iktidarlar arasında bir köprü vazifesi görmeleridir (Kapani, 2006: 166). Bu bağlamda siyasi partilerin il ve ilçe yönetimlerinin toplumsal sorunları yerinde ve doğru tespit edip, üst yönetimlere ve nihayet iktidar partilerine iletilmesini sağlamak gibi önemli bir işlevi ortaya çıkmaktadır. Tabandan alınarak yukarılara iletilen bu beklentilerin iktidar partilerince karşılanmaması veya karşılanamaması durumunda, muhalefet partilerinin temsilcileri konuyu halk kitlelerine aktararak bir sonraki seçimde kendilerinin iktidarı ele geçirmeleri halinde bu istek ve talepleri karşılayacakları mesajını halka iletmeye çalışırlar (Kapani, 2006: 166). Bu husus büyük öneme sahiptir; böylelikle mevcut iktidardan memnun olmayan halk kitleleri denetim altına alınmış ve toplumda olası

anarşi faaliyetlerinin önüne geçilmiş olur. Kitleler iktidara duydukları tepkiyi muhalefet partilerine oy vermek suretiyle gösterirler ve iktidar partisini böylece cezalandırmış olduklarını düşünerek, agresif davranışlarda bulunmaktan uzaklaşırlar.

Siyasal partilerin fonksiyonlarını genel olarak; siyasal katılımı sağlamak, siyasal temsili sağlamak ve belli politikalar çerçevesinde yönetimi gerçekleştirmek ya da yönetimdeki partilerin mevcut uygulamalarını denetlemek şeklinde özetlemek mümkündür (Çitçi, 1989: 144).

1.2.7 Siyasi Partilerde Siyasal Davranış ve Siyasal Katılım

Siyasal partilerin en başta gelen fonksiyonlarından biri, toplumdaki çeşitli çıkarların, beklentilerin ve istemlerin birleştirilmesini ve yönlendirilmesini sağlamaktır (Öz, 1992: 29). Siyasal partilerin işlevlerini değerlendirirken ele alınabilecek olan en önemli konular olarak, çıkarların temsili ve bütünleşme ile siyasal katılımı sağlamaları görülebilir.

Bir toplumda siyasal partiler arasındaki mücadele, o toplumdaki farklı çıkarlar ve görüşler arasındaki çatışmayı yansıtır. Bu nedenle, çatışmanın nedeni olarak siyasi partileri görmek yerine, partilerin varlık nedeni olarak o farklılıkları ve farklılıkların ürünü olan çelişki ve çatışmaları görmek daha doğru olur. Çünkü her parti siyasal çatışmayı yürütürken, aynı zamanda siyasal ve toplumsal bütünleşmeye de katkıda bulunmaktadır. Temsil edilmeyen ya da edilemeyen her çıkar ve görüş uzlaşma dışında kalır. Bu durum, toplumsal huzursuzluklar ve siyasal istikrarsızlıklara yol açar. Bu nedenle, siyasi partilerin başarılı bir organizasyon içerisinde olması, başarılı lider-takipçi ilişkisiyle doğru politikaların saptanması ve uygulanması sosyal ve siyasal anlamda oldukça önemlidir (Ateş, 2007: 113).

Siyasi yöneticiler toplumdaki farklı çıkarların ve siyasal görüşlerin uzlaşabilenlerini uzlaştırmaya ve bunları birkaç ana grup halinde birleştirmeye çalışırlar. Bu suretle, siyasal temsil de imkan dâhiline girmiş olur. Aksi takdirde, seçmen kitlesi toplumda dağınık ve karmaşık siyasal görüşler arasında kimi, neyi, niçin seçeceğini iyi bir şekilde belirleyemeyeceğinden, seçim yoluyla siyasal temsilin gerçekleşmesi güçleşecektir. Siyasal partiler, menfaatlerin birleştirilmesinin yanında, seçimlerde aday göstererek siyasal kadroların oluşturulmasında da önemli işlevlere sahiptirler (Turan, 1996: 102-103). Siyasal partiler, gerek örgüt yapıları içindeki yöneticileri ve gerekse seçimlerde belirlenen adayları siyasal hayata aktif olarak

katmakta ve geleceğin siyasi kadrolarını geliştirmektedir. Siyasi parti örgütlerinin yönetimleri içinde tecrübelenen bu kadrolar ülkenin siyasi geleceğinde etkili olabilecek kadroları teşkil edebilmektedirler. Bu tecrübe edinme sürecinde, yöneticiliğin en başlıca görevi sayılabilecek olan karar alma konusunda da bireyler kendilerini geliştirebileceklerdir.

Bu çıkarların birleştirilmesi ve bütünleşme işlevi açısından siyasal partilere bakıldığında, üye ya da yandaşların bir araya gelme motiflerinin önemli unsurlarından biri net bir şekilde ortaya çıkmış oluyor. Çıkarların ön plana çıktığı oluşumlarda, yandaşın partiden ve liderden beklentileri de farklılaşmaya başlamaktadır. Çıkarların ön planda olduğu parti örgütlerinde, örgütsel bağlılık duruma göre daha zayıf özellikler gösterebilirken, lidere bağlılık şekli hale gelebilmektedir (Duverger, 1993: 78-79). Bu sebeple özellikle orta yönetim düzeylerinde bulunan yöneticilerin, uygulayıcı/bağımlı karar stratejilerini kullanma alışkanlığı edinebildikleri, üst yönetimle ters düşmekten çekinen ve risk alma konusunda isteksiz bir karar alıcı model geliştirebildikleri düşünülebilir.

Siyasal partilerin yerine getirdiği işlevlerden biri de, siyasal toplumsallaşma işlevidir. Bu anlamda, siyasi partilerin önemli işlevlerinden biri de, örgüt yapısı içerisinde, bireylerin belirli hedefleri paylaşarak sistemin bir parçası olmasına hizmet etmesidir. Çıkarlarını, görüşlerini savunacak bireylerin, yasal çerçeve içerisindeki örgüt yapıları içerisinde toplanarak, siyasi katılım göstermesi bütün olarak siyasal sosyalizasyon sürecinin en önemli ajanını siyasal partiler haline getirir. Bu manada, siyasi partiler örgütlenmenin ve yönetmenin de öğrenildiği önemli yapılardır. Siyasal partilerin kadın kolları, gençlik kolları gibi yan örgütleri bu işlevin yerine getirilmesinde önemli rol oynarlar (Kapani, 2006: 125).

Bu bağlamda siyasi partilerin karar alıcı kurullarında özellikle genç yöneticilerin örgütlenme, yönetme ve karar alma gibi konularda öğrenme süreçleri yaşamalarının toplumsal katma değerleri olacağı düşünülebilir. Partilerin nihai hedefi hükümet etme gücünü ele geçirmektir. Bu gücü ele geçirince toplumu yönetme eyleminin organizasyonunu da gerçekleştirirler. Böylece partiler, devleti yönetme, belediyeyi yönetme eylemleri konusunda üyelerini deneyimlendirme işlevini yerine getirirler.

Demokratik sistemlerde siyasi partiler, muhalefette bulundukları sürece, hükümet etme işlevinin temel alternatifi sayılan özel bir işlev yerine getirirler. Bu işlev, iktidarın kullanılmasını denetleme işlevidir. Siyasal partiler bu işlevlerini yerine getirirken, siyasal kararları kendi görüşleri açısından etkilemek ve alternatif çözüm

yolları göstererek kamuoyuna oluşturmak ve geliştirmek amaçlarını güderler. Böylece, taraftar-yandaş kazanmaya ve siyasal iktidara gelme imkânlarını hazırlamaya çalışırlar (Kapani, 2006: 127).

Geleneksel ve otoriter sistemlerde menfaatlerin birleştirilmesi, genellikle devlet organları tarafından ve siyasal kararların alınması sırasında gerçekleştirilmektedir. Dolayısıyla, bu fonksiyonu siyasetin tayini fonksiyonundan ayırt etmek güç olmaktadır. Modern demokratik sistemlerde ise, menfaatlerin açıklanması ile siyasetin tayini, yani siyasal kararların alınması safhaları arasında bir ara işlem olarak, menfaatlerin birleştirilmesi fonksiyonu kolayca gözlenebilmektedir. Demokratik sistemlerde siyasal partiler, seçim yoluyla siyasal iktidarı ele geçirmek amacını güden kuruluşlar olduklarından, genellikle tek bir sosyal menfaati temsil etmekle yetinemezler; tersine, oy potansiyellerini en yüksek haddine çıkarabilmek amacıyla, çeşitli menfaat gruplarına hitap etmeye çalışırlar. Dolayısıyla parti politikasının saptanması, bu grupların menfaat ve isteklerinin parti tarafından birleştirilip bağdaştırılmasını gerektirmektedir (zbudun, 1995: 93).

Partilerin menfaatlerin birleştirilmesi fonksiyonunu yerine getiriş tarzları, parti sistemlerine ve siyasal kültürün niteliğine de yakından bağlıdır. Genellikle birleştirme yeteneğinin en yüksek olduğu parti sistemi, iki-parti sistemidir. Bu sistemde her iki partinin de çeşitli grup ve menfaatleri ilerinde barındırmaları, bunlara pragmatik ve pazarlık bir koalisyon niteliği kazandırmaktadır (zbudun, 1995: 94). Ancak belirtilmesi gerekir ki, siyasi kültürün parçalanmış olduğu bir toplumda, siyasi partilerin uzlaşmaz görünen menfaatleri birleştirebilmeleri çok güç olacaktır. Bu da siyasi iktidarın önemli kararlar alabilme ve bunları uygulayabilme yeteneğini kaybetmesine neden olabilir (Tuncay, 2000: 59). Ülkemizde siyasi kültürün çok parçalı olduğu kabul edilebilmektedir, zaman zaman bazı siyasi yönelimler birbirleriyle yakınlaşmakta, kendi içinde uzlaşabilen gruplar bir araya gelerek tek parti iktidarlarını ortaya çıkarabilmektedir. Ancak lkemizde koalisyon hükümetlerinin yönetimde olması alışık olunulan bir durumdur. Koalisyonu oluşturan partilerin görüş ve menfaat beklentilerinde ortaya çıkabilen farklar karar almayı zorlaştırmaktadır. Bununla birlikte belediye meclisleri ve Türkiye Büyük Millet Meclisinde birçok parti grubunun bulunması kararların alınması sürecini uzatıp zorlaştırabilmektedir.

Siyasal partiler, hemen bütün rejimlerde, halk kitleleri ile iktidar arasında bir köprü vazifesi görmektedirler. Hatta günümüzde partiler, siyasal katılmanın başlıca

kanalları haline gelmişlerdir. Toplumdaki istekler, beklentiler ve onların gerçekleştirilmesi yolundaki etkilme faaliyetleri çoğunlukla bu kanallardan geçmektedir. Öte yandan partiler, halk arasında destek sağlama çabaları yanında, kitleleri eğitime ve bilinçlendirme yolunda da çabalar harcamaktadır. İşte bu çerçevede, siyasal partilerin seçmenleri harekete geçirme, daha aktif davranışa yöneltme, seçimlerde sandık başına gitmeye teşvik bakımından da ön planda rol oynadıkları görülmektedir. Partilerin siyasal sosyalleşme olarak ifade edilen bu rolleri, onları toplum içinde siyasal kültürün yayılması veya değiştirilmesi yönlerinden etkin olan belli başlı kuruluşlar haline getirmektedir (Kapani, 2006: 166).

Partilerin siyasal bir davranışı da, seçimlerden sonra, çoğunluğu elde edenin iktidarı kullanmasıdır. Çok partili demokratik hayatın değişmez ilkelerinden biri budur. Azınlıkta kalanlar ise, muhalefet olarak iktidarı denetlemek görevini yüklenmektedirler. Günümüz liberal toplumları, iktidar-muhalefet dengesine dayanmaktadır. Muhalefetin iktidarı denetlemek, temel hak ve hürriyetlere getirilebilecek kısıtlamalara karşı ağırlığını koymak gibi görevleri vardır. Aslında, iktidar sorumluluğu ve muhalefet görevi, liberal toplumlarda madalyonun iki yüzü gibidir. Çünkü, bugünün muhalefetine geleceğin iktidarı gözü ile bakılmaktadır (Koçak, 2002: 137). Muhalefette bulunan siyasi partiler, kendi karar kurullarındaki yöneticilerin karar alma tecrübelerini geliştirmek yoluyla gelecekte muhtemel bir iktidar kullanımı sırasında doğru kararlar alabilecek olan kadroları hazırlayabilmektedirler.

Eleştirme ve denetleme demokrasinin özüdür; bu nedenle de iktidarın her sistemde var olduğu, ama muhalefetin yalnızca demokraside söz konusu olduğu dile getirilmektedir. Elbette antidemokratik rejimlerde de muhalefet vardır; ancak bunlar sistemin düşmanı olarak görülmekte ve baskı altına alınmaktadırlar. Oysa demokrasilerde esas olarak muhalefetin de hak ve hukuku bulunmaktadır (Kapani, 2006: 158). Yalnız birbirinden farklı tercihleri olan siyasi partilerin birbirine tahammül edebilmesi değil, parti içinde farklı tercihleri olan grup ve bireylerin de birbirine tahammül edebilmesi, karar süreçlerinden birbirlerini dışlamadan demokratik sistemlere yönelmeyi başarabilmesinin olumlu sonuçlar doğuracağı beklenmektedir.

Siyasal partiler yönetilenlerle yönetenler arasında bir iletişim kanalıdır. Bu kanal yoluyla yönetilenler taleplerini, düşüncelerini yukarılara doğru iletirken, yani siyasal sisteme taşırken; parti yönetimleri de seçmen tabakalarını bilgilendirir, eğitir ve yönlendirirler. Demokratik sistemde, yarışmacı siyasetin olduğu yerlerde aşağıdan

yukarı bilgi ve talep akışı gayet yoğunken, antidemokratik sistemde kanalın aşağıdan yukarıya işleyişi ya tamamen tıkanmakta ya da iyice sınırlanmaktadır (Yayla, 2002: 223). Yönetilenlerin yani halkın, bir başka deyişle seçmen kitlelerinin birçok farklı beklentiler ve birçok farklı şartları paylaşan insanlardan oluştuğu göz önüne alındığında, siyasi parti yönetimlerinde bu grupların temsil edilebilmesin, partinin toplumdaki düşünceleri anlayabilmesi açısından önemli olacağı tespit edilebilmektedir. Özellikle toplumun yarısını oluşturan kadınların, siyasi parti yönetimlerinde ve karar alıcı pozisyonlarda nüfuslarına nispetle oldukça az temsil edilebiliyor olması bu konuda bir problem olarak görünmektedir. Yine ülkemiz gibi genç nüfusun yoğun olduğu ülkelerde, gençlerin toplumsal taleplerinin siyasi partilerde daha fazla temsil edilebilmesi gerekmektedir.

Gerek iktidar partileri, gerek muhalefetteki siyasal güçler, sisteme haberleri götürme işlevini yerine getirmektedirler. İktidar partileri, kamuoyu vasıtaları, baskı grupları, ülke çapındaki bölgesel örgütleri yoluyla gerekli haberleri toplamaktadır. Muhalefet partileri de aynı kaynakları kullanmak suretiyle iktidara yöneltilen öneriler, eleştiriler yoluyla iletişim ve etkileşim sağlama işlevini yerine getirmektedirler (Daver, 1993: 129). Bu işlevlerinin dışında siyasal partilerin kamuoyunu oluşturma, meşrulaştırma, siyasal katılmayı artırma, seçim masraflarını yüklenme gibi işlevleri de vardır (Kapani, 2006: 161).

Siyasal katılmayı, siyasal bir eylem olarak nitelendiren Koçak (2002: 31), bir siyasal partiye oy vermeleri için çevrelerindeki ikna etmeye çalışanlar, bir siyasal partiye oy verenler, bir siyasal partiye para bağışlayanlar, siyasal partinin kampanya ve mitinglerinde yer alanlar, bir siyasal cinayet işleyenlerin de siyasal katılma davranışında bulunduklarını ifade etmektedir. Göze (2000: 77), amacı siyasal karar alma mekanizmasını etkilemek olan, özerk ve bağımsız bir yöntemi benimseyip, uygulayan herkesin siyasal katılma eyleminde bulunduğunu ifade etmektedir. Siyasal katılma sadece oy kullanmaktan ibaret olmayıp, siyasal kararlara katılmayı da içerdiği için, gerçek demokrasilerde halk sadece belli sürelerde oy kullanıp daha sonra siyaset sahnesinden çekilmez çünkü demokrasinin sağlanabilmesi adına siyasal katılmanın sürekli devam etmesi gereklidir (Kapani, 2006: 158). Burada karar almanın çerçevesi hakkında konuşulması akla gelmektedir. Siyasal kararların çevresine o kararlardan doğrudan etkilenecek olan halk da dahildir. Bu sebeple karar alıcılar, rasyonel karar alma yöntemlerini kullanmalı ve halkın beklentilerini de göz ardı etmemelidir.

Siyasal katılım kavramının, aynı zamanda siyasal kararlara katılmayı da içerdği göz önüne alındığında, siyasal katılımın farklı yöntemleri arasında karşılaştırmalı bir incelemenin yapılması gerektiği düşünülmüştür. Karşılaştırmının sağlıklı bir şekilde yapılabilmesi için, siyasal katılım kavramının farklı unsurlarına ayrıştırılması yararlı olacaktır. Bu bölümde, temsili demokrasi, müzakereci demokrasi ve agonistik demokrasi teorileri kıyaslanırken, siyasal katılımın üç farklı yönü açısından ele alınacaktır: Siyasal katılımın bağlamı, siyasal katılımın dayanakları ve nihayetinde siyasal katılımın kurumsallığı ve süreçleri.

Temsili demokraside siyasal katılım, büyük ölçüde devletin yasama süreçlerine katılımı ifade eder (Urbinati, 2006). Liberal demokrasi teorisinde siyasal katılım, seçme ve seçilme hakkı, yerel yönetimlerde yetki alma, ifade ve örgütlenme özgürlüğü, insan hakları, bunların pozitif ve negatif haklarla zenginleştirilmesi, çoğulcu siyaset anlayışının yerleştirilmesi ve farklı kimliklere ifade özgürlüğü verilmesi gibi unsurlar içermektedir.

Öte yandan, Hannah Arendt'in (1994: 45) tanımında, örneğin, siyasal katılım, devlet ve ekonomi alanlarının bütünüyle dışında tarif edilen ve onlara karşı yalıtılmış bir alanda gerçekleşen bir tartışma sürecidir. Buradaki tartışma, yalnızca bir tanım farklılığıyla ilgili değildir. Özellikle Arendt'in tanımı ve benzeri yaklaşımlar, devlet ve ekonominin dahil olduğu siyasal katılım süreçlerinin demokrasiye karşıt eğilimleri tetiklediğini öne sürmektedir (Arendt, 1994: 103). Müzakereci demokrasi teorisinin Arendt'in bu tespitlerinden önemli derecede etkilendiğini söylemek mümkündür.

Siyasal alanın bu şekilde tanımlanmasının bir dizi başka sonucu da bulunmaktadır. Buna göre, devlet basta olmak üzere, temsili demokrasinin diğer kurumsallıkları, büyük ölçüde idari/teknik kurumsallıklar olmakta ve siyaset dışı tarif edilmektedir. Agonistik demokraside, siyasal alanın devlet dışı olması konusunda özel bir vurgu bulunmamaktadır. Ancak siyasal katılım sürecinin bir "karar alma" hedefi ve sonucuyla gerçekleştirilmek zorunda olmadığına yapılan vurgu, agonistik demokraside siyasal katılımın büyük ölçüde devlet dışı bir bağlam taşıdığına işaret etmektedir (Mouffe, 1999: 749).

Bu çalışmada, konuyu bir tanımlama sorunu olmaktan çıkarmak için, farklı tanımları birlikte ele alabilmeyi sağlayacak ölçüde geniş bir siyasal katılım tarifi yaparak ve sorunu daha temel bazı kavramların formülasyonuna dönüştürerek yol alınacaktır.

Bu yaklaşımların her biri, son derece anlamlı gerekçelere dayandırılmaktadır. Temsili demokraside siyasal katılım, büyük ölçüde devletin yasama süreçlerine katılımı ifade eder (Urbinati, 2006). Liberal demokrasi teorisinde siyasal katılım, seçme ve seçilme hakkı, yerel yönetimlerde yetki alma, ifade ve örgütlenme özgürlüğü, insan hakları, bunların pozitif ve negatif haklarla zenginleştirilmesi, çoğulcu siyaset anlayışının yerleştirilmesi ve farklı kimliklere ifade özgürlüğü verilmesi gibi unsurlar içermektedir.

Dolayısıyla siyasal katılım, siyasal alana katılımdır. Siyasal alan, ne yalnızca devlet yönetiminin karar alma süreçleridir, ne yalnızca yerel gündemler ne de yalnızca kimliklerin ifade edildiği bir düzlemdir. Bunların her birini kapsayan ve siyasal iktidar ilişkileriyle temas eden her unsuru kapsayan bir alandır. Siyasal alanın, “siyasal olan” (the political) her şeyi kapsadığı tezi benimsenecektir. Bu ölçüde geniş bir tanım yapmak, bu çalışmadaki analizi kolaylaştırmakla birlikte, siyasal olarak katılımcı bir yapı için daha fazla şey talep etmektedir. Siyasal katılım ve bununla birlikte siyasal karar alma; bir yandan siyasi iktidarı kapsayan ve devlet yönetimine katılımı içeren bir boyut taşımalı, ancak aynı zamanda, yerel yönetimlerden, kamusal yaşamın diğer alanlarına kadar siyasal alanın bütün unsurlarını içeren bir nitelikte olmalıdır. Bu noktada, en geniş haliyle siyasal alan ile dar anlamda siyaset ilişkisine dair bazı noktalara değinmekte yarar vardır.

Siyaset ile “siyasal olan” arasındaki ilişkiye dair de geniş bir literatür bulunmaktadır. Burada siyasal alanın tam bir tanımına girmek, çalışma açısından uygun olmamakla birlikte, burada ele alınacak konular açısından, siyasal alan ve siyaset arasındaki ilişkiye dair bazı notlar düşmek gerekmektedir. Birincisi, siyasal alanın bir bölümü olan siyasetin, siyasal alanın kalan unsurlarından yalıtılamayacağını söyleyerek başlamak uygun olacaktır. Bir başka ifadeyle, devlet ve parti düzlemindeki kurumsal siyaset ile bunun dışındaki bütün alanları kapsayan siyasal alan arasında, koparılamayacak bağlar bulunmaktadır. İktidar ilişkileri üzerinden şekillenen ve devlet ve siyasal parti formlarıyla yürüyen siyasetin, yalnızca idari, teknik ve bürokratik süreçlerden oluştuğunu söylemek, resmin yalnızca bir bölümünü görmek olacaktır. Bir başka ifadeyle siyaset ile siyasal alan arasındaki ilişki, bir yalıtılmış ayrılık değil, iç içe geçen iki küme gibidir. Devlet ve onun kurumsallıklarını içeren siyaset, bütün idari, teknik ve bürokratik içeriklerine rağmen, her zaman siyasal bir nitelik taşır.

Siyasette görülen gerilimler, ayrışmalar, ve süreçler, siyasal alanın bütününe yansır. Siyasal alan, kamusal alanın dinamiklerini taşıdığı kadar, merkezinde duran siyasetin kendine özgü dinamiklerini de yansıtır. Siyasetin, siyasal alan ve dolayısıyla “siyasal olan” üzerindeki etkisi, kimi yaklaşımlarda arızı ve istenmeyen bir durum olarak görülse de, esasen büyük ölçüde kaçınılmazdır. Devletin ve ekonomik alanın siyasal alanı bütünüyle tahakkümü altına alması ve denetler hale gelmesi ayrı bir şey, siyasetin ana dinamiklerinin siyasal alanın bütününe yansması ayrı bir şeydir. Siyaset, siyasal alanın bir parçasıysa ve siyasal olanın şekillenmesinde, kamusal alanla birlikte kritik bir rol oynuyorsa, siyasal katılımın da önemli bir unsuru “siyasete katılım” olmak durumundadır. Bu durumda, siyasal alan olabildiğince geniş tanımlandığında, kamusal alanın her noktası siyasal katılım içinde tarif edilirken, iktidara ve iktidarın karar süreçlerine katılım da siyasal katılımın temel bileşenlerinden biri olarak tanımlanmak durumundadır.

