

**T.C. İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**BİREYSEL FARKLILIKLAR İLE ÇOKLU ZEKANIN MÜZAKERE
PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: BİR VAKA ANALİZİ**

DOKTORA TEZİ

**Hakan AYTEKİN
1900000999**

**Anabilim Dalı: İşletme
Programı: İşletme**

Danışman: Prof. Dr. Mahmut PAKSOY

HAZİRAN 2024

T.C. İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

BİREYSEL FARKLILIKLAR İLE ÇOKLU ZEKANIN MÜZAKERE
PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: BİR VAKA ANALİZİ

DOKTORA TEZİ

Hakan AYTEKİN
1900000999

Anabilim Dalı: İşletme
Programı: İşletme

Tez Danışmanı:
Jüri Üyeleri:

Prof. Dr. Mahmut PAKSOY
Prof. Dr. Uğur YOZGAT
Prof. Dr. Hakkı AKTAŞ
Doç Dr. Çiğdem KAYA
Öğr. Gör. Dr. Andaç TOKSOY

HAZİRAN 2024

ÖZET

Doktora Tezi – Haziran 2024

BİREYSEL FARKLILIKLAR İLE ÇOKLU ZEKANIN MÜZAKERE PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: BİR VAKA ANALİZİ

Hakan AYTEKİN

T.C. İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İşletme Ana Bilim Dalı – İşletme Programı

Danışman: Prof. Dr. Mahmut Paksoy

Bu akademik araştırma, rekabetçi ve işbirlikçi müzakere bağlamlarında bireysel farklılıkların öznel ve objektif müzakere sonuçları üzerindeki etkilerini incelemektedir. Çalışma, boy, kilo, Vücut Kitle İndeksi (VKİ), sosyo-ekonomik seviye (SES), rekabetçi ve işbirlikçi beklentiler, dini inanç seviyeleri, planlanan ilk teklif miktarları, doğum sırası, kardeş sayısı ve çoklu zekâ türleri gibi değişkenlerin müzakere sonuçları üzerindeki etkilerini oluşturulan bir model üzerinden sistematik olarak değerlendirmiştir. İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul Teknik Üniversitesi ve Üsküdar Üniversitesi öğrencileri ile İstanbul merkezli firmalarda beyaz yaka çalışanlar olmak üzere toplam 474 yetişkinin katıldığı 237 müzakere deneyi üzerinden elde edilen veriler, korelasyon, tek-faktörlü ANOVA ve çoklu regresyon gibi istatistik teknikleri kullanılarak analiz edilmiştir. Ayrıca, müzakerede öznel değer ölçeğinin Türkçe uyarlanması da gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın bulguları, erkeklerin hemcinsleriyle girdiği rekabetçi müzakerelerde taraflar arası boy uzunluğu farkının artmasının, uzun boylu müzakerecinin müzakerede daha çok değer elde etmesine yol açtığını gösterirken, bu durumun işbirlikçi müzakerelerde kazan-kazan sonuçlarına engel olduğu görülmüştür. Buna karşın, kadınların hemcinsleriyle girdiği müzakerelerde bu tür fiziksel özellikler sınırlı etkiye sahiptir. Kilo ve VKİ'nin etkileri ise minimal ve tutarsız bulunmuş, bu fiziksel özelliklerin müzakere performansını belirleyici faktörler olarak önemli olmadığına işaret etmiştir. SES ise işbirlikçi müzakerelerde optimum sonuca ulaşmada etkilidir. Müzakerecilerin dini inanç seviyelerinin ilişkisel ve süreçsel öznel sonuçlar üzerinde orta derecede pozitif yönde etkili olduğu görülmüştür ve rekabetçi müzakerelerde SES ile öznel sonuçlar arasındaki ilişki için düzenleyici bir etkiye de sahip olduğu görülmüştür.

Ayrıca, üç veya daha fazla kardeşe sahip bireylerin, rekabetçi ve işbirlikçi müzakerelerde kardeş sayısı az olanlara göre daha başarılı oldukları görülmüştür. Çoklu zekâ türlerinden “mantıksal zekâ” rekabetçi müzakerelerde, “kişilerarası zekâ” ise işbirlikçi müzakerelerde objektif sonuçlar üzerinde etkili olduğu görülürken, varoluşçu ve dilsel zekâ türlerinin de karşı tarafın öznel sonuçlarını etkileyebilmektedir. Literatürdeki önceki bulgulara paralel olarak “ilk teklif miktarı” ve “rekabetçi beklenti” seviyeleri müzakerelerin tüm sonuçlarında anlamlı bir etkiye sahip olmaktadır. Rekabetçi beklenti işbirlikçi müzakerelerde optimum sonuca ters etki etmektedir.

Bu çalışma, söz konusu değişkenlerin müzakere sonuçları üzerindeki etkilerine dair literatüre önemli katkılarda bulunmakta, işletmelere müzakere süreçlerinin tasarımı ve planlaması için bireylerin demografik ve çoklu zekâ seviyelerinin ölçülmesi gibi pratik uygulamaları da önermektedir. Bu bilgiler, daha etkili iş müzakere sonuçları elde etmek için kritik öneme sahiptir.

Anahtar Kelimeler: müzakere, bireysel farklılıklar, öznel ve nesnel sonuçlar, çoklu zekâ, dini inanç seviyesi, boy uzunluğu, kardeş sayısı, doğum sırası

ABSTRACT

PhD Thesis --- June 2024

EFFECTS OF INDIVIDUAL DIFFERENCES AND MULTIPLE INTELLIGENCES ON NEGOTIATION PERFORMANCE: A CASE ANALYSIS

Hakan AYTEKİN

T.C. İSTANBUL KÜLTÜR UNIVERSITY
INSTITUTE of GRADUATE STUDIES
Department of Business Administration

Supervisor: Prof. Dr. Mahmut Paksoy

This academic research investigates the effects of individual differences on subjective and objective negotiation outcomes within distributive and integrative negotiation contexts. The study systematically assessed the impacts of variables such as height, weight, body-mass-index (BMI), socio-economic status (SES), competitive and collaborative expectations, religious belief levels, planned initial offer amounts, birth order, sibling number, and multiple intelligence types on negotiation outcomes through a constructed model. Data from 237 negotiation experiments involving 474 adults, including students from Istanbul Kültür University, Istanbul Technical University, and Üsküdar University, as well as white-collar workers in Istanbul-based companies, were analyzed using statistical techniques such as correlation, single-factor ANOVA, and multiple regression. Additionally, the subjective value scale was adapted to Turkish for use in negotiations.

The findings indicate that in distributive negotiations among men, an increase in height difference between parties led to taller negotiators obtaining more value, while this trend hindered win-win outcomes in integrative negotiations. Conversely, in negotiations among women, such physical attributes had limited impact. The effects of weight and BMI were found to be minimal and inconsistent, suggesting these physical attributes are not significant determinants of negotiation performance. SES is effective in achieving optimal results in integrative negotiations. The religious belief levels of negotiators were moderately effective on relational and processual subjective outcomes and had a moderating effect on the relationship between SES and subjective outcomes in distributive negotiations.

Moreover, individuals with three or more siblings were found to be more successful in both distributive and integrative negotiations compared to those with fewer siblings. Among the types of multiple intelligence, “logical intelligence” was effective in distributive negotiations, while “interpersonal intelligence” impacted objective outcomes in integrative negotiations. Existential and linguistic intelligences could also influence the subjective outcomes of the opposing party. Consistent with previous literature, the “initial offer amount” and “competitive expectation” levels significantly affected all outcomes of the negotiations.

This study not only contributes significantly to the literature on the effects of these variables on negotiation outcomes but also recommends practical applications for businesses, such as measuring demographic and multiple intelligence levels for the design of negotiation processes and planning. This information is critically important for achieving more effective business negotiation outcomes.

Keywords: negotiation, individual differences, subjective and objective outcomes, multiple intelligence, level of religious belief, height, number of siblings, birth order

İÇİNDEKİLER TABLOSU

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
İÇİNDEKİLER TABLOSU	iii
SİMGELER ve KISALTMALAR DİZİNİ	vii
TABLolar LİSTESİ	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ	x
GİRİŞ	1
1.MÜZAKERE KAVRAMI ve SÜRECİ	3
1.1. Müzakere Kavramı:	3
1.2. Müzakere Süreci:	5
1.2.1. Hazırlanma Aşaması	6
1.2.2. Yürütme Aşaması	7
1.2.3. Kapanış Aşaması	8
1.3. Müzakerede Kullanılan Taktik ve Stratejiler	8
1.3.1. Müzakere Stratejileri:	8
1.3.2. Müzakere Taktikleri:	11
1.4. Müzakere Performansı – Objektif (Nesnel) ve Öznel Değer	14
1.5. Yönetim Süreçlerinde Müzakere	16
1.5.1. İşletme İçi Müzakereler	16
1.5.2. İşletme Dışı Müzakereler	17
2.BİREYSEL FARKLILIKLAR ve MÜZAKERE	19
2.1. Müzakere Araştırmalarının Gelişimi	19
2.2. Literatür Taraması:	22
2.2.1. Kişisel Özgeçmiş Özellikleri)	24
2.2.2. Bireysel Yetenekler	32
2.2.3. Kişilik özellikleri	33
2.2.4. Motivasyonel Tarzlar	34
2.2.5. Beklentiler ve İnançlar	35
3.ÇOKLU ZEKA	40
3.1. Çoklu Zekâ Kavramı:	40
3.1.1. Dilsel/Sözel Zekâ (Linguistic Intelligence)	41
3.1.2. Bedensel Zekâ (Bodily–kinaesthetic Intelligence)	41
3.1.3. Görsel Zekâ (Visual Intelligence)	42
3.1.4. Müziksel Zekâ (Musical Intelligence)	42
3.1.5. Mantıksal Zekâ (Logical Intelligence)	42
3.1.6. İçsel Zekâ (Intra-personal Intelligence)	42
3.1.7. Kişilerarası Zekâ (Interpersonal Intelligence)	43
3.1.8. Doğacı Zekâ (Natural Intelligence)	43
3.1.9. Varoluşçu Zekâ (Existential Intelligence)	44
3.2. Müzakere ve Çoklu Zeka Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Araştırmalar	44

4.BİREYSEL FARKLILIKLAR ile ÇOKLU ZEKANIN MÜZAKERE PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: BİR VAKA ANALİZİ.....	47
4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi:.....	47
4.2. Geliştirilen Hipotezler ve Araştırma Modeli:.....	48
4.2.1. Kişisel Özgeçmiş Özellikleri:.....	49
4.2.2. Yetenek ve Beceriler:	49
4.2.3. Beklenti ve İnançlar:.....	50
4.2.4. Genel Araştırma Modelinin Etki Testi ve Düzenleyici Etki:	51
4.2.5. Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler ve Araştırma Boyutları:	51
4.3. Araştırmanın Ana Kütlesi, Örneklemi ve Kısıtları.....	54
4.4. Örneklem Büyüklüğünün Yeterliliği:.....	55
4.5. Araştırma Yöntemi- Uygulama Adımları:.....	58
4.5.1. Adım 1 – Deney Öncesi:	58
4.5.2. Adım 2 – Vakaya Hazırlık:.....	59
4.5.3. Adım 3 – Vaka Simülasyonu Üzerinden Müzakere Edilmesi....	61
4.5.4. Adım 4 – Vaka Sonrası.....	62
4.6. Kullanılan Veri Toplama Araçları, Ölçekler ve Testler:	62
4.6.1. Demografik Veri Toplama Formu:.....	62
4.6.2. Çoklu Zeka Seviyesi Ölçeği:	64
4.6.3. Müzakere Objektif Sonuç Puanı:.....	66
4.6.4. Sosyo-Ekonomik Seviyesi (SES) Değişkeni:	68
4.6.5. Müzakere Sonucunun Öznel Değerlendirmesi:	69
4.6.6. Müzakere Öncesi Beklenti ve İnançlar:	70
4.6.7. Kullanılan Veri Analizi Teknikleri:.....	71
5.BULGULAR ve YORUMLAR:	75
5.1. Müzakere Deneylerinin Genel İstatistiksel Sonuçları:	75
5.1.1. Örneklem Demografik Verileri:	75
5.1.2. Objektif Sonuçlar:	77
5.1.3. Öznel Sonuçlar:	78
5.1.4. Değişkenlerin Normal Dağılıma Uyumu.....	78
5.1.5. Değişkenlerin Birbirlerine Bağımlılığını Ölçümü Analizli:	81
5.2. Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik ve Geçerlilik Analizleri:	81
5.3. Müzakerede Öznel Değer Ölçeğinin (MÖDE) Türkçe Uyarlaması:	83
5.3.1. Yöntem:	83
5.3.2. Ölçeğin Türkçe 'ye Uyarlanma Aşaması	83
5.3.3. Verilerin Analizi.....	84
5.3.4. Dil Geçerliliğine İlişkin Bulgular.....	84
5.3.5. Keşfedici Faktör Analizine (KFA) Yönelik Bulgular	85
5.3.6. Ölçek Güvenilirliğine İlişkin Bulgular	87
5.3.7. Yapı Geçerliliği (Doğrulamalı Faktör Analizi)	89
5.4. Beklenti ve Dini İnanç Ölçeğinin Güvenirlik ve Geçerlik Analizleri:	92
5.4.1. Güvenirlik Analizleri.....	92
5.4.2. Keşfedici Faktör Analizi.....	92
5.4.3. Katılımcıların Beklenti ve Dini İnanç Sonuçları:	93
5.5. Çoklu Zekâ Ölçeğinin Güvenirlik ve Geçerlik Analizleri:.....	95
5.5.1. Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları:	95

5.5.2.	Ölçek Yapısının Güvenirlik Değerlendirmesi:	96
5.5.3.	Katılımcıların Zekâ Türü Sonuçları.....	98
5.6.	Rekabetçi Müzakere Deneyleri Sonuçları:	100
5.6.1.	Kişisel Özgeçmiş Özellikleri İle Müzakere Performansı Arasındaki İlişki (Korelasyon) Bulguları:	100
5.6.2.	Kilo, Boy ve VKİ Değişkenleri – Objektif ve Öznel Sonuç: ...	100
5.6.3.	Vücut Kitle İndeksi Kategorilerine Göre Sonuçlar:	101
5.6.4.	Sosyo-Ekonomik Seviye (SES)– Objektif ve Öznel Sonuçlar:	104
5.6.5.	Doğum Sırası ve Kardeş Sayısı– Objektif ve Öznel Sonuçlar:	105
5.6.6.	Müzakere Öncesi Beklenti ve İnançlar Bağımsız Değişkenleri – Objektif ve Öznel Sonuçlar:	110
5.6.7.	Planlanan İlk Teklif Miktarı – Objektif ve Öznel Sonuçlar:	111
5.6.8.	Çoklu Zekâ Seviyeleri – Objektif ve Öznel Sonuç:	111
5.7.	İşbirlikçi Müzakere Sonuçları:	114
5.7.1.	Kilo, Boy ve VKİ– Objektif ve Öznel Sonuç:.....	114
5.7.2.	Vücut Kitle İndeksi Kategorilerine Göre Sonuçlar:	115
5.7.3.	Sosyo-Ekonomik Seviye (SES)– Objektif ve Öznel Sonuçlar:	117
5.7.4.	Doğum Sırası ve Kardeş Sayısı– Objektif ve Öznel Sonuçlar:	118
5.7.5.	Müzakere Öncesi Beklenti ve İnançlar Bağımsız Değişkenleri – Objektif ve Öznel Sonuçlar:	121
5.7.6.	Planlanan İlk Teklif Miktarı – Objektif ve Öznel Sonuçlar:	122
5.7.7.	Çoklu Zekâ Seviyeleri – Objektif ve Öznel Sonuç:	123
5.8.	Çoklu Regresyon Analizleri:	126
5.8.1.	Verilerin Regresyon Analize Uygunluğu:	127
5.8.2.	Rekabetçi Müzakereler – Objektif Sonuçlara Etkiler:.....	128
5.8.3.	Rekabetçi Müzakereler – Öznel Sonuçlar Üzerindeki Etkiler:	130
5.8.4.	İşbirlikçi Müzakereler – Objektif Sonuçlar Üzerindeki Etki: ..	132
5.8.5.	İşbirlikçi Müzakereler – Öznel Sonuçlar Üzerindeki Etki:	137
5.8.6.	Araştırma Modeli Toplu Test Bulguları:	139
5.9.	Düzenleyici (Moderatör) Analizleri:	143
5.9.1.	Rekabetçi Müzakereler – Objektif Sonuçlar:	143
5.9.2.	Rekabetçi Müzakereler – Öznel Sonuçlar:	145
5.9.3.	İşbirlikçi Müzakereler-Objektif Sonuçlar:	146
5.9.4.	İşbirlikçi Müzakereler- Öznel Sonuçlar:	149
6.	SONUÇ, DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER:	151
6.1.	Hipotez Sonuçları:	151
6.2.	Sonuçların Değerlendirilmesi:	153
6.2.1.	Boy, Kilo ve VKİ:	154
6.2.2.	Sosyo-Ekonomik Seviye	155
6.2.3.	Rekabetçi ve İşbirlikçi Beklentiler:	156
6.2.4.	Dini İnanç Seviyesi:	158
6.2.5.	Planlanan İlk Teklif Miktarı:	159
6.2.6.	Doğum Sırası ve Kardeş Sayısı:	160
6.2.7.	Çoklu Zekâ Seviyeleri:	162
6.2.8.	Kadın-Kadın ve Erkek-Erkek Müzakerelerle İlgili Bulgular: ..	166
6.3.	Sonuç:	167

6.4.	Araştırmanın Katkıları ve Öneriler:.....	169
6.4.1.	İşletmelere Yararları:.....	169
6.4.2.	Literatüre Katkıları:.....	171
6.4.3.	Müzakere Eğitimcileri İçin Öneriler:.....	173
6.5.	Gelecekteki Araştırmalar İçin Öneriler:.....	175
6.6.	Çalışmanın Kısıtları ve Varsayımları:.....	176
7.	KAYNAKLAR	179
8.	EKLER	194
	EK 1- Tez Konusu ve Değişkenleri Hakkında Uzman Akademisyen Görüşü..	194
	EK 2 – Rekabetçi Vaka Simülasyonu	195
	EK 3 – İşbirlikçi Vaka Simülasyonu.....	197
	EK 4 – Değişkenler Arası Korelasyon Toplu Sonuç Tabloları.....	202
	EK 5 – Tüm Değişkenlerin Toplu Genel İstatistik Değerleri.....	215
	EK 6 – Vaka Kullanım İzni.....	217
	EK 7 – Anket No 1- Demografik Bilgiler Anketi	218
	EK 8 – Anket No: 2- Çoklu Zekâ Ölçeği Anketi	220
	EK 9- Anket No: 3- Müzakere Vaka Öncesi Anketi.....	221
	EK 10 – Anket No 4 – Müzakerede Öznel Değer Envanteri- Anket Formu.....	222
	EK 11- Araştırmanın Etik Kurul Onayı	224
	EK 12- Ölçek Kullanım İzni – Çoklu Zekâ.....	225
	EK 13- Ölçek Kullanım İzni – Müzakerede Öznel Değer	226

SİMGELER ve KISALTMALAR DİZİNİ

Kisaltmalar	Açıklama veya Tanım
VKİ	Vücut Kitle İndeksi
Ort.	Ortalama Değer
Std. Sapma	Standart Sapma
MÖDE	Müzakerede Öznel Değer Ölçeği
SVI	Subjective Value Inventory (Öznel Değer Envanteri)
SES	Sosyo-Ekonomik-Seviye
NIH	Amerikan Ulusal Sağlık Örgütü (National Institute of Health)
TÜSES	Türkiye Sosyo-Ekonomik Seviye İndeksi
EBSCO	Elton B. Stephens Company (akademik veri tabanı)
Vd.	Ve Diğerleri (araştırma referansları)
CI	Confidence Interval (Güvenirlik Yüzde Aralığı)
EBSCO	Elton Bryson Stephens Company (akademik veri tabanı hizmeti)
Vd.	Ve Diğerleri (araştırma referansları)
KFA	Keşfedici Faktör Analizi
DFA	Doğrulayıcı Faktör Analizi
IBM	International Business Machines Corporation
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
AMOS	Analysis of Moment Structures (Yapısal Eşitlik Model Yazılımı)
İKÜ	T.C. İstanbul Kültür Üniversitesi

TABLolar LİSTESİ

Tablo Numarası & Tanımı	Sayfa
Tablo 1- Müzakerede stratejik yaklaşımlar	10
Tablo 2- Müzakere Adımlarına Göre Taktiklerin Özeti	13
Tablo 3- Bireysel Farklılıkların Müzakere Performansına Etkisinin Kategorik Bazda Özeti	39
Tablo 3A - Araştırma Modeli – Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler Listesi	52
Tablo 4- Son 15 yılda Türkçe Yayınlanan Müzakere Alanındaki Çalışmaların Yöntem ve Örneklem Sayısı	56
Tablo 5- Gerçekleştirilen Müzakere Vaka Deney Sayıları	60
Tablo 6- Müzakere Vaka Deney Katılımcı Rol ve Olası Puan Aralıkları	61
Tablo 7- Kilo ve Boy Bağımsız Değişkenler Üzerinden Hesaplanan Ek Değişkenler	63
Tablo 8- İşbirlikçi Müzakere Vaka Simülasyonun Objektif Puanı Oluşturan Pazarlık Unsurları	65
Tablo 9- İşbirlikçi Müzakere Vakası Olası Senaryo Puanlamaları	67
Tablo 10- İşbirlikçi Müzakerelerdeki Bağımlı Değişkenlerin Detay Tanımları	68
Tablo 11- Araştırma Grubundaki Katılımcıların Cinsiyet ve Tür Dağılımı	75
Tablo 12- Araştırma Grubundaki Katılımcıların Eğitim Seviyesi	75
Tablo 13- Müzakere Türüne Göre Katılımcıların Gelir Seviyeleri	76
Tablo 14- Müzakere Türüne Göre Katılımcıların Çalışma Durumları	76
Tablo 15- Toplu Müzakere Deneyleri Objektif Sonuçları	77
Tablo 16- Müzakere Deneyleri Toplu Öznel sonuçları	78
Tablo 17- MÖDE Araştırma Grubundaki Katılımcıların Cinsiyet ve Tür Dağılımı	83
Tablo 18- MÖDE Alt-Faktörler arası İngilizce ve Türkçe sonuçların Pearson korelasyonu (n=40)	85
Tablo 19- MÖDE KFA Sonuçları (n=207)	86
Tablo 20- MÖDE- Madde bazında sonuçlar ve faktör korelasyonları (n=338)	87
Tablo 21- MÖDE- Düzeltilmiş Model Faktör Yüklemelemleri, Güvenirlik ve Yapı Geçerliği Değerleri	88
Tablo 22. MÖDE - DFA Uyum İyiliği İndekslerinin Kabul Edilebilir Ölçümlerle Karşılaştırılması	90
Tablo 23. Müzakere Öncesi Beklenti ve İnançlar Ölçeğinin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları	93
Tablo 24- Katılımcıların Müzakere Öncesi Beklenti ve İnanç Seviyeleri	93
Tablo 25- Çoklu Zekâ Ölçeğinin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları	96
Tablo 26- Çoklu Zekâ Ölçeği Test-Yeniden-Test Yöntemi ile Güvenirlik Ölçümü	97
Tablo 27- Çoklu Zekâ Ölçeği Dolaylı Test-Yeniden-Test Metodu ile Güvenirlik Ölçümü	97
Tablo 28- Katılımcıların Zekâ Türleri ve Frekansları	98
Tablo 29- Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler Arası Toplu Korelasyon Tabloları Listesi	100
Tablo 30- Müzakere Türü ve Cinsiyete Göre Kilo, Boy, Obezite Korelasyon Sonuçları	101
Tablo 31- Tüm Katılımcıların VKİ Kategorilerine Göre Dağılımı	101
Tablo 32- Satıcı tarafının VKİ kategorilerine göre objektif sonuç ortalamaları	102
Tablo 33- Satıcı tarafının VKİ kategorilerine göre genel öznel sonuç ortalamaları	102
Tablo 34- Doğum Sırası ve Rekabetçi Objektif Sonuçlar	105
Tablo 35- Levene Varyans Eşitlik Testi Sonuçları (Rekabetçi Müzakere)	106
Tablo 36- ANOVA Sonuçları (Rekabetçi Müzakere Objektif Sonuçlar– Doğum Sırası)	106
Tablo 37- Bonferroni Post-hoc Test Sonuçları (Rekabetçi Müzakere)	106
Tablo 38- Kardeş Sayısı ve Öznel Sonuçlar – Rekabetçi Müzakere Deneyleri	107
Tablo 39- Levene Varyans Eşitlik Testi Sonuçları (Rekabetçi Müzakere – Öznel Sonuç)	108
Tablo 40- ANOVA Sonuçları (Rekabetçi Müzakere Öznel Sonuç– Kardeş Sayısı)	108
Tablo 41- ANOVA Sonuçları (Rekabetçi Müzakere Öznel Sonuçlar– Kardeş Sayısı)	109

Tablo Numarası & Tanımı	Sayfa
Tablo 42- ANOVA Sonuçları (Rekabetçi Müzakere Öznel Sonuçlar– Kardeş Sayısı)	109
Tablo 43- Rekabetçi Müzakere – Satıcıların Baskın Çoklu Zekâ Türleri ve Objektif Sonuçlar	112
Tablo 44- Levene Varyans Eşitlik Testi Sonuçları (Rekabetçi Müzakere –Çoklu Zekâ)	113
Tablo 45- ANOVA Test Sonuçları (Rekabetçi Müzakere – Çoklu Zekâ)	113
Tablo 46- Satıcı tarafının VKİ kategorilerine göre objektif sonuç ortalamaları	115
Tablo 47- Satıcı tarafının VKİ kategorilerine göre genel öznel sonuç ortalamaları	116
Tablo 48 – Satıcının Kardeş Sayısı Açısından İşbirlikçi Müzakere Objektif Sonuçları	118
Tablo 49- Satıcı kardeş sayısına göre S. alan işbirlikçi müzakere objektif sonuçları (ANOVA)	119
Tablo 50 - Bonferroni Post-hoc Test Sonuçları (İşbirlikçi Müzakere)	120
Tablo 51- Çoklu Zekâ Objektif ve Öznel Sonuçlar Arası Korelasyon Analizi	124
Tablo 52- Baskın Zekâ Türlerine Göre Objektif Sonuçlar	125
Tablo 53- Rekabetçi Müzakerelerde bireysel farklılıkların objektif sonuç üzerine etkisi	128
Tablo 54- Rekabetçi Müzakerelerde bireysel farklılıkların öznel sonuç üzerine etkisi	130
Tablo 55- Rekabetçi Müzakerelerde bireysel farklılıkların BENLİKSEL öznel sonuca etkisi	131
Tablo 56- İşbirlikçi Müzakerelerde bireysel farklılıkların öznel sonuç üzerine etkisi	132
Tablo 57- İşbirlikçi Müzakerelerde Bağımsız Değişkenlerin Objektif Sonuçlar Üzerindeki Etkileri	134
Tablo 58- İşbirlikçi Müzakerelerde bireysel farklılıkların öznel sonuç üzerine etkisi	137
Tablo 59- İşbirlikçi Müzakerelerde Bağımsız Değişkenlerin Öznel Sonuçlar Üzerindeki Etkileri - Detay	138
Tablo 60 – Boy Uzunluğunun Düzenleyici Model Özeti ve Katsayılar	143
Tablo 61- Öznel Sonuçlar Üzerindeki Dini İnanç Seviyesinin Düzenleyici Etki Modelinin Özeti	145
Tablo 62- Düzenleyici Modelin (Rekabetçi Beklenti) Özeti ve Katsayılar	147
Tablo 63 – Düzenleyici Modelin (İşbirlikçi Beklenti) Özeti ve Katsayılar	148
Tablo 64- Dilsel Zeka Düzenleyici Modelin Özeti (İşbirlikçi Müzakere – Öznel Sonuç)	150
Tablo 65- Araştırma Hipotezlerinin Toplu Özet Sonuçları	152
Tablo 66 – Howard Gardner’ın Müzakere ve Çoklu Zeka Etki Öngörülerinin Sağlaması	165

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil Numarası & Tanımı	Sayfa
Şekil 1- Müzakere Süreci	6
Şekil 2- Pazarlık veya Anlaşma alanı	9
Şekil 3 – Müzakere Araştırmalarında Bireysel Farklılıkların Kategorileri ve Araştırılmış Örnekler	23
Şekil 4- Ayrıntılı Araştırma Modeli	53
Şekil 5- Araştırma Uygulama Adımları	58
Şekil 6- Araştırmada kullanılan Rekabetçi ve İşbirlikçi Vaka Senaryo Bilgileri	60
Şekil 7- Müzakere Deney Sonuçlarının Normal Dağılım Uyumları 1	79
Şekil 8- Müzakere Deney Sonuçlarının Normal Dağılım Uyumları 2	80
Şekil 9- MÖDE- Doğrulamalı Faktör Analizi – Orijinal Yapıya Uygun Oluşturulan Model	92
Şekil 10- Katılımcıların Müzakere Öncesi Beklenti ve Dini İnanç Seviyeleri Puanları	94
Şekil 11- Katılımcıların Baskın Zekâ Türlerinin Dağılımı	99
Şekil 12- Rekabetçi müzakerelerde VKİ kategorisine göre objektif sonuçlar	102
Şekil 13- Rekabetçi müzakerelerde VKİ kategorisine göre öznel sonuçlar	103
Şekil 14- Satıcı Rolündeki Katılımcıların Baskın Zekâ Türlerine Göre Objektif Sonuçları	112
Şekil 15- İşbirlikçi müzakerelerde VKİ kategorisine göre objektif sonuçlar	115
Şekil 16- İşbirlikçi müzakerelerde VKİ kategorisine göre öznel sonuçlar	116
Şekil 17- İşbirlikçi müzakerelerde Baskın Zekâ Türüne göre objektif sonuçlar	125
Şekil 18- Rekabetçi Müzakere Deneyleri – Çoklu Regresyon Modeli Toplu Özet Sonuçlar	141
Şekil 19- İşbirlikçi Müzakere Deneyleri – Çoklu Regresyon Modeli Toplu Özet Sonuçlar	142
Şekil 20- Objektif Sonuçlar Üzerindeki Boy Uzunluğunun Düzenleyici Etki Modeli	143
Şekil 21- Öznel Sonuçlar Üzerindeki Dini İnanç Seviyesinin Düzenleyici Analiz Modeli	144
Şekil 22- Objektif Sonuçlar Üzerindeki Düzenleyici Analiz Modeli (Rekabetçi Beklenti)	145
Şekil 23- Objektif Sonuçlar Üzerindeki Düzenleyici Analiz Modeli (İşbirlikçi Beklenti)	148
Şekil 24- Öznel Sonuçlar Üzerindeki Dilsel Zekâ Seviyesinin Düzenleyici Etki Modeli	149
Şekil 25- Araştırmanın Literatür, İş Dünyası ve Eğitimcilere Olan Katısının Özeti	175

GİRİŞ

Müzakere, insan hayatında kritik bir öneme sahiptir. Bu bağlamda, “Etkili müzakereciler hangi özelliklere sahiptir?” sorusu sıklıkla gündeme gelmiştir. Araştırmacılar, bireysel farklılıkların müzakere sonuçları üzerindeki etkilerini anlamak için bu farklılıkların bilimsel incelenmesinin yararlı olacağını düşünmektedirler. Bireysel farklılıklar, yaş, cinsiyet, boy, kişilik, zekâ seviyesi ve tutumlar gibi çeşitlilik gösteren pek çok özelliklerden oluşur.

Bireysel farklılıkların müzakere sonuçlarına etkilerini ortaya koymak, araştırmacılar için beklenenden daha zor bir sorun olmuştur. 1980'lerin başına dek yürütülen araştırmalar, bu farklılıkların müzakere sonuçları üzerinde çok sınırlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna vardıldıktan sonra bu alandaki araştırmalar genel olarak terk edilmiştir. Ancak kesin sonuçlara ulaşmanın güçlüğü, kişisel sezgilerinden dolayı bazı araştırmacıları çalışmalarını sürdürmeye teşvik etmiştir.

Elfenbein ve diğerleri tarafından 2008 yılında yayınlanan ve yeni araştırma teknikleri kullanılarak gerçekleştirdikleri bir çalışmada, bireysel özelliklerin müzakere sonuçlarını yaklaşık %49 oranında açıklayabildiğini ortaya koymuştur. Sonraki araştırmalar, bireysel farklılıkların insanların müzakere sırasındaki davranışlarını ve tercihlerini nasıl şekillendirdiği konusunda daha net bulgular sunabilmiş ve incelenmesi durumunda literatüre katkısı olacağı düşünülen daha önce incelenmemiş bireysel farklılık alanlarına dikkat çekmiştir (Hale vd., 2022).

Araştırma, son yıllarda artan bir araştırmacı azınlığa katılarak, literatüre katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Müzakere performansını etkileyen, daha önce ele alınmamış bireysel faktörleri incelenmek üzere tasarlanmıştır. Geliştirilen araştırma modeli, farklı kategorilere ait bireysel farklılıkların müzakere performansı üzerindeki etkilerini inceleyecektir. Elde edilen bulguların, iş dünyasında etkili müzakere stratejileri geliştirilmesine de katkı sağlaması beklenmektedir. Çalışmada ele alınan araştırma soruları şunlardır:

- **Müzakerecilerin daha önce araştırılmamış bireysel özelliklerinin müzakere performansına etkileri var mıdır?**
- **Hangi bireysel özellikler rekabetçi veya işbirlikçi müzakere türlerinde etkilidir?**
- **Bireysel özellikler müzakerenin objektif ve öznel sonuçlarını nasıl etkiler?**
- **Bireysel özellikler müzakerecilerin hemcinsleriyle yaptığı müzakerelerde sonuçları nasıl etkiler?**

Türkiye’de müzakere konusunda yapılan bilimsel çalışmalar genellikle sınırlı kalmıştır. Çalışma, uluslararası literatürdeki deneysel müzakere simülasyonlarını Türkiye’de uygulayarak bilimsel katkı sağlamayı hedeflemektedir. Ayrıca, henüz Türkçeye çevrilmemiş ölçeklerin yerleştirilmesiyle müzakere alanında daha fazla araştırma yapılmasına öncülük edilmesi amaçlanmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde kapsamlı bir literatür taraması yapılarak müzakere kavramı, süreci, performans tanımı ve stratejileri incelemiştir. İkinci bölümde, bireysel farklılıkların müzakere performansı üzerindeki etkilerinin incelendiği önemli bilimsel araştırmalar incelenmiş ve hangi değişkenlerin araştırılmasının faydalı olabileceği belirlenmiştir. Araştırmada önemli bir bağımsız değişken olarak analiz edilen çoklu zekâ kavram ve kuramı derin bir alan olması sebebi ile üçüncü bölümde ayrı incelenmiştir. Dördüncü bölümde tüm yazın taramaları ışığında tasarlanan araştırma modeli, hipotezler ve kullanılacak ölçekler tanıtılmıştır. Beşinci bölümde yaklaşık bir yıl süren müzakere deneyleri saha çalışmaları sonucunda elde edilen veriler analiz edilmiş, hipotezler test edilmiş ve bulgular yorumlanarak detaylı sunulmuştur. Altıncı bölümde ise araştırmanın sonucu, değerlendirmeler ve öneriler sunulmuştur.

1. MÜZAKERE KAVRAMI ve SÜRECİ

1.1.Müzakere Kavramı:

Müzakerenin insan hayatının her alanında var olan önemli bir “ihtilaf çözme” yöntemi olduğu inkâr edilemez. Sadece satın aldığımız arabalar ve iş teklifleri gibi büyük konular üzerinde değil, aynı zamanda ev işlerini kimin yapacağı, faturaları kimin ödeyeceği, yaşlı aile üyelerine kimin bakacağı, kimin hafta sonu işe gelmesi gerektiği gibi günlük meseleler üzerinde de sürekli müzakereler yapmaktayız.

Müzakere konusu, ekonomi, hukuk, örgütsel davranış ve endüstriyel ilişkiler, sosyoloji ve psikolojiden perspektifleri birleştiren benzersiz bir disiplinler-arası araştırma alanı olmuştur. Muhtemelen bu çok taraflı yapısı sebebiyle de müzakerenin pek çok farklı tanımı yapılmıştır.

Literatürde, Türkçede “pazarlık” ve “müzakere” anlamlarına gelen “bargaining” ve “negotiation” terimleri zaman zaman aynı anlamda kullanılmaktadır. Pazarlık, müzakere kavramıyla ilişkili olan ve müzakere ile en çok karıştırılan kavramdır. Bu çerçevede, müzakere ve pazarlık kavramları sık sık aynı anlamda kullanılmaktadır. Ancak, müzakere kavramı, pazarlık ve görüşme eylemlerini de kapsayan ve onlardan daha geniş kapsamlı faaliyetler bütününü ifade etmektedir.

İngilizcesi ‘Negotiation’ olan Müzakere kavramının kökeni Latince’ye dayanmaktadır ve “negotiatu” kelimesinden türemiştir. Latince iş yapmak veya işi sürdürmek anlamına gelmektedir. Holt (1998)’a göre müzakere, bir anlaşmaya ulaşmak için, kişilerin pazarlık ederek farklılıkları çözümü, çatışmayı önleme amacı ile yaptıkları görüşmelerdir. En yalın hali ile kavram; anlaşmazlıkları çözüme kavuşturma yöntemi olarak tanımlanmaktadır (Mamatoğlu & Keskin, 2019; Poyraz & Kuruoğlu 2016; Thompson, 2014).

Davranışsal karar teorisi ise, müzakereyi bir veya daha fazla tarafın ortaklaşa karar alma süreci olarak tanımlayarak, kavramın hem karar alma boyutuna hem de taraflar için ortaya çıkacak sonuçlarda ortaklaşa çabalarına odaklanmaktadır (Raiffa, 1982).

Müzakere kavramı, çatışmayı önleme veya çözme yöntemi olarak ele alınmasından bağımsız olarak, genel olarak kişilerarası ya da gruplar arası çıkarların birbiri ile çakışması sonucunda, geleceğe yönelik tutum ve davranışların belirlenmesi için, tarafların karşılıklı teklif ve pazarlıkta bulunduğu, isteyerek ya da zorunlu olarak dâhil oldukları bir ortak karar verme süreci olarak da tanımlanabilir (Dede, 2019).

Diğer bir açıdan müzakere kavramı, uzlaşma ve pazarlık gibi diğer kavramları da çağırıştırır. Müzakere içinde hiç kuşkusuz uzlaşma ve pazarlık unsurları vardır ama yine de bir eş anlamlılık söz konusu değildir. Sözlük anlamıyla müzakere (Türkçe Sözlük), görüşme, fikir alışverişi ve görüşme sonucunda bir konunun halledilmesidir.

Çatışma üzerine yoğunlaşan araştırmalar müzakereyi çatışma içindeki aktörlerin kendi bakış açılarında ısrar etmek yerine üzerinde anlaşmaya vardıkları bir noktaya gelmelerini sağlayan bir karar sistemi olarak tanımlarlar. Bu tanımında, aktörler arası etkileşim, farklı algılama, ortak çıkarlar, karşılıklı bağımlılık, iki taraflı çözüm gibi temel elemanlar yer almaktadır. Dikkat çekici iki nokta, gönüllülük esası ve iletişim kurmanın bu süreçte yer almasıdır (Dupont & Faure, 1991).

Müzakere, her bir tarafın sonuç üzerinde veto yetkisine sahip olduğu benzersiz bir karar alma sürecidir. Eğer bir vetoya sahip değilseniz, başka biriyle iş yapma seçeneğiniz olmadığı için müzakere yapamaz ve sunulan teklifi kabul etmek zorunda kalabilirsiniz. Anlaşmanın uygulanması için her bir tarafın sonuca onay vermesi gerekmektedir. Anlaşılan bir sonuca müzakereler yoluyla ortak bir karar veririz. Eğer diğer tarafın ortak karar olarak önerdiği şeyi kabul edemiyorsanız ve alternatifler konusunda anlaşmaya varamıyorsanız, o zaman diğer tarafın önerdiğine onay vermemek gibi bir seçeneğiniz vardır çünkü: Müzakere, tarafların ortak kararlarına gönüllü olarak onay vermeyi içerir. (Kennedy, 1997).

Bütün bu tanımlar dikkate alındığında müzakereyi şu şekilde tanımlayabiliriz: *Müzakere, ihtilaf halinde olan ve çıkmaza girmek yerine anlaşmanın daha avantajlı olacağını öngören tarafların kendileri için vermesi kolay ama karşı taraf için değerli unsurları değiş tokuş ederek pozisyonlarını ayarladıkları bir çatışma yönetim ve karar verme sürecidir.*

Günümüzde, takım tabanlı organizasyonlarda örgüt üyeleri, resmi bir ast-üst ilişkisi bulunmayan diğer üyelerle çalışma zorunluluğuyla karşı karşıya kalmaktadır. Özellikle matris organizasyon veya proje organizasyonları gibi durumlarda bu kaçınılmaz hale gelmektedir. Bu tür bir ortamda, çalışanlar sürekli olarak müzakere süreci içindedirler. Dolayısıyla, müzakere, örgütler için büyük bir öneme sahiptir (Robbins, 2003).

1.2.Müzakere Süreci:

Müzakere süreci, literatürde genellikle bir zaman serisi perspektifinden ele alınmakta ve tipik olarak ardışık aşamalar olarak sıralanmaktadır (Lewicki vd., 1994). Ancak, müzakerelerin aşama sayıları literatürde farklılık göstermektedir. Bu doğrultuda, Douglas (1962), müzakereleri üç aşamalı olarak değerlendiren ilk araştırmacılardan biridir ve bu aşamaları müzakere sınırlarının belirlenmesi, bu sınırların araştırılması ve karar verme sürecinin sonuca ulaştırılması olarak tanımlamıştır.

Müzakere süreci, genellikle üç ana aşamadan oluşur: hazırlık, yürütme ve sonuçlandırma. Bu aşamalar, çeşitli kaynaklarda farklı şekillerde tanımlanabilir. Örneğin, Goldman ve Rojot (2003) müzakereleri, anlaşma bulma ve bu anlaşmayı uygulama olmak üzere iki aşamada ya da organize olma, ayrılma, ortak bir amaç kabul etme ve çözüm bulma şeklinde dört aşamada incelemiştir. Diğer yandan, Sıgır ve Varoğlu (2018) müzakere sürecini hazırlık ve planlama, yürütme, anlaşma yapma ve müzakerelerin değerlendirilmesi olmak üzere dört aşamada ele almışlardır. Ancak genel olarak bakıldığında müzakere sürecinin temelde üç önemli aşaması olduğu görülmektedir: hazırlık aşaması, müzakerenin yürütülmesi ve sonuçlandırılması. Bu çalışmada, Robins (2003) tarafından tanımlanan bu üç aşamalı süreç temel alınmıştır.



Şekil 1. Müzakere Süreci (Robbins, 2003)

1.2.1. Hazırlanma Aşaması

Bu aşama, müzakerelere başlamadan önce gerçekleştirilen ilk aşamadır. Bu aşamada, müzakerelere hazırlık yapılır ve aşağıdaki soruların cevapları aramaktır (Robbins, 2003):

- Müzakerenin doğası nedir?
- Durumun tarihçesi nasıl gelişti?
- Hangi taraflar müzakerelere dahil olacak ve amaçları nelerdir?
- Kişinin müzakerelerden kendi beklentileri nelerdir?
- Karşı tarafın beklentileri neler olabilir?
- Karşı tarafın tutumu, katılım seviyesi hangi aşamada olabilir, gizli amaçları neler olabilir?
- Karşı tarafın olası iddialarına nasıl cevap verilebilir?

Bu sorulara ilişkin bilgiler toplandıktan sonra, bu bilgiler bir strateji oluşturmak için kullanılmaktadır. Müzakereci hem kendisi için hem de karşı taraf için müzakerelerle ulaşılabilecek anlaşmaya en iyi alternatifini belirlemek amacıyla Müzakereye İyi Bir Alternatif (Best Alternative to a Negotiated Agreement – BATNA) olarak bilinen bir kavramı kullanmalıdır. Roger Fisher ve William Ury tarafından geliştirilen bu kavram, bir anlaşma sağlanamaması durumunda tercih edilecek eylem tarzını belirler. BATNA, karşı taraf ile yapılan bir pazarlığın anlamlı olup olmadığını ve müzakerelerden ne zaman çekilmek gerektiğini belirlemektedir (Luecke, 2008).

1.2.2. Yürütme Aşaması

Taraflar, hazırlıklarını tamamladıktan ve bir strateji geliştirdikten sonra, müzakerenin temel kurallarını ve prosedürlerini belirlerler. Müzakereyi kim gerçekleştirecek, müzakere nerede gerçekleşecek, bir zaman kısıtı var mı, hangi konular müzakere edilebilir, müzakerede bir çıkmaza girilirse izlenecek bir prosedür tanımlı mı gibi sorulara cevap aranmaktadır.

Bu aşamada ayrıca taraflar, birbirleriyle ilk tekliflerini ve taleplerini paylaşırlar (Robbins, 2003, s. 411). Müzakereye açılış yapılırken, ilk adımı atan tarafın önemi büyüktür. Açılış teklifi, müzakerenin yürütme sürecini belirleyen en önemli unsurlardan biridir ve belirlenen stratejiye uygun olarak işbirlikçi (direnc noktasına yakın) veya rekabetçi (direnc noktasına uzak) olabilir (Sıgır ve Varoğlu, 2018).

Müzakere sürecinde, taraflar başlangıç pozisyonlarını (örn. fiyat beklentisi vb.) açıkladıktan sonra, taleplerini detaylandırarak ve destekleyerek ifade ederler. Bu süreç, mutlaka rekabetçi olmayı gerektirmez; tersine, her iki taraf da taleplerinin önemini ve bu taleplere nasıl varıldığını birbirine açıklar. Bu aşamada, taraflar arasında destekleyici bilgi ve belge alışverişi gerçekleşir (Robbins, 2003, s. 411). Bu bilgilendirme taktikleri üç aşamada değerlendirilir: Birinci aşamada bilgiler açıklanır, ikinci aşamada davranışlar analiz edilir ve üçüncü aşamada yeni gerçekler ortaya çıkarılarak doğru bilgiye ulaşılır (Schoenfield ve Schoenfield, 1991).

Anlaşmaya ulaşmak için karşılıklı taviz verme işlemi, müzakerenin özünü oluşturur (Robbins, 2003). Bir anlamda, tavizler olmadan müzakere gerçekleşemez (Sıgır ve Varoğlu, 2018).

Pazarlık ve çözüm bulma aşamasında her iki taraf da rekabetçi stratejiler kullanarak karşı tarafın durumunu değiştirmeye çalışırken, aynı zamanda işbirlikçi konularla en iyi çözümü aramaktadırlar. Bu süreç, daha fazla bilgi paylaşımı, teklif değişiklikleri, açık veya gizli amaç değişiklikleri, güçlü yönlerin yeniden ele alınması, taktik hileler ve karşı taktikler gibi araçlarla gerçekleştirilir (Goldman & Rojot, 2003, s. 97).

1.2.3. Kapanış Aşaması

Müzakerenin son aşaması, alınan kararların ve anlaşmanın resmileştirilmesini ve uygulama/kontrol için gerekli prosedürlerin oluşturulmasını içerir. Ancak, birçok müzakere süreci basit bir el sıkışma ile sona erer (Robbins, 2003, s. 411). Müzakere süreci karşılıklı bir anlaşmayı hedeflese de bazı durumlarda bu mümkün olmayabilir. Müzakerelerde yapılan hatalardan ders çıkarılması ve bu derslerin sonraki müzakere süreçlerinde uygulanması genellikle göz ardı edilen, ancak değerli bir aşamadır (Sığrı ve Varoğlu, 2018).

1.3. Müzakerede Kullanılan Taktik ve Stratejiler

Müzakere alanında ilişkili taktik ve stratejilerden bahsedilebilir. Müzakere stratejileri, genel olarak müzakereye nasıl yaklaşıldığıyla ilgilenir. Müzakereye hazırlık aşamasında, toplanan bilgiler ve hedefler doğrultusunda hangi stratejinin uygulanacağına karar verilir. Ardından, bu stratejilere uygun olan taktikler belirlenir.

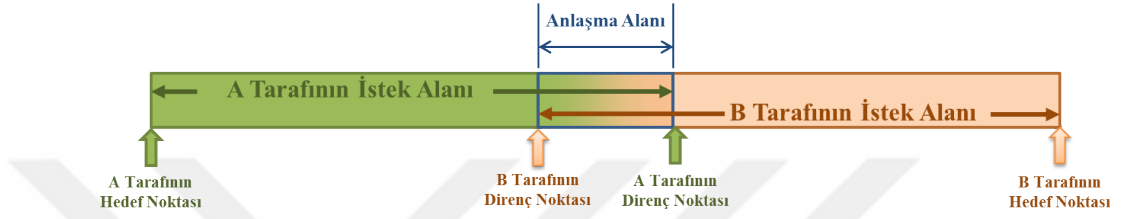
1.3.1. Müzakere Stratejileri:

Müzakerede, rekabet odaklı ve işbirliği odaklı olmak üzere iki temel stratejik yaklaşım öne çıkabilmektedir (Robbins, 2003, s. 408). Bu stratejiler aynı zamanda kazan-kaybet ve kazan-kazan olarak da adlandırılmaktadır. Bu iki strateji arasındaki temel farklar Tablo 1.1'de özetlenmiştir.

1.3.1.1. Rekabetçi Yaklaşım Stratejileri:

Sıfır toplamli yaklaşım olarak da bilinen rekabet veya kazan-kaybet stratejisi, taraflardan birinin kazanç elde ettiği, diğerinin ise kayıp yaşadığı bir şekilde gerçekleşir (Sığrı ve Varoğlu, 2018). Örneğin, bir ürünün satın alma fiyatıyla ilgili yapılan pazarlıkta, her kuruluş indirim diğer tarafın kazancından eksilir. Bu nedenle, sabit bir payın bölüşülmesi esasına dayanmaktadır. Bu yaklaşımda genellikle, karşı tarafın hedef fiyatına ulaşmanın imkânsız olduğu veya karşı tarafın hedef fiyatının adil olmadığı fikrini kabul ettirmeye çalışan (Robbins, 2003, s. 408), düşük düzeyde bilgi paylaşımının olduğu, kısa vadeli ilişkilere odaklanan ve genellikle geleneksel (Sığrı ve Varoğlu, 2018) taktikler kullanılır. Rekabet stratejileri, rekabetin yoğun olduğu, daima kazanmayı hedefleyen, sert tekliflerle müzakerelere başlanan, mümkün olduğunca az taviz verilmeye çalışılan, duygusal manipölasyon taktiklerinin sıkça başvurulduğu bir yapıda ortaya çıkar (Cohen, 1997).

