



## AN EMPIRICAL INVESTIGATION OF ATTRIBUTION FOR SUCCESS AND FAILURE\*

Tuncer Asunakutlu<sup>1</sup>, Tezcan Kasmer Sahin<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Mugla Sıtkı Kocman University, atuncer@mu.edu.tr

<sup>2</sup> Mugla Sıtkı Kocman University, tezcankasmer@mu.edu.tr

### Keywords

Attribution,  
success,  
failure,  
personality,  
gender.

### ABSTRACT

The purpose of the study is to determine whether gender, personality and acquaintanceship cause differentiation on attribution, and fundamental attribution error and the self-serving bias occurs in a given situation. To this end an empirical study has been conducted. Purposive sampling was used in the study; research was carried out with the participation of 52 students on a voluntary basis. In the process of selection of students first a questionnaire was administered in order to identify the type of personality. Later, pair combinations have been created taking into account personality types, gender differences and acquaintanceship. The study was carried out with total of 26 groups. It was observed that the fundamental attribution error was occurred and that people attribute success largely to internal factors. In the case of failure, the analysis showed that students had self-serving bias; this situation was attributed to the difficulty of the job. Results of evaluations indicated that factors of personality and acquaintanceship do not cause any difference on attribution; but gender causes differences in terms of failure results and attribution factors.

### JEL Classification

MO0, M19

## BAŞARI VE BAŞARISIZLIK DURUMLARINA ATFETMENİN GÖRGÜL OLARAK İNCELENMESİ

### Anahtar Kelimeler

Atfetme,  
başarı,  
başarısızlık,  
kişilik,  
cinsiyet.

### ÖZET

Çalışmanın amacı, cinsiyet, kişilik ve tanışıklık durumunun atfetme üzerinde farklılaşmaya neden olup olmadığının ve temel atfetme hatası ve kendine hizmet eden yüklemeye yanlılığının gerçekleşip gerçekleşmediğinin tespit edilmesidir. Amacın gerçekleştirilmesi için görgül bir çalışma yapılmıştır. Araştırmada maksatlı örnekleme kullanılmış olup, gönüllülük esasına bağlı olarak katılan toplam 52 öğrenci üzerinde yürütülmüştür. Öğrencilerin seçilmesi sürecinde öncelikle kişilik tipi tespitine yönelik anket uygulanmıştır. Kişilik tipi, cinsiyet farklılıkları ve tanışıklık durumları dikkate alınarak daha sonraki süreçte ikili kombinasyonlar oluşturulmuş ve toplam 26 grupta çalışma gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizler sonucunda temel atfetme hatasının yapıldığı; kişilerin başarıyı daha çok içsel nedenlere yükledikleri tespit edilmiştir. Başarısız olunan çalışmaya yönelik analizler değerlendirildiğinde kişilerin kendine hizmet eden yüklemeye yanlılığına düştükleri; bu durumu için güçlüğüne atfettikleri görülmüştür. Değerlendirmeler sonucunda kişilik ve tanışıklık durumlarının atfetmede herhangi bir farka neden olmadığı fakat cinsiyetin başarısızlık sonucu ve atfetme faktörleri açısından farklılıklara neden olduğu tespit edilmiştir.

### JEL Sınıflandırması

MO0, M19

\* Bu çalışma 13. Ulusal İşletmecilik Kongresi'nde sunulmuştur.

## **1. GİRİŞ**

İnsanlar, tüm yaşamları boyunca bir şeyleri gerçekleştirmeye çabalamaktadırlar. Ancak tüm çabalar her zaman başarıyla sonuçlanmamaktadır. Elde edilen başarı ya da başarısızlıklara ilişkin deneyimler ve gözlemler, bir döngü halinde bireyin hem kendisine hem de çevresindekilere ilişkin algılamasını etkilemeye devam etmekte, sonraki davranışlarına, motivasyonuna ve çabasına şekil vermektedir (Schoeneman ve Curry, 1990; Mori, vd. 2010). Kişiler, kendileri ile birlikte çevrelerindeki kişilerin davranışlarını da anlamaya çalışmaktadırlar. Bu değerlendirmelere göre tutum oluştururlar ve gelecekteki davranışlarını bunlara göre şekillendirmeye çalışırlar. Bu süreçte kişilerin başarılarının ve başarısızlıklarının nedensel kaynakları, kişi ile ilgili yapılan yargılamalara bağlıdır. Bu süreç insanların olduğu her alanı ve bu alanlarda gerçekleşen tüm ilişkileri etkilemektedir. İlişkiler (örneğin, işyerlerinde işgören-işgören, işgören-yönetici, okullarda öğrenci-öğretmen ilişkileri gibi) kişilerin davranışlarının gözlenmesi ve bunlara ilişkin genel kanaatlerin oluşması sonucu şekillenmekte ve davranışa yönelik referans noktaları oluşmaktadır. Bu noktada kompleks bir yapıya sahip olan ve üzerinde birçok faktörün etkisinin olduğu atfetme süreci işlemeye başlar. Süreci etkileyen faktörlerden bazıları; kişilerin sahip olduğu kişilik tipi, tanışıklık durumu ve cinsiyet farklılıklarıdır. Kişilerin bu üç değişkene bağlı olarak davranışların nedenlerini açıklamakta kullandığı atfetmenin yapısal özelliklerini anlamak, atfetme sürecini ve sonuçlarını anlamada yol gösterici olacaktır.