Bu çalışma boyunca ele alınacak bazı yaklaşımlar, burada dar anlamda “siyaset” dediğimiz olguyu teknik ve idari bir süreç olarak tanımlayarak, siyasal katılımın bütünüyle siyaset dışı bir ekseninde gerçekleşmesi gerektiğini öne sürmektedir. Siyasetin siyasal alanın bütünü üzerindeki etkisi ise istisnai ve istenmeyen bir durum olarak tarif edilmektedir.

Karar süreçlerine katılmadan siyasete katılım mümkün müdür? Evet, karar süreçlerinde yer almayan bir muhalefet partisine katılım veya Locke’un (2002: 50) ifade ettiği gibi, isyan, “siyasete katılım” dahilinde yer almaktadır. Bununla birlikte, bu siyasal katılım, sistemin bir özelliği değildir ve bundan yola çıkarak sistemin katılımcılığı konusunda bir yorumda bulunulamaz. Dolayısıyla, bir sistemin değerlendirilmesi bağlamında siyasal katılımın analiz edilmesi, siyasete katılımı, iktidarın karar süreçlerine katılım olarak da ele almak durumundadır.

Liberal demokraside siyasal alan çatışmaları, kamusal alan ise ortaklaşılan alanı ifade eder. Kamusal alan, siyasal alanı da kapsayacak ancak onu aşacak şekilde tanımlanır. Siyasal alan, kamusal alanın içindedir, ikisini yalıtma gibi bir vurgu bulunmamaktadır.

Müzakereci demokraside, Habermas’ın tasnifinde (1998), siyasal alan/kamusal alan/sivil toplum şeklinde bir sınıflandırma bulunmaktadır. Siyasal alana katılım, yine kamusal alanda gerçekleşir, ancak burada ikisi bütünüyle dışsaldır. Siyasal alan kamusal alanı kapsar, ancak bir bölümü, siyasal alanın merkezinde bulunan “siyaset”,

kamusal alanın dışında tanımlanmıştır, hatta araya duvar örülmesi gerekmektedir. Bu tanımlama kuşkusuz Hannah Arendt'ten ilham almaktadır. Dar anlamda siyaset, iktidar ilişkileri üzerinden gerçekleşen çatışma ve uzlaşma süreçlerini içermekte ve bunlar, siyasal alanın bütününde yansımaları bulmaktadır.

Siyasal alanın bütünü, bir iktidar ve yönetim sorunsalını, ister açık, ister örtülü olsun, içinde barındırmaktadır. Kamusal alan da yine çatışma ve uzlaşma süreçlerini barındırmakla birlikte, “ortak olan” etrafında şekillenir. Bu “ortak olan” farklı demokrasi teorilerinde a priori veya a posteriori olarak tanımlanabilir. Sonuç olarak, siyasal alan ile kamusal alanın, kapsam olarak aynı olduğu, bir başka ifadeyle çakıştığı, ancak iç ilişkiler bütünü ve temel dinamiklerinin farklı olduğu ifade edilmektedir.

Siyasal katılımı incelerken ele alınması gereken önemli başlıklardan biri de, katılımın araçları, kurumsallıkları ve hangi süreçlerle ve nasıl gerçekleştiğidir. Bunların her biri, sistemin katılımcılığı üzerinde büyük etkiye bulunmaktadır. Siyasal katılımın kapsamı ve ölçeği de, katılım tartışmalarında önemli bir eksen olmuştur. Yerel yönetimlerin daha katılımcı olduğunu öne süren yaklaşımların yanı sıra, küresel ölçekli siyasal katılıma vurgu yapan yaklaşımlar da olagelmıştır. Siyasal katılımın dayanaklarını incelerken, katılım sürecinin dinamiklerinin nasıl şekilleneceği ele alınacaktır. Siyasal katılım için ahlaki, rasyonel ve çıkarlara temelli farklı yorumlarda bulunulmuştur. Bu başlıkların analiz edilmesi siyasal katılım açısından büyük önem taşımaktadır, çünkü siyasal katılımın önündeki bazı engellerin bu dayanaklarla ilgili olduğu görülebilmektedir. Bu konuda basit bir örnek vermek gerekirse, siyasal katılımı yalnızca dar çıkar üzerinden tanımlayan erken dönem liberal düşünürlerin bir bölümünün, bu nedenle mülk sahibi olmayanları siyasal katılım dışında tutan son derece elitist bir yaklaşım geliştirdiği hatırlatılabilir. Temsili demokrasi, rasyonalite ve çıkarlar arasında temsil sürecini kapsayan bir ilişki kurmuştur. Buna göre, yurttaşlar veya “temsil edilen”, siyasal katılımı büyük ölçüde çıkarlara dayalı saiklerle hareket ederken, “temsilci” veya parlamenter, Burke ve Hobbes’un öngördüğü “bağımsızlık” ile (2001: 151), seçmenin çıkarlarını değil, ortak kamusal iyiliği ve ulusun birliğini hedef alan bir rasyonalite veya duruma göre ahlaki saiklerle hareket eder. John Stuart Mill de, temsilcilerin, siyasetin inceliklerine ve uzmanlıklarına daha fazla hakim olduğu tespitinden yola çıkarak, benzer bir elitist yaklaşım sergilemiştir. (Mill, 1958)

Çıkarlara dayalı siyaset anlayışının son derece dışlayıcı, elitist ve irrasyonel sonuçlar üretebildiğini ilişkin örnekler, ilk dönem liberal düşünürlerde ve bazı demokrasi uygulamalarında bulunmaktadır. Çıkarlara dayalı siyasal katılımın yol açtığı çatışma ve gerilimlerin de nasıl sonuçlar verdiğinin örnekleri görülmüştür. Bununla birlikte, çıkarların siyasal alanda yok sayılmasının da bu sorunları çözdüğünü gösteren örnekler bulunmamaktadır. Diğer yandan, farklı çıkarlar ile kamusal alan arasında sağlıklı bir ilişki kurulması durumunda, çıkarların kendine özgü bir rasyonalite ve ahlaki değerler yaratabildiğinin de sayısız örneği bulunmaktadır. Müzakereci demokrasinin temsili demokrasiye yönelik olarak, çıkar vurgusu nedeniyle ahlaki ve rasyonellik nosyonlarının bütünüyle kaybedildiği eleştirisini, siyasal katılımın dayanakları açısından değerlendirmek mümkündür. Yine agonistik demokrasinin, ahlakçılığın ve rasyonaltenin siyasal olanı dışladığı yönünde getirdiği eleştiriler de bu başlık altında ele alınacaktır. Müzakereci demokrasi siyasal katılımın temellerini “özgürlük ve kamusal müzakere” olarak tanımlarken, agonistik demokrasi “iktidar, çatışma ve antagonizma” olarak tanımlar.

Siyasal katılımın kurumları ve süreçleri başlığında, her bir demokrasi teorisinin öngördüğü kurumsal yapılar ve katılım süreçleri ele alınacaktır. Temsili demokrasi için, temsil süreciyle ilgili olarak yakın dönemde Mansbridge (2003: 516) tarafından yapılan ve temsili demokrasiyle ilgili son dönem ampirik sonuçları ele alan çalışmalar incelenecektir. Diğer yandan, temsili demokrasinin temel siyasal katılım kurumları olan parlamento ve siyasal parti formlarına ilişkin olarak yapılan eleştiriler çok geniş bir literatür oluşturmaktadır.

Siyasal olayları izleme; dergi, gazete, medya yoluyla siyasi olayları takip etmeyi, dinleyici sıfatıyla parti kongre ve mitinglere katılma gibi davranışları barındırır. Siyasi olaylar hakkında tavır takınma, siyasal olaylar hakkında tavır takınarak siyasete katılmayı içermektedir, bu davranış düzeyinde, belli siyasal alternatifler karşısında ya da yanında tutum almak söz konusudur ve de siyasal olayları izlemekten daha yoğun bir siyasal faaliyeti ifade eder. Bu kategoride yer alan kişiler siyasal olayları izlemekle yetinmez, siyasal olaylar hakkında tavır takınarak bunları açıklama ihtiyacı da hisseder. Siyasal olayların içine karışma ise, siyasal katılmanın en yoğun ve en ileri şeklidir. Örgüt veya eylem düzeyinde aktif olmayı içermektedir. Kişi siyasal olayların içine karışarak, siyasal görevlerde bulunur veya bu görevlere aday olur. Siyasal partilere veya siyasal derneklere üye olarak girmek, gösteri ve mitinglerde aktif şekilde

yer almak gibi davranışları içerir. Bu son kategoride kişi, bizzat siyasal olayların içinde yer alarak siyasal olay yaratmaya kalkışmaktadır (Nie ve Verba, 1989: 112-113).

1.2.8 Siyasal Karar Verme Davranışları

Siyasal karar verme davranışlarının, siyasal katılımın en yoğun biçimi olan siyasal olaylara karışma kategorisindeki bireylerle daha çok ilgili olduğu düşünülmektedir. Bu bireyler siyasi parti yönetimlerinde görev almaya aday olarak ya da doğrudan görev alarak siyasi karar alma süreçlerine aktif bir biçimde katılırlar.

Her şeyden önce bir karar alma eyleminin gerçekleşebilmesi için bir sorunun var ve tanımlanmış olması gereklidir. Bu sorun; bireyi ya da toplumun bir kesimini veya tüm toplumu etkileyen bir sorun olabilir. Sorunun ne olduğu bir kere ortaya konulduktan sonra bu sorunun çözümü için değişik hareket tarzları geliştirilebilir. Bu hareket tarzlarının bir kısmı zamanı, bir kısmı ekonomik ölçütleri, bir kısmı karardan etkilenecekleri vb. esas alarak hazırlanmış olabilir. Şöyle ki, tek bir soruna yüzlerce değişik çözüm önerileri sunulabilir. İşte karar alma ya da diğer bir ifadeyle karar verme tanımlanmış bir sorunun çözümü için değişik hareket tarzlarından en uygun olduğu düşünülen bir tanesini seçme işlemidir. Kısaca karar verme işlemi; bir seçimde bulunma ve tercih iradesinin ortaya konulmasıdır (Adair, 2000: 61).

Karar verme işleminin neleri kapsadığı değerlendirilirse, öncelikli olarak alınan kararın kimler tarafından uygulanacağı da tespit edilmelidir. Daha sonra ise bu kararın gerekli kıldığı işlemin hangi amaca yönelik olarak yapılacağı ortaya konularak, uygulamanın nerede, ne zaman, nasıl ve ne yapılacağı belirlenmelidir (Daver, 1993: 102).

Bir kararın alındıktan sonra uygulanması, uygulamanın ve sonuçların denetime tabi tutulması da gerekir. Bu aşama sorunun çözümü için eyleme geçme aşamasıdır. Denetim sonucuna göre uygulamanın dolayısıyla kararın etkinliği ölçülmeli, eksik ve yanlış bölümler varsa düzeltilmeli, böylelikle kararın alınmasından sonra ortaya çıkacağı umut edilen maksimum fayda beklenmelidir. Şu husus önemle belirtilmelidir ki; karar verme dinamik bir eylemdir. Özellikle toplumsal konularda karar verme eylemi süreklilik arz eder. Çünkü insanların ihtiyaçları sonsuz ve sürekli. Buna karşın kaynaklar son derece kısıtlıdır.

Siyasi karar alma süreci, toplumun belirli kesimlerinden gelen taleplerin karar organlarına geliş aşamasını kapsayan bir süreç olduğu gibi, sistemin kendisinden gelen talepleri de dikkate alan bir aşamayı da içermektedir. Siyasi karar alma süreci, yalnızca

yürütme organının aldığı kararları değil aynı zamanda; yasama ve yargı organlarının faaliyetlerini de kapsamaktadır (Ateş, 2007: 48). Taleplerin aşağıdan yukarıya ve kararların yukarıdan aşağıya sağlıklı akışında parti örgütlerinin genel merkez, il ve ilçe yapılanmaları arasında uyumlu ve katılımcı bir ilişki olması yararlı olacaktır.

Demokratik sistemde, özellikle siyasi partiler ve hükümet çok etkin kurumlar olmakla birlikte, hükümet kararlarının sonuca bağlandığı yasama organı da son derece önemlidir. Bunun yanında parlamentonun kabul ettiği kararların uygulanması aşamasında ortaya çıkan sorunların çözümünde ise yetki yargı organındadır. Yargı organı, hükümet ve parlamentonun aldığı kararları hukuki yönden inceleyerek, söz konusu kararlara son şeklini verir şekillendirir. Anlaşılacağı üzere siyasi karar sürecinde yasama, yürütme ve yargı organları etkili konumlardadır. Bu organlar farklı fonksiyonlara sahip oldukları için siyasi karar alma sürecinde de kendi fonksiyonlarına göre farklı işlevler üstlenecektir (Ateş, 2007: 48-49). Siyasal kararların alınmasında karar alıcılar tarafından gözetilmesi gereken önemli boyutlardan biri de, verilecek kararların yasalarla uyumlu olmasıdır. Karar alma mekanizmalarında, seçeneklerin belirlenmesi ve amacı karşılama yönünden üstünlüklerin belirlenmesi aşamalarında, hukuk alanında uzman bireylerin görüşlerine başvurulması faydalı olabilecektir.

Siyasal karar alma faaliyeti toplumun bir veya birden çok kesimini ilgilendiren faaliyetlerdir. Baskı grupları ise siyasal karar alma sürecini sorunların teşhis edilmesinden başlayarak, kararın alınması, uygulanması ve denetlenmesi aşamalarının her birinde, bu aşamaları derinden etkileyebilen temel aktörlerdir (Ay, 2003: 188). Baskı gruplarının yoğun faaliyetleri sonucunda parti örgütlerinin karar alıcı organlarının by-pass edilerek karar süreçlerinin dışına itebileceği düşünülmektedir. Bu yolla verilecek olan kararların, kamusal alanın ve halk kitlelerinin taleplerine cevap vermekten uzak olacağı, bu sebeple parti örgütlerinin zarar görebileceği düşünülmektedir.

Siyasal kararlar tüm toplum için bağlayıcı kararlardır. Buradan hareketle siyasal kararların hükümet, siyasi partiler, baskı grupları gibi çeşitli somut yapılar tarafından üretilerek yürütüldüğü ileri sürülebilir. Aynı şekilde siyasal kararların yöneldiği alan birey olmayıp doğrudan doğruya kamunun kendisidir. Yine siyasal kararlar çatışma ve uzlaşma terimlerini bünyesinde bulundurur (Eryılmaz,2002:141). Siyasi karar alma sürecinde taleplerin karara dönüşümünü sağlayan organlar yalnızca yasama, yürütme

ve yargı organlarından ibaret değildir. Siyasi karar alma sürecini etkileyerek, bu kararlara katkısı olan başta baskı organları, bürokrasi ve kamuoyu vardır.

Devletin ekonomik hayata artan müdahalesi, “liberal demokrasi” teorisinin öngördüğü devlet yapısını kökten değiştirmiştir. Anayasal organlar (yasama, yürütme ve yargı organları) temel siyasi karar alma organları olmaktan çıkmıştır. Temel siyasal kararlar, çoğu zaman baskı gruplarının pazarlığı sonucunda alınmakta ve parlamentolara alınan bu kararları onaylamak, hükümetlere ise bu kararların uygulanması görevi düşmektedir (Özbudun, 1995:2). Bu bağlamda siyasi karar almada rasyonellik sorunu ortaya çıkmakta, siyasi karar alıcılar çoğunlukla, sorun çözümündeki farklı seçeneklere yönelme imkanına sahip olamayabilmektedirler.

Siyasi partiler hem siyasal sistemin hem de siyasi karar alma sürecinin temel aktörlerindendir. Her şeyden önce bir siyasi parti oluşumunun gerçekleşebilmesi için toplumda farklılaşmaların ortaya çıkması gerekir. Çünkü yalnızca toplumun bir kesimiyle özdeşleşme, diğerleriyle farklılaşma durumunda siyasi partiler ortaya çıkabilirler (Sarıbay, 2001: 44). Siyasi partilerin tamamı siyasi karar alma sürecinde yer alma isteği ile kurulurlar. Çünkü siyasi partiler, kitleleri harekete geçirebilme özelliğine sahiptirler (Bakırtaş ve Koyuncu, 2010: 23).

Parlamenter demokrasilerde, yasama organı içerisindeki sandalye dağılımının parti içi disipline bağlı olarak partilere yeni katılımlarla veya partilerden ayrılımlarla değiştiği görülmektedir. Aynı şekilde, koalisyonlardan partilerin ayrılmasının veya koalisyonu oluşturan partilerden milletvekillerinin ayrılmasına bağlı olarak parlamentoda hükümetlerin sahip olduğu sandalye sayıları da değişebilir. Bu değişimler, karar alma sürecinde partilerin nüfuz gücünü etkilemektedir (Bakırtaş ve Koyuncu, 2010: 25). Parti içi demokrasi, daha çok partiye dair kurumsal ve yönetsel kararlarda katılımcılığın sağlanabilmesi ile ilgilidir. Kararlara katılamadığı hissine sahip olan yöneticiler, kırgınlık ve küskünlük eğilimi ile kendilerini sistemin dışında hissedebilmekte ve bu sebeple siyasi parti örgütlerinde parçalanmalar meydana gelebilmektedir.

1.2.8.1 Kolektif karar alma

Kolektif karar alma süreci içinde uygulanan oylama yöntemlerinde her zaman gerçek tercihler yansıtılamayabilir. Seçmen tercihlerini etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bu faktörlerin başında diğer seçmenler gelmektedir. Bir seçmenin vereceği karar diğer seçmenlerin kararlarından önemli ölçüde etkilenebilmektedir.

Seçmenleri bu tür bir davranışa sürükleyen etken, bu şekilde hareket etmesi durumunda oluşacak politik dengeden en yüksek faydayı elde edeceğine ilişkin inancıdır. Seçmenin başka seçmenlerin ne yapacağını göz önüne alarak oy kullanması, oyun stratejisi olarak ifade edilir. Seçim sürecinde seçmen, diğer seçmenlerin ne yapabileceklerini göz önüne alarak oy kullanırsa, gerçek tercihinin sandığa yansıtmayacaktır (Kapani, 2006: 78). Bu davranış tarzı, siyasi parti yönetimlerindeki karar alma süreçlerinde de kendini gösterebilmekte, karar alıcılar kolektif karar alma esnasında oylarını riskten kaçınacak biçimde ve çoğunluğun eğilimine paralel yönde kullanmayı tercih edebilmektedirler. Böylece karardan kaynaklanan olası faydalara ortak olabilirken, olası zararlardan kaynaklanan negatif sonuçları da kalabalığa yükleyebilme imkanı bulabilmektedirler.

Politik karar alma sürecinin önemli aktörü olan politik partiler, demokratik sistemlerde kamusal karar alma mekanizmasında en etkili birimdir. Politik partiler bir kamu harcamasını, bundan yararlananların getirdiği marjinal oy sayısının bunun finansmanının sebep olduğu marjinal oy kaybına eşit olduğu miktara kadar sürdürmektedir (Küçük, 2015: 55). Oy alabilmek siyasi örgütler için hayati öneme sahiptir. Bu bağlamda siyasi parti yöneticilerinin karar alma davranışlarında oy getirici seçeneklere yönelmesi olağan görülebilecektir.

İktidar partisi, oylama sonucu en fazla oyu alarak yönetime gelmektedir. İktidara gelen parti, kamusal karar alma yetkisine sahiptir. Muhalefet partilerinin kamusal karar alma konusunda doğrudan doğruya bir etkileri bulunmamaktadır. Siyasi partilerin iktidara gelmek için toplum üyelerinin çoğunluğunu ilgilendiren sorunlara eğilim göstermesi gerekmektedir.

Siyasal katılımlarda partiler içinde demokratik kuralların uygulanması ve kolektif karar alması da parti içi demokrasiyi getirir. Parti içi demokrasi kavramından anlaşılması gereken parti içi düzen ve parti çalışmalarıdır. Bunlar parti tüzüğü, parti içi siyasal iradenin oluşumunu sağlayan organların kuruluşu, milletvekili adaylarının tespiti, parti üyelerinin hak ve ödevlerinin belirlenmesi, partilerin finansmanlarına ilişkin olan kurallar ve gelir kaynaklarının partinin merkez ve yerel örgütleri arasında paylaşılması ve parti içi iktidarın dağılımıdır (Özbudun, 1995: 83).

Türkiye'deki siyasal kültür ortamına bakıldığında karşımıza evrensel değerlerden uzak, merkeziyetçi, farklılıklara tahammül edemeyen ve uzlaşmacı değil çatışmacı bir yapı görülmektedir (Özbudun, 2010: 121). Türkiye'de parti içi demokrasi ilişkisini

zedeleyen durumlardan biri de siyasal yozlaşmadır. Siyasal yozlaşma, siyasal karar alma mekanizmasında rol alan aktörlerin birtakım özel menfaatler sağlamak amacıyla toplumda mevcut hukuki, dini, ahlaki ve kültürel normları ihlal edecek davranış ve eylemlerde bulunması demektir (Eryılmaz, 2002: 59). Kısaca siyasal ahlakı bozan davranış ve eylemler olarak da tanımlayabiliriz. Bu bağlamda Türk toplumu tarafından partilerin menfaat temin eden ve dağıtan örgütler olarak öngörülmesi parti içi demokrasi ilkesinin gelişmesinin önündeki en büyük etmenlerden biridir. Aynı zamanda partilerin taraftarlarının desteğini devamlı sağlamak için ekonomik yardım ve çeşitli imkânları sunması anlamına gelen parti patronajı ve siyasal kayırmacılık da parti içi demokrasi ilkesini zedelemektedir. Türkiye’de siyasal yozlaşmanın temelinde yatan nedenler şunlardır (Küçük, 2015: 487):

- i. Devlet yönetmenin rant dağıtan bir mekanizma olarak görülmesi,
- ii. Siyasetin parayla yapılan bir iş haline gelmesi,
- iii. Toplumun, siyasi partilerin iş bulma, tayin veya terfi işlemleri ve ihale dağıtımı gibi işlerde fonksiyonel yapıya sahip olduğunu düşünmesi,
- iv. Seçilmişlerin seçilmelerinde rol oynayanlara karşı kendini borçlu hissetmesi nedeniyle bu kişilerden gelen doğru ya da yanlış her türlü talep karşısında taviz vermesi.

Bu gibi nedenlerden dolayı Türk siyaseti menfaat mücadelesi etrafında dönmektedir. Böyle bir ortamda ise demokrasinin gelişmesi güçtür. Hâlbuki siyaset, akraba ya da hemşericilik siyaseti yerine liyakatine uygun ve donanımlı insanların tecrübesini sunması olarak yapılmalıdır (Duverger, 1993: 37). Böyle bir ortamda, kolektif bir katılımın olması durumunda bile, alınacak kararların demokratik olup olmayacağı üzerinde tartışmalar yapılabilecektir.

Hangi kademedede olursa olsun parti içi iktidarın yatay bir şekilde paylaştırılması, ulusal düzeyde kuvvetler ayrılığını anımsatır. Parti içi iktidarının farklı organlar arasında bölünmesi, üyelerin siyasal katılım özgürlüğünü korumayı hedefler. Ulusal düzeyde devlet iktidarına ilişkin yetkilerin bütünü elinde bulunduran bir makam bu iktidarını nasıl kötüye kullanabilirse aynı durum parti içi iktidarlar açısından da geçerlidir. Parti içi iktidarın kötüye kullanılmaması amacıyla bunun farklı organlar arasında pay edilmesi, yani bir kuvvetin başka bir kuvvet tarafından durdurulması gerekir. Dolayısıyla, parti içi iktidarı tek bir organa ait değil farklı organlar arasında paylaştırılması, bir fren işlevi görecektir. Zira aksi halde parti içi iktidar, başka bir

güçle karşılaşınca kadar haiz olduğu bu gücü sonuna kadar kullanabilir ve mutlak bir niteliğe bürünebilir ve kuşkusuz kolektif karar alma mekanizmasını da zedeleyebilir (Küçük, 2015: 485-486).