Rekabet stratejilerinde, tarafların hedef noktası ve direnç noktası büyük öneme sahiptir. Hedef noktası, bir tarafın müzakere sonucunda elde etmek istediği, istek noktası veya nihai hedef olarak adlandırılabilir. Direnç noktası ise tarafların kabul etmeyecekleri en alt noktadır ve her iki taraf da bu noktanın altında bir anlaşmaya razı gelmezler. Rekabetçi strateji izlendiğinde, her iki nokta da karşı tarafa gizli tutulur. İki direnç noktası arasında kalan bölge, Şekil 2.2'de gösterildiği gibi pazarlık, uzlaşma veya potansiyel anlaşma alanı olarak adlandırılır (Lewicki, vd., 2007, s. 29-30).



Şekil 2. Pazarlık veya Anlaşma alanı (Lewicki, vd. 2007)

1.3.1.2. İşbirlikçi Yaklaşım Stratejileri:

İşbirliği stratejileri, birleştirici, çıkara dayalı, bütünleştirici, kazan-kazan ve sıfır toplamlı olmayan müzakere stratejileri olarak da adlandırılır (Sığırı ve Varoğlu, 2018). Rekabet stratejilerinin aksine, işbirliği stratejileri, her iki tarafın da kazançlı çıkabileceği en az bir kazan-kazan çözümünün mümkün olduğu durumlarda geçerlidir. Özellikle kuruluşlar arası ilişkilerde, tüm koşulların eşit olduğu durumlarda, işbirliği stratejileri rekabet stratejilerine göre daha tercih edilebilir. Çünkü işbirliği stratejileri, uzun vadeli ilişkilere dayanması nedeniyle gelecekte tekrar birlikte çalışmayı kolaylaştırır. Her iki tarafın da masadan kazançlı olarak ayrıldığı algısını oluşturmaktadır (Robbins, 2003, s. 409). Buna karşılık, rekabet stratejileri taraflardan birinin kaybettiği hissine yol açmaktadır. Taraflar sürekli olarak birlikte çalışmak durumunda oldukları durumda aralarındaki ayrımı daha da derinleştirir (Robbins, 2003, s. 409).

İşbirliği stratejilerinde tarafların çift görevi vardır: her iki taraf için de mümkün olan en yüksek değeri yaratmak ve bu değerden en büyük payı almak. Genel inancın aksine, kazan-kazan prensibi, tüm tarafların istediklerini elde edeceği bir strateji değildir. Aksine, taraflar kendileri için daha az önemli olan ancak karşı taraf için daha önemli konuları belirleyip, ortak bir çözüm ararlar. Dolayısıyla, birden fazla konunun olduğu

müzakerelerde yaratıcı taraf öne çıkar. Amacı, ödün vermek yerine yaratıcı çözümler üreterek müzakereleri sonlandırmaktır (Luecke, 2008, s. 8).

İşbirliği stratejisi kullanıldığında, dört temel aşama izlenir. Bu aşamalar şunlardır (Lewicki vd., 2007, s. 61): 1) Problemin tanımlanması, 2) İhtiyaçların ve çıkarların ortaya çıkarılmasıyla birlikte problemin anlaşılması, 3) Alternatif çözümler bulunması ve 4) Bu alternatiflerin değerlendirilip seçim yapılması. İlk üç aşama değer yaratmayı hedeflerken, son aşama bu değerden en büyük payı almayı odaklar.

İşbirliği stratejileri uygulamanın bazı ön koşulları bulunmaktadır. Bu ön koşullar arasında tarafların ortak bir amaca veya hedefe sahip olmaları, birlikte çalışmaya motivasyonlu olmaları, bilgi paylaşımına açık olmaları ve açık iletişim kurmaları, karşı tarafın ihtiyaçlarını önemsemeleri ve anlamaya çalışmaları, birbirlerine güvenebilmeleri, mevcut pozisyonlarına inanabilmeleri ve esnek olmaları sayılabilir (Robbins, 2003, s. 410; Lewicki vd., 2007, s. 76-81; Sıgır ve Varoğlu, 2018).

Tablo 1. Müzakerede Stratejik Yaklaşımlar

	Rekabet Odaklı Stratejiler	İşbirliği Odaklı Stratejiler
Amaç	Pastadan en büyük payı almak	Pastayı büyütme
Hedef	Bir taraf için en iyi sonucu elde etmek	Her iki taraf için kabul edilebilir bir sonuç elde etmek
Motivasyon Kaynağı	Bir tarafın kazancı, diğer tarafın kaybı (Kazan- kaybet)	Ortak çıktılarının maksimizasyonu (Kazan-kazan)
Bilgi Paylaşımı	Düşük seviyede	Yüksek seviyede
Ortamı	Güvensizlik	İşbirliği ve güven
İlgi ve Çıkar Alanı	Zıt	Ortak
İlişki Türü	Kısa dönemli ilişkiler	Uzun dönemli ilişkiler
Çözüm Türü	Klasik	Yaratıcı
Örnek	Araba-ev alımı, ücret görüşmesi, boşanma görüşmesi	Uzun vadeli ortaklıklar, şirket birleşmeleri, kontrat yenilemeleri

Kaynak: Sıgır ve Varoğlu, 2018

1.3.2. Müzakere Taktikleri:

Müzakere stratejileri, sürekli uygulanan geniş kapsamlı stratejiler için kullanılan kısa vadeli ve uyum sağlayıcı hareketler olan müzakere taktikleri tarafından gerçekleştirilir. Müzakere taktiklerini farklı sınıflandırmalar altında inceleyen araştırmalar mevcuttur. Örneğin, Schoenfield ve Schoenfield (1991), taktikleri bilgi kullanımına dayalı taktikler, duruma özgü taktikler ve birden fazla müzakereci bulunan duruma uygun taktikler şeklinde, kullanılan taktiğin temeline göre sınıflandırmıştır. Sıgır ve Varoğlu (2018), taktikleri kullanılan aşama ve stratejilere göre ayırarak, müzakerelere hazırlık taktikleri, müzakerenin başlangıcındaki taktikler, müzakere esnasındaki bütünleştirici taktikler ve müzakere esnasındaki dağıtıcı taktikler olarak ele almıştır. Luecke (2008) benzer bir sınıflama ile müzakere taktiklerini, karşı tarafı masaya oturtma taktikleri, iyi bir başlangıç yapma taktikleri, kazan-kaybet müzakereleri için taktikler, birleştirici müzakere taktikleri ve genel taktikler olarak ele almıştır. Bu çalışmada, müzakerelerde kullanılan taktikler, hem literatürde daha sık rastlanması hem de konu bütünlüğünü daha iyi yansıtmaları değerlendirildiği için, aşamalara göre ayrılarak, hazırlık ve başlangıç aşaması taktikleri, yürütme aşaması taktikleri ve sonuçlandırma taktikleri olarak sunulmuştur.

1.3.2.1. Müzakerede İlk Teklifin Etkisi:

Bahsedilen müzakere taktikleri arasında bu çalışmanın da bağımsız değişkenlerinden olması tasarlanan ve müzakere araştırmalarında müzakere sonucunu yüksek oranda etkilediği görülen “İlk Teklif” konusu özellikle incelenmiştir. İlk teklif, müzakere araştırmalarında büyük ilgi görmüştür (Ochs ve Roth 1989; Kristensen ve Gärling 2000; Galinsky ve Mussweiler 2002). Lipp, Smolinski ve Kesting (2023: 2), ilk teklifi "müzakere eden taraflardan biri tarafından sunulan ilk uzlaşma teklifi" olarak tanımlamıştır; satış müzakerelerinde örneğin, bu genellikle bir fiyattır. İlk teklif, müzakerelerde kritik bir anı temsil eder ve bu anı, müzakerelerin gerçek başlangıcı anlamında değil, anlaşma için somut tekliflerin değişimi ve tartışmasının başlangıcı olarak adlandırılır. Lewicki, Saunders ve Barry'nin (2010) faz modeline göre, bu aşama, hazırlık, ilişki kurma, bilgi toplama ve bilgi kullanma aşamalarını takip eden "teklif verme" aşamasına karşılık gelir.

Araştırmacılar, ilk teklif ile müzakerenin sonucu arasında güçlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Orr ve Guthrie'nin (2006) 16 araştırma makalesini kapsayan bir meta-çalışmada, ilk teklif ile müzakere sonucu arasında yaklaşık $r=0.5$ 'lik bir ilişki tespit edilmiştir. İlk teklif ile müzakerenin ekonomik sonuçları arasındaki bu pozitif ilişki genellikle çapa etkisi (Tversky ve Kahneman 1974) ile açıklanır. Çapa etkisi, bahsedilen sayısal bir değer ile sonraki bir karar arasındaki ilişkiyi tanımlar; Tversky ve Kahneman (1974), katılımcıların bir şans çarkını döndürdüğü ve ardından tahmin sorularını yanıtladığı bir deneyde bu etkiyi göstermişlerdir. Tahmin sorusu, şansa dayalı çarkta gösterilen rastgele sayıdan etkilenir ya da çapa edilir. Bu çapa etkisi, müzakereciler tarafından kullanılabileceği öne sürülen bir etkidir.

Ancak, araştırmalar aynı zamanda ilk tekliflerin "doğru" miktar önerilmediğinde aksine sonuçlar doğurabileceğini de göstermiştir (Wang, Zhang ve Han 2008). İlk teklifler, ilişkilere zarar verebilir veya aşırıya kaçarlarsa çıkmaza yol açabilir; yeterince iddialı değilse, daha düşük bir ekonomik sonuca yol açabilirler. Ayrıca, istenmeyen bilgi ifşasına neden olabilirler (Loschelder vd. 2014). Bu bulgular, Thompson'ın (2001: 68) ilk teklifler için dilimleme stratejilerini geliştirmesine yol açtı. Bu stratejiler, müzakere araştırmalarında ve eğitiminde bir standart olarak ortaya çıktı. Şöyle ki:

- "İlk teklifi yap (hazırlıklıysan)."
- "Diğer taraf ilk teklifi açarsa hemen yeniden çapa yap."

Bu stratejiler, genel olarak ilk teklifi yapmanın faydalarını yansıtmaktadır. Araştırmada da literatürde müzakere sonuçlarına bu denli etki yaptığı bilinen "ilk teklif" unsurunun da araştırma modeline dahil edilmesinin faydalı olacağı sonucuna varılmıştır. (Lipp, 2023).

Bir sonraki alt-bölümlerde yukarıda verilen müzakere kavram ve sürecinin nihayetinde ortaya çıkan ve çalışmanın da bağımlı değişkenlerini oluşturan müzakere performansının yazında nasıl tanımlandığı ve ölçümlendiği üzerinde durulmuştur. Ardından müzakere kavram ve süreçlerinin işletme ve yönetim süreçlerindeki uygulamaları ile ilgili yazın derlemesi sunulmuştur.

Tablo 2. Müzakere Adımlarına Göre Taktiklerin Özeti

Müzakere Aşaması	İlgili Olası Taktikler ve Kısa Tanımı
Hazırlanma ve Başlangıç	• Müzakere ortamını hazırlamak için talepkâr olma. • Uzman yardımı alarak teknik bilgi veya itibarı artırmak. • Gündemi belirleme ve kontrol etme, inisiyatifi ele geçirme. • İttifaklar kurarak karşı tarafın kararlarını etkileyebilecek üçüncü taraflarla işbirliği yapma. • Medya ve toplum baskısı oluşturma, toplum çıkarlarını etkileme potansiyeli olan müzakerelerde karşı tarafı toplum baskısıyla zorlama. • İlk teklifi yapma veya karşı tarafın teklifini beklemek. • Kırmızı çizgiler belirleme, müzakerede dezavantaj yaratabilecek konuları gündem dışında tutma. • Müzakere konularını ayırarak tek tek ele alma, önemli konulara öncelik verme. • Müzakere havasını kontrol etme, müzakerelerin gerçekleştiği durumu etkileme. • Seçici bilgi açığa vurma, karşı tarafın beklentilerini etkilemek için bazı bilgileri açığa vurma veya saklama.
Yürütme Aşaması Taktikleri	• Tekliflere cevap isteme: Karşı tarafa daha önce sunulan tekliflere veya pozisyonlara net bir cevap veya karşı teklif istemek. • Deneme teklifleri ve sürpriz etkisi: Karşı tarafın gerçek hedeflerini anlamak için mantıksal akışın dışında teklifler sunmak ve tepkilerini gözlemlemek. • Sabırlı davranma ve sessizlik: Aceleci tepkiler vermemek ve karşı tarafın teklifini yenilemesini teşvik etmek için provokasyonlara sessiz kalmak. • Müzakereden çekilmiş görölme: Müzakereden çekilmek niyeti olmasa da, çekilmiş izlenimi vermek ve karşı tarafın daha fazla taviz vermesini sağlamak. • Sondalama: Genel konular üzerinden bir konuşma başlatarak karşı tarafın derinlemesine bilgisini öğrenmeye çalışmak. • Yanıltma/Aldatma: Karşı tarafı başka konulara yönlendirmek, hassas konulardan uzaklaştırmak ve yanlış algı oluşturmak. • Şartlı teklifler yapma: Yeni tekliflerin diğer konuların çözülmesine bağlı olduğunu ifade etmek. • Kazan-kazan önerileri oluşturma: Karşı taraf için önemli olan tavizleri vererek, ilişkiyi koruyarak karşılıklı kazanımlar sağlamak. • Güç kullanma: Diğer tarafa karşı kontrol, otorite ve tahakküm uygulamak. • Yeni konular öne sürme: Müzakerelerin tıkanması durumunda yeni konular ortaya atarak ilerlemeyi sağlamak. • Görüşmeleri kasıtlı olarak çıkmaza sürükleme: Karşı tarafın tepkisini ölçmek için görüşmeleri tıkamak veya çıkmaza sokmak. • Geri adım atma: Kısa vadeli küçük kayıplarla uzun vadeli kazançlar elde etmek. • Sınırlı yetkiye sahip olduğunu belirtme: Müzakerede bazı konulara girmeme isteğini ifade etmek ve yetkili kişilerin gelmesini talep etmek. • Grup halinde müzakere ve iyi polis/kötü polis taktiği: Birden çok kişinin katıldığı müzakerelerde avantajları ve dezavantajları kullanmak. İyi polis, kötü polis rolüyle müzakerelere yaklaşmak.
Sonuçlandırma Aşaması Taktikleri	Müzakerelerde kullanılan bazı taktikler şunlardır: emrivaki yapma, karşı tarafın geri çekilmesine olanak sağlama ve çabuk sonuçlandırma. Emrivaki, karşı tarafı zorlayarak reaksiyonunu gözlemlemeyi amaçlar. Karşı tarafın geri çekilmesine olanak sağlama, prestij kaybetmeden geri çekilmesine izin verir. Çabuk sonuçlandırma ise ilerlemeyen müzakerelerde anlaşma sağlamak için farkın paylaşımını ve orta noktada buluşmayı hedefler. Bu taktikler dikkatli kullanılmalıdır, aksi takdirde başarısızlık ve geri çekilme riski oluşabilir.

Kaynak: Sıgı ve Varoğlu, 2018, Schoenfield ve Schoenfield, 1991

1.4.Müzakere Performansı – Objektif (Nesnel) ve Öznel Değer

Literatürde müzakere performansını ölçmek için pek çok farklı kriter kullanılıyor olsa da ağırlıklı olarak müzakere performansı denince araştırmacılar müzakerenin sonucuna yoğunlaşmışlardır. Bu alanda müzakere performansının ölçümü için iki değişken tanımlanmaktadır Objektif ve Öznel değer (Curhan vd., 2006).

Müzakere doğası gereği taraflar arasında nesnel konuların ve sosyal ilişkilerin değiş tokuşunu içeren bir süreçtir (Watzlawick vd., 2011). Müzakerenin doğal yapısı, bu iki bileşeni ayırtırmayı zorlaştırır. Bu nedenle, etkili müzakere, taraflar arasındaki ilişkiyi kurmak ve sürdürmek için sadece normatif analizlere ve rasyonel ilkelere dayalı nesnel sonuçları (Nash, 1953) değil, aynı zamanda sosyal algıya dayalı müzakerenin öznel boyutunu (Allport, 1955) da dikkate almalıdır.

Bu ikili boyut, müzakere performansını ölçmek için Thompson (1990)'u iki tür müzakere sonucu ölçümlemeye yöneltmiştir: ekonomik ve psikososyal sonuçlar. Psikososyal sonuçlar, müzakere durumu, karşı taraf ve müzakerecinin kendisi olmak üzere üç algıdan oluşur. Bu üç algısal yönlendirme, sosyal müzakere faaliyetinde iş birliği gerektiren karşı tarafı önemli ölçüde etkiler (Thompson ve diğerleri, 2010). Bu nedenle, müzakerecilerin cinsiyet gibi bireysel ve sosyodemografik özellikleri, bu algıları etkileyebilir (örn. Mazei vd., 2015) ve müzakere sürecinde analiz için bir fırsat sunar.

Thompson'ın (1990) müzakereyle ilgili üç boyutlu kavramsal çerçevesi, Curhan ve diğerleri (2006) tarafından Araçsal Sonuç adı verilen dördüncü bir algının eklenmesiyle genişletilmiştir. Bu faktör, müzakerecilerin ürettikleri duyguları ve algıları içeren nesnel değer ile öznel değer arasında bir bağlantı görevi görür.

"Öznel Değer" önemlidir çünkü içerisinde bir fayda barındırır, nesnel değerın başarısını ölçebilir ve gelecekteki müzakerelerde nesnel değeri artırabilir. Öznel değerin müzakeredeki önemine rağmen, psikososyal sonuçlar hakkında ekonomik sonuçlara kıyasla daha az araştırma yapılmıştır fakat son yıllarda bu trend değişim göstermeye başlamıştır.

Son yıllarda yapılan çeşitli araştırmalar, öznellik değişkeninin müzakerelerde nicel faktörlerin baskınlığını sorgulayarak ortaya çıkmasına neden olmuştur. Örneğin, Venkiteswaran ve Sundaraj (2020) yayınladıkları çalışmada, öfke ile öznel değer arasındaki ilişkiyi inceleyerek, müzakereler sonucunda hissedilen öfke ile öznel değer arasında yüksek bir ilişki olduğunu ve bireylerin gelecekteki müzakerelerde başarı şanslarını artırmak için öznel değer sonuçlarını kullanabileceklerini keşfetmişlerdir. Diğer çalışmalar da, müzakereleri olumlu yorumlayan bireylerin, olumsuz yorumlayanlara göre nicel ve öznel değer açısından daha başarılı olduklarını ortaya koymuştur (Turetsky vd., 2023; Curhan vd., 2010; Thompson, 1990).

Müzakerede öznel sonucu ölçümleyebilmek için dünya literatüründe tek olan Curhan ve diğerlerinin 2006 yılında geliştirdiği “Müzakerede Öznel Değer Envanteri (MÖDE)” başlıklı ölçeğin kullanılması araştırma kapsamı için uygun görülmüştür. Fakat bu ölçeğin daha önce Türkçe’ye uyarlaması yapılmadığı için, bu doktora tez çalışmasının bir parçası olarak ölçeğin Türkçe’ye uyarlaması ayrı bir örneklem kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Bu bilgiler ışığında müzakeredeki “Objektif sonuçlar”, genellikle somut, ölçülebilir ve dış gözlemciler tarafından doğrulanabilir sonuçlardır. Bu tür sonuçlar, müzakere sürecinin net ve açıkça belirlenebilir kazançlarını veya kayıplarını ifade eder. (Örnekler: Anlaşmanın maddi değeri (fiyat, maaş, indirim oranları vb.), Sözleşmenin süresi veya teslim tarihleri, Anlaşmanın kapsamı ve şartları (hizmet koşulları, garanti süreleri vb.)).

Müzakeredeki “Öznel Sonuçlar” ise kişisel algılar, değerlendirmeler ve hissiyatlar ile ilgili olup, müzakere sürecinin bireylerin hissiyatlarına ve ilişkilere olan etkisini yansıtır. Literatürde öznel sonuçları ölçebilen tek güvenilir ölçeğin “MÖDE” olduğu literatürde pek çok defa teyit edilmiştir (Lago vd., 2020).

Her iki tür sonuç da müzakere sürecinin anlaşılması ve değerlendirilmesi için önemlidir. Objektif sonuçlar, anlaşmanın somut yönlerini ele alırken, öznel sonuçlar müzakerenin insan ilişkileri ve psikolojik etkileri üzerinde durur. Etkili bir müzakere yönetimi, her iki tür sonucun dengesini gözetmeyi ve tarafların hem somut hem de duygusal ihtiyaçlarını karşılamayı amaçlar.

1.5.Yönetim Süreçlerinde Müzakere

Yönetim süreçlerinde müzakere hem dış hem de iç ilişkilerde etkili bir araç olarak kullanılmaktadır. İşletmelerde, bireysel ve gruplar arası ilişkilerde müzakerenin önemi büyüktür. Bir yandan, çalışanlar arası ve yöneticiler arası ücret görüşmeleri, strateji oluşturma ve çatışma çözümlemesi gibi durumlar söz konusu iken, diğer yandan bütçe planlamaları, departmanlar arası koordinasyon, işletmenin yeniden yapılanması ve katılımcı yönetim uygulamaları müzakere süreçlerini gerektirir. Dış ilişkilerde ise, işletmeler arası, işletme-sendika, işletme-kurucu ve işletme-müşteri ilişkilerinde müzakere süreçleri ön plana çıkmaktadır (Bergmann, 1997).

Müzakereci yöneticilerin üç temel kimliği bulunur: Bireysel, kültürel ve kurumsal. Bireysel kimlik, kişinin fiziksel ve zihinsel özellikleri, cinsiyeti, yaşam tecrübeleri, inanç ve değerleri ile şekillenir. Kültürel kimlik, kişinin ait olduğu toplumun ve meslek gruplarının etkisiyle gelişir. Kurumsal kimlik ise, kişinin işletme içindeki pozisyonu, statüsü ve yetkileri ile ilgilidir. Müzakere süreçlerinde, yöneticinin bu üç kimliği arasındaki dengeyi koruması ve kurum tarafından kendisine verilen yetkilerin farkında olması önemlidir (Delivré, 2022).

1.5.1. İşletme İçi Müzakereler

İşletme içi müzakere süreçleri, amaç belirleme, kaynak kullanımı, departmanların işlevleri, çalışanlara verilen görevler ve problem çözme süreçlerinde etkin rol oynamaktadır. Hem dikey hem de yatay ilişkilerde, karşılıklı ve dolaylı ilişkilerde müzakere süreçleri önemlidir. Yöneticilerin, karar verme ve müzakere süreçlerini ayrı tutmaları, karışıklığı önlemek ve etkin yönetim sağlamak için gereklidir. Acil durumlarda hızlı karar almak ve müzakereleri, iş akışını aksatmayacak şekilde yönetmek önemlidir. İşletme içi müzakerelerde, güç dinamikleri ve duygusal yükler, müzakere sürecini etkileyebilir ve kişisel ilişkilere odaklanmak bazen sorunları derinleştirebilir (Dupont, 1991).

İşletme içi çatışmalar, işletmenin temel hedefleri ile yöneticilerin kişisel bakış açıları arasındaki farklılıklardan kaynaklanabilir. Yöneticilerin, işletmenin genel amaçlarına hizmet etmek için müzakere yapmaları gerekirken, kişisel kimliklerini de ön plana

çıkarmaları mümkündür. İşletmenin bütünlüğü, misyon ve stratejilerin açık olmaması durumunda tehlikeye girebilir (Roussillon, S., 1996).

İşletme içi müzakereler genellikle hazırlıksız ve günlük akış içinde gerçekleşir. Organizasyon içindeki müzakere süreçleri, karşılıklı bağımlılık ve ortak amaçlar etrafında dönmektedir. Güç mücadeleleri ve manipülasyonlar, uzun süreli çatışmalara ve hedeflerin unutulmasına yol açabilir. Güven, bu tip müzakerelerde güçten daha etkilidir ve gelecekteki çözümlerin işletmenin dengesini koruması ve kültürünü geliştirmesi gereklidir (Minibaş, 2001).

1.5.2. İşletme Dışı Müzakereler

Ortak girişimlerde (joint venture) yapılan müzakerelerde, ortak girişimin hedefleri, kaynakları ve ana işletme ile ilişkiler gibi konular ele alınır. İşletmeler arası ticari müzakereler ise, ürün veya hizmet alışverişini, ekonomik, teknik ve hukuki konuları kapsar ve uzun süreli ilişkilere zemin hazırlar (Minibaş, 2001).

Ticari müzakerelerde, müzakerecilerin davranışlarına bakıldığında, farklılıkların olduğu ve üç grup halinde incelenebileceği görülmektedir. Müzakereciler, ya (1) kendi amaçları üzerine odaklanıp, sözü elinde tutmaya, karşı tarafı etkilemeye hatta baskı kurmaya çalışırlar ya (2) stratejileri karşı tarafla ilişki kurmak üzerine kurulmuştur, pazarlık ve uzlaşma ile çözüme gitme eğilimindedirler ya da (3) yeni olanaklardan, gelişmeden yola çıkarak işbirliği kurmaya çalışırlarsa da amaçları açık değildir. Birinci durum, uzun süreli bir ticari ilişki kurulmasını engeller. Üçüncü durum, müzakereyi saptırma isteğinin bir sonucu olabileceği gibi müzakerecinin istek ve amaçlarını karıştırmaması veya amaçlarını somutlaştıramaması sonucu da olabilir (Dupont, 1991).

Müzakere süreçlerinde, müzakerecilerin farklı yaklaşımları ve amaçları dikkate alınmalıdır. Farklı kültürler arasındaki müzakerelerde, kültürel normlar ve ilişki biçimleri önemli rol oynar. Örneğin, Asya, Rusya, Arap ülkeleri, Japonya, Kuzey Amerika ve Latin Amerika'da müzakere stilleri ve yaklaşımları farklılık gösterir. Örneğin, Asya'da tasarruf öncelikli konudur, sabırsızlık söz konusudur ve sorular doğrudan sorulmaz. Ruslar ise, kanıt getirmeye önem verirken ilişkiyi geri planda bırakırlar, taviz vermek onlar için

zayıflıktır ve teslim tarihini önemsemezler. Arap kültüründe ise müzakere, duygusal yönelimlidir ve uzun süreli ilişki yanlısıdırlar, taviz verebilirler, teslim tarihine saygı gösterirler. Müzakereciler karşı tarafın kültürel özelliklerini bildikleri zaman ya bu özelliklere uygun davranıp güven ortamı yaratır ya da karşı tarafın davranışlarının kaynağını anlayabileceklerinden olumsuz tepkiler vermekten kaçınabilirler (Steers, 1991).

Sendikalarla yapılan müzakereler, işletme dışı ilişkilerde özel bir önem taşır. Büyük işletmelerde sendikalaşma daha yapılandırılmışken, küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde sendikalaşma daha değişken bir yapıdadır. İşverenler ve sendikacılar arasındaki müzakere yaklaşımları ve stratejileri farklılık gösterir ve ulusal düzeydeki sendika müzakerelerinde işbirliği anlayışı daha baskındır (Touzard, 1998).

Bu bölümde müzakere kavramı, süreci incelenmiş, performansının ölçümü ve iş dünyasında uygulamaları ile ilgili yazın tarama sonuçları sunulmuştur. Araştırmada da kullanılacak müzakere ile ilgili kavramların genel tanımlanması yapılmıştır. Bundan sonraki bölümde ana araştırma konusu olan bireysel farklılıkların müzakerelere etkisinin bilimsel yazında tarama sonuçları sunulacaktır.

2. BİREYSEL FARKLILIKLAR ve MÜZAKERE

Sürekli olarak müzakere ederiz, sadece arabalar ve iş teklifleri gibi büyük değerli eşyalarla ilgili değil, aynı zamanda günlük konularla da, ev işlerini kimin yapacağından, fatura ödemelerini kimin yapacağına, yaşlı aile üyelerini kimin bakacağına ve hatta işte geç kalmanın sorun olup olmayacağına kadar her konuda. Bu bölümde önce müzakere ile ilgili bilimsel araştırmaların genel bir tarihçesinden bahsedildikten sonra bu araştırmalar içinden özellikle bireysel farklılıkların müzakere üzerinde etkileri hakkındaki literatür taramasının araştırma soruları kapsamındaki sonuçları verilecektir.

2.1. Müzakere Araştırmalarının Gelişimi

Müzakere kendi doğası gereği ekonomi, işletme, uluslararası ilişkiler, psikoloji ve sosyoloji gibi pek çok bilim dalından araştırmacının ilgi alanına girmiş ve sonuçlarının insan, ekonomi ve kurumlar üzerindeki etkisi sebebiyle de sıkça araştırma konusu olmuştur. Yirminci yüzyıl ortalarında, soğuk savaş'ın jeopolitik karmaşıklıkları nedeniyle ağırlıklı olarak araştırılmaya başlanan bu alan, çeşitli temaları ve metodolojileri içerecek şekilde gelişmiştir (Cohen, 2023).

Mary Parker Follett'in 1920'ler ve 1930'lar "bütünleşik müzakereler" üzerine erken çalışmaları, karşılıklı çıkarlara odaklanma temelini atmıştır (Cohen, 2023). Ancak, müzakere araştırmaları 1950'ler ve 1960'lar kadar belirgin bir alan olarak ortaya çıkmamıştır. Nitekim çalışmanın bir parçası olarak APA PsychoInfo veri tabanı (peer reviewed) üzerinden başlığında 'negot*' kelimesi ile yapılan tarama sonucu tarihsel bazlı sıralama sonuçlarına bakıldığında 1965 yılında sadece bir adet bilimsel yayın bulunurken 2000 yılında bu sayı 980'e ve 2022 sonu itibarıyla de yaklaşık 25bin makaleye ulaşmıştır. Buradan da müzakere alanında özellikle son 25 yıl içerisinde bilimsel araştırmaların hızla arttığı söylenebilir.

Müzakere araştırmaları, insan davranışının rasyonelliğini temel alan oyun teorisinden yola çıkmaktadır. Oyun teorisi, katılımcıların rasyonel kararlar aldığı temsili modeller sunmaktadır ve müzakere incelemeleri için sağlam bir temel oluşturmaktadır. Özellikle "tutuklunun ikilemi" gibi modeller, karşılıklı rasyonel kararlar üzerinde durur. Bu

modellerde, her iki tarafın da kazanabileceği veya bir tarafın kazanırken diğerinin kaybettiği sıfır toplam ve sıfır toplam olmayan oyunlar incelenmektedir (Touzard, 1998).

Sosyal psikoloji, rasyonel davranışların yanı sıra gerçek davranışları ve çatışma ortamlarında bireylerin zihinsel, duygusal ve davranışsal süreçlerini de inceler. Sosyal psikologlar, 1970'li yıllara kadar oyun teorisinin etkisinde kalarak “tutuklunun ikilemi” gibi modelleri deneysel olarak kullanmışlar, ancak bu dönemden sonra sosyopsikolojik faktörlere daha fazla odaklanmışlardır (Minibaş, 2001).

Sawyer ve Guetzkow gibi araştırmacılar, müzakere sürecinin incelenmesine yönelik modeller geliştirerek, müzakere sürecini ve sonuçlarını etkileyen faktörlerin çeşitliliğine dikkat çekmişlerdir. Walton ve McKersie'nin modeli ise müzakereleri dört boyutta inceleyerek, rekabet ve işbirliği stratejilerini, bireyler arası ilişkileri ve içsel/dışsal nedenleri ele almıştır. Stevens, bu modeli bireyler arası ilişkiler boyutunda geliştirerek, çatışma ve tutumlar üzerinde durmuştur (Minibaş, 2001).

1980'li yıllardan sonra, özellikle Harvard'lı profesörler Fisher ve Ury'nin “Getting to Yes” adlı kitabının (1981) müzakere alanına tanıttığı “İlke Temelli Müzakere” yaklaşımının araştırmacılar için yön gösterici bir etkisi olmuştur. Geleneksel çekişmeli müzakereden bir değişim olan bu yöntem, insanları sorunlardan ayırmayı, ilgi alanlarına odaklanmayı, karşılıklı kazanç seçenekleri üretmeyi ve nesnel karar verme kriterlerini kullanmayı vurgulayarak bilimsel araştırmalara yön vermiştir (Thompson, 2004).

90 yılların sonları, kültürün, duyguların ve iletişim unsurlarının müzakere üzerindeki etki ve rollerini anlamak için önemli gelişmelere sahne olmuştur. Pek çok bilim insanı globalleşmenin de etkisi ile kültürlerarası müzakereleri araştırırken, diğerleri de duygusal boyutları incelemiştir. 21. yüzyıla girerken ise, bilişsel psikoloji ve davranışsal ekonomiyle bütünleşme daha belirgin hale gelmiştir ve araştırmacılar beklenti teorisi üzerine çalışmaları, bilişsel yanılgıları ve mantıksız davranışları inceleyerek alana etki etmiştir (Warren & Loes, 2019).

Son dönem müzakere araştırmaları, bireysel farklılıkların etkisine özellikle odaklanmıştır. Kişilik özellikleri, bilişsel stiller, duygusal zekâ ve bireysel değer sistemlerinin müzakere süreçleri ve sonuçları üzerindeki etkisi araştırmacıların odağına girmiştir. Örneğin, dışa dönüklük veya uyumluluk gibi özelliklerin bir müzakerecinin tarzını ve etkinliğini etkileyebileceği gösterilmiştir. Benzer şekilde, yüksek düzeyde duygusal zekâ, hem kendini hem de diğerlerini anlama ve yönetme yeteneği nedeniyle daha iyi müzakere sonuçlarına bağlanmıştır (Elfenbein, 2020).

Psikolojik değerlendirme ve veri analitiği alanındaki ilerlemeler, bireysel farklılıkları daha ileri seviyede incelemeye olanak sağlamıştır. Çalışmalar, kişilik özelliklerini ve bilişsel stilleri ölçmek için psikometrik testler kullanmış, gerçek zamanlı müzakere senaryolarında bu özelliklerin nasıl ortaya çıktığına dair içgörüler sağlamak için simüle edilmiş müzakerelerde davranış analizi yapılmıştır (Thompson, 2004).

Müzakere araştırmalarında deneysel oyunların yanı sıra araştırmalarda simülasyonlar da kullanılmaya başlanmış, bu simülasyonlar iş ve uluslararası müzakerelerin benzerlerini oluşturarak, gerçekçi müzakere ortamlarının yaratılmasına katkıda bulunmuştur. Gözlem yöntemi de gerçek müzakereleri incelemek için kullanılmış, ancak bu yöntemin zorlukları da ortaya çıkmıştır (Warren & Loes, 2019).

Katılımcı gözlemi ve görüşmeleri de içeren etnografik (tümevarımsal) yöntemler, müzakerelerdeki kültürel etkilerin anlaşılmasında çok önemli olmuştur. Son zamanlarda teknolojik gelişmeler, simülasyonlarda yapay zekâ ve makine öğreniminin kullanılmasına olanak tanıyarak müzakere stratejilerini ve sonuçlarını modellemek ve analiz etmek için yeni yolların araştırmalarına odaklanmaktadır (Heras vd., 2023). Genel olarak, müzakere araştırmalarının temel amacı, müzakerecilerin en iyi çözüme nasıl ulaşabileceğine dair ipuçları sağlamaktır.

2.2.Literatür Taraması:

Günümüzde müzakere literatüründe, bireysel faktörlerin müzakeredeki başarı üzerinde önemli bir rol oynadığı kabul edilmektedir. Araştırmacılar yıllar boyunca, hangi kişilik tiplerinin ve bireysel özelliklerin müzakerede başarılı olduğunu, bu özelliklerin doğuştan mı yoksa sonradan mı kazanıldığını (Thompson, 2005) gibi sorulara cevap aramışlardır. Ancak, müzakerelerde mutlak başarıyı getiren bireysel özellikler konusunda uzlaşmaya varılamamıştır (Thompson, 1990) ve müzakere başarısının durumsallığına bağlı olarak aynı kişilerin benzer müzakerelerde farklı sonuçlar elde edebileceği öne sürülmüştür (Elfenbein vd., 2008, s. 1473).

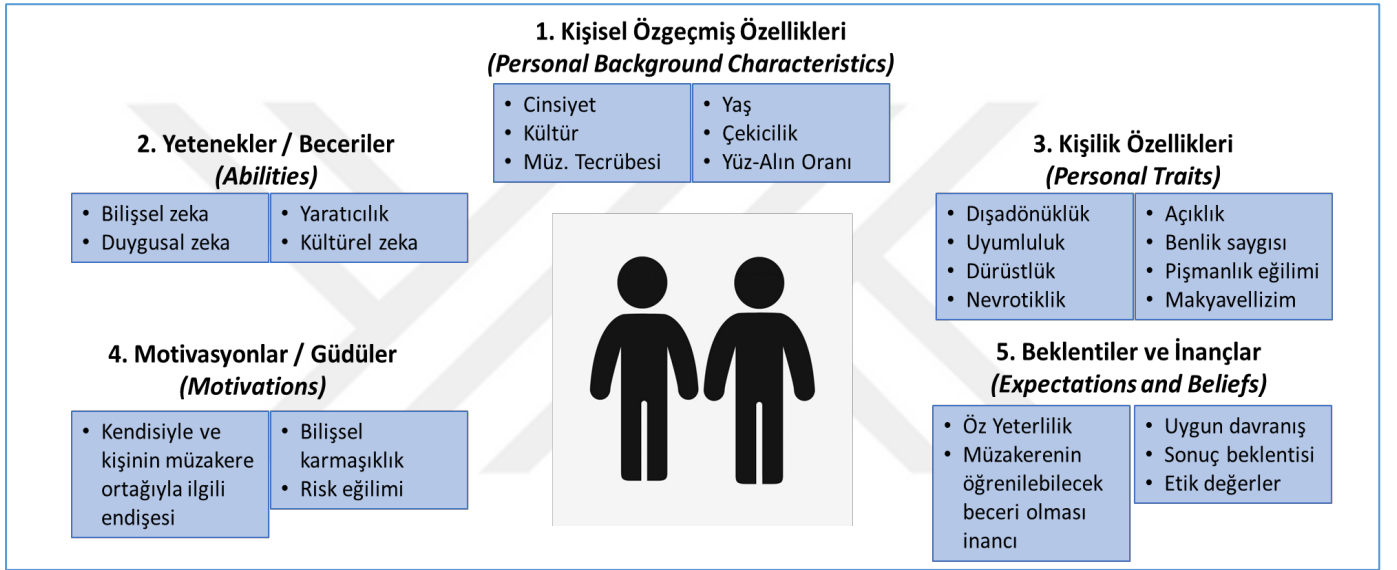
Geleneksel bilgelik, bu tür faktörlerin, bazı insanların müzakere sanatında diğerlerine göre neden daha başarılı olduklarını açıklamaya yardımcı olabileceğini düşündürmektedir. Ancak, yıllar boyunca araştırmacılar, bu sağduyu fikrini doğrulamada zorluk yaşamışlardır.

Gerçekten de, büyük ölçekli derleme makaleleri, müzakere başarısıyla ilişkilendirilebilecek bireysel özellikleri bulma konusunda kötümser bir tutum sergilemiştir (Lewicki, Saunders ve Barry, 2014; Thompson, 1990) veya bu faktörlerin önemli bir rol oynamadığı ya da rolünün biraz gizemli olduğu sonucuna varmışlardır. Bu sonucu haklı çıkaran özellikle Rubin ve Brown'un (1975) bir derlemesi etkili olmuştur. O dönemde mevcut olan sınırlı sayıdaki bireysel farklılıklar üzerine yapılan araştırmayı kapsayan bu çalışma, güçlü ifadelerle yapılan sonuçlar çıkarmış ve bu konunun daha fazla takip edilmesinin yanlış olduğunu belirtmiştir. Kötümser sonuçların çoğu ya bu çalışmayı ya da bu çalışmayı referans alan çalışmaları referans göstermiştir (Sharma, Bottom ve Elfenbein, 2013). Bu şekilde, kitap bireysel farklılıklar konusunda araştırmalara soğuk bir etki yapmış ve uzun yıllar boyunca konu büyük ölçüde terk edilmiştir.

Konuya olan ilgi özellikle 2000'li yılların başlarında yeniden artış göstermeye başlamıştır (Elfenbein vd., 2008). Birçok araştırmacı, bireysel farklılıkların önemli olduğu düşüncesinden ilham alarak ve popülerliğinden bağımsız olarak konuyu çalışmaya devam etmiştir. Bu ivmelenen araştırma sayısı ertesinde Elfenbein ve diğer meslektaşları 2015 yılında yayınladıkları bir meta veya derleme çalışmasıyla o güne kadarki çalışmaları

inceleyerek özetlemiş ve araştırılması önemli olabilecek bireysel farklılık konularıyla ilgili araştırmacılara yön göstererek bu alanda araştırmaların devam etmesinin değerli olduğunu savunmuşlardır.

Yapılan meta analiz çalışmaları bu konudaki araştırmaların genel olarak beş kategori altında özetlenebileceğini göstermiştir. Bu kategoriler ve örnekleri Şekil 3'te Elfenbein vd. 2015 çalışmasından uyarlanarak sunulmuştur. İlerleyen bölümlerde her bir kategori altındaki yazın tarama sonuçları verilmiştir.



Şekil 3 – Müzakere Araştırmalarında Bireysel Farklıkların Kategorileri & Örnekler

(Kaynak: Elfenbein, 2015)

2.2.1. Kişisel Özgeçmiş Özellikleri (Personal Background Characteristics)

Bu kategori, heterojen bir faktör kümesini kapsar. Cinsiyet ve kültür, büyük ölçekli derlemelerde belirtildiği gibi müzakere davranışları ve sonuçlarıyla zengin ve karmaşık ilişkilere sahiptir (bkz. Tablo 4). Dikkate değer bir bulgu, kişisel özgeçmiş özelliklerinin, müzakerecinin kendi davranışını karakterize etmese bile, karşı tarafta stereotipleri tetikleyebileceğidir. Ekonomik sınıf, eğitim düzeyi veya din gibi sosyal özellikler veya cazibeli olma, yaş veya erkeklik (masculinity) gibi fiziksel özellikler gibi konularla ilgili olarak çok az araştırma mevcuttur.

Bazı durumlarda, kişisel özgeçmiş özellikleri müzakerecilerin davranışını değiştirir-örneğin, daha geniş yüzlü erkekler rekabetçi müzakerelerde hileli davranış sergilemeye daha meyilli oldukları ortaya çıkmıştır (Haselhuhn ve Wong, 2012). Muhtemelen bu yüz yapısı ile hileli davranışın birleşimi sonucu karşı tarafın bu duruma olan inancını pekiştirmesi bu sebebi doğurmuş olduğu düşünülmektedir.

Diğer durumlarda, bu özellikler karşı tarafın müzakeredeki değerlendirmelerini değiştirir-örneğin, taraflar yaşlı veya daha çekici insanlarla müzakerede rekabet ettiğinde kendilerini daha kötü hissederler (Elfenbein vd., 2008). Genel olarak, bu tür faktörler, benzersiz yeni araştırma katkıları için bir alan sağlar.

Mevcut deneysel kanıtlar, fiziksel özelliklerdeki cinsiyet farklılığının olası evrimsel gücünün içsel cinsel seçim olduğunu da göstermektedir (Stirrat & Perrett, 2010, 2012). Bu nedenle, bu özelliklerin karşı cinsi etkileme olasılığını azaltmak için hem de bu tür özelliklerin hem cinsler arası etkilerinin müzakere performansına etkisinin daha belirgin olacağı öngörüsü ile araştırmalarda erkek-erkek veya kadın-kadın boyutları da incelemeye alınması literatürde uygulanan bir yaklaşımdır (Haselhun vd., 2014).

Bu bölümde öne çıkan kişisel özgeçmiş özellikleriyle müzakere sonuçları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sonuçları derlenmiştir:

2.2.1.1. Yaş:

Müzakere yazınında ele alınan temel kişisel özellikler yaş, cinsiyet, ırk, olumlu beklentiler ve kişilik özellikleridir. Çocuklarla yapılan bir araştırmada yaşın ilerledikçe rekabetçi bir yaklaşımın geliştiği gözlemlenmiştir (McClintock ve Nuttin Jr., 1969, s. 203). Yetişkinler üzerinde yapılan bir araştırmada ise yaşın müzakere sonuçlarına doğrudan bir etkisinin olmadığı bulunmuştur (Elfenbein vd., 2008, s. 1469).

2.2.1.2. Cinsiyet:

Genel olarak, toplumda erkeklerin ve kadınların belirli kalıplarda davrandığı düşünülmektedir. Erkekler, rasyonel, mantıklı, sonuç odaklı ve rekabetçi olarak değerlendirilirken, kadınlar duygusal, sezgileriyle hareket eden, ilişki odaklı ve işbirlikçi olarak kabul edilmektedir (Craver, 2002, s. 184; Kray ve Thompson, 2004, s. 104).

Yapılan araştırmalar (Wall, 1976; Craver, 2002), müzakere başarısında cinsiyete bağlı anlamlı bir farklılık bulunmadığını veya erkek-kadın eşleşmelerinde erkeklerin daha başarılı olduğunu öne sürmektedir (Kray ve Thompson, 2004). Kadınların daha işbirlikçi, erkeklerin ise daha rekabetçi stratejiler uyguladığına dair çalışmalar (Wall, 1976) veya tam tersini bulan araştırmalar (Kray ve Thompson, 2004) mevcuttur. Bu nedenle, cinsiyet ile müzakere başarısı arasındaki ilişki konusunda literatürde bir görüş birliği bulunmamaktadır.

Genel olarak kadın ve erkeklerin müzakere sonuçlarında anlamlı farklılıklar olmadığı görülmekteyse de farklı cinslerin rekabetçi veya işbirlikçi beklentileri veya genel olarak makul olarak müzakerede kendilerine koydukları hedefler farklı olabileceğinde bu yaklaşımlarının müzakere sonuçlarını etkileyebildikleri görülmüştür. Örneğin maaş müzakerelerinde erkekler kadınlara göre daha agresif rakamlar hedefledikleri için sonuçlarda farklılıklar göze çarpabilmektedir (Hernandez-Arenaz, 2019).

Öte yandan, müzakerede dikkate alınan bir fiziksel özellik olan cinsiyet, çeşitli önemli, güçlü ve tekrarlanabilir etkiler üretmiştir (derleme için Kray & Thompson, 2005'e bakınız), bu da müzakerede biyolojik olarak belirlenen özelliklerin etkisinin üzerine ek araştırmaların yapılması gerektiğini düşündürmüştür.

Nihai olarak, bir kişinin cinsiyeti, onların müzakere davranışlarını veya sonuçlarını güvenilir bir şekilde öngöremez, çünkü müzakerede cinsiyet dinamiklerinin derecesi ve karakteri durumlara göre değişir. Cinsiyetin müzakere üzerindeki sistematik etkileri, cinsiyete özgü davranışları tetikleyen veya anlaşma için cinsiyete özgü standartlara daha fazla güvenilmesini sağlayan durumsal özelliklerle en iyi şekilde öngörülebilir (Bowles vd., 2022).

2.2.1.3. Diğer Fiziksel Özellikler:

Müzakere, insan etkileşiminin temel bir yönü olup, bireysel fiziksel özellikler gibi bir dizi faktörün etkisi altında şekillenir. Liderlik ile ilgili araştırmalarda fiziksel özellikler önemli bir ilgi alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Lise öğrencileriyle yapılan bir araştırmada erkek ve kadın liderlerin ve lider olmayanların fotoğraflarının gözlemcilerden liderlik statüsü ve ilgili kişilik özellikleri hakkında farklı ve uygun atıflar almayı sağladığı bulunmuştur. Ayrıca, ayrı gruplar liderleri, lider olmayanlardan daha çekici ve daha olgun yüzlü olarak değerlendirmiştir. Bu bulgular, liderlik ortaya çıkışında dış görünüşe dayalı atıfların potansiyel önemini ve görünüş ipuçlarının atıf sürecindeki rolünü göstermektedir (Cherulnik, vd. 1990).

Son araştırmalar, fiziki özellikler ile müzakere performansı arasındaki ilişkiyi çarpıcı bir şekilde ortaya koymaktadır. Örneğin, yüz ifadeleri ve vücut dilini içeren sözsüz ipuçlarının, müzakere sonuçlarını etkileyebildiğini vurgulamıştır. Daha ifadeci yüzlere sahip bireyler, duyguları etkili bir şekilde iletebilir ve bu da müzakereler sırasında ilişki kurma ve güven oluşturma yeteneklerini olumlu etkileyebilir. Ayrıca, vücut duruşu ve jestler, özgüven ve kararlılık ile iletişim kurabilir, bu da daha olumlu anlaşmalara yol açabilir (Peleckis & Peleckienė, 2015; Lincoln, 2000).

Başka bir ilginç özellik olan ses modülasyonu, müzakere etkinliğinde rol oynar. Kontrollü ve yankılı bir ses, ikna edici olarak algılanır ve bu da karşı taraftan daha olumlu tavizler ve/veya ilişkide güven inşa edilmesine neden olur (Zoghaib, 2019; Van Zant & Berger, 2020; Semnani-Azad & Adair, 2013).

Fiziksel özelliklerin müzakere dinamiklerini etkileyebilmesine rağmen, etkisi karmaşıktır ve diğer faktörlerle iç içedir. Kültürel farklılıklar, bağlamsal incelikler ve benimsenen müzakere stratejisi, kritik roller oynar. Fiziksel özellikler ile müzakere performansı arasındaki etkileşimi anlamak, becerilerini geliştirmek isteyen müzakereciler için değerli bir içgörü sunar. Sözsüz ipuçlarının farkında olmak, fiziksel varlığın stratejik olarak uyarlanması ve güçlü yönlerin kullanılması, daha başarılı müzakere sonuçlarına katkıda bulunabilir. Ayrıca, fiziksel özelliklerin nüanslı rolünün kabul edilmesi, daha etkili ve kapsayıcı bir müzakere ortamının oluşturulmasına katkı sağlayabilir (Lincoln, 2000).