## **2. LİTERATÜR**

### **2.1. Atfetme Kuramı**

Her bireyin başarı ve başarısızlık durumunu açıklamak için kullandığı neden farklı olabilmektedir. Bireylerin "niçin" şeklinde sorgulamaları ve farklı durumlar için farklı nedenleri kullanmaları atfetme kuramının geliştirilmesini sağlamıştır. Atfetme kuramı ilk kez Heider'in "Kişilerarası İlişkilerin Psikolojisi" kitabında yer almış ve insanların naif psikolojisi değerlendirmesi ile kuramın temelleri atılmıştır (Fatemi ve Asghari, 2012). Atfetme kuramı çoğunlukla, algılanan insanların kendi başarıları ve başarısızlıkları ile ilgili açıklama eğilimlerini değerlendirmektedir (Fatemi, vd., 2012). Bernard Weiner, kişilerin başarı ya da başarısızlıklarını atfettikleri faktörleri inceleyerek atfetme kuramında önemli bir rol oynamıştır (Fatemi ve Asghari, 2012). Weiner (2010), bireylerin başarıya nedenler yüklerken üç performans boyutunu göz önüne aldığını savunmuştur. Bunlar; odak noktası, kalıcılık ve kontrol edilebilirlik. Odak noktası, nedenin bireyle alakalı ya da bireyin dışındaki şeylerden kaynaklanıyor olması ile ilgilidir (Willner ve Smith, 2008). Kalıcılık boyutu, nedenin zaman içinde istikrarlı ve sabit olması veya değişken ve istikrarsız olmasını belirtmektedir. Bu durumda yetenek sabitken, çaba zaman içerisinde değişen bir durum olarak görülür. Son olarak kontrol edilebilirlik ise, kişinin neden üzerinde ne kadar kontrolünün olduğunu ifade etmektedir (Mori, vd., 2010; Gobel, 2011).

Bu modele göre bireyler, öncelikle bir kişinin başarılı olup olmadığını değerlendirir ve buna göre olumlu ya da olumsuz duygu hissederler. Daha sonra performansa bir neden yüklerler ve bu yükleme tarzı gelecekteki davranışları etkileyecek duyguların oluşmasına neden olur (Hogg ve Vaughan, 2006). Weiner'a göre kişiler başarı veya başarısızlığı değerlendirirken dört faktör kullanırlar: yetenek, çaba, şans ve işin güçlük derecesi (Aşan ve Aydın, 2006). Genellikle öğrenciler ve öğretmenlerin başarı ya da başarısızlığa nedensellik yüklemeleri

konusunda yapılan araştırmalarda, benzer etmenlerin (diğerlerine ek olarak başkalarının etkisi, ilgiler, görev ve o anki ruh hali gibi) değerlendirmeye alındığı görülmektedir (Weiner, 1985). Örneğin, Struthers vd. (2001) yaptıkları çalışmada yetenek ve çaba boyutunu kullanmışlardır. Frieze (1976) öğrenciler üzerinde yaptığı çalışmada baskın atfetme kriterleri olarak çaba, yetenek, şans ve diğer kişileri kullanmıştır. Burger vd.,'nin (1982) yaptıkları çalışmada ise yetenek, o anki çaba, dikkat ve istikrarlı çaba kullanılmıştır.

Atfetme konusunda derinlemesine analizler sonucunda genel olarak insanların diğerleriyle ilgili durumların nedenlerine kişisel ya da içsel atıflarda buldukları, kendileriyle ilgili durumların nedenlerine ise durumsal ya da dışsal atıflarda bulunma eğilimi gösterdikleri tespit edilmiştir (Keaveney, 2008). Spesifik olarak kişi kendi başarısını, yüksek yetenek ve çok çalışmaya yüklerken, hatayı ise düşük yetenek ve tecrübe eksikliğine atfetmektedir (Weiner, 1985). Walster (1966) yaptığı çalışmada kendini koruma atfetmelerinden bahsetmiş ve kişilerin hatalı olaylarda kendi sorumluluklarının etkisini en az seviyede gösterme ya da bunu inkar etme eğilimi gösterdiklerini savunmuştur. Bu durum literatürde kendine hizmet eden yükleme yanlılığı (self-serving attributional bias) olarak ifade edilmektedir (Barrowclough ve Hooley, 2003). Gözlemcinin davranışın nedenini daha çok kişi özelliklerine yüklemesi literatürde temel atfetme hatası (fundamental attribution error) olarak ifade edilmektedir (Robbins, 2000). Konuya ilişkin bir çalışmada işyerinde genellikle düşük performans gösterildiği durumlarda, çalışanların bunu dışsal nedenlere atfettiği, liderin ise bu davranışı çalışanlara dair içsel nedenlere atfettiği tespit edilmiştir (Green ve Mitchell 1979; Jones ve Nisbett, 1971).

## **2.2. Kişilik**

Birçok farklı olgunun etkisiyle gelişen kişiliğin çözümlenmesi oldukça zordur. Ancak en çok kullanılan kişilik tanımlaması, Gordon Allport tarafından yapılmıştır. Bu tanımlamaya göre kişilik, “Çevresine uyum sağlarken kendisine has düzenlemeleri belirleyen psikolojik ve fiziksel sistemlerin sahibi olan bireyin içindeki dinamik organizasyondur” (Robbins ve Judge, 2012). Daha dolaysız ve basit bir tanımlamayla kişilik, “Bireyin belirgin, değişmeyen ve tutarlı olan özelliklerinin tümüdür” (Özkalp ve Kirel, 2005). Kişiliğin analizi için geliştirilmiş çalışmalara yönelik alan taramaları yapıldığında farklı kişilik sınıflamalarının (S. Freud'un Kişilik Kuramı, E. Berne'nin Kişilik Kuramı, C. Jung'un Kişilik Kuramı, K. Horney'in Kişilik Kuramı, A. Adler'in Kişilik Kuramı, M. Friedman ve R.H. Roseman'ın A ve B Kişilik Tipleri gibi) oluşturulduğu görülmektedir (Tokat, vd., 2013).

A tipi davranış kalıplarının kökeni Friedman ve Rosenman'ın 1950'lerde gerçekleştirdikleri gözlemler sonucunda yaptıkları davranış tanımlamalarına dayanmaktadır (Sutil, vd., 1998). Zamana karşı yarışmak, başarı yönelimli olmak, hızlı çalışmak ve hızlı konuşmak, aynı anda birkaç işi birden yapmak, sabırsız ve öfkeli olmak, beklemeye tahammül edememek ve bu nedenle karşısındakinin sözünü kesmeye eğilimli olmak gibi tipik özellikler A tipi davranışları oluşturmaktadır (Batıgün ve Şahin, 2006). Daha önce yapılan çalışmalar A tipi davranışlar ile performans endeksleri arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır (Bluen, vd., 1990). Performansın öngörülmesi bakımından değerlendirildiğinde A tipleri için, çok daha az zamanda nicelik olarak çok daha fazlaya başarıya tutkusunun, daha yüksek performans ve daha büyük kariyer başarısı ile sonuçlanacağına inanılmaktadır (Barling ve Charbonneau, 1992).