1.2.8.2 Oylama kuralları

Bireyler, seçimlerde tercihlerini kendilerine en fazla faydayı sağlayacağına inandıkları parti programından yana kullanırlar. Demokratik toplumlarda önceden belirlenmiş oylama kuralları kapsamında belirli bir oranda geçerli oy toplayabilen parti, iktidara gelmektedir (Bakırtaş, 2007: 45). Oylama kuralları, sunulan mal ve hizmetlerin talepleri karşılayabilmesi hususunun karar almada sahip olduğu etkileri ortaya koymaktadır. Bireyler, kamu hizmetleri hususunda ortaya koydukları tercihler doğrultusunda devlet faaliyetlerinden en yüksek faydayı sağlamayı amaçlarlar (Daver, 1993: 66). Oylama yöntemleri, birey tercihlerinden toplumsal tercihlere geçişi sağlamaktadır. Oylama kuralları altında yapılan oylamaların sonuçlarının hayata geçirilebilmesi, bürokrasi ve siyasi parti gibi politik kurumların varlığına bağlıdır. Politik kurumlar, seçmenlerin bireysel isteklerini toplumsal talebe dönüştürmede aracılık etmektedir. Demokratik sistemlerde politik seçeneklerin sıralaması, bireylerin tercihleri doğrultusunda oluşmaktadır. Bireylerin tercihlerinden toplumsal tercihlere ulaşmak için oylamaya başvurmak gerekmektedir (Eryılmaz, 2002; 114).

Kolektif karar almanın, kararın alınabilmesi için anlaşmaya varması gereken birey sayısı olarak anlaşılması mümkündür. Bireysel tercihlerin kolektif tercihe dönüştürülebilmesi bağlamında farklı oylama yöntemlerinden bahsedilmiştir. Kolektif karar alma türlerinde üzerinde tartışılan konu, oylamaya katılacak bireyler arasından hangi oranda aynı yönde oy çıkmasının bekleneceğidir. Bununla birlikte oylama yöntemleri arasında farka neden olan bir başka faktör de alınacak kararların uygulanabilir olup olmayacağıdır.

Bunlardan biri olan oybirliği yöntemine göre, bir toplumda kamusal kararların alınabilmesi için tüm bireylerin tercihlerinin aynı olması gerekir. Oybirliği yönteminin en önemli avantajı, diğer oylama yöntemlerinde ortaya çıkan ve kolektif karara katılmayan kimse olmadığı için karar üzerinde tartışma söz konusu olmamasıdır. Bu yöntemde, tek bir kişinin bile karara muhalif olması kararın alınması önünde engeldir. Oybirliği yöntemi iki farklı şekilde uygulanabilir, birincisi tam oy birliği kuralıdır ki yukarıda yaptığımız tanım tam olarak bunu ifade etmektedir. Bu yöntem oylama

yöntemleri arasında en başarılı ancak uygulanması en zor yöntemdir. İkinci oy birliği yöntemi yaklaşık oy birliğidir, bu yönteme göre karar almaya katılacaklar arasında on kişiden dokuzu gibi yüksek bir oranda aynı yönde oy kullanılması beklenilmektedir.

Oybirliği kuralının benimsenmesi, durumlarını düzeltme umudu olmayan kimseler ile demokrasiden yana olmayan kimseler arasında oluşturulabilecek olası bir uzlaşmanın önünde engel teşkil edecektir (İlter, 1996: 71-72). Siyasi karar almanın bir boyutu olarak, seçmenlerin oy kararları bağlamında bütün bireylerin aynı yönde oy kullanamayacağı gözlemlenebilmektedir.

Bu aşamada kolektif karar almada bir diğer yöntem olan çoğunluk yöntemi aklı gelmektedir. Oy birliği yöntemlerinin uygulanmasındaki zorluklar nedeniyle, çağdaş demokratik toplumlarda, her bireyin oyunun eşit olduğu ve uzlaşmaya dayanan çoğunluk yöntemi benimsenmektedir. Bu yöntemde, karar almaya katılan bireylerin yarısından en az bir fazla oyuna ihtiyaç duyulmaktadır. Çoğunluk yönteminin de üç alt boyutu vardır, bunlardan birincisi nispi çoğunluk yöntemidir. Bu yönteme göre; oylamaya katılan bireylerin çeşitli alternatiflere verdikleri oylar sayılarak aralarından nispi olarak en fazla oy alan şık kabul edilmiş olur. İkincisi basit çoğunluk yöntemidir, bu yöntemde karara katılanların en az yarısından bir fazlasının oyuyla tercih yapılmış olur. Üçüncü yöntem kaliteli çoğunluğa göre karar alma yöntemidir, bu yönteme göre ise karara katılan bireyler arasından üçte iki gibi yüksek bir oranla aynı yönde oy kullanılması ile karar almaya gidilebilmektedir.

Siyasi parti yönetimlerinin sıklıkla kullandığı karar alma yöntemi olarak basit çoğunluk sistemi öne çıkmaktadır. Kurulları oluşturan üyelerin oyları eşit sayılmakta ve oyların toplam sayısının yarısından bir fazlası ile karar alınabilmektedir. Yine de siyasi partilerde karar almanın daha karmaşık bir süreç olduğu, aslında oylamaya gelinmeden önce birçok değişkene bağlı olarak pazarlıklar sonucunda bireylerin oylarının belirlendiği düşünülmektedir.

Kolektif karar alma olağan bir süreçtir. Bazı durumlarda kaliteli oylama kuralları ile kararlar alınırken, diğer durumlarda kararlar oy birliği ile alınır. Kararlar, genellikle basit çoğunluk ile alınmaktadır. Bazen bireylerin oyları nüfuz veya finansal yapılarına bağlı olarak ağırlıklandırılır, bazen de her bir kişi bir oy taşır. Karar almada koalisyon oluşturmak da başvurulan yöntemlerden biridir, Bu aşamada pek çok farklı uygulamalar görülebilmesine rağmen bu durumların çoğu; tek insan, grup, parti veya seçim bölgesinin çoğunluğu sağlayamadığı durumlarda müşterekleşen bir duruma

dairdir. Bu nedenle koalisyonlar, gerekli olan çoğunluğa ulaşılması ve kararların alınabilmesi için gereklidir (Küçük, 2015: 387).

Karar mekanizmalarında belli bir kararın alınması için gerekli olan kota miktarı belirlenirken iki noktaya dikkat edilmektedir. Bunlardan birincisi; göreceli olarak daha az oy hakkına sahip olan üyelerin gücünün karar mekanizmaları içerisinde korunabilmesidir. İkincisi ise kota belirlenirken, ağırlıklı oyun kotayı geçmemesine dikkat edilmesidir. Kota belirlenirken dikkat edilmesi gereken bu unsurlar karar mekanizmalarındaki gücün daha demokratik kullanılmasını sağlamaktadır (Saruhan ve Yıldız, 2009: 97).

1.2.8.3 İkili karar kuralı

İkili karar kuralı, partilerin olduğu bir mecliste uygulanır. Meclis yasa taslağı üzerinde karara varmak istediği zaman meclisin üyelerinin her biri ya evet ya da hayır oyunu kullanır. Bu iki kutup evet oyu kullanan partiler ve hayır oyu kullanan partiler halinde meclisin bölünmesi anlamına gelmektedir. Her parti evet veya ‘hayır’ olarak karar için iki muhtemel girdiye sahiptir. Bu yüzden çekimserlik, farklı bir seçenek olarak kabul edilmez. Sonuç kesin bir şekilde pozitif veya negatif olmalıdır. Oylama gücü literatürünün hemen hemen tümü ikili karar kuralı ile sınırlanmıştır. Siyasi karar alıcıların gerek yerel gerekse ulusal yönetim organlarında alınan kararlara katılımı genellikle ikili karar yöntemi çevresinde gerçekleşmektedir.

İkili karar yönteminin en yaygın yolu, ağırlıklandırma sistemi ile uygulanmasıdır. Bütün partilerin oylarının veya ağırlıklarının negatif olmayan sayıları tayin edilir ve tüm ağırlıkların toplamından daha büyük olmayan pozitif sayılar, kota olarak belirlenir. Dağılımın sonucunu belirleyen “evet” partilerin toplam ağırlığıdır. Sonuç evet oyunu kullananların toplam ağırlığı kotayı aştığı veya eşit olduğu takdirde pozitifdir (Küçük, 2015: 388-389).

1.2.9 Siyasi Parti Yönetimlerinde Karar Verme Davranışları

Siyasi partiler, ülkelerin anayasaları ve siyasi parti mevzuatıyla düzenlenmiş kurallar çerçevesinde faaliyet gösterirler. Partilerin örgütsel yapıları da bu hukuki çerçeve içinde oluşturulur ve denetlenir. Dolayısıyla bir ülkedeki siyasetin yapısı ve biçimiyle, siyasi parti içyapısındaki işleyişin oluşumu siyasi erk tarafından

şekillendirilmektedir. Partilere üye olarak siyaset yapmak isteyenlerle, o partilere aidiyet bağı içinde olanların, içine girdikleri bu yapısal özellikler bütünü, liderlik beklentilerine önemli ölçüde yön verme gücüne sahiptir. Ülkedeki siyasetin ve siyasi partilerin yapısı, siyasi katılım ve siyasal karar alma davranışları üzerinde de etkili olabilmektedir. Farklı mevzuatlar ya da farklı siyasi kültürler etrafında kurulan partilerin, yöneticilerinin karar alma davranışlarının da farklı olacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda en yaygın iki örgüt yapısına sahip siyasi partiler olan kadro ve kitle partilerinden bahsedilecektir.

Siyasi partilerin örgüt yapılarına göre ayırımı kadro ve kitle partileri olarak değerlendirilir. Kadro partileri, oy vermenin toplumda birtakım sosyoekonomik özelliklere bağlı olduğu, sınırlı oy sisteminin bulunduğu genel oya dayalı sistemlerin gelişmediği siyasal sistemlerde görülür. Üye kaydetmekten çok seçim döneminde oy toplama potansiyeli yüksek etkili kişileri bünyesinde toplayarak etkinliğini artıran, sadece seçimleri kazanma uğraşı veren, az sayıda saygın ve varlıklı bir zümrenin örgütlenmesiyle oluşan kadro partisinde, merkezîyetçilik, örgütlenme, dayanışma ve disiplin zayıftır. Asıl ağırlık meclis gruplarındadır. Partinin etkinlikleri seçimle sınırlıdır. Düzenlenmiş olan bu partilerde ideolojiye verilen önem azdır (İlgar, 2002: 98). Örgütlenme sınırlı olduğu için aşağıdan yukarıya bilgi akışı ve örgüt yapıları içindeki karar alıcıların kararlara katılımının oldukça sınırlı olacağı değerlendirilmektedir.

Kadro partileri, üye sayılarını artırmaya çabalamazlar. Onlar için önemli olan nicelik değil, niteliktir. Dolayısıyla, seçkinleri bir araya getirmeye çalışırlar. Bu seçkinler arasında adı, prestiji veya ilişkileri sayesinde adaya destek olabilecek ve oy sağlayabilecek nüfuzlu kişiler, seçmenlere yön verecek ve seçim kampanyasını yürütecek teknisyenler ve parti giderlerini karşılayacak mali destekçiler vardır. Kadro partileri, zayıf örgütlü, disiplini az, ilişkileri gevşek, liderleri ve kurucuları milletvekillerinden oluşan bir siyasal parti görünümündedir (Duverger, 1993: 106).

Bir diğer siyasi parti türü olan Kitle Partilerinde ise; geniş kitlelere hitap eden, niceliği niteliğin önünde tutan, geniş seçmen tabanına sahip olan partilerdir. Bütün seçmenlerini üye yapmak ve siyasal katılıma dahil etmek isterler. Yalnız seçim zamanlarında değil, diğer zamanlarda da etkinliklerini hızlı bir biçimde yürüten partilerdir.

Kitle partilerinde örgütlenme aşağıdan yukarıya doğru sıkı ve yoğun biçimde geliştirilmiştir. Bir başka kitle partisi türü olan faşist partiler ise milis yoluyla örgütlenmiştir. Bu da gösteriyor ki, siyasal partilerin amaçlarına ulaşmakta örgütlenme

yöntemi ve modeli önemlidir ve partiler için tek bir örgütlenme modeli yoktur. Her parti kendi siyasal, toplumsal ve ideolojik amaçlarına uygun bir model geliştirir (İlgar, 2002: 99-100). Günümüzde genel olarak bütün dünyada ve ülkemizdeki siyasi partiler kitle partisi hüviyetindedirler. Kitle partilerinin en önemli özelliklerinden biri olan ülke çapında yaygın, bütün ülkeyi kaplayan geniş ve hiyerarşik örgütlenmeler kurmalarıdır. Çalışmamızda konu edindiğimiz Ankara il ve ilçe yönetimleri de kitle partilerinin bu yaygın yerel yapılanma özelliği ile uyumludur. Bu çeşit partilerde örgüt yapısı kuvvetli ve disiplinlidir. Siyasal katılımın partiye üyelikler vasıtasıyla yüksek olması ve en yerel birimlerden en merkez yapılara kadar çok çeşitli yönetim yapılarının karar alıcı kurullarının olması, siyasi karara katılmada kitle partilerini önemli hale getirmektedir.

Siyasi parti yapılarının sınıflandırılmasında kullanılan bir başka kriter de örgütü oluşturan birimler arasındaki ilişkilerin ve bağlantının kuvvetli olup olmamasıdır. Duverger (1993: 80-82), siyasi parti yapılarındaki organlar arasındaki ilişkilerin düzenleniş tarzını belirleyen yapısal bağlantıyı iki sınıfta değerlendirmiştir: Zayıf bağlantı ve kuvvetli bağlantı. Ona göre, siyasi parti örgütlerine kolektif (komiteler, federasyonlar, sendikalar vb.) üyelik söz konusu olduğunda zayıf bağlantı söz konusudur. Buna karşı, bir parti örgütünde her temel unsurun parti yaşantısına katılımı ile ilgili çok ayrıntılı düzenlemeler yapılması halinde ise kuvvetli bağlantı oluşmaktadır. Kuvvetli bağlantı özellikli siyasi partilerde genellikle dikey bağlar kurulduğundan, parti içi demokrasinin gerçekleşmesi, zayıf bağlantılı partilere oranla, daha zordur.

Ekizceleroğlu'na (2008: 101) göre, ülkelerin siyasi kültürel özellikleri, siyasi partilerin yönetilme biçimine ve merkeziyetçilik eğilimlerine etkide bulunmaktadır. Çokçuluğun doğal görüldüğü toplumlarda partilerin yerel birimlere bir ölçüde özerklik tanınması, gerek parti yöneticileri, gerek parti üyeleri tarafından doğal karşılanan bir durum olabilir. Turan'a göre (1996: 108-109) ise benzer şekilde, partilerin işlevlerinin toplum tarafından nasıl algılandığı ve partilerden ne beklendiği de partilerin örgütsel yapılarına yansımaktadır. Örneğin, partilerin seçim döneminde beliren ve belirli siyasal görevlere aday gösteren kuruluşlar olmaları bekleniyorsa, bu partilerin hiyerarşik bir yapı oluşturmaları beklenemez. Oysa siyasetin bir sınıf mücadelesi olduğunun düşünüldüğü bir toplumda, merkeziyetçi eğilimler daha güçlü olarak ortaya çıkmaktadır. Bunun yanı sıra, siyasi partilerin örgütsel yapıları, ülkenin yönetim

geleneği ve örgütlenme biçiminden etkilenirken, partinin büyüklüğü ve yayılma alanı da, o partinin merkeziyetçilik eğilimini etkileyen bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Partilerin üye sayısının artmasıyla, yerel örgütler üzerindeki merkezi denetiminin azalmasının beklenebileceğini belirten Turan, partinin coğrafi yayılma alanının büyümesinin de merkezin, merkezden uzak ve daha ufak örgütsel birimler üzerindeki etkisini zayıflatabileceğini belirtir.

Berberoğlu'na (1997: 37) göre, siyasi partilerde genel başkan ve karizmasına sadakatin yüksekliği, siyasi partilerin yönetimini kısır hale getirmektedir. Zira, bu tür bir bağımlılık, takım halinde çalışmayı zorlaştırmakta, partinin yeni politikalar ve stratejiler üretmesini engellemekte ve dolayısıyla siyasal ortamın kilitlenmesine neden olabilmektedir. Bu bağlamda karizmatik liderliğe dayanan siyasi parti türlerinde yönetim kademelerinde bulunanların bağımlı karar alma stratejisi geliştirebileceği, kararlarında liderin eğilimine uygun davranacağı düşünülebilir.

Turan'a (1996: 109) göre ise, parti liderinin karizmatik nitelikleri, merkez yönetimi güçlü kılan bir başka unsur olarak kendini gösterir. Partiye verilen destek, kitlelerin liderin kişiliğine duymuş oldukları sevgi ve yakınlıktan kaynaklandığı takdirde, gücün lidere dayanmasından dolayı yerel birimler, merkez yönetim eğilimlerini ve kararlarını da benimsemeye eğilimli olmaktadır. Tersine durumda ise, yani liderin gücünün zayıflaması halinde ise parti merkezinin, örgütün farklı birimlerini kontrol etme gücünde zayıflama görülebilmektedir. Bu durumda ise karar almada güçlükler ortaya çıkabilmekte, karar verme süresi uzamakta ve yöneticiler arasında kararsızlık stratejileri yaygınlaşabilmektedir.

Batum (2000: 78-86), Türkiye'de, parlamenter sistemin temelinde, "monist" bir sistem olduğunu, bu sistemin, Türkiye'de parti içi demokrasinin yerleşmemesi ve liderlerin üstün pozisyonuyla özdeşleştirildiğinde, çoğulculuktan tek sesliliğe dönüştüğünü ve liderin bu sistemde tek söz sahibi olduğunu ifade etmektedir. Türkiye'de partiler sistemi, siyasal rejimlerin krizine yol açmaktadır. Siyasal rejimlerde yaşanan kriz, hukuki denge sağlanamadıkça daha fazla ortaya çıkmaktadır. Ülkemizde de siyasi sorunların temel nedeni, siyasi yapılanmalarla partiler sistemidir. Mevcut siyasal sistemin içindeki yapılanmaların liderlere bağlı partiler biçiminde ortaya çıkması sorunun kaynağı olarak görülmektedir.

Tosun'a (2010: 77) göre, Türk demokrasisinin temel sorunlarından birisi, aslında Türk siyasi partilerinin demokratik yapılar olmamalarıdır. Türk siyasi partilerinin

hemen hepsinde ya bir liderin ya da küçük bir grubun parti içi kaynak dağıtımı üzerinde tekel oluşturdıkları görülmektedir. Dolayısıyla, Türk demokrasisinin bir liderler demokrasisi olduğunu belirtmek abartılmış bir saptama olmaz.

Bu durum, ülkemizdeki siyasi partilerin aslında kitle partileri olmalarına rağmen bazı özellikleri ile kadro partilerini andırdıklarını getirmektedir. Siyasal katılımın yoğunlaştığı ortamlarda parti içi demokrasinin karara katılım yoluyla gelişmesi umulurken, uygulamada durumun böyle olmadığı izlenebilmektedir. Bununla birlikte parti örgütlerine geniş katılımların kabul edilmesi, yerelden merkeze kadar karar alıcı organların kurulmuş olmasına rağmen bu kurullarda özellikle kadın ve genç yöneticilere yeteri kadar yer verilmiyor olması da bu izlenimi kuvvetlendirmektedir.

Küçük'e (2015: 92-93) göre, bir siyasi partinin örgüt dışındaki taraftar ve seçmenler üzerindeki etkisi, lider çevresinde yaratılan efsane ile kurulmaktadır. Bir partide güçlü bir lider yaratıldıktan sonra onun seçimle değiştirilmesi neredeyse imkânsız hale gelmekte, liderlik kişiselleşmekte ve bu durum, lidere hem bir otonomi sağlamakta, hem de onun belli davranış kalıpları içinde hareket etmesini gerektirmektedir. Lider, seçmenlerden, taraftarlardan ve parti üyelerinden aldığı güç sayesinde alt kademeler üzerinde istediği tasarrufu yapabilmekte ve kendisine rakip olarak gördüklerini kolaylıkla tasfiye edebilir hale gelmektedir. Türkiye'de de siyasi partilerin çoğunda da sürecin bu şekilde işlediği görülmektedir. Ancak, sürecin bu şekilde işleminin tek sorumlusunu lider olarak görmemek gerekir. Zira parti içi demokrasinin ve karar mekanizmasının işletilememesinde parti milletvekillerinden, partilerin çeşitli kurullarında yer alan üyelerine kadar pek çok kişinin sorumluluğu vardır.

Örgütsel yapının, üye ya da taraftardan ziyade tepe yönetiminin var olan gücünü koruması ya da arttırmasına yönelik işlev görmesi, partilerin demokratik bir örgüt olmaktan uzaklaşmasına neden olmaktadır. Karar süreçlerinde üye, taraftar ya da genel olarak yandaşların yeterince güçlü olmaması sonucu, otoriter bir yönetim anlayışı partiye hâkim olmaktadır. Bunun yanı sıra, tabandan tavana demokratik bir örgütsel yapıya sahip partilerin, aidiyet (bağlılık) anlamında daha güçlü oldukları görülürken, merkezîyetçi örgütsel yapıya sahip partilerde, bağlılığın örgütten ziyade lidere yönelik olduğu görülmektedir (Tosun, 2010: 74-75). Yapmakta olduğumuz çalışmanın konusu çerçevesinde, karara katılmada kendini özgür ve karar alma sürecini demokratik olarak algılayan yöneticilerin karar alma davranışlarında aceleci

ya da uygucu olmayacakları, her seçeneği inceleme ve en doğru olan tercihe yönelme davranışı göstereceği düşünülmektedir.

Parti adaylarının da, parti lideri ya da parti üst yöneticileri tarafından belirlenmesi ile gerçekleşen merkez yoklaması sistemi, otoriter bir sistem olup, siyasi partilerde lider hâkimiyetine yol açmakta ve parti içi demokrasiyi zedelemektedir. Bu sistemin uygulanması durumunda genel seçimler, liderin ya da parti yöneticilerinin sunduğu adayların seçmence onaylanmasından başka bir anlam taşımamaktadır. Bunun sonucunda da temsil gerçekleşmemektedir. Öte yandan, milletvekili, belediye başkan ya da meclis üyeliği adayının merkez tarafından belirlenmesi, onun merkeze olan bağımlılığını arttırmaktadır. Zira aday, bir sonraki seçimlerde de aday olabilmek, özellikle blok liste uygulamasının olduğu durumlarda, listede üst sıralarda yer alabilmek amacıyla merkeze itaat eğilimine girmektedir (Ateş, 2007: 116). Ülkemizde yakın geçmişte yapılan seçimlerde, aday belirleme süreçlerinde temayül yoklamaları yapılmış, parti üyelerinin adayları belirlemek için karar sürecine katılması sağlanmıştır. Bu durum ülkemizin siyasi kültürü ve siyasi partilerde karar alma davranışlarının olumlu yönde gelişmekte olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte parti teşkilatları içindeki kuvvetli hiyerarşik bağların, aday seçimi konusunda oluşan bu demokratik ortama rağmen liderin seçimlerini önemseyerek oy vermeyi sürdürdüğü de gözlemlenmiştir.

Parti içindeki hiyerarşik yapılanmanın varlığı ve bunun sıkı yöntemlerle meydana getirilmesiyle siyasi parti liderini daha güçlü kılmakta ve tüm gücünü hiyerarşik denetimden alan liderler de seçmek istedikleri kişinin bağılılığından da emin olmak istemektedir. Bu nedenle zihinsel ve fiili olarak kendisiyle karşıtlık oluşturabilecek kişilerin aday olarak belirlenmesi ya da yönetim kademelerine getirilmesi de tümüyle bağılılık ilkesine bağlı olarak engellenebilmektedir (Gökçe, 2013a: 73).

Turan'a (2011: 17) göre, siyasi parti liderlerinin iktidarda kalabilmek ve devamlılıklarını sağlayabilmek için uyguladıkları yöntemler, Türkiye'de demokrasinin yerleşmesini güçleştirmiştir. Üye listelerinin sıklıkla değiştirilmesi, seçilmiş yerel yöneticilerin merkez teşkilatı tarafından görevden alınmaları, genel başkana muhalif olan ya da gelecekte rakip olabilecek kişilerin merkezce görevlerine son verilmesi de mekanizmaları iyi işleyen bir demokrasinin göstergeleri durumunda değildir. Kuşkusuz demokrasinin tam olarak gelişerek yerleşmemesi karar mekanizmalarını da etkilemekte ve parti içi demokrasiyi etkilemektedir. Önemli olan

demokratik bir ortamda çoğulcu sistemde karar mekanizmalarının adil ve eşit olarak işletilebilmesidir.