Sonuç olarak, bilimsel literatür, bireysel fiziksel özelliklerin müzakere performansında önemini vurgular (Nouri, vd., 2013). Bu ilişkinin daha derinlemesine incelenmesi, araştırmacıların ve uygulamacıların müzakere stratejilerini geliştirmelerine ve daha etkili, kapsayıcı müzakere süreçlerine katkıda bulunmalarına yardımcı olabilir. Bu çalışmada da bağımsız değişken olarak incelenen boy ve kilo ile müzakere arasındaki ilişkiyle ilgili daha detay literatür tarama sonuçları aşağıda alt-başlıklar altında verilmiştir.

2.2.1.4. Bireyin Boy Uzunluğu:

Güç dinamikleri ile ilişkilendirilen boy, müzakere özelinde incelenmemiş olsa bile de sosyal-psikolojide ikili ilişkileri veya etkileşimlerde bir etken olarak incelenmiştir. Araştırmalar, daha uzun boylu müzakerecilerin rekabetçi müzakerelerde daha iyi sonuçlar elde etme eğiliminde olduğunu öne sürmektedir, muhtemelen bu bireyin hakimiyet algılarından kaynaklanmaktadır. Ancak, bu etkiler kültürel normlara ve müzakere bağlamına göre değişebilir. Daha önceki araştırmalar, politikada seçim adaylarının boyunun imajlarıyla ilişkilendirildiğini bulmuştur. Birçok çalışma, boyunun seçim sonucuyla ilişkilendirildiği için boyun adaylar için büyük bir avantaj olduğunu bulmuştur (Sorokowski, 2010).

Araştırmalar, uzun boylu bireylerin kısa boylu bireylere göre statü, prestij ve liderlik açısından avantajlı olduğunu öne sürmektedir. Evrimsel psikoloji perspektifinden bakıldığında formda olmak ve fiziksel olarak heybetli olmak, lider olmanın önemli fiziksel riskler gerektirdiği ilkel insan ortamlarında - belki de özellikle erkekler için - tartışmasız önemli liderlik nitelikleriydi. Bu bakış açısıyla uzun boylu bireylerin daha

baskın, sağlıklı ve zeki olarak algılanmaları nedeniyle daha lider benzeri görüldüğünü hipotezleyen bir araştırmada bir bireyin boyunun manipüle edilmesinin hem erkekler hem de kadınlar için liderlik algısını olumlu yönde etkilediğini, ancak etkinin erkeklerde daha güçlü olduğunu göstermiştir (Blaker, 2013).

Uzun bireylerin ortalama olarak daha yüksek maaşlara sahip oldukları bulgusunu teyit amacıyla boy ile işyerinde liderlik pozisyonunda olma olasılığı arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmada, eğitim ve mesleki pozisyon kontrol edildiğinde, kadınların her bir ek santimetre boy için liderlik pozisyonunda olma olasılığının yüzde 15 arttığını, erkekler için ise herhangi bir etkinin bulunmadığını göstermektedir (Bittmann, 2020).

Boy ve liderlik arasındaki ilişkiyi inceleyen bir diğer araştırmada İsveçli erkekleri temsil eden bir örneklemden elde edilen verileri kullanarak, uzun boylu erkeklerin yönetici pozisyonlarına gelme olasılıklarının önemli ölçüde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Boydaki 10 santimetrelik (3,94 inç) artış, yönetici pozisyonunda kalma olasılığında yüzde 2,2 puanlık bir artışla ilişkilendirildiği belirlenmiştir (Lindqvist, 2012).

Farklı kültürler arasında daha uzun boya sahip olmak, artan sosyal statü ile ilişkilidir, ancak bu durumun nedenleri belirsizdir (Wilson, 1968). Potansiyel bir açıklama, daha uzun bireylerin rekabetçi bir çatışmada rakip bir kişiyle (yani daha baskın olanlar) daha fazla kazanma olasılığıdır, bu da daha yüksek sosyal sıraya yol açar. Daha önceki bazı çalışmaların, statü veya baskınlığın algılarının boy ile ilişkili olduğunu ve böyle bir açıklamayla tutarlı olduğunu gösterdiği görülmüştür, ancak boyun gerçek hayattaki sosyal etkileşimlerde davranışsal sonuçları ne şekilde etkilediğini test eden oldukça az araştırma bulunmaktadır. İnsan boyunun kişilerarası baskınlıkla olumlu bir ilişkisi olduğunu ve boy ile sosyal statü arasında yaygın olarak gözlemlenen pozitif ilişkiye katkıda bulunabileceğini sonucuna varılmıştır (Stulp, 2015).

2.2.1.5. Bireyin Kilo Durumu:

Literatür taramalarında müzakere konusu ile bireyin kilo durumu arasındaki ilişkiyi araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Fakat bireyin kilo durumunun ikili ilişkiler üzerindeki etkisini araştıran sosyo-psikolojik araştırmalarda bireylerin vücut memnuniyetsizliğinin kendi vücut kitle indeksi ile pozitif olarak ilişkilendirildiğini, ancak arkadaşlarının vücut kitle indeksi ile negatif olarak ilişkilendirildiğini ortaya koymuştur. Ayrıca, düşük vücut kitle indeksine sahip bir arkadaşı olan bireylerin kendi vücut kitle indeksi ile vücut memnuniyetsizliği arasındaki ilişkiyi artırdığı görülmüştür. Daha yüksek vücut kitle indeksine sahip bireyler yüksek düzeyde olumsuz vücut konuşması yaptıklarında, düşük düzeyde olumsuz vücut konuşması yapanlara kıyasla daha düşük vücut memnuniyetsizliğine sahip olduğu ortaya konmuştur. (Chow, 2016).

Bir diğer araştırmada ergen kızlar arasındaki vücutları hakkındaki konuşmaları, depresif ruh hali, yeme bozuklukları ve vücut memnuniyetsizliği gibi olumsuz sonuçlarla ilişkilendirilmiştir. Bulgular, olumsuz kilo ve görünüşle ilgili vücut konuşmasının birlikte sıkıntı paylaşımını azaltmaya ve ergen kızlar arasında olumlu beden imajını ve sağlıklı ağırlığı teşvik etmeye yönelik müdahalelerin geliştirilmesi için önem taşıdığı ortaya çıkmıştır. Bir diğer ifadeyle bayanlar arası iletişimde kilo durumunun önemli bir unsur olduğu ve bu iletişim ile bireylerin psikolojik sağlıklarının olumlu etkilenebildiği ortaya çıkmıştır. (Darling, 2022)

2.2.1.6. Çekicilik

Müzakerelerde bireysel çekicilik, genellikle kişinin karşı taraf üzerindeki etkisini artırma kapasitesi olarak tanımlanır. Bu konu, psikoloji ve işletme literatüründe önemli bir yer tutar. "Feminine Charm: An Experimental Analysis of its Costs and Benefits in Negotiations " (Kray vd., 2012) adlı çalışma, kadınların çekiciliğin, müzakereciyi daha etkili ve ikna edici yapabileceğini ortaya koymuştur. Bu çalışma, çekicilik ve müzakere performansı arasındaki ilişkinin, karşılıklı güven ve sempati yaratma yeteneğiyle güçlendirildiğini belirtmiştir.

Öte yandan, Klebl vd. 2023 yılında yayınladıkları bir araştırmada, fiziki çekiciliğin etik algılar üzerinde de etkili olduğunu göstermiştir. Çekiciliğin yüksek olduğu durumlarda, müzakerecilerin daha güvenilir ve samimi görüldüğünü, bu durumun da müzakere

sonuçları üzerinde olumlu bir etki yaratabileceğini vurgulamıştır. Bu çalışmalar, bireysel çekiciliğin müzakere performansı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Ancak, bu etki sadece fiziksel çekicilikle sınırlı değildir; kişisel karizma, iletişim becerileri ve vücut dili gibi unsurlar da önemlidir. Buna ek olarak, vücut dili ve diğer sözlü olmayan iletişim şekillerinin çekicilikle beraber müzakere performansı üzerindeki etkisini artırabileceğini belirtmiştir (Peleckis ve Peleckienė, 2015, Burgoon vd., 2002). Sonuç olarak, müzakerelerde bireysel çekicilik, sadece fiziksel görünümle sınırlı kalmayıp, aynı zamanda kişinin iletişim becerileri, karizması ve etik algıları üzerinde de etkili olabilmektedir. Bu faktörler, müzakere sürecinde ve sonuçlarında belirgin bir rol oynar ve müzakere stratejileri geliştirilirken dikkate alınmalıdır.

2.2.1.7. Sosyo-Ekonomik Seviye (SES):

Farklı disiplinlerden yazarlar arasında, SES'in neyi ölçmesi gerektiği konusunda genel bir fikir birliği bulunmasına rağmen, yazarların ortalama SES'i operasyonel hale getirme şekilleri hala önemli ölçüde farklılık göstermektedir. Araştırmacılar genellikle, SES'in bireylerin, ailelerin veya grupların, servet, güç ve statü gibi değerli kaynaklara (gerçekleşmiş veya potansiyel olarak) erişimi veya kontrolüne atıfta bulunduğunu kabul etmektedir (Mueller ve Parcel, 1981; Oakes ve Rossi, 2003).

Ayrıca, öğrencileri ağırlıklı örneklem olarak kullanan araştırmalar için SES'in ebeveyn eğitimi, ebeveyn mesleği veya ebeveyn geliriyle gösterilebileceği üç bileşenli bir bakış açısında anlaşmaya varılmış gibi görünmektedir (Duncan, Featherman ve Duncan, 1972; Hauser, 1994; Mueller ve Parcel, 1981). Sirin (2005), öğrencinin ev durumunun öğrenmeye uygun bir ortam sağlama derecesini ifade eden ev kaynaklarını dördüncü bir gösterge olarak eklemiştir. (Mueller & Parcel, 1981; Oakes & Rossi, 2003).

Literatürde SES ve müzakere performansı veya müzakere sürecine genel olarak etkisinin araştırılması yok denecek kadar az seviyededir. Bu tez literatür taramasında karşılaşılan bir bilimsel makalede e-ticaret sistemlerinde otomatik müzakere sistemlerinin etkinliğinin incelendiği araştırmada tarafların sosyoekonomik psikoloji bilgisinin entegre edilmesinin, alıcı ve satıcı için daha iyi kar elde etmelerini sağladığı bulunmuştur (Vijayaraghavan, 2011).

2.2.1.8. Doğum Sırası ve Kardeş Sayısı

Bir kişinin kardeşler arasındaki konumunun, bu kişinin yaşam yolculuğu üzerinde kalıcı bir etkisi olup olmadığı sorusu, 100 yıldan fazla bir süredir hem bilimsel topluluğu hem de genel kamuoyunu büyülemiştir. Bu sebepten doğum sırası ve kardeş sayısı sosyal bilimlerde çok sıklıkla araştırılmış bir konudur. Fakat bu tez çalışmasında literatürde doğum sırası veya kardeş sayısının müzakere süreçleri ve sonuçlarıyla üzerindeki etkiyi araştıran az sayıda araştırma olduğu görülmüştür. Kısıtlı sayıdaki bu araştırmalar daha çok kardeşler arası çatışma süreçleri ve ebeveynlerinin bu süreçlere olan müdahaleleri veya etkileri üzerine yoğunlaşmışlardır (Smith, 2007).

Bu anlamda literatürde bir boşluk olduğu söylenebilir çünkü doğum sırası, kardeşlerin hakimiyet mücadelelerinde kullandıkları stratejileri etkileyerek, bu tür yarışmaların sonuçlarını etkiler. Kendi türümüzde, doğum sırası, yaş, fiziksel boyut ve statüdeki farklılıklar için bir gösterge olup, tüm bunlar kişiliğe katkıda bulunur. Ek olarak, doğum sırası, aile sistemi içinde yavrulara sunulan roller ve nişlerle ilişkilidir. Ortalama olarak, genellikle ikinci anne-baba olarak hareket eden ilk doğanlar, sonradan doğanlardan daha dikkatli iken, sonradan doğanlar daha anlayışlı, dışa dönük ve uyumsuz olma eğilimindedir (Sulloway, 2001).

Doğum sırası ve yaş, bazen kardeş davranışları üzerinde bir kısıtlama olarak, bazen de dinamik ve yaratıcı bir şekilde kullanılabilecek bir kaynak olarak deneyimlenebilir. Dolayısıyla, doğum sırasının çocukların kardeşlik deneyimlerini şekillendirmede önemli olmasına rağmen, göreceli faydaların aktif olarak sürdürülmesi gerekmektedir ve kardeş sırasındaki her pozisyonun sınırlamaları pasif bir şekilde kabul edilmemekte ve sıklıkla tartışılmaktadır. Araştırmalar, doğum sırası ve yaşı sabit hiyerarşiler olmadığını, ancak çocukların aile yaşantılarının günlük deneyimleri aracılığıyla altüst edilebileceğini, tartışılabilirliğini, direnilebileceğini ve müzakere edilebileceğini savunmaktadır (Punch, 2008).

Müzakereci performansı üzerinde kardeş sayısının ve doğum sırasının etkilerini anlamak, önemli bir araştırma konusudur. Kardeş sayısı, bireylerin çatışma çözme ve uzlaşma becerilerinin gelişiminde etkili olabilir; daha kalabalık ailelerde yetişen bireyler, bu

becerileri daha erken yaşıta kazanabilirler. Öte yandan, doğum sırası, liderlik gibi kişisel özelliklerin gelişiminde belirleyici olabilir; ilk doğanlar genellikle daha fazla sorumluluk olarak liderlik becerilerini geliştirirken, sonradan doğanlar esneklik ve ikna yeteneklerinde ustalaşabilirler. Bu faktörlerin müzakere performansına olan etkilerini incelemek, bireylerin aile içindeki rol ve dinamiklerinin profesyonel beceriler üzerinde nasıl bir etki yarattığını daha iyi anlamamızı sağlar.

2.2.1.9. Kültür:

Müzakerecilerin kültürü, müzakere davranışlarını etkileyebilir, ancak herhangi bir kültürün diğerine göre üstün olduğu konusunda bulgulara rastlanmamıştır (Brett, 2000). Olumlu beklentilere sahip olan tarafın daha fazla kazanç elde ettiği ve müzakere sırasında daha özgüvenli davrandığı gözlemlenmiştir (Ames, 2008, s. 1552; Elfenbein vd., 2008, s. 1470). Özgüvenli davranmanın seçilen müzakere taktiklerini etkilediği, ancak müzakere sonucunun birçok diğer faktöre bağlı olduğu görülmektedir (Sullivan vd., 2006, s. 578).

2.2.2. Bireysel Yetenekler

Müzakere araştırmalarında birçok bireysel yetenek incelenmiştir, bunlar arasında bilişsel zekâ (halk arasında "IQ" olarak bilinen), duygusal zekâ, yaratıcılık ve kültürel zekâ yer almaktadır (Fulmer ve Barry, 2004; Imai ve Gelfand, 2010; Kurtzberg, 1998). Her biri genellikle kazan-kazan sonuçları iyileştirdiği gözlemlenmiştir. Ancak şaşırtıcı bir şekilde, daha büyük bir yeteneğin bireysel performansı iyileştirdiği fikri şimdiye kadar doğrulanmamıştır. Son yıllarda duygusal zekâ konusu oldukça sıkça araştırma konusu olduğu için bu ayrı bir başlık olarak aşağıda incelenmiştir.

Zeka seviyesi ve müzakere performansı üzerindeki araştırmaların kısıtlı sonuç vermesinin bir sebebi de genellikle zekâ konusunda tek bir parametre açısından bakılması olabilir. Bu sebepten çoklu zekâ kuramı ile müzakere performansı üzerindeki ilişki her ne kadar bu güne kadar incelenmemiş olsa da, bu alandaki boşluğu doldurmak için iyi bir aday olabilir (Gardner, 2000). Çoklu zekâ kuramı oldukça derin bir kavram olması sebebiyle bir sonraki bölümde ayrıca incelenmiştir.

2.2.2.1. Duygusal Zekâ:

Duygular, anlaşmazlık çözümü arayışında çok önemli bir rol oynar, ancak çoğu zaman anlaşmazlığın tarafları tarafından anlaşılmaz veya etkili bir şekilde ele alınmaz ve aynı şekilde barışçıl anlaşmazlık çözümüne ulaşmalarına yardımcı olan uzmanlar tarafından da uygun bir şekilde kontrol edilmez ve yönetilmez. Etkili bir müzakereci, sadece ekonomik, siyasi ve fiziksel sürecin yanı sıra, kendi duygusal tonları ile tüm tarafların duygusal tonunu da dikkate almalıdır. (Kelly, 2016)

Duygusal zekâ ve müzakere performansı arasında son yıllarda pek çok araştırma yapılmıştır. Bir araştırma Duygusal Zeka (DZ)'nin genel zihinsel yetenek (General Mental Ability) ölçeğine göre müzakerelerde elde edilen ekonomik ve ilişkisel sonuçları daha iyi öngördüğünü ortaya çıkardı. Sonuçlar, GMA'nın müzakerelerin sonuçlarıyla ilişkili olmadığını ve duygusal anlama alt faktöründe yüksek puan müzakerecilerin, muhatapları için daha yüksek diyalik kazançlar ve daha yüksek bireysel kazançlar elde ettiği görüldü. (Schelgel, 2018).

Hollanda'da gerçekleştirilen bir diğer araştırmada da daha yüksek Duygusal Zeka seviyelerinin daha iyi müzakere sonuçlarına ve daha rekabetçi bir yönelime yol açtığını göstermektedir. Bununla birlikte, beklentilere karşın Duygu Zeka seviyesinin müzakerecinin müzakerelere daha iyi hazırlama üzerinde önemli bir etkisi olmadığı belirlenmiştir. (Elezovic, 2020)

2.2.3. Kişilik özellikleri

Kişilik, görünür veya gizli nedenleri olsa da düşünce, davranış ve duyguda tutarlı desenler içeren herhangi bir özellik olarak tanımlanmıştır (Funder, 2012). Psikologlar, dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal dengesizlik ve açıklık gibi "Beş Büyük" kişilik değişkeninden bahsederler (McCrae ve Costa, 1987). Çoğu çalışma, bu özelliklerin müzakere etkinliği üzerinde etkisinin olmadığını bulmuştur. Dikkate değer bir istisna, dışadönüklük ve uyumluluğun sadece rekabetçi durumlarda dezavantaj oluşturma eğiliminde olmasıdır (Barry ve Friedman, 1998; Dimotakis, Conlon ve Ilies, 2012). Gerçek performansı etkilemese bile, bu özellikler insanların müzakereleri hakkındaki duygularını etkileyebilir (Elfenbein vd., 2008).

Kişilikle ilgili başka önemli bir yön duygularla ilgilidir. Birçok çalışma müzakerelerde anlık duyguları incelemiş olsa da, diğerleri ortalama duygular arasındaki kişiye özel farklılıkları incelemiştir. Genel olarak daha pozitif duygusal deneyim yaşayan ve daha az negatif duygusal deneyim yaşayan müzakereciler daha iyi performans sergileme eğilimindedir (Elfenbein vd., 2008).

Müzakere başarısında kişilik özelliklerinin etkisi, araştırmacılar tarafından ilgi gören bir diğer alan olmuştur. Geçmişte, ABD Savunma Bakanlığı için yapılan bir araştırmada, kişilik faktörlerinin müzakere sonucunu belirleyen temel parametrelerden biri olmadığı tespit edilmiştir (Mullen, 1978). Thompson (1990) da benzer şekilde, kişilik özelliklerinin müzakerede davranışları belirleyen temel unsur olmadığını öne sürmüştür. Beş büyük kişilik özelliği olarak adlandırılan (açıklık, sorumluluk, dışadönüklük, uyumluluk ve duygusal denge) ve Makyavelizm'in müzakere sonuçları üzerinde doğrudan bir etkisi tespit edilememiştir (Elfenbein vd., 2008). Bununla birlikte, Barry ve Friedman (1998, s. 356), dışadönüklük ve geçimlilik özelliklerinin rekabetçi müzakere sonuçlarını, sorumluluğun ise işbirlikçi müzakere sonuçlarını olumlu yönde etkilediğini öne sürmüşlerdir.

2.2.4. Motivasyonel Tarzlar

İnsanlar, başkalarına karşı pro-sosyal, diğerlerine karşı rekabetçi veya yalnızca kendi sonuçlarına önem verdiği için bireyselci olarak kategorize edilebilir. Pro-sosyal müzakereciler genellikle daha iyi kazan-kazan sonuçlar elde ederler, ancak sadece başka bir seçeneği olmadıklarında (De Dreu, Weingart ve Kwon, 2000). Kendi sonuçlarına ilişkin kaygı, daha güçlü bir performansı öngörür (Elfenbein vd., 2008).

Özgüven seviyesi de müzakereler önemli bir etken olarak ortaya çıkmaktadır (Svanberg vd., 2019) Özgüven, birçok olumlu sonuçla ilişkilendirilir ve eğitim programları rutin olarak katılımcıların öz-yeterliliklerini geliştirmeyi amaçlar. Bunun yanında özgüvenin etik dışı davranışları artırıp artırmadığını ele alan bir çalışmada, müzakereci öz-yeterlilik—bireyin kendi müzakere yeteneğine olan güveni—ile aldatma kullanımı arasındaki ilişki incelenmesi sonucu müzakereci öz-yeterliliği yüksek olan bireylerin,

düşük olanlara göre aldatmayı daha fazla kullanma olasılığının daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır (Gaspar vd., 2021)

2.2.5. Beklentiler ve İnançlar

Müzakerenin zihinsel bir oyun olduğu ölçüde, zihniyet önemlidir. Müzakere performansının en iyi tek öngörücüsü olumlu beklentilerdir. Bireyin başarılı olabileceği konusundaki öz-yeterlilik veya güven (Bandura, 2001; Sullivan, O'Connor ve Burris, 2006), tüm bireysel farklılıkların test edilen herhangi bir tek değişkeninden daha güçlü bir etkiye sahiptir (Sharma vd., 2013). Benzer şekilde, müzakereciler, müzakerenin uygun olduğuna ve geleneksel müzakere taktiklerini kullanmanın doğru olduğuna inandıklarında veya müzakere becerilerinin öğrenilebileceğine inanıyorlarsa (Kray ve Haselhuhn, 2007) daha iyi performans gösterirler (Elfenbein vd., 2008; Robinson, Lewicki ve Donahue, 2000).

Makyavelizm, yani alaycı taktikleri benimseme, performansı öngörmese de müzakere sonrası kötü hissetmeyi öngörür. Benzer şekilde, etik açıdan sorgulanabilir taktikleri benimsemek de performansa fayda sağlamaz ve müzakerecileri daha az tatmin eder (Elfenbein vd., 2008).

Müzakerecilerin genellikle rekabetçi veya işbirlikçi beklentileri üzerinde de durmuşlardır. Bu yaklaşımın temelini düzenleyici odak teorisine bağlanabilmektedir ki bu teori bireylerin arzu edilen sonuçlara yönelik nasıl öz-düzenleme yaptıklarını açıklamak için oluşturulmuştur. Düzenleyici odak, bireylerin öz-düzenleme yapabileceği iki farklı ihtiyaç türü olduğunu vurgular: beslenme (nurturance) ve güvenlik (security). Hangi tür ihtiyacın birincil öneme sahip olduğuna bağlı olarak, öz-düzenleme süreçlerinin temelde değiştiği belirtilir (Higgins, 1998). Bu teoriyi baz alarak yapılan bir araştırmada iki taraflı müzakerelerde, teşvik düzenleme (işbirlikçi) odağına (promotion focused) sahip müzakerecilerin, önleme düzenleme (rekabetçi) odağına (prevention focused) sahip müzakerecilerden daha uçuk ilk teklifler yaparak ve her iki tarafın yararına unsurları ortaya çıkararak daha üstün müzakere sonuçları elde ettiğini ortaya koymuşlardır (Galinsky vd. 2005).

Düzenleyici odak teorisine benzer şekilde bireylerin kendi eylemlerinin yaşamlarındaki olayları ve sonuçları ne ölçüde etkilediğine dair inancını ifade eden “Locus of Control” kavramı da müzakere alanında araştırılmıştır. Yapılan araştırmalar, içsel kontrol odağına sahip bireylerin müzakerelerde daha başarılı olduğunu göstermektedir. Bu kişiler, sonuçları kendi çabalarıyla etkileyebileceklerine inandıkları için proaktif stratejiler uygular (daha iyi planlama, net hedef belirleme ve ısrarcı olma gibi) ve daha fazla güven sergilerler. Dışsal kontrol odağına sahip bireyler, sonuçları dış faktörlere (şans, kader vs.) bağladıkları için müzakerelere daha az atılgan davranışlara, daha hızlı taviz vermelere ve genel olarak daha az stratejik bir yaklaşıma yol açar, bu da müzakere sonuçlarını olumsuz etkiler. Bireylerin tutumlarının bu süreçte kontrol odaklarının aksine davranışlar sergiledikleri de bulgular içindedir, nitekim kalabalık ekipler arası müzakerelerde ekip içi kontrol odağının yüksek olması müzakere sonuçlarını negatif etkilediği bulunmuştur. (Lifshitz, 1971; Adalbjarnardottir, 1995, Ford, 1983).

Diğer araştırmada olumlu beklentilerin yaratılmasıyla müzakere süreçlerinin ve sonuçlarının değişebileceği görülmüştür. Çalışmada müzakere simülasyon deney katılımcıları farklı şekilde projelere fon tahsisi konusunda anlaşmaya varmaya çalışmışlardır. İki gruba ayrılan deneylerde, ilk gruptakilere önceki ikililerin sürekli başarısını öne süren bilgiler verilmiş ve sunulan "son teklifi" kabul etmeleri sağlamıştır. Oysa ikinci grup katılımcılardan sadece anlaşmaya varmalarını istemek aynı teklifin tutarlı bir şekilde reddedilmesine yol açmıştır. Bu olumlu beklentiler koşullarında anlaşmaya varan katılımcılar, kontrol koşullarında anlaşmaya varanlardan daha olumlu müzakere süreci ve karşı taraf değerlendirmeleri sunmuşlardır (Lieverman vd., 2010).

Müzakerecilerin beklentilerini etkileyen bir diğer unsurda müzakere öncesi planlama ve hazırlıktır. Bir çalışmada, senaryo analizi kullanılarak yüksek derecede işbirlikçi ve yüksek derecede rekabetçi satış durumlarında müzakere öncesi süreçteki potansiyel farklılıklar belirlenmeye çalışılmıştır. Sonuçlar, gruplar arasında planlama süreçlerinde yalnızca planlama miktarı açısından değil, aynı zamanda planlama sürecini oluşturan davranışlar açısından da farklılık olduğunu göstermektedir. Beklenen işbirlikçi bir müzakere ile rekabetçi bir müzakere arasındaki müzakere öncesi müzakerecilerin planlama yaklaşımlarında farklılıklar olduğu (örn. karşısındakinin peşinde olduğu

alternatifler hakkında bilgi edinmek, BATNA oluşturmak gibi, rekabetçi saldırı stratejileri geliştirmek gibi) ortaya çıkmıştır ki bu da müzakere performansını etkilemiştir (Peterson, Shepherd, 2011).

Müzakerede işbirlikçi ve rekabetçi beklentiye etkileyen bir diğer unsur da, müzakereciler arasındaki önceki tanışıklık seviyesidir. Bunu konu alan bir araştırmada uzun vadeli alıcı-tedarikçi ilişkilerinde müzakere stratejisi beklentileri üzerinde ilişki geçmişinin etkileri incelenmiştir. Veriler, önceki müzakere etkileşimlerinin ilgili organizasyonlar arasında bir geçmiş oluşturduğunu desteklemektedir. Bu ilişki geçmişi, beklentiler yaratmakta ve müzakere stratejisi kullanımı beklentilerle tutarlı olduğunda, ilişki geçmişi daha önce olduğu şekilde gelişmeye devam edebilmektedir (Thomas vd., 2015).

Müzakere öncesi beklentileri etkileyen unsurlardan tarafların birbirine olan güven beklentisi de kritik öneme sahiptir. Araştırma sonuçları hem bilgi paylaşımı hem de bir güven ortamı geliştirmek için tarafların birbirlerine olan güven beklentilerinin kritik bir koşul olduğunu göstermektedir. Müzakereciler, önce birbirlerine güvenebileceklerinden emin olmalıdır. Birbirlerinin zaaflarını istismar etmeyeceklerinden emin oldukları takdirde, olabildiğince fazla bilgi paylaşmalıdırlar. Bu süreçte, neyin ilgili ve doğru olduğunu belirleyebilir ve eğer varsa, bütünleştirici potansiyeli keşfedebilirler. Ancak, kesin bir güven ortamı olmadıkça, müzakerecilerin alt sınırlarını açıkça ortaya koymaları ve zaaflarını karşı tarafa açmaları önerilmemektedir. Ve başlangıçta güven beklentileri olmadan bir güven ortamının oluşması olası değildir. Bu nedenle, müzakereciler ya göreve başlamadan önce güven inşa etmeye zaman ayırmalı ya da zaten güvenilir bir ilişki kurdukları karşı tarafları seçmeli veya eşleştirilmelidir (Butler, 1999). Bu bilgilerin ışığında tarafların birbirine olan güven beklentilerinin rekabetçi veya işbirlikçi beklentilerini etkileyeceği sonucu ortaya çıkmaktadır.

2.2.5.1. Dini İnanç:

Dini inanç, dünya genelinde yaygın bir şekilde var olmaya ve birçok bölgede yönetim davranışlarını etkilemeye devam etmektedir. Ancak, uluslararası iş müzakerelerindeki rolü henüz akademik olarak yeterince dikkat çekmemiştir. (Richardson, 2018). Kısıtlı sayıdaki araştırmalardan bir tanesi, dini inancın müzakere davranışını şekillendiren bazı

temel yollarını araştırmıştır. Özellikle İslami bağlam üzerine odaklanarak ve Malezya'da 27 dindar Müslüman yöneticiyle yapılan görüşmelere dayanarak, çalışma, müzakereciler arasında ortak bir dinin bağlılığının müzakere sürecinin belirli bileşenlerini olumlu yönde etkilediğini bulmuştur. Örneğin, 'ruhsal arkadaşlık' vurgusuyla dini/duygusal çekiciliğin kullanılmasıyla. Ancak bazı durumlarda, farklı dini inançların bir tür paradoksa neden olduğu da gözlemlenmiştir. (Richardson, 2018)

Asya merkezli bir diğer araştırma, farklı dini inançlara sahip insanların müzakere tarzlarını şekillendirmede dini kültürün rolünü incelemiştir. Araştırma, Tayvan, Hong Kong ve Çin'deki dini kültürlerle dayalı olarak önemli ölçüde farklılık gösteren üç ülke arasında farklı müzakere tarzlarının olduğunu bulmuştur. (Tu, 2011)

Dini inanç ile ilgili bilimsel ölçeklere bakıldığında, bireylerin dini inançlarıyla ilgili çok önemli ve faktör yüklemelerinde en yüksek etkiye sahip bir soruya verilen yanıt önem arz etmektedir: “Bir Yaratan/Tanrı’nın hayatınızdaki önemi nedir?” (Ingelhart, 2020). Bunun yanında müzakere de dini inancın bireylerin davranışlarını etkileyip etkileyemediğinin belirleyicisi de bireyin ait hissettiği dini inancın kurallarına uyumu konusunda ne kadar samimi veya bağlı olduğunun da belirlenmesi önem arz etmektedir (Richardson, 2018).

Bu bölümde müzakere performansı ile bireysel farklılıklar arasındaki ilişkinin araştırıldığı bilimsel çalışmalar üzerinde durulmuştur. Araştırma modeli için daha önce müzakere performansı üzerindeki etkisi araştırılmamış ve/veya araştırılması tavsiye edilen değişkenlerde öne çıkanlar: müzakerecilerin boy, kilo ve obezite seviyesi, kardeş sayısı ve doğum sırası, sosyo-ekonomik seviyesi, müzakere de işbirlikçi ve rekabetçi beklentileri, dini inanç seviyesi ve çoklu zekâ seviyeleri olduğu görülmüştür. Bu bölümdeki tarama sonuçları Tablo 4’te özet olarak verilmiştir. Çoklu zekâ kuramı derinliği itibariyle, detaylı olarak bir sonraki bölümde irdelenmiştir.

Tablo 3. Bireysel Farklılıkların Müzakere Performansına Etkisinin Kategorik Bazda Özeti

Kategoriler	Literatürde Araştırılmış Örnekler	Genel Bulgular	Araştırılması Tavsiye Edilen Değişkenler*
Kişisel Özgeçmiş Özellikleri	Cinsiyet, Kültür, Müzakere Tecrübesi, Yaş, Çekicilik	Bulgular karmaşık sonuçlara işaret ediyor. Bu kategorideki özellikleri müzakerecilerin kendi davranışlarını etkilemesi yanında, diğerlerinin onlara nasıl davrandığını, <i>onlar</i> hakkında nasıl hissettiğini ve hatta müzakere edip etmeyeceklerini etkileyebildiği görülmüştür.	Sosyo-ekonomik durum, Boy uzunluğu, Doğum sırası, Kardeş Sayısı, Kilo ve Obezite
Yetenekler ve/ Beceriler	Bilişsel zaka, Duygusal zekâ, Yaratıcılık, Kültürel zekâ	Yetenek seviyeleri yükselince, kazan-kazan sonuçlarını artırmak için değerli görünmektedir.	Çoklu Zeka (Howard Gardner)**
Kişilik Özellikleri	Dışadönüklük, Uyumluluk, Dürüstlük, Nevrotiklik, Açıklık, <i>Benlik</i> saygısı, <i>Makyavelcilik</i> , Maksimizasyon ve pişmanlık eğilimi	Çoğu kişilik özelliğinin müzakere başarısı üzerinde kısıtlı bir etkisi var görünmektedir, ancak müzakerecilerin nasıl hissettiği üzerinde güçlü bir etkiye sahiptirler. Dışa dönüklük ve uyumluluk, katı rekabet koşullarında bir eksiklik olma eğilimindedir.	Çoğu araştırma, hazırlığın kısıtlı olduğu laboratuvar ortamlarında yapılmıştır. Bunun dışında bu alan sıkça araştırılmış olduğu için bu tezde bu alana yoğunlaşılmamıştır.
Motivasyonel tarzlar	Kendisiyle ve kişinin müzakere ortağıyla ilgili endişesi (sosyal yanlısı, rekabetçi ve bireyselci motivasyonlar), Biliş ihtiyacı, Bilişsel karmaşıklık, Risk eğilimi	İşbirlikçi ortamlarda, sosyal yanlısı kaygılar daha iyi kazan-kazan anlaşmaları oluşturmaya yardımcı olur, ancak yalnızca çekip gitmenin mümkün olmadığı durumlarda. Karşı tarafın elde edeceği sonuçla ilgilenmek daha iyi anlaşmalara yol açar.	İşbirlikçi veya Rekabetçi Beklentiler
Beklentiler ve İnançlar	Öz yeterlilik, Uygunluk duyguları, Müzakere becerilerinin öğrenilebileceğine dair örtük inançlar, Etiksel davranış	Kendisi ve durum hakkında daha iyi hissetmek, müzakerecilerin iyi performans göstermesine yardımcı olur. Etiksel olarak şüpheli durumları onaylayan insanlar daha iyi performans göstermezler, ancak daha az tatmin olurlar.	Dini inanç

*: Literatür taramalarından bu araştırma için derlenerek özetlenmiştir. Kaynak: Elfenbein vd., 2015

** : Çoklu Zeka kavramı bir sonraki bölümde ayrı olarak incelenmiştir.

3. ÇOKLU ZEKA

3.1.Çoklu Zekâ Kavramı:

Düşünce ve öğrenme ayrı kavramlar olsa da birbirinden ayıramaz bir ilişki içerisinde. Konfüçyüs, düşünce olmadan gerçekleşen öğrenmenin karmaşayla sonuçlandığını belirtmiştir. Öğrenme, aslında düşünmeyi de desteklemek amacıyla gerçekleştirilir. Bireysel farklılıklar nedeniyle düşünce ve zekâ alanlarında farklılıklar ortaya çıkar. Bu bağlamda, öğrenmenin odak noktası olan bireyin geçmişi, güçlü ve zayıf yönleri, tercihleri, amaçları ve deneyimleri bilinmelidir. Eğitimsel kararlar, öğrencilerin güncel ihtiyaçlarına yönelik olmalı ve onların sabit kalıplara hapsolmasına izin verilmemelidir.

Bu gereksinimler doğrultusunda, Çoklu Zekâ Teorisi, Harvard'da görev yapan Howard Gardner tarafından geliştirilmiştir. Gardner, yetenekli, dahi, zihinsel özürlü, beyin hasarlı ve normal insanları gözlemleyerek araştırmasını yapmıştır. Bu araştırma, geleneksel zekâ anlayışının yaklaşık 100 yıldır kullanıldığı ve yeniliklere ihtiyaç duyulduğu konusunda vurgu yapmaktadır.

Çoklu Zekâ Kuramı, diğer zekâ teorilerinin aksine, bireyin öğrenmesinin nasıl, ne zaman ve hangi ortamlarda gerçekleştiğine odaklanır. Bireylerin zekası sadece IQ testleriyle değerlendirilemez ve zekâ tek bir özellik değil, farklı yeteneklerin bir kombinasyonudur. Zekâ, ayrı modüllerden oluşan bir beyin yapısının yansımasıdır ve elastik bir bant gibi düşünülebilir. Çoklu Zekâ Kuramı, insanların farklı şekillerde düşünme ve hareket etme yeteneklerini destekleyen çoklu bir perspektife dayanır. Bu kuram, dil ve matematik alanlarının sınırlarını genişleterek müziksel, uzamsal ve insanın doğasından kaynaklanan farklılık gibi zekâ alanlarını kapsar. Zekâ çeşitliliğinin, elastik bant benzetmesinde olduğu gibi daha da kapsamlı bir şekilde ele alınması gerektiği vurgulanır. Çoklu Zekâ Kuramı'na göre;

- Her birimiz, kimliğimizin bir parçası olan çeşitli zekâ alanlarına sahibiz.
- Baskın bir zekâ alanına sahip olmak, bireyin her zaman akıllıca hareket edeceği anlamına gelmez. Örneğin, yüksek düzeyde mantıksal/matematiksel zekası olan biri, yeteneklerini fizikte önemli deneyler yapmak veya geometride ispatlar

sunmak için kullanabilir; ancak bu becerileri, tüm gün piyango oynayarak veya on haneli sayıları kafada çarparak boşa harcayabilir.

- İki ayrı birey - hatta tıpatıp ikizler bile - aynı zekâ profiline sahip değildir; çünkü genetik olarak aynı olsalar bile farklı yaşantıları vardır.

Howard Gardner, 1983 yılında 'Zihin Çerçevesi' adlı kitabında zekâ alanlarını yedi farklı türde toplamıştır. Bunlar, sözel, müziksel, mantıksal, görsel, bedensel, kişilerarası ve içsel zekâdır.

3.1.1. Dilsel/Sözel Zekâ (Linguistic Intelligence)

Sözcüklerin anlamsal, dilbilimsel ve sesbilimsel yönleri aracılığıyla birine bir şey hatırlatma, anlatma, açıklama veya bir konu üzerinde konuşma gibi kullanım alanlarında en başarılı olan kişiler bu zekâ alanına sahiptir. Sözlü ya da yazılı kelimeleri etkili bir şekilde kullanma yeteneğine sahiptirler. Bu kullanımlar arasında hitabet, hatırlatma, açıklama yapma ve iletişim işlevleri bulunur. Bu zekâ alanında baskın olan bireyler genellikle avukatlar, sunucular, şairler, editörler, yazarlar ve hikaye anlatıcılarıdır (Armstrong, 2003; Armstrong, 2009; Moran, Kornhaber ve Gardner, 2006; Gardner, 1999).

3.1.2. Bedensel Zekâ (Bodily–kinaesthetic Intelligence)

Kendilerini bedensel hareketlerini kontrol ederek ve hedeflerini başarıyla gerçekleştirerek ifade eden kişiler, bu zekâ alanına dahil olurlar. Bu zekâ, denge, güç, esneklik, hız, el becerisi, koordinasyon gibi yetenekleri içermektedir. Bu zekanın ustaları arasında oyuncular, sanatçılar, sporcular, dansçılar ve heykeltıraşlar yer almaktadır. Birinin duygularını veya fikirlerini ifade ederken vücudunu kullanma becerisi (oyuncu, taklitçi, sporcu, dansçı vb.) ve ellerini kullanma yeteneği (heykeltıraş, tamirci, cerrah vb.) bu zekâyı yansıtmaktadır (Armstrong, 2003: 13; Armstrong, 2009: 7; Moran, Kornhaber ve Gardner, 2006: 27; Gardner, 1999: 42; Nolen, 2003: 117).

3.1.3. Görsel Zekâ (Visual Intelligence)

Görsel unsurları tam olarak algılayabilme ve bir şeyleri farklı şekillere dönüştürebilme gibi özelliklere sahip olan bireyler, bu zekâ alanında yer alırlar. Slaytlar, fotoğraflar ve grafik semboller yardımıyla kavramsal çerçevelerini oluşturan ve görsel öğelerle açıklayabilen kişilerdir (Green, Hill, E. Friday, S. Friday, 2005: 354). Bu zekâ alanında öne çıkan bireyler renk, çizgi, şekil, yapı, mekan ve bu unsurlar arasındaki ilişkilere karşı duyarlıdırlar. Mimarlar, harita mühendisleri, cerrahlar, mucitler ve grafik tasarımcılar gibi meslek grupları, bu zekâ alanında faaliyet gösterirler (Armstrong, 2003; Moran, Kornhaber ve Gardner, 2006; Gardner, 1999).

3.1.4. Müziksel Zekâ (Musical Intelligence)

Bu zekâ alanında öne çıkan bireyler, müzik parçalarındaki ritim, melodi, akorlar, ses tonu ve renklerine karşı duyarlıdırlar. Ayrıca, müziksel yapıları icra etme, değiştirme, ayırma ve üretme becerisine sahip olabilirler. Besteciler, piyanistler, müzik eleştirmenleri, orkestra şefleri ve şarkıcılar, bu zekâ alanında faaliyet gösteren meslek grupları arasındadır (Armstrong, 2003: 13; Armstrong, 2009: 7; Moran, Kornhaber ve Gardner, 2006: 27; Gardner, 1999: 42; Nolen, 2003: 116).

3.1.5. Mantıksal Zekâ (Logical Intelligence)

Bu zekâ alanında öne çıkan bireyler, sayıları etkin bir şekilde kullanır ve mantıksal düşünme becerisine sahiptirler. Sınıflandırma, akıl yürütme, hesaplama ve konuları, yapıları ve ilişkileri anlama gibi yetenekleri içerir. Bilim insanları, matematikçiler, bilgisayar programcıları ve istatistikçiler, bu zekâ alanında faaliyet gösteren meslek grupları arasındadır (Armstrong, 2003: 13; Armstrong, 2009: 6; Moran, Kornhaber ve Gardner, 2006: 27; Gardner, 1999: 42).

3.1.6. İçsel Zekâ (Intra-personal Intelligence)

Bir bireyin kendi özelliklerini, potansiyelini, zevklerini, yeteneklerini ve hırslarını tanıması, iç dünyasında yaşadığı deneyimleri sembolleştirebilmesi ve bu alandan kazandıklarını başkalarına yardımcı olmak için kullanabilmesini kapsar (Armstrong, 2003: 13). İçsel zekayı güçlendiren bireyler, kendi öğrenmelerini planlama ve yönetme konusunda yardımcı olurken, başarı bekledikleri alanları daha iyi anlamalarına yardımcı

olur (Moran, Kornhaber ve Gardner, 2006: 27). Ressamlar, terapistler, şamanlar gibi kişiler bu zekâ alanında faaliyet gösterir (Armstrong, 2003:13; Armstrong, 2009: 7; Moran, Kornhaber ve Gardner, 2006: 27).

3.1.7. Kişilerarası Zekâ (Interpersonal Intelligence)

Bireylerin kendi özelliklerinin farkında olarak diğer insanlar arasındaki farkları görebilme ve bu doğrultuda başkalarının yararına rehberlik yapma gibi yeteneklere sahip olan bireyler bu zekâ alanında yer alır. Başka bir ifadeyle, insanların duygularını, isteklerini, niyetlerini ve ruh hallerini algılama ve bunlar üzerinde ayırım yapabilme becerisine sahiptirler. Yüz ifadelerine, seslere ve mimiklere duyarlıdırlar. Bu farklı özellikleri ayırt etme ve kendi çıkarları için kullanma konusunda ustadırlar. Nolen (2003:118), bu zekâ alanında öne çıkan bireylerin karakteristik özellikleri nedeniyle işbirlikçi öğrenme, gözlemlene ve deneyimler yoluyla öğrenmeyi daha sık tercih ettiklerini belirtmektedir. Öğretmenler, dernek kurucuları, yöneticiler, politikacılar gibi meslek alanları bu gruba dahildir (Armstrong, 2003; Armstrong, 2009; Moran, Kornhaber ve Gardner, 2006). Howard Gardner, ilerleyen yıllarda sekizinci ve dokuzuncu olarak doğacı ve varoluşçu zekayı da sınıflandırmaya dahil etmiştir.

3.1.8. Doğacı Zekâ (Natural Intelligence)

Doğacı zekâ alanında baskın olan bireyler, doğaya ve çevreye karşı bilinç oluşturan duyarlı bireylerdir (Green ve diğerleri, 2005: 355). Aynı zamanda, doğada meydana gelen bulut kümeleri, dağlar gibi diğer olaylara da duyarlıdırlar. Bu zekâ alanı, bireyin etrafındaki hayvan ve bitki topluluklarını tanıyabilmesini, onlarla ilgilenmesini veya güzel bir şekilde onlarla iletişim kurabilmesini içerir. Şehir yaşamında yaşayan bireyler ise, yaşadıkları koşullar nedeniyle nesneler arasında ayırım yapma yeteneğine sahiptirler (Armstrong, 2003; Armstrong, 2009; Moran, Kornhaber ve Gardner, 2006; Gardner, 1999). Doğacı zekâ alanında baskın olan bireyler, çevreyi gözlemlene, doğadaki türleri belirleme, dürbün ve teleskop gibi araçlarla doğayı inceleme gibi etkinliklerle öğrenmeyi tercih ederler (Nolen, 2003). Zoologlar, biyologlar, veterinerler, avcılar gibi meslek grupları bu zekâ alanında yer alır (Armstrong, 2003; Armstrong, 2009; Moran, Kornhaber ve Gardner, 2006; Gardner, 1999).

3.1.9. Varoluşçu Zekâ (Existential Intelligence)

Varoluşçu zekâ, hayatın sonu hakkında olumlu veya olumsuz fikirlere sahip olan, ahlaki değerleri oluşturan bireylerin özel bir zekâ alanı değil, derin ve ustaca düşünme becerisine sahip her birey tarafından geliştirilebilen bir zekâ alanıdır (Gardner, 1999). Bununla birlikte, bu zekâ alanında öne çıkan bireyler arasında filozoflar, dini liderler ve iz bırakan devlet adamları yer almaktadır (Gardner, 2006). Bu zekâ alanı, duygusal bilginin ötesindeki soruları ve gerçekleri düşünme becerisini içerir (Moran, Kornhaber ve Gardner, 2006). İnsan bilinci, bu Varoluşçu konulara ilgi duyduğu için diğer canlı türlerinden farklıdır (Gardner, 1999). Bu nedenle mitoloji, din ve sanat, yaşamın anlamı, gizemi ve sonrasını anlamak için çaba sarf ederler ve "Kimiz?", "Nereden geliyoruz?", "İnsanlığı nasıl bir gelecek bekliyor?", "Niçin varız?", "Hayatın, aşkın ve ölümün anlamı nedir?", "Doğa ve Tanrıyla olan bağlantımızın anlamı nedir?" gibi sorulara cevap ararlar (Gardner, 1999).

3.2. Müzakere ve Çoklu Zeka Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Araştırmalar

Araştırmada yapılan literatür taraması sonucu (Google Scholar ve EBSCO) müzakere ve çoklu zekâ alanında daha önce yapılmış bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu durum ayrıca konunun uzmanlarına da danışılmış ve bu iki kavramın daha önce hiçbir araştırmaya konu olmadığı teyit edilmiştir.

Bu oldukça şaşırtıcıdır. Çünkü, “Müzakere Teorisini ve Pratiğini Geliştirmek için Çoklu Zekâ Kuramını Kullanma” adında Negotiation Journal dergisinin Ekim 2000 sayısında eğitim teorisyeni Howard Gardner, çoklu zekâ çerçevesinin müzakerelere uygulanması konusunu söyleşi şeklinde kayıt altına alınan bir makalede tartışmıştır ve araştırmacılar önemli ipuçları vermiştir. Bu röportajda, müzakere konusunda araştırmacılar için "üretken olmayan" müzakere teorilerini veya uygulamalarını ortadan kaldırmak için ve onun yerine çoklu zekâ kuramı ile daha da geliştirilmiş insan zekâ ölçümleri ve çerçevelerini kullanmaları üzerine özel öneriler sunulmuştur.

Bu röportajda, çoklu zekâ teorisi ile tanınan Howard Gardner, teorisinin müzakere anlayışını geliştirme konusundaki rolünü tartışmıştır. Gardner'a göre, tüm bireylerin dilbilimsel ve mantıksal-matematiksel tiplerin ötesinde çeşitli zekâlara sahip ve bu

zekâlar müzakerede rol oynuyor. Dilsel zekâ etkili iletişime yardımcı olurken, kişilerarası zekâ diğerleri anlamada yardımcı olur, içsel zekâ bireyin öz farkındalığını destekler ve mantıksal-matematiksel zekâ da faydalı olabilir, ancak müzakere tamamen rasyonel değildir. Gardner, müzakerenin yalnızca dilsel ve mantıksal-matematiksel zekâları içermediğini anlamının önemini altını çizmektedir.