A tipi kişiliğin tam karşısı B tipi kişiliktir. B tipi kişilikler, gittikçe artan sayıda şeyleri elde etme arzusu tarafından nadiren acele davranmaya yönlendirilebilirler, rahattırlar ve kaygısızdırlar. Durumları ve işleri olduğu gibi kabul ederler, bunlar için savaşımazlar. Zaman baskısına karşı rahattırlar ve dolayısıyla stresle ilgili daha az sorunla karşı karşıya kalırlar (Mahajan ve Rastogi, 2011).

A tipi ve B tipi kişilikler performans ve başarı konusunda karşılaştırıldığında, A tipi kişiliklerin daha iyi performans gösterdiği ve tepeye doğru hızlı bir şekilde hareket ettiği açık olarak ortaya çıkmaktadır (Mahajan ve Rastogi, 2011). Bu bulguları doğrular nitelikte Iwata vd. (1992) A tipi kişiliklerin, mesleki başarı için en önemli koşullardan biri olduğunu ortaya koymuşlardır. İşten tatmin boyutu ile ilgili karşılaştırma yapıldığında Hanif ve Sultan (2011), A tipi kişiliklerin dışsal kontrol odağına, B tipi kişiliklerin ise içsel kontrol odağına sahip olduklarını ve bu nedenle B tipi kişiliklerin yaptıkları işten A tipi kişiliklere göre daha fazla tatmin olduklarını bulmuşlardır. Fatemi vd. (2012), öğrencilerin kişilik özellikleri ile İngilizceyi öğrenmede gerçekleştirdikleri atfetmeler arasında bir ilişki olup olmadığını araştırmışlar ve bazı kişilik faktörlerinin (Beş Faktör Envanterini kullanmışlardır) kişilerin başarı ya da başarısızlıklarına yönelik gerçekleştirdikleri atfetmeler için iyi birer öngörücü olduklarını ortaya koymuşlardır.

Bazı çalışmalar özellikle başarısızlık durumunda A tipi kişiliklerin B tipine göre kendini daha çok suçlamaya yönelik olduğunu ortaya koymuşlardır. Diğer araştırmalar, A tipinin performansa yönelik konularda kendine hizmet eden şekilde atfetmelerde bulduklarını tespit etmişlerdir (Strube, 1988). Musante vd. (1984), Jenkins Activity Survey'de tanımlanan A ve B tipi kişiliklerin başarıya karşı atfetmelerinde farklılık olmadığını, fakat A tipinin başarısızlıklarda, B tipinin yaptığından daha fazla içsel nedenlere durumu atfettiğini tespit etmişlerdir. Bu farklılığın nedeni ise A tipinin başarısızlıkları yetenek eksikliğine atfetme yöneliminin olmasıdır. Strube (1988) yaptığı çalışmada nedensellik boyutları yaklaşımını kullanmış ve A tipinin B tipine göre daha çok kendine hizmet eden atfetmelerde bulduklarını tespit etmiştir.

### **2.3. Cinsiyet**

Cinsiyet değişkeninin atfetmeyi karmaşık bir yoldan etkilediği savunulmaktadır. Bu konuda yapılan bazı çalışmalar, kadınların erkeklere göre daha çok dışsal nedenlere (şans ve işin zorluğu) atıfta bulunduğunu ortaya koymuştur (Basow ve Medcalf, 1988). Mori de (2013) benzer sonuçlara ulaşmış, Asyalı kadınların başarılarını dışsal nedenlere atfetme eğilimi gösterdiklerini tespit etmiştir. D'Amico vd. (1995) yaptıkları çalışmada kadınların, aldıkları yüksek notların şansa ilişkili olduğunu düşündüklerini, ancak erkeklerin şansa atfetmelerinin performansla negatif ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Beyer (1998), kadınların daha çok çalışma ve dikkat etmeyi vurguladığı zamanlarda, erkeklerin başarılı olduklarında kadınlardan daha çok yeteneklere atıfta bulduklarını, başarısızlık durumunu ise çalışmamaya ve düşük ilgiye atfettiklerini, kadınların ise hataları yetenek eksikliğine atfettiklerini tespit etmiştir. Mori (2013), başarısız sonuçlarla karşı karşıya kalındığında erkeklerin içsel nedenleri kadınlardan daha az suçladıklarını tespit etmiştir. Böyle davranmalarının temel nedeninin ise kendi öz benliklerini koruma içgüdüğü olduğunu savunmuştur.

Ancak yapılan bazı çalışmalarda kadınların başarısızlıklarını içsel nedenlere atfettikleri tespit edilmiştir. Örneğin Erkut (1983) akademik performansta cinsiyet farklılığına bağlı olarak atfetmede farklılık oluşup oluşmadığını ortaya koymak için yürüttüğü çalışmada kadınların daha çok çabaya, erkeklerin ise daha çok yeteneklere atıfta bulunduğunu tespit etmiştir. Parsons vd. de (1982), öğrencilerin matematik dersinde başarı ve başarısızlıklarını atfetmede kız öğrencilerin başarılarını erkeklere göre daha çok değişken içsel nedenlere, başarısızlıklarını ise değişmez içsel faktörlere atfettiklerini tespit etmişlerdir. LaNoue ve Curtis (1985), karışık cinsiyet, aynı cinsiyet ve tek bir durumu analiz etmeye yönelik bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Çabaya yönelik atıf olmaksızın, karışık cinsiyetlerin olduğu gruptaki kadınların erkeklere göre daha düşük beklentilere sahip oldukları, daha kötü performans gösterdikleri, kendilerini daha az ödüllendirdikleri ve düşük performanslarını erkeklere göre daha çok yetenek eksiliğine atfettikleri tespit edilmiştir. Tekil durumlarda ise cinsiyetler arasında herhangi bir farklılık tespit edilememiştir.