1.3 Yapılan Çalışmalar

Karar verme davranışlarının, bireylerin kişilik yapıları, demografik özellikleri, psikolojik yapıları, eğitim durumları, karar motivasyonları, içinde bulundukları örgütlerin yapıları ya da benzer birçok etken tarafından farklılaştırılabileceği düşünülmektedir. Bu yönde karar alma yazınında birçok çalışmaya rastlamak mümkündür. Bu bölümde çalışmamıza konu edilebilecek hipotezlere ulaşabilmek amacıyla, alanda daha önce yapılmış çalışmalar incelenecektir.

Demirbaş (1992) tarafından, suçlu ve suçlu olmayan ergenlerin karar verme davranışları karşılaştırılmıştır. 65 suçlu ve 65 suçlu olmayan ergen üzerinde yapılan çalışmada; suçlu olmayan gruptaki kişilerin suçlu grubuna göre daha içtepkisel davrandıkları, ayrıca her iki grubun en çok kullandıkları karar stratejisinin mantıklı karar verme stratejisi, en az kullandıklarının ise bağımlı karar verme stratejisi olduğu görülmüştür. Değişik yaş grupları açısından, 14-15 yaş grubunun kararsızlık stratejisini diğer yaş gruplarına göre daha fazla kullandığı bulunmuştur. Karar stratejilerini kullanmada, suç türleri arasında bir farklılık olmadığı dikkat çekmiştir (Eldeleklioğlu, 1996).

Kuzgun (1993), Karar Stratejileri Ölçeğinin uygulanması sonucu elde edilen puanları cinsiyet değişkenine göre analiz etmiştir. 573 lise öğrencisine yapılan uygulamada; kız öğrencilerin mantıklı, bağımlı ve kararsızlık stratejileri alt ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının, erkeklerinkinden yüksek; erkeklerin ise içtepkisel karar stratejisi alt ölçeği puan ortalamalarının kızlarınkinden daha yüksek olduğu görülmüştür.

Bilgin (1995) tarafından, grup rehberliği ve grupla psikolojik danışmanın, lise öğrencilerinin anne-babalarından bağımsız meslek kararı verme davranışına etkisinin incelendiği deneysel bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda; grup rehberliği ve grupla psikolojik danışma yardımı alanların Meslek Kararında Bağımsızlık ölçeği son-test puan ortalamalarının ön-test puanlarından anlamlı derecede yüksek olduğu; rehberlik yardımı alan grupla ve psikolojik danışma yardımı alan grubun son-test ortalamaları arasında anlamlı farklılık olmadığı gözlenmiştir.

Eldeleklioğlu (1996), karar stratejileri ile ana-baba tutumları arasındaki ilişkiyi, 500 üniversite öğrencisi üzerinde incelemiştir. Ana-baba tutumları, demokratik, koruyucu-istekçi ve otoriter tutumlarını içermektedir. Elde edilen bulgular; anne ve babalarını demokratik olarak algılayan ergenlerin mantıklı ve bağımsız karar verme stratejileri arasında pozitif; kararsız olmaları ile negatif ilişki olduğunu göstermiştir. Anne babalarını koruyucu-istekçi ve otoriter olarak algılayan ergenlerin kararsız olmaları ve içtepkisel karar verme stratejisi arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Otoriter tutum ile mantıklı karar verme arasında ise negatif ilişki bulunmuştur. Güçray (1998), tarafından yapılan çalışmada, lise öğrencilerinin aile ve arkadaşları tarafından algılandıkları sosyal destek ve atılganlığın karar verme stilleriyle ilişkisi incelenmiştir. Bu çalışmada cinsiyete göre karar verme stilleri arasında önemli fark olduğu, erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre daha fazla ilgisizlik ve kaçınma stillerini kullandığı, kızların ise aşırı uyarılmışlık stilinde erkeklerden yüksek puan aldığı görülmüştür. Okul türünün karar verme stiline etkisinin olmadığı fakat annenin çalışıp çalışmaması ve kardeş sayısına göre karar verme stillerinde farklılıklar olduğu, aile ve arkadaşlardan alınan sosyal destek ve atılganlık ile uyumsuz karar verme stilleri (ilgisizlik, kaçınma ve aşırı uyarılmışlık) arasında olumsuz yönde, seçicilik stili ile olumlu yönde ilişki olduğu bulunmuştur. Uyumsal karar verme stili olan seçicilik, sosyal destek ve atılganlık ile önemli olarak yordandığı bulunmuştur.

Bal (1998) tarafından, ergenlik döneminde mesleki karar verme olgunluğunun incelenmesi ve mesleki karar verme programının etkisi araştırılmıştır. Araştırmanın ilk aşamasında betimsel bir çalışma yapılmış yapılmıştır. İkinci aşamada ise, 2 deney 2 kontrol grubu oluşturulmuştur. Bu dört gruptan bir deney bir de kontrol grubuna ön-test verilmiştir. Daha sonra deney gruplarının her ikisine “Mesleki Karar Verme Programı” uygulanmıştır. Uygulama sonunda grupların hepsine son-test verilmiştir. Elde edilen bulgular; öğrencilerin akademik başarıları yükseldikçe mesleki olgunluk puanlarının yükseldiği; lise 3.sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluk puanlarının lise 1. ve 2.sınıflara göre daha yüksek olduğu yönündedir. Anne-babası üniversite ve lise mezunu olan öğrencilerin mesleki olgunluk puanları ile anne-babası ilköğretim ve ortaokul mezunu olan öğrencilerin mesleki olgunluk puanlarında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farkın anne-babası üniversite ve lise mezunu olan öğrenciler lehine olduğu saptanmıştır. Okul türü değişkenine göre; özel okula devam eden öğrencilerin diğer okullara devam edenlere göre daha fazla mesleki olgunluk düzeyine sahip

oldukları görülmüştür. Çalışmada, okullarda Rehberlik Servisinin olup olmamasına göre herhangi bir farklılık gözlenmemiştir. İkinci yani deneysel kısım sonucunda; deney ve kontrol grupları arasında anlamlı farklılık bulunmuş ve Mesleki Karar Verme Programının öğrencilerin mesleki olgunluk düzeylerini arttırdığı bulunmuştur.

Karakaş-Günel (1999), ilköğretim 4. ve 5. sınıf öğrencilerinin günlük yaşamda karşılaştıkları problemlerini çözmeye yönelik karar becerilerini bir ölçek geliştirmiş ve sonrasında, geliştirilen ölçeğin cinsiyet ve okulun bulunduğu çevrenin ekonomik özelliklerine göre değerlendirilmesi yapılmıştır. Yapılan geçerli güvenilirlik çalışmaları sonucunda, ölçek maddelerinin öğrencilerin günlük yaşamdaki problemlerini çözmeye yönelik karar verme becerisi için ayırt edici güçlerinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Bağımlı ve bağımsız karar vermede kızlar lehine, yetenekler göre karar verme faktöründe erkekler lehine anlamlı farklılık gözlenmiştir. Üst seviyede kişilerin bulunduğu okullar ve özel okullardaki öğrencilerin günlük yaşamda karşılaştıkları problemlere ilişkin karar verme becerisi alt gruptakilerden daha olumlu bulunmuştur. Şeyhun (2000) tarafından, karar verme becerileri eğitim programının ilköğretim son sınıf öğrencilerinin karar verme becerilerine etkisi incelenmiştir. 40'ı deney, 40'ı kontrol grubu olmak üzere toplam 80 ergen üzerinde yürütülen çalışmada; karar verme becerisi eğitim programı sonunda, deney grubundaki öğrencilerin Karar Stratejileri ölçeği, içtepkisel karar verme alt boyutu puanlarının anlamlı derecede azaldığı, mantıklı karar verme alt ölçeği puanlarının ise anlamlı düzeyde arttığı bulunmuştur. Kontrol grubu öğrencilerinde ise herhangi bir farklılık görülmemiştir.

Deney grubunun karar verme becerisindeki bu artışın, üç aylık izleme döneminden sonrasında da korunduğu gözlenmiştir. İlköğretim okulunda okuyan 11-16 yaş arası öğrencilerin ailelerinde karar vermeye katılımı konusundaki görüşleri Yalçinkaya-Dulkadiroğlu (2001) tarafından ele alınmıştır. Veriler, çoğunlukla göç ederek gelen ailelerin yaşadığı 1.bölge ve belli bir süreden beri o ilçede yaşayan ailelerin bulunduğu 2.bölgeden toplanmıştır. Bu doğrultuda: ailedeki kararların 1.bölgede anne-baba tarafından, ikinci bölgede ise çoğunlukla tüm aile bireylerinin katılımıyla verildiği; karar verilirken çocuğa söz hakkı tanınmaması ve anne-babanın otoriter davranmasının ailede soruna neden olduğu görülmüştür. Ailede çocukların kararlara katılımı konusunda sorun yaşandığında, çocuklar tepkilerini kızarak, konuşmayarak ve odalarına kapanarak göstermekte; anne-babaların kararlara katılım konusunda sorun yaşandığında çoğunlukla çocukla olumlu konuştuğu görülmektedir.

Ev içi günlük faaliyetlerle ilgili kararlarda en çok evi toplamak konusunda fikir ayrılığı yaşandığı; ailede fikir ayrılığının en çok olduğu karar konusunun, TV programlarının hangisinin seyredileceği (1.bölgede) ve çocuğun eve geliş-gidiş saatine karar verme (2.bölgede) olduğu tespit edilmiştir. Alış-veriş ve gelirlerle ilgili kararlarda fikir ayrılığının en çok; çocuklara verilecek harçlık miktarı ve aile gelirinin nereye harcanacağı konularında olduğu görülmüştür. Çocukların çoğunluğu “çocuklar kendisi ile ilgili bazı kararları tek başına vermeli” diye belirtmiştir. Katılımcıların yarısından çoğu, çocukların aile kararlarına katılımlarının önemli olduğu görüşündedir ve bu görüş yaşla doğru orantılı olarak artmaktadır.

Köse'nin (2002), üniversite I. sınıf öğrencilerinin karar verme stratejileri ve psikolojik ihtiyaçlarını, cinsiyet ve sosyo-ekonomik düzey değişkenlerine göre incelediği çalışmasında elde edilen sonuçlar şu şekildedir: Cinsiyet gruplarına göre karşılaştırıldıklarında; karar verme stratejileri açısından anlamlı farklılık saptanmamıştır. Algıladıkları gelir durumuna göre, ailelerinin ekonomik düzeyini yüksek olarak algılayan öğrencilerin, ekonomik düzeyi orta olarak algılayan öğrencilere göre; içtepsel karar verme stratejisini ve kararsızlık stratejisini benimsedikleri bulunmuştur. Karar vermede öz-saygı ve karar vermede başa çıkma stillerini belirlemeye yönelik Ergenlerde Karar Verme Ölçeği'nin (EKVÖ) uyarlama çalışması Çolakkadıoğlu (2003) tarafından yapılmıştır. 13-15 yaş arasındaki 1582 ergen üzerinde yapılan çalışmada; önce ölçeğin Türkçeye çevirisi dil bilim uzmanlarınca değerlendirilmiş, geri çeviri yöntemiyle orijinal formla eşdeğerliği sınanmıştır. EKVÖ'nün yapı geçerliği için faktör analizi, benzer ölçeklerle korelasyonlarını incelemek için ölçüt bağıntılı geçerliği, madde ve güvenirlik analizleri için Cronbach alfa ve test tekrar test güvenirliği incelenmiştir.

Açıklayıcı faktör analizi sonucunda; EKVÖ'nün orijinalinde olduğu gibi beş faktörden oluştuğu ve 30 maddenin orijinal İngilizce formda yer aldıkları faktörlere yüklendikleri görülmüştür. Ölçüt bağıntılı geçerlik için EKVÖ'nün Çocuklar İçin Depresyon Ölçeği (ÇDÖ), Çocuklar İçin Durumluk-Sürekli Kaygı Envanteri (ÇDSKE) ve Öz-Saygı Envanteri (ÖSE) ile olan ilişkisi incelenmiştir. EKVÖ'nün karar vermede öz-saygı ve ihtiyatlı seçicilik boyutları ile ÇDÖ arasında negatif yönde, bu boyutlar ile ÖSE arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunurken, ÇDSKE ile bir ilişki bulunmamıştır. EKVÖ'nün panik, sorumluluktan kaçma ve umursamazlık alt boyutları ile ÇDÖ arasında pozitif yönde, ÖSE arasında negatif yönde anlamlı ilişki

saptanmıştır. EKVÖ'nün karar vermede panik boyutu ile ÇDSKE arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Madde ve güvenilirlik analizlerinde alt ölçeklerin Cronbach alfa değerleri, madde-toplam puan korelasyonları ve test tekrar test güvenilirlik katsayılarının yüksek olduğu görülmüştür.

Köksal (2003)'ın 384 liseli ergen üzerinde yaptığı çalışma, ergenlerin duygusal zekaları ile karar verme stratejileri arasındaki ilişkiyi araştırmak amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda, mantıklı karar verme stratejisi ile duygusal zeka toplam puanı, kendi duygularını anlama, karşısındakinin duygularını anlama ve duyguların manipülasyonu alt boyutları arasında aynı yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Alver (2004), psikolojik danışma ve rehberlik eğitimi alan öğrencilerin empatik beceri ve karar verme stratejilerinin çeşitli değişkenlere göre incelemiştir. Araştırma sonucunda; cinsiyet değişkenine göre bağımsız ve içtepkisel karar verme stratejisi puan ortalamaları arasında, erkekler lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. Mantıklı karar verme ve kararsızlık puan ortalamaları arasında anlamlı farklılaşma bulunmamıştır. Yaş grubu değişkenine göre, mantıklı karar verme ve kararsızlık puan ortalamaları arasında 17-21 yaş grubunun lehine anlamlı farklılaşma görülmüştür. Sınıf düzeylerine göre, empatik beceri ile mantıklı ve içtepkisel karar verme stratejisi arasında anlamlı farklılaşma olduğu görülmüştür.

Candangil (2005) tarafından, denetim odakları farklı lise öğrencilerinin karar vermede öz- saygı ve karar vermede kaygı düzeylerinin kişisel ve sosyal nitelikler ile aile nitelikleri açısından farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre; iç denetim odağı düzeyleri yüksek olan lise öğrencilerinin karar vermede öz-saygı düzeyleri önemli derecede yüksek bulunmuştur. Dış denetim odağı düzeyleri yüksek lise öğrencilerinin de, karar vermede kaygı düzeyleri önemli derecede yüksek bulunmuştur. Cinsiyet açısından; erkeklerin karar vermede öz-saygı düzeyleri, kızlardan önemli biçimde yüksek, karar vermede kaygı düzeyleri ise, önemli biçimde daha düşüktür. Ancak, karar vermede öz-saygı ve kaygı düzeyleri açısından, iç ve dış denetim odağı ile cinsiyet arasındaki etkileşim önemli bulunamamıştır. Fiziki görünümelerini algılama biçimleri açısından, fiziki görünümelerini beğenenlerin karar vermede öz-saygı düzeyleri, beğenmeyenlerden önemli biçimde daha yüksektir. Fiziki görünümelerini beğenenlerin karar vermede kaygı düzeyleri, beğenmeyenlerden önemli biçimde daha düşüktür. Ayrıca, denetim odakları farklı lise öğrencilerinin, sınıf düzeylerine, sigara kullanma alışkanlıklarına, sorunları olduğunda öğretmenlerinden

destek düzeylerini algılama biçimlerine, anne babalarının eğitim düzeyi ve sorunları olduğunda anne babalarından destek alma düzeylerini algılama biçimlerine karar vermede öz-saygı ve kaygı düzeylerinin temel etkilerinin önemli biçimde farklılaşmadığı bulunmuştur.

Bacanlı & Sürücü (2006), ilköğretim VIII. Sınıf öğrencilerinin sınav kaygıları ve karar verme stilleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. 425 ergenin katılımıyla gerçekleşen çalışmada; ilköğretim 8. sınıf öğrencilerinin karar verme ile başa çıkmada kullandıkları stillerin sınav kaygıları ile sınav kaygısının kuruntu ve duyusallık öğelerinin önemli yordayıcıları olduğunu göstermiştir. Karar verme ile başa çıkmada kullanılan panik, umursamazlık ve sorumluluktan kaçma boyutları açısından kızlar ve erkeklerin anlamlı olarak farklılaştıkları, ancak özsaygı ve ihtiyatlı seçicilik boyutları açısından farklılaşmadıkları bulunmuştur.

Öğretmen adaylarının davranışlarındaki erteleme eğiliminin, düşünme ve karar verme tarzları ile ilişkisi Balkıs (2006) tarafından ele alınmıştır. 984 öğrenci üzerinde yapılan araştırma sonucunda; genel, akademik ve karar vermeyi erteleme eğilimi ile rasyonel düşünme ve rasyonel karar verme stili arasında anlamlı düzeyde negatif bir ilişkinin olduğu ve bu üç alanda da erteleme eğilimi düşük olan adayların rasyonel düşünme ve rasyonel karar verme stillerini kullanma düzeylerinin, erteleme eğilimi yüksek olan öğretmen adaylarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmen adaylarının erteleme eğilimi düzeyleri ile sezgisel karar verme stilini kullanma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Öğretmen adaylarının karar vermeyi erteleme eğilimi ile bağımlı karar verme stili arasında anlamlı düzeyde pozitif bir ilişkinin olduğu görülmüş ve karar vermeyi erteleme eğilimi yüksek olan öğretmen adaylarının bağımlı karar verme stilini kullanma düzeylerinin, karar vermeyi erteleme eğilimi düşük olanlardan yüksek olduğu görülmüştür. Genel, akademik ve karar vermeyi erteleme eğilimi ile kaçınan karar verme stili arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu ve bu üç alanda erteleme eğilimi yüksek olan öğretmen adaylarının kaçınan karar verme stilini kullanma düzeylerinin, erteleme eğilim düzeyleri düşük olan öğretmen adaylarınınkinden daha yüksek olduğu görülmüştür. Genel, akademik ve karar vermeyi erteleme eğilimi ile anlık karar verme stili arasında anlamlı düzeyde olumlu bir ilişkinin olduğu ve genel, akademik ve karar vermeyi erteleme eğilimi düzeyleri yüksek olanların anlık karar verme stilini kullanma düzeyinin, bu üç erteleme eğilimi düzeyleri düşük olanlardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Elde

edilen bulgular doğrultusunda bireyin karar verme sürecinde kullandığı karar verme stili davranışlarındaki erteleme eğilimleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır.

Çoban & Hamamcı (2006), kontrol odakları farklı ergenleri karar stratejileri açısından incelemiştir. 344 lise öğrencisinin katılımıyla yapılan analizler sonucunda, öğrencilerin genel olarak içsel kontrol odağına sahip olduğu ve çoğunlukla mantıklı karar verme stratejisini kullandıkları tespit edilmiştir. Karar verme stratejilerinin kontrol odağı ile korelasyonları incelendiğinde, mantıklı karar verme stratejisi ile kontrol odağı arasında olumsuz yönde ve düşük bir ilişki bulunmuştur. Kontrol odağının içtepkisel karar verme stratejisi ve kararsızlıkla olan korelasyonun ise olumlu yönde ve düşük düzeyde olduğu bulunmuştur. Araştırmada ayrıca içsel kontrol odağına sahip öğrencilerin, dışsal kontrol odağına sahip öğrencilerden anlamlı şekilde daha fazla mantıklı karar verme stratejisini kullandıkları, daha az içtepkisel karar verdikleri ve daha az kararsızlık yaşadıkları belirlenmiştir.

Taylor ve diğerleri (1984, akt: Mann, Harmoni & Power, 1989), çocukların ve ergenlerin, bağımsız karar vermek için uygun yaşın kaç olduğuyla ilgili düşüncelerini incelemiştir. Deneklerin, günlük faaliyetlerle ilgili kararların (TV seyretmek, kıyafet ya da arkadaş seçimi), en az 12,3 yaşlarında, yaşamla ilgili büyük olaylara dair kararların (evden ayrılmak, evlilik) en az 14,8 yaşlarında, sağlıkla ilgili kararlarınsa (doğum kontrolü, ilaçlara ara verme) en az 15,1 yaşında alınması gerektiğine inandığı görülmüştür.

Osipow ve Reed (1985), üniversite öğrencilerinin karar verme stillerini ve mesleki kararsızlık süreçlerini araştırmışlardır. 203 üniversite öğrencisine, kariyer kararsızlığını ölçen Kariyer Kararı Ölçeği ve karar verme stilleri ile ilişkili tipolojileri ölçen Johnson Karar Verme Ölçeği uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda; en yüksek puanların dışsal-spontan karar verme tipinde olduğu, bunu içsel-spontan karar verenlerin izlediği görülmüştür. İçsel-spontan karar verenlerin kararsızlık puanları ile sistematik-dışsal karar verenlerin kararsızlık puanları ve sistematik-içsel karar verenlerin kararsızlık puanları arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Erkeklerin Kariyer Kararı Ölçeği'nden aldıkları kararsızlık puanları kızlarınkinden daha yüksek bulunmuş; yani erkeklerin mesleki karar verme durumunda kızlara göre daha kararsız oldukları saptanmıştır.

Mann, Harmoni ve Power (1989) tarafından yapılan çalışmada, ergenlikte karar verme yetkinliğinin gelişimi ele alınmış ve bazı sonuçlar ileri sürülmüştür. Karar verme durumunun bilişsel yönü üzerinde durulmuş ve bu yetkinliğin dokuz göstergesi tartışılmıştır: karar istekliliği, kavrayış, yaratıcılık, uzlaşma, nedensellik, doğruluk, güvenilirlik, tutarlılık ve bağlılık. Kanıtların şu doğrultularda olduğu belirtilmiştir: 15 yaşına geldiklerinde pek çok ergen karar verme, yaratıcı problem çözme, doğru çözüm ve belli bir davranış şeklini benimsemedeki kararlılık konusunda üst bilişsel bir anlayış geliştirmektedir. Ancak her insan gibi ergenler de, özellikle zıtlaşan stres artırıcı seçimler yaparken, yetkin karar verenler olarak tutarlı davranmamaktadırlar. Genç ergenler (12-14 yaş) seçenek yaratma, farklı risk ve faydaları tanımlayabilme, alternatiflerin sonuçlarını önceden tahmin edebilme ve elde edilmiş çıkarları olan kaynaklardan gelen bilgilerin güvenilirliğini değerlendirme hususunda daha az başarılıdır. Karar vermede isteklilik, uzlaşma yolu tasarlama ve seçimlerde tutarlılık gösterme açısından yaş farklılıklarıyla ilgili hiçbir kanıt yoktur. Ergenlikte karar verme yetkinliğine erişebilmedeki engeller arasında davranışsal kısıtlamalar (karar vermek için doğru yaşta olmakla ilgili inançlar gibi), uygunluk sağlama konusunda akran grup baskısı, aile yapısı ve işleyişindeki aksaklıklar, önemli kişisel kararlar vermedeki kısıtlı yasal haklar (kan ve doku bağıışı gibi) gösterilebilir. Bunun bir sonucu olarak ergenlerin, karar vermede bazen asıl potansiyellerinden daha az yetkinlik gösterdikleri belirtilmiştir. Araştırmacılar tarafından; karar vermenin, ortaokullarda, önemli seçimlerin yapılmaya başlandığı bir yaşta (13-14) rutin olarak öğretilmesi gerektiğine inanılmaktadır.