Gardner ayrıca müzakerelerde değerli olabileceğini öne sürdüğü Varoluşçu zekâ kavramını da ileri sürmektedir. Bu zekâ türü, görünüşte önemsiz müzakerelerin altında yatan temel yaşam sorularına bireylerin yanıt bulmalarına yardımcı olur. Gardner, bir dokunuş Varoluşçu zekanın başarılı müzakerelere büyük ölçüde katkıda bulunabileceğine belirtmiştir.

Müzakerede karşılaşılan hatalar ve beceriler konusuna değinen Gardner, önceki çoklu zekâ çalışmalarına kıyasla, anlayış üzerindeki son çalışmalarının daha ilgili olduğunu vurgulamıştır. Bireylerin erken yaşlardan itibaren dünyaya yönelik güçlü teoriler geliştirdiğini, bunlardan bazılarının etkili müzakereleri engelleyebileceğini belirtmiştir. Bu teoriler derinden yerleşmiş olabilir ve bireylerce genelde sorgulanmaz. Gardner, "güçlü haklılık" ve "kazanmanın tek amaç olduğu" gibi inançlar da dahil olmak üzere bu tür inançlara örnekler sunmuştur. Basit doğalarına rağmen, bu inançların müzakerelerde sıklıkla devam ettiğini ve çatışmalara yol açtığının altını çizmiştir.

Bu güçlü inançlara çözüm olarak, Gardner birkaç öneri sunmuştur. İlk olarak, varlıklarının ve güçlerinin tanınması ve kabul edilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bu inançların geri alınması için zaman gerektiğini ve sadece en başarılı müzakerecilerin daha üretken olanlarının bunları terk edebildiğini savunmuştur. Gardner, etkili müzakerecileri gözlemlemeyi, rol oynamayı ve koçluğa açık olmayı kendini müzakere konusunda geliştirmek isteyen bireylere tavsiye etmektedir. Yanlış anlamaları tekrar tekrar sorgulamak ve varsayımlar için kanıtlar biriktirmek de hayati önem taşıyor. Ayrıca, hikaye anlatma, rol oynama ve mantıksal argümanlar gibi çeşitli yöntemlerle yeni düşünme şekillerini sunmanın önemini vurgulamıştır. Gardner, çoklu zekâ kavramını kullanmanın, çeşitli giriş noktalarıyla müzakerelerin daha iyi anlaşılmasına ve ustalığa giden bir yol sunabileceğine inandığını belirtmiştir.

Özet olarak, Gardner'ın çoklu zekâ teorisi, bireylerin sahip olduğu çeşitli zekâları tanıyarak müzakereleri anlama konusunda içgörüler sunmaktadır. Gardner, sınırlayıcı teorileri sorgulamak ve yerine daha üretken olanları koymak gerekliliğini vurgulamıştır. Gardner, etkili müzakerecilerden öğrenmek, yanlış anlamaları sorgulamak ve alternatif düşünme şekillerini sunmak gibi yaklaşımlarla müzakere becerilerini geliştirmenin mümkün olacağını tavsiye etmiştir. Çoklu zekâyı kullanmak, müzakerenin daha iyi anlaşılması ve ustalık kazanılmasına yol açabilir. Bu sebepten bu konun da araştırma modelinde yer alması uygun görülmüştür.

Bundan sonraki bölümde elde edilen yazın taraması ışığında tasarlanan araştırmanın amacı, hipotezleri, ana kütlesi, örnekleme, kullanılan ölçekler ve temel demografik veriler sunulmuştur.

4. BİREYSEL FARKLILIKLAR ile ÇOKLU ZEKANIN MÜZAKERE PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: BİR VAKA ANALİZİ

Bu bölümde bireysel farklılıkların müzakere performansı üzerindeki etkisine yönelik araştırmanın; amacı ve önemi, geliştirilen hipotezleri, evren ve örnekleme, yöntemi, kullanılan ölçekler ve temel demografik verilerin sunumuna yer verilmiştir.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi:

Müzakerede bireysel farklılıkların etkilerini araştırma çabası, uzun ve sıkça hayal kırıklığına uğratan bir süreç olmuştur. Birey düzeyindeki faktörlerin müzakere sonuçlarıyla ilişkilendirildiği önceki araştırmalar, yalnızca kısıtlı başarılarla sonuçlanmıştır. Araştırma, müzakere performansı üzerindeki etkileri literatürde genişçe incelenmiş olan bireysel faktörleri ele alırken, daha az araştırılmış yeni değişkenlerin entegrasyonu ile bilimsel anlayışın derinleştirilmesini amaçlamaktadır.

Çalışmada spesifik olarak, daha önce müzakere sonuçları üzerindeki etkileri araştırılmamış müzakerecilerin kilo, boy uzunluğu, doğum sırası, kardeş sayısı, sosyo-ekonomik seviye, dini inançlar ve çoklu zekâ seviye faktörleri yanında müzakereye girerken rekabetçi ve işbirlikçi beklentileriyle, planladıkları ilk teklif miktarları gibi etkileri kanıtlanmış değişkenlerle birleştirilerek analiz edilmektedir. Bu analizler hem işbirlikçi hem de rekabetçi müzakere türleri için ve müzakerecilerin kendi hemcinsleriyle girdikleri müzakereler bağlamında da gerçekleştirilmiştir. Bu metodolojik yaklaşım, müzakere performansını anlamada multidisipliner bir perspektif sunmayı ve müzakere teorisine katkıda bulunacak yeni modellerin geliştirilmesine öncülük etmeyi hedeflemektedir. Araştırma, müzakere biliminde kapsamlı ve yenilikçi bir çerçeve oluşturarak, alanın kuramsal ve uygulamalı yönlerine dair daha geniş bir anlayış sağlamayı amaçlamaktadır.

Araştırma modelinin ortaya çıkaracağı sonuçların, kurumların müzakere süreçlerinde katılacak personelin seçimini daha etkin bir şekilde yapmalarını, daha iyi müzakere süreçleri tasarlamalarını ve daha uyumlu müzakere takımları oluşturmalarını sağlayacak bilgiler sunacağı değerlendirilmektedir. Böylece, bireysel farklılıkların müzakere

başarısına etkisini daha derinlemesine anlayarak hem literatüre hem de iş dünyasına katkıda bulunulması amaçlanmaktadır.

Türkiye’de müzakere konusunda yapılan bilimsel çalışmalar genellikle sınırlı kalmıştır; bu durum, müzakere süreçleri ve teknikleri üzerine detaylı ve kapsamlı araştırmaların eksikliğine işaret etmektedir. Bu çalışma, uluslararası literatürde geniş bir biçimde kullanılan deneysel müzakere simülasyonlarını Türkiye’de uygulayarak, bu alandaki bilimsel katkıyı artırmayı hedeflemektedir. Henüz Türkçeye çevrilmemiş ölçeklerin yerleştirilmesiyle birlikte, Türkiye’deki araştırmacılar için müzakere alanında daha fazla ve etkili araştırma yapılabilmesine olanak sağlamak amaçlanmaktadır. Bu yaklaşım, müzakere teorilerinin ve modellerinin yerel bağlamda test edilmesine ve geliştirilmesine imkân tanıyacak, böylelikle müzakere pratiğinin ve teorisinin Türkiye’deki evrimine katkıda bulunacak ve uluslararası arenada Türk müzakere araştırmalarının görünürlüğünü ve etkisini artıracaktır. Bu süreç, müzakere bilimine global bir perspektiften katkı sağlarken, yerel özellikleri de göz önünde bulundurarak bilgi birikimini zenginleştirecektir.

4.2.Geliştirilen Hipotezler ve Araştırma Modeli:

Müzakere, iş dünyasından sosyal ilişkilere kadar günlük yaşamın birçok yönünde karşımıza çıkan bir etkileşim biçimidir. Ancak bireylerin müzakere nasıl performans gösterdikleri üzerine yapılan çalışmalar, genellikle stratejilere veya taktiklere odaklanmıştır. Son yıllarda, bireyin kendi özgeçmiş özelliklerinin, yeteneklerinin ve inançlarının müzakere performans üzerinde nasıl bir etkisi olduğunu anlama ihtiyacı artmıştır (Bowles vd., 2022; Kappes vd., 2020).

Önceki çalışmalar, ağırlıklı olarak kişilik özellikleri (örneğin, Beş Büyük Kişilik Özelliği), sosyal motivasyon (örneğin, işbirlikçi veya rekabetçi tutumlar) ve beklentiler (örneğin, müzakereye yönelik özgüven) gibi konular ele alınmıştır. Bireysel farklılıklar, müzakere masasında kişinin yeteneklerini geliştirmede anahtar bir araç olarak işlev görebilir. Yapılan literatür taraması sonucu bireysel farklılıkların müzakere performansına etkisinin aşağıdaki kategoriler başlığında incelenmesi uygun bulunmuştur:

4.2.1. Kişisel Özgeçmiş Özellikleri:

Bireylerin fiziksel özellikleri ve genel toplumsal statüsünü belirtebilen unsurlar sosyal etkileşimlerde algılanan güç ve etkililikle ilişkili ve etkili olduğunu gösteren pek çok araştırma bulunmaktadır (Herman vd., 2022; Sonmez, 2023). Özellikle boy uzunluğunun, liderlik algısıyla ilişkilendirildiği belirlenmiştir (Bittmann, 2020). Ayrıca, sosyo-ekonomik durumun bireylerin risk alma eğilimleri ve özgüvenleri üzerinde pozitif yönde etkili olduğu bulunmuştur (Reed-Thryselius vd., 2022). Buna ek olarak bir müzakerecinin büyük bir kardeş grubunun parçası olması, erken yaşta çatışma çözümü ve uzlaşma becerilerini etkileyebileceği; ilk doğanların liderlik özellikleri geliştirme eğiliminde sonradan doğanların ise sıklıkla ikna ve uyum kabiliyetinde ustalaştıkları gözlemlenmiştir (Campbell vd., 2019; Sulloway, 2001).

Genel olarak, kişisel özgeçmiş özellikleri, karşı tarafın ne kadar kolay bir şekilde teslim olmaya zorlanabileceğine dair bireylerin inançları üzerinden müzakere süreçlerine etki yapabilir. Bu sebepten aşağıdaki hipotezlerin araştırılması uygun görülmüştür:

- **H1A:** Müzakerecinin boy uzunluğu, kilosu veya vücut kitle indeksi seviyesi ile rekabetçi veya işbirlikçi müzakerelerde elde edilen objektif veya öznel sonuçlar arasında bir ilişki mevcuttur.
- **H1B:** Rekabetçi veya işbirlikçi müzakerelerde elde edilen objektif veya öznel sonuçlar VKİ (Vücut Kitle İndeksi) kategorileri bağlamında farklılık göstermektedir.
- **H1C:** Rekabetçi veya işbirlikçi müzakerelerde elde edilen objektif veya öznel sonuçlar doğum sırası veya kardeş sayısı bağlamında farklılık göstermektedir.
- **H1D:** Müzakerecinin sosyo-ekonomik seviyesiyle rekabetçi veya işbirlikçi müzakerelerde elde edilen objektif ve öznel sonuçlar arasında bir ilişki mevcuttur.

4.2.2. Yetenek ve Beceriler:

Gardner'in çoklu zekâ teorisine dayanarak, bireylerin farklı zekâ alanlarında müzakerede nasıl performans gösterdiğini anlamak, bu alanlarda nasıl bir avantaja sahip olabileceğini veya dezavantaj yaşayabileceğini öngörmek adına önemlidir (Karbono & Retnawiti, 2021). Özellikle iş dünyasında, belirli zekâ türlerinin müzakere başarısını nasıl etkilediğini anlamak stratejik avantaj sağlayabilir (Mehiri, 2020; Palthe, 2019, Riggio

2001). Literatürde bu alanda daha önce müzakere ile çoklu zekâ becerilerinin empirik olarak incelenmemiş olması da göz önünde bulundurularak şu hipotezler oluşturulmuştur:

- **H2A:** Müzakerecinin çoklu zekâ seviyeleri ile rekabetçi veya işbirlikçi müzakerelerde elde edilen objektif veya öznel sonuçlar arasında bir ilişki mevcuttur.
- **H2B:** Rekabetçi veya işbirlikçi müzakerelerde elde edilen objektif veya öznel sonuçları bireylerin baskın çoklu zekâ seviyesi bağlamında farklılık göstermektedir.

4.2.3. Beklenti ve İnançlar:

Dini inançların, bireylerin etik değerleri, risk alma eğilimleri ve sosyal etkileşimleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu pek çok araştırmada teyit edilmiştir (Spoelstra vd., 2021; Hardy vd., 2019). Aynı şekilde, bireylerin müzakereye yaklaşımı (rekabetçi veya işbirlikçi) onların elde ettiği sonuçlar üzerinde belirleyici olabilir. Nitekim bireylerin girecekleri müzakereyle ilgili beklentileri müzakere performansının en güçlü ve en güvenilir tahmincilerinden biri olduğu bulunmuştur (Elfenbein, 2015).

Bu sebepten, bireylerin müzakere öncesindeki beklentilerinin, sonuçlarına nasıl bir etkisi olduğunu belirlemek, etkili stratejilerin geliştirilmesi açısından kritik öneme sahiptir (Schroeder vd., 2019; Turetsky vd. 2023). Ayrıca müzakerede yapılan ilk teklifin tarafların beklentilerini etkileme özelliği literatürde çok defa kanıtlanmış bir olgu olduğu için (Lipp, 2023) bu konunun da araştırma modeline dahili önemli görülmüştür. Bu bilgiler doğrultusunda aşağıdaki hipotezler belirlenmiştir:

- **H3A:** Müzakerecinin dini inanç seviyesi ile rekabetçi veya işbirlikçi müzakerelerde elde edilen nesnel veya öznel sonuçlar arasında bir ilişki mevcuttur.
- **H3B:** Müzakerecinin müzakere öncesi beklentileri ile rekabetçi veya işbirlikçi müzakerelerde elde edilen objektif veya öznel sonuçlar arasında bir ilişki mevcuttur.
- **H3C:** Müzakerecinin müzakere öncesi hedeflediği ilk teklif miktarı ile rekabetçi veya işbirlikçi müzakerelerde elde edilen objektif veya öznel sonuçlar arasında bir ilişki mevcuttur.

4.2.4. Genel Araştırma Modelinin Etki Testi ve Düzenleyici Etki:

Bu kategorideki hipotezler, diğer üç kategorideki faktörlerin toplu etkisinin anlaşılmasına yöneliktir. Müzakerenin çok yönlü bir süreç olduğunu göz önünde bulundurarak, bu faktörlerin nasıl etkileşimde bulunduğunu ve hangi kombinasyonların en etkili sonuçları doğurduğunu anlamak, bireylerin ve işletmelerin müzakere stratejilerini optimize etmelerine yardımcı olabilir (Borbély vd. 2017).

- **H4A:** Müzakerecinin kişisel özgeçmiş özellikleri, çoklu zekâ seviyeleri, dini inanç ve müzakere öncesi rekabetçi veya işbirlikçi beklentileriyle hedefledikleri ilk teklif miktarı rekabetçi veya işbirlikçi müzakerelerde elde edilen objektif veya öznel sonuçlar üzerinde etkilidir.
- **H4B:** Rekabetçi veya işbirlikçi müzakerelerde kardeş sayısı, SES, çoklu zekâ seviyesi ve dini inanç seviyesinin müzakerede elde edilen objektif veya öznel sonuçlar arasındaki ilişki üzerinde boy uzunluğu ve beklentilerin (ve olası diğer araştırma değişkenlerinin) düzenleyici etkileri vardır.

4.2.5. Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler ve Araştırma Boyutları:

Kapsamdaki hipotezlerin araştırılması, bireylerin müzakeredeki performansını etkileyen faktörlerin kapsamlı bir şekilde anlaşılmasına katkıda bulunacaktır. Ayrıca, bu faktörlerin etkileşimlerini ve nasıl birlikte çalıştığını anlamak, bireylerin ve kuruluşların müzakere stratejilerini geliştirmelerine yardımcı olacaktır. Araştırma modelinde iki analiz boyutu bulunmaktadır:

- İşbirlikçi ve Rekabetçi Müzakereler ve,
- Genel ile Erkek-Erkek ve Kadın-Kadın arası müzakereler.

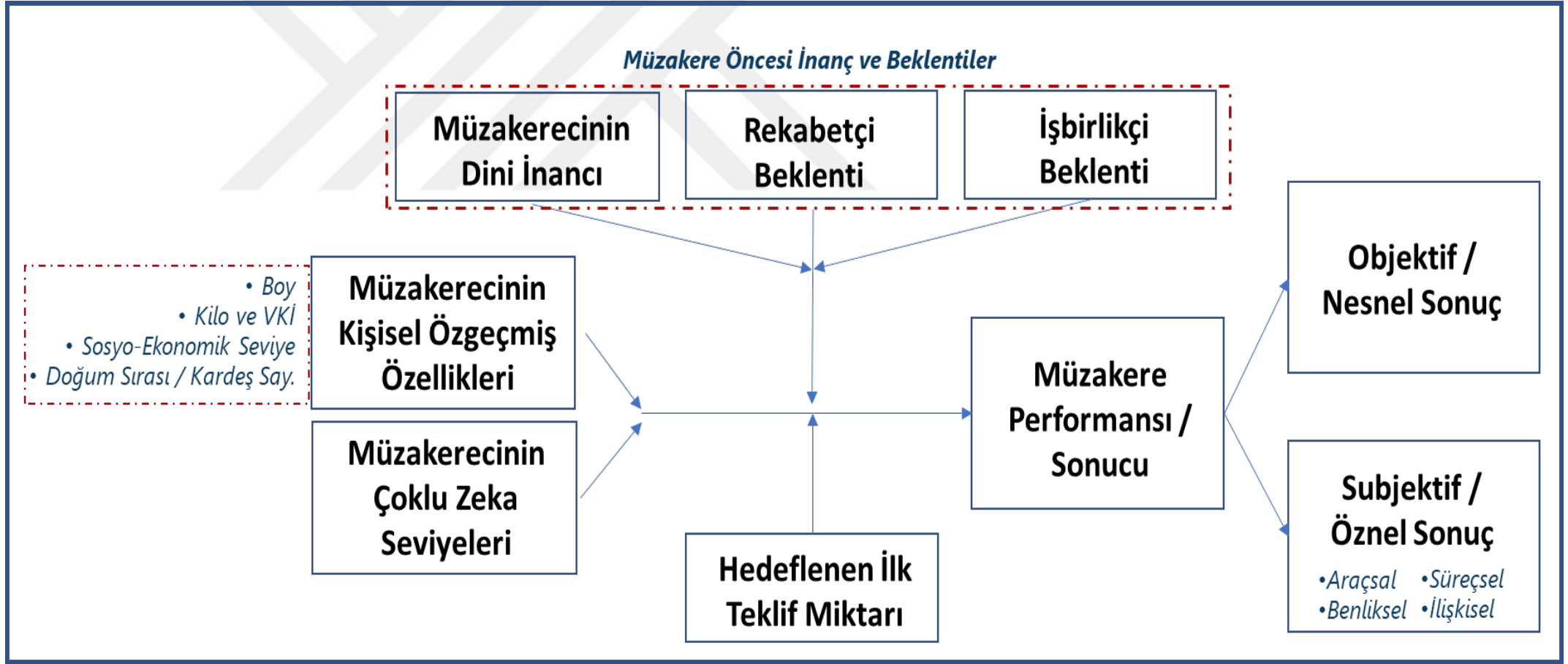
Daha önceki bölümlerde açıklandığı üzere rekabetçi ve işbirlikçi müzakereler doğası gereği farklı unsurların göz önünde bulundurulduğu müzakerelerdir. Rekabetçi müzakereler tek unsurlu konular üzerine yoğunlaşırken, işbirlikçi müzakereler içerisinde tarafların pek çok farklı değer algılarına sahip olabileceği değişkenlerin pazarlığının yapılabildiği müzakerelerdir. Buna ek müzakerecilerin hemcinsleriyle veya karşı cinsle müzakereye girmesi de müzakere sonuçlarını etkileyebilecek unsurlar olabilir. Bu sebepten analizlerin bu iki bağlamda da yapılması kritik bulunmuştur.

Bu bilgiler ışığında oluşturulan ayrıntılı araştırma modeli Şekil 4’te sunulmuştur. Modele göre bağımlı ve bağımsız değişkenler şu Tablo 3A’da özetlenmiştir.

Tablo 3A: Araştırma Modeli – Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler Listesi

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişkenler
Müzakerecinin (Satıcı ve Satın Alan için): • Boy Uzunluğu* • Kilosu ve Obezite Seviyesi* • Sosyo-Ekonomik Seviyesi* • Kardeş Sayısı ve/veya Doğum Sırası • Çoklu Zekâ Seviyeleri • Dini İnanç Seviyesi • Rekabetçi Beklenti Seviyesi • İşbirlikçi Beklenti Seviyesi • Hedeflediği İlk Teklif Miktarı	Müzakere deney sonunda tarafların elde ettiği: • Objektif / Nesnel Sonuç • Öznel Sonuç

Araştırmanın keşfedici yaklaşımına uyumlu şekilde işaretli (*) bağımsız değişkenler baz alınarak hesaplanan ek alt-bağımsız değişkenler de analizler içerisine dahil edilmiştir. Örneğin müzakerecilerin boy uzunluğuna ek olarak müzakereciler arası boy farkı veya boylar arasındaki oranları da analizlerde göz önünde bulundurulmuştur. Bu ek değişkenlerle ilgili bilgiler bölüm 4.6’da sunulmuştur. Araştırma modelindeki analizler müzakere çiftleri bazında gerçekleştirilmiştir.



Şekil 4 – Ayrıntılı Araştırma Modeli

4.3.Araştırmanın Ana Kütlesi, Örneklemi ve Kısıtları

Bu araştırma, 2021–2022 ve 2022-2023 eğitim-öğretim yıllarında İstanbul'daki üniversite öğrencileri ile İstanbul'daki farklı sektör işletmelerinde görev yapan her seviye beyaz yaka çalışanlarından oluşan ana kütleden seçilen 474 yetişkin üzerinde gerçekleştirilmiştir. İstanbul, Türkiye'nin en büyük metropolü olarak, geniş sosyo-ekonomik ve kültürel çeşitliliği barındırması ve bu çeşitliliğin zengin bir veri kaynağı sunması nedeniyle seçilmiştir. Araştırmada örneklenen üniversiteler, İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul Teknik Üniversitesi ve Üsküdar Üniversitesi, akademik çeşitlilikleri ve disiplinler arası programları ile tanınırken; İstanbul'daki işletmeler, özellikle müzakereyi hayatında daha sık kullanma olasılığı olan beyaz yaka personelin yoğun olduğu kurumlar olduğu için dikkate alınmıştır.

İstanbul Teknik Üniversitesi mühendislik ve fen bilimleri, İstanbul Kültür Üniversitesi sosyal bilimler ve işletme, Üsküdar Üniversitesi ise psikoloji ve sağlık bilimleri departmanları üzerinde yoğunlaşmışlardır. Farklı işletmelerden farklı seviyede beyaz yaka çalışanlar ile farklı üniversite departmanlarından seçilen öğrencilerin müzakere süreçlerindeki bireysel farklılıklarının müzakere sonuçları üzerinde nasıl bir rol oynayabileceği konusunda genelleştirilebilecek sağlıklı sonuçlar elde edilmesi açısından kritik görülmüştür. Üniversite öğrencilerinin örneklemeye ulaşımında sağladığı kolaylık da bu tür sosyal araştırmalarda olduğu gibi göz önünde bulundurulmuştur.

Veriler, kolayda örnekleme tekniği kullanılarak toplanmış olup, bu metodoloji hem pratiklik hem de erişilebilirlik açısından araştırmanın verimliliğini artırmıştır. Katılımcılara, müzakere deneylerine katılmaları durumunda çalışmada dolduracakları çoklu zekâ seviyesi anket sonuçlarını kendilerine özel olarak raporlanacağı bildirilmiş, bu yolla hem katılım teşvik edilmiş hem de müzakerede başarılı sonuç elde etme isteği uyandırılmıştır.

Araştırmanın kısıtlı sayıda üniversite öğrencileri ve İstanbul ilinde, tüm sektör çalışanlarına uygulanmamış olması araştırmanın kısıtlarındandır. Elde edilen örneklem içerisinde çok kardeşli (özellikle üç ve daha fazla kardeşli) ailelerde büyümüş

katılımcıların sayısal olarak az olma olasılığı ve araştırmanın yapıldığı zaman içinde bulunan küresel Covid-19 pandemisi süreci de kısıtlılık olarak değerlendirilebilir.

4.4.Örneklem Büyüklüğünün Yeterliliği:

Örneklem büyüklüğü, müzakere çalışmalarında elde edilen sonuçların geliştirilmesinde kritik bir faktördür. İstatistiksel anlamlılık ve güç analizleri, uygun örneklem büyüklüğünün seçilmesiyle hataların en aza indirilmesini sağlar. Araştırmalar genellikle deneyin doğasına, kullanılacak istatistiksel testlere ve beklenen etki büyüklüğüne göre örneklem büyüklüğünü belirler. Müzakere araştırmaları, orta düzeyde etki büyüklüklerini tespit etmeyi hedeflediğinden, 50-100 arası örneklem büyüklükleri sıkça tercih edilir (Buelens, M., 2008).

Bu çalışmada, sosyal bilimlerde kabul edilen asgari örneklem büyüklüğü olan 384'ü aşarak, %95 güven düzeyinde 10.000.000 kişilik bir ana kütleden (İstanbul'da yaşayan tüm beyaz yaka ve üniversite öğrenci sayısı) yeterli veri toplanmıştır (Yazıcıoğlu, Erdoğan 2004: 50). Elde edilen 474 örneklemin yeterliliği, bulguların geliştirilebilmesi üzerinde önemli bir etki sağlamış ve araştırma sonuçlarının yorumlanmasında dikkate alınmıştır.

Ayrıca, rekabetçi ve işbirlikçi müzakereler ve diğer tüm alt-analiz başlıkları için toplanan örneklem sayılarının da 50-100 deney ve üstünde olması sebebiyle elde edilen sonuçların güvenilirliği açısından yeterli olduğu kanaatine varılmıştır. Toplanan örneklem sayısının yeterliliğinin literatür ile uyumlu olduğunu tespit etmek için Türkiye’de yapılan (Türkçe Dilinde) Müzakere Alanındaki Son 15 yıldaki (2008-2023) benzer araştırmalar ve örneklem büyüklükleri incelenmiştir. İncelenen araştırmalar ve derlenen bilgiler göz önüne alındığında (33 ile 412 arası örneklem sayıları), bu tez çalışması literatüre paralel bir uyumluluk bulunmakta ve hatta müzakere alanında örneklem sayısı açısından Türkiye’deki öncü araştırmalar içerisinde yer alabileceği görülmektedir. İncelenen araştırmalar ve derlenen bilgiler Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. Son 15 yılda Türkçe Yayınlanan Müzakere Alanındaki Araştırmaların Yöntem ve Örneklem Sayısı (Kaynak: Dergipark.org.tr)

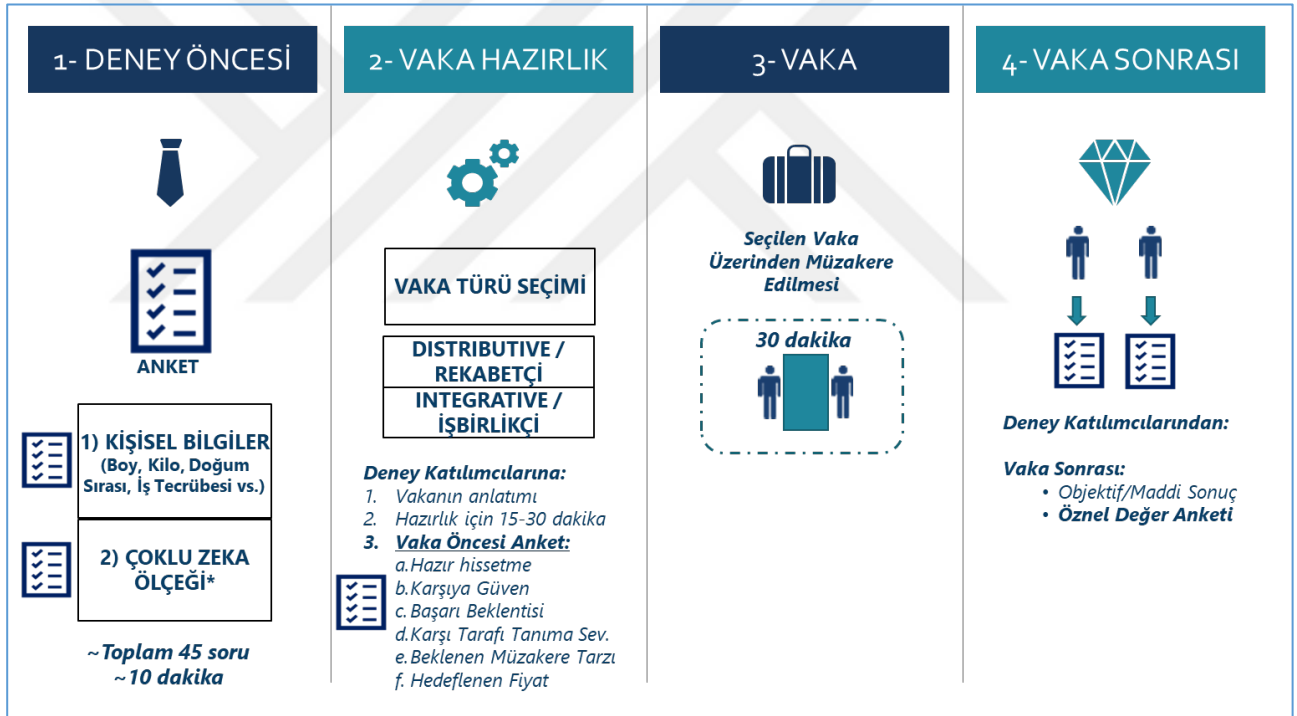
No	Çalışma Adı ve Ana Yazar	Yılı	Araştırma Özeti	Kullanılan Yöntem	Örneklem Sayısı
1	“İlkeli Müzakere” Yaklaşımının Kurumsal İletişime Katkısı Ölçülebilir mi? Müzakere İndeksi Modeli Prof. Dr. Ünsal Sığırı	2022	Bu çalışmada, müzakerelerin ne ölçüde “ilkeler temelinde” yürütüldüğünün belirlenmesine yönelik bir Endeks geliştirilmesi amaçlanmıştır. Böylece müzakere yetkinliğinin kurumsal iletişime katkısı niceliksel hale getirilmiştir. Fisher ve Ury (1981)’e dayanılarak Müzakere İndeksi Modeli adı verilen bir İndeks oluşturulmuştur.	Nicel araştırma – model oluşturma	Empirik bir çalışma yapılmamıştır.
2	Çatışma çözüm ve müzakere eğitim Programlarının etkisi Nihal Mamatoğlu	2022	Bu çalışmanın temel amacı; etkili çatışma çözümü ve müzakere becerileri eğitimlerinin, söz konusu becerilerin gelişimi üzerinde etkili olup olmadığını görgül olarak ortaya koymaktır. Bunun yanı sıra bu çalışmada alınacak eğitimin aktarım ölçümleri ile eğitimlerin gerçek hayata aktarımları ile ilgili görgül araştırma desteği sağlanmak hedeflenmiştir.	Deneysel Araştırma- Zamansal boyutta takip ile inceleme	293 öğrenci katılımı fakat en nihayetinde takip ölçümlerinde toplam katılımcı sayısı 131 kişiye düşmüştür 33 katılımcı avukat
3	Dijital iletişim araçları kullanılarak yapılan arabuluculuk görüşmelerinin avantaj ve dezavantajlar Mustafa Fidan	2022	Çalışmanın amacı, dijital iletişim araçlarının avukatların arabuluculuk görüşmelerinde hangi düzeyde kullanıldığı ve dijital iletişim araçlarının bu süreçlerdeki avantaj ve dezavantajlarını ortaya koymaktır. Çalışmanın verileri hazırlanan anket sorularının, avukatlık mesleğinde beş yılını doldurup arabuluculuk görüşmelerinde de yer almış belirli sayıdaki avukata yöneltilmesiyle elde edilmiştir	Araştırma kapsamında oluşturulan sorular ile (anket çalışması) veriler toplanmıştır.	
4	Etik Dışı Müzakere Taktikleri ve Kültür: İki Ülke Karşılaştırması Prof. Dr. Ünsal Sığırı	2018	Bu çalışma, “sahte davranma, aldatma, yalan söyleme” şeklindeki üç tür “etik dışı müzakere taktiklerini” ortak bir araştırma modeli altında toplamayı ve bu etik dışı taktikler üzerinde yatay ve dikey bireyciliğin- toplulukçuluğun kültürel etkilerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışanların etik dışı taktikleri kullanmayı onaylama düzeyleri Türkiye’deki çalışanların, Bosna-Hersek’teki çalışanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek olarak bulunmuştur.	Anket bazlı ölçek kullanılmıştır - Bu çalışma Türkiye ve Bosna-Hersek’te farklı sektörlerde çalışan toplam 412 kişinin 2013 yılında toplanan anket cevapları kapsamında yapılmıştır.	412 iş dünyasından katılımcı (Türkiye 170 ve Bosna Hersek 242)
5	Çatışmayı yönetme stilleri ile müzakere becerileri arasındaki ilişki Ahmet Kaya, Salih Yılmaz	2015	Araştırmanın amacı, okul yöneticilerinin tercih ettikleri çatışma yönetim stilleri ile müzakere becerileri arasında nasıl bir ilişkinin var olduğunu ortaya çıkarmaktır. 381 kişiden oluşan bir örneklem grubu üzerinde yapılan araştırma sonucunda; okullarda çatışmaların en çok iletişim yetersizliği/bozukluğu sonucu meydana geldiği ve yöneticilerin en çok tercih ettikleri çatışma yönetim stiline ise “problem çözme” olduğu ortaya çıkmıştır.	Araştırmada, veri toplama aracı olarak “Müzakere Becerileri Ölçeği” ve “Rahim Örgütsel Çatışma Ölçeği-II” kullanılmıştır.	381 kişi
6	Okul müdürlerinin müzakere becerilerine ilişkin bir analiz Cevat Yıldırım	2013	Araştırmanın amacı, okul müdürlerinin müzakere becerilerine ilişkin bir analiz yapmaktır. Araştırmanın örneklemi ise tabakalı örnekleme yöntemiyle belirlenen 151 ilkökul, 141 ortaokul ve 72 lise öğretmeni olmak üzere toplam 364 öğretmen oluşturmaktadır.	Anket bazlı ölçek aracılığı ile analiz çalışması	364 öğretmen
7	Müzakere becerileri ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışması Yrd. Doç. Dr. Habib Özga	2011	Bu çalışmanın amacı, okul yöneticilerinin müzakere becerilerini ölçmeye yönelik bir ölçme aracı geliştirmektir	Ölçek geliştirme	250 okul öğretmeni

No	Çalışma Adı ve Ana Yazar	Yılı	Araştırma Özeti	Kullanılan Yöntem	Örneklem Sayısı
8	İlköğretim Okulu Müdürlerinin Müzakere Becerilerinin İncelenmesi Habib Özgan	2010	Betimsel bir çalışma olan araştırma, ilköğretim okulu müdürlerinin müzakere becerilerinin incelenmesi, mevcut durumun tespit edilmesi, kurumun amaçlarına daha etkili ve verimli bir şekilde ulaşabilmeleri için bazı önerilerde bulunmayı hedeflemiştir. Elde edilen bulgulara göre; okul müdürlerinin müzakere becerileri ortalamanın üzerinde ve üst düzeyde başarılı oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin branş, cinsiyet, yaş, mezun oldukları okul ve kıdemlerine göre, okul müdürlerinin müzakere becerilerine ilişkin algıları arasında anlamlı fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.	Anket bazlı ölçek aracılığı ile analiz çalışması	200 öğretmen
9	Çalışanların Müzakere Etiği Algılamaları ve Müzakere Sürecindeki Davranışlarına Etkileri Ahmet Erkuş	2009	Çalışmada çalışanların müzakere etiği algılama düzeyleri incelenmekte, ikinci aşamada ise algılama düzeylerinin müzakere başlangıcındaki ilk tekliflerine, süreç içerisindeki davranışlarına ve müzakere sonucundaki anlaşma eğilimlerine olan etkileri araştırılmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların karşı tarafı zayıflatma davranışlarını daha fazla kabul edilebilir olarak algıladıkları, karşı tarafı yanlış bilgilendirme davranışlarını ise daha az benimsedikleri tespit edilmiştir. Ayrıca, etik dışı davranışlara eğilimleri düşük olan katılımcıların müzakerelerde daha rasyonel hareket ettikleri, anlaşma şartlarına bağlı kalma eğilimlerinin de yüksek oldukları belirlenmiştir.	Anket bazlı çalışma- Müzakere etiğine ilişkin olarak yapılan araştırma hem tanımlayıcı hem de açıklayıcı bir araştırma özelliğine sahip ve keşfedici bir özelliği de olduğu söylenebilir	336 kişi- kamu ve özel sektör çalışanı
10	Müzakere ve müzakere teknikleri: orta kademe yöneticilerin müzakere stilleri üzerine bir araştırma (yüksek lisans tezi) Murat Demirpolat	2008	Yöneticilerin demografik özellikleri ile sergilemekte olduğu müzakere stili davranışları arasındaki ilişki araştırılmaktadır.	Anket bazlı ölçek aracılığı ile analiz çalışması	128 katılımcı
11	Çatışma yönetim tarzlarının müzakere sürecine ve sonuçlarına etkisi üzerine bir araştırma Ahmet Erkuş	2008	Müzakere sürecine ve sonuçlarına etki eden değişkenlerden birisi de bireylerin çatışma yönetim tarzlarıdır. Bu kapsamda, çatışma yönetim tarzlarının müzakere sürecine ve sonuçlarına etkilerini incelemek amacıyla, kamu ve özel sektör çalışanları üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, işbirlikçi yaklaşımların müzakere sürecini ve sonuçlarını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca, müzakerede ilk teklifin yüksek olması müzakere kazancını, müzakere sürecindeki işbirlikçilik seviyesinin ve iyi ilişkiler geliştirmenin de müzakere tatminini artırdığı belirlenmiştir.	Deneyisel araştırma – işbirlikçi vaka çalışması	209 kişi- kamu ve özel sektör çalışanı

4.5.Araştırma Yöntemi- Uygulama Adımları:

Bu çalışma deneysel bir araştırmadır ve deney ortamı tam anlamıyla kontrol edilmediği için yarı deneysel bir model olarak tasarlanmıştır. Bunun yanında araştırmada literatürde ilk defa müzakere alanında araştırılan konular olması sebebiyle hipotezlerin test edilmesi aşamasında ortaya çıkabilecek beklenmedik ilişkileri de farklı açılardan inceleyebilmek için keşfedici bir yaklaşım da benimsenmiştir (bkz. Moderatör Analizleri Bölüm 5.9).

Tasarlanan ve uygulanan araştırma adımları Şekil 5'te gösterilmektedir. Deneyler esnasında toplanan tüm veriler “fiziki anket formları” üzerinden elde edilmiştir ve her formda katılımcılardan İstanbul Kültür Üniversitesi Etik Kurulu’nun onam formu yazısının imzalı izni alındıktan sonra katılımcıların deneylere dahili sağlanmıştır.



Şekil 5: Araştırma Uygulama Adımları

4.5.1. Adım 1 – Deney Öncesi:

Bu çalışmanın ilk aşamasında, gönüllülerden oluşan katılımcılar, müzakere araştırmalarındaki standartlara (Kray ve Thompson, 2004) uygun olarak, cinsiyetleri mümkün olduğunca aynı olan çiftlere ayrılmıştır. Müzakerelerin cinsiyet farkından etkilenmemesi için bu yöntem tercih edilmiştir. Çiftler oluşturulurken, katılımcıların

yakın arkadaş olmasını minimize etmek için rastgele) atamalar gerçekleştirilmiştir. Müzakere çiftleri belirlendikten sonra bireylere ayrı ayrı Demografik Bilgiler Anket Formu (EK-7) ve Çoklu Zeka Ölçeği Anket Formu (EK-8) doldurmaları istenmiştir. Formlar geri teslim alındıktan sonra deney yerinde hızlıca incelenmiş ve varsa eksik bilgilerin tamamlanması rica edilmiştir.

4.5.2. Adım 2 – Vakaya Hazırlık:

İkinci aşamada, müzakereler üniversitelerdeki katılımcılar için sınıf ortamında veya iş yerinde ise, şirket konferans odalarında gerçekleştirilmiştir. Deneylerde katılımcılara daha önce hazırlanmış bir müzakere senaryosu verilmiştir. Araştırmada iki tür müzakere vaka senaryosu kullanılmıştır ve bu vakaların özetleri Şekil 5’te açıklanmıştır.

Araştırmanın hedefleri olan rekabetçi ve işbirlikçi müzakerelerle ilgili iki farklı vaka senaryosu seçilmiştir. Rekabetçi vakanın adı: “İşe Başlangıç İkramiyesi”. Bu işe alım vaka senaryosunda taraflardan (İşe Alım Müdürü ile Aday) işe başlarken ki prim miktarının müzakere edilmesi istenmektedir. Müzakere etmek için sadece tek bir unsur olduğu için bu müzakere “Rekabetçi Müzakere” deneyleri için baz alınmıştır.

İşbirlikçi müzakereler için ise “Eğitim Hizmetleri” adındaki vaka senaryosu deneylerde kullanılmıştır. Bu senaryoda beş farklı müzakere unsuru bulunmakta ve bu unsurların taraflar için göreceli değerleri farklılık göstermektedir. Bu açıdan müzakere içerisinde farklı sonuçların tarafların hem kendi hem de karşı tarafın puanlarını maksimize etme fırsatları bulunmaktadır. Bu özelliği ile bu vaka aracılığı ile katılımcıların işbirlikçi müzakerelerdeki sonuçları test edilmiştir.

Deneyler için seçilen müzakere vakaları daha önce literatürde sıklıkla kullanılmıştır ve bu vakalar için telif hakkına sahip kurumdan araştırmada kullanılmak için ilgili izinler alınmıştır (EK-6). Seçilen vaka senaryoları İngilizce’den Türkçe’ye araştırmacı tarafından çevirisi yapıldıktan sonra gönüllü denekler üzerinde denenmiş ve deneme sonucunda vakalarda anlaşılması eksik olabilecek hususlar netleştirilmiştir. Bu ön denemeler katılımcılardan gelen geri bildirimler tekrarlamaya veya ortadan kalkıncaya kadar devam edilmiş ve tüm netleştirmeler sonrası asıl deneylere geçilmiştir.

REKABETÇİ VAKA	İŞBİRLİKÇİ VAKA
VAKA ADI: İŞE BAŞLANGIÇ İKRAMİYESİ	VAKA ADI: EĞİTİM HİZMETLERİ
VAKA KAYNAĞI: "The Bonus" negotiation exercise (see Diekmann, Tenbrunsel, & Galinsky, 2003).	VAKA KAYNAĞI: Kellogg Dispute Resolution Research Center- A1 Training By Catherine Tinsley. (İzin Alındı)*
VAKA KISA ÖZETİ: Bu müzakerede, bir aday iş teklifi alır bu teklifin tüm detayları işe başlama ikramiyesi dışında kararlaştırıldı. Müzakere edilen konu başlangıç ikramiyesi veya 'bonus miktarı' ve bu dağıtım / rekabetçi (ya da kazan/kaybet) müzakere performansının ölçüsü olarak değerlendirilecektir.	VAKA KISA ÖZETİ: Bu vaka işbirlikçi potansiyele sahip uluslararası, puanlanabilir, iki taraflı, altı değişkenli (fiyat, vade, kur, hizmet süresi vs.) bir ticari müzakere durumudur. Bir elektrik şirketi çalışanlarına teknik eğitim aldirmek için Almanya merkezli büyük bir teknik eğitim ve danışmanlık şirketiyle görüşmektedir.
OBJEKTİF SONUÇ: İKRAMİYE MİKTARI	OBJEKTİF SONUÇ: TOPLAM PUAN

* Araştırmacılar tarafından çok sık kullanılan 'The New Recruit' by Maggie Neale vakasını temel almaktadır

Şekil 6 – Araştırmada kullanılan Rekabetçi ve İşbirlikçi Vaka Senaryo Bilgileri

Toplanan verilerde her iki tür müzakere vaka senaryosundan da mümkün olduğunca eşit miktarda örneklem toplanabilmesine dikkat edilmiştir ve katılımcılara bu vakalar rassal olarak atanmıştır. Tüm deneyler sonrasında tamamlanan 237 adet müzakere deneyinin kırılımı Tablo 5'te verilmiştir. Bu bilgiler incelendiğinde toplam müzakere deneylerinin %8'inin anlaşmasız (sonuçsuz) tamamlandığını ve %54'nün Erkek-Erkek ve %28'inin de Kadın-Kadın müzakerecilerce tamamlandığı görülmektedir. Anlaşma ile sonuçlanan vaka deneyleri rekabetçi müzakereler için %56, işbirlikçi müzakereler için %44 oranında gerçekleşmiştir.

Tablo 5: Gerçekleştirilen Müzakere Vaka Deney Sayıları

Cinsiyete Göre	Rekabetçi Vaka	İşbirlikçi Vaka	Toplam	%
Erkek-Erkek	74	55	129	54%
Kadın-Kadın	36	30	66	28%
Erkek-Kadın	3	6	9	4%
Kadın-Erkek	10	5	15	6%
Ara Toplam	123 (%56)	96 (%44)	219	-
Diğer (Sonuçsuz)	16	2	18	8%
Brüt Toplam	139	98	237	100%

Vakaların çiftlere atanmasının hemen öncesinde katılımcılara vakalar hakkında bilgi verilmiştir. Buna ek olarak katılımcılara müzakere kavramı hakkında kısa bilgilendirilme yapılmıştır. Katılımcıların vaka içerisinde hangi rolü alacakları da rastgele olarak atanmıştır. Bu adımdan sonra katılımcılara rekabetçi vaka için 15 dakika (vakanın tek değişken üzerinden müzakere edileceği ve kısa olması sebebiyle), işbirlikçi vaka için ise 30 dakika vakayı okuma ve hazırlanma süresi tanınmıştır. Hazırlığını bitiren katılımcılara vaka simülasyonuna girip müzakere etmeye başlamadan önce “Müzakere Vaka Öncesi Anketi” (EK-9) ile o esnadaki müzakere öncesi beklentilerini yakalamak amacıyla doldurmaları istenmiştir. Bu anket cevapları teslim alındıktan sonra müzakereye geçmeleri istenmiştir.

4.5.3. Adım 3 – Vaka Simülasyonu Üzerinden Müzakere Edilmesi

Bu adımda tarafların sessiz bir ortamda 30 dakika vakadaki aldıkları rollere göre vakalardaki konu veya konularda bir anlaşmaya varmaları istenmiştir. Belirlenen konular dışında bir konunun müzakere edilmemesi gerektiği belirtilmiştir. Vakalarda iki tarafın da hangi kazanımdan ne kadar puan alacakları bilgisi verilmiştir. Vaka senaryolarında olası puanlama ve roller Tablo 6’da özetlenmiştir. Buna ek olarak vakaların detayları EK-6’da sunulmuştur.

Tablo 6. Müzakere Vaka Deney Katılımcı Rol ve Olası Puan Aralıkları

Müzakere Vaka Senaryosu	Tarafların Roller	Objektif Sonuç veya Puan Aralıkları
Rekabetçi Müzakere – İşe Başlangıç İkramesi (REK_SONUÇ)	- İşe Alım Müdürü (Satın Alan) - Aday (Satıcı)	Anlaşılan İkramiye Miktarı (Tek Unsur) (\$5000 – \$20000+)
İşbirlikçi Müzakere – Eğitim Hizmetleri Alımı	- Hizmet Satın Alan - Hizmet Satıcısı	Toplam 6 pazarlık unsuru üzerinden: - Satın Alanın Puanı (-3000 – 12000) - Satıcının Puanı (-3000 – 10800) - Toplam Müzakere Puanı (6800 – 12000)

Not: Rekabetçi müzakere deneylerinde tarafların anlaştığı tek bir objektif sonuç bulunmaktadır. İşbirlikçi müzakere deneylerinde ise her iki tarafın da kendi sonuç puanı olmakla beraber ek olarak müzakerede elde edilen sonucu yansıtan toplam puan da bağımlı değişken olarak test edilmiştir.

Katılımcılar vaka simülasyonu üzerinden müzakerelerini tamamlayınca müzakere sonucunda elde ettikleri anlaşmayı not ettikleri formu araştırmacıya geri getirmeleri istenmiştir. Bazı durumlarda katılımcıların müzakerede bir anlaşmaya varamadıkları durumlar gözlemlenmiştir. Bu tür sonuçlar araştırmaya dahil edilemeyeceği hatırlatılarak katılımcılara müzakereye devam etme opsiyonu verilmiştir. 30 dakika müzakere sonucunda hala bir anlaşmaya varılmadıysa bu deneyler geçersiz sayılmıştır.

4.5.4. Adım 4 – Vaka Sonrası

Vaka sonuçlarını geri getiren katılımcılar deney mahalini terk etmeden önce son adım olarak Müzakerede Öznel Değer Envanteri (MÖDE) anket formunu (bkz. EK 10) doldurmaları istenmiştir. Bu anketi vaka oyununa katılan her iki taraf da ayrı ayrı doldurmuştur. Bu sonuçların da alınması ardından gönüllü katılımcılarla vaka simülasyonun toplu sonuçları üzerinden katılımcılarla istişarelerde bulunulmuştur. Bu adım deney sürecinin bir parçası olmamakla beraber, müzakere deneylerine katılanlar için öğrenme imkânı tanıdığından ve katılım için bir motivasyon aracı olması sebebi ile araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir.

4.6.Kullanılan Veri Toplama Araçları, Ölçekler ve Testler:

Gerçekleştirilen literatür taramaları sonucu ortaya çıkan araştırma modeli hipotezleri ve ilgili değişkenler arası ilişkileri araştırma hedefi ve örneklemine de uygun biçimde ölçebilmek için literatürden güvenilirliği ve geçerliliği kanıtlanmış ölçekler kullanılmaya dikkat edilmiştir.