Yapılan literatür taraması sonucu atfetme konusunda cinsiyet ve kişilik değişkenlerini dikkate alarak başarı ve başarısızlığın analizini yapan çalışma sayısının oldukça az olduğu, bununla birlikte yapılan çalışmalarda bireylerin kendilerini başarılı veya başarısız buldukları alanları değerlendirirken daha çok ikincil verilerden (sınav notları, vs.) faydalandığı tespit edilmiştir. Ancak kişilerin bağlı olarak başarı veya başarısızlıkları yerine, gerçek durumlarda tek sonucun (başarılı/başarısız) hem bireyin kendi kendini değerlendirmesi, hem de ortaklaşa yapılan işlerde bu durumları nasıl değerlendirdiği ve bu sonuçları açıklamada hangi nedenleri kullandığı, sonuç olarak kişilik, tanışıklık durumu ve cinsiyet de göz önünde bulundurularak nasıl bir atfetmenin gerçekleştiğinin bilinmesi birçok alanda (öğretme süreci, eşgüdümleme süreci gibi) önem taşımaktadır.

### **3. YÖNTEM**

Birçok değişkenin atfetme farklılıklarına neden olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmada cinsiyet, kişilik ve tanışıklık durumu faktörlerinin atfetme üzerinde farklılaşmaya neden olup olmadığının ve temel atfetme hatası ve kendine hizmet eden yüklemeye yanlılığının gerçekleşip gerçekleşmediğinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Amacın gerçekleştirilmesi için görgül bir çalışma yapılmıştır. Araştırmanın ana hipotezleri şöyledir:

1.  $H_0$ : Temel atfetme hatası yapılmamaktadır.
2.  $H_0$ : Kendine hizmet eden yüklemeye yanlılığı yapılmamaktadır.
3.  $H_0$ : Tanışıklık durumuna göre atfetmede farklılık yoktur.
4.  $H_0$ : Kişilik tiplerine göre atfetmede farklılık yoktur.
5.  $H_0$ : Cinsiyete göre atfetmede farklılık yoktur.

Araştırmada kullanılan veri toplama yöntemleri ankettir. Araştırmanın gerçekleştirilmesi sürecinde öncelikle her bir bireyin kolay ve zor görevleri bireysel olarak yapması istenmiş ve sonrasında kendi başarı ve başarısızlık durumunu değerlendirmesi sağlanmıştır. Sonraki süreçte ikili gruplar halinde bireylerin kolay ve zor olan görevleri yerine getirmeleri istenmiştir. Süreç sonrasında her bir öğrencinin partnerlerini ve kendilerini başarı ve başarısızlık sonuçlarına göre değerlendirmeleri istenmiştir. Elde edilen veriler SPSS 20 programı ile analiz edilmiştir.

### 3.1. Örneklem

Araştırmada maksatlı örnekleme kullanılmış olup, gönüllülük esasına bağlı olarak katılan toplam 52 öğrenci üzerinde yürütülmüştür. Öğrencilerin seçilmesi sürecinde öncelikle kişilik tipi tespitine yönelik anket uygulanmıştır. Kişilik tipi, cinsiyet farklılıkları ve tanışıklık durumları dikkate alınarak Tablo 1'de görüldüğü gibi ikili kombinasyonlar oluşturulmuş ve toplam 26 grupta çalışma gerçekleştirilmiştir.

**Tablo 1: Kombinasyon Çizelgesi**

Cinsiyet ve Tanışıklık Durumları		
Gruptaki her bireyin A tipi kişiliğe sahip olduğu grup	Kadın-Kadın-Tanışık	Kadın-Kadın-Tanışık Değil
	Kadın-Erkek-Tanışık	Kadın-Erkek-Tanışık Değil
	Erkek-Erkek-Tanışık	Erkek-Erkek-Tanışık Değil
Gruptaki her bireyin B tipi kişiliğe sahip olduğu grup	Kadın-Kadın-Tanışık	Kadın-Kadın-Tanışık Değil
	Kadın-Erkek-Tanışık	Kadın-Erkek-Tanışık Değil
	Erkek-Erkek-Tanışık	Erkek-Erkek-Tanışık Değil
Gruptaki bir bireyin A tipi, diğlerinin ise B tipi kişiliğe sahip olduğu grup	Kadın-Kadın-Tanışık	Kadın-Kadın-Tanışık Değil
	Kadın-Erkek-Tanışık	Kadın-Erkek-Tanışık Değil
	Erkek-Erkek-Tanışık	Erkek-Erkek-Tanışık Değil

### 3.2. Ölçme Araçları

**Kişilik Ölçeği.** Kişilik tipinin ölçülmesine yönelik olarak Batıgün ve Şahin (2006) tarafından Ratus ve Nevid'in bireylerin A Tipi veya B Tipi kişilik özelliklerine sahip olup olmadıklarını ortaya çıkarmak için hazırladıkları soru listesinden esinlenerek geliştirilen anket formu kullanılmıştır. Kişilerin günlük yaşamlarındaki davranışlarına ilişkin ifadelerin olduğu 25 maddeden oluşan ölçekte, dört boyut bulunmaktadır: 1. İşe verilen önem (12 ifade), 2. Sosyal etkinliklerden uzaklaşma (4 ifade), 3. Hıza verilen önem (6 ifade) ve 4. Zamanlamaya verilen önem (3 ifade). Bireylere verilen ifadelerin kendilerini ne derecede tanımladığı sorulmakta ve her bir maddede %0 (Hiçbir zaman), %25 (Nadiren), %50 (Bazen), %75 (Sık sık), %100 (Her zaman) seçeneklerinden birini işaretlemeleri istenmektedir. Seçenekler 1-5 arası puanlanmakta ve her maddenin puanının toplanmasıyla toplam puan elde edilmektedir. Ölçekten elde edilen en düşük puan 25, en yüksek puan 125'tir. 75 üstü puanlar bireylerin A Tipi kişilik özelliklerinin yoğunluğunu göstermektedir.