Brown ve Mann (1990) bazı değişkenlere göre ergenlerin karar verme işlemleriyle, aile kararlarına katılma, ailenin yapısal (sosyo-ekonomik statüsü, aile çeşidi, aile büyüklüğü) ve işlemsel (aile bağlılığı, uyumluluğu, birbirlerine yaklaşımı gibi) değişkenleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. 588 ergen üzerinde yapılan araştırmada; ergenlerin aile kararlarına katılımında aile çeşidinin etkisi, sadece yapısal değişkenlerle ilişkili olarak bulunmuştur. Elde edilen bulgular, tek ebeveynli özellikle anne tarafından yönetilen ailelerde, ergenlerin aile kararlarına daha fazla katılımında bulunduğunu göstermiştir. Aile büyüklüğü, tahmin edilenin aksine karar işlemiyle ilişki göstermemiştir. Sosyo-ekonomik statü bakımından; profesyonel aile çocuklarının ihtiyatla karar verme düzeyi orta sınıf ve işçi sınıfına göre daha yüksek bulunmuştur. Aile bağlılığının ergenin aile kararlarına katılımını etkilemediği buna

karşın ihtiyatlı karar vermekle alakalı olduğu görülmüştür. Kural ve rollerin esnek ele alındığı ailelerde aile sorunlarını ergenlerin daha iyi ele alabildikleri görülmüştür. Anne babanın çatışma çözümü ve iletişim becerilerinin ergenlerin aile kararlarına katılımı ile ilişkili olmadığı sonucuna varılmıştır. Cinsiyet değişkenine göre ise kızların aile kararlarına daha fazla katıldığı ancak erkeklerin daha dikkatli karar verdiği ortaya çıkmıştır.

Naftel, Driscoll ve arkadaşları (1993) tarafından, VIII. sınıf seviyesinde bir sınıfta problem çözme ve karar verme becerileriyle ilgili bir uygulama yapılmıştır. Sosyal karar verme ve sosyal problem çözmenin sınıfta oluşturulabileceği ve teşvik edilebileceğinden yola çıkılmıştır. Karar alma ve sorunların çözümüne doğru olan süreç sekiz adım (1.hissettiklerin sorunun çözümü için ipucudur, 2.konuyu/sorunu tanımla, 3.kendini bir hedefe yönlendir, 4.yapılması gereken pek çok olası şeyi düşün, 5.her bir seçeneği kafanda canlandır/tasavvur et, 6.en iyi seçimi yap, 7.prosedürü planla ve engelleri bekle, 8. Ne olduğuna/gerçekleştiğine dikkat et ve gelecek sefere bunu hatırla), bir edebi roman çözümlemesiyle birlikte öğretmenleri tarafından ele alınmıştır. Sınıfta küçük gruplar halinde yapılan çözümlemede; yukarıda belirtilen sürecin işlediği; ergenlerin olası seçenekleri düşünüp tasavvur etme ve bunu diğer grup üyeleriyle tartışma aşamalarını daha çok kullandıkları görülmüştür. Bu durumun, ergenlerde karar verme ve problem çözmede etkili bir araç olduğu düşünülmüştür.

Mann ve diğerleri (1998) tarafından, karar verme stilleri ve güven konusunda kültürlerarası farklılıklar incelenmiştir. Araştırmaya Amerika'dan 475, Avustralya'dan 262, Yeni Zelanda'dan 260, Japonya'dan 359, Hong Kong'tan 281 ve Tayvan'dan 414 üniversite öğrencisi katılmıştır. Katılımcılar bireyselci batı kültürü (Amerika, Yeni Zelanda ve Avustralya) ve kolektif yönelimli doğu kültürü (Japonya, Hong Kong ve Tayvan) olmak üzere iki grup altında toplanmıştır. Yapılan analizler sonucunda, bilinçli karar verme stilinde kültürler arası bir farklılık olmadığı görülmüştür. Batı kültüründeki öğrenciler ile karşılaştırıldıklarında, Asyalı öğrencilerin sorumluluktan kaçınan ve karar vermekten kaçınan stilini daha çok kullanma eğiliminde oldukları; Japon öğrencilerin kararsal benlik saygı düzeylerinin düşük, kararı erteleme ve aşırı dikkatlilik boyutlarında yüksek puan aldıkları görülmüştür. Erkek öğrencilerin karar verme yeteneği kızlardan; kız öğrencilerin de, sorumluluğu başkasına yükleme ve aşırı dikkatlilik puanları erkeklerden yüksek bulunmuştur. Genel olarak değerlendirildiğinde, batı kültüründeki öğrencilerin

kararsal benlik saygı düzeylerinin, doğu kültüründeki öğrencilerden daha yüksek olduğu ve verdikleri kararlara daha çok güvendikleri; buna karşın doğu kültüründeki öğrencilerin aşırı dikkatlilik boyutundaki puanlarının batı kültüründeki öğrencilerden daha yüksek olduğu saptanmıştır.

McWhirter, Rasheed ve Crothers (2000), lise kariyer eğitiminin sosyal-bilişsel değişkenler üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Araştırma kapsamına alınan 166 lise öğrencisi iki gruba ayrılmış, gruplardan birine “lise kariyer eğitimi diğerine ise sağlık eğitimi” programları uygulanmıştır. Elde edilen bulgular, lise kariyer eğitiminin, lise öğrencilerinin kariyer kararı verme özyeterlilikleri, mesleki becerilerdeki özyeterliliklerini ve kariyer beklentilerini olumlu yönde etkilediği görülmüştür (Yiğit, 2005).

Halpern-Felsher ve Cauffman (2001) tarafından, bir kararın zarar ve yararları, ergen ve yetişkinlerde karar verme yeterliliği ele alınmıştır. Araştırmaya, 6,8,10 ve 12. Sınıf öğrencileri ve genç yetişkinler (yaş ortalaması: 23,36) katılmıştır. Araştırma sonucunda; ergen ve yetişkinlerin karar verme yetisinin farklı olduğu ve yetişkinlerin ergenlerden daha iyi performans gösterdikleri görülmüştür. Ergenlerle kıyaslandığında yetişkinlerin, kararla ilgili risk ve yararları düşünmeye ve tavsiye aramayı onaylama eğilimleri daha yüksek bulunmuştur. Bütün yaş düzeylerinde, beklenenden daha az sayıda katılımcı yararlar, riskler ve seçeneklerden bahsetmiştir. Schönplflug (2001), ailede karar verme örüntüsünü Almanya’da ve Türkiye’de yaşayan Türk ailelerini ele alarak incelemiştir. Almanya’da (n=100) ve Türkiye’de (n=100) yaşayan 200 erkek ergen araştırmanın çalışma grubunu oluşturmuştur. Ergenlerin kendi ve aileleri ile ilgili ele alınan konular arasında; ekonomik sorunlar çocukların sorunları ve genel aile kararları yer almaktadır. Anne-baba, anne-çocuk ve baba-çocuk ilişkisinde ayrı ayrı değerlendirilmesi yapılmıştır. Kültürel yapısından bağımsız olarak ergenlerin aile içinde babanın gücünü algılaması değerlendirilmiştir. Ergenler, babanın eğitim düzeyi yükseldikçe aile içinde karar verme ile ilgili gücünün azaldığını algılamışlardır. Karar verme ile ilgili yüklemelerde babanın eğitim düzeyinin ilişkilerinde ayrımında etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Almanya’da yaşayan annelerin babanın aile kararlarına etkisinden fayda sağladıklarını ancak Türkiye’de böyle olmadığı bulunmuştur.

Turner ve Lapan (2004), ortaokul öğrencilerinin geleneksel olmayan mesleklere yönelik ilgilerini ve mesleki yetkinlik algılarını arttırmaya yönelik grup rehberliği programının etkisini inceledikleri bir araştırma yapmışlardır. Araştırmacılar, grup

oturumlarına katılan öğrencilerin mesleki planlama ve keşfetme yetkinlikleri ile eğitsel ve mesleki yetkinlik düzeylerinin kontrol grubundaki öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde yüksek olduğu sonucuna varmışlardır (Akt: Bozgeyikli, 2005).

Salih Yeşil (2011) yaptığı bir çalışmada konaklama işletmelerindeki yöneticilerin karar alma davranışlarının, işletmelerin bazı temel özellikleri ve yöneticilerin demografik durumlarına bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını incelemiştir. Antalya ilinde konaklama sektöründe faaliyet gösteren işletmeler çalışmanın kapsamına alınmıştır. Çalışmada, tecrübe ve eğitim düzeyinde artma ile birlikte karar alma davranışlarında pozitif bir değişikliğin aynı yönde olduğu değerlendirilmiştir. Ayrıca üst yönetim düzeyindeki idarecilerin tecrübeye dayalı olarak karar alma davranışlarında daha stratejik davranabildikleri ifade edilmiştir. Bununla birlikte yaşlılığın stratejik karar almada negatif bir faktör olduğu belirlenmiştir.

Atıl ve Göksu (2010) çalışmasında bireyin yaşı, aynı zamanda, kendi yaşam süreci içinde o anda içinde bulunduğu yaşam evresini de ifade etmektedir (Göksu ve Bilge, 2010:125). Bireyin içinde bulunduğu yaşam evresine göre ise karar alma davranışlarında farklılıklar izlenebilmektedir. Bireyin yaşı ve yaşam evresi (gençlik-yaşlılık gibi) hangi kararı hangi şekilde alacağı konusunda etkili olmaktadır. Yaşı büyük olan yöneticilerin risk almaktan kaçınması ya da tecrübelerine dayanarak sezgilerine güvenmeleri buna örnek oluşturabilir. Bununla birlikte bireyler, gerek cinsiyetleri tesirinde oluşan ve fizyolojik nedenlerden de kaynaklanabilen psikolojik yapıları ve gerek yine cinsiyete göre oluşan toplumsal değer yargılarına uygun biçimde karar alırlar (Göksu ve Bilge, 2010: 125).

Caranny ve Francis'e göre (2002) toplumsal cinsiyet "kadın olmak" ve "erkek olmak" kimliklerinin açıklanmasında ve bu kimlikler çerçevesinde toplumsal rollerin belirlenmesinde birinci derecede önem taşıyan bir kavramdır. Toplumsal cinsiyete dayanan roller hayatımızın her alanında tesirli olan ikili bir sistemi düzenler. Toplumsal cinsiyetin ifade ettiği anlam zaman ve mekana göre değişiklik gösterebilir, kadın ve erkek arasında bir hiyerarşi yaratır. Bu hiyerarşi dahilinde erkekler daha pozitif, daha özne ve kadınlar daha negatif ve daha edilgen olarak kodlanır.

Küheylan (1995:15) Erkek ve kadın yöneticiler kendilerine özgü kararlar alıp uyguladığını. Örneğin; kadın yöneticiler karar alma durumunda erkeklere göre daha

duygusal davranabileceğini ya da herhangi bir konuda estetiğe daha fazla özen gösterebileceğini ifade etmiştir.

Araştırmacıların ortaya koyduğu bilgiler ışığında karar verme stratejileri alt boyutlarının cinsiyete göre karşılaştırıldığı, kadınların içtepkisel ve kararsızlık alt boyutlarının erkeklere göre istatistiksel olarak daha yüksek olabileceği düşünülmüştür. Kadınlar fizyolojik açıdan erkeklere nispeten çok değişken bir dengeye sahiptirler. Bununla birlikte, toplumsal cinsiyet rolüne bağlı olarak erkek bireyler kızlara oranla oldukça özgür şekilde yetiştirilirler ve bu da onların karar verme alışkanlıkları üzerinde etkili olur. Buna bağlı olarak, erkeklerde kararsızlık daha kısa sürebilir veya daha nadir görülebilir.

Collingwood (1971)'de yaptığı bir çalışmada bireylerin medeni durumlarına göre karar verme stratejilerinde farklılıkların olduğunu tespit etmiştir. Evlilerin daha rasyonel kararlar üzerinde odaklandığını ifade ederken, bekarların daha kararsız davranışlar sergilediğini belirtmiştir. Yine aynı çalışmada bireylerin karar alma davranışlarında yaşın ilerledikçe mantıklı karar alma stratejisinin arttığını belirtmiştir.

Literatürde bulunan ve yukarıda bahsedilen çalışmalar ışığında, karar verme davranışlarının demografik özelliklere bağlı olarak değişebildiği görülmektedir. Gerek cinsiyet, gerek yaş ve gerekse eğitim durumuna bağlı olarak, siyasi parti yöneticilerinin karar alma davranışlarının da değişebileceği düşünülmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

2.1 Araştırmanın Amacı

Çalışmada, siyasi partilerin genel merkez ve Ankara il/ilçe örgütlerinde karar alıcı organlarda görev yapan yöneticilerin demografik özellikleri ve bulundukları yönetim kademesi ile karar alma davranışları arasında bir ilişki olup olmadığının ortaya konulması amaçlanmıştır. Demografik ayırım insanları gruplandırmada başvurulabilecek en temel yöntem olarak düşünülmüştür. Yönetim kademelerinde bulunan ya da bulunmayan her birey en temelde kendisini toplumsal olarak konumlandırmasına imkan sağlayan demografik özellikleri ile tanımlanmaktadır. Bu göz önünde bulundurularak çalışmada siyasi parti yöneticilerinin karar alma davranışları ile demografik özellikleri arasındaki ilişki incelenmek istenmiştir.

2.2 Araştırmanın Önemi

Siyasi partiler kararları ile diğer tüm örgütler ve bireyler üzerinde etkili olabilen yapılardır. Bu bağlamsa siyasi parti yöneticilerinin doğru kararlar alabilmeleri önemlidir. Yapılan çalışma ile, siyasi parti örgütlerinde yönetici olarak görev yapan bireylerin karar alma stratejileri ile demografik yapıları arasındaki ilişkinin belirlenmesinin, gerekli görülmesi halinde, yöneticilerin karar almaya yönelik davranışların iyileştirilebilmesi maksadıyla kullanılabileceği düşünülmektedir.

2.3 Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, siyasi partilerin genel merkez ve Ankara il/ilçe yönetimleri ile sınırlandırılmıştır. Siyasi partilerin genel merkezlerinin başkentte olması zorunluluğu

sebebiyle bütün genel merkez yönetimleri çalışmaya dahil edilmeye çalışılmış ve bununla uyumlu olarak çalışmanın yine Ankara’da bulunan il ve ilçe yöneticilikleriyle sınırlandırılması düşünülmüştür. Çalışma kapsamında, 2017 yılı itibariyle Türkiye’de faal olan bütün siyasi partilerle iletişime geçilmeye çalışılmıştır.

2.4 Araştırmanın Deseni

Çalışma, gözlemlerin ve ölçme yöntemlerinin tekrarlanabildiği ve sayısal araştırmalar vasıtasıyla gerçekleştirildiği araştırma yöntemi olan nicel araştırma yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma nicel araştırma tekniklerinden olan tarama yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Tarama araştırmaları “Bir konuya ya da olaya ilişkin katılımcıların görüşlerinin ya da ilgi, beceri, yetenek, tutum vb. özelliklerinin belirlendiği genellikle diğer araştırmalara göre daha büyük örneklem üzerinde yapılan araştırmalar” şeklinde ifade edilebilir (Karasar, 2015:122).

2.5 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni Ankara ilinde görev yapan siyasi partilerin genel merkez, il ve ilçe teşkilatında görevli yöneticilerdir. Araştırmada evreninin sayısı tam olarak tespit edilemediğinden, bu duruma uygun örneklem hesaplama yöntemine dair aşağıda belirtilen formülle örneklem hesaplanmıştır.

$$n = \frac{t^2 pq}{d^2} \quad (\text{Denklem 3.1})$$

n = Örneklem sayısı

t = Belirli bir serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde t tablosunda bulunan teorik değer

p = İncelenecek olayın görülme sıklığı

q = İncelenecek olayın görülmemesi sıklığı

d = Olayın görülme sıklığına göre gerçekleştirilmek istenen $\pm$ sapma.

Bu formülün hesaplanması ile örneklem;

$$n = \frac{(1,96)^2(0,5)(0,5)}{(0,05)^2} \quad (\text{Denklem 3.1})$$

n= 384,16 olarak hesaplanmıştır.

Evren sayısı bilinmeyen ve %95 güven aralığında $\pm$ %5 örnekleme hatası ile istatistik tahminlerinin yapılabilmesi amacıyla en az makul örneklem sayısı 384,16 hesaplanmıştır. Bu sonuç neticesinde seçilen örneklem evreni temsil edebilme kabiliyetini sağlamak için 421 kişiye anket çalışması uygulanmıştır. .

2.6 Araştırmanın Hipotezleri

Karar verme davranışlarına ilişkin literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde karar verme davranışlarını etkileyen unsurlar arasında bireylerin demografik özelliklerinin farklılık yarattığına ilişkin sonuçlar elde edilmiştir. Bu bağlamda araştırmada sınanacak olan hipotezler;

H1: Araştırmaya katılanların karar alma davranışları cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır.

H2: Araştırmaya katılanların karar alma davranışları yaşlarına göre farklılaşmaktadır.

H3: Araştırmaya katılanların karar alma davranışları eğitim durumlarına göre farklılaşmaktadır.

H4: Araştırmaya katılanların karar alma davranışları siyasi parti yöneticisi olarak görev yaptıkları süreye göre farklılaşmaktadır.

H5: Araştırmaya katılanların karar alma davranışları yönetici olarak görev yaptıkları süreye göre farklılaşmaktadır.

H6: Araştırmaya katılanların karar alma davranışları görev yaptıkları birime göre farklılaşmaktadır.

2.7 Veri Toplama Araçları

Araştırmada örneklemin demografik özelliklerinin tespit edilmesine yönelik çoktan seçmeli yedi sorudan oluşan demografik bilgi formu ile karar verme davranışlarını ölçmek için Karar Stratejileri Ölçeği (KSÖ) kullanılmıştır. Ölçek Kuzgun (1993) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek içtepkisel, mantıklı, bağımlı ve kararsız olmak üzere 4 alt boyut ve 40 maddeden oluşmaktadır. Kuzgun (1993) tarafından karar biçimlerinin her birini betimleyen 10'ar madde yazılmış ve maddelere verilen yanıtlar beş basamaklı bir ölçekte derecelenecek şekilde düzenlenmiştir. Çalışmamızda Karar Stratejileri Ölçeğinden uyarlanan 30 maddelik bir anket uygulaması yapılmıştır.

Kuzgun tarafından hazırlanan ölçek 100 kişilik bir öğrenci grubuna uygulanmış ve her alt ölçekteki maddelerin toplam puanla ilişkilerine bakılmıştır. Ait olduğu ölçeğin toplam puanı ile ilişkisi .30'un üzerinde ve diğer ölçeklerin toplam puanları ile ilişkisi arasında .10'luk fark olan maddeler kabul edilmiştir. Her alt ölçek için bu

niteliklere sahip 10'ar madde seçilmiştir. Oluşturulan ölçekte madde- toplam ilişki katsayıların ortalaması .39, ortancası .38'dir (Kuzgun & Bacanlı, 2017).

Araştırmamızda kullanılan ölçek 40 kişilik örneklem üzerinde pilot uygulamaya tabi tutulup faktör analizi gerçekleştirilmiş ve analiz aşağıda verilmiştir. Bu analizin amacı ölçekte yer alan ifadeler arasında araştırmanın amacına uygun olmayan ve madde yükleri içerisinde düşük madde yüküne sahip ifadelerin araştırmadan çıkarılmasını tespit etmektedir.

Tablo 2.1: Karar stratejileri ölçeği faktör analizi.

İfade	Madde Yüğü
1) Bir konuda karar verirken içinizden gelen sese göre davranır mısınız	0,792
2) Bir şey almak için pek çok mağazayı gezer, kaliteyi ve fiyatları karşılaştırır mısınız?	0,201
3) Bir konuda karar vermeden önce durumu çok iyi inceler, seçenekleri inceden inceye araştırır mısınız?	0,811
4) Beğenerek satın aldığınız bir şeyi başkaları sizin kadar beğenmezse aldığınızdan soğur musunuz?	0,742
5) Her konuda güç karar veren bir kişi olarak tanınır mısınız?	0,625
6) Bir konuda karar vermeniz gerektiğinde her sorunun olumlu ve olumsuz yanlarını uzun uzadıya araştırır mısınız?	0,543
7) Bir konuda karar verdikten hemen sonra kararınızın doğruluğundan kuşku duyar, değiştirme isteği duyar mısınız?	0,611
8) Bir geziye çıkacağınız sırada programınızı sık sık değiştirdiğiniz, yanınıza neleri almanız gerektiğine bir türlü karar veremediğiniz olur mu?	0,220
9) Seçenekler hakkında etraflı bilgi toplamadan karar verme durumunda kaldığınızda rahatsızlık duyar mısınız?	0,678
10) Sizin hakkınızda başkaları karar vermeye kalktığı zaman rahatsızlık duyar, tepki verir misiniz?	0,812
11) Uzun kararsızlık döneminden sıkılır, hemen o an için uygun bulduğunuz bir seçeneği kabul eder, onunla mutlu olmaya bakar mısınız?	0,791
12) Kendi başınıza karar vermek zorunda kaldığınızda kaygı ve sıkıntı yaşar mısınız?	0,803
13) Mektuplarınızı postaya vermeden önce birkaç defa okuyup yazdıklarınızı değiştirir misiniz?	0,177
14) Bir karar verirken, başkalarının size yol göstermesini, akıl vermesini ister misiniz?	0,601
15) Bir konuda karar vermeden önce seçenekleri çok iyi incelemenin, her birinin istenen ve istenmeyen yönlerini tartmanın yorucu ve gereksiz bir işlem olduğunu düşünür müsünüz?	0,722
16) Sınavlarda yanıtlarınızı sık sık değiştirdiğiniz için sınav süresinin bitiminde kağıdınızı hala veremediğiniz olur mu?	0,207

Tablo 2.1 (Devamı): Karar stratejileri ölçeği faktör analizi.

İfade	Madde Yüktü
17) Sınavlardan çıktıktan sonra, hatalarınızı öğrenmekle canınızın sıkılacağını düşünerek, yanıtlarınızın doğru olup olmadığını araştırmaktan kaçınır mısınız?	0,192
18) Seçenekleri inceden inceye araştırmanın vakit kaybı olduğunu, çok inceledikçe karar vermenin güçleşeceğini düşünür, ilk anda size çekici gelen seçeneğe yönelmeyi rahatlatıcı bulur musunuz?	0,203
19) Kendi bildiğine giden bir kişi olarak tanınır mısınız?	0,822
20) Güç karar veren bir insan olduğunuz için çok güzel fırsatları kaçırdığınız oldu mu?	0,749
21) İnsanın içinden gelen sesin onu doğruya götürdüğüne inanır mısınız?	0,628
22) Kendi başınıza karar verir, başkaları kararınızın sakıncalarını söyleseler de kararınızda ısrar eder misiniz?	0,811
23) Karar vermeden önce seçenekler hakkında bilgi toplamaya kalktığınızda, birbiri ile çelişen bilgilerle karşılaşınca ne yapacağınızı şaşırır mısınız?	0,522
24) Karar verirken acele eder, ondan sonra da verdiğiniz kararı beğenmeyip değiştirmeye kalkar mısınız?	0,901
25) Karar verirken başkalarının o konuda nasıl davrandığına bakar, ona göre davranır mısınız?	0,822
26) Karar vermeden önce uzun araştırma döneminin yarattığı sıkıntıya hemen son vermek için o anda size çekici gelen seçeneğe yönelir misiniz?	0,866
27) “İnsanın karar verirken ne istediğini çok iyi bilmesi gerekir” diye düşünür müsünüz?	0,819
28) “Bir karar verme durumunda, bir seçeneğe yönelirken, kazanç ve kayıpları uzun uzadıya düşünmenin yararı yoktur, çünkü geleceğin ne getireceğini kimse bilemez. Bu nedenle o anda aklın yattığı seçeneğe yönelmek en doğrudur” diye düşünür müsünüz?	0,233
29) Hakkında etraflı araştırma yapmadan bir kimseyle yakın arkadaşlık kurmayı sakıncalı bulur musunuz?	0,715
30) Herkesi hoşnut edecek karar almak mümkün olmadığı için kararlarınızın öncelikle sizi hoşnut etmesinin yeterli olduğunu düşünür müsünüz?	0,826
31) “İnsan kararlarını kendisi vermeli ve bunun sorumluluğunu da taşımalıdır” diye düşünür müsünüz?	0,748
32) “Bir şeyi çok istersem güzel tesadüfler sonucu ona ulaşabilirim” diye düşünür ve karar verirken, gerçekleşme olasılığı diğer seçeneklere göre daha zayıf olsa da size çekici gelen seçeneğe yönelir misiniz?	0,103
33) Hoşunuza giden bir seçeneğe yönelmeden önce neler kazanıp neler kaybedeceğinizi etraflıca değerlendirir misiniz?	0,629
34) Gerçekleşme olasılığı zayıf olan seçenekler üzerinde durmaz, canınız çok çekmese de sizi kesin olarak sonuca götürecek seçeneği tercih eder misiniz?	0,725
35) Karar verirken seçeneklerin gerçekleşme olasılıklarını dikkate almaz, sadece ne derece hoşunuza gittiğine bakar mısınız?	0,811
36) Bir karar verdikten sonra seçtiğiniz yolun yararlarından çok sakıncalarını görmeye başlar ve değiştirme isteği duyar mısınız?	0,915
37) Başkalarına danışmadan verdiğiniz kararlardan pişman olur musunuz?	0,766
38) Bir karar verme durumunda, bir seçeneğe yönelirken neler kazanıp neler kaybedeceğinizi etraflıca düşünür müsünüz?	0,211
39) Verdiğiniz kararı biraz sonra beğenmez “Acaba öbür yolu deneseydim” der misiniz?	0,822
40) Karar vermeden önce çeşitli kaynaklardan aldığınız bilgiler arasında çelişki varsa nedenini araştırır mısınız?	0,249

Yapılan faktör analizi neticesinde madde yükü 0,30'un altın olan, siyasi parti yöneticilerinin karar alma davranışlarını ölçeceği düşünülmeyen aşağıdaki ifadeler ölçekten çıkarılarak 30 maddeden oluşan ölçek araştırmada kullanılmıştır.