4.6.1. Demografik Veri Toplama Formu:

Araştırmada kullanılacak cinsiyet, yaş, iş tecrübesi, kilo (kg), boy (cm), eğitim durumu, gelir seviyesi, medeni durum, aile doğum sırası ve kardeş sayısı verileri katılımcılardan bir anket aracılığı ile toplanmıştır. 4.6.6'ncı bölümde de belirtileceği gibi dini inanç seviyesi ile ilgili sorular da bu formda yer almıştır. Araştırmaya gönüllü olarak dahil olan katılımcılar ayrıca bu form aracılığı ile katılıma onay verdiklerini belirten bir yazıyı da imzalamışlardır. Bu veriler direk katılımcıdan alındığı için bireyin beyanına dayalı olarak doğru olduğu varsayılmıştır. Ankette toplam 17 soru bulunmaktadır ve yaklaşık 5-6 dakika içerisinde doldurulabilmektedir.

Anketin olası anlaşılması güç sorularını netleştirmek için pilot uygulama yapılmış ve pilot katılımcılardan ek sorular gelmeyinceye kadar süreç devam edilmiştir. Araştırmada kullanılan nihai anketin bir kopyası EK-7’de incelenebilir. Müzakere süreci iki tarafı ilgilendiren bir konu olduğu için, elde edilen veriler ek hesaplamalar ile genişletilerek hipotez sonuçlarının araştırılması için analizlere katkı sağlanması hedeflenmiştir. Bu ek hesaplamalar ve açıklamaları aşağıda verilmiştir (Tablo 7):

Tablo 7. Kilo ve Boy Bağımsız Değişkenler Üzerinden Hesaplanan Ek Değişkenler

Hesaplanan Ek Bağımsız Değişken	Analiz Hedefi
Müzakere Katılımcılarının Toplam Kilosu	Müzakere sonuçlarının bireylerin toplam
Müzakere Katılımcılarının Toplam Boyu	kilosu veya boyu ile ilişkisinin incelenmesi.
Müzakere Katılımcılarının Kilo ve Boy Oranları ve Farklarının Mutlak Değeri	Taraflardan daha çok veya az kilolu veya uzun/kısa boylu olmanın müzakere sonucu ile ilişkisinin incelenmesi.
Obezite – Vücut Kitle İndeksi (VKİ) (Vücut ağırlığının boy uzunluğunun karesine bölünmesiyle (kg/m^2) hesaplanır.)	Kilo ve Boy değişkenleri kullanılarak hesaplanmıştır. Araştırmada ek bir analiz boyutu kazanılması hedeflenmiştir.

4.6.1.1. Vücut Kitle İndeksi Kategorileri:

Amerikan Ulusal Sağlık Örgütü (NIH) tarafından Vücut kitle indeksi (VKİ) ya da boy kilo indeksi; bir kişinin vücudundaki tahmini yağ oranını gösteren bir hesaplama yöntemidir. Bu yöntemde kişinin boy kilo oranı esas alınır. İndeksin verdiği sonuca göre kişinin mevcut kilosunun, ideal kilosuna yakınlığı ve uzaklığı hesaplanabilir. Vücut kitle indeksi, vücut ağırlığının boy uzunluğunun karesine bölünmesiyle (kg/m^2) hesaplanır. Bu formüle göre bireyler şu şekilde kategorize edilir:

- $18,5 \text{ kg/m}^2$ ‘nin altındaki sonuçlar: İdeal kilonun altında (ZAYIF)
- $18,5 \text{ kg/m}^2$ ile $24,9 \text{ kg/m}^2$ arasındaki sonuçlar: İdeal kiloda (NORMAL)
- 25 kg/m^2 ile $29,9 \text{ kg/m}^2$ arasındaki sonuçlar: İdeal kilonun üstünde (FAZLA KİLOLU)
- 30 kg/m^2 ile $39,9 \text{ kg/m}^2$ arasındaki sonuçlar: İdeal kilonun çok üstünde (OBEZ)
- 40 kg/m^2 üzerindeki sonuçlar: İdeal kilonun çok üstünde (MORBID OBEZ)

Katılımcılardan elde edilen veriler ışığında VKİ ve ilgili kategorileri hesaplanarak analizlerde kullanılmıştır.

4.6.2. Çoklu Zeka Seviyesi Ölçeği:

Çoklu zekâ seviyelerinin belirlenmesi için literatürde kullanılan ölçeklere bakıldığında toplam üç adet ölçek karşımıza çıkmaktadır. Bunlardan ilki Thomas Armstrong'un Çoklu Zekâ Envanteri'dir. İkincisi, Branton Shearer tarafından oluşturulan Çocuklar için Çoklu Zekâ Gelişim Değerlendirme Ölçeği (MIDAS)'dır ve üçüncüsü ise McClellan & Conti'nin Çoklu Zekâ Envanteri'dir.

Bu üç ölçek incelendiğinde Armstrong (1994)'un ölçeği sekiz zekâ türünü hedefleyen psikometrik bir ölçek olarak geliştirilmediği ve daha çok çoklu zekâ açısından bir trende belirleme amacı güttüğü kendisi tarafından da araştırılmasında belirtilmiştir. Bu sebepten bu çalışma için kullanımı uygun görülmemiştir. Shearer (1996, 2006) tarafından geliştirilmiş sekiz zekâ alanını içeren toplam 119 maddeden oluşan “Çoklu Zeka Alanları Gelişimsel Değerlendirme Ölçeği”nin (MIDAS) ise çok uzun yapısı ile geniş katılımcı ve kısa zamanda gerçekleştirilmesi gereken araştırmadaki deneyler için uygun olmayabileceği değerlendirilmiştir. McClellan ve Conti (2008)'nin ölçeği ise 27 maddelik sıralama yönetimini kullanması ile pratik bir ölçek olması, ayrıca tüm 9 ayrı çoklu zekâ türünü de adresleyebilmesi ve Türkçe'ye uyarlaması daha önce tamamlanmış ve pek çok Türkçe dilinde araştırmada kullanılmış olması göz önünde bulundurularak bu çalışmada da kullanılması uygun görülmüştür (Bozdağ ve Sarı, 2021; Aslan ve Dalkıran, 2015).

McClellan ve Conti tarafından 2008 yılında geliştirilen çoklu zekâ ölçeği Gardner'ın ele aldığı dokuz zekâ alanını (Dilsel/Sözel Zeka, Mantıksal/Matematiksel Zeka, Bedensel Zeka, Müziksel Zeka, Görsel Zeka, Kişilerarası (Sosyal) Zeka, İçsel Zeka, Doğacı Zeka ve Varoluşçu Zeka) içeren 27 sorudan oluşmaktadır. Ölçekteki maddelerin zekâ alanlarını temsil etmeleri aşağıdaki şekildedir:

- 1.-10.-19. Madde: Bedensel zekâ
- 2.-11.-20. Madde: Varoluşçu zekâ
- 3.-12.-21. Madde: Kişilerarası (Sosyal) zekâ
- 4.-13.-22. Madde: İçsel zekâ
- 5.-14.-23. Madde: Mantıksal/Matematiksel zekâ

- 6.-15.-24. Madde: Müziksel zekâ
- 7.-16.-25. Madde: Doğacı zekâ
- 8.-17.-26. Madde: Dilsel/Sözel zekâ
- 9.-18.-27. Madde: Görsel zekâ

Ölçek, dokuz alt boyuta sahiptir ve sıralama temellidir. Amacı, katılımcıların hangi zekâ alanında baskın olduklarını belirlemektir. Ölçek, 27 soruyu 9'ar soruluk üç bölüme ayırarak her bölümdeki soruların sıralanması ile tamamlanmaktadır. Her bölümdeki her soru bir zekâ alanına denk gelmektedir ve üç bölümden gelen üç soru bir zekâ alanını temsil etmektedir.

Katılımcılardan, kendilerine en yakın hissettikleri ifadeden en uzak olanına doğru bir sıralama yapmaları istenmektedir. Katılımcılar, en yakın hissettikleri ifadeye 1 puan, en uzak olduğunu düşündükleri ifadeye ise 9 puan vermelidir. Bu puanlara göre katılımcıların hangi zekâ alanına daha eğilimli oldukları belirlenmeye çalışılmaktadır. Katılımcıların en çok eğilim gösterdikleri zekâ alanı, temsil eden maddelere verdikleri en düşük puanların toplamına göre belirlenmektedir. En düşük puan 3, en yüksek puan ise 27 olarak elde edilmektedir. Katılımcının elde ettiği en düşük puanlı iki zekâ türü bireyin domine zekâ tipleri olarak kabul edilmektedir. Araştırmada kolaylık olması amacıyla en üst puanlı alan baskın zekâ olarak kabul edilerek analizlere dahil edilmiştir.

Bu ölçeğin Türkçe diline uyarlanması Tuğba Babacan ve Tuncay Dilci tarafından bir yüksek lisans tezinin alt çıktısı olarak gerçekleştirilmiştir (Babacan, 2012). Ölçeğin kullanımı için yazardan izin alınmıştır (bkz. EK11). Bu çalışmada yazarlar ölçeğin orijinalinin nasıl ortaya çıkarıldığını özetledikten sonra, ölçeğin dil geçerliliği ile güvenilirlik ve doğrulayıcı faktör analizleri gerçekleştirmişlerdir ve ölçeğin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğunu tespit edilerek, elde edilen bulgular kapsamında, ölçeğin yetişkin düzeydeki bireylerin baskın zekâ alanlarını belirleme bağlamında geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmada da bu uyarlama sonuçları kullanılarak ilerlenmiştir. Ölçeğin anket formu EK-9'da sunulmuştur. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanmış versiyonunun bu akademik çalışmada kullanımı için yazardan (Tuğba Babacan) izin alınmıştır (bkz. EK12).

Müzakerede tarafların bireysel çoklu zekâ seviyeleri, her bir zekâ türünün 3-alt maddesinin toplamı alınarak hesaplanmıştır. Bu ölçekte en düşük puan en baskın zekâ türünü belirttiği için analizlerde kolaylık sağlanması için tersine kodlanmıştır. Buna ek olarak kilo ve boy değişkenlerinde olduğu gibi, çoklu zekâ seviyelerinin müzakere çifti için toplamı ve taraflarca oranı da analizlere dahil edilmiştir.

4.6.3. Müzakere Objektif Sonuç Puanı:

Katılımcıların müzakere sonucunda elde edebilecekleri müzakere puanları araştırma uygulama adımları kısmında açıklanmıştır. Bu değişkenle ilgili veriler katılımcıların müzakere vaka senaryosu üzerinden gerçekleştirdikleri müzakere sonucunda, ortaya çıkan anlaşma tutanağından elde edilmiştir. İşbirlikçi vaka simülasyonun puanlamasındaki 6 pazarlık unsuruyla ilgili ek bilgiler aşağıdadır (Tablo 8):

Tablo 8. İşbirlikçi Müzakere Vaka Simülasyonun Objektif Puanı Oluşturan Pazarlık Unsurları

Pazarlık Unsuru	Müzakere ve Sonuca Etki Türü
<i>Fiyat</i>	Rekabetçi konu
<i>Hizmet Tamamlama Süresi</i>	İşbirlikçi konu
<i>Ödeme Koşulları</i>	İşbirlikçi konu
<i>Fatura ve Ödeme Kuru</i>	İşbirlikçi konu
<i>Çatışma Halinde Mahkeme Tercih</i>	Uyumlu konu
<i>Projenin Bilgilerinin Halka Açıklığı (Pazarlama)</i>	İşbirlikçi konu

Araştırmada kullanılan işbirlikçi vakanın özelliği, taraflar arasında farklı unsurların farklı değerlere sahip olmasından ve katılımcıların müzakere esnasında bu farkları anlayıp daha iyi anlaşmaya (yani her iki tarafın da hem kendisinin hem de toplam puanı optimum seviyeye) getirebilme potansiyelini test edebilmesidir. İşbirlikçi davranışları doğru bir şekilde ortaya çıkarabilme adına, vaka tasarımcıları unsurlardan birini de uyumlu olarak belirlemişlerdir. Bu demektir ki, taraflar için olası opsiyonlardan en yüksek puan olanı her iki taraf için de aslında en tercih edileni olmasıdır. Bu vakada çatışma halinde gidilecek mahkeme mercii her iki taraf için de aynı lokasyon olarak belirlenmiştir. Elbette bu durumu müzakereciler vaka öncesinde karşı tarafın tercihlerini bilmedikleri için bilmemektedirler.

Diğer konular işbirlikçiliğe ve dolayısı ile bir pazarlık veya değiş tokuş potansiyeline sahip unsurlardan oluşmaktadır. Örneğin vaka içerisinde ödeme koşulları bir taraf için en çok 800 puan iken diğer taraf için en çok 2400 puana sahiptir. Aynı şekilde proje bilgilerinin halka açıklığı konusu da tam zıttı şekilde taraflarca puan değeri taşımaktadır. Bu iki unsurda taraflar bu farkları müzakere esnasında ortaya çıkarabilir ve anlayabilirler ise, her iki tarafın da pastayı bölüşelim veya bir taraf kazansın diğeri kaybetsin yaklaşımı yerine bu unsurları pazarlık etmeleri halinde daha yüksek puan elde etme imkanına sahip olabilmektedirler. Bu senaryoların olası puanları Tablo – 9’da verilmiştir.

Tablo 9. İşbirlikçi Müzakere Vakası Olası Senaryo Puanlamaları (Objektif Sonuç)

Müzakere No	S.Alan Strateji	Satıcı Stratejisi	Fiyat	Tamamlama	Ödeme	Kur	Mahkeme	Halka Açık	S. Alan	Satıcı	Toplam Puan
Senaryo 1	Ortak Nokta	Ortak Nokta	340K	6	4	CAN	UTOP	ALM-EU	5000	4300	9300
Senaryo 2	Optimum Sonuç	Optimum Sonuç	340K	10	0	TL	TM	NO-Medya	6600	5400	12000
Senaryo 3	Kazan	Kaybet	300K	2	8	TL	TM	NO-Medya	12000	-2000	10000
Senaryo 4	Kaybet	Kazan	380K	10	0	Euro	AAK	Full-Medya	-3000	9800	6800

Genel olarak araştırmada seçilen işbirlikçi vaka simülasyonu için toplam puanın analizlerde kullanılması müzakerecilerin işbirlikçi olma konusunda başarısını gösterebilecekken, bazı olası senaryolarda bir tarafın çok tavizkâr olması, taraflardan birinin çok yüksek puan alıp diğerinin çok daha düşük puan alması sonucunda toplam puanın gene de yüksek olmasına sebebiyet verebilir. Bu sebepten veri analizinde tarafların kendi toplam puanları ve toplam müzakere puanları yanında vakanın sunduğu en optimum sonuçtan tarafların kendi ve toplam puan farklarının mutlak değerleri de analize dahil edilmiştir. Bu işbirlikçi vakanın bir diğer özelliği de tarafların alabilecekleri puanlar birbirlerinden farklı olmasıdır. Satın Alan tarafın alabileceği en yüksek puan 12000 puan iken, Satıcı tarafı için bu puan maksimum 9800’dir. Gerçek hayattaki müzakere durumları gibi, tarafların elde ettikleri değerin rakamsal karşılığında çok bireylerdeki tatminini de bu anlamda test edebilmek bu müzakere vaka simülasyonun tasarım özelliklerinden biridir.

Son olarak işbirlikçi vaka simülasyonunda bir unsur ‘rekabetçi’ olarak tanımlanmıştır (Fiyat unsuru). Her müzakerede olduğu gibi içerisinde rekabetçi bir unsuru da dahil etmiş

olması vakanın gerçek hayata paralelliği açısından olumludur. Bu alandaki elde edilen puan kendi başına rekabetçi bir müzakere puanı olabileceği için bu puandan elde edilen sonuçlar Z-Puanına çevrilerek, araştırmada kullanılan diğer Rekabetçi Vaka Simülasyonu sonuçlarına eklenerek daha büyük bir örneklem elde edilmesi sağlanmıştır. Aynı şekilde rekabetçi vaka simülasyonu sonuçları da Z-puanına çevrilerek sonuçların karşılaştırılabilir olması sağlanmıştır. Özetlemek gerekirse işbirlikçi müzakereler için aşağıdaki bağımlı değişkenler tanımlanmıştır (Tablo 10):

Tablo 10 – İşbirlikçi Müzakerelerdeki Bağımlı Değişkenlerin Detay Tanımları

Bağımlı Değişken – İşbirlikçi Müzakere	Tanımı
Satın Alan Puanı (S_ALAN_PUANI)	Satın alan taraftaki müzakerecinin müzakere sonunda elde ettiği kendi puanı.
Satıcı Puanı (SATICI_PUANI)	Satıcı taraftaki müzakerecinin müzakere sonunda elde ettiği puanı.
Toplam Puan (TOPLAM_SONUÇ)	Her iki müzakerecinin puanlarının toplamı.
Satın Alan Optimum Puanı (S_ALAN_OPT_FARK_MUTL_DEĞ)	Satın alan tarafın kendi puanı ile vakadaki en işbirlikçi optimum puanı arasındaki farkın mutlak değeri.
Satıcı Optimum Puanı (SATICI_OPT_FARK_MUTL_DEĞ)	Satıcı tarafın kendi puanı ile vakadaki en işbirlikçi optimum puanı arasındaki farkın mutlak değeri.
Satın Alan Optimum Puanı (S_ALAN_OPTIMUM_FARK_MUTL_DEĞ)	Satın alan tarafın kendi puanı ile vakadaki en işbirlikçi optimum puanı arasındaki farkın mutlak değeri.
Toplam Optimum Puan (TOPLAM_OPT_FARK_MUTL_DEĞ)	Her iki müzakerecinin elde ettikleri puanın toplamının vakada elde edilebilecek en işbirlikçi ve optimum puan ile farkının mutlak değeri.

4.6.4. Sosyo-Ekonomik Seviyesi (SES) Değişkeni:

Literatürde SES değişkeninin hesaplanmasında pek çok farklı yöntem bulunmakla beraber, bu çalışmada Toplumsal Yapı Araştırmaları Programı (<https://tyap.net/ses>) tarafından geliştirilen Türkiye Sosyo-Ekonomik Seviye İndeksi (TÜSES) formülünün basitleştirilmiş hali baz alınmıştır. Buna göre formül bireysel bazda:

$$SES = Eğitim Seviyesi (ES) \times Çalışma Durumu (ÇD) \times Gelir Seviyesi (GS)$$

olarak her değişken eşit ağırlıklı olarak hesaplanmıştır. Bu formüldeki değişkenler deneylerin ilk aşamasında katılımcılardan doldurması istenen Demografik Bilgiler Anket

Formu (bkz. EK-5) aracılığı ile toplanmıştır. Buna göre Eğitim Seviyesi 5 Numaralı Soru ile, Çalışma Durumu 8 Numaralı Soru ile ve Gelir Seviyesi de 10 Numaralı soru ile elde edilmiştir. Akabinde bu veriler hesaplama yapılabilmesi için 1-7 arası sıralama şeklinde kodlanarak analizlere dahil edilmiştir. Örneğin ES için İlkokul ve altı (1) ... Doktora Mezunu (7) şeklinde kodlama yapılarak eğitim seviyesi puanı elde edilmiştir.

Buna ek olarak analizlerde kategorik verileri karşılaştırmasını yapabilmek için Gelir Seviyesi değişkeni “ALT”, “ORTA” ve “ÜST” segment şeklinde kodlanmıştır (ALT = 12,000TL ve altı; ORTA= 12,001TL – 24,000TL; ÜST= 24,001TL ve üstü). Gelir seviyesinde kullanılan rakamlar ilgili yılın enflasyon ve asgari ücret bilgileri ile uyumlu olarak belirlenmiştir.

4.6.5. Müzakere Sonucunun Öznel Değerlendirmesi:

Katılımcıların vaka simülasyonları üzerinden gerçekleştirdikleri müzakere sonucunun kendileri üzerinde bıraktığı öznel değerin ölçülmesi için bu konuda literatürde tek olan Müzakerede Öznel Değer Envanteri (MÖDE) ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek Jared Curhan, Hillary Elfenbein ve H. Xu tarafından 2006 yılında geliştirilmiştir ve yazarlardan araştırmada kullanımı için yazılı izin alınmıştır (Bkz. EK 12). MÖDE bir müzakerenin memnuniyet, kişilerarası ilişki ve kişinin kendi izlenimleri gibi sosyal psikolojik sonuçlarını ölçmek için tasarlanmış bir ölçektir. MÖDE, bir müzakere simülasyonu veya gerçek hayattaki bir müzakere ile kullanılabilir.

MÖDE'nin bu araştırmaya kadar Türkçe diline uyarlanması yapılmamıştır. Araştırmanın bir parçası olarak MÖDE'nin Türkçe uyarlaması detaylı olarak tamamlanmış ve sonuçlar hakemli bilimsel bir dergide ayrı bir araştırma makalesi olarak yayınlanmıştır (Journal of Economics, Business and International Relations- JEBI).

MÖDE dört alt faktörde toplanan 7 seviyeli (1= Hiç, 4= Orta Derecede, 7= Mükemmel Derecede) Likert tipi toplam 16 maddelik bir yapıya sahiptir. Dört faktörün tanımı şu şekildedir:

1. **Nesnel Sonuç Hakkındaki Duygular (ARAÇSAL):** Müzakerecinin müzakereyi "kazanmak" veya önemli miktarda para almak gibi unsurlarla temsil edilen, güçlü bir nesnel anlaşmaya sahip olunup olunmadığına dair duyguları içermektedir. İlk dört madde Araçsal sonuçları ölçmektedir.
2. **Benlik Hakkındaki Duygular (BENLİKSEL):** Müzakerecinin itibarı kurtarmak veya "doğru şeyi" yapmak veya yetkin hissetmek gibi unsurlarla, kendisi hakkındaki olumlu duygulardır. Madde 5,6,7 ve 8 benliksel sonuçları ölçmektedir.
3. **Sürece İlişkin Duygular (SÜREÇSEL):** Müzakerenin kendisiyle ilgili olarak, müzakerenin memnuniyet verici veya hayal kırıklığı yaratan yönleri, müzakerenin ne kadar kontrollü hissettirdiği, sürecin adil olması ve karşı tarafça yeterince dinlenilmiş olma gibi unsurları içerir. Madde 9,10, 11 ve 12 süreçsel sonuçları ölçmektedir.
4. **İlişkiye İlişkin Duygular (İLİŞKİSEL):** müzakerenin sosyal ve kişiler arası yönlerini içerir, örneğin ilişki kurma arzusu, güven oluşturma, gelecekte tekrar iş yapma isteği veya olumlu bir üne sahip olma. Madde 13, 14, 15 ve 16 süreçsel sonuçları ölçmektedir.

MÖDE ölçeği EK-9'da sunulmuştur. Ölçeğin üçüncü ve beşinci maddeleri ters kodlandığı için analizlerde düzeltme yapılarak incelemeye alınmıştır. Bu anket formunun katılımcılar tarafından vaka simülasyonu üzerinden girdikleri müzakere sonrası doldurulması ile veriler toplanmıştır.

4.6.6. Müzakere Öncesi Beklenti ve İnançlar:

Katılımcılardan müzakere öncesi beklenti ve inançlarına ilişkin görüşleri Müzakere Öncesi Anket Formu (bkz. EK-8) üzerinden elde edilmiştir. Tüm maddeler 7'li Likert yapısındadır (1= Hiç, 7= Tamamen). Katılımcıların müzakere sürecindeki hedefledikleri işbirlikçilik seviyesi için 3 madde (işbirlikçi olma hedefi, karşı tarafla tanışıklık seviyesi, karşı tarafa duyduğu güven), rekabetçilik seviyesi için 3 madde (başarılı olma beklentisi, kendini hazır hissetme ve rekabetçi olma hedefi) ve dini inanç seviyesi için 2 madde (tanrının hayatındaki önemi, ait hissettiği dinin kurallarına uyumu) şeklinde toplam 8 soru ile ölçümlenmiştir.

Bu sorular daha önce literatürde araştırmacılar tarafından benzer yaklaşımla pek çok kez kullanılmış örnekler üzerinden derlenmiştir. (Erkuş, 2008; Galinsky vd. 2005; Mintu-

Wimsatt, 1996; Tu, 2011; Mueller, 2006). Kişisel bilgiler olması sebebi ile dini inanç ile ilgili sorular demografik bilgilerin sorulduğu anket üzerinden katılımcılara iletilmiştir.

Müzakere sonuçlarını etkilemesi açısından literatürde pek çok araştırma ile önemi vurgulanan ‘hedeflenen ilk teklif miktarı’ da yine bu formda katılımcılara (vaka üzerindeki fiyat kurunu baz alarak) “Müzakere esnasında karşı tarafa yapmağı planladığınız ilk teklif miktarınız ne olacak? (rakam olarak yazınız - prim miktarı veya önerilecek fiyat)” şeklinde bir soru ile katılımcılardan elde edilmiştir. Rekabetçi müzakere ilk teklif miktarı, müzakeredeki tek değişken olan “prim miktarı” ile alakalı iken, işbirlikçi müzakerede bu rakam pek çok müzakere değişkeni içerisinde rekabetçi unsur olan “hizmet fiyatı” olarak katılımcılara belirtmeleri istenmiştir. Analizlerde her bir faktör alt soruların ortalamaları alınarak, keşfedici faktör analizi sonrası isimlendirilen Rekabetçi Beklenti, Rekabetçi Beklenti ve Dini İnanç puanlarına (maddelerin faktör bazında ortalaması) ulaşılmıştır.

4.6.7. Kullanılan Veri Analizi Teknikleri:

Çalışmada elde edilen verilerin analizi, Datatab.net bulut bazlı istatistik yazılımı, IBM SPSS 28 ve IBM AMOS 28 yazılımları kullanılarak yapılmıştır. Veriler %5 veya %1 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir. Analiz sürecinde aşağıdaki yöntemlerden yararlanılmıştır:

- **Frekans ve Yüzde Dağılımları:** Frekans tablosu, ölçülen değişkenlerin tekrarlanma sayısını; yüzde dağılımları ise bu sayının toplam örneklem içindeki oranını gösterir.
- **Aritmetik Ortalama:** Katılımcılardan alınan değerlerin toplamının, katılımcı sayısına bölünmesi ile hesaplanan ortalamadır.
- **t Testi:** İki grubu oluşturan ve biri süreksiz, diğeri sürekli değişken olan, birbiriyle ilişkili olmayan iki değişken arasındaki ilişkiyi ölçmek için bağımsız örneklem t-testi kullanılmaktadır (Karagöz ve Ekici, 2004, s. 31). Örneğin, doğum sırası kategorisi süreksiz değişkeniyle, müzakere sonucu gibi değişkenler arasındaki ilişkilerin analizi için bu testten yararlanılmıştır.

- **Korelasyon Analizi:** Değişkenler arasındaki korelasyonun belirlenmesinde, Pearson veya Spearman korelasyon teknikleri kullanılmıştır. Pearson tekniği ile verilerin dağılımı normal olması aranırken Spearman tekniğinde normal dağılım aranmaz ve kesikli (örn. Likert ölçek) verilerle kullanılır. İki değişken arasındaki ilişkinin doğrusallığı “r” ile gösterilir. Eğer iki değişken arasında doğrusal bir ilişki yoksa “r” değeri istatistiki olarak anlamlı değildir (Tanner, 2012). Bu test müzakerecilerin boy, kilo, SES veya çoklu zekâ seviyeleri ve müzakere sonuçları arasında ilişki olup olmadığını araştırmak için kullanılmıştır. Korelasyon katsayıları, mutlak değer olarak 0.70 ile 1.00 arasında "yüksek", 0.69 ile 0.30 arasında "orta", 0.29 ve daha düşük değerlerde "düşük" düzeyde ilişkili olarak (Büyüköztürk, 2010) yorumlanmıştır.
- **Levene F Testi:** Parametrik testler olan t-testi ve ANOVA testlerinin ön koşulu olan iki grubun varyanslarının homojenliği varsayımını test etmek için kullanılır (Karagöz ve Ekici, 2004, s. 31). Levene F testi, iki grubun varyanslarının eşitliği varsayımını değerlendirir. Eğer F testi anlamsız çıkarsa, varyansların eşit olduğu varsayımı ihlal edilmemiş olur (Garson, 2012).
- **ANOVA Testi:** İki veya daha fazla kategori içeren bağımsız değişkenler ve normal dağılıma sahip bağımlı değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek için kullanılır. Bu test, bağımsız değişkenlerin seviyelerine göre bağımlı değişken ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını test eder. (Tanner, 2012). Araştırmada, obezite seviyesi, kardeş sayısı/sırası, baskın zekâ türü gibi birden fazla sınıfa sahip değişkenler ile müzakere öznel ve objektif sonuçları bağımlı değişkenler arasındaki ilişkileri analiz etmek için ANOVA testinden yararlanılmıştır.
- **Post-hoc Analizi:** ANOVA varyans analizi veya ANOVA benzeri çoklu grup karşılaştırma analizlerinde kullanılan bir analiz yöntemidir. Gruplar-arası fark anlamlı olduğu durumda, post-hoc çoklu karşılaştırma testleri kullanılmıştır. Bu teknikler, istatistiksel modeldeki anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu gösterir; farkın kaynağını (ya da kaynaklarını) ortaya koyar. Araştırmada literatürde yaygın kullanılan ve “eşit örneklem sayısı” ilkesini gerektirmeyen Student t istatistiği üzerine kurulu olan Bonferroni metodu kullanılmıştır (Garson, 2012)

- **Çoklu Regresyon Analizi:** Araştırma kapsamında, bağımlı değişkenle ilişkilendirilen bağımsız değişkenlerin etkisi ve belirleyiciliği üzerine odaklanan Regresyon analizi, tek bağımsız değişken içeren modellerde bağımsız regresyon olarak adlandırılırken, birden fazla bağımsız değişkenin bulunduğu durumlarda ise bu analiz çoklu regresyon olarak adlandırılır. Çoklu regresyon analizi, bağımlı değişken üzerinde etkisi olan birden fazla bağımsız değişkenin topluca incelendiği bir metodoloji sunar. Araştırmada öznel ve objektif sonuç bağımlı değişkenler üzerinde araştırma kapsamındaki tüm bağımsız değişkenler arasındaki etkiyi ortaya çıkarmak yani bir diğer ifadeyle araştırma modelinin toplu halde test edilmesi için çoklu regresyon analiz tekniğinden faydalanılmıştır. Regresyon analizi ile ilgili uygunluk ve
- **Ölçek Geçerlilik ve Güvenirlik Testleri:** Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğinin belirlenmesi için Cronbach Alfa Analizi (Çoklu Zeka Seviye ölçeği için test-yeniden test tekniği) ve yapı geçerliliğinin tespiti için keşfedici faktör analizleri, doğrulayıcı faktör analizi, temel bileşenler yöntemi ve Varimax döndürme yöntemi kullanılmıştır. Veri setinin faktör analizine uygunluğu için Kaisen-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Barlett Küresellik testi uygulanmıştır (Uzunsakal ve Yıldız, 2018).
- **Moderatör (Düzenleyici) Değişken Analizi:** Düzenleyici değişken analizinde temel amaç, düzenleyici olarak seçilen değişkenin, bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkinin gücünü nasıl etkilediğini ortaya koymaktır. Moderatör değişken bir bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkiye dahil edildiğinde, mevcut ilişkiyi güçlendiren, zayıflatan ya da tersine çeviren değişken anlamına gelmektedir. Düzenleyicilik etkisi ise, düzenleyici değişkenin bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişki üzerinde yaptığı etkidir. Düzenleyici değişken analizi (moderation), genellikle regresyon analizinden sonra veri setindeki değişkenlerin birbirine etkisini daha derinlemesine incelemek amacıyla yapıldığı için, regresyon analizi için geçerli olan bütün varsayımlar genellikle düzenleyici değişken analizi için de geçerlidir (Gürbüz, 2021). Araştırmanın keşfedici yapısı gereği, çoklu regresyon analizi sonucunda hipotezlerin öngördüğü etkilerin görülmediği bağımsız değişkenlerin diğer bağımsız değişkenler üzerindeki düzenleyici etkileri olup olmadığı araştırılmıştır.

Bu bölümde araştırmanın amacı, hipotezleri, ana kütlesi, örnekleme, kullanılan ölçekler, veri analiz yöntemleri ve temel demografik veriler sunulmuştur. Oluşturulan hipotezlerin ışığında gerçekleştirilen müzakere deneylerinden elde edilen verilere uygulanan istatistiksel analizler ve bulgular bir sonraki bölümde detaylı olarak sunulmuştur.



5. BULGULAR ve YORUMLAR:

5.1.Müzakere Deneylerinin Genel İstatistiksel Sonuçları:

5.1.1. Örneklem Demografik Verileri:

474 katılımcı müzakere saha deney çalışmaları esnasında rastgele bir şekilde ikili müzakere gruplarına atanmıştır. Bu sayede verilerin analiz seviyesini oluşturacak toplam 237 adet müzakere deneyi gerçekleştirilmiştir. Bu müzakere deneylerinin 18 tanesi başarısızlık ile (yani bir anlaşma ile sonuçlanmadığı) için araştırma sonuçlarına dahil edilmemiştir. Bunun sonucu olarak nihai olarak 438 kişinin katıldığı 219 müzakere deneyi sonuçları araştırmaya dahil edilmiştir. Deney katılımcılarının demografik bilgileri Tablo 11’de verilmiştir. Katılımcılardan veri elde edilmemiş (yani soru cevapsız bırakılmış ise), bu veriler analiz dışında bırakılmıştır.

Tablo 11. Araştırma Grubundaki Katılımcıların Cinsiyet ve Tür Dağılımı

Cinsiyet	Katılımcı Türü					
	İş Dünyası		Öğrenci		Toplam	
	n	%	n	%	n	%
Erkek	76	17%	206	47%	282	100%
Kadın	36	8%	120	28%	156	100%
Toplam	112	25%	326	75%	438	100%

Katılımcıların yaş ortalamaları öğrenciler için 21.4 iken iş dünyasından yetişkinler için 36.4 olarak gerçekleşmiştir. Katılımcıların eğitim seviyesi hakkında bilgiler Tablo 12’de verilmiştir. Buna göre katılımcıların %29’unun üniversite mezunu ve üstü eğitim seviyesine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 12. Araştırma Grubundaki Katılımcıların Eğitim Seviyesi

Katılımcı Türü	EĞİTİM SEVİYESİ								Toplam
	Doktora Mezunu	Yüksek Lisans Mezunu	Üniversite Mezunu	İki Yıllık Yüksek Okul	Lise - Normal	Lise - Meslek	Ortaokul Mezunu	İlkokul Mezunu	
İş Dünyası	0.23%	4.14%	12.18%	3.22%	2.30%	2.99%	0.46%	0.23%	25.75%
Öğrenci	0.23%	0.92%	10.57%	2.07%	55.40%	5.06%	0%	0%	74.25%
Toplam	0.46%	5.06%	22.76%	5.29%	57.70%	8.05%	0.46%	0.23%	100%

Gelir seviyelerine bakıldığında katılımcıların analiz açısından daha kolay incelenebilmesi için gelir seviyeleri ALT-ORTA-ÜST şeklinde üç kategoride derlenmiştir. Buna göre katılımcıların %31'i ÜST, %37'si ORTA ve %32'si de ALT gelir seviyesinde olduklarını raporlamıştır. Bu oranlar işbirlikçi (%32,39,29) ve rekabetçi müzakere deneylerinin (%30, 36,34) katılımcıları için de benzer oranlarda olduğu ve her gelir seviyesi kategorisinden bir birine yakın oranlarda katılımcıların deneylere dahil olduğu görülmektedir (Tablo 13).

Tablo 13. Müzakere Türüne Göre Katılımcıların Gelir Seviyeleri

Müzakerecilerin Gelir Seviyeleri								
Müzakere Türü	ÜST	%	ORTA	%	ALT	%	Toplam	%
İşbirlikçi	62	32%	74	39%	55	29%	191	44%
Rekabetçi	72	30%	88	36%	84	34%	244	56%
Toplam	134	31%	162	37%	139	32%	435	100%

Katılımcıların çalışma durumlarına bakıldığında üniversite öğrencisi veya iş dünyasından katılımcılar hedeflendiği için, emekli veya mavi yaka çalışan katılımcı oranı %1'in altında kalmıştır. Bunun yanında katılımcıların yarısından fazlası ücretli çalışan olduklarını belirtmiş ve %26 oranında ise serbest meslek çalışanı olduklarını belirtmiştir (üniversite öğrencilerinin bazıları aynı zamandan kendi işlerini yaptıklarını belirtmişlerdir). Geri kalan katılımcılar ise genellikle öğrenci oldukları için çalışmadıklarını ve aile desteği ile yaşadıklarını belirtmişlerdir. Sonuçlar Tablo 14'te verilmiştir.

Tablo 14. Müzakere Türüne Göre Katılımcıların Çalışma Durumları

Çalışma Durumu	İşbirlikçi	%	Rekabetçi	%	Toplam
Ücretli - Maaşlı çalışıyorum (Beyaz Yaka)	56	29%	62	26%	118
Kendi Hesabıma Çalışıyorum (İş Yeri Sahibi, S. Meslek vs.)	39	20%	14	6%	53
Çalışmıyorum - ek gelirim yok ve iş arıyorum	20	10%	57	23%	77
Çalışmıyorum - Fakat düzenli ek gelirim veya yardımım var	67	35%	106	44%	173
Emekliyim ama çalışıyorum	3	2%	1	0%	4
Ücretli - Maaşlı çalışıyorum (Mavi Yaka)	5	3%	3	1%	8
Emekliyim ve çalışmıyorum	1	1%	0	0%	1
Toplam	191	44%	243	56%	434

5.1.2. Objektif Sonuçlar:

Toplam geçerli 219 geçerli müzakere deneylerinin müzakere türüne göre genel sonuç istatistikleri aşağıdaki tabloda verilmiştir (Tablo 15).

Tablo 15. Toplu müzakere deneyleri Objektif Sonuçları

İstatistikler	Rekabetçi Müzakere	İşbirlikçi Müzakere		
	Anlaşılan İkramiye Miktarı	Satın Alan Puanı	Satıcı Puanı	Toplam Puan
Ortalama Değer	\$11,920	4,899	4,836	9,701
Medyan Değer	\$11,400	4,800	4,800	9,600
Std. Sapma	\$4,502	1,635	1,523	915
Minimum	\$0	100	1,300	6,600
Maksimum	\$25,000	8,900	9,000	12,700
Deney Sayısı	123	96		

Rekabetçi müzakere deneylerinde (n=123) katılımcılar ortalama olarak 11,920 Amerikan Doları bir ikramiye rakamı üzerinde anlaşmışlar ve medyan değer 11,400 ve standart sapmanın da 4502 olduğu görülmüştür. Bunun yanında işbirlikçi müzakere deneylerinde satın alan taraftaki müzakereciler ortalama 4899 puan, satıcı taraftaki müzakereciler ise ortalama 4836 puan toplar iken, toplam puan ortalaması 9701 olarak gerçekleşmiştir (medyan değer 9600, $\sigma = 915$).

Elde edilen sonuçların dağılım diyagramları incelendiğinde ve Kolmogorov-Smirnov test sonuçlarına göre (stat = 0.06 – 0.08, $p > 0.05$) verilerin normal dağılıma uyduğu görülmüştür. Ek olarak tüm değişkenlerin histogram frekans dağılım şemaları incelenmiş ve çan eğrisi şekline uyumluluk gözlemiştir. Bu sebepten sonuçların istatistiki analizlere uygun olduğu kabul edilmiştir.

Analiz sonuçlarının açıklanmasında kolaylık sağlamak için tüm müzakerelerde iki tarafla ilgili “Satın Alan (Buyer)” ve “Satıcı (Seller)” şeklinde isimlendirme kullanılmıştır. Rekabetçi müzakerede bu anlamda tutarlılık olması için İnsan Kaynakları tarafı satın-alan ve Aday tarafı da satıcı olarak isimlendirilerek analiz edilmiştir.

5.1.3. Öznel Sonuçlar:

Toplam 219 geçerli müzakere deneylerinin katılımcılar tarafından müzakere sonunda yapılan değerlendirme sonrası ortaya çıkan öznel sonuç istatistikleri, öznel sonuç türüne göre Tablo 16’da verilmiştir.

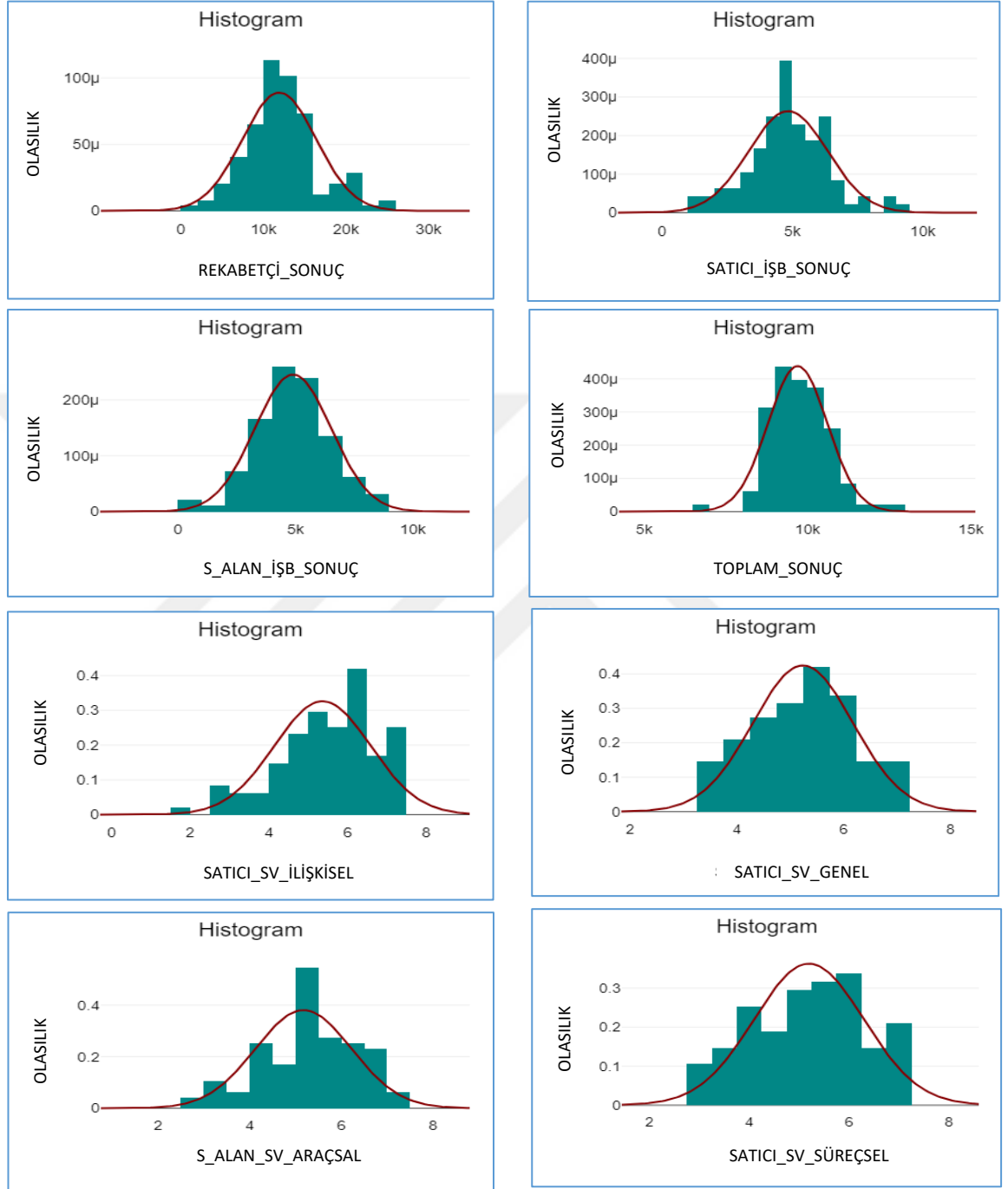
Tablo 16. Müzakere Deneyleri Toplu Öznel sonuçları

Öznel Sonuç Türü	Rekabetçi Müzakereler (n=123)		İşbirlikçi Müzakereler (n=96)	
	Ortalama	Std. Sapma	Ortalama	Std. Sapma
S_ALAN_SV_Genel	5.2	0.94	5.21	0.95
S_ALAN_SV_Araçsal	5.2	1.18	5.04	1.11
S_ALAN_SV_Bireysel	5.13	1.12	5.19	1.11
S_ALAN_SV_Süreç	5.08	1.08	5.19	1.21
S_ALAN_SV_İlişki	5.38	1.14	5.41	1.21
SATICI_SV_Genel	5.22	1.03	5.24	0.94
SATICI_SV_Araçsal	5.24	1.14	5.17	1.05
SATICI_SV_Bireysel	5.39	1.11	5.23	1.16
SATICI_SV_Süreç	5.04	1.23	5.2	1.11
SATICI_SV_İlişki	5.22	1.29	5.36	1.23

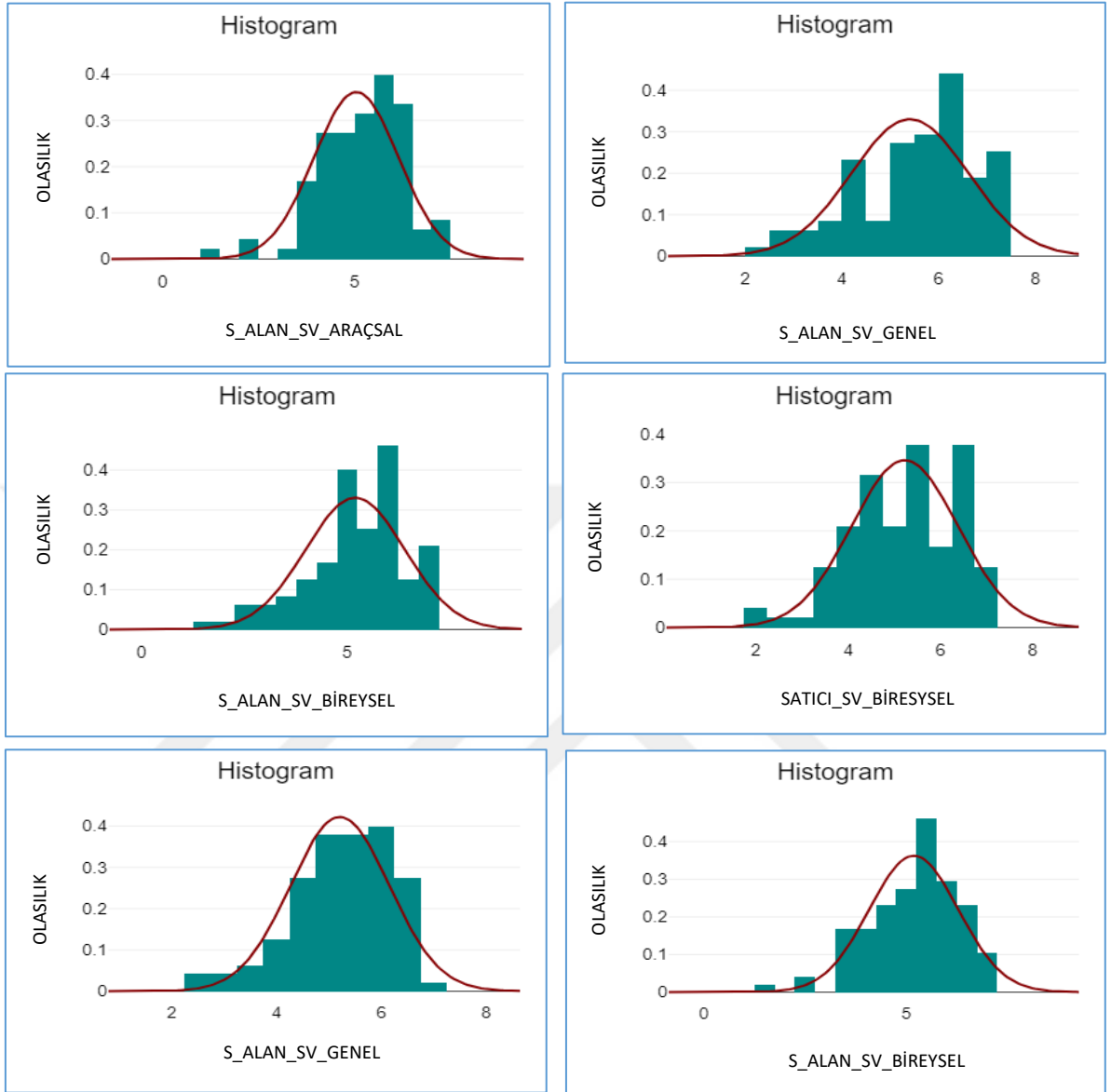
Bu sonuçlara göre satın alan taraf ile satıcı tarafındaki tüm müzakere deneylerinde katılımcılarının öznel değer sonuçları ortalama 5.04 – 5.41 arasında hesaplanmıştır (7’li likert ölçeği). Genel olarak katılımcıların ortalama üstü olumlu bir duygu ile müzakerelerinden ayrıldığı yorumu yapılabilir.

5.1.4. Değişkenlerin Normal Dağılıma Uyumu

Elde edilen sonuçların dağılım diyagramları incelendiğinde verilerin çan eğrisi yapısına uyum gösterdiği gözlemlenmiştir (bkz. Şekiller 7 ve 8). Buna ek olarak araştırma kapsamındaki tüm değişkenler için normal dağılıma uyum istatistiği Kolmogorov-Smirnov test sonuçlarına göre (stat = 0.07 – 0.12, $p > 0.05$) verilerin normal dağılıma uyduğu görülmüştür. Bu bilgiler ışığında tüm değişkenlerin istatistikî analizlere uygun olduğu kabul edilmiştir.



Şekil 7 – Müzakere Deney Sonuçlarının Normal Dağılım Uyumları 1



Şekil 8 – Müzakere Deney Sonuçlarının Normal Dağılım Uyumları 2

5.1.5. Değişkenlerin Birbirlerine Bağımlılığını Ölçümü Analizli:

Müzakere çiftler üzerinden ilerleyen bir süreç olması ve ortaya çıkan sonucun tarafların birbirlerine etkisiyle oluşması sebebiyle bu etkinin istatistiki analizlerde göz önünde bulundurulması gerekir. Araştırmadaki bağımlı değişkenlerin tamamında her bir çiftin ne kadar varyansı açıkladığını belirlemek için çiftler arası uyum katsayıları incelendi (Kenny ve La Voie, 1985), ve objektif değer ve öznel değer bağımlı değişkenleri için sırasıyla 0.17 ve 0.1 ICC (Intra-Class-Correlation) değerleri hesaplanmıştır ($p < 0.05$). Her ikisi de sıfırdan önemli ölçüde farklı olan değerlerdir, dolayısıyla bağımsızlık gereksinimlerini karşılar (Kenny ve Judd, 1996).