**Başarı ve Başarısızlık Ölçekleri.** Başarı ve başarısızlıkların ölçülmesinde zihin oyunlarına yönelik kolay ve yüksek zorluklardaki çalışmalar kullanılmıştır. Sonuç, başarılı ya da başarısız olarak değerlendirilmiştir.

**Atfetme Ölçeği.** Atfetmeye yönelik sonuçların tespiti için Russell (1982) tarafından geliştirilmiş olan "Nedensel Boyut Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek, nedensellik odağına yönelik 3 ifade, kontrol edilebilirliğe yönelik 3 ifade, kalcılık boyutuna yönelik olarak 3 ifade olmak üzere toplam 9 ifadeden oluşmaktadır.

#### 4. BULGULAR

Çalışmaya katılanların %50'si kadın, %50'si erkektir. Katılımcıların %57,7'sinin A tipi kişiliğe, %42,3'ünün de B tipi kişiliğe sahip olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların %55,8'i birbirlerini tanıdıklarını, %44,2'si ise birbirlerini tanımadıklarını ifade etmişlerdir.

##### 4.1. Kişilerin Kendi Başarı ve Başarısızlıklarına İlişkin Atfetmelerine Yönelik Analizler

**Tablo 2: Başarıya Yönelik Atfetme Faktörlerinin Analizi**

	Grup Çalışması			Bireysel Çalışma			
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	
<b>Sonuç1</b>	52	1,0962	,29768	<b>Sonuç3</b>	52	1,3846	,49125
<b>Çaba</b>	39	,7500	,43724	<b>Çaba</b>	17	,3269	,47367
<b>Şans</b>	3	,0577	,23544	<b>Şans</b>	9	,1731	,38200
<b>Yetenek</b>	23	,4423	,50151	<b>Yetenek</b>	19	,3654	,48624
<b>İşin gücüğü</b>	17	,3269	,47367	<b>İşin gücüğü</b>	17	,3269	,47367

Tablo 2 incelendiğinde, kişilerin grup olarak yaptıkları çalışmalarda, bireysel çalışmalara göre biraz daha fazla kendilerini başarılı bulduklarını ifade ettikleri, ancak yapılan analiz sonucunda bu sonuçlar arasında anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir. Kişilerin başarılı olduğu grup çalışmalarında başarının daha çok çabadan kaynaklandığı ifade edilirken, bireysel çalışmalarda daha çok yetenek faktörü ön plana çıkmıştır. Başarı ile ilgili en az atıfta bulunulan faktör, şans faktörü olmuştur.

**Tablo 3: Grup ve Bireysel Başarıya Yönelik Atfetme Boyutlarının Analizi**

	Paired Differences				t	df	Sig. (2-tailed)	
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower				Upper
1 İçsel - 3 İçsel	-,93590	2,44329	,33882	-1,61611	-,25568	-2,762	51	<b>,008</b>
1 Değişken-3Değişken	,46154	2,67658	,37117	-,28363	1,20670	1,243	51	,219
1 Kontrol - 3 Kontrol	-,46795	1,77891	,24669	-,96320	,02730	-1,897	51	,064

Kişilerin başarılarına yönelik atfetme boyutları Tablo 3'te verilmiş olup, veriler analiz edildiğinde bireylerin grup içindeyken gerçekleştirdikleri atfetmeler ile bireysel çalışmalarını sonucu yaptıkları atıflar arasında nedensellik odağı bağlamında anlamlı bir fark olduğu ( $.008 < .05$ ), diğer boyutlar konusunda herhangi bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Kişiler,

grup içinde çalıştıklarında başarılarının daha çok içsel nedenlerden kaynaklandığını ifade etmişlerdir.

**Tablo 4: Başarısızlığa Yönelik Atfetme Faktörlerinin Analizi**

	Grup Çalışması				Bireysel Çalışma		
	Frekans	Ortalama	Standart Sapma		Frekans	Ortalama	Standart Sapma
<b>Sonuç</b>	52	1,5385	,50338	<b>Sonuç</b>	52	1,5962	,49545
<b>Çaba</b>	26	,5000	1,0384	<b>Çaba</b>	17	,3269	,47367
<b>Şans</b>	13	,2500	,65305	<b>Şans</b>	8	,1538	,36432
<b>Yetenek</b>	19	,3654	,79283	<b>Yetenek</b>	13	,2500	,43724
<b>İşin güçlüğü</b>	32	<b>,6154</b>	,79592	<b>İşin güçlüğü</b>	23	<b>,4423</b>	,50151

Yapılabilirlik seviyesi çok zor olan ikinci ve dördüncü görevlerde katılımcılar başarısız olmuşlardır. Tablo 4 incelendiğinde, bireysel çalışmada katılımcıların grup çalışmasına göre kendilerini biraz daha yüksek düzeyde başarısız buldukları görülmektedir. Başarısızlığın temel nedeni, her iki çalışmada da işin güçlüğüne atfedilmiştir. En az atıfta bulunan nedenin ise şans olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2 ve Tablo 4 birlikte değerlendirildiğinde temel atfetme hatasının yapıldığı; kişilerin başarıyı daha çok içsel nedenlere yükledikleri görülmektedir. Başarısız olunan çalışmaya yönelik analizler değerlendirildiğinde kişilerin kendine hizmet eden yüklemeye yanlılığına düştükleri; başarıyı daha çok çabaya atfederken, başarısızlığı ise işin güçlüğüne atfettikleri görülmektedir. Bu durumda “1.H<sub>0</sub>: Temel atfetme hatası yapılmamaktadır” ve “2.H<sub>0</sub>:Kendine hizmet eden yüklemeye yanlılığı yapılmamaktadır” desteklenmemiştir.