Ölçekten eksiltelen maddeler;

- a. Bir şey almak için pek çok mağazayı gezer, kaliteyi ve fiyatları karşılaştırır mısınız?
- b. Bir geziye çıkacağınız sırada programınızı sık sık değiştirdiğiniz, yanınıza neleri almanız gerektiğine bir türlü karar veremediğiniz olur mu?
- c. Mektuplarınızı postaya vermeden önce birkaç defa okuyup yazdıklarınızı değiştirir misiniz?
- d. Sınavlarda yanıtlarınızı sık sık değiştirdiğiniz için sınav süresinin bitiminde kağıdınızı hala veremediğiniz olur mu?
- e. Sınavlardan çıktıktan sonra, hatalarınızı öğrenmekle canınızın sıkılacağını düşünerek yanıtlarınızın doğru olup olmadığını araştırmaktan kaçınır mısınız?
- f. Seçenekleri inceden inceye araştırmanın vakit kaybı olduğunu, çok inceledikçe karar vermenin güçleşeceğini düşünür, ilk anda size çekici gelen seçeneğe yönelmeyi rahatlatıcı bulur musunuz?
- g. “Bir karar verme durumunda, bir seçeneğe yönelirken, kazanç ve kayıpları uzun uzadıya düşünmenin yararı yoktur, çünkü geleceğin ne getireceğini kimse bilemez. Bu nedenle o anda aklın yattığı seçeneğe yönelmek en doğrudur” diye düşünür müsünüz?
- h. Bir şeyi çok istersem güzel tesadüfler sonucu ona ulaşabilirim” diye düşünür ve karar verirken, gerçekleşme olasılığı diğer seçeneklere göre daha zayıf olsa da size çekici gelen seçeneğe yönelir misiniz?
- i. Bir karar verme durumunda, bir seçeneğe yönelirken neler kazanıp neler kaybedeceğinizi etraflıca düşünür müsünüz?
- j. Karar vermeden önce çeşitli kaynaklardan aldığınız bilgiler arasında çelişki varsa nedenini araştırır mısınız?

Karar Stratejileri Ölçeğindeki sorulara kişi; A) Hiçbir zaman, B) Nadiren, C) Arasıra D) Sıklıkla E) Her zaman yanıtlarını verebilir. Puanlama işleminde beşli likert ölçeği kullanılarak; A yanıtına 1, B'ye 2, C'ye 3, D'ye 4 ve E yanıtına 5 puan verilecektir. Alt ölçekleri oluşturan maddelerin numaraları aşağıda verilmiştir.

Mantıklı/ Sistematik karar biçimini ölçen maddeler: 2, 3, 6, 9, 27, 29,

İçtepkisel karar biçimini ölçen maddeler: 1, 11, 15, 17, 18, 21, 26, 28,

Bağımlı karar biçimini ölçen maddeler: 4, 10, 12, 14, 19, 22, 25, 30,

Kararsızlığı ölçen maddeler: 5, 7, 8, 13, 16, 20, 23, 24,

Bağımlı karar verme alt ölçeğindeki altı çizili olan 10, 19, 22, 25, 30 numaralı maddeler tersinden puanlanacaktır (Kuzgun& Bacanlı, 2017). Anket araştırmasında kullanılan ölçekte yer alan alt boyutlar aşağıdaki şekilde açıklanabilir:

İçtepkisel: Seçenekler üzerinde iyice düşünmeden, aceleci davranarak karar vermedir (Kuzgun, 1993).

Mantıklı: Karar verirken seçenekleri dikkatle inceleme ve her birinin olumlu ve olumsuz yönlerini değerlendirmedir (Kuzgun, 1993).

Bağımlı: Karar verirken başkalarının önerilerine önem verme, başkalarının doğruyu bildiklerine inanmadır (Kuzgun, 1993).

Kararsız: Verdiği kararı hemen değiştirmek isteme, hiçbir karardan hoşnut olmamadır (Kuzgun, 1993).

2.8 Araştırma Verilerinin Analizi

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için SPSS 21.0 İstatistik paket programı kullanıldı. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Frekans, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanıldı.

Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup durumunda, normal dağılım gösteren parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Bağımsız (Independentsamples) t testi kullanıldı. Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında ikiden fazla grup durumunda, normal dağılım gösteren parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Tek yönlü (Oneway) Anova testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Tukey testi kullanıldı. Sonuçlar %95 güven aralığında, $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde değerlendirildi.

Araştırmada kullanılan ölçeğin alt boyutlarının geçerlilik ve güvenilirliklerinin tespit edilmesi için Cronbach's Alpha istatistiği uygulanmış, istatistik sonucunda alt boyutlar arası korelasyonun güvenilir olduğu tespit edilmiş ve sonuçlar aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 2.2: Ölçek verilerinin güvenilirliklerine ilişkin Cronbach's Alpha test istatistiği.

Alt Boyut	Cronbach's Alpha	Madde Adedi
İç tepkisel Karar Alma	0,854	8
Mantıklı Karar Alma	0,718	6
Bağımlı Karar Alma	0,794	8
Kararsızlık	0,899	8

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

3.1 Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılanlar cinsiyetlerine göre %70,8 (298 Kişi) Erkek, %29,2 (123 Kişi) Kadın olarak dağılmışlardır.

Tablo 3.1: Demografik özelliklere ilişkin bulgular.

		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif Yüzde
Cinsiyet	Erkek	298	70,8	70,8	70,8
	Kadın	123	29,2	29,2	100,0
	Toplam	421	100,0	100,0	

Tablo 3.2: Araştırmaya katılanların medeni durumlarına göre dağılımı.

		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif Yüzde
Medeni Durum	Evli	264	62,7	62,7	62,7
	Bekâr	157	37,3	37,3	100,0
	Toplam	421	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanlar medeni durumlarına göre %62,7 (264 Kişi) Evli, %37,3 (157 Kişi) Bekâr şeklinde dağılmışlardır.

Tablo 3.3: Araştırmaya katılanların yaşlarına göre dağılımı.

		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif Yüzde
Yaş	18-25 Yaş	49	11,6	11,6	11,6
	26 - 35 Yaş	93	22,1	22,1	33,7
	36-45 Yaş	110	26,1	26,1	59,9
	46-55 Yaş	85	20,2	20,2	80,0
	56-65 Yaş	64	15,2	15,2	95,2
	66 ve Üstü	20	4,8	4,8	100,0
	Toplam	421	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanlar yaşlarına göre %26,1 (110 Kişi) 36-45 Yaş, %22,1 (93 Kişi) 26-35 Yaş, %20,2 (85 Kişi) 46-55 Yaş, %15,2 (64 Kişi) 56-65 Yaş, %11,6 (49 Kişi) 18-25 Yaş ve %4,8 (20 Kişi) 66 ve üstü şeklinde dağılmışlardır. En büyük dağılımın %26,1 (110 Kişi) ile 36-45 Yaş aralığında olanlar olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 3.4: Araştırmaya katılanların eğitim durumlarına göre dağılımı.

		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif Yüzde
Eğitim Durumu	İlkokul	13	3,1	3,1	3,1
	Ortaokul	34	8,1	8,1	11,2
	Lise	115	27,3	27,3	38,5
	Üniversite	177	42,0	42,0	80,5
	Yüksek Lisans – Doktora	82	19,5	19,5	100,0
	Toplam	421	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanlar eğitim durumlarına göre %42 (177 Kişi) Üniversite, %27,3 (115 Kişi) Lise, %19,5 (82 Kişi) Yüksek Lisans – Doktora, %8,1 (34 Kişi) Ortaokul, %3,1 (13 Kişi) İlkokul şeklinde dağılmışlardır. En büyük dağılımın göre %42 (177 Kişi) ile Üniversite mezunu olanlar, en düşük dağılımın ise %3,1 (13 kişi) ile İlkokul mezunu olanlar olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 3.5: Araştırmaya katılanların siyasetteki yöneticilik sürelerine göre dağılımı.

		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif Yüzde
Siyasi Tecrübe Yılı	1-5 Yıl	105	24,9	24,9	24,9
	6-10 Yıl	107	25,4	25,4	50,4
	11-15 Yıl	108	25,7	25,7	76,0
	16-20 Yıl	42	10,0	10,0	86,0
	21 Yıl ve Üzeri	59	14,0	14,0	100,0
	Toplam	421	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanlar siyasi yöneticilikte tecrübe yılına göre %25,7 (108 Kişi) 11-15 Yıl, %25,4 (107 Kişi) 6 – 10 Yıl, %24,9 (105 Kişi) 1-5 Yıl, %14 (52 Kişi) 21 yıl ve üzeri, %10 (42 Kişi) 16-20 Yıl şeklinde dağılmışlardır. En büyük dağılımın %25,7 (108 Kişi) ile 11-15 Yıl arasında siyasi tecrübesi olanlar, en düşük katılımın ise %10 (42 kişi) ile 16-21 Yıl arasında siyasi yöneticilik tecrübesi olanlar olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 3.6: Araştırmaya katılanların yöneticilik sürelerine göre dağılımı.

		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif Yüzde
Yönetici Tecrübe Yılı	1-5 Yıl	239	56,8	56,8	56,8
	6-10 Yıl	80	19,0	19,0	75,8
	11-15 Yıl	52	12,4	12,4	88,1
	16-20 Yıl	31	7,4	7,4	95,5
	21 Yıl ve Üzeri	19	4,5	4,5	100,0
	Toplam	421	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanlar yöneticilikte tecrübe yılına göre %56,8 (239 Kişi) 1-5 Yıl, %19 (80 Kişi) 6 - 10 Yıl, %12,4 (52 Kişi) 11-15 Yıl, %7,4 (31 Kişi) 16-20 Yıl, %4,5 (19 Kişi) 21 Yıl ve üzeri şeklinde dağılmışlardır. En büyük dağılımın %56,8 (239 Kişi) ile 1 - 5 Yıl aralığında yöneticilikte tecrübesi olanlar olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 3.7: Araştırmaya katılanların görev yaptıkları birime göre dağılımı.

		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif Yüzde
Birim	Genel Merkez	144	34,2	34,2	34,2
	İl Teşkilatı	105	24,9	24,9	59,1
	İlçe Teşkilatı	172	40,9	40,9	100,0
	Toplam	421	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanlar görev yaptıkları birime göre %40,9 (172 Kişi) İlçe Teşkilatı, %34,2 (144 Kişi) Genel Merkez ve %24,9 (İl Teşkilatı) şeklinde dağılmışlardır. En büyük dağılımın göre %40,9 (172 Kişi) ile İlçe Teşkilatında yer alanların oluşturduğu gözlemlenmiştir.

3.2 Araştırmanın Hipotezlerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan siyasi parti yöneticilerinin karar alma davranışlarını cinsiyetlerine göre farklılaşma analizi Bağımsız T – Testi ile analiz edilmiştir. Elde edilen analiz neticesinde kadın yöneticilerin içtepkisel karar alma, mantıklı karar alma ve bağımlı karar alma davranış düzeyleri erkek yöneticilere göre anlamlı olarak daha yüksek, erkek yöneticilerin kararsızlık düzeyleri kadın yöneticilere göre anlamlı şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir (Sig.p. < 0,05). Kadın yöneticilerin karar alma süreçlerinde daha aceleci davrandıkları, kararlarını alırken çevreden daha fazla etkilenebildikleri, erkek yöneticilerin ise seçenekler arasından seçim yapmakta zorlandığı tespit edilebilmektedir.

Tablo 3.8: Araştırmaya Katılanların Karar Verme Davranışlarının Cinsiyetlerine Göre Farklılık Analizi.

	Cinsiyet	N	Ort.	Std. Sp.	F	P
İçtepkisel Karar Alma	Erkek	298	2,8347	,51212	0,535	0,000
	Kadın	123	3,1240	,50038		
Mantıklı Karar Alma	Erkek	298	2,7310	,52958	1,141	0,004
	Kadın	123	2,8902	,47661		
Bağımlı Karar Alma	Erkek	298	2,7430	,50816	0,732	0,003
	Kadın	123	2,9036	,47044		
Kararsızlık	Erkek	298	3,4664	,54494	0,455	0,003
	Kadın	123	3,2866	,56872		

Tablo 3.9: Araştırmaya Katılanların Karar Verme Davranışlarının Yaşlarına Göre Farklılık Analizi.

		N	Ort.	Std. Sp.	F	P	Fark
İçtepkisel Karar Alma	18-25 Yaş	49	3,0689	,43381	3,911	0,002	5 < 1 5 < 3
	26 - 35 Yaş	93	2,9153	,49835			
	36-45 Yaş	110	3,0068	,47254			
	46-55 Yaş	85	2,9015	,53351			
	56-65 Yaş	64	2,6953	,63966			
	66 ve Üstü	20	2,8813	,49250			
	Toplam	421	2,9192	,52491			
Mantıklı Karar Alma	18-25 Yaş	49	2,8265	,46017	2,483	0,061	-
	26 - 35 Yaş	93	2,7240	,47044			
	36-45 Yaş	110	2,8455	,52351			
	46-55 Yaş	85	2,7882	,52098			
	56-65 Yaş	64	2,6224	,54453			
	66 ve Üstü	20	2,9833	,65091			
	Toplam	421	2,7775	,51919			
Bağımlı Karar Alma	18-25 Yaş	49	2,8309	,42526	2,232	0,050	-
	26 - 35 Yaş	93	2,8126	,56752			
	36-45 Yaş	110	2,8519	,49522			
	46-55 Yaş	85	2,7328	,45486			
	56-65 Yaş	64	2,6429	,46028			
	66 ve Üstü	20	2,9571	,62373			
	Toplam	421	2,7900	,50222			
Kararsızlık	18-25 Yaş	49	3,3061	,52729	4,751	0,000	5 > 1 5 > 3 5 > 4
	26 - 35 Yaş	93	3,5430	,51588			
	36-45 Yaş	110	3,3307	,56579			
	46-55 Yaş	85	3,3206	,50974			
	56-65 Yaş	64	3,6270	,60154			
	66 ve Üstü	20	3,2500	,56487			
	Toplam	421	3,4139	,55736			

Araştırmaya katılan siyasi parti yöneticilerinin karar alma davranışlarını yaşlarına göre farklılaşma analizi Tek Yönlü ANOVA Testi ile analiz edilmiştir. Elde edilen analiz neticesinde siyasi parti yöneticilerinin Karar Verme Davranışlarının

yaşlarına göre farklılaştığı tespit edilmiştir (Sig.p. < 0,05). Belirlenen farklılıkların kaynağını tespit etmek için yapılan post – hoc (Tukey) analizi neticesinde;

1. 56 – 65 yaş aralığındaki yöneticilerin içtepkisel karar alma düzeyleri 18 – 25 ve 36 – 45 yaş aralığındaki yöneticilere göre daha düşük düzeydedir.
2. 56 – 65 yaş aralığındaki yöneticilerin kararsızlık düzeyleri 18 – 25, 36 – 45 ve 46 – 55 yaş aralığındaki yöneticilere göre daha yüksek düzeydedir.

Bu sonuç çerçevesinde yaşça büyük olan siyasi parti yöneticilerinin acele karar almadıkları, bununla beraber karar alırken kararsızlık içerisinde kaldıkları görülmektedir. Bu durumun büyük yaşlı siyasi parti yöneticilerinin tecrübelerinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Tablo 3.10: Araştırmaya Katılanların Karar Verme Davranışlarının Eğitim Durumlarına Göre Farklılık Analizi.

		N	Ort.	Std. Sp.	F	P	Fark
İçtepkisel Karar Alma	İlkokul	13	3,1154	,53634	4,724	0,001	1 > 5 2 > 5 3 > 5
	Ortaokul	34	3,0735	,38573			
	Lise	115	3,0261	,50667			
	Üniversite	177	2,8806	,56703			
	Yüksek Lisans – Doktora	82	2,7576	,45106			
	Toplam	421	2,9192	,52491			
Mantıklı Karar Alma	İlkokul	13	3,1154	,70509	6,544	0,000	1 > 5 2 > 5 3 > 5 4 > 5
	Ortaokul	34	2,8480	,50480			
	Lise	115	2,8797	,49093			
	Üniversite	177	2,7731	,51506			
	Yüksek Lisans – Doktora	82	2,5610	,47105			
	Toplam	421	2,7775	,51919			
Bağımlı Karar Alma	İlkokul	13	3,0549	,53940	3,581	0,007	1 > 5
	Ortaokul	34	2,7605	,43746			
	Lise	115	2,8919	,51040			
	Üniversite	177	2,7684	,49949			
	Yüksek Lisans – Doktora	82	2,6638	,48426			
	Toplam	421	2,7900	,50222			
Kararsızlık	İlkokul	13	3,2404	,44914	6,184	0,000	4 > 2 4 > 3 5 > 2 5 > 3
	Ortaokul	34	3,1544	,53748			
	Lise	115	3,2880	,55611			
	Üniversite	177	3,4894	,53845			
	Yüksek Lisans – Doktora	82	3,5625	,55460			
	Toplam	421	3,4139	,55736			

Araştırmaya katılan siyasi parti yöneticilerinin karar alma davranışlarını eğitim durumlarına göre farklılaşma analizi Tek Yönlü ANOVA Testi ile analiz edilmiştir. Elde edilen analiz neticesinde siyasi parti yöneticilerinin Karar Verme Davranışlarının eğitim

durumlarına göre farklılaştığı tespit edilmiştir (Sig.p. < 0,05). Belirlenen farklılıkların kaynağını tespit etmek için yapılan post – hoc (Tukey) analizi neticesinde;

- İlkokul, Ortaokul ve Lise mezunu olan yöneticilerin içtepkisel karar alma düzeyleri yüksek lisans – doktora mezunlarına göre daha yüksek düzeydedir.
- İlkokul mezunu olan yöneticilerin bağımlılık düzeyleri yüksek lisans-doktora mezunlarına göre daha yüksek.
- Yüksek Lisans ve Doktora mezunu olan yöneticilerin mantıklı karar alma düzeyleri diğer yöneticilere göre daha düşük düzeydedir.
- Üniversite ve Yüksek Lisans – Doktora mezunu olan yöneticilerin kararsızlık düzeyleri Ortaokul ve Lise mezunlarına göre daha yüksek düzeydedir.

Elde edilen sonuçlar çerçevesinde eğitim düzeyi düşük olan yöneticilerin aceleci, mantıklı ya da başkalarını takip ederek karar verdikleri, fakat kararsız kalmadıkları görülmektedir.

Tablo 3.11: Araştırmaya Katılanların Karar Verme Davranışlarının Siyasal Yöneticilikteki Tecrübe Süresine Göre Farklılık Analizi.

		N	Ort.	Std. Sp.	F	P	Fark
İçtepkisel Karar Alma	1-5 Yıl	105	3,1036	,50522	6,168	0,000	1 > 2 1 > 3 1 > 4 1 > 5
	6-10 Yıl	107	2,9054	,48802			
	11-15 Yıl	108	2,9074	,51677			
	16-20 Yıl	42	2,8006	,57585			
	21 Yıl ve Üzeri	59	2,7225	,51333			
	Toplam	421	2,9192	,52491			
Mantıklı Karar Alma	1-5 Yıl	105	2,8254	,46535	1,057	0,377	-
	6-10 Yıl	107	2,7555	,50121			
	11-15 Yıl	108	2,8056	,53994			
	16-20 Yıl	42	2,6429	,54793			
	21 Yıl ve Üzeri	59	2,7768	,57868			
	Toplam	421	2,7775	,51919			
Bağımlı Karar Alma	1-5 Yıl	105	2,8476	,50050	2,747	0,078	-
	6-10 Yıl	107	2,8652	,47698			
	11-15 Yıl	108	2,7804	,48961			
	16-20 Yıl	42	2,6293	,41146			
	21 Yıl ve Üzeri	59	2,6828	,59382			
	Toplam	421	2,7900	,50222			
Kararsızlık	1-5 Yıl	105	3,3393	,54257	1,113	0,350	-
	6-10 Yıl	107	3,4439	,53372			
	11-15 Yıl	108	3,3843	,58348			
	16-20 Yıl	42	3,4911	,53490			
	21 Yıl ve Üzeri	59	3,4915	,58899			
	Toplam	421	3,4139	,55736			

Araştırmaya katılan siyasi parti yöneticilerinin Karar Verme Davranışlarının siyasi parti yöneticisi olarak görev yaptıkları süreye göre farklılaşma analizi Tek Yönlü ANOVA Testi ile analiz edilmiştir. Elde edilen analiz neticesinde siyasi parti yöneticilerinin Karar Verme Davranışlarının siyasi parti yöneticisi olarak görev yaptıkları süreye farklılaştığı tespit edilmiştir (Sig.p. < 0,05). Belirlenen farklılıkların kaynağını tespit etmek için yapılan post – hoc (Tukey) analizi neticesinde 1-5 yıl aralığında siyasi parti yöneticisi olarak görev yapan yöneticilerin içtepkisel karar alma davranışlarının diğer yöneticilere göre daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç aceleci ve düşünmeden karar alma noktasında çalışma yılı yani mesleki tecrübenin etkili olduğunu göstermektedir.

Tablo 3.12: Araştırmaya Katılanların Karar Verme Davranışlarının Yöneticilikteki Tecrübe Sürelerine Göre Farklılık Analizi

		N	Ort.	Std. Sp.	F	P	Fark
İçtepkisel Karar Alma	1-5 Yıl	239	2,9765	,50135	2,847	0,094	-
	6-10 Yıl	80	2,8938	,59537			
	11-15 Yıl	52	2,8918	,49323			
	16-20 Yıl	31	2,7540	,45585			
	21 Yıl ve Üzeri	19	2,6513	,58568			
	Toplam	421	2,9192	,52491			
Mantıklı Karar Alma	1-5 Yıl	239	2,7971	,50171	1,111	0,351	-
	6-10 Yıl	80	2,7167	,55651			
	11-15 Yıl	52	2,8462	,50579			
	16-20 Yıl	31	2,7742	,61546			
	21 Yıl ve Üzeri	19	2,6053	,42387			
	Toplam	421	2,7775	,51919			
Bağımlı Karar Alma	1-5 Yıl	239	2,8273	,48803	0,861	0,487	-
	6-10 Yıl	80	2,7446	,50505			
	11-15 Yıl	52	2,7610	,52601			
	16-20 Yıl	31	2,7373	,47106			
	21 Yıl ve Üzeri	19	2,6767	,64390			
	Toplam	421	2,7900	,50222			
Kararsızlık	1-5 Yıl	239	3,3703	,55077	1,734	0,141	-
	6-10 Yıl	80	3,5078	,59512			
	11-15 Yıl	52	3,3582	,52337			
	16-20 Yıl	31	3,4879	,60411			
	21 Yıl ve Üzeri	19	3,5987	,42406			
	Toplam	421	3,4139	,55736			

Araştırmaya katılan siyasi parti yöneticilerinin Karar Verme Davranışlarının yönetici olarak görev yaptıkları süreye göre farklılaşma analizi Tek Yönlü ANOVA Testi ile analiz edilmiştir. Elde edilen analiz neticesinde siyasi parti yöneticilerinin Karar Verme Davranışlarının yönetici olarak görev yaptıkları süreye göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Sig.p. > 0,05).