5.2. Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri:

Sonuçların ölçeklerden elde edilmesi, arzu edilen özellikleri yansıtip yansıtmadığına, farklı ana kütleyle, zamana ve uygulamalara sahip olup olmadığına sistemli veya tesadüfi hatalara sahip olup olmadığına dayanarak güvenilirlik açısından değerlendirilmektedir. Değişkenler arasındaki ilişkilerin farklı zaman ve evrenlerde tutarlı ve benzer sonuçlar vermesi ölçeğin güvenilirliği olarak kabul edilir.

Ölçülmek istenen kavramın soyut veya somut olması, ölçüm sırasındaki araştırmacı kaynaklı yanlılık veya yönlendirmeler, katılımcıların sosyal beğenilirlik konusunda hassas olabileceği kavramlarda yapılan araştırmalardaki yanıltıcı cevaplar ölçümün güvenilirliğini etkileyebilir (Gürbüz ve Şahin, 2017). Ölçeklerde yer alan maddelerin tutarlılığı ve istenilen kavramı ölçebilme yeteneği, güvenilirlik indeksi olarak kabul edilen Cronbach alfa katsayısı kullanılarak değerlendirilir. Likert tipi ölçeklerde yaygın olarak kullanılan Cronbach alfa değeri aşağıdaki gibi ifade edilir: (Uzunsakal ve Yıldız, 2018: 19)

- $0 < \alpha < 0.40$ arasında ise güvenilir değildir,
- $0.40 < \alpha < 0.60$ arasında ise düşük güvenilirliktedir,
- $0.60 < \alpha < 0.80$ arasında ise oldukça güvenilirdir,
- $0.80 < \alpha < 1.00$ arasında ise yüksek güvenilirliktedir.

Cronbach alfa, ölçekteki madde sayısına duyarlıdır ve genellikle iç tutarlılık güvenilirliğini düşük tahmin eder. Bu nedenle, bileşik güvenilirlik (composite reliability-

CR) özellikle düşük maddeli ölçeklerde daha güvenilir bir ölçüm aradır. Keşifsel araştırmalarda, CR 0.60 ila 0.70 arasındaki bileşik güvenilirlik değerleri kabul edilebilirken, daha ileri aşamalarda, 0.70 ila 0.90 arasındaki değerler tatmin edici olarak kabul edilebilir (Nunally & Bernstein, 1994).

Veri setinin faktör analizi açısından uygunluğunu belirlemek için Kaisen-Meyer-Olkin (KMO) örnekleme yeterliliği testi yapılmıştır. Faktör analizi için örneklemin yeterli olması için KMO değerinin 0.50 ve üzerinde olması gerekmektedir.

Korelasyon matrisindeki ilişkilerin faktör analizi için yeterli olup olmadığını belirlemek için yapılan Barlett Küresellik testi sonucunun $p < 0.05$ olarak anlamlı bulunması gerekmektedir. Her bir maddeye ait faktör yüklerinin karesi, ilgili faktörle olan korelasyonunu temsil eder ve ilgili faktördeki varyansın ne kadarının açıklandığını gösterir. Faktör yüklerini değerlendirirken, 0.32 değeri en düşük kabul edilebilir seviye olarak gösterilirken, güçlü bir faktör yapısı oluşturulması için 0.5 ve üzeri seviyelerdeki faktörler anlamlı olarak değerlendirilir.

Faktör yüklerinin değerlerinin yanı sıra, diğer önemli hususlar arasında ilgili maddelerin birden fazla faktör altında yer almaması ve bir maddenin iki veya daha fazla faktör altındaki yük değerleri arasında 0.1'den büyük fark olmaması, yani maddenin çapraz yüklü olmaması gerekmektedir. Çapraz yüklenme veya çift yüklü maddelerin birden çok faktörü ölçtüğü kabul edilir ve bu maddenin analizden çıkarılması gerekir. (Gülbüz ve Şahin, 2016).

5.3.Müzakerede Öznel Değer Ölçeğinin (MÖDE) Türkçe Uyarlaması:

Bu araştırmada kullanılan MÖDE ölçeğinin Türkçeye uyarlanması için şu adımlar izlenmiştir:

5.3.1. Yöntem:

Bu çalışmada, "Çapraz Kültürel Araştırma Yöntemleri" adlı kitapta Brislin ve diğerleri tarafından 1973 yılında yayınlanan ve literatürde geniş kabul gören yaklaşım doğrultusunda, farklı diller ve kültürlerde ölçek uyarlaması yaklaşımı kullanılmıştır.

MÖDE'nin yapı geçerliğine ilişkin veriler, 2021–2022 eğitim-öğretim yılında İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul Teknik Üniversitesi ve Üsküdar Üniversitesi'nde öğrenim görmekte olan öğrenciler ile Türkiye'de yerleşik işletmelerde görev yapan yetişkinlerden elde edilmiştir. Bu örneklem doktora tezinde kullanılan örneklemle ek olarak elde edilmiştir. İlk etapta 207 katılımcıdan edilen veriler ile keşfedici faktör analizi tamamlanmıştır. Daha sonra toplanan ek 338 katılımcı verisi ile de doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin dil geçerliği çalışmalarına dair veriler ise iş dünyasında İngilizceyi görev tanımları gereği aktif olarak kullanan toplam 40 beyaz yaka çalışandan elde edilmiştir. Çalışma grubu, maksimum çeşitlilik ve kolay ulaşılabilir durum örnekleme tekniği kullanılarak amaçlı örnekleme yöntemleri arasından seçilmiştir. Katılımcının (toplam 585 kişi (338+ 207)) cinsiyet ve tür kırılımı Tablo 17'de verilmiştir. Katılımcılardan veriler fiziki anket formları ile elde edilmiştir.

Tablo 17. MÖDE Araştırma Grubundaki Katılımcıların Cinsiyet ve Tür Dağılımı

Cinsiyet	Katılımcı Türü				Toplam	
	İş Dünyası		Öğrenci			
	n	%	n	%	n	%
Erkek	122	64%	242	62%	364	62%
Kadın	70	36%	151	38%	221	38%
Toplam	192	33%	393	67%	585	100%

5.3.2. Ölçeğin Türkçe 'ye Uyarlanma Aşaması

Ölçeğin Türkçe diline uyarlama çalışmalarına başlanılmadan önce, ölçeği geliştiren akademisyenlerden ilgili izinler alınmıştır (EK-13). Ölçek ana dili Türkçe olan ve iş hayatında İngilizce dilini üst seviyede ve aktif kullanan işletme alanında eğitimli uzman dört kişi tarafından ayrı ayrı Türkçe diline çevrilmiştir. Uzmanlardan Türkçe çevirisi yapılacak maddelerin orijinaline uygun ve Türk toplumunda anlaşılır olmasına özen

göstermeleri istenmiştir. Daha sonra, tüm çeviriler göz önünde bulundurularak Türkçe form oluşturulmuştur. Ortaya çıkan ölçeğin Türkçe çevirisi bir Türkçe Öğretmeni tarafından incelenmiş ve Türk diline uygunluğu konusunda geri bildirim alınmıştır.

Bu aşamadan sonra hem İngilizce hem de Türkçe dilbilgisi üst seviyede olan ve iş dünyasında en az 10 sene yöneticilik tecrübesine sahip 3 kişi tarafından ayrı ayrı ölçeğin Türkçe tercümesinin İngilizce' ye geri çevirisi yapılmıştır.

Ölçeğin dil geçerliliğini ölçmek için Türk iş dünyasında görevi icabı aktif İngilizce kullanan ve uluslararası firmalarda çalışan 40 gönüllü katılımcıya ölçeğin önce İngilizce orijinali ardından en az bir gün sonra da Türkçe çevirisi uygulanmıştır. Her iki durumda da katılımcıların yakın tarihte girdikleri bir müzakere sonucunu düşünerek anketi doldurmaları istenmiştir (her iki anket için aynı durumu düşünerek). Bu dil geçerliliği testi aşamasında beş katılımcı ile pilot deneme yapılmış ve kendilerinden anketin Türkçe dilinde anlaşılabilirliği ile ilgili geri bildirimleri alınmıştır. Bu adımlar sonunda alınan tüm görüşler doğrultusunda ölçeğin EK 9'de ki son hâli verilmiştir.

5.3.3. Verilerin Analizi

Ölçek faktör yapısı öncelikle Keşfedici Faktör Analizi (KFA) ile incelenmiştir. Ayrıca ölçeğin güvenirliği Cronbach alfa katsayılarıyla, dilsel geçerliliği için de faktör ve ilgili madde korelasyonları ile değerlendirilmiştir. KFA ile ortaya çıkan faktör yapısı daha sonra farklı ve daha geniş bir örneklemle IBM AMOS 28 yazılımıyla, Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile değerlendirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, birleşik güvenirlik (Composite Reliability) ve her bir yapı tarafından ortalama açıklanan varyans (Average Variance Extracted = AVE) kullanılarak yakınsak geçerlilik (Convergent Validity) değerlendirilmiştir.

5.3.4. Dil Geçerliliğine İlişkin Bulgular

Müzakerede Öznel Değer Envanter ölçeğinin dilsel eş değerlik çalışması için İngilizce ve Türkçe formlar 40 kişiye uygulanmıştır. Söz konusu bulgulara aşağıdaki tabloda yer verilmiştir (Tablo 18).

Tablo 18. MÖDE Alt-Faktörler Arası İngilizce Ve Türkçe Sonuçların Pearson Korelasyonu (n=40)

		ARAÇSAL TR	BENLİKSEL TR	SÜREÇSEL TR	İLİŞKİSEL TR
ARAÇSAL_ENG	r	0.85	0.39	0.55	0.49
	p	<.001	0.012	<.001	0.001
BENLİKSEL_ENG	r	0.41	0.91	0.56	0.21
	p	0.008	<.001	<.001	0.187
SÜREÇSEL_ENG	r	0.71	0.39	0.83	0.71
	p	<.001	0.014	<.001	<.001
İLİŞKİ_ENG	r	0.66	0.28	0.7	0.93
	p	<.001	0.079	<.001	<.001

İki uygulamadan elde edilen veriler arasındaki korelasyon katsayısı toplam puanda 0.83 – 0.93 aralığında ($p < .001$) ve yüksek düzeyde ilişkili olarak bulunmuştur (Büyüköztürk, 2010). MÖDE'nin Türkçe formu, İngilizce formuyla uyumlu olarak çevrilmiş ve iki form arasında pozitif ve yüksek anlamlı bir korelasyon gözlenmiştir. Bu nedenle, Türkçeye uyarlanan ölçek orijinal ölçekle eşdeğer olarak kabul edilmiştir.

5.3.5. Keşfedici Faktör Analizine (KFA) Yönelik Bulgular

MÖDE'yi oluşturan 16 maddeden oluşan ölçek, SPSS yazılımında 'Dimension Reduction' fonksiyonu kullanılarak incelenmiştir. KFA'da, örneklemin yeterliliği için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri ve verilerin faktör analizine uygunluğu için Bartlett'in Küresellik testi değeri kullanılmıştır. KMO değeri 0.904 mükemmel seviye olarak bulunmuş ve Bartlett testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($\chi^2 = 1663.6$, $df=120$, $p < .001$). Bu değerler temel alınarak 207 adet örneklemin KFA ile analiz edilebileceği sonucuna varılmıştır. (Field, 2009)

Ölçeğin 16 maddesi, faktör analizi için ana eksen faktör analizi (principal axis factoring) ile varimax döndürmesi ve eigenvalue = 1 limit değeri baz alınarak yapılan analizde ölçeğin orijinalindeki gibi üç ana faktörlü yapıya sahip olduğu belirlenmiştir (Green ve Salkind, 2010). Bu üç faktör, ölçeğin orijinalindeki üç boyutu temsil etmektedir. Buna ek olarak UYUMSAL faktör altında iki alt faktör daha (İLİŞKİSEL ve SÜREÇSEL) orijinal araştırmada ortaya çıkarıldığı için bu faktörün alt yapıları Doğrulayıcı Faktör Analizinde incelenmiştir.

Üç faktörlü yapıda, ölçeğin UYUMSAL boyutu birinci faktör olarak ortaya çıkmışken ARAÇSAL boyut ikinci faktörü ve BENLİKSEL boyut üçüncü faktörü temsil etmektedir. UYUMSAL boyutun öz değeri 7.05 ve açıkladığı varyans oranı %44, ARAÇSAL boyutun öz değeri 1.55 ve açıkladığı varyans oranı %9.68, BENLİKSEL boyutun öz değeri ise 1.11 ve açıkladığı varyans oranı %6.93 olarak bulunmuştur. KFA bulguları Tablo 19’da incelenebilir.

Tablo 19. MÖDE KFA Sonuçları (n=207)

Maddeler	Açıklanan Varyans	Faktörler ve Yük Değerleri		
		1	2	3
Madde14	0.78	0.794		
Madde12	0.71	0.756		
Madde15	0.67	0.749		
Madde13	0.72	0.744		
Madde09	0.66	0.733		
Madde16	0.57	0.666		
Madde10	0.58	0.585		
Madde04	0.45	0.484		
Madde11	0.49	0.405		
Madde01	0.7		0.753	
Madde02	0.7		0.73	
Madde03	0.52		0.443	
Madde05	0.5		0.422	
Madde08	0.66			0.741
Madde07	0.58			0.514
Madde06	0.44			0.409
Öz Değer (Toplam = 9.71)		7.05	1.55	1.11
Açıklanan Varyans % (Toplam = %60.71)		44%	9.68%	6.93%

MÖDE ölçeğinin KFA sonucunda elde edilen toplam öz değeri 9.57 ve açıklanan toplam varyans oranı %60,71 ‘dir. Faktör yükleri kullanılan örneklem sayısına paralel olarak (n = yaklaşık 200) literatürde tavsiye edilen 0.4 değerinden yüksek değerlerle yüklendikleri ve çapraz yükleme durumu olmadığı görülmüştür (Hair vd., 1998). Genel olarak sonuçlara bakıldığında, orijinal ölçekten farklı olarak Madde04 ile Madde05’in sırasıyla UYUMSAL (ARAÇSAL yerine) ve ARAÇSAL (BENLİKSEL yerine) faktörlerine yüklendiği görülmektedir. Doğrulayıcı faktör analizi bu yapıyı teyit edecek şekilde gerçekleştirilmiştir.

5.3.6. Ölçek Güvenilirliğe İlişkin Bulgular

Uygulanan anket sonuçları için Tablo 20 her maddenin ortalama değerlerini, standart sapmalarını ve ait olduğu alt ölçeğin puanı arasındaki korelasyonu ifade eden Sperman madde-faktör korelasyonlarını göstermektedir. Ortalamaların değerleri 4.90 – 5.99 arasında değişmektedir ve standart sapmaların da her madde için birbirine yakın olduğu görülmektedir (1.34 ile Madde14 (en düşük) – 1.49 (en yüksek) ile Madde03, 15 ve 16). Tablonun son sütununda, kendi faktörü ile korelasyon sonuçlarının tüm maddelerin .70 ve üstü (yüksek) korelasyona sahip olduğunu görülmektedir ($p<0.001$). Bu duruma tek istisna Madde05 ($r=0.5$) ve Madde04 ($r=0.6$) olarak ‘orta seviye’ korelasyona sahiptir. Bu iki madde KFA’da orijinalden farklı faktörlere yüklendikleri için bu durum kabul edilebilir olarak değerlendirilmiştir.

Tablo 20. MÖDE - Madde Bazında Sonuçlar ve Faktör Korelasyonları (n=338)

Faktörler / Alt Bileşenler	Maddeler	Ort. Değer	Std. Sapma	Faktör ile Korelasyon
ARAÇSAL	Madde01	4.95	1.34	0.85
	Madde02	4.90	1.40	0.84
	Madde03	5.05	1.49	0.7
	Madde05	5.99	1.39	0.5
BENLİKSEL	Madde06	5.04	1.45	0.8
	Madde07	5.49	1.36	0.7
	Madde08	5.22	1.39	0.82
SÜREÇSEL	Madde09	5.17	1.43	0.82
	Madde10	5.19	1.39	0.8
	Madde11	5.02	1.39	0.79
	Madde12	5.14	1.53	0.87
İLİŞKİSEL	Madde04	5.06	1.48	0.6
	Madde13	5.34	1.35	0.87
	Madde14	5.37	1.34	0.91
	Madde15	5.03	1.49	0.9
	Madde16	5.40	1.49	0.88

Ölçek içindeki ifadelerin homojenliğini ölçmek için iç tutarlık (internal consistency) hesaplanması yapılmıştır. MÖDE ölçeğinin iç tutarlığı, ölçeği geliştiren araştırmacılar tarafından kabul edilebilir olarak (Cronbach alfa değerleri her faktör için 0.70 –0.91) bulunmuştur (Curhan ve diğ., 2006; Cronbach, 1990). Buradan yola çıkarak Türkçe

ölçeğin genel iç tutarlılığı ve alt boyutlarının iç tutarlılığı da beklenen düzeyde olması beklenmektedir. Bu doğrultuda yapılan analizler sonucunda, MÖDE'nin genel iç tutarlılığı Cronbach alfa katsayısı 0.93 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca, MÖDE'nin her bir boyutu için yapılan analizlerde Cronbach alfa değerleri 0.70'in üzerinde saptanmıştır. Tüm boyutların Cronbach alfa değerleri incelendiğinde yeterli düzeyde güvenilir olduğu görülmektedir.

Diğer bir modelin güvenilirlik göstergesi olarak Birleşik Güvenirlik* (Composite Reliability) hesaplanmıştır. Birleşik güvenilirlik alfa katsayısına benzer bir ölçüm değeridir ve bir faktördeki maddelerin içsel tutarlıklarını göstermektedir. Kabul edilebilir güvenilirlik oranı 0.70'tir ve hesaplanan birleşik güvenilirlik sonuçları tüm faktörler için bu değer üzerinde bulunmuştur. Buradan yola çıkarak ölçeğin güvenilirliğinin yeterli düzeyde olduğu görülmektedir. (Hair vd., 1998, 611-612). Hesaplanan değerler Tablo 21'de sunulmuştur.

Tablo 21. MÖDE - Düzeltilmiş Model Faktör Yüklemleri, Güvenirlik ve Yapı Geçerliliği Değerleri

Faktörler / Alt Bileşenler	Maddeler	Standardize Faktör Yüklemleri	Cronbach Alfa	Birleşik Güvenirlik * (Composite Reliability- CR)	Açıklanan Ortalama Varyans (Average Variance Extracted- AVE)**
ARAÇSAL	Madde01	0,86	0,78	0,80	0,52
	Madde02	0,80			
	Madde03	0,57			
	Madde05	0,59			
BENLİKSEL	Madde06	0,76	0,73	0,75	0,51
	Madde07	0,55			
	Madde08	0,79			
	Madde09	0,74			
SÜREÇSEL	Madde10	0,76	0,86	0,85	0,54
	Madde11	0,73			
	Madde12	0,76			
	Madde04	0,65			
İLİŞKİSEL	Madde13	0,82	0,91	0,91	0,72
	Madde14	0,90			
	Madde15	0,86			
	Madde16	0,83			

* Birleşik Güvenirlik Formülü = $(\text{Toplam Faktör yükleri})^2 / [(\text{Toplam Faktör yükleri})^2 + \text{Toplam Hata katsayıları}]$

**AVE Formülü = $\text{Toplam (Faktör yükleri}^2) / [\text{Toplam (Faktör yükleri}^2) + \text{Toplam Hata katsayıları}]$

5.3.7. Yapı Geçerliği (Doğrulayıcı Faktör Analizi)

Doğrulayıcı faktör analizinde (DFA), araştırmacı tarafından daha önceden belirlenen bir ilişkinin doğruluğunu test etmek amaçlanır (Altunışık ve diğerleri, 2010: 264). Bu amaçla KFA'dan farklı ve daha geniş (n= 338) bir örneklem ile DFA gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada, doğrulayıcı faktör analizi için en yüksek olabilirlik (Maximum Likelihood) yöntemi kullanılmıştır. DFA'nın doğru sonuçlar vermesi için örneklem büyüklüğünün en az 100 ila 150 arasında olması gerektiği belirtilmiştir. Orijinal ölçek yapısını test edebilmek için 3-2 faktör yapısı (3 ana faktör – 2 alt bileşen) ile oluşturulan modelin araştırmadaki örneklem için hesaplanan hata katsayıları, faktör yük değerleri ve boyutlar arası kovaryanslar Şekil 9'da gösterilmiştir.

Modelin incelenmesi sonrası ortaya çıkan hata varyansları iki boyut içinde yapılan iki düzeltme ((e1 <--> e5 -0.31, e9 <--> e12 0.38) (Hair vd., 1998) ile modelin sonuçları analiz edilmiştir. KFA'de ortaya çıkan bulgular eşiğinde orijinal ölçekten farklı olarak Madde04 UYUMSAL – SÜREÇSEL alt bileşeninde ve Madde05 ise ARAÇSAL faktörü altında model oluşturulmuştur.

MÖDE ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, orijinal ölçeğin 3-2 faktörlü modelinin uyum indeksleri incelenmiştir. İncelenen indeksler arasında Ki-Kare Uyumu (χ^2/df), GFI (Uyum indeksi), AGFI (Düzenlenmiş Uyum indeksi), RMSEA (Yaklaşık hataların ortalama karekökü), CFI (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi), NFI (Normlaştırılmış Uyum İndeksi), RMR (Ortalama hataların karekökü), ve SRMR (standartlaştırılmış ortalama hataların karekökü) bulunmaktadır. Bu uyum indeksleri, MÖDE ölçeğinin Türkçe uyarlaması için 338 örneklem üzerinde yapılan analizler sonucu ortaya çıkan sonuçlarla birlikte Tablo 22'de sunulmuştur. Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller'in (2003) belirttiği gibi, tüm uygunluk istatistikleri kabul edilebilir veya çoğunlukla iyi uyum aralığında bulunmuştur.

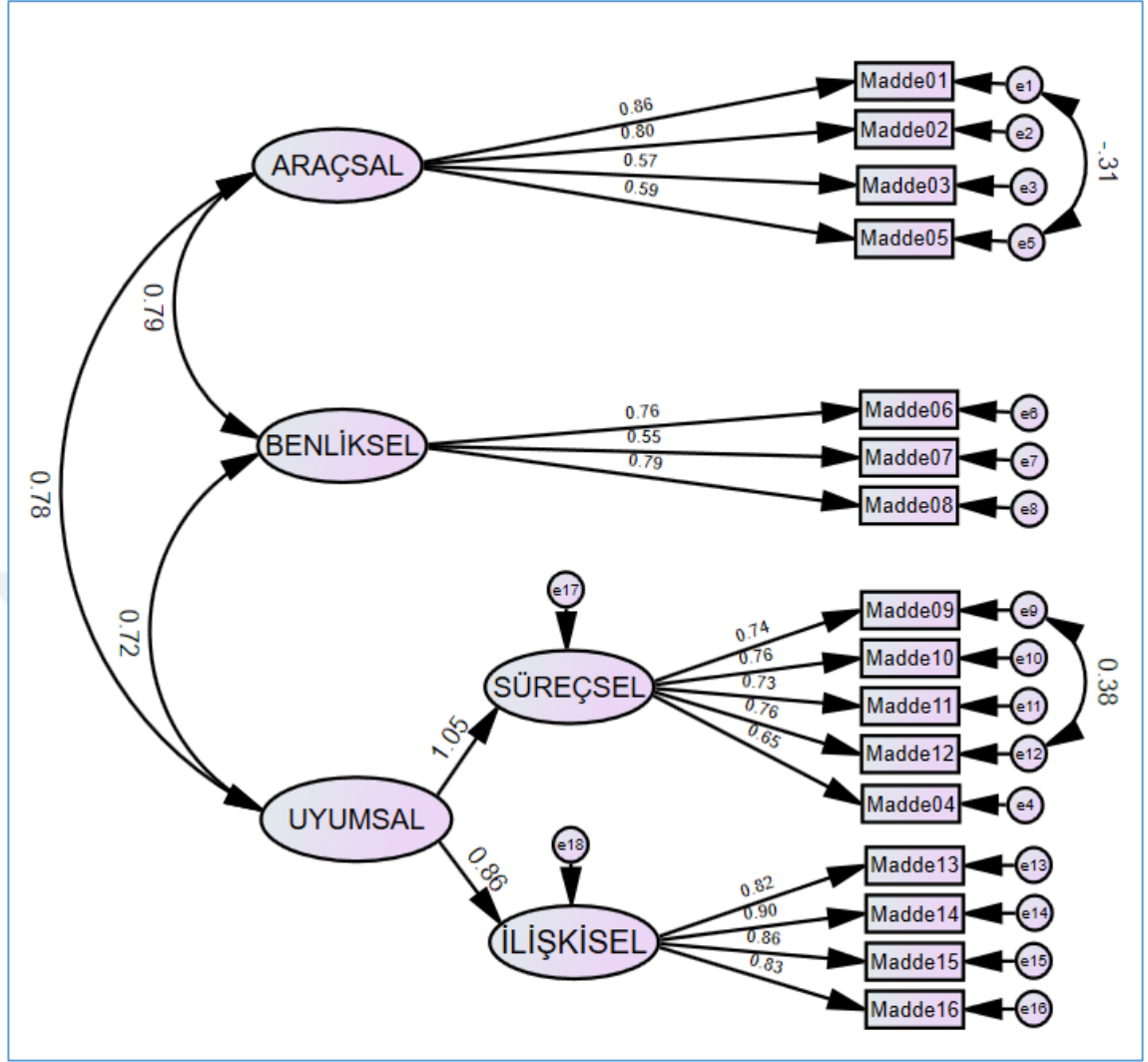
Tablo 22. MÖDE - DFA Uyum İyiliği İndekslerinin Kabul Edilebilir Ölçümlerle Karşılaştırılması

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Önerilen Model Sonucu
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$	1.647
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,10$	0.044
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	0.942
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	0.919
NFI	$0,95 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	0.951
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$	$0,85 \leq CFI < 0,90$	0.980
RMR	$0 \leq RMR \leq 0,05$	$0,05 < RMR \leq 0,10$	0.073
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 < SRMR \leq 0,10$	0.039

Referans Kaynak: Schermelleh-Engel vd. 2003

Uyum iyiliği indekslerinin ve modelin güvenirliliği yanı sıra modelin yapısal geçerliliği (construct validity) her bir faktör için açıklanan ortalama varyans (average variance extracted- AVE) değeri hesaplanarak modelin yakınsak geçerliliği de (convergent validity) değerlendirilmiştir. Faktörlerin AVE'leri, her bir faktörün kendisi hakkında açıkladığı varyans yüzdesini gösterir. Açıklanan varyansın ise 0.50'den fazla olması gerekmektedir. (Hair vd., 1998, 611-612). Tablo 21'de verilen AVE değerleri tüm faktörler için 0.50'in üzerinde olduğu görülmüştür.

Bunun yanında modeldeki her bir faktörün alt maddelerinin standartlaştırılmış faktör yüklerinin Madde03, Madde04, Madde05 ve Madde07 hariç literatürde tavsiye edilen 0.70 değerinin üzerinde olduğu görülmüştür (Tablo 21). Faktör yükleri 0,5 – 0,7 arası hesaplanan bu dört istisna maddenin gerek kendi faktörleri içindeki hesaplanan CR ve AVE değerlerinin kabul edilebilir seviyede olmaları, özellikle de BENLİKSEL faktörün Madde 07'nin çıkarılması durumunda 2 madde altında kalması riski ve gerek literatürde modelden çıkarılmak için tavsiye edilen 0,5 sınır değerinin üzerinde olmaları (en düşük 0.55 ve diğerleri 0.6 değeri üstü veya çok yakın) ile bu maddelerin modelden çıkarılmalarının CR ve AVE değerlerinde veya model uygunluk indekslerinde anlamlı artışa sebep vermediği görüldüğü için modelden çıkarılmamaları uygun görülmüştür. (Hair, 2006; Chin, 1998)



Şekil 9 – MÖDE - Doğrulayıcı Faktör Analizi – Orijinal Yapıya Uygun Oluşturulan Model

Elde edilen sonuçlar, MÖDE'nin bu tez çalışmasında çevirisi yapılan Türkçe versiyonunun müzakerecilerin öznel değer sonuçlarını ölçmek için güvenilir ve geçerli bir araç olduğunu göstermektedir. Orijinalden farklı olarak 4 ve 5 numaralı maddeler sırasıyla Süreçsel ve Araçsal alt faktörler altında hesaplanarak ölçeğin Türkçe uyarlamasının kullanılmasının uygun olduğuna karar verilmiştir.

5.4.Beklenti ve Dini İnanç Ölçeğinin Güvenirlik ve Geçerlik Analizleri:

5.4.1. Güvenirlik Analizleri

Toplam 8 madde olarak geliştirilen ölçeğin güvenirliliğini ölçmek için yapılan analiz sonucu elde edilen Cronbach Alfa'nın değeri 0.71 olarak tavsiye edilen sınır üzerinde hesaplanmıştır. Ek olarak az sayıda maddeye sahip ölçeklerde birleşik güvenirlilik (CR-Composite Reliability) katsayısı güvenirlilik için göz önüne alınması tavsiye edilir. Birleşik güvenirlilik alfa katsayısına benzer bir ölçüm değeridir ve bir faktördeki maddelerin içsel tutarlıklarını göstermektedir. Kabul edilebilir güvenirlilik oranı 0.70'tir ve hesaplanan birleşik güvenirlilik sonuçları tüm faktörler için bu değerin üzerinde bulunmuştur (bkz. Tablo 21) (Nunally & Bernstein, 1994).

5.4.2. Keşfedici Faktör Analizi

Ölçeğin yapısal geçerliliğinin tespiti için temel bileşenler analizi ve “Varimax” eksen döndürme tekniği kullanılarak keşfedici faktör analizi uygulanmıştır. Analizi sonucunda elde edilen KMO= 0,61 değeri ile örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu görülmüştür. Ölçek maddeleri arasındaki korelasyon ilişkilerinin faktör analizi için uygun olmasının belirlenmesi için yapılan Bartlett küresellik testinin sonucu (χ^2) = 306,9 ($p < 0,001$) bulunmuştur. Elde edilen sonuçlar ölçeğin faktör analizine uygunluğunu göstermektedir.

IBM SPSS Toplam Açıklanan Varyans Tablosu (Toplam Variance Explained) incelendiğinde, Eigenvalue değeri 1'den büyük toplam 3 faktör olduğu görülmektedir. Toplam açıklanan varyans ise %60,3 tür ve tüm faktörler minimum kabul değeri olan 0.32 üzerindedir. Ortaya çıkan üç faktör literatürden ve araştırmacının hedeflediği unsurlar ışığında Rekabetçi Beklenti, İşbirlikçi Beklenti ve Dini İnanç şeklinde isimlendirilmiştir.

Modelin güvenirliliği yanı sıra modelin yapısal geçerliliği (construct validity) her bir faktör için açıklanan ortalama varyans (average variance extracted- AVE) değeri hesaplanarak modelin yakınsak geçerliliği de (convergent validity) değerlendirilmiştir. Faktörlerin AVE'leri, her bir faktörün kendisi hakkında açıkladığı varyans yüzdesini

gösterir. Açıklanan varyansın ise 0.50'den fazla olması gerekmektedir. (Hair vd., 1998, 611-612). Sonuçlar Tablo 23'te sunulmuştur.

Tablo 23. Müzakere Öncesi Beklenti ve İnançlar Ölçeğinin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	Faktörler ve Yükleri (n=438)		
	Rekabetçi Beklenti	İşbirlikçi Beklenti	Dini İnanç
1-Kendini Hazır Hissetme	0.67		
2-Başarı Beklentisi	0.81		
3-Rekabetçi Olma Hedefi	0.81		
4- İşbirlikçi Olma Hedefi		0.52	
5- Karşı Tarafı Tanışıklık Seviyesi		0.80	
6- Karşı Tarafa Duyulan Güven		0.75	
7- Tanrı'nın Hayatındaki Önemi			0.84
8- Dini İnanç Kurallarına Uyum			0.79
Birleşik Güvenirlik (CR)*	0.80	0.74	0.79
AVE**	0.58	0.51	0.65

* Birleşik Güvenirlik Formülü = $(\text{Toplam Faktör yükleri})^2 / [(\text{Toplam Faktör yükleri})^2 + \text{Toplam Hata katsayıları}]$

**AVE Formülü = $\text{Toplam (Faktör yükleri}^2) / [\text{Toplam (Faktör yükleri}^2) + \text{Toplam Hata katsayıları}]$

CR ve AVE değerlerinin sırayla 0.7 ve 0.5 değerlerinin üstünde olması ve 3 faktörlü yapının 0.5 ve üstü yüklemeleriyle ölçeğin iyi seviye güvenirlik ve geçerliliği olduğu sonucuna varılmıştır.

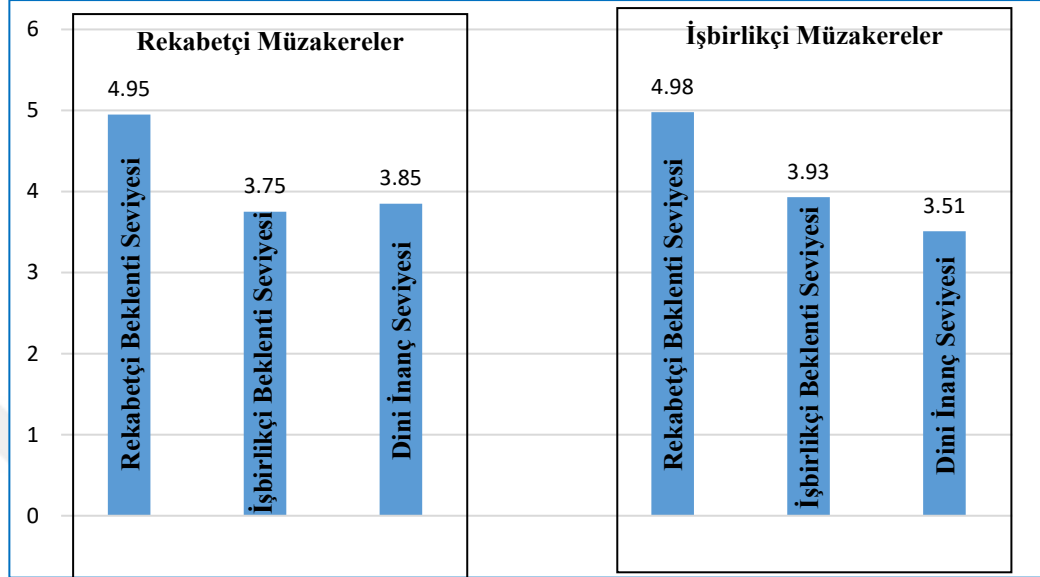
5.4.3. Katılımcıların Beklenti ve Dini İnanç Sonuçları:

Genel olarak toplanan verilerin analizine bakıldığında (Tablo 24) katılımcıların tüm müzakere türlerine daha rekabetçi beklenti ile girmeyi, işbirlikçi beklentili olmaya göre tercih ettikleri görülmektedir (Rekabetçi beklenti ortalaması yaklaşık 5.00 / 7.00 üzerinden, İşbirlikçi niyet ortalaması 3.7-3.9).

Tablo 24 – Katılımcıların Müzakere Öncesi Beklenti ve İnanç Seviyeleri

Değer	Rekabetçi Müzakereler			İşbirlikçi Müzakereler		
	Rekabetçi Beklenti	İşbirlikçi Beklenti	Dini İnanç Seviyesi	Rekabetçi Beklenti	İşbirlikçi Beklenti	Dini İnanç Seviyesi
Ortalama	4.95	3.75	3.85	4.98	3.93	3.51
Std. Sapma	1.39	1.32	1.69	1.19	1.34	2.08
Toplam (n)	246			192		

Dini inanç seviyesi açısından katılımcılar ortalama 3.5-3.8 /7.00 üzerinden puanlama seviyesi ile orta bir dini inanç seviyesinde oldukları söylenebilmektedir (Şekil 10).



Şekil 10- Katılımcıların Müzakere Öncesi Beklenti ve Dini İnanç Seviyeleri

5.5.Çoklu Zekâ Ölçeğinin Güvenirlik ve Geçerlik Analizleri:

5.5.1. Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları:

McClellan tarafından geliştirilen orijinal ölçek 27 madde ve 9 faktörden oluşmaktadır (her bir faktöre 3 madde düşmektedir). Çoklu Zekâ ölçeğinin mevcut örneklem için tekrardan geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmıştır. Ölçeğinin yapısal geçerliliğinin tespiti için temel bileşenler analizi ve varimax eksen döndürme tekniği kullanılarak keşfedici faktör analizi uygulanmıştır. Düşük faktör yükü ve çapraz yüklemeler nedeniyle 12 madde ölçekten çıkarılmıştır. Bunun sonucunda orijinal ölçekten farklı olarak 9 yerine 7 faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Nihai ölçek yapısına uygulanan KFA sonucunda elde edilen KMO= 0,52 değeri ile örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu görülmüştür. Ölçek maddeleri arasındaki korelasyon ilişkilerinin faktör analizi için uygun olmasının belirlenmesi için yapılan Bartlett küresellik testinin sonucu ($\chi^2 = 273.57$, $df = 55$, $p < 0,001$) bulunmuştur. Elde edilen sonuçlar ölçeğin faktör analizine uygunluğunu göstermektedir. Toplam Açıklanan Varyans Tablosuna (Toplam Variance Explained) bakıldığında, Özdeğerleri 1'den büyük toplam 7 faktör olduğu görülmektedir. Toplam açıklanan varyans ise %69,05' dir.

Döndürülmüş Bileşenler Matrisi Tablosuna (Rotated Component Matrix) bakıldığı zaman, tüm maddelerin olması gereken faktörlere yüklendiğini ve maddeler arasında çapraz yüklenme sıkıntısı olmadığı görülmektedir. Maddelerin faktör yüklerinin 0,3'in üstünde olduğu da görülmektedir (bkz. Tablo 25).

Araştırmada kullanılan McClellan ve Conti (2008) tarafından geliştirilmiş olan Çoklu Zekâ ölçeği, Howard Gardner tarafından geliştirilen tüm çoklu zekâ tiplerine denk gelecek şekilde dokuz faktörden oluşmaktadır. KFA analizi sonucunda BEDENSEL ve DOĞACI ZEKA (toplam 2) faktörlerin eldeki veriler baz alınarak ayrı birer faktör olarak yüklenmedikleri görülmüştür. Bu sebepten bu iki zekâ türü analizlerden çıkartılarak sonuçlar yorumlanmıştır.

Tablo 25 – Çoklu Zeka Ölçeğinin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	Faktörler ve Yükleri (n=497)						
	1	2	3	4	5	6	7
VAR2	0.89						
VAR3	0.88						
GOR2		0.91					
GOR3		0.78					
MUZ3			0.77				
MUZ2			0.69				
MUZ1			0.68				
SOZ2				0.85			
SOZ1				0.80			
SOS3					0.81		
SOS2					0.76		
İÇ1						0.87	
İÇ2						0.63	
MAN3							0.98
MAN1							0.51
Birleşik Güvenirlik**	0.87	0.83	0.76	0.81	0.76	0.72	0.68
AVE**	0.78	0.71	0.51	0.67	0.61	0.57	0.52

* Birleşik Güvenirlik Formülü = $(\text{Toplam Faktör yükleri})^2 / [(\text{Toplam Faktör yükleri})^2 + \text{Toplam Hata katsayıları}]$

**AVE Formülü = $\text{Toplam (Faktör yükleri}^2) / [\text{Toplam (Faktör yükleri}^2) + \text{Toplam Hata katsayıları}]$

5.5.2. Ölçek Yapısının Güvenirlik Değerlendirmesi:

Gerek ölçeğin orijinal yapısındaki her bir faktöre düşen 3 maddeli yapısı ve gerekse ardından araştırmadaki KFA sonrası ortaya çıkan ölçek yapısı sonucu (faktörlere iki madde yüklenmesi), ölçek için hesaplanan Cronbach alpha değerleri (0.5-0.7) beklendiği gibi düşük seviyede hesaplanmıştır. Boyutların sadece 2 veya 3 maddeden oluştuğu bu tür ölçeklerde Cronbach Alfa güvenilir sonuçlar verememektedir. (Nunally & Bernstein, 1994). Ayrıca Cronbach Alfa Likert bazlı ölçekler için uygundur. Çoklu Zekâ Ölçeği Sıralama bazlı bir ölçektir. Bu sebepten ölçeğin orijinal gelişim sürecinde Cronbach Alfa güvenirlilik testi kullanılmamıştır. Bunun yerine orijinal ölçeği geliştiren araştırmacılar test-yeniden-test yönetimini kullanarak güvenirlilik konusunda olumlu sonuçlara varmıştır.

Araştırmada ölçeğin nihai güvenilirliği konusunda yeterli veriye sahip olmak için iki ek analiz gerçekleştirilmiştir. Öncelikle ölçek 36 adet ek ve ayrı katılımcıya 1'er hafta arayla aynı anketi tekrar doldurmaları istenmiştir. Aynı kişi tarafından iki kere doldurulan anket

sonuçları daha sonra korelasyon analizine tabi tutulmuştur. Sonuçlar Tablo 26’da verilmiştir. Bu sonuçlara göre tüm faktörlerin birinci ve ikinci doldurmaları arasında $r = 0.8$ ve üstü korelasyona (çok yüksek – $p < 0.001$) sahip olduğu görülmüştür. Bu sebepten ölçeğin güvenilirliği açısından olumlu sonuç elde edilmiştir.

Tablo 26 – Çoklu Zeka Ölçeği Test-Yeniden-Test Yöntemi ile Güvenirlik Ölçümü

n=36	Varoluşcu1	Kişilerarası1	İşsel1	Mantıksal1	Müziksel1	Dilsel1	Görsel1
Varoluşcu2	0.88*						
Kişilerarası2		0.81*					
İşsel2			0.87*				
Mantıksal2				0.92*			
Müziksel2					0.85*		
Dilsel2						0.89*	
Görsel2							0.92*

*Pearson korelasyon r değerleri. Tüm değerler $p < 0.05$ olarak hesaplanmıştır.

Güvenirlik açısından ikinci analiz ise dolaylı yoldan test-yeniden-test yöntemi uygulanarak, eldeki veriler 4 ayrı rassal gruba ayrılarak ANOVA testi uygulanmıştır ve her bir zekâ türü grupları arasındaki, ortalama ve medyan değerlerde farklılık olup olmadığı incelenmiştir. ANOVA testi sonuçlarında istatistiki anlamlı ($p < 0.05$) bir sonuç elde edilmediği (yani tüm alt grupların ortalamalarının birbirinden farklı olmadığı) için, ölçeğin güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. (Bkz. Tablo 27)

Tablo 27 – Çoklu Zeka Ölçeği Dolaylı Test-Yeniden-Test Metodu ile Güvenirlik Ölçümü

Örneklem Kümesi / Ortalamalar	Varoluşçu	Kişilerarası	İşsel	Mantıksal	Müziksel	Dilsel	Görsel
A	12.75	10.58	12.59	11.76	8.4	5.84	10.58
B	11.78	10.89	12.71	11.34	9.45	5.74	10.74
C	12.17	11.13	12.61	11.08	9.08	5.61	10.83
D	12.31	11.02	13.11	12.03	9.34	5.16	10.25
ANOVA Sonuçları:							
X ²	51.13	18.39	18.7	57.82	71.64	29	20.71
df	3	3	3	3	3	3	3
F	1.02	0.45	0.68	1.88	1.93	0.83	0.35
p	0.385	0.716	0.563	0.132	0.123	0.481	0.789

Son olarak bu tür ölçeklerde incelenmesi tavsiye edilen birleşik güvenilirlik (CR-Composite Reliability) katsayısının güvenilirlik için göz önüne alınması tavsiye edilir.

Birleşik güvenirlik alfa katsayısına benzer bir ölçüm değeridir ve bir faktördeki maddelerin içsel tutarlıklarını göstermektedir. Kabul edilebilir güvenirlik oranı 0.70'tir ve hesaplanan birleşik güvenirlik sonuçları tüm faktörler için bu değerin üzerinde bulunmuştur. (Nunally & Bernstein, 1994). Ayrıca nihai ölçek yapısında her bir faktör için AVE değeri hesaplanmış ve tüm faktörlerin 0.5 üzerinde oldukları görülerek ölçeğin yakınsak geçerliliği de teyit edilmiştir. Sonuçlar Tablo 25'te sunulmuştur.

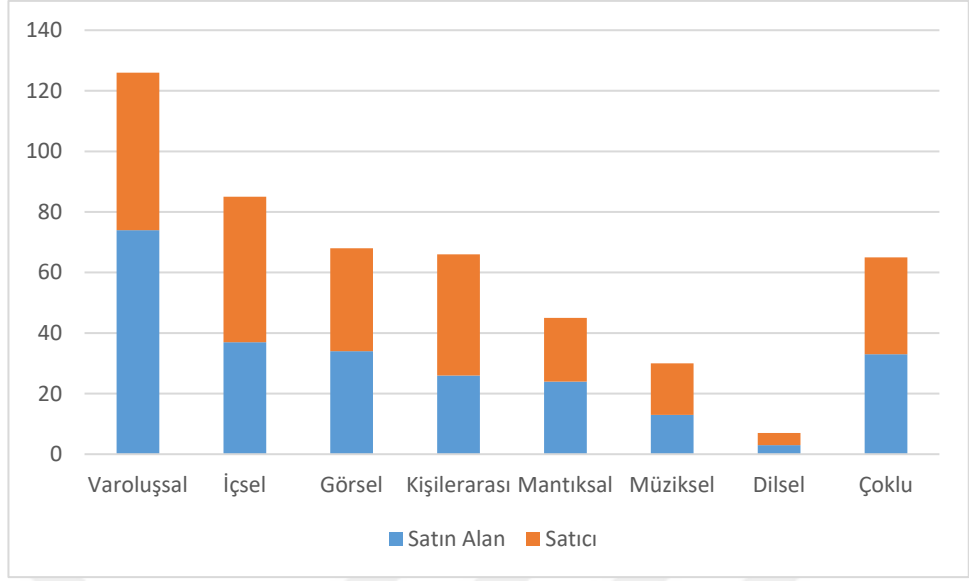
Yapılan faktör analizleri sonucunda, yedi boyutlu ve 15 maddelik yapı hipotez testlerinde kullanılmıştır. Daha önce pek çok araştırılmada kullanılmış bu ölçeğin pratik ölçümleme yapabilmek için geliştirilmiş olması ve literatürde bu tür iki maddeli ölçeklerin kabul görmesi sebebi ile (Gosling, Rentfrow ve Swann Jr. (2003), Bordei (2017), Aksu (2017)) ölçeğin nihai halinde güvenilirlik ve geçerliliğinin araştırmada kullanılması uygun bulunmuştur.

5.5.3. Katılımcıların Zekâ Türü Sonuçları

Katılımcıların zekâ türlerine bakıldığında %30 oran ile Varoluşçu Zekâ türünün en sıklıkla ortaya çıktığı görülmektedir. Gerek satıcı gerekse de satın alan rollerindeki müzakereciler için örnekleme dengeli bir dağılım olduğu gözlemlenmiştir. Bunun yanında Dilsel zekâ türünün en düşük gözlemlenen baskın zekâ türü olarak ortaya çıkmıştır. Son olarak katılımcıların %15'inde birden fazla zekâ türünün (aynı puana sahip iki tür) baskın olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlar Tablo 28'de sunulmuş ve görsel olarak Şekil 11'de özetlenmiştir.

Tablo 28. Katılımcıların Baskın Zeka Türleri ve Frekansları

Zeka Türü	Satın Alan	Satıcı	Toplam	%
Varoluşçu	74	52	126	%30
İçsel	37	48	85	%20
Görsel	34	34	68	%16
Kişilerarası	26	40	66	%15
Mantıksal	24	21	45	%11
Müziksel	13	17	30	%7
Dilsel	3	4	7	%2
Birden Fazla (Çoklu)	33	32	65	%15



Şekil 11- Katılımcıların Baskın Zekâ Türlerinin Dağılımı

5.6.Rekabetçi Müzakere Deneyleri Sonuçları:

5.6.1. Kişisel Özgeçmiş Özellikleri İle Müzakere Performansı Arasındaki İlişki (Korelasyon) Bulguları:

Araştırma kapsamındaki bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi için gerçekleştirilen korelasyon sonuçları detay incelemede kolaylık sağlamak amacıyla (ve verilerin yoğunluğu sebebi ile) referans amaçlı olarak dokümanın ek kısmında (bkz. EK-4) ve aşağıdaki tablo içindeki adlandırmalara göre toplu olarak şu şekilde verilmiştir:

Tablo 29– Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler Arası Toplu Korelasyon Tabloları Listesi

Tablo #	Kapsamı
67A	Rekabetçi müzakere – Genel Korelasyonlar
67B	Rekabetçi müzakere – Erkek – Erkek müzakereleri özelindeki korelasyonlar
67C	Rekabetçi müzakere – Kadın – Kadın müzakereleri özelindeki korelasyonlar
67D	İşbirlikçi müzakere – Genel Korelasyonlar
67E	İşbirlikçi müzakere – Erkek – Erkek müzakereleri özelindeki korelasyonlar
67F	İşbirlikçi müzakere – Kadın – Kadın müzakereleri özelindeki korelasyonlar

IBM SPSS programında “Bivariate Correlation” fonksiyonu ile gerçekleştirilen tüm sonuçlar ilgili tablolarda sunulmuştur. İncelemeyi kolaylaştırmak için istatistiksel olarak anlamlı olan bulgular ($p<0.05$) tabloda sarı renk ile işaretlenmiştir. Bir sonraki kısımlarda bu tablolarda veriler bağımlı değişkenler bazında analiz edilerek sonuçlar verilmiştir.