**Tablo 5: Grup ve Bireysel Başarılar Yönelik Atfetme Boyutlarının Analizi**

	Paired Differences				t	df	Sig. (2-tailed)	
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower				Upper
2 İçsel - 4 İçsel	-,09615	2,04560	,28367	-,66565	,47334	-,339	51	,736
2 Değişken-4Değişken	-,09615	2,59741	,36020	-,81928	,62697	-,267	51	,791
2 Kontrol - 4 Kontrol	,08974	1,72274	,23890	-,38987	,56936	,376	51	,709

Tablo 5 incelendiğinde, kişilerin başarısızlıklarına yönelik atfetme boyutları analizinde bireylerin grup içindeyken gerçekleştirdikleri atfetmeler ile bireysel çalışmalarını sonucu yaptıkları atıflar arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Başarısızlık durumuna



yönelik nedenlerin düşük düzeyde içsel nedenlerden kaynaklandığı, düşük düzeyde kontrol edilebilir ve değişken olduğu ifade edilmiştir.

#### 4.2. Kişilerin Diğerlerinin Başarı ve Başarısızlıklarına İlişkin Atfetmelerine Yönelik Analizler

**Tablo 6: Diğerlerinin Başarı ve Başarısızlıklarına İlişkin Atfetme Faktörlerine Yönelik Analizler**

	Sonuç: Başarılı			Sonuç: Başarısız			
	Frekans	Ort.	Standart Sapma	Frekans	Ort.	Standart Sapma	
<b>Sonuç</b>	52	1,0577	,23544	<b>Sonuç</b>	52	1,4423	,50151
<b>Çaba</b>	36	<b>,6923</b>	,46604	<b>Çaba</b>	22	,4231	,49887
<b>Şans</b>	1	,0192	,13868	<b>Şans</b>	7	,1346	,34464
<b>Yetenek</b>	24	,4615	,50338	<b>Yetenek</b>	15	,2885	,45747
<b>İşin güçlüğü</b>	24	,4615	,50338	<b>İşin güçlüğü</b>	24	<b>,4615</b>	,50338

Tablo 6'daki veriler incelendiğinde, kişilerin diğerlerinin başarılarını çabalamalarına bağladıkları, başarısızlıklarına ilişkin konuda işin güçlük derecesinin önemli rol oynadığını düşündükleri tespit edilmiştir. Hem başarı hem de başarısızlık durumunda şans faktörünün oldukça düşük etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

**Tablo 7: Diğerlerinin Başarı ve Başarısızlığına Yönelik Atfetme Boyutlarının Analizi**

	Paired Differences				t	df	Sig. (2-tailed)	
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower				Upper
1 İçsel - 2 İçsel	-,79487	2,73376	,37910	-1,55596	-,03379	-2,097	51	<b>,041</b>
1 Değişken-2 Değişken	,55769	2,46343	,34162	-,12813	1,24352	1,633	51	,109
1 Kontrol - 2 Kontrol	-,01282	1,92332	,26672	-,54828	,52264	-,048	51	,962

Kişilerin diğerlerinin başarı ve başarısızlıklarına yönelik kullandıkları atfetme boyutları Tablo 7'de gösterilmektedir. Veriler analiz edildiğinde başarılı ve başarısız olunan durumlarda nedenin içsellğe yüklenmesinde anlamlı bir fark olduğu ( $,041 < ,05$ ); başarının daha çok içsel nedenlere atfedildiği tespit edilmiştir. Diğer boyutlarda anlamlı bir fark

tespit edilememiş; nedenlerin düşük düzeyde değişken ve kontrol edilebilir olduğu bulunmuştur.

**Tablo 8: Tanıdıklık Durumuna Göre Diğerlerinin Başarı ve Başarısızlıklarına Yönelik Gerçekleştirilen Atfetmeler Arasındaki Farkın Tespitine Yönelik Analiz**

	Sonuç: Başarılı					Sonuç: Başarısız				
	Sonuç	Çaba	Şans	Yetenek	İşin güçlüğü	Sonuç	Çaba	Şans	Yetenek	İşin güçlüğü
Mann-Whitney U	299,00	257,50	322,00	317,50	265,50	277,00	314,50	331,00	298,00	265,50
Wilcoxon W	575,00	533,50	598,00	593,50	541,50	553,00	590,50	607,00	733,00	541,50
Z	-1,574	-1,751	-,891	-,341	-1,451	-1,210	-,409	-,078	-,833	-1,451
Asymp. Sig. (2-tailed)	,116	,080	,373	,733	,147	,226	,683	,938	,405	,147

Tablo 8'de tanıdıklık durumuna göre sonuçlar ve atfetme faktörleri arasındaki farklılıklara yönelik bulgular yer almaktadır. Bu sonuçlara göre gruplar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Dolayısıyla “3.  $H_0$  Tanışıklık durumuna göre atfetmede farklılık yoktur” desteklenmiştir.

**Tablo 9: Kişiliğe Göre Diğerlerinin Başarı ve Başarısızlıklarına Yönelik Gerçekleştirilen Atfetmeler Arasındaki Farkın Tespitine Yönelik Analiz**

	Sonuç: Başarılı					Sonuç: Başarısız				
	Sonuç	Çaba	Şans	Yetenek	İşin güçlüğü	Sonuç	Çaba	Şans	Yetenek	İşin güçlüğü
Mann-Whitney U	327,00	317,00	311,00	311,00	309,00	323,00	312,00	303,00	313,00	309,00
Wilcoxon W	580,00	782,00	776,00	564,00	774,00	788,00	777,00	768,00	778,00	774,00
Z	-,109	-,321	-,871	-,409	-,479	-,151	-,390	-,846	-,401	-,479
Asymp. Sig. (2-tailed)	,913	,748	,384	,683	,632	,880	,697	,398	,688	,632

Tablo 9 incelendiğinde kişilik farklılıklarına bağlı olarak sonuçlar ve atfetme faktörleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir. Bu nedenle “4.  $H_0$  Kişilik tiplerine göre atfetmede farklılık yoktur” desteklenmiştir.