Tablo 3.13: Araştırmaya Katılanların Karar Verme Davranışlarının Görev Yaptıkları Birime Göre Farklılık Analizi

		N	Ort.	Std. Sp.	F	P	Fark
İçtepkisel Karar Alma	Genel Merkez	144	2,7101	,52195	23,453	0,000	3 > 1 3 > 2
	İl Teşkilatı	105	2,9155	,51349			
	İlçe Teşkilatı	172	3,0967	,46909			
	Toplam	421	2,9192	,52491			
Mantıklı Karar Alma	Genel Merkez	144	2,6863	,47325	3,439	0,073	-
	İl Teşkilatı	105	2,8159	,54642			
	İlçe Teşkilatı	172	2,8304	,53149			
	Toplam	421	2,7775	,51919			
Bağımlı Karar Alma	Genel Merkez	144	2,6885	,50983	5,034	0,007	2 > 1
	İl Teşkilatı	105	2,8803	,52419			
	İlçe Teşkilatı	172	2,8198	,46953			
	Toplam	421	2,7900	,50222			
Kararsızlık	Genel Merkez	144	3,4887	,53503	2,741	0,066	-
	İl Teşkilatı	105	3,4274	,56378			
	İlçe Teşkilatı	172	3,3430	,56606			
	Toplam	421	3,4139	,55736			

Araştırmaya katılan siyasi parti yöneticilerinin Karar Verme Davranışlarının görev yaptıkları birime göre farklılaşma analizi Tek Yönlü ANOVA Testi ile analiz edilmiştir. Elde edilen analiz neticesinde siyasi parti yöneticilerinin Karar Verme Davranışlarının görev yaptıkları birime göre farklılaştığı tespit edilmiştir (Sig.p. < 0,05). Belirlenen farklılıkların kaynağını tespit etmek için yapılan post – hoc (Tukey) analizi neticesinde;

1. İlçe teşkilatında görev yapan yöneticilerin içtepkisel karar alma davranış düzeyleri genel merkez ve il teşkilatında görev yapan yöneticilere göre yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

2. İl teşkilatında görev yapan yöneticilerin bağımlı karar alma düzeyleri genel merkezde görev yapan yöneticilere göre yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Yöneticilerin görev yaptıkları birimlerin kurumsallığı ve büyüklüğünün karar alma alışkanlıklarını etkilediği düşünülmüştür. Alt düzey yöneticiler sayılabilecek olan ilçe yöneticilerinin içtepkisel karar stratejilerini daha fazla belirlemesi; karar hiyerarşisi içinde, yöneticilikte bulundukları birimin seviyesinin, karar alıcıların karar alma alışkanlıklarını etkileyebileceğini akla getirmektedir.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Karar verme insanlık kadar eski bir kavramdır. İnsanın karar vermesiyle ilgili kuramsal görüşlerin oluşturulmasında temel olarak iki yaklaşım benimsenmektedir. Bunlar, sonuç üzerine yoğunlaşan yaklaşım ve süreç üzerine yoğunlaşan yaklaşımlardır. Sonuç üzerine yoğunlaşan yaklaşımda, karar verme sürecinin sonucu olarak verilen kararın ortaya çıkartacağı sonuçların değerlendirilmesinin, karar verme sürecinin anlaşılabilmesini sağlayacağı görüşü yer almaktadır. Verilecek olan kararın sonuçları ve bu sonuçların doğru bir şekilde tahmin edilmesi bu yaklaşımın temelini oluşturmaktadır.

Karar verme süreci üzerinde yoğunlaşan yaklaşımda ise karar verme sürecinin anlaşılmasının, ortaya çıkacak sonuçların doğru bir şekilde yorumlanabileceğine neden olacağı görüşü hâkimdir. Temel olarak karar verme sürecini betimleyen bu yaklaşımda, kararların nasıl verildiği hakkında detaylı bilgi edinmenin, kararların en uygun şekilde nasıl verilmesi gerektiğini ortaya koyabileceği görüşü olduğu yapılan literatür taramasından çıkarılabilmektedir.

Çalışmada ise siyasi karar alma mercii olarak tanımlanan siyasi partilerin farklı teşkilatlarında görevli yöneticilerin karar verme davranışları incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara bakıldığında yöneticilerin cinsiyetlerinin, eğitim durumlarının, yaşlarının, görev yaptıkları birimlerin ve tecrübe sürelerinin karar verme davranışlarında farklılık yarattığı görülmektedir.

Yapılan araştırma neticesinde, siyasi parti yöneticilerinin karar alma davranışlarının, cinsiyet değişkenine bağlı olarak aşağıdaki biçimlerde farklılaştığı tespit edilmiştir;

Kadın yöneticilerin erkek yöneticilere göre daha fazla içtepkisel, mantıklı ve bağımlı kararlar aldıkları görülmektedir. Erkek yöneticilerin ise kararsız kalma düzeylerinin kadın yöneticilere oranla daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Bu sonuç çerçevesinde kadınların siyasi yöneticilik rollerinin yanı sıra birçok başka toplumsal rolleri olduğu, bunların başında da annelik rolünün geldiği bilinmektedir. Annelerin, genellikle ortaya çıkan sorunlara hızlı çözümler üretmek, birçok farklı işi bir arada yürütmek, dolayısıyla aceleci, başka bir ifade ile içtepkisel kararlar almak zorunda kaldıkları değerlendirilebilecektir. Bununla birlikte karar almadaki bu tecrübeleri onların mantıklı kararlar verebilmelerinin de önünü açabilecektir.

Siyasal hayatın erkek egemen bir hayat olması, kadınların karar verme süreçlerinde pasif unsurlar olarak bastırılması onların bağımlı karar almaları sonucunu doğurduğunu söylemek de mümkündür. Mann (1998) yaptığı çalışmada kız öğrencilerin sorumluluğu yükleme davranışlarının erkeklere oranla daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bu tespitin bizim çalışmamızda kadınların kararlarında başkalarının davranışlarını gözeterek, bir diğer söyleyişle bağımlı karar verme oranlarının erkeklere nispetle yüksek çıkması ile birbirini desteklediği düşünülebilir.

Yine Cranny ve Francis (2002) yaptıkları çalışmada, toplumsal cinsiyet bağlamında kadınlara daha edilgen bir rol biçildiğini belirtmişlerdir. Bu toplumsal rolün kadınları bağımlı karar alma davranışına itebildiği düşünülmektedir. Yaptığımız çalışmada (Tablo 4.13) siyasi partilerin il yönetimlerinde çalışan yöneticilerin bağımlı karar alma stratejilerinin yüksekliğinin de, bir bakıma il yöneticilerinin üst düzey yöneticiler tarafından pasivize edilmiş olması ile açıklanabileceği düşünülmektedir. Bunun yanı sıra Kara (2012) tarafından “Kadınların Yerel Siyasetteki Konumu ve Karar Alma Sürecindeki Rolü” konulu çalışmasında, kadınların grup kararlarının alınışına yine meclis çalışmaları gibi oldukça etkin bir şekilde katıldığı, grup içerisindeki çalışmalarda kadınların aktif bir şekilde yer aldığı sonucuna ulaşıldığı bildirilmiştir.

Erkek yöneticilerin kararsızlık stratejilerinin yüksek olmasının, karar vermenin getirdiği psikolojik yük ile ilgili olabileceği varsayılabilir. Erkek yöneticiler yönetim hayatında daha aktif bir rol aldıkları için, daha hızlı tecrübe edinebilmekte ve bu sebeple kararların olası olumsuz sonuçlarının ortaya çıkartabileceği sorunları daha fazla düşünmek zorunluluğu hissederek stres yaşayabilmektedirler. Bu durumun karar vermeyi güçleştirmekte ve kararsızlığa yol açabilmekte olduğu değerlendirilebilir.

Çalışma neticesinde siyasi parti yöneticilerinin karar verme davranışlarının, yaş değişkenine bağlı olarak şu yönde farklılaştığı tespit edilmiştir;

Bu sonuç çerçevesinde yaşça büyük olan siyasi parti yöneticilerinin acele karar almaktan kaçındıkları görülmekte ve bunun nedeninin karar sorumluluğunun farkında olmaktan kaynaklandığı tahmin edilmektedir. Göksu ve Bilge (2010) yaptıkları çalışmada yaşlı yöneticilerin karar almada risk almaktan kaçındıklarını ifade etmişlerdir. Risk almaktan kaçınma davranışı ile kararsızlık arasında, bunların her ikisi ile de tecrübe arasında bir bağ olduğu düşünülebilmektedir. Bunun yanı sıra yaşça büyük yöneticilerin, hata yapmaktan çekinmesinin altında toplumsal rollerinin yarattığı baskının da olabileceği düşünülebilir. Toplumun, yaşça büyük kişilerden beklentisi, hata yapmamaları yönündedir.

Genç yöneticilerin ise acele karar alma davranışı sergileyebilme oranlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunun altında, gençlerin hatalı kararlar verebilmesini makul ve kabul edilebilir gören toplumsal kültürün etkili olabileceği gibi, genç bireylerin fizyolojik özelliklerinden kaynaklanan acelecilik özelliklerinin de bunda etkili olabileceği düşünülebilir.

Çalışma neticesinde, siyasi parti yöneticilerinin karar alma davranışlarının, eğitim durumu değişkenine bağlı olarak şu şekilde farklılaştığı görülmüştür;

Eğitim düzeyi düşük olan yöneticilerin aceleci, mantıklı ya da başkalarını takip ederek karar verdikleri, fakat kararsız kalmadıkları görülmektedir. Bunun sebebi olarak yüksek düzey eğitimle kazanılan karar sorumluluğu kaygısından uzak kalmaları düşünülebilir. İçtepkisellik aynı zamanda çalışmamızda elde edilen sonuçlar bakımından, genç ve alt yönetim kademelerindeki yöneticilerin de ortak özellikleridir. Tecrübesizlik, eğitimsizlik ve içtepkisellik arasında bir korelasyon olabileceği akla gelmektedir.

Bununla birlikte eğitim seviyesinin artmasıyla kararsızlığın arttığı, yüksek lisans doktora seviyesinde en yüksek düzeye ulaştığı görülmektedir. Bunun nedeninin, eğitim düzeyi arttıkça bireyin karar vermeye dair sorumluluk algısının eğitimle birlikte yükselmesi olduğu düşünülebilir. Bununla birlikte Türk eğitim sisteminin taşıdığı bazı olumsuz özelliklerin de yüksek öğrenim alanların kararsızlık davranışlarında etkili olabileceği düşünülmüştür. Eğitim hayatının içinde uzun süre kalan insanların, sistemin baskıcı özellikleri nedeniyle karar verici özgüvenlerinin ve sorumluluk alma isteklerinin azaldığı düşünülebilir. Brown ve Mann (1990) yaptıkları çalışmada, sosyal ekonomik seviyeleri yüksek ailelerde yetişen çocukların daha ihtiyatlı karar alma eğiliminin yüksek olduğunu ifade etmişlerdir. Yüksek Lisans ve Doktora

seviyesinde eğitim alan bireylerin de toplumun diğer kesimlerine nispetle sosyo-ekonomik bakımdan yüksek sayılabilecekleri düşünüldüğünde, bu değişkenler arasında; üst sosyo-ekonomik seviye, yüksek eğitim durumu ve kararsızlık arasında doğru yönde bir ilişki olabileceği akla gelmektedir.

Siyasi parti yöneticilerinin, karar verme davranışlarının siyasi yöneticilikte tecrübe yılına dayalı karşılaştırmasında ortaya çıkan sonuçlara bakıldığında;

Tecrübeli yöneticilerin, alacakları kararların barındırdığı olası riskleri en aza indirebilmek için kendilerine zaman tanımanın, seçenekleri ölçüp biçmenin kıymetini anlamış yöneticiler olduğu görülebilmektedir. Siyasi partide yöneticilik tecrübeleri daha az olan yöneticilerin ise, örgütün misyon ve vizyonunu içselleştirebilmek için yeterli zamanı bulamamış olmaktan kaynaklanabileceği tahmin edilen aceleci karar alma davranışları izlenmektedir. Bununla birlikte tecrübe yılı yüksek olan yöneticilerin aynı zamanda yaşça büyük yöneticiler olacakları açıktır. Yaşça büyük olan yöneticilerin ise, artık hatalarını tekrar düzeltmeye yetecek kadar zamanları kalmadığını düşünerek içtepkisel ve aceleci kararlar vermekten çekindikleri değerlendirilebilir. Siyasi parti yöneticilerinin karar alma davranışlarını yaş değişkenine göre ölçümlediğimiz tablo 4.9'da yüksek yaşlı yöneticilerin kararsızlık davranışlarının yüksekliği de bununla uyumlu görünmektedir.

Yapılan çalışmada, siyasi parti yöneticilerinin karar alma davranışlarının, görev yaptıkları birim değişkenine göre incelenmesi sonucunda, aşağıdaki yorumlar yapılabilmektedir;

Yöneticinin görev yapmakta olduğu birimin kurumsallığının ve büyüklüğünün karar alma davranışlarını geliştirdiği bu sebeple daha üst düzeydeki yöneticilerin içtepkisel karar alma oranlarının ilçe teşkilatlarındaki yöneticilere nispetle daha az olduğu düşünülebilir. Orta yönetim kademesinde sayılabilecek olan il yönetimlerinin, üst yönetimden aldıkları emirleri alt kademelere ve alt kademededen gelen talepleri üst yönetimlere iletme alışkanlığı içinde, üst yönetimlerin kararlarını benimseme davranışı geliştirdikleri ve buna bağlı olarak da bağımlı karar stratejisinin il yöneticilerinde yüksek çıktığı düşünülebilecektir. Yönetim düzeylerine göre, karar verme davranışlarında ortaya çıkan farkın doğrudan kararın çerçevesi ve çevresi ile ilgili olduğu düşünülmektedir. Yüksek düzeylerdeki yöneticilerin, kararlarını etkileyebilecek geniş bir çevreye sahip olmaları ve kararlarından etkilenecek kişi

sayısının fazla olmasının sorumluluğu altında, acele ve kestirme kararlar vermekten çekinmeye yönelebilecekleri değerlendirilmektedir.

Literatürde karar verme davranışları konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde siyasetçileri konu alan herhangi bir çalışma yapılmadığı görülmektedir. Bu bakımdan çalışmamızın karar alma literatürüne katkı sunacağı ve daha sonra geliştirilebileceğine inanılmaktadır. Bununla birlikte, toplumsal hayatın en önemli kurumlarından biri olan ve aldıkları kararlarla bütün diğer örgütleri ve bireyleri etkileyebilen siyasi partilerin karar alma davranışlarının geliştirilmesine katkı sunarak fayda üreteceği düşünülmektedir.

Çalışmada elde edilen bulgular bağlamında siyasi partilerin karar alma süreçlerinin iyileştirilebilmesine yönelik kısa tavsiyeler sunulabilir. Bu bağlamda;

Gençler ve kadınların siyasi partilerde karara katılan pozisyonlarda daha yüksek oranda temsil edilebilmesi siyasi parti örgütlerinin faydasına olacaktır. Bununla birlikte kadın yöneticilerle birlikte genç ve tecrübesiz yöneticilerin karar almada içtepkisel olabildikleri, buna bağlı olarak karar sürecinde, seçenekler arasından en doğru olana yönelmekte hata oranlarının yüksek olabileceği görülmektedir. Seyhun(2000) tarafından yapılan çalışmada, bireylerin içtepkisellik düzeylerinin “karar verme eğitim programları” ile azaltılabileceği, mantıklı karar alma düzeylerinin artırılabilceği söylenmiştir. Bu bağlamda düzenlenecek karar verme eğitimleri siyasal partiler açısından pozitif değerler üretebilecektir.

Eğitim durumu, yaşı ve tecrübesi yüksek yöneticilerle birlikte erkek yöneticilerin kararsızlık düzeyinin de yüksek çıkması, siyasi parti örgütleri açısından özellikle üzerinde durulması gereken konulardandır. Zira yaptığımız çalışmada demografik özellikler baz alındığında bu gruplara dahil olan yöneticilerin oranları siyasi partilerin her yönetim düzeyinde oldukça yüksektir. Yöneticilerin, görev yaptıkları kurumları demokratik olarak algılamasının ve karar sorumluluklarına dair endişelerinin azaltılması ile kararsızlığın azaltılabileceği öngörülmektedir.

KAYNAKÇA

Adair, J. (2000). Karar Verme ve Problem Çözme, (Çev. N. Kalaycı), Ankara: Gazi Kitabevi.

Akbaş, E. (2011) ‘Karar Verme Becerisi 2’,
<http://ertugrulakbas.terapi.com/2011/04/20/karar-verme-becerisi> (son erişim: 23.07.2017)

Akat, Ö. (2009). Uygulamaya Yönelik İşletme Politikası ve Stratejik Pazarlama, Bursa: Dora Yayınları.

Akaytay, A. (2004). “Karar Verme Sürecinde Maliyet Verilerinin Rolü: ABC Makine ve Ticaret Sanayi AŞ Uygulaması” Yüksek Lisans Tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Aksay, O. ve Ural, A. (2008). “Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Kararlara Katılımı” Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 6 (3): 433-460.

Alagöz, A., Öge, S. ve Koçyiğit, N. (2013). “Muhasebe Bilgi Sistemi ve Karar Destek Sistemleri İlişkisinin Yönetmelik Karar Alma Faaliyetlerine Etkisi” Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 30: 27-40.

Altay, Ü. (2011). “Yöneticilerin Duygusal Zeka Düzeylerinin Karar Verme Stillerine Etkisi ve Bir Araştırma” Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Atıl, F. ve Göksu N. Tüketici Davranışları, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2010

Arendt, H. (1994). İnsanlık Durumu, Çev: Bahadır Sina Sener, İstanbul, İletişim Yayınları.

Arklan, Ü. (2004). “Siyasi Liderlikte Karizma Olgusu: Recep Tayyip Erdoğan Örneğinde Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma” Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Arslan, M. (2012). İşletme Yönetimi I, İstanbul: Beta Yayıncılık.

- Aşkun, İ.C. ve Tokat, B. (2010). İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Ataman, G. (2001). İşletme Yönetimi: Temel Kavramlar ve Yeni Yaklaşımlar, İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Ateş, T. (2007). Demokrasi, Siyasi Partiler ve Seçim, İstanbul: Beta Yayınları.
- Ay, H. (2003). “Baskı Gruplarının Gücü ve Siyasal Karar Alma Sürecine Etkisi” Yasal Soygun, (Ed. C.C. Aktan), İstanbul: Zaman Kitap.
- Bacanlı F. Ve Sürücü, M. (2006). İlköğretim VIII. Sınıf Öğrencilerinin Sınav Kaygıları ve Karar Verme Stilleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 45, 7-35.
- Bailey, J.R. (1997). Need for cognition and response mode in the active construction of an information domain. Journal of Economic Psychology.
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2010). “Liderlik Türleri ve Güç Kaynaklarına İlişkin Mevcut- Gelecek Durum Karşılaştırması” Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 12 (19): 73-84.
- Bakırtaş, İ. (2007). Ekonomik Analizleri ve Ekonomiye Yansımalarıyla Politik Aktörler, Bursa: Ekin Kitabevi.
- Bakırtaş, İ. ve Koyuncu, C. (2008). “Türkiye’de Finansal Göstergeler Üzerinde Politik Denge Oluşumlarının Etkileri” Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi, 22 (2): 339-356.
- Bal, H. (2014). “Siyaset Teorisinde Otorite Kavramı” Turkish Studies, 9 (2): 247-255.
- Bal, P. (1998). Ergenlik Döneminde Mesleki Karar Verme Olgunluğunun İncelenmesi ve Mesleki Karar Verme Eğitim Programının Etkisinin Araştırılması. Yayınlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Baltaş, A. (2000). Ekip Çalışması ve Liderlik, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Barutçugil, İ. (2002). Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi, İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Başaran, İ.E. (2004). Yönetimde İnsan İlişkileri, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Batum, S. (2000), Türkiye’de Siyasi Yapılanma ve Temel Siyasi Sorunlar Sempozyumu, Toplumsal Ekonomik Siyasal Araştırmalar Vakfı Yayınları, 11-12 Şubat, Ankara.
- Baykal, B. (1981). Organizasyonların Yönetimi, Ankara: Er Matbaacılık.
- Bennis, W. (1995). Stratejik Yönetim ve Liderlik, (Çev. M. Özel), İstanbul: İz Yayıncılık.
- Berberoğlu, G.N. (1997). Siyasi Parti Yönetimi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Bilgin, A. (1995). Grup Rehberliğinin ve Grupla Psikolojik Danışmanın Lise Öğrencilerinin Anne-Babalarından Bağımsız Meslek Kararı Verme Davranışına Etkisi. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal
- Bridge, B. (2003). Duyguların Eğitimi, (Çev. F. Namak), İstanbul: Beyaz Yayınevi.
- Brown J. & Mann, L. (1990). The Relationship Between Family Structure and Process Variables and Adolescent Decision Making. Journal of Adolescence, 13 (1), 25-37.
- Budak, G. ve Budak, G. (2004). İşletme Yönetimi, İzmir: Barış Yayınları.
- Can, H. (2005). Organizasyon ve Yönetim, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Can, N. (2007). Öğretmen liderliği becerileri ve bu becerilerin gerçekleştirilme düzeyi. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 22.
- Candangil, S. (2005). Denetim Odakları Farklı Lise Öğrencilerinin Bazı Kişisel, Sosyal ve Ailesel Özelliklerine Göre Karar Vermede Öz-Saygı ve Kaygı Düzeylerinin İncelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Collingwood, T.R. “Retention and Retraining of Interpersonal Communication Skills”, Journal of Clinical Psychology, 27, 1971.
- Cox, D. ve Hoover, J. (2003). Kızışan Ortamda Liderlik, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Caranny A. ve Francis A. (2002). Gender Studies: Terms and Debates, Londra, Palgrave Macmillan.

- Çam, E. (1987). Siyaset Bilimine Giriş, İstanbul: Der Yayınları.
- Çelik, V. (2003). Eğitimsel Liderlik, Ankara: Pegem A Yayınları.
- Çelik, V. (2011). Eğitimsel Liderlik, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çitçi, O. (1989). Yerel Yönetimlerde Temsil, Ankara, TODAİE.
- Çoban, A. E. Ve Hamamcı, Z. (2006). Kontrol Odakları Farklı Ergenlerin Karar Stratejileri Açısından İncelenmesi. Kastamonu Eğitim Dergisi, 14, (2), 393- 402.
- Çolakkadıoğlu, O. (2003). Ergenlerde Karar Verme Ölçeği'nin Uyarlama Çalışması. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çolakkadıoğlu, O. (2010). “Çatışma Kuramına Dayalı Olarak Geliştirilen Karar Verme Beceri Eğitimi Grup Uygulamalarının Ergenlerin Karar Verme Stillerine Etkisi” Doktora Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.
- Dağ, İ. (1990). Kontrol odağı, stresle başa çıkma stratejileri ve psikolojik belirti gösterme ilişkileri. Yayınlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Danilovic, V. (2003). “The Rational – Cognitive Debate and Poliheuristic Theory”; içinde: Integrating Cognitive and Rational Theories of Foreign Policy Decision Making, (edt.) Alex Mintz, Palgrave Macmillan, ss. 127-139
- Daver, B. (1993). Siyaset Bilimine Giriş, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Demir, M.H. ve Gümüşoğlu, Ş. (2009). Üretim Yönetimi, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Deniz, M.E. (2004). “Üniversite Öğrencilerinin Karar Vermede Öz Saygı Karar Verme Stilleri ve Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma” Eğitim Araştırmaları Dergisi, 4 (15): 23-35.
- Doğan, S. (2007). Vizyona Dayalı Liderlik, İstanbul: Kare Yayınları.
- Duverger, M. (1993). Siyasi Partiler, (Çev. E. Özbudun), Ankara: Bilgi Yayınları.
- Ekizceleroğlu, R. (2008). “Türkiye’de Parti İçi Demokrasinin Hukuksal Boyutları” Yüksek Lisans Tezi, Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Eldeleklioğlu, J. (1996). “Karar Stratejileri İle Ana Baba Tutumları Arasındaki İlişki” Doktora Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eldeleklioğlu, J. (1996). Karar Stratejileri ile Ana Baba Tutumları Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erçetin, Ş. (2000). Lider Sarmalında Vizyon, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Eren, E. (2008). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul: Beta Yayınları.
- Eren, E. (2009). Yönetim ve Organizasyon, İstanbul: Beta Yayınları.
- Ersöz, F. ve Kabak, M. (2010). “Savunma Sanayii Uygulamalarında Çok Kriterli Karar Verme Yöntemlerinin Literatür Araştırması” Savunma Bilimleri Dergisi, 9 (1): 97-125.
- Ertürk, M. (2009). İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, İstanbul: Beta Yayınları.
- Eryılmaz, B. (2002). Bürokrasi ve Siyaset, İstanbul: Alfa Yayınları.
- Fuqua, D. R., Seaworth, T. B. ve Newman, J. L. (1987). The relationship of career indecision and anxiety: A multivariate examination. Journal of Vocational Behavior.
- Germeijs, V. ve De Boeck, P. (2002). A measurement scale for indecisiveness and its relationship to career indecision and other types of indecision. European Journal of Psychological Assessment.
- Goldstein, J.S. (2002). “International Relations, Brief Edition, Longman Publishers”.
- Gökçe, A.F. (2013a). “Siyasi Partilerde Parti İçi Demokrasi ve Disiplin Algısı: Türkiye” Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi, 5 (9): 65-79.
- Gökçe, A.F. (2013b). Siyasal Partilerde Lider ve Yönetim Değişimleri, Gaziantep: Ada Kitabevi.
- Gökçen, H., Özkil, A., Yardımoğlu, H. ve Peker, D. (2010). “Kamuda karar Destek Sistemlerinin Kullanımı ve Bir Model Önerisi” Nihai Rapor, Antalya: Türkiye Bilişim Derneği Kamu Bilgi İşlem Merkezleri Yöneticileri Birliği 12. Kamu Bilişim Platformu.
- Göze, A. (2000). Siyasal Düşünceler ve Yönetimler, İstanbul: Beta Yayıncılık.