5.6.2. Kilo, Boy ve VKİ Değişkenleri – Objektif ve Öznel Sonuç:

Araştırma kapsamındaki fiziki bireysel özellikler ile rekabetçi müzakere objektif ve öznel sonuçları arasında yapılan korelasyon analizleri sonucunda genel seviyede istatistiki olarak anlamlı ($p<0.05$) bir ilişkiye rastlanmamıştır. Erkek-Erkek ve Kadın-Kadın müzakerelere bakıldığında aşağıda tablodaki orta ve düşük seviyede istatistiki olarak anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Özellikle Erkek-Erkek rekabetçi müzakerelerde boy uzunluğu ile objektif sonuçlar arası pozitif ilişki ile Kadın-Kadın müzakerelerde öznel sonuçlar üzerinde etkisi dikkat çekmektedir. Tüm sonuçlar ve analiz detayları toplu olarak Tablo 30’da verilmiştir.

Tablo 30 – Müzakere Türü ve Cinsiyete Göre Kilo, Boy, Obezite Korelasyon Sonuçları

Sonuç Türü	Erkek-Erkek	Kadın-Kadın
Objektif Sonuç	Satış tarafındaki müzakerecinin boy uzunluğu ile objektif sonuç arasında <u>düşük</u> seviyeli ve pozitif istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki mevcuttur ($r=0.24$).	Anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.
Öznel Sonuç	Satın alan tarafın kilo ve/veya VKİ 'si ile satış tarafındaki müzakerecinin satış sonrası “araçsal” sonuç ile olan tatmin duyguları arasında <u>düşük</u> seviyeli pozitif ve anlamlı bir ilişki mevcuttur ($r=0.28$).	- Satış tarafındaki müzakerecinin boy uzunluğu ile satın alan taraftaki müzakerecinin sonuç ile ilgili hem “araçsal” hem de “ilişkisel” tatmin duyguları arasında ters yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı <u>orta</u> derecede bir ilişki mevcuttur ($r= -0.35 - -0.37$). - Müzakerecilerin toplam boy uzunluğu ile satış tarafındaki müzakerecinin “ilişkisel” sonuç ile ilgili tatmin duyguları arasında pozitif istatistiksel olarak <u>orta</u> seviye anlamlı ilişki mevcuttur ($r=0.35$).

5.6.3. Vücut Kitle İndeksi Kategorilerine Göre Sonuçlar:

Katılımcıların genel olarak VKİ'ne göre kategorik verileri Tablo 31'de verilmiştir:

Tablo 31 –Tüm Katılımcıların VKİ Kategorilerine Göre Dağılımı

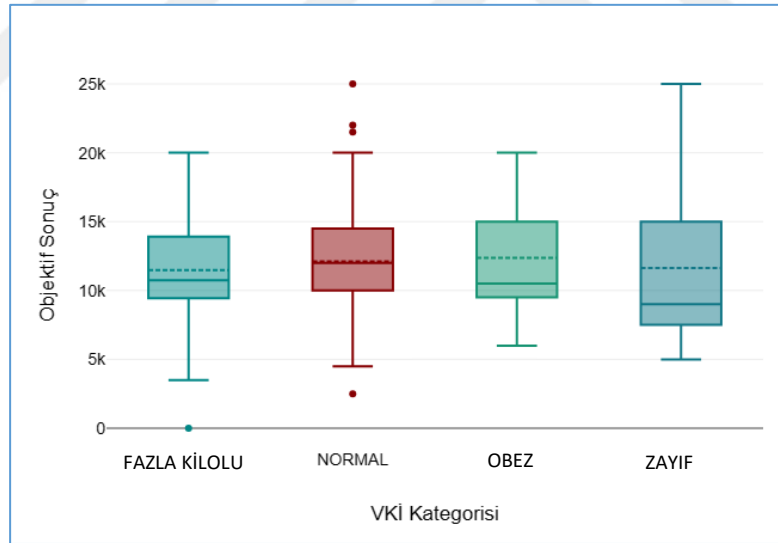
VKİ- Kategoriler	Rekabetçi Müzakereler			İşbirlikçi Müzakereler			Genel	
	S. Alan	Satıcı	Toplam %	S. Alan	Satıcı	Toplam %	Toplam	%
NORMAL	71	69	56%	54	38	40%	232	53%
FAZLA KİLOLU	36	34	28%	24	31	32%	125	29%
ZAYIF	10	9	7%	7	9	9%	35	8%
OBEZ	6	11	9%	11	18	19%	46	11%
Toplam	123	123	100%	96	96	100%	438	100%

Tablo 31'e göre, rekabetçi müzakere katılımcılarının %56'sı normal kilolu iken %35'i fazla kilolu veya obez kategorisindedir. %7'lik bir kısım ise zayıf olarak tanımlanmıştır (VKİ hesaplanmasına göre). Bu kategoriler katılımcıların kilo bağlamında elde ettikleri objektif sonuçları arasında anlamlı farklılık olup olmadığını incelemek için tek faktörlü ANOVA testi uygulanmıştır.

Tablo 32 – Satıcı Tarafının VKİ Kategorilerine Göre Objektif Sonuç Ortalamaları

VKİ - Kategoriler	n	Ortalama	Std. Sapma
NORMAL	69	12110.14	4389.78
FAZLA KİLOLU (Overweight)	34	11470.59	4129.37
OBEZ (Obese)	11	12363.64	4483.81
ZAYIF (Thin)	9	11622.22	6951.4
Toplam	123	11920.33	4502.3

Tablo 32'deki verilen ortalama değerlere ve Şekil 12'de görüldüğü gibi VKİ kategorileri açısından elde edilen objektif sonuçlar arasında ortalama değerler açısından belirgin bir fark göze çarpmamaktadır.



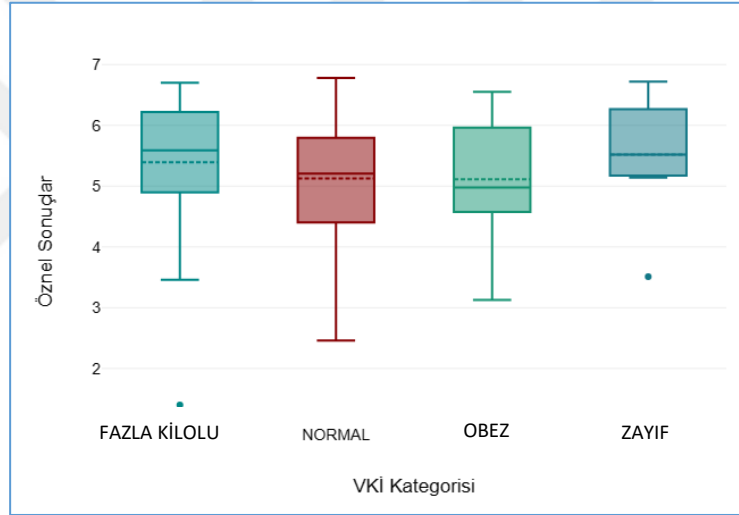
Şekil 12 – Rekabetçi Müzakerelerde VKİ Kategorisine Göre Objektif Sonuçlar

Nitekim gerçekleştirilen ANOVA test sonucunda $F= 0.2$ ve p değeri $p=0.9$ olarak hesaplandığından istatistiksel olarak kategoriler arasındaki ortalama değerlerin birbirinden farklı olmadığı görülmüştür. Aynı analiz satın alan tarafında da benzer sonuç vermiştir ($F= 0.48$ $p=0.7$).

Öznel sonuçlar VKİ kategorileri bağlamında satıcı tarafının öznel sonuç ortalamalarına bakıldığında, değerler arasında önemli farklılıklar göze çarpmamaktadır (ort. = 5.11 – 5.52).

Tablo 33 – Satıcı Tarafının VKİ Kategorilerine Göre Genel Öznel Sonuç Ortalamaları

	n	Ortalama	Std. Sapma
NORMAL	68	5.13	0.98
FAZLA KİLOLU (Overweight)	33	5.39	1.11
OBEZ (Obese)	10	5.11	1.03
ZAYIF (Thin)	7	5.52	1.09
Toplam	118	5.22	1.03



Şekil 13 – Rekabetçi Müzakerelerde VKİ Kategorisine Göre Öznel Sonuçlar

Nitekim gerçekleştirilen ANOVA test sonucunda $F= 0.73$ ve p değeri $p=0.6$ olarak hesaplandığından istatistiksel olarak kategoriler arasındaki ortalama değerlerin birbirinden farklı olmadığı görülmüştür. Aynı analiz satın alan tarafında da benzer sonuç vermiştir ($F= 1.9$ $p=0.13$). Ayrıca tüm analizlerde Erkek-Erkek veya Kadın-Kadın bağlamında anlamlı sonuçlar bulunamamıştır.

5.6.4. Sosyo-Ekonomik Seviye (SES)– Objektif ve Öznel Sonuçlar:

SES ve onu oluşturan tüm alt değişkenler ile rekabetçi müzakere objektif sonuçları arasındaki korelasyon analizleri hiçbir istatistiksel anlamlı ilişki ortaya çıkmamıştır.

Öznel sonuçlara bakıldığında satın alan tarafın sosyo-ekonomik seviyesi ile satıcı tarafındaki müzakerecinin “süreç” ile ilgili tatmin duyguları arasında düşük seviye anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0.195$). Satıcının bu tatmin duygusunu aynı zamanda kendi gelir seviyesiyle de ilişkisi olduğu ($r=0.211$) görülmüştür.

Erkek-Erkek rekabetçi müzakerelerde hem satıcı hem de satın alan tarafındaki müzakerecilerin sosyo-ekonomik seviyeleri ile satıcının “araçsal” tatmin duygusu arasında düşük seviye anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur ($r= 0.25$ ve 0.27). Satıcının hem “araçsal” hem de “süreçsel” tatmin duyguları ile kendi gelir seviyesi arasında da düşük seviye anlamlı ve pozitif bir ilişki mevcuttur ($r= 0.271$ ve 0.247). Bir diğer ifadeyle müzakerecinin kendi tatmin duygusu ile kendi gelir seviyesi arasında anlamlı bir ilişki görülmektedir. Benzer bir durum satın alan taraftaki kişinin çalışma durumu ile “süreç” ile ilgili tatmin seviyesinde de mevcuttur ($r= 0.245$).

Kadın – Kadın rekabetçi müzakerelerde SES ile ilgili anlamlı bir ilişki görülmemekle beraber buna tek istisna satıcının gelir seviyesi ile satın alanın “araçsal” tatmin duyguları arasında orta derece anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($r= 0.382$). Satıcının gelir seviyesi arttıkça satın alanın müzakere sonucunda ortaya çıkan nesnel sonuçla ilgili tatmini arasında pozitif bir ilişki göze çarpmaktadır. SES bileşenlerinden Gelir Seviyesi ve Eğitim Seviyesi değişkenlerinin objektif sonuçlarla benzer orta seviye anlamlı ilişkide olduğu görülmüştür ($r= 0.44$, $r= 0.49$).

5.6.5. Doğum Sırası ve Kardeş Sayısı– Objektif ve Öznel Sonuçlar:

5.6.5.1. Objektif Sonuçlar:

Rekabetçi müzakerelerde katılımcıların doğum sırasına göre objektif sonuç bilgileri Tablo 34’te verilmiştir. Katılımcılar kendilerini toplam 5 değişik doğum sırası kategorisinde tanımlamışlardır ve bunlardan %40’ı tüm kardeşler arasında en küçük olduğunu belirtirken %38’i ise en büyük kardeş olduğunu belirtmiştir. Üç ve üçten fazla kardeşi olan katılımcı sayısı %12 oranındadır. Katılımcıların % 10’u ise ailenin tek çocuğu olduğunu belirtmiştir.

Genel rekabetçi müzakere deneylerinin sonuçlara bakıldığında, “Üç’ten fazla kardeşim var – ikinci büyük benim” kategorisindeki satıcı rolündeki katılımcıların diğer katılımcılara göre ortalama daha yüksek sonuçlar elde ettikleri görülmektedir. Benzer şekilde üç kardeşten “ortanca” olan katılımcılar da ortalama üzerinde sonuç elde etmişlerdir.

Tablo 34 – Doğum Sırası ve Rekabetçi Objektif Sonuçlar (n=120 deney*)

Doğum Sırası	S. Alan	Satıcı	Toplam	%	S. Alan Ort.	Satıcı Ort.
Tüm kardeşler arasında en küçüğü benim	43	52	95	40%	\$11,348.84	\$12,491.35
Tüm kardeşler arasında en büyüğü benim	54	38	92	38%	\$11,996.30	\$10,531.58
Ailenin Tek Çocuğuyum	12	12	24	10%	\$13,233.33	\$11,066.67
Üç'ten fazla kardeşim var- ikinci büyük benim	5	11	16	7%	\$12,666.67	\$20,750.12
Üç kardeşten ben ortancayım	6	7	13	5%	\$14,016.67	\$12,092.86
Toplam	120	120	240			

*: 123 toplam rekabetçi müzakere deneylerinden 3 tanesinde geçerli “doğum sırası” verisi olmadığından, analizi dışı bırakılmıştır.

Doğum sırası değişkeni kategorik olması sebebi ile korelasyon analizine tabi tutulması uygun değildir. Bu sebepten rekabetçi müzakere deneylerinde katılımcıların doğum sırası bağlamında objektif sonuçların ortalamaları ve varyansları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olup olmadığını değerlendirmek için tek faktörlü ANOVA analizi gerçekleştirilmiştir. ANOVA analizine ek olarak değerlendirilmeye tabi tutulan kategorilerin varyans homojenliğini test etmek için Levene Varyans Eşitlik Testi’ne tabi tutulmuştur. Analiz sonucunda p değeri 0.05 üzerinde çıktığı için varyansın karşılaştırılan gruplar arasında homojenliğinin sağlandığı görülmüştür (Tablo 35 ve 36).

Tablo 35 – Levene Varyans Eşitlik Testi Sonuçları (Rekabetçi Müzakere)

Test	F	df1	df2	p
Levene's Test (Ortalama)	1.36	4	115	0.254
Brown-Forsythe-Test (Medyan)	1.46	4	115	0.221

Tek faktörlü varyans analizi, rekabetçi müzakerelerde Satıcının Doğum Sırası kategorik değişkeni ile Objektif Sonuç (REK_SONUÇ) bağımlı değişkeni arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir ($F = 6.04$, $p = <.001$). Beş farklı doğum sırası kategorilerinden hangilerinin önemli ölçüde farklı olduğunu bulmak amacıyla grupları çiftler halinde karşılaştırmak için bir Bonferroni Post hoc testi kullanılmıştır. Bonferroni testinde gruplar arasında eşit örneklem olma zorunluluğu olmadığı ve t-testi metodu kullanılarak tip 1 hata oranını düşük tutabilmesi sebebi ile tercih edilmiştir (Field, 2013). Buna ek olarak Scheffe ve Fisher post-hoc testleri de aynı sonuçları verdiği saptanmıştır.

Tablo 36- ANOVA Sonuçları (Rekabetçi Müzakere Objektif Sonuçlar– Doğum Sırası)

	Karelerin Toplamı	df	Ort. Kareleri	F	p
Satıcı Doğum Sırası	410957780.3	4	102739445.1	6.04	<.001
Residual	1838049521	115	17018977.04		
Toplam	2249007301	119			

Bonferroni post-hoc testi sonucu, “**Üç ‘ten fazla kardeşim var- ikinci büyük benim’** kategorisindeki katılımcıların diğer tüm doğum sırasındaki katılımcılardan daha yüksek objektif sonuçlar elde ettiği görülmüştür. Bu doğum sırasındaki katılımcıların diğer doğum sırası kategorileriyle olan ikili karşılaştırmalarının p değeri 0,05'ten küçüktür ve bu nedenle mevcut verilere dayanarak bu kategorinin istatistiki olarak anlamlı seviye farklı olduğu sonucuna varılabilir (bkz. Tablo 37).

Tablo 37- Bonferroni Post-hoc Test Sonuçları (Rekabetçi Müzakere)

Doğum Sırası 1	Doğum Sırası 2	Ort. Farkı	Std. Hata	p	95% CI alt limit	95% CI üst limit
Tüm kardeşler arasında en küçüğü benim	Ailenin Tek Çocuğuyum	1424.68	1321.187	1	-2496.51	5345.87
Tüm kardeşler arasında en küçüğü benim	Tüm kardeşler arasında en büyüğü benim	1959.77	880.429	0.281	-653.28	4572.82
Tüm kardeşler arasında en küçüğü benim	Üç kardeşten ben ortancayım	398.49	1660.894	1	-4530.93	5327.9
Tüm kardeşler arasında en küçüğü benim	Üç'ten fazla kardeşim var - ikinci büyük benim	-8258.65	2140.568	0.002	-14611.71	-1905.6
Ailenin Tek Çocuğuyum	Tüm kardeşler arasında en büyüğü benim	535.09	1366.059	1	-3519.28	4589.45
Ailenin Tek Çocuğuyum	Üç kardeşten ben ortancayım	-1026.19	1962.022	1	-6849.33	4796.95
Ailenin Tek Çocuğuyum	Üç'ten fazla kardeşim var - ikinci büyük benim	-9683.33	2381.804	0.001	-16752.36	-2614.31
Tüm kardeşler arasında en büyüğü benim	Üç kardeşten ben ortancayım	-1561.28	1696.806	1	-6597.28	3474.72
Tüm kardeşler arasında en büyüğü benim	Üç'ten fazla kardeşim var - ikinci büyük benim	-10218.42	2168.551	<.001	-16654.52	-3782.32
Üç kardeşten ben ortancayım	Üç'ten fazla kardeşim var - ikinci büyük benim	-8657.14	2585.735	0.011	-16331.42	-982.87

Satın alan tarafında yapılan benzer analizlerde doğum sırası kategorileri arasında rekabetçi müzakere objektif sonuçları açısından herhangi bir istatistiki anlamlı fark bulunmamıştır. Benzer şekilde kardeş sayısı kategorileri açısından rekabetçi müzakerelerde objektif sonuç açısından istatistiksel anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Rekabetçi müzakere deneylerindeki objektif sonuçların doğum sırası ve kardeş sayısı açısından Erkek-Erkek ($F= 0.55$ $p= 0.73$) ve Kadın-Kadın ($F= 0.61$, $p= 0.61$) müzakerelerde istatistiksel anlamlı farklılıklarda olmadığı görülmüştür.

5.6.5.2. Öznel Sonuçlar:

Rekabetçi müzakere deneyleri öznel sonuçlarının “doğum sırası” kategorileri açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklarda olmadığı görülmüştür. Analize “kardeş sayısı” açısından bakıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklar ortaya çıkmıştır. Buna göre kardeş sayısı açısından katılımcıların genel öznel sonuç değerleri tablo 38’de verilmiştir.

Tablo 38 – Kardeş sayısı ve Öznel Sonuçlar – Rekabetçi Müzakere Deneyleri

Kardeş Sayısı	Satın Alan	Satıcı	Toplam	%	S. Alan Ort.	Satıcı Ort.
ÜÇ ve ÜSTÜ	56	46	102	43%	4.95	5.25
İki kardeşiz	52	59	111	47%	5.34	5.18
Ailenin tek çocuğuyum	11	11	22	9%	5.68	5.25
Toplam	119	116	235			

Kardeş sayıları verilerinin toplandığı ankette daha detaylı olarak sorulmuş olsa da gerek toplanan verilerin kategori bazında sayı olarak düşük kalma riski ve gerekse de analizlerde kolaylık sağlaması açısından üç ve daha fazla kardeş sayısına sahip katılımcılar “ÜÇ ve ÜSTÜ” kategorisi altında gruplandırılarak toplamda üç adet farklı kardeş sayısı kategori grubu elde edilmiştir. Bu sonuçlara göre rekabetçi müzakere deneylerinde 235 katılımcının %47’si iki kardeş olduklarını belirtirken, %43’ü kardeş sayılarının üç ve üstü olduğu ve %9’u ise ailenin tek çocuğu olduğunu belirtmiştir.

Katılımcıların müzakere sonrası hesaplanan kendi ‘Genel Öznel Sonuç (S_ALAN_SV_Genel)’ değerlerinin ortalamaları incelendiğinde kardeş sayısı kategorisi açısından satın alan tarafındaki katılımcılardan ÜÇ ve ÜSTÜ kardeş sayısına sahip olanların diğer kategorilere göre daha düşük öznel sonuçlara (ort. = 4.95) sahip oldukları

görülmektedir. Satıcı tarafında bu durum saptanmamıştır (tüm kategoriler birbirine yakın ortalama değerlerdedirler).

Kardeş sayısı değişkeni kategorik olması sebebi ile korelasyon analizine tabi tutulması uygun değildir. Bu sebepten rekabetçi müzakere deneylerinde katılımcıların kardeş sayısı bağlamında objektif sonuçların ortalamaları ve varyansları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olup olmadığını değerlendirmek için tek faktörlü ANOVA analizi gerçekleştirilmiştir. ANOVA analizine ek olarak değerlendirilmeye tabi tutulan kategorilerin varyans homojenliğini test etmek için Levene Varyans Eşitlik Testi'ne tabi tutulmuştur. Analiz sonucunda Levene's Test = 1.77 olarak hesaplanmış ve p değeri 0.05 üzerinde çıktığı için varyansın karşılaştırılan gruplar arasında homojenliğinin sağlandığı görülmüştür (Tablo 39).

Tablo 39 – Levene Varyans Eşitlik Testi Sonuçları (Rekabetçi Müzakere – Öznel Sonuç)

Test	F	df1	df2	p
Levene's Test (Mean)	1.77	2	116	0.175
Brown-Forsythe-Test (Median)	1.04	2	116	0.356

Tek faktörlü varyans analizi, rekabetçi müzakerelerde Satın Alan Tarafın Kardeş Sayısı kategorilerinin Öznel Sonuç (S_ALAN_Genel) bağımlı değişkeni açısından anlamlı bir farklılıkta olduğunu göstermiştir (F = 4.21, p <0.01). Üç farklı kardeş sayısı kategorilerinden hangilerinin önemli ölçüde farklı olduğunu bulmak amacıyla grupları çiftler halinde karşılaştırmak için bir Bonferroni Post hoc testi kullanılmıştır.

Tablo 40 - ANOVA Sonuçları (Rekabetçi Müzakere Öznel Sonuç– Kardeş Sayısı)

	Karelerin Topl.	df	Karelerin Ort.	F	p
S. Alan Kardeş Sayısı	6.96	2	3.48	4.21	0.017
Residual	95.9	116	0.83		
Toplam	103	118			

Bonferroni post-hoc testi sonucu, “ÜÇ ve ÜSTÜ” kardeş sayısı kategorisindeki katılımcıların “Ailenin Tek Çocuğuyum” kardeş sayısı kategorisindeki katılımcılardan daha düşük genel öznel sonuçlar elde ettiği görülmüştür. Bu katılımcıların diğer doğum sırası kategorileriyle olan ikili karşılaştırmalarının p değeri 0,05'ten küçüktür ve bu

nedenle mevcut verilere dayanarak bu kategorinin istatistiki olarak anlamlı seviye farklı olduğu sonucuna varılabilir (bkz. Tablo 41).

Tablo 41. ANOVA Sonuçları (Rekabetçi Müzakere Öznel Sonuçlar– Kardeş Sayısı)

Bonferroni Post-hoc-Testi		Ort. Farkı	Std. Sapma	p	95% CI Alt limit	95% CI Üst limit
ÜÇ ve ÜSTÜ	İki kardeşiz	-0.39	0.175	0.089	-0.81	0.04
ÜÇ ve ÜSTÜ	Ailenin tek çocuğuyum	-0.73	0.3	0.048	-1.46	0.01
İki kardeşiz	Ailenin tek çocuğuyum	-0.34	0.302	0.771	-1.08	0.4

Öznel sonuçlardan S_ALAN_Benlikssel ve S_ALAN_Süreçsel alt boyutları için yapılan ANOVA analizlerinde de benzer sonuçlar bulunmuştur. S_ALAN_Süreçsel öznel alt boyutu için “ÜÇ ve ÜSTÜ” kardeş sayısı kategorisindeki katılımcıların diğer tüm kategorilerden istatistiksel olarak anlamlı daha düşük sonuçlar elde ettiği görülmüştür (bkz. Tablo 42).

Tablo 42 - ANOVA Sonuçları (Rekabetçi Müzakere Tüm Öznel Sonuçlar– Kardeş Sayısı)

Öznel Sonuç	Levene	ANOVA	Bonferroni post-hoc
S_ALAN_Genel	F = 1.77, p>0.05	F = 4.21, p <0.01	“ÜÇ ve ÜSTÜ” kardeş sayısı kategorisindeki katılımcıların “ Ailenin Tek Çocuğuyum ” kardeş sayısı kategorisindeki katılımcılardan <u>daha düşük genel öznel sonuçlar elde ettiği görülmüştür.</u> (p=0.048)
S_ALAN_Araçsal	F = 1.77, p>0.05	F = 0.56, p >0.05	Gruplar arası anlamlı fark bulunmamıştır.
S_ALAN_Benlikssel	F = 1.9, p>0.05	F = 4.75, p <0.01	“ÜÇ ve ÜSTÜ” kardeş sayısı kategorisindeki katılımcıların “ İki Kardeşiz ” kardeş sayısı kategorisindeki katılımcılardan <u>daha düşük genel öznel sonuçlar elde ettiği görülmüştür.</u> (p=0.039)
S_ALAN_Süreçsel	F = 1.26, p>0.05	F = 5.73, p <0.01	“ÜÇ ve ÜSTÜ” kardeş sayısı kategorisindeki katılımcıların “ İki Kardeşiz ” ve “ Ailenin Tek Çocuğuyum ” kardeş sayısı kategorisindeki katılımcılardan <u>daha düşük genel öznel sonuçlar elde ettiği görülmüştür.</u> (p=0.042, p=0.014)
S_ALAN_İlişkisel	F = 1.55, p>0.05	F = 2.51, p >0.05	Gruplar arası anlamlı fark bulunmamıştır.

5.6.6. Müzakere Öncesi Beklenti ve İnançlar Bağımsız Değişkenleri – Objektif ve Öznel Sonuçlar:

Rekabetçi müzakere objektif sonuçları ile müzakerecilerin müzakere öncesi beklenti ve dini inançları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Rekabetçi beklenti ölçümleyen sorulardan satın alan taraf için “Madde No2 - Başarı Beklentisi” ile objektif sonuç arasında istatistiksel olarak anlamlı ters yönlü düşük seviye bir ilişki tespit edilmiştir ($r = -0.26$). Bu ilişki Erkek-Erkek müzakerelerde söz konusu olmaz iken Kadın-Kadın müzakerelerde yüksek seviyeye çıkmıştır ($r = -0.54$). Ölçek sorularından tarafların birbirleriyle tanışıklık seviyesi (Madde No5) ile objektif sonuç arasında hem Erkek-Erkek hem de Kadın-Kadın müzakerelerde orta derece istatistiksel anlamlı bir ilişki mevcuttur ($r = 0.36 - 0.39$).

Öznel sonuçlara bakıldığında rekabetçi müzakerelerde satıcı tarafının rekabetçi beklenti seviyesinin hem karşı tarafın “araçsal” öznel sonuçlarla ilgili tatmin duygularıyla düşük seviye ve ters yönlü ($r = -0.19$) hem de kendi genel ve özellikle de “benliksel” tatmin duygularıyla pozitif yönlü ve orta seviye istatistik anlamlı bir ilişkide olduğu görülmektedir ($r = 0.42$). Bir diğer ifadeyle satıcının müzakere öncesi rekabetçi beklentinin yükselmesi ile karşı tarafın nihai anlaşmadan aldığı tatmin seviyesi ile ters yönde ve düşük seviye, kendi tatmin duygularıyla ise pozitif ve orta seviye bir ilişki mevcuttur. Aynı sonuçlar Kadın-Kadın ve Erkek-Erkek müzakerelerde de görülmüştür.

Rekabetçi müzakerelerde dini inanç seviyeleri ile öznel sonuçlar arasında bir ilişki tespit edilmemiştir.

5.6.7. Planlanan İlk Teklif Miktarı – Objektif ve Öznel Sonuçlar:

Rekabetçi müzakerelerde objektif sonuç ile satıcının planladığı ilk teklif miktarı arasında orta derece ve pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0.4$). Bu ilişki Erkek-Erkek ve Kadın-Kadın müzakerelerde de mevcuttur ve Kadın-Kadın müzakerelerde yüksek seviyeye çıkmaktadır ($r=0.54$).

Öznel sonuçlar ile ilişki incelendiğinde, satıcının planladığı ilk teklif miktarının kendi “araçsal” sonuç hakkındaki tatmin duyguları ($r=0.187$) ile pozitif yönde, satın alan tarafın ise “genel”, “araçsal” ve “süreçsel” ($r=-0.226, -0.292, -0.19$) tatmin duygularıyla ters yönde düşük seviye bir ilişkide olduğu tespit edilmiştir. Bu ilişki Erkek-Erkek müzakerelerde de aynı seviyede mevcuttur ve Kadın-Kadın müzakerelerde orta seviyeye çıkmaktadır ($r=-0.419$).

5.6.8. Çoklu Zekâ Seviyeleri – Objektif ve Öznel Sonuç:

Rekabetçi müzakerelerde genel seviyede iki taraf için de zekâ türlerinden sadece “**mantıksal**” zekâ türünün objektif sonuç ile düşük seviyeli ilişkisi görülmektedir ($r=0.28$ (satın alan tarafı) ve $r=0.22$ (satıcı tarafı)). Her iki tarafın “toplam mantıksal” zekâ türü seviyesinin ise objektif sonuç ile orta seviye ilişkisi bulunmaktadır ($r=0.38$). Bir diğer ifadeyle rekabetçi müzakerelerde tarafların toplam mantıksal zekâ puanı toplamaları ile objektif sonuç arasında pozitif ve anlamlı orta seviye bir korelasyon mevcuttur.

Erkek-Erkek müzakerelerde “mantıksal” zekâ türüne ek olarak satın alan tarafın “müziksel” zekâ seviyesi ile objektif sonuç arasında ters yönlü ve düşük seviye bir ilişki mevcuttur ($r=-0.25$). Kadın-Kadın rekabetçi müzakerelerde ise, toplam mantıksal zekâ yanında satıcının “kişilerarası” zekâ seviyesinin objektif sonuç ile orta seviye anlamlı bir ilişkili olduğu görülmüştür ($r=0.35$ ve 0.44).

Öznel sonuçlarla olan ilişkiler incelendiğinde, tarafların “dilsel” zekâ türleri ile satıcının “benliksel” ve “ilişkisel” öznel sonuçları arasında düşük seviye bir ilişki görülmektedir ($r=0.198$). Ayrıca satıcının mantıksal zekâ seviyesinin satın alan tarafın “benliksel” öznel sonucu ile ters yönlü ve düşük seviyeli ilişkide olduğu tespit edilmiştir ($r=-0.2$). Tarafların toplam mantıksal zekâ seviyesinin de satın alan tarafın genel öznel değer sonuçlarıyla benzer şekilde ters yönlü bir ilişkisi olduğu görülmektedir ($r=0.2$).

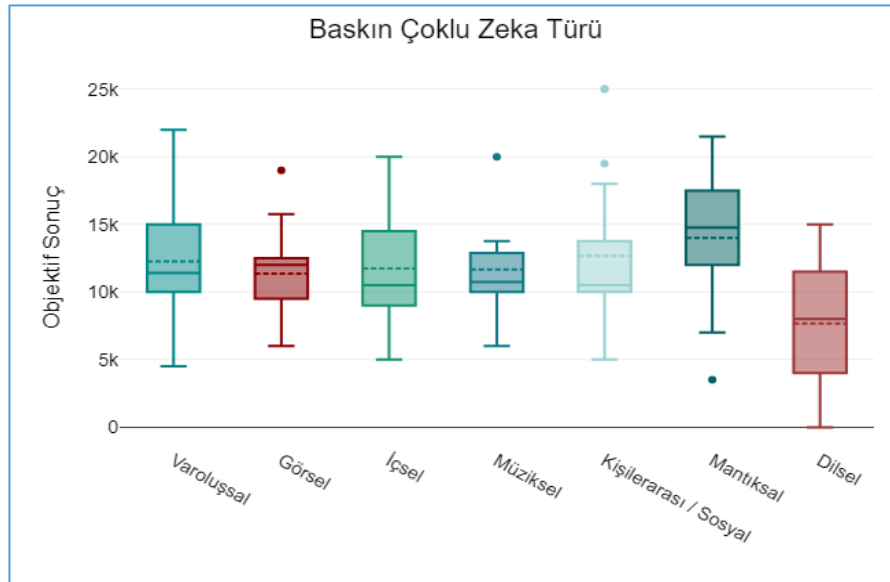
Hem Erkek-Erkek hem de Kadın-Kadın rekabetçi müzakerelerde satıcı tarafın “varoluşçu” zekâ türünün hem satın alan hem de satıcı tarafın öznel sonuçları üzerinde düşük seviyeli (satın alan ile ters yönlü) ilişkisi görülmektedir ($r= 0.19 - 0.44$). Kadın-Kadın müzakerelerde bu ilişki orta seviyeye çıkmaktadır.

5.6.8.1. Baskın Çoklu Zeka Seviyeleri:

Rekabetçi müzakerelerde katılımcıların baskın olan zekâ türlerinin objektif sonuçlar bağlamında farklılık gösterip göstermediğini test etmek için tek-faktörlü ANOVA analizi gerçekleştirilmiştir. Satıcı rolündeki müzakerecilerin baskın zekâ türlerini baz alarak yapılan analizler sonuçları Tablo 43’te verilmiştir.

Tablo 43 – Rekabetçi Müzakere – Satıcıların Baskın Çoklu Zeka Türleri ve Objektif Sonuçlar

Çoklu Zeka Türü	n	Ort.	Std. Sapma
Görsel	20	11367.5	3261.59
Varoluşçu	31	12254.84	4309.14
İçsel	23	11739.13	3738.22
Müziksel	10	11675	3628.69
Kişilerarası	21	12671.43	5365.48
Mantıksal	12	14008.33	5342.02
Dilsel	3	7666.67	7505.55
Toplam	120	12093.33	4408.99



Şekil 14- Satıcı Rolündeki Katılımcıların Baskın Zeka Türlerine Göre Objektif Sonuçları

Genel objektif görsel diyagram üzerinden bakıldığında tüm zekâ türlerinin birbirine yakın sonuçlar elde ettiği görülmektedir. Göze çarpan “Dilsel” zekâ türü diğerlerinden daha düşük sonuçlar elde etmiş görünse de bu tür baskın zekâ türüne sahip katılımcı sayısı çok düşük olduğundan analizlere dahil edilmemiştir.

ANOVA analizine ek olarak değerlendirilmeye tabi tutulan kategorilerin varyans homojenliğini test etmek için Levene Varyans Eşitlik Testi’ne tabi tutulmuştur. Analiz sonucunda Levene’s Test = 1.05 olarak hesaplanmış ve p değeri 0.05 üzerinde çıktığı için varyansın karşılaştırılan gruplar arasında homojenliğinin sağlandığı görülmüştür (Tablo 44).

Tablo 44 – Levene Varyans Eşitlik Testi Sonuçları (Rekabetçi Müzakere –Çoklu Zeka)

Test	F	df1	df2	p
Levene's Test (Ort.)	1.05	6	113	.399
Brown-Forsythe-Test (Medyan)	0.76	6	113	.605

Tablo 45 – ANOVA Test Sonuçları (Rekabetçi Müzakere – Çoklu Zeka)

ANOVA Test sonuçları	Karelerin Topl.	df	Karelerin Ort.	F	p
DOMINANT ZEKA SATICI	125791794.39	6	20965299.06	1.08	.377
Residual	2187467872.28	113	19358122.76		
Toplam	2313259666.67	119			

Tek faktörlü varyans analizi, rekabetçi müzakerelerde Satıcı Tarafın Baskın Zeka Türleri kategorilerinin Objektif Sonuç (REK_SONUÇ) bağımlı değişkeni açısından anlamlı bir farklılıkta olmadığını göstermiştir ($F = 1.05$, $p = 0.4$). Bu sebepten grupları çiftler halinde karşılaştırmak için bir Post hoc testi yapılmasına gerek duyulmamıştır.

Benzer ANOVA analizleri rekabetçi müzakerelerde öznel sonuçlar için de tekrarlanmış ve çoklu zekâ türü kategorileri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($F=1.32$, $p=0.25$)

5.7.İşbirlikçi Müzakere Sonuçları:

5.7.1. Kilo, Boy ve VKİ– Objektif ve Öznel Sonuç:

Araştırma kapsamındaki fiziki bireysel özellikler ile işbirlikçi müzakere objektif ve öznel sonuçları arasında yapılan korelasyon analizlerinde sadece müzakerecilerin boyları açısından istatistiki olarak anlamlı ($p<0.05$) ve düşük seviye ilişkiye rastlanmıştır. Kilo ve VKİ değişkenleri ile işbirlikçi müzakere sonuçları arasında istatistiksel anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Yapılan analizlere göre müzakereciler arasındaki boy farkının mutlak değeri ile elde edilen toplam müzakere objektif sonucu arasında düşük seviye pozitif ve istatistiksel anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r= 0.204$). Bir başka ifadeyle müzakereciler arası boy farkı azaldıkça elde edilen toplam müzakere puanı artış göstermektedir.

Benzer bir sonuç satış tarafındaki müzakerecinin optimum puanı ile müzakereciler arasındaki boy oranı arasında görülmüştür ($r= 0.212$). Bir diğer söyleyişle satış tarafındaki müzakerecinin boyu satın alana oranla ne kadar yüksek ise, kendi müzakere puanının optimum sonuca ulaşması arasında düşük seviyeli bir ilişki mevcuttur. Erkek-Erkek işbirlikçi müzakerelerde ayrıca müzakerecilerin toplam boy uzunluğu ile satın alan taraftaki müzakerecinin elde ettiği puan (objektif müzakere sonucu) arasında ters yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki de tespit edilmiştir.

Benzer şekilde müzakerecilerden bir tarafın daha uzun boylu olmasıyla, karşı tarafın sonuçla ilgili “araçsal” (ve Erkek-Erkek müzakerelerde “benliksel”) tatmin duyguları arasında ters yönlü ve düşük seviyeli istatistiki anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0.212$).

Kadın-Kadın işbirlikçi müzakereler özelinde fiziki özellikler ile müzakere sonuçları arasında herhangi bir istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmemiştir.

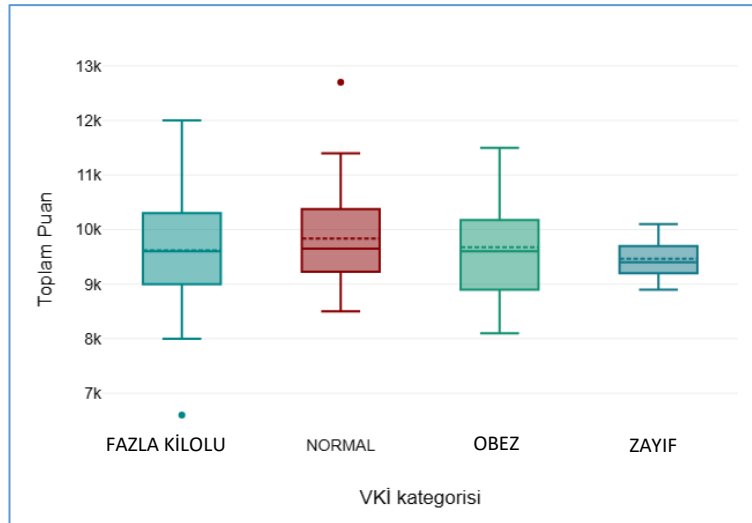
5.7.2. Vücut Kitle İndeksi Kategorilerine Göre Sonuçlar:

Tablo 31’de sunulan VKİ kategorilerine göre objektif sonuç ortalamaları incelendiğinde, işbirlikçi müzakere katılımcılarının %40’ı normal kilolu iken %51’i fazla kilolu veya obez kategorisindedir. %9’luk bir kısım ise zayıf olarak tanımlanmıştır (VKİ hesaplanmasına göre). Bu kategorilerdeki katılımcıların kilo bağlamında elde ettikleri objektif sonuçları arasında anlamlı farklılık olup olmadığını incelemek için tek faktörlü ANOVA testi uygulanmıştır.

Tablo 46 – Satıcı Tarafının VKİ Kategorilerine Göre Objektif Sonuç Ortalamaları

VKİ - Kategoriler	n	Ortalama	Std. Sapma
NORMAL	31	9619.35	1080.87
FAZLA KİLOLU (Overweight)	38	9834.21	860.32
OBEZ (Obese)	18	9677.78	920.07
ZAYIF (Thin)	9	9466.67	403.11
Toplam	96	9701.04	914.85

Tablo 46’da verilen ortalama değerlere ve Şekil 15’te görüldüğü gibi VKİ kategorileri açısından elde edilen “toplam” objektif sonuçlar arasında ortalama değerler açısından belirgin bir fark göze çarpmamaktadır (ort. = 9619 – 9834). Bu sonuçlar diğer işbirlikçi müzakere objektif sonuçları için de benzer şekildedir (toplam optimum sonuç ve satıcı/alıcı puanları).



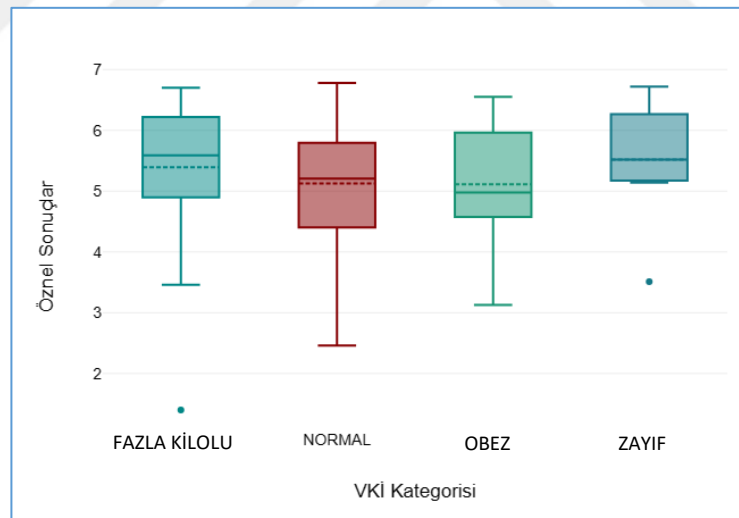
Şekil 15 – İşbirlikçi Müzakerelerde VKİ Kategorisine Göre Objektif Sonuçlar

Nitekim gerçekleştirilen ANOVA test sonucunda $F= 0.54$ ve p değeri $p=0.7$ olarak hesaplandığından istatistiksel olarak kategoriler arasındaki ortalama değerlerin birbirinden farklı olmadığı görülmüştür. Aynı analiz satın alan tarafında da benzer sonuç vermiştir ($F= 0.94$ $p=0.4$).

Öznel sonuçlar VKİ kategorileri bağlamında satıcı tarafının öznel sonuç ortalamalarına bakıldığında, değerler arasında önemli farklılıklar göze çarpmamaktadır (ort. = 5.17 – 5.48).

Tablo 47 – Satıcı Tarafının VKİ Kategorilerine Göre Genel Öznel Sonuç Ortalamaları

	n	Ortalama	Std. Sapma
NORMAL	31	5.17	1.06
FAZLA KİLOLU (Overweight)	38	5.17	0.84
OBEZ (Obese)	17	5.48	0.85
ZAYIF (Thin)	9	5.3	1.18
Toplam	95	5.24	0.94



Şekil 16 – İşbirlikçi Müzakerelerde VKİ Kategorisine Göre Öznel Sonuçlar

ANOVA test sonucunda $F= 0.47$ ve p değeri $p=0.7$ olarak hesaplandığından istatistiksel olarak kategoriler arasındaki ortalama değerlerin birbirinden farklı olmadığı görülmüştür. Aynı analiz satın alan tarafında da benzer sonuç vermiştir ($F= 1.94$ $p=0.12$). Ayrıca tüm analizlerde Erkek-Erkek veya Kadın-Kadın bağlamında anlamlı sonuçlar bulunamamıştır.

5.7.3. Sosyo-Ekonomik Seviye (SES)– Objektif ve Öznel Sonuçlar:

SES ve onu oluşturan alt değişkenler ile işbirlikçi objektif müzakere sonuçlarının analizi sonucunda satın alan tarafın sosyo-ekonomik seviyesiyle toplam müzakere puanı arasında düşük seviye anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0.244$). Bu ilişki Erkek-Erkek müzakerelerde tespit edilmemiştir. Fakat Kadın-Kadın müzakerelerde satış tarafındaki müzakerecinin sosyo-ekonomik seviyesi hem toplam müzakere sonucu ($r= 0.462$), hem kendi müzakere puanı ($r= 0.471$), hem de müzakeredeki optimum toplam sonucu ile orta seviye ($r=-0.471$) anlamlı bir ilişkide olduğu tespit edilmiştir. Bir diğer ifadeyle araştırmadaki toplanan veriler için Kadın-Kadın işbirlikçi müzakerelerde satış tarafındaki müzakerecinin sosyo-ekonomik seviyesi yükseldikçe, nihai objektif sonucun optimum noktaya yaklaşma eğiliminde olmaktadır.

SES ile öznel sonuçlar arasında genel, Erkek-Erkek veya Kadın-Kadın seviyede istatistiksel anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. SES'in hesaplanmasındaki alt değişkenler ayrı-ayrı incelendiğinde ise satın alan tarafın “çalışma durumu” ile kendi genel öznel sonucu veya müzakere sonrası tatmin duyguları arasında orta derece anlamlı ve pozitif bir ilişki mevcuttur ($r= 0.313$). Bu ilişki Kadın-Kadın işbirlikçi müzakerelerde $r=0.57$ seviyesine çıkarak yüksek seviyeli bir ilişki olarak ortaya çıkmaktadır. Aynı zamanda satıcı tarafının öznel sonuçlarından “benliksel” tatmin duygularıyla yüksek seviye anlamlı bir ilişkisi de mevcuttur ($r=0.508$).

Satış tarafındaki müzakerecinin “eğitim seviyesi” ile kendi müzakere öznel sonuç veya tatmin duyguları arasında orta seviye ve pozitif bir ilişki mevcuttur ($r=0.32$). Kadın-Kadın işbirlikçi müzakerelerde bu ilişki yüksek seviyeye çıkmaktadır ($r=0.524$). Erkek-Erkek müzakerelerde ise bu ilişki satın alan tarafın eğitim seviyesi ile kendi “benliksel” tatmin duyguları arasında düşük seviye olarak ortaya çıkmıştır ($r=0.28$).

5.7.4. Doğum Sırası ve Kardeş Sayısı– Objektif ve Öznel Sonuçlar:

5.7.4.1. Objektif Sonuçlar:

İşbirlikçi müzakere deneylerinde katılımcıların “doğum sırası” kategorisi açısından objektif sonuçlarının istatistiksel olarak farklılık göstermediği saptanmıştır ($F=0.43 - 2.05$, $p>0.05$). Analizlerde satıcı tarafındaki katılımcıların “kardeş sayısı” açısından bakıldığında işbirlikçi müzakere deneylerinde elde edilen objektif sonuçların istatistiksel olarak farklılık gösterdiği görülmüştür (satın alan tarafında herhangi bir istatistiki bulguya rastlanmamıştır- sonuçlar Tablo 48’de verilmiştir).

Tablo 48 – Satıcının Kardeş Sayısı Açısından İşbirlikçi Müzakere Objektif Sonuçları

Kardeş Sayısı	S. Alan	Satıcı	Toplam	%	SATICI_ISB_SONUÇ	S_ALAN_ISB_SONUÇ	TOPLAM_SONUÇ	S_ALAN_OPT_FARK_MUTL_DEĞ	SATICI_OPT_FARK_MUTL_DEĞ	TOPLAM_OPT_FARK_MUTL_DEĞ
İki kardeşiz	48	41	89	47%	5054	4556	9490	2176	1166	2390
Üç kardeşiz	21	25	46	24%	4940	4804	9744	2112	1104	2256
ÜÇ ÜSTÜ	18	19	37	19%	4068	5921	9979	1300	1595	2011
Ailenin tek çocuğuyum	8	11	19	10%	5118	4627	9909	2209	1155	2255
Toplam:	95	96	191	100%						
Toplam Ortalama:					4836	4899	9701	1990	1233	2265
Toplam Std. Sapma:					1523	1635	915	1277	1041	800

Kardeş sayıları verilerin toplandığı ankette daha detaylı olarak sorulmuş olsa da gerek toplanan verilerin kategori bazında sayı olarak düşük kalma riski ve gerekse de analizlerde kolaylık sağlaması açısından üçten daha fazla kardeş sayısına sahip katılımcılar “ÜÇ ÜSTÜ” kategorisi altında gruplandırılarak toplamda dört adet farklı kardeş sayısı kategori grubu elde edilmiştir. Bu sonuçlara göre işbirlikçi müzakere deneylerinde 191 geçerli veri sağlamış katılımcının %47’si iki kardeş olduklarını belirtirken, %24’ü üç kardeş olduklarını, %19’u üç üstü kardeş olduklarını ve %10’u da ailenin tek çocuğu olduğunu belirtmiştir. İşbirlikçi müzakere sonucu hesaplan puanlar

açısından değerlendirildiğinde, satıcının ÜÇ ÜSTÜ kardeş sahibi olduğu müzakerelerde karşısındaki yani Satın Alan tarafındaki müzakerecinin puanlarının (S_ALAN_ISB_SONUÇ) diğer kardeş sayısı kategorilerine göre daha yüksek değerler elde ettikleri görülmektedir. Bu durumun istatistiksel anlamlı olup olmadığını karar verebilmek için tek yönlü ANOVA analizi gerçekleştirilmiştir ve toplu sonuçlar Tablo 51’de verilmiştir.