**Tablo 10: Cinsiyete Göre Diğerlerinin Başarı ve Başarısızlıklarına Yönelik Gerçekleştirilen Atfetmeler Arasındaki Farkın Tespitine Yönelik Analiz**

	Sonuç: Başarılı					Sonuç: Başarısız				
	Sonuç	Çaba	Şans	Yetenek	İşin güçlüğü	Sonuç	Çaba	Şans	Yetenek	İşin güçlüğü
Mann-Whitney U	299,00	338,00	325,00	312,00	234,00	195,00	312,00	299,00	299,00	234,00
Wilcoxon W	650,00	689,00	676,00	663,00	585,00	546,00	663,00	650,00	650,00	585,00
Z	-1,767	,000	-1,000	-,551	-2,204	-3,042	-,556	-1,207	-,909	-2,204
Asymp. Sig. (2-tailed)	,077	1,000	,317	,582	<b>,028</b>	<b>,002</b>	,578	,227	,363	<b>,028</b>

Tablo 10 incelendiğinde cinsiyet farklılıklarına bağlı olarak başarısız çalışmaların sonuçlarına yönelik değerlendirmede anlamlı bir fark ( $,0002 < ,05$ ) tespit edilmiştir. Atfetme faktörleri değerlendirildiğinde başarı ve başarısızlık durumlarında sadece işin güçlüğüne atfetme konusunda cinsiyete göre anlamlı bir fark ( $,028 < ,05$ ) olduğu bulunmuştur. Bu durumda “5.  $H_0$  Cinsiyete göre atfetmede farklılık yoktur” kısmen desteklenmemiştir.

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmanın yürütülmesi sürecinde katılımcılar aktif rol alarak deneyim yaşadıkları için duyguların anında değerlendirilmesi mümkün olmuş ve duygu sönümünün etkisi çalışmaya yansımamıştır. Çalışma sonucunda bireylerin kendi başarı ve başarısızlıkları ile ilgili değerlendirmeleri ile grup içinde kendi başarı ve başarısızlıklarına ve partnerinin başarı ve başarısızlıklarına yüklenen nedenleri karşılaştırma fırsatı oluşmuştur. Böylece tek taraflı bir değerlendirmenin sınırlılıkları bir nebze de olsa bertaraf edilmiştir. Başarılı olunan çalışma incelendiğinde, bunun kolay derecede olduğu dolayısıyla tamamen bireysel yeteneklere bağlı olmadığı söylenebilir. Yapılan analizler sonucunda temel atfetme hatasının yapıldığı doğrulanmış, kişilerin başarıyı daha çok içsel nedenlere yükledikleri tespit edilmiştir. Başarısız olunan çalışmaya yönelik analizler değerlendirildiğinde kişilerin kendine hizmet eden yüklemeye yanlılığına düştükleri; başarıyı daha çok çabaya atfederken, başarısızlığı ise işin güçlüğüne atfettikleri görülmüştür. Bu durum literatürde de ifade edildiği gibi geleceğe yönelik başarıya umudunun temsilcisi olarak rol oynamasından dolayı sıkça rastlanan bir durumdur.

Çalışmada kişilik, cinsiyet ve tanışıklık durumları da değerlendirildiği için atfetme olgusunun detaylı analizi yapılabilmektedir. Sonuç olarak kişilik ve tanışıklık durumlarının herhangi bir farka neden olmadığı, cinsiyetin belli noktalarda farklılıklara neden olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan çalışma, grup dinamiklerini anlama ve bireylerin kendi ve birbirlerinin davranışlarını açıklamada kullandığı argümanları görme fırsatı sağlanmıştır. İş dünyasına ve tüm bu sonuçlarla birlikte araştırmada kullanılan yöntemsel farklılıkla da örgütsel

davranış literatürüne katkı sağlanmaya çalışılmıştır. Bundan sonraki çalışmalarda atfetme olgusunun farklı bağlamlarda ve farklı ilgi gruplarında araştırılması faydalı olabilecektir.

## **KAYNAKLAR**

- Aşan, Ö. ve Aydın, E. M. (2006), Örgütsel Davranış, (Ed. H. Can), Arıkan Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, s. 55.
- Barling, J. ve Charbonneau, D. (1992), Disentangling the Relationship between the Achievement Striving and Impatience- Irritability Dimensions of Type A behavior, Performance and Health, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 13, John Wiley & Sons, Ltd., ss. 369-377.
- Barrowclough, C. ve Hooley, M. J. (2003), Attributions and Expressed Emotion: A Review, *Clinical Psychology Review*, 23, ss. 849-880.
- Basow, S. A. ve Medcalf, K. L. (1988), Academic Achievement and Attributions among College Students: Effects of Gender and Sex Typing, *Sex Roles*, Vol. 19, No. 9/10, ss. 555-567.
- Batıgün, A. D. ve Şahin, N. H. (2006), İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu, *Türk Psikiyatri Dergisi*, Cilt: 17, No.1, ss. 32-45.
- Beyer, S. (1998/1999), Gender Differences in Causal Attributions by College Students of Performance on Course Examinations, *Current Psychology: Developmental, Learning, Personality, Social*, Vol. 17, No. 4, ss. 346-358.
- Bluen S. D. ve Barling, J., Burns, W. (1990), Predicting Sales Performance, Job Satisfaction, and Depression by Using the Achievement Strivings and Impatience-Irritability Dimensions of Type-A Behavior, *Journal of Applied Psychology*, 75, No. 2, American Psychological Association, Inc, ss. 212-216.
- Burger, J. M., Cooper, H. M. ve Good, T. L. (1982), Teacher Attributions of Student Performance: Effects of Outcome, Personality and Social Psychology Bulletin, 4, ss. 685-690.
- D'Amico, M., Baron, L. J. ve Sissons, M. E. (1995), Gender Differences in Attributions about Microcomputer Learning in Elementary School, *Sex Roles*, Vol. 31, No. 5/6, ss. 353-385.
- Erkut, S. (1983), Exploring Sex Differences in Expectancy, Attribution, and Academic Achievement, *Sex Roles*, Volume 9, Issue 2, ss. 217-231.
- Fatemi, A. H. ve Asghari, A. (2012), Attribution Theory, Personality Traits, and Gender Differences among EFL Learners, *International Journal of Education*, Vol. 4, No. 2, ss. 181-201.
- Fatemi, A. H., Pishghadam, R. ve Asghari, A. (2012), Attribution Theory and Personality Traits among EFL Learners, *International Journal of Linguistics*, Vol. 4, No. 2, ss. 229-243.
- Frieze, I. H. (1976), Causal Attributions and Information Seeking to Explain Success and Failure, *Journal of Research in Personality*, Vol. 10, ss. 293-305.
- Gobel, P. (2011), Attributions to Success and Failure in English Language Learning- A Comparative Study of Urban and Rural Students in Malaysia, [http://ksurep.kyoto-su.ac.jp/dspace/bitstream/10965/378/1/AHSUSK\\_HS\\_44\\_66.pdf](http://ksurep.kyoto-su.ac.jp/dspace/bitstream/10965/378/1/AHSUSK_HS_44_66.pdf) (01.01.2014).
- Green, S. G. ve Mitchell, T. R. (1979), Attributional Processes of Leaders in Leader-Member Interactions, *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 23, No. 3, ss. 429-458.
- Hanif, A. ve Sultan, S. (2011), Type A-B Personality and Locus Of Control: A Combined Factor Determining Job Satisfaction, *Business Review*, Vol. 6, No. 2, ss. 90-96.
- Hogg, M. A. ve Vaughan, G. M. (2006), Sosyal Psikoloji, (Çev. İ. Yıldız, A. Gelmez), Ütopya Yayınevi, Ankara, s. 111-112.
- Iwata, N., Suzuki, K., Saito, M. K. ve Abe, K. (1992), Type A Personality, Work Stress and Psychological Distress in Japanese Adult Employees, Stress in the Community, *Stress Medicine*, Vol.8, John Wiley&Sons, Ltd, ss. 11-21.
- Jones, E. E. ve Nisbett, E. R. (1971), The Actor and the Observer: Divergent Perceptions of the Causes of Behavior, s. 79, [http://sites.harvard.edu/fs/docs/icb.topic628923.files/D\\_jones\\_nisbett1971pp79-94.pdf](http://sites.harvard.edu/fs/docs/icb.topic628923.files/D_jones_nisbett1971pp79-94.pdf) (01.01.2014)