- Güney, S. (2007). Yönetim ve Organizasyon: Yönetimde Kişilik ve Kişilik Teorileri, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Güçray, S. (1998). “Bazı Kişisel Değişkenler, Algılanan Sosyal Destek ve Atılmanın Arar Verme Stilleri İle İlişkisi”, Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Dergisi, C: 2, No: 9, ss. 7-16.
- Gürüz, D. ve Gürel, E. (2006). Yönetim ve Organizasyon: Bireyden Örgüte, Fikirden Eyleme, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Habermas, J. (1998). Between Facts and Norms : Contributions to a Discourse Theory of Law and Democracy, Trans. By William Rehg, Cambridge, MIT Press.
- Halpern- Felsher, B., & Cauffman, E. (2001). Costs and benefits of a decision: decision making competence in adolescents and adults. Journal of Applied Developmental Psychology. 2, 257-273.
- Hermann, M.G. (2001). “How Decision Units Shape Foreign Policy: A Theoretical Framework Leaders, Groups, and Coalitions: Understanding the People and Processes in Foreign Policy Making”, International Studies Review, Vol.3, No.2, ss.47-81.
- Ilgar, Y. (2002). “Türkiye’de Siyasi Partilerdeki Merkezîyetçi Yapılanmaya Etki Eden Etmenler ve Merkezîyetçi Yapılanmanın Siyasal Demokrasi Açısından Olumsuz Sonuçları” Yüksek Lisans Tezi, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İlter, T. (1996). Siyasal Sistem ve Siyasal Davranış, İstanbul: Der Yayınları.
- İmrek, K. (2004). Yöneticiler İçin Karar Verme Teknikleri, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- İslamoğlu, M. (2007). Ne Yapmalı, İstanbul: Düşün Yayıncılık.
- Kapani, M. (2006). Politika Bilimine Giriş, Ankara: Bilgi Yayınevi.
- Kalaycıoğlu, Ersin, "Türkiye'de Demokrasinin Pekişmesi: Bir Siyasal Kültür Sorunu," Prof. Dr. Ergun Özbudun'a Armağan, Ankara: Yetkin, 2008.
- Karakaş-Günel, E. (1999). İlköğretim 4. Ve 5. Sınıf Öğrencilerinin Günlük Yaşamlarındaki Problemleri Çözmeye İlişkin Karar Verme Becerilerini Ölçmeye Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Karakaya, G. (1998). “Yönetici Eğitiminde Karar Verme Becerileri Geliştirilmesi” Yüksek Lisans Tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karip, E. (1998). “Dönüşümcü Liderlik” Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 4 (16): 443-465.
- Kent, T.C. (2005). “Politically Rational Foreign Policy Decision-Making, A Disseration Texas A&M University”.
- Kırel, Ç. (1998). Örgütlerde Güç Kullanımı, Çalışanların Algıladıkları Güç ve Tepkileri Üzerine Bir Uygulama, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Kışlalı, AT. (1993). Siyasal Çatışma ve Uzlaşma, Ankara: İmge Kitabevi.
- Koçak, M. (2002). Siyasal Partiler ve Türkiye’de Parti Yasakları, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Koçel, T. (2003). İşletme Yöneticiliği, İstanbul: Beta Yayınları.
- Koçoğlu, E. (2010). “İşletmelerde Yöneticilerin Karar Verme Süreci ve Bu Süreçte Bilişim Sistemlerinin Kullanımı: Ankara İli Örneği” Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Komsuoğlu, A. (2008). Siyasal Yaşamda Bir Lider Süleyman Demirel, İstanbul: Bengi Yayınları.
- Köksal, A. (2003). Ergenlerde duygusal zeka ile karar verme stratejileri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul. Kuzgun, Y. (2006). Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı (2. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Köksal, O. (2011). “Bir Kültürel Liderlik Paradoksu: Paternalizm” Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8 (15): 101-122.
- Köse, A. (2002). Psikolojik Danışma ve Rehberlik I. Sınıf Öğrencilerinin Cinsiyet ve Sosyo-ekonomik Düzey Açısından Psikolojik İhtiyaçları ve Karar Verme Stratejilerinin İncelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Közleme, O. (2013). “Liderlik, Siyasal Otorite Tipleri ve Karizma” Toplum Bilimleri Dergisi, 7 (13): 239-250.

- Kuşlu, M. (2008). “Yönetimde Karar Verme Sürecinde Yönetim Bilgi Sistemlerinin Rolü: İlsis Örneği” Yüksek Lisans Tezi, Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kuzgun Y.(1993), Karar Stratejileri Ölçeği, Geliştirilmesi ve Standardizasyonu. VII.Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara
- Kuzgun, Y ve Bacanlı, F. (2017), PDR’de Kullanılan Ölçekler, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kuzgun, Y. (2012). “Karar Stratejileri Ölçeği: Rehberlik ve Psikolojik Danışmada Kullanılan Ölçekler” (Ed. Y. Kuzgun ve F. Bacanlı), Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Küçük, T.S. (2015). Parti İçi Demokrasi, İstanbul: Levha Yayınları.
- Küheylan, E. (1995). Satın Alma Karar Sürecinde Aile Bireylerinin Rolü ve AileYapısının Satın Alma Kararlarına Etkisi.
- Mann, L., Harmoni, R.,& Power, C., (1989). Adolescent decision-making: The development of competence. Journal ofAdolescence, 12,265-278
- Mann, L., Radford, M., Ford, S., Bond, M., Leung, K., Nakamura, H. & et al. (1998). Cross- Cultural Differences in Self Reported Decision Making Style and Confidence. International Journal of Psychology. 33 (5), 325-335.
- McWhirter, E. H., Rasheed, S., & Crothers, M. (2000). The effects of high school career education on social-cognitive variables. Journal of Counseling Psychology, 47, 330-341.
- Mansbridge, J. (2003). “Rethinking Representation”, American Political Science Review, Vol. 97, No:4, Nov. pp.515–528.
- Maxwell, J.C. (2004). İçinizdeki Lideri Geliştirmek, (Çev. S. Yeniçeri), İstanbul: Beyaz Yayınları.
- Mill, S.J. (1958). Considerations on Representative Government, New York, Forum Books.
- Mouffe, C. (1999). “Deliberative Democracy or Agonistic Pluralism?”, Social Research, Vol. 66, pp. 745-759.

- Mucuk, İ. (2008). Modern İşletmecilik, İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Naftel, M., Driscoll, M., Elias, M. & Ierardi, J. (1993) Problem Solving and Decision Making in an Eight-Grade Class. The Clearing House, 66 (3), 177-180.
- Nie, N.H. ve Verba, S. (1989). Siyasal Katılma ve Oy Verme Davranışı, (Çev. İ. Turan ve T. Karamustafaoğlu), Ankara: Siyasi İlimler Türk Derneği Yayınları.
- Onaran, O. (1971). Örgütlerde Karar Verme, Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- Osipow, H.S. & Reed, R. (1985). Decision Making Style and Career Indecision in Collage Students. Journal of Vocational Behavior, 27 (3), 368-373.
- Öz, E. (1992). Tek Parti Yönetimi ve Siyasal Katılım, Ankara: Gündoğan Yayınları.
- Özbudun, E. (1995). Siyasi Partiler ve Demokrasi, Ankara: TESAV Yayınları.
- Özbudun, E. (2010). Türk Siyasal Hayatı, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özgen, H. ve Yalçın, A. (2006). Temel İşletmecilik Bilgisi, Adana: Nobel Kitabevleri.
- Özgül, B. (2015). “Türkiye Nasıl Bir Siyasi Liderlik İstiyor?” Toplum ve Demokrasi, 9 (19-20): 149-176.
- Özkan, A. (2004). Siyasal İletişim, İstanbul: Nesil Yayınları.
- Özkan, Abdullah (2003). Halkla İlişkiler ve Reklamcılık, İstanbul Beta Basım Yayım.
- Özsalmanlı, A.Y. (2005). “Türkiye’de Kamu Yönetiminde Liderlik ve Lider Yöneticilik” Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 14: 137-146.
- Özşahin, M. (2005). “Stratejik Karar Verme Hızını Etkileyen Faktörler ve Stratejik Karar Verme Hızı: Firma Performansı İlişkisi” Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Öztekin, A. (2010). Yönetim Bilimi, Ankara: Siyasal Yayınevi.

- Polat, C. ve Külter, B. (2008). “Genç Seçmenler Gözüyle Siyasal Ürün (Siyasi Lider) Özellikleri: Ankara’daki Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Çalışma” *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5 (1): 1-31.
- Sabuncu, Y. (1994). *Anayasaya Giriş*, Ankara: İmaj Yayıncılık.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2011). *Örgütsel Psikoloji*, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Sarıbay, A.S. (2001). *Türkiye’de Demokrasi ve Politik Partiler*, İstanbul: Alfa Yayınları.
- Saruhan, Ş.C. ve Yıldız, M.L. (2009). *Yönetim Bilimi*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Schönpflug, U.: 2001 “Intergenerational Transmission of Values: The Role of Transmission Belts”, *Journal of Cross-Cultural Psychology*. 32, 174-185
- Simon, H. A. (1967), “Yönetimde Karar Verme Bilimi”, Çev. M. Tosun, *Amme İdaresi Bülteni*, Sayı 13.
- Slaney, R. B., Ashby, J.S. ve Trippi, J. (1995). Perfectionism: Its measurement and career relevance. *Journal of Career Assessment*.
- Sönmezoğlu, F. (2000). “Uluslararası Politika ve Dış Politika Analizi”, 3. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul.
- Şeyhun, H. (2000). *Karar Verme Becerileri Eğitim Programının İlköğretim Son Sınıf Öğrencilerinin Karar Verme Becerilerine Etkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tabak A. Polat M. Coşar S. ve Türköz, T. (2012). “Otantik Liderlik Ölçeği: Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması”, “İş-Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, S.4.
- Taşdemir, E. (2009). “Toplumların İdaresinde Liderler ve Yöneticiler” *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 29: 149-165.
- Taylor, M.S., Locke, E.A., Lee, C. ve Gist, M.E., (1984), “Type A Behavior and Faculty Research Productivity: What are the Mechanisms?”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, (34), 402-418.
- Tekarslan, E. (1989). *Sosyal psikoloji*. İstanbul: Filiz Kitabevi

- Toor S. R. ve Ofori, G. (2008). "Leadership For Future Construction Industry: Agenda For Authentic Leadership", International Journal of Project Management, Vol. 26: 619 – 626.
- Tosun, G.E. (2010). Türkiye’de Siyasal Parti Üyeliği ve Katılım, İstanbul: Sodev Yayınları.
- Tosun, K. (1992). İşletme Yönetimi, Ankara: Savaş Yayınları.
- Tunaya, T.Z. (1952). Türkiye’de Siyasi Partiler, İstanbul: Doğan Kardeş Matbaası.
- Tuncay, S. (1996). Parti İçi Demokrasi ve Türkiye, Ankara: Gündoğan Yayınları.
- Tuncay, S. (2000). Parti İçi Demokrasi ve Türkiye, Ankara: Gündoğan Yayınları.
- Turan, İ. (1996). Siyasal Sistem ve Siyasal Davranış, İstanbul: Der Yayıncılık.
- Turan, İ. (2011). "Türk Siyasi Partilerinde Lider Oligarşisi: Evrimi, Kurumsallaşması ve Sonuçları" İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 45: 1-21.
- Tural, N. (1988), "Rasyonel Karar Kuramı ve Eğitim Yönetiminde Karar Kuramı", Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt: 21, Sayı: 1, ss. 497-508
- Turner, S. & Lapan T. R. (2004). Career self- efficacy and perceptions of parent support in adolescent career development. The Career Development Quarterly, Vol. 51, 44-55.
- Tversky, A. ve Kahneman, D. (1974). Judgment under uncertainty: Heuristics and biases. Science.
- Urbinati, N. (2006). Representative Democracy: Principles and Genealogy, Chicago, University of Chicago Press.
- Uysal, B. (1984). Siyasal Katılma ve Katılma Davranışına Ailenin Etkisi, Ankara: TODAİE Yayınları.
- Üngüren, E. (2011). "Psikobiyolojik Kişilik Kuramı Ekseninde Yöneticilerin Kişilik Özellikleri, Karar Verme Stilleri ve Örgütsel Sonuçlara Yansımaları" Doktora Tezi, Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Üreten, S. (2009). Üretim/İşletmeler Yönetimi: Stratejik Kararlar ve Karar Modelleri, Ankara: Basar Ofset.
- Vural, A.M. (2009). “Parti İçi Demokrasi ve Siyasal İletişime Katkıları” İletişim Dergisi, 13: 147-162.
- Weber, M. (1996). Meslek Olarak Siyaset, (Çev. T. Parla), İstanbul: İletişim Yayınları.
- Werner, I. (1993). Liderlik ve Yönetim, (Çev. V. Üner), İstanbul: Rota Yayıncılık.
- Yalçinkaya-Dulkadiroğlu, H. (2001). İlköğretim Okulu 11-16 Yaş Öğrencilerinin Ailede Karar Vermeye Katılımı Konusundaki Görüşleri. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yayla, A. (2002). Siyaset Teorisine Giriş, Ankara: Liberte Yayınları.
- Yeşil, Salih (2011), Uluslararası İş Etiği ve Yönetimi, Adalet Yayınları, Ankara.
- Yeşiltaş, M. Kanten, P. ve Sormaz, Ü. (2013). “Otantik Liderlik Tarzının Prososyal Hizmet Davranışları Üzerindeki Etkisi: Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Uygulama”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi.
- Yıldız, N. (2002). Türkiye’de Siyasetin Yeni Biçimi: Liderler İmaj Medya, Ankara: Phoenix Yayınevi.
- Yılmaz, E. (1999). “Analitik Hiyerarşi Süreci Kullanılarak Çok Kriterli Karar Verme Problemlerinin Çözümü” Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Enstitüsü, DOA Dergisi, 16 (5): 95-122.
- Yiğit, A. (2005). Lise Öğrencilerinin Karar Verme Davranışlarının Bazı Değişkenlere Göre Yordanması. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yörük, D. ve Dünder, S. (2011). “Türkiye’deki Yerel Yöneticilerin Benimsedikleri Liderlik Tarzlarına Göre Boyun Eğici Davranışlarının İncelenmesi” Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi, 25 (1): 93-106.
- Zel, U. (2001). Kişilik ve Liderlik, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

EKLER

1. EK A: Ölçekler	124
2. EK B: Ölçek Kullanım İzni	127



Ek-A: Ölçekler

Çalışmada kullanılan veri toplama araçları olan ‘demografik bilgiler formu’ ve ‘ Karar Stratejileri Anket Formu’ aşağıda verilmiştir.

Demografik Bilgiler

Cinsiyet : Erkek () Kadın ()

Medeni Durum : Evli () Bekar ()

Yaş : 18 – 25 Yaş () 26 – 35 Yaş () 36 – 45

Yaş ()

46 – 55 Yaş () 56 – 65 Yaş () 66 ve üstü ()

Eğitim Durumu : İlkokul () Ortaokul () Lise ()

Üniversite () Yüksek Lisans – Doktora ()

Siyasi Olarak Tecrübe Yılı : 1 – 5 Yıl () 6 – 10 Yıl () 11 – 15 Yıl ()

16 – 20 Yıl () 21 Yıl ve üzeri ()

Siyasi Yöneticilikte Tecrübe

Yılı : 1 – 5 Yıl () 6 – 10 Yıl () 11 – 15 Yıl ()

16 – 20 Yıl () 21 Yıl ve üzeri ()

Görev Yaptığınız Birim : Genel Merkez () İl Teşkilatı () İlçe

Teşkilatı ()

Tablo A.1: Karar verme stratejileri ölçeği.

KARAR VERME STRATEJİLERİ ÖLÇEĞİ					
1. Hiçbir zaman 2. Nadiren 3. Arasıra 4. Sıklıkla 5. Her Zaman	1	2	3	4	5
1- Bir konuda karar verirken içinizden gelen sese göre davranır mısınız?					
2- Bir konuda karar vermeden önce durumu çok iyi inceler, seçenekleri detaylı olarak araştırır mısınız?					
3- Mantıklı ve yerinde olduğunu düşünerek verdiğiniz bir kararı, başkaları onaylamazsa kararınızdan vazgeçer misiniz?					
4- Her konuda güç karar veren biri olarak tanınır mısınız?					
5- Karar vermeniz gereken bir konuda her seçeneğin olumlu ve olumsuz yanlarını detaylı olarak inceler misiniz?					
6- Bir konuda karar verdikten sonra kararınızın doğruluğundan kuşku duyar, değiştirme isteği duyar mısınız?					
7- Seçenekler hakkında detaylı şekilde inceleme ve araştırma yapmadan karar vermek zorunda kaldığınızda rahatsızlık duyar mısınız?					
8- Sizin karar vermeniz gereken bir durumda sizin yerinize karar verildiğinde rahatsızlık duyar mısınız?					
9- Kararsızlık durumunun uzun sürdüğü durumlarda, hemen o an için uygun olarak gördüğünüz bir seçeneği kabul eder, verdiğiniz kararla mutlu olmaya bakar mısınız?					
10- Kendi başınıza karar vermek zorunda olduğunuzda kaygı duyar mısınız?					
11- Karar verme sürecinde başkaları tarafından yönlendirilmek ister misiniz?					
12- Bir konuda karar vermeden önce seçenekleri çok iyi incelemenin her birinin istenen veya istenmeyen yönlerini tartmanın yorucu ve gereksiz bir işlem olduğunu düşünür müsünüz?					
13- Kendi bildiğine giden bir kişi olarak tanınır mısınız?					
14- Güç karar veren bir insan olduğunuz için çok güzel fırsatları kaçırdığınız oldu mu?					
15- İnsanın içinden gelen sesin onu doğruya götürdüğüne inanır mısınız?					
16- Kendi başınıza karar verir, başkaları kararınızın sakıncalarını söyleseler de kararınızda ısrar eder misiniz?					
17- Karar vermeden önce, seçenekler hakkında bilgi toplamaya kalktığınızda, birbiri ile çelişen bilgilerle karşılaşınca ne yaptığınızı şaşırır mısınız?					
18- Karar verirken acele eder, ondan sonra da verdiğiniz kararı beğenmeyip değiştirmeye kalkar mısınız?					

Tablo A.1 (Devamı): Karar verme stratejileri ölçeği.

KARAR VERME STRATEJİLERİ ÖLÇEĞİ					
1. Hiçbir zaman 2. Nadiren 3. Arasıra 4. Sıklıkla 5. Her Zaman	1	2	3	4	5
19- Karar verirken başkalarının o konuda nasıl davrandığına bakar, ona göre davranır mısınız?					
20- Karar vermeden önce uzun araştırma döneminin yarattığı sıkıntıya hemen son vermek için o anda size çekici gelen seçeneğe yönelir misiniz?					
21- “İnsanın karar verirken ne istediğini çok iyi bilmesi gerekir” diye düşünür müsünüz?					
22- Hakkında etraflı araştırma yapmadan bir kimseyle yakın arkadaşlık kurmayı sakıncalı bulur musunuz?					
23- Herkesi hoşnut edecek karar almak mümkün olmadığı için kararlarınızın öncelikle sizi hoşnut etmesinin yeterli olduğunu düşünür müsünüz?					
24- “İnsan kararlarını kendisi vermeli ve bunun sorumluluğunu da taşımalıdır” diye düşünür müsünüz?					
25- Hoşunuza giden seçeneğe yönelmeden önce neler kazanıp neler kaybedeceğimizi etraflıca değerlendirir misiniz?					
26- Gerçekleşme olasılığı zayıf olan seçenekler üzerinde durmaz, canınız çok çekmese de sizi kesin olarak sonuca götürecek seçeneği tercih eder misiniz?					
27- Karar verirken seçeneklerin gerçekleşme olasılıklarını dikkate almaz sadece ne derecede hoşunuza gittiğine bakar mısınız?					
28- Bir karar verdikten sonra, seçtiğiniz yolun yararlarından çok sakıncalarını görmeye başlar ve değiştirme isteği duyar mısınız?					
29- Başkalarına danışmadan verdiğiniz kararlardan pişman olur musunuz?					
30- Verdiğiniz bir kararı biraz sonra beğenmez, “Acaba öbür yolu deneseydim?” der misiniz?					

Karar Stratejileri Ölçeği (KSÖ), Kuzgun (1993) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek içtepkisel, mantıklı, bağımlı ve kararsız olmak üzere 4 alt boyut ve 40 maddeden oluşmaktadır. Çalışmada kullanılan ölçek bahsi geçen ölçekten konuya özgü uyarlanan 30 sorudan oluşmaktadır.

Ek-B: Ölçek Kullanım İzni

Mehmet ALTINTAŞ <turkmehmetaltintas@gmail.com>

19:14 (17 saat önce)

Alıcı: ferbacanlı

Prof. Dr. Yıldız Kuzgun'a,

Türk Hava Kurumu Üniversitesinde İşletme Tezli Yüksek Lisans öğrencisiyim. Siyasi parti yöneticilerinin karar alma davranışlarını incelediğimiz bir tezde, tarafınızdan geliştirilen Karar Stratejileri Ölçeğini kullanmak için izninize başvuruyorum.

Çok teşekkür ederim.

Mehmet Altıntaş

0505702659

feride bacanlı

11:54 (34 dakika önce)

Alıcı: bana

Sayın Mehmet Altıntaş,

Siyasi parti yöneticilerinin karar alma davranışlarını inceleyeceğiniz yüksek lisans tezinizde Prof. Dr. Yıldız Kuzgun tarafından geliştirilen Karar Stratejileri Ölçeğini aşağıda adı yazılı kitaptan temin ederek ve yine bu kitabı tezinizde kaynak göstererek kullanabilirsiniz. Başarılar dilerim.

Kuzgun, Y. ve Bacanlı, F.(2017). Rehberlik ve Psikolojik Danışmada Kullanılan Ölçme Araçları ve Programları Dizisi (Beşinci Baskı). Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Prof. Dr. Feride Bacanlı

27 Temmuz 2017 19:14 tarihinde Mehmet ALTINTAŞ
<turkmehmetaltintas@gmail.com>

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Mehmet ALTINTAŞ
Uyruğu : T.C
Doğum Yeri ve Tarihi : Ankara/1985
E-Posta : turkmehmetaltintas@gmail.com

EĞİTİM

Lisans : Anadolu Üniversitesi
Yüksek Lisans : Türk Hava Kurumu Üniversitesi

YABANCI DİL

Farsça, İngilizce