- Keaveney, M. S. (2008), The Blame Game: An Attribution Theory Approach to Marketer-Engineer Conflict in High-Technology Companies, *Industrial Marketing Management*, 37, ss. 653-663.
- LaNoue, J. B. ve Curtis, R. C. (1985), Improving Women's Performance in Mixed-Sex Situations by Effort Attributions, *Psychology of Women Quarterly*, Vol. 9, No. 3, ss.337-356.
- Mahajan, E. ve Rastogi, R. (2011) Psychological Wellbeing of Students with Type A and Type B Personalities, *The IUP Journal of Organizational Behavior*, Vol. 10, No. 1, ss. 57-74.
- Mori, S., Gender Differences in Causal Attributions in Language Learning, [http://kurepo.clib.kindai.ac.jp/modules/xeonips/download.php?file\\_id=8523](http://kurepo.clib.kindai.ac.jp/modules/xeonips/download.php?file_id=8523) (29.12.2013)
- Mori, S., Gobel, P., Thepsiri, K. ve Pojanapunya, P. (2010), Attributions for Performance: A Comparative Study of Japanese and Thai University Students, *JALT Journal*, Vol.32, No.1, ss. 5-28.
- Musante, L., MacDougall, J.M. ve Dembroski, T.M. (1984), The Type A Behavior Pattern and Attributions for Success and Failure, *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 10, No.4, ss. 544-553.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2005), Örgütsel Davranış, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakıf Yayın No: 149, Eskişehir, s. 82.
- Parsons, J. E., Meece, J. L., Adler, T. F. ve Kaczala, C. M. (1982), Sex Differences in Attributions and Learned Helplessness, *Sex Roles*, Vol. 8, No. 4, ss. 421-432, <http://www.rcgd.isr.umich.edu/garp/articles/ecclesparsons82c.pdf> (28.12.2013)
- Robbins, S. P. (2000), *Essentials of Organizational Behaviour*, 6. Baskı, Prentice Hall, New Jersey, s. 25.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2012), Örgütsel Davranış, (Çev. Ed. İnci Erdem), Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, s. 135.
- Russell, D. (1982), The Causal Dimension Scale: A Measure of How Individuals Perceive Causes, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 42, No. 6, ss. 1137-1145.
- Schoeneman, T. J. ve Curry, S. (1990), Attributions for Successful and Unsuccessful Health Behavior Change, *Basic and Applied Social Psychology*, Vol. 11, No. 4, Lawrence Erlbaum Associates, Inc., ss. 421-431.
- Strube, M. J. (1988), Performance Attributions and the Type A Behavior Pattern Causal Sources Versus Causal Dimensions, *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 14, No. 4, ss. 709-721.
- Struthers, C. W., Miller, L. D., Boudens, J. C. ve Briggs, L. G. (2001), Effects of Causal Attributions on Coworker Interactions: A Social Motivation Perspective, *Basic and Applied Social Psychology*, Vol. 23, No. 3, ss. 169-181.
- Sutil, C. R., Corbacho, P. G., Arias, R. M., Alvarez, M. G. ve Requero, E. P. (1998), Type A Behaviour with Ercta Scale in Normal Subjects and Coronary Patients, *Psychology in Spain*, Vol. 2. No. 1, Colegio Oficial de Psic.logos, ss. 43-47.
- Tokat, B., Kara, H. ve Karaa, M. Y. (2013), A-B Tipi Kişilik Özelliklerine Sahip İşgörenlerin Olası Bir Örgütsel Değişime Yatkınlıklarının Araştırılması, *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, Volume 8/8, ss. 1973-1988.
- Walster, E. (1966), Assignment of Responsibility for an Accident, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 3, No.1, ss. 73-79.
- Weiner, B. (1985), An Attributional Theory of Achievement Motivation and Emotion, *Psychological Review*, Vol. 92, No. 4, American Psychological Association, Inc., ss. 548-573.
- Weiner, B. (2010), The Development of an Attribution-Based Theory of Motivation: A History of Ideas, *Educational Psychologist*, Vol. 45, No. 1, ss. 28-36.
- Willner, P. ve Smith, M. (2008), Attribution Theory Applied to Helping Behaviour Towards People with Intellectual Disabilities Who Challenge, *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, Vol. 21, ss. 150-155.