ANOVA testi öncesi objektif sonuçların kardeş sayısı grupları arasındaki değerlerinin varyanslarının farklı olup olmadığını tespit edebilmek için Levene Varyans Testi uygulanmıştır. Tüm objektif sonuç türleri ve kardeş sayısı grupları arasında farklar $p>0.05$ olarak hesaplandığı için varyansların eşit olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 49- Satıcı Kardeş Sayısına Göre S. Alan İşbirlikçi Müzakere Objektif Sonuçları (ANOVA)

Objektif Sonuçlar	Levene	ANOVA	Bonferroni post-hoc
S_ALAN_ISB_SONUÇ (Satın Alan Tarafın Puanı)	F = 0.51, $p>0.05$	F = 3.45, $p<0.05$	Kardeş sayısı grupları arasında istatistiksel anlamlı farklar bulunmuştur (bkz. Tablo 52)
SATICI_ISB_SONUÇ (Satıcının Puanı)	F = 0.09, $p>0.05$	F = 2.13, $p>0.05$	Gruplar arası anlamlı fark bulunmamıştır.
TOPLAM_SONUÇ (Toplam Müzakere Puanı)	F = 0.51, $p>0.05$	F = 1.54, $p<0.01$	Gruplar arası anlamlı fark bulunmamıştır.
S_ALAN_OPT_FARK_MUTL_DEĞ (Satın Alan Tarafın Optimum Puandan Farkının Mutlak Değeri)	F = 1.09, $p>0.05$	F = 2.43, $p=0.07$ ($p>0.05$)	Gruplar arası anlamlı fark bulunmamıştır.
SATICI_OPT_FARK_MUTL_DEĞ (Satıcı Tarafın Optimum Puandan Farkının Mutlak Değeri)	F = 1.26, $p>0.05$	F = 0.97, $p>0.05$	Gruplar arası anlamlı fark bulunmamıştır.
TOPLAM_OPT_FARK_MUTL_DEĞ (Toplam Puanın Optimum Toplam Puandan Farkının Mutlak Değeri)	F = 0.44, $p>0.05$	F = 0.98, $p>0.05$	Gruplar arası anlamlı fark bulunmamıştır.

Tablo 49’da görüleceği üzere S_ALAN_ISB_SONUÇ (satın alan tarafın elde ettiği puan) objektif sonucu hariç diğer hiçbir işbirlikçi müzakere sonuçlarının satıcının kardeş sayısı kategorileri açısından istatistiksel anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür. Satın alan

tarafın elde ettiği puan açısından kardeş sayısı gruplarının farklarını tespit edebilmek için gerçekleştirilen Bonferroni post-hoc analizine göre “ÜÇ ÜSTÜ” kardeş sayısı kategorisindeki satıcıların “İki kardeşiz” kardeş sayısı kategorisindeki satıcılara göre satın alan tarafın elde ettikleri puanların daha yüksek olduğu görülmüştür (cohens $f^2 = 0.11$, $p < 0.05$). Scheffe ve Fisher post-hoc testlerinde de aynı sonuçlar elde edilmiştir ve Cohens f^2 etki değeri 0.11 ile düşük seviye olarak hesaplanmıştır.

Tablo 50 - Bonferroni Post-hoc Test Sonuçları (İşbirlikçi Müzakere)

Satıcı Kardeş Sayısı Grupları	Puan Farkı	Std. Hata	p	%95 üst limit	%95 alt limit
Ailenin tek çocuğuyum İki kardeşiz	71.18	534.787	1	-1397.37	1539.72
Ailenin tek çocuğuyum ÜÇ ÜSTÜ	-1293.78	596.699	0.196	-2932.33	344.77
Ailenin tek çocuğuyum ÜÇ kardeşiz	-176.73	569.84	1	-1741.53	1388.07
İki kardeşiz ÜÇ ÜSTÜ	-1364.96	437.094	0.014	-2565.23	-164.68
İki kardeşiz ÜÇ kardeşiz	-247.9	399.648	1	-1345.35	849.54
ÜÇ ÜSTÜ ÜÇ kardeşiz	1117.05	479.344	0.132	-199.24	2433.35

Aynı sonuçlar Erkek-Erkek müzakerelerde tespit edilir iken, Kadın-Kadın müzakerelerde kardeş sayısı açısından objektif sonuçlarda farklılık tespit edilmemiştir. Kardeş sayısı değişkenini Likert türü bir ölçek olarak yeniden kodlaması (Tek çocuk = 1, İki kardeşiz = 2 vs.) ile gerçekleştirilen ek bir Spearman (kesikli veri ile yapılan yöntem) korelasyon analizi sonucunda ortaya çıkan bulgu da, yukarıdaki sonuçları doğrulayarak satıcının kardeş sayısı ile satın alanın puanı arasında pozitif ve düşük seviyeli anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($r = 0.26$, $p < 0.05$). Satıcının çok kardeşli bir ailede yetişmiş olması satın alanın puanını optimize etmeye yardımcı olduğu görülmektedir.

5.7.4.2. Öznel Sonuçlar:

Yapılan ANOVA incelemeleri sonucu işbirlikçi müzakere deneylerinde katılımcıların öznel sonuçlarının “doğum sırası” veya “kardeş sayısı” kategorileri açısından istatistiksel olarak farklılaşmadığı görülmüştür ($F = 0.5 - 2.1$, $p > 0.05$).

5.7.5. Müzakere Öncesi Beklenti ve İnançlar Bağımsız Değişkenleri – Objektif ve Öznel Sonuçlar:

İşbirlikçi müzakerelerde objektif sonuçlar ile müzakere öncesi beklenti ve inançlarla ilgili tüm alt faktörler arasında pek çok istatistiksel anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Müzakerede tarafların rekabetçi ve işbirlikçi beklentilerinin kendi puanlarıyla düşük ve orta seviyede anlamlı ilişkide olduğu görülmüştür. Satın alan taraftaki müzakerecinin rekabetçi beklenti seviyesi ile kendi puanı arasında pozitif bir ilişki var iken karşı tarafın objektif sonucu (puanı) ile ters yönlü bir ilişki söz konusudur ($r=0.2$ ve -0.25). Satıcının rekabetçi ve işbirlikçi beklenti seviyeleri de karşı tarafın puanı ile ters yönlü kendi puanıyla pozitif yönlü bir ilişkiye sahiptir ($r=-0.24$, -0.3). Bu değişkenlerin aynı zamanda satıcı taraftaki müzakerecinin optimum puanıyla da benzer ilişki seviyesinde olduğu görülmüştür. Kadın-Kadın müzakerelerde bu ilişkinin yüksek seviyeye çıktığı görülmüştür ($r= 0.55$).

İşbirlikçi müzakerelerde toplam optimum puan ile sadece satıcı tarafının dini inanç değişkeninin düşük seviyeli bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Bir diğer ifadeyle satıcının dini inanç seviyesi yükseldikçe müzakerede optimum sonuca ulaşma açısından pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki mevcuttur.

İşbirlikçi müzakerelerin öznel sonuçlarına bakıldığında, müzakerecilerin rekabetçi ve işbirlikçi beklentilerinin kendi öznel sonuçlarıyla pozitif yönlü düşük ve orta seviyede ilişkileri olduğu tespit edilmiştir ($r=0.2 - 0.35$). Kendi rekabetçi beklentilerinin aynı zamanda karşı tarafın öznel sonuçlarıyla ters yönlü bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür.

Dini inanç seviyesine bakıldığında, her iki taraftaki müzakerecilerin dini inanç seviyeleri ile hem kendi hem de karşı tarafın öznel sonuçlarıyla düşük ve orta seviye pozitif yönlü ilişkide olduğu görülmüştür ($r=0.22 - 0.42$). Özellikle öznel sonuçlardan “ilişkisel” ve “süreçsel” tatmin duygularıyla daha yüksek seviye ilişkide olduğu görülmektedir. Bu ilişki Kadın-Kadın müzakerelerde $r=0.52$ ile yüksek seviyeye çıkmaktadır.

5.7.6. Planlanan İlk Teklif Miktarı – Objektif ve Öznel Sonuçlar:

İşbirlikçi müzakerelerde objektif ve öznel sonuçlar ile tarafların planladığı ilk teklif miktarı arasında istatistiksel anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Bu duruma iki istisna bulunmaktadır:

- Kadın-Kadın işbirlikçi müzakerelerde, satıcı tarafın planladığı ilk teklif miktarı ile satın alan tarafın müzakere sonucu puanı ile ters yönde kendi puanıyla ise pozitif yönlü orta derece bir ilişki mevcuttur ($r = -0.453$, $r = 0.49$).
- Erkek-Erkek işbirlikçi müzakerelerde satıcının planladığı ilk teklif miktarı ile kendi öznel sonuçları arasında ters yönlü ve orta seviye bir ilişki mevcuttur ($r = -0.35$)

Sonuçlara bakıldığında kadınların kendi hemcinsleriyle girdikleri işbirlikçi müzakerelerde yaptıkları ilk teklif miktarının agresif olması kendi puanlarını artıran bir etkiye sahip iken doğal olarak karşı tarafın objektif sonucunun düşük olmasına sebep vermektedir. Nitekim bu literatürde agresif ilk tekliflerin etkisi açısından tutarlıdır. Öznel sonuçlar açısından erkeklerin kendi hemcinsleriyle girdikleri işbirlikçi müzakerelerde agresif ilk teklif yapmanın ya da planlanmış olmasının müzakere sonucunda elde ettiği tatmin ile ters yönde ilişki de olması ilginç bir bulgudur. Muhtemelen işbirlikçi fırsatların agresif bir teklifle kaçırılma sonucu bu tür bir tatminsizlik hissedilmesi söz konusu olabilir ki bu da işbirlikçi müzakerelerde rekabetçi tutumların sonuçları negatif etkilemesiyle tutarlıdır.

5.7.7. Çoklu Zekâ Seviyeleri – Objektif ve Öznel Sonuç:

İşbirlikçi müzakerelerde genel seviyede satın alan tarafın ve iki tarafın toplam “kişilerarası” zekâ seviyesi ile objektif toplam müzakere sonucu ve toplam optimum müzakere sonucu arasında düşük seviye ve ters yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r = -0.27$). Bu ilişki Erkek-Erkek müzakerelerde orta seviyeye çıkmaktadır ($r = -0.34, -0.47$). Bunun yanında satın alan tarafın “dilsel” zekâ seviyesi kendi puanı ile pozitif yönlü ($r = 0.25$) ve satıcı tarafının puanı ile ters yönlü ($r = -0.224$) düşük seviye anlamlı bir ilişkide olduğu görülmektedir.

Satıcı tarafının “varoluşçu” ($r = -0.21$) ve “içsel” ($r = -0.21$) zekâ seviyelerinin satın alan tarafın optimum objektif puanı ile ilişkisi tespit edilmiştir. Bir diğer ifadeyle satıcının bu iki zekâ türündeki seviyesindeki artış ile karşı tarafın optimum sonuca yaklaşması arasında istatistiksel anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Satıcının “varoluşçu” zekâ türü aynı zamanda satın alan tarafın öznel sonuçları ile (genel, araçsal ve benliksel) düşük ve orta seviyede pozitif yönlü bir ilişkisi mevcuttur ($r = 0.28, 0.26, 0.32$).

Kadın-Kadın işbirlikçi müzakerelerde özellikle satıcı tarafın “görsel” zekâ seviyesi ile satın alan tarafın optimum puanı arasında yüksek seviye anlamlı bir ilişki görülmektedir ($r = 0.51$). Satıcının bu zekâ seviyesi aynı zamanda satın alanın “araçsal” öznel sonucu ile ters yönlü ve orta derece bir ilişkidir ($r = 0.3$). Satıcı tarafın “varoluşçu” zekâ seviye oranının satın alan tarafın öznel sonuçlarıyla yüksek seviye ilişkisi bulunmaktadır ($r = 0.5$ den yüksek).

Satın alan tarafın “dilsel” zekâ puanı aynı zamanda kendi genel öznel sonuç duygusal tatmin seviyesi ile de pozitif yönlü düşük seviye bir ilişkisi bulunmaktadır ($r = 0.234$). Satın alan tarafın “müziksel” zekâ seviyesi ile satıcının öznel sonuçları arasından da orta derece ilişki mevcuttur (Kadın-Kadın (K-K) müzakereler için). Satıcı tarafın “varoluşçu, içsel, müziksel ve dilsel” zekâ seviye oranlarının da satın alan tarafın öznel sonuçlarıyla düşük ve orta seviyeli ilişkisi olduğu görülmüştür ($r = 0.2-0.34$). Erkek-Erkek müzakerelerde satıcının “kişilerarası” zekâ seviyesinin satın alan tarafın tüm öznel sonuçları ile ters yönlü orta derece bir ilişkide olduğu görülmektedir ($r = -0.5$). Çoklu

Zekâ ve objektif ve öznel sonuçlar arası korelasyon sonuçlarının görsel özeti aşağıdaki tabloda verilmiştir:

Tablo 51 – Çoklu Zeka Objektif ve Öznel Sonuçlar Arası Korelasyon Analizi

Objektif Sonuç	Rekabetçi Müzakereler			İşbirlikçi Müzakereler		
Zeka Türü	Genel	E-E	K-K	Genel	E-E	K-K
Varoluşçu		√*		√		
İçsel	√*	√*		√	√**	
Görsel	√*	√√*		√		√√√
Kişilerarası	√*		√√	√**	√√**	√√
Mantıksal	√√	√√	√√	√		
Müziksel		√*				√√
Dilsel				√		

Öznel Sonuç	Rekabetçi Müzakereler			İşbirlikçi Müzakereler		
Zeka Türü	Genel	E-E	K-K	Genel	E-E	K-K
Varoluşçu		√√	√√	√√	√√	√√√
İçsel	√*		√√	√		
Görsel					√√*	√√
Kişilerarası		√			√√	
Mantıksal	√		√√		√	
Müziksel		√*		√	√√*	√√
Dilsel	√	√√	√√	√		

√: düşük seviye korelasyon ($r < 0.2$)

√√: orta seviye korelasyon ($r < 0.2 - 0.5$)

√√√: yüksek seviye korelasyon ($r > 0.5$)

*: sadece oransal olarak ilişki mevcut

** : işbirlikçi müz. için toplam ve optimum toplam objektif sonucu etkilemektedir

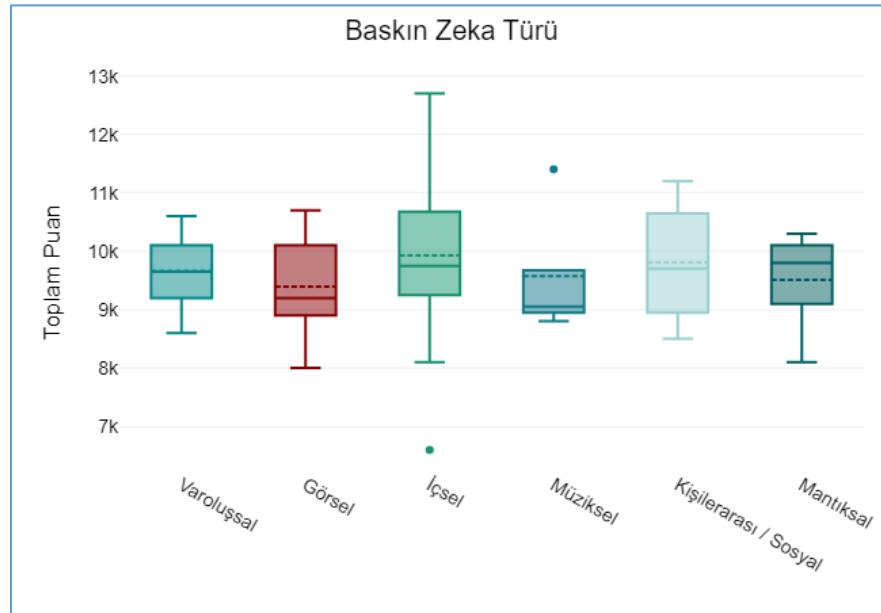
5.7.7.1. Baskın Çoklu Zekâ Seviyeleri:

İşbirlikçi müzakerelerde katılımcıların baskın olan zekâ türlerinin objektif sonuçlar bağlamında farklılık gösterip göstermediğini test etmek için tek-faktörlü ANOVA analizi gerçekleştirilmiştir. Satıcı rolündeki müzakerecilerin baskın zekâ türlerini baz alarak yapılan analizler sonuçları Tablo 52’de verilmiştir.

Tablo 52 – Baskın Zekâ Türlerine Göre Objektif Sonuçlar

Objektif Sonuç -->		S. Alan Puanı		Satıcı Puanı		Toplam Puan		S. Alan Optimum		Satıcı Optimum		Toplam Optimum	
Zeka Türü	n	Ort.	SS	Ort.	SS	Ort.	SS	Ort.	SS	Ort.	SS	Ort.	SS
Varoluşsal	28	4875	1628.37	4778.57	1310.74	9664.29	581.96	1989.29	1278.12	1142.86	874.08	2346.43	585.94
İçsel	26	5350	1347.96	4653.85	1661.14	9930.77	1235.72	1569.23	1003.5	1450	1036.24	1996.15	905.31
Müziksel	4	5150	1740.69	4150	1682.26	9575	1223.04	1550	1621.73	1500	1383.23	2700	469.04
Görsel	13	3846.15	1413.4	5730.77	1221.6	9392.31	816.97	2753.85	1413.4	838.46	921.54	2423.08	868.1
Kişilerarası	15	5186.67	1558.33	4646.67	1403.5	9806.67	923.09	1893.33	853.12	1100	1132	2166.67	962.64
Mantıksal	9	4544.44	2430.08	4966.67	2132.49	9511.11	747.4	2544.44	1837.19	1544.44	1440.58	2488.89	747.4
Toplam	95	4893.68	1642.7	4845.26	1528.65	9704.21	919.17	1997.89	1280.79	1231.58	1045.99	2261.05	803.22

Şekil 17’den de görüleceği üzere kategoriler bazında toplam puan örneğinde ortalamalar açısından farklılık göze çarpmamaktadır. Nitekim tek faktörlü ANOVA varyans analizi, işbirlikçi müzakerelerde Satıcı Tarafın Baskın Zeka Türleri kategorilerinin Objektif Sonuçlar açısından anlamlı bir farklılıkta olmadığını göstermiştir ($F = 0.5- 1.05, p > 0.05$). Bu sebepten grupları çiftler halinde karşılaştırmak için bir Post hoc testi yapılmasına gerek duyulmamıştır. Benzer ANOVA analizleri işbirlikçi müzakerelerde öznel sonuçlar için de tekrarlanmış ve çoklu zekâ türü kategorileri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($F=1.32, p=0.25$)



Şekil 17 – İşbirlikçi Müzakerelerde Baskın Zeka Türüne Göre Objektif Sonuçlar

5.8.Çoklu Regresyon Analizleri:

Araştırma kapsamında, bağımlı değişkenle ilişkilendirilen bağımsız değişkenlerin etkisi ve belirleyiciliği üzerine odaklanan Regresyon analizi, tek bağımsız değişken içeren modellerde bağımsız regresyon olarak adlandırılırken, birden fazla bağımsız değişkenin bulunduğu durumlarda ise bu analiz çoklu regresyon olarak adlandırılır. Çoklu regresyon analizi, bağımlı değişken üzerinde etkisi olan birden fazla bağımsız değişkenin topluca incelendiği bir metodoloji sunar (Gürbüz ve Şahin 2016: 271- 273). Çoklu regresyon analizlerinde;

- R, bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin korelasyonu,
- R^2 , bağımlı değişkendeki bağımsız değişkence açıklanan değişimin yüzde olarak ifadesini,
- F testi (ANOVA) regresyon oluşturulan modelinin bir bütün olarak anlamlılığını,
- β (standardize edilmiş katsayı) ilgili bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini açıklarken,
- p ise etkinin anlamlılık seviyesini açıklamaktadır.

Önceki kısımlardaki korelasyon ve varyans analizlerinde ortaya çıkan bulguları da dikkate alarak çoklu regresyon analizi aracılığı ile 4.2.4 numaralı bölümde tanımlanan araştırma modeli test edilmiştir. Analizler rekabetçi ve işbirlikçi müzakerelerin hem objektif sonuçları hem de öznel sonuçları için gerçekleştirilmiştir. Buna ek olarak Erkek-Erkek ve Kadın-Kadın müzakere deneyleri boyutları için de önceki bulgularda destekleyici sonuçlar olması ışığında ek analizler olarak gerçekleştirilmiştir. Aksi belirtilmedikçe çoklu regresyon analizleri tutarlılık sağlanması için SATIŞ tarafındaki müzakereci açısından gerçekleştirilmiştir. İşbirlikçi müzakerelerin doğası gereği ve önceki analizlerdeki bulgular ışığında, bağımlı değişkenlerdeki etkiyi daha doğru analiz edebilmek için tarafların zekâ seviyelerinin toplamı, aralarındaki boy ve kilo farkı ile her bir tarafın beklenti ve inançları modelde analiz edilmiştir.

5.8.1. Verilerin Regresyon Analize Uygunluğu:

Yapılan hesaplamalarda analizde kolaylık sağlamak amacıyla sıralı veya kategorik verilerden “Kardeş Sayısı – KARDEŞ_SAYISI”, bağımsız değişkeni dummy (yapay) kodlanarak analizlere dahil edilmiştir. Örneğin kardeş sayısı için “Ailenin Tek Çocuğuyum = 1”, “İki Kardeşiz = 2”, “Üç Kardeşiz = 3 vs.” şeklinde kodlanmıştır. “Doğum Sırası” kategorik bağımsız değişkeni önceki analizlerde sonuçlarla ilişkisi kısıtlı veya hiç bulunmadığından regresyon analizinin dışında tutulmuştur.

Çoklu doğrusal regresyonda kategorik verilerin kullanılması genel olarak uygun görülmesine de, analizlerde kolaylık sağlamak için bazı durumlarda bu yöntemin uygulanması akademide yaygındır (Williams, 2020). “Kardeş sayısı” kategorik değişkeni aynı zamanda kesikli sayısal bir değişkendir. “Kardeş sayısı” kategorileri arasındaki mesafeler eşit aralıklı olduğu için (1 kardeşim var ile iki kardeşim var arasındaki mesafe ile üç kardeşim var ile dört kardeşim var arasındaki mesafeler aynıdır vs.) bu bağımsız değişkeni artan yönde en az 5’li bir likert ölçek gibi değerlendirilmesi uygundur. Bu sebeplerden araştırmada kullanılan istatistik yazılımında “kardeş sayısı” numerik bir değişken olarak kodlayarak analiz edilmesi araştırmanın keşfedici yaklaşımı ışığında ve literatürde benzer uygulamalar göz önünde bulundurularak uygun bulunmuştur (Williams, 2020, Pasta, 2009; Long & Freese, 2006). Ayrıca kukla kodlanarak kategorik veri şeklinde regresyona konulduğunda “ailenin tek çocuğuyum” veya “iki kardeşim var” referans kategorilerine göre artan kardeş sayısı ile regresyon model sonuçlarının benzerlik gösterdiği teyit edilmiştir.

Son olarak, regresyon analizlerinde Multicollinearity (Çoklu Doğrusal Bağlantı) testi de gerçekleştirilmiştir. Tolerans değerleri veya VIF (Varyans Enflasyon Faktörü) değerleri sırayla tüm değişkenler için sırayla 0.1 altında veya 10 üzerinde olmadığı görüldüğünden çoklu doğrusal bağlantı sorunu bulunmamıştır (Paul, 2006) ve verilerin çoklu doğrusal regresyon analizinde incelenmesiyle ilgili tüm ön koşulların uygun olduğu görülmüştür.

5.8.2. Rekabetçi Müzakereler – Objektif Sonuçlara Etkiler:

Rekabetçi müzakerelerde araştırma modelindeki müzakerecinin kişisel özgeçmiş özellikleri (boy, kilo, VKİ, doğum sırası ve kardeş sayısı), işbirlikçi ve rekabetçi beklenti ile dini inanç seviyeleri yanında çoklu zekâ seviyeleri ve planladığı ilk teklif miktarının müzakere sonucunda tarafların anlaştığı objektif sonucu hangi ölçüde etkilediğini belirlemek üzere çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 53’te sonuçları verilen analiz sonuçlarına göre 113 adet geçerli müzakere deneyi üzerinden yapılan ANOVA analizine göre model anlamlıdır. ($F=2.88$; $p<0,001$). Düzeltilmiş R^2 değeri 0,22’dir. Bu sonuçlara göre müzakeredeki objektif sonuç üzerindeki % 22 oranındaki varyansın araştırma modelindeki değişkenler tarafından açıklandığını göstermektedir. Analiz sonuçlarına göre bağımsız değişkenlerden sadece “Kardeş Sayısı – SATICI_KARDEŞ_SAYISI” ($\beta=0.28$, $p=0.004$), “Planlanan İlk Teklif Miktarı- SATICI_PLAN_ILK_TEKLİF_MİKT” ($\beta=0.37$, $p<0.001$) ve “Mantıksal Zeka” ($\beta=0.29$, $p=.003$) objektif sonuç üzerinde anlamlı etkileri olduğu görülmektedir.

Tablo 53 – Rekabetçi Müzakerelerde Bireysel Farklılıkların Objektif Sonuç Üzerine Etkisi

Objektif Sonuç -->	Genel			Erkek-Erkek			Kadın-Kadın		
	Std. β	t	p	Std. β	t	p	Std. β	t	p
Bağımsız Değişkenler									
(Sabit Değer)		-0.85	0.4		-1.64	0.109		-1.95	0.069
SATICI_Kilo	-0.98	-1	0.319	-0.3	-1.53	0.132	-0.25	-1.68	0.113
SATICI_Boy_Uzunluğu	0.47	0.96	0.339	0.11	1.62	0.111	0.41	1.89	0.077
SATICI_VKİ	0.68	0.91	0.366	0.03	1.54	0.131	0.1	1.63	0.123
SATICI_SES	0.16	1.71	0.091	0.14	1.11	0.272	-0.04	-0.19	0.848
SATICI_KARDEŞ_SAYISI	0.28	2.97	0.004	0.38	2.79	0.008	-0.06	-0.34	0.735
SATICI_PLAN_ILK_TEKLİF_MİKT	0.37	3.96	<.001	0.29	2.3	0.026	0.51	2.83	0.012
SATICI_Rekabetçi Beklenti	-0.05	-0.52	0.606	-0.16	-1.18	0.244	0.12	0.71	0.489
SATICI_İşbirlikçi Beklenti	-0.07	-0.72	0.47	-0.01	-0.08	0.934	0.04	0.24	0.813
SATICI_Dini İnanç	-0.02	-0.19	0.853	-0.05	-0.43	0.668	0.32	1.65	0.119
Varoluşsal_SATICI**	0.02	0.16	0.872	0.27	2.24	0.03	-0.08	-0.43	0.675
Kişilerarası_SATICI	0	0.02	0.986	-0.05	-0.39	0.695	0.35	1.46	0.164
İçsel_SATICI	0.06	0.55	0.583	0.05	0.36	0.72	0.22	1.07	0.301
Mantıksal_SATICI	0.29	3.02	0.003	0.31	2.47	0.017	0.48	2.42	0.028
Müziksel_SATICI	0	-0.02	0.981	0.07	0.52	0.603	0.38	1.63	0.123
Dilsel_SATICI	-0.09	-0.99	0.324	0	-0.03	0.976	-0.16	-0.76	0.456
Görsel SATICI*	-0.02	-0.22	0.823	-0.01	-0.09	0.929	0.15	0.7	0.497

*:Erkek-Erkek müzakerelerde görsel zekâ oranının anlamlı etkisi olduğu görülmüştür ($\beta = 0.32$, $p=0.025$)

** : Satıcının varoluşsal zeka oranı (= satıcı varoluşsal zeka seviyesi / toplam varoluşsal zeka) için anlamlıdır.

Müzakerecilerin kardeş sayısı, planladıkları ilk teklif miktarı ve mantıksal zekâ seviyeleri yükseldikçe, müzakere sonucunda elde edecekleri objektif sonuç miktarı da artmaktadır.

5.8.2.1. Erkek-Erkek ve Kadın-Kadın Müzakereler – Objektif Sonuç Üzerindeki Etkiler:

Erkek-Erkek ve Kadın-Kadın müzakereler için araştırma modelinin test edilmesi sonucu da benzer sonuçlar elde edilmiştir ve araştırma modeli anlamlı sonuçlar vermiştir. Tablo 53'te sonuçları verilen analiz sonuçlarına göre 65 adet geçerli müzakere örneği üzerinden yapılan ANOVA analizine göre model anlamlıdır. ($F=2.38$; $p<0,01$). Düzeltilmiş R^2 değeri 0,26'dır. Bu sonuçlara göre müzakeredeki objektif sonuç üzerindeki % 26 oranındaki varyansın araştırma modelindeki değişkenler tarafından açıklandığını göstermektedir. Analiz sonuçlarına göre bağımsız değişkenlerden sadece “Kardeş Sayısı – SATICI_KARDEŞ_SAYISI” ($\beta=0.38$, $p=0.008$), “Planlanan İlk Teklif Miktarı-SATICI_PLAN_ILK_TEKLİF_MİKT” ($\beta=0.29$, $p=0.026$), “Varoluşçu Zeka” ($\beta=0.27$, $p=.003$) ve “Mantıksal Zeka” ($\beta=0.31$, $p=.0017$)’nın objektif sonuç üzerinde anlamlı etkileri olduğu görülmektedir.

Erkek-Erkek rekabetçi müzakerelerde, müzakerecilerin kardeş sayısı, planladıkları ilk teklif miktarı, varoluşçu zekâ ve mantıksal zekâ seviyeleri yükseldikçe, müzakere sonucunda elde edecekleri objektif sonuç miktarı da artmaktadır. Genel popülasyondan farklı olarak Erkek-Erkek müzakerelerde varoluşçu zekâ’da bir etken olarak ortaya çıkmaktadır.

Kadın-Kadın rekabetçi müzakerelerde ($n=36$), model ANOVA F testi sonuçları $F=2.02$, $p=0.04$ olarak anlamlı bulunmuştur ve düzeltilmiş R^2 değeri 0.32 olarak hesaplanmıştır. Bir diğer değiş ile model kadın-kadın rekabetçi müzakerelerde objektif sonuçtaki varyansın %32’sini açıklamaktadır. Genel popülasyondaki sonuçlara paralel olarak mantıksal zekâ ($p=0.028$) ve ilk teklif miktarı ($p=0.012$) anlamlı etkisi olan değişkenler olarak ortaya çıkarken, kardeş sayısının etkisi ($p=0.73$) anlamlı sonuç vermemiştir.

Kadın-Kadın müzakerelerin çoklu regresyon analizlerinde göze çarpan bir bulgu da her ne kadar analizler sadece satıcı tarafının bakış açısı ile analiz edilmiş olsa da, modele

Satın Alan tarafının “Başarı Beklentisi” değişkeni eklenmesi durumunda da modelin anlamlılığını koruduğunu ve bu değişkenin de $\beta = -0.44$, $p < 0.05$ ile anlamlı ve ters yönlü bir etkisi olduğu bulunmuştur. Bir diğer ifadeyle Kadın-Kadın rekabetçi müzakerelerde satıcının karşısındaki satın alan müzakerecinin başarılı olma niyeti ne kadar yüksek ise, satıcı bakış açısından nihai sonuç daha düşük olmaktadır.

5.8.3. Rekabetçi Müzakereler – Öznel Sonuçlar Üzerindeki Etkiler:

Rekabetçi müzakerelerde öznel sonuç bağımlı değişkeni için araştırma modelinin test edilmesi sonucu, farklı öznel sonuç kategorileri için elde edilen bulgular Tablo 54’te sunulmuştur.

Tablo 54 – Rekabetçi Müzakerelerde Bireysel Farklılıkların Öznel Sonuç Üzerine Etkisi

Öznel Sonuç Türü	Model Test Sonuçları (Regresyon ve ANOVA F Testi)		
	Genel (n=111)	Erkek-Erkek (n=65)	Kadın-Kadın (n=36)
SATICI_Genel	R= 0.38, R ² = 0.15 F= 0.93 p=0.54 (model anlamlı değildir).	R= 0.6, R ² = 0.36 F= 1.54 p=0.11 (model anlamlı değildir).	R= 0.68, R ² = 0.46 F= 0.79 p=0.68 (model anlamlı değildir).
SATICI_Araçsal	R= 0.36, R ² = 0.13 F= 0.82 p=0.6 (model anlamlı değildir).	R= 0.65, R ² = 0.22 F= 2.04 p=0.051 (model anlamlı değildir).	R= 0.66, R ² = 0.43 F= 0.71 p=0.76 (model anlamlı değildir).
SATICI_Benliksel	R= 0.53, R² = 0.28 F= 2.18 p=0.012 (model anlamlıdır – bk Tablo 55).	R= 0.74, R² = 0.38 F= 3.31 p<0.001 (model anlamlıdır – bk Tablo 55).	R= 0.78, R ² = 0.6 F= 1.43 p=0.183 (model anlamlı değildir).
SATICI_Süreçsel	R= 0.35, R ² = 0.13 F= 0.78 p=0.71 (model anlamlı değildir).	R= 0.35, R ² = 0.13 F= 0.78 p=0.71 (model anlamlı değildir).	R= 0.68, R ² = 0.46 F= 0.81 p=0.67 (model anlamlı değildir).
SATICI_İlişkisel	R= 0.30, R ² = 0.09 F= 0.53 p=0.93 (model anlamlı değildir).	R= 0.50, R ² = 0.25 F= 0.94 p=0.53 (model anlamlı değildir).	R= 0.30, R ² = 0.09 F= 0.53 p=0.93 (model anlamlı değildir).

Bu sonuçlara göre araştırma modeli BENLİKSEL alt öznel sonuçlar için anlamlı bulunmuştur. Kadın-Kadın müzakerelerde öznel sonuçlar için modelde anlamlı sonuçlar saptanamamıştır. Bu sonuçlar için regresyon analizinin detayları Tablo 55’tedir. Buna göre müzakeredeki genel BENLİKSEL öznel sonuç üzerindeki % 28 oranındaki varyansın araştırma modelindeki değişkenler tarafından açıklandığını göstermektedir. Analiz sonuçlarına göre bağımsız değişkenlerden sadece “Rekabetçi Beklenti” ($\beta=0.39$, $p<0.001$) ve “Dini İnanç Seviyesi” ($\beta=0.2$, $p = 0.039$)’nin satıcının BENLİKSEL öznel sonucu üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkileri olduğu görülmektedir.

Önceki korelasyon analizlerinde Satın Alan tarafın kardeş sayısı açısından öznel sonuçlar üzerindeki ilişkisiyle ilgili bulgular göz önüne almak adına, aynı analizi S.Alan açısından yapıldığında, yukarıdaki bağımsız değişkenlere ek olarak “Kardeş Sayısı” değişkeni de anlamlı bir etken olarak modelde yer almıştır (F=1.78, p<0.05; B=0.12, p=0.012).

Tablo 55 – Rekabetçi Müzakerelerde Bireysel Farklılıkların BENLİKSEL Öznel Sonuca Etkisi

Bağımsız Değişkenler	Öznel Sonuçlar -- >			Genel			Erkek-Erkek		
	Std. β	t	p	Std. β	t	p	Std. β	t	p
(Sabit Değer)		1.48	0.142		-0.28	0.777			
SATICI_Kilo	0.08	1.08	0.284	-0.31	-0.23	0.82			
SATICI_Boy_Uzunluğu	-0.66	-1.27	0.207	0.19	0.29	0.772			
SATICI_VKİ	-0.81	-1.07	0.287	0.41	0.35	0.727			
SATICI_SES	0	-0.01	0.993	0.01	0.05	0.96			
SATICI_KARDEŞ_SAYISI	-0.01	-0.05	0.96	0.3	2.4	0.021			
SATICI_PLAN_ILK_TEKLİF_MİKT	0.17	1.76	0.082	0.16	1.4	0.167			
SATICI_Rekabetçi Beklenti	0.39	3.87	<.001	0.27	2.29	0.027			
SATICI_İşbirlikçi Beklenti	-0.03	-0.26	0.796	0.07	0.58	0.564			
SATICI_Dini İnanç	0.2	2.1	0.039	0.09	0.81	0.422			
Varoluşsal SATICI_	0.17	1.67	0.098	0.4	3.51	0.001			
Kişilerarası SATICI_	0.1	0.91	0.365	0.36	3.22	0.002			
İçsel_SATICI	-0.11	-1.01	0.315	-0.16	-1.23	0.223			
Mantıksal_SATICI	-0.15	-1.52	0.131	-0.16	-1.44	0.155			
Müziksel_SATICI	-0.03	-0.26	0.798	0.03	0.23	0.822			
Dilsel SATICI	0.18	1.83	0.07	0.33	2.69	0.01			
Görsel_SATICI	0.11	1.05	0.298	0.12	0.87	0.388			

Erkek-Erkek rekabetçi müzakerelerde de BENLİKSEL alt öznel sonuçlar için araştırma modeli anlamlıdır. Model BENLİKSEL öznel sonuçlardaki varyansın da %38’ini açıklamaktadır. Analiz sonuçlarına göre bağımsız değişkenlerden sadece “Rekabetçi Beklenti” ($\beta=0.27$, $p<0.05$) , “Kardeş Sayısı” ($\beta=0.3$, $p = 0.021$), “Varoluşçu Zeka” ($\beta=0.4$, $p = 0.001$), “Kişilerarası Zeka” ($\beta=0.36$, $p = 0.002$ ve “Dilsel Zeka” ($\beta=0.33$, $p = 0.01$) satıcının BENLİKSEL öznel sonucu üzerinde anlamlı ve pozitif etkileri olduğu görülmektedir.

5.8.4. İşbirlikçi Müzakereler – Objektif Sonuçlar Üzerindeki Etki:

İşbirlikçi müzakerelerde araştırma modelindeki müzakerecinin kişisel özgeçmiş özellikleri (boy, kilo, VKİ, doğum sırası ve kardeş sayısı), işbirlikçi ve rekabetçi beklenti ile dini inanç seviyeleri ve çoklu zekâ seviyelerinin müzakere sonucunda tarafların anlaştığı objektif sonuçları hangi ölçüde etkilediğini belirlemek üzere çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Buna göre tüm objektif sonuç türlerine göre özet sonuçlar Tablo 56’de verilmiştir.

Tablo 56 – İşbirlikçi Müzakerelerde Bireysel Farklılıkların Öznel Sonuç Üzerine Etkisi

Objektif Sonuç Türü		Model Test Sonuçları (Regresyon ve ANOVA F Testi)		
		Genel (n=96)	Erkek-Erkek (n=54)	Kadın-Kadın (n=29)
S_ALAN_ISB_SONUÇ (Satın Alan Tarafın Puanı)		R= 0.59, R² = 0.18 F= 2.04 p=0.13 <i>(model anlamlıdır – bkz. Tablo 57).</i>	R= 0.61, R ² = 0.02 F= 1.07 p=0.4 <i>(model anlamlı değildir).</i>	R= 0.89, R ² = 0.38 F= 1.9 p=0.06 <i>(model anlamlı değildir).</i>
SATICI_ISB_SONUÇ (Satıcının Puanı)		R= 0.63, R² = 0.23 F= 2.48 p=0.002 <i>(model anlamlıdır – bkz. Tablo 57).</i>	R= 0.65, R ² = 0.09 F= 1.29 p=0.227 <i>(model anlamlı değildir).</i>	R= 0.95, R² = 0.71 F= 4.67 p<0.01 <i>(model anlamlıdır – bkz. Tablo 57).</i>
TOPLAM_SONUÇ (Toplam Müzakere Puanı)		R= 0.56, R² = 0.14 F= 1.78 p=0.036 <i>(model anlamlıdır – bkz. Tablo 57).</i>	R= 0.76, R² = 0.34 F= 2.41 p<0.05 <i>(model anlamlıdır – bkz. Tablo 57).</i>	R= 0.89, R ² = 0.33 F= 1.73 p=0.09 <i>(model anlamlı değildir).</i>
S_ALAN_OPT_FARK_MUTL_DEĞ (Satın Alan Tarafın Optimum Puandan Farkının Mutlak Değeri)		R= 0.59, R² = 0.18 F= 2.05 p=0.014 <i>(model anlamlıdır – bkz. Tablo 57).</i>	R= 0.66, R ² = 0.11 F= 1.36 p=0.19 <i>(model anlamlı değildir).</i>	R= 0.89, R ² = 0.36 F= 1.83 p=0.07 <i>(model anlamlı değildir).</i>
SATICI_OPT_FARK_MUTL_DEĞ (Satıcı Tarafın Optimum Puandan Farkının Mutlak Değeri)		R= 0.59, R² = 0.18 F= 2.05 p=0.013 <i>(model anlamlıdır – bkz. Tablo 57).</i>	R= 0.65, R ² = 0.11 F= 1.34 p=0.2 <i>(model anlamlı değildir).</i>	R= 0.86, R ² = 0.21 F= 1.4 p=0.2 <i>(model anlamlı değildir).</i>
TOPLAM_OPT_FARK_MUTL_DEĞ (Toplam Puanın Optimum Toplam Puandan Farkının Mutlak Değeri)		R= 0.47, R ² = 0.02 F= 1.08 p=0.383 <i>(model anlamlı değildir). **</i>	R= 0.62, R ² = 0.04 F= 1.11 p=0.37 <i>(model anlamlı değildir). **</i>	R= 0.86, R ² = 0.17 F= 1.3 p=0.25 <i>(model anlamlı değildir). **</i>

**; Daraltılmış bağımsız değişkenlerle oluşturulan modelde anlamlı sonuçlar elde edilmiştir (R= 0.4, R² = 0.13, F= 4 p=0.003- bkz Tablo 57)

Bu sonuçlara göre araştırma modeli genel örneklem için S_ALAN_ISB_SONUÇ (Satın Alan Tarafın Puanı), SATICI_ISB_SONUÇ (Satıcının Puanı), S_ALAN_OPT_FARK_MUTL_DEĞ (Satın Alan Tarafın Optimum Puandan Farkının Mutlak Değeri), SATICI_OPT_FARK_MUTL_DEĞ (Satıcı Tarafın Optimum Puandan Farkının Mutlak Değeri) ve TOPLAM_SONUÇ (Toplam Müzakere Puanı) için anlamlı bulunmuştur. TOPLAM_OPT_FARK_MUTL_DEĞ (Toplam Puanın Optimum Puandan Farkının Mutlak Değeri) için model anlamlı sonuçlar vermemesine rağmen, analizlerde öne çıkan ve anlamlı değişkenlerle daraltılmış şekilde yapılan analizler sonucunda bu bağımlı değişken için de anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Tüm bu sonuçlar için regresyon analizinin detayları Tablo 56’de verilmiştir. Buna ek olarak Erkek-Erkek ve Kadın-Kadın işbirlikçi müzakereler için satıcının puanı ve toplam puan için model anlamlıdır.

Tablo 57 – İşbirlikçi Müzakerelerde Bağımsız Değişkenlerin Objektif Sonuçlar Üzerindeki Etkileri

Bağımlı Değişkenler →	S. Alan Puanı			Satıcı Puanı			Toplam Puan			S. Alan Optimum			Satıcı Optimum			Toplam Optimum		
Bağımsız Değişkenler	Std. β	t	p	Std. β	t	p	Std. β	t	p	Std. β	t	p	Std. β	t	p	Std. β	t	p
(Sabit Değer)		1.88	0.06		1.24	0.22		4.42	<.001		0.43	0.67		1.87	0.07		3.86	<.001
BOY_FARK_MUTL_DEĞ	0	0.01	0.99	0.09	0.84	0.40	0.35	2.92	0.01	-0.06	-0.48	0.63	0.01	0.09	0.93	-0.19	-1.86	0.07
KİLO_FARK_MUTL_DEĞ	-0.08	-0.73	0.47	0.07	0.6	0.55	-0.06	-0.50	0.62	0.11	0.95	0.35	-0.1	-0.91	0.37	0.04	0.33	0.75
S_ALAN_SES	0.11	1.05	0.30	-0.1	-1.01	0.32	0.08	0.70	0.49	-0.1	-0.91	0.36	-0.12	-1.1	0.27	-0.03	-0.24	0.81
S_ALAN_KARDEŞ_SAYISI	-0.06	-0.47	0.64	0.09	0.8	0.43**	0.13	1.08	0.28	0.18	1.54	0.13	-0.12	-1.02	0.31	-0.06	-0.47	0.64
SATICI_SES	-0.1	-0.79	0.44	0.24	2.04	0.04	0.24	1.92	0.04	0.1	0.86	0.39	0.01	0.08	0.94	-0.24	-2.4	0.02*
SATICI_KARDEŞ_SAYISI	0.3	2.73	0.01	-0.24	-2.24	0.03	0.14	1.22	0.23	-0.34	-3.06	0.00	0.12	1.09	0.28	-0.2	-1.99	0.04*
S_ALAN_Rekabetçi Beklenti	0.25	2.42	0.02	-0.3	-3.03	0.00	0.16	1.55	0.13***	-0.16	-1.55	0.13	0.28	2.73	0.01	0.07	0.6	0.55
S_ALAN_İşbirlikçi Beklenti	-0.1	-0.84	0.40	0.17	1.42	0.16	0.14	1.12	0.27	0.16	1.3	0.20	-0.06	-0.48	0.63	-0.11	-0.82	0.41
S_ALAN_Dini İnanç	-0.01	-0.06	0.95	0.06	0.45	0.65	0.09	0.59	0.56	0.09	0.62	0.54	0	-0.03	0.98	-0.1	-0.62	0.53
SATICI_Rekabetçi Beklenti	-0.25	-2.26	0.03	0.28	2.58	0.01	0.04	0.31	0.76	0.15	1.34	0.19	-0.4	-3.53	0.00	-0.02	-0.17	0.86
SATICI_İşbirlikçi Beklenti	-0.1	-0.76	0.45	0.04	0.29	0.77	-0.13	-0.97	0.34	0.08	0.58	0.57	0.01	0.1	0.92	0.13	0.9	0.37
SATICI_Dini İnanç	-0.06	-0.38	0.71	0.07	0.49	0.63	-0.04	-0.24	0.81	0.11	0.74	0.46	0.25	1.64	0.11	-0.02	-0.13	0.90
Varoluşçu_TOPLAM	0.07	0.66	0.51	-0.04	-0.35	0.73	-0.01	-0.05	0.96	-0.15	-1.35	0.18	-0.23	-2.07	0.04	-0.07	-0.61	0.54
Kişilerarası_TOPLAM	-0.03	-0.3	0.76	-0.1	-0.88	0.38	-0.29	-2.44	0.02	0.12	1.07	0.29	-0.07	-0.61	0.55	0.3	3.04	0.00*
İçsel_TOPLAM	0.02	0.15	0.88	-0.04	-0.37	0.71	0.01	0.12	0.90	-0.11	-1.04	0.30	0.02	0.15	0.88	0.04	0.33	0.74
Mantıksal_TOPLAM	-0.04	-0.41	0.69	0.1	1.04	0.30	0.05	0.52	0.60	0.01	0.13	0.90	-0.05	-0.46	0.64	-0.11	-0.97	0.33
Müziksel_TOPLAM	-0.03	-0.22	0.83	0.1	0.86	0.39	0.06	0.50	0.62	0.05	0.43	0.67	-0.14	-1.14	0.26	-0.13	-1.03	0.31
Dilsel_TOPLAM	0.14	1.36	0.18	-0.14	-1.42	0.16	0.04	0.40	0.69	-0.06	-0.54	0.59	0.15	1.44	0.16	-0.01	-0.12	0.91
Görsel TOPLAM	-0.14	-1.22	0.23	0.17	1.58	0.12**	0.15	1.25	0.22	0.21	1.79	0.08	-0.08	-0.66	0.51	-0.05	-0.39	0.69

*: Daraltılmış model ile elde edilen sonuçlar verilmiştir (bkz. Şekil 19)

** : Kadın-Kadın müzakerelerde Satın alan Tarafın Kardeş sayısı ve Toplam Görsel Zeka seviyesi modelde anlamlı etkisi olduğu görülmüştür (Std. β = 0.38 p= 0.03; Std. β = 0.71 p<0.01).

***: Erkek-Erkek müzakerelerde Satın Alan tarafın rekabetçi beklenti seviyesi toplam puan üzerinden modelde anlamlı etkisi olduğu görülmüştür (Std. β = 0.37 p< 0.05).

Tablo 57’de verilen analiz sonuçlarına göre 96 adet geçerli işbirlikçi müzakere örneği üzerinden yapılan ANOVA analizine göre model anlamlıdır. ($F=2.05 - 4.67$; $p<0,05$). Düzeltilmiş R^2 değeri $0,14 - 0,23$ arasındadır ve bu sonuçlara göre işbirlikçi müzakerelerdeki objektif sonuçlar üzerindeki % 14 - 23 oranındaki varyansın araştırma modelindeki değişkeler tarafından açıklandığını göstermektedir. Kadın-Kadın işbirlikçi müzakerelerde bu oran satıcının puanı için %71 seviyesine kadar yükselmektedir.

Analiz sonuçlarına göre bağımsız değişkenlerden dokuz tanesinin bağımlı değişkenler üzerinde anlamlı etkileri olduğu görülmektedir:

- “Satıcının Sosyo-Ekonomik Seviyesi – SATICI_SES” ‘in Satıcının Puanı, Toplam Puan ve Toplam Optimum Puan ($\beta=0.24$, $p= 0.04$; $\beta=0.24$, $p= 0.04$; -0.24 , $p=0.02$) üzerinde,
- “Satıcının Kardeş Sayısı – SATICI_KARDEŞ_SAYISI” ‘nın satın alanın puanı, kendi (satıcı) puanı, toplam puan ve kendi (satıcı) optimum puanı ile toplam optimum puan ($\beta=0.24$, $p= 0.04$; $\beta=0.24$, $p= 0.04$; -0.24 , $p=0.02$) üzerinde,
- “Satın Alanın Kardeş Sayısı – S_ALAN_KARDEŞ_SAYISI” ‘nın Kadın-Kadın işbirlikçi müzakerelerde satıcı puanı ($\beta=0.38$, $p= 0.03$) üzerinde,
- “Satıcı/S.Alan Rekabetçi Beklenti” ‘in satın alan ve satıcı puanı ile satıcının optimum puanı ($\beta= -0.25$, $p= 0.02$ ve $\beta= 0.24$, $p= 0.03$) üzerinde (erkek-erkek müzakereler dahil),
- “Taraflar Arası Boy Farkı (mutlak değer)- BOY_FARK_MUTL_DEĞ” ‘nın toplam puan ($\beta= 0.24$, $p= 0.01$) üzerinde,
- Çoklu zekâ seviyelerinden:
 - a. “Kişilerarası Zeka Seviyesi” ‘nin toplam puan ve toplam optimum puan ($\beta= -0.29$, $p= 0.02$ ve $\beta= 0.30$, $p< 0.01$) üzerinde,
 - b. “Varoluşçu Zeka Seviyesi” ‘nin satıcının optimum puanı ($\beta= -0.23$, $p= 0.04$) üzerinde,
 - c. “Görsel Zeka Seviyesi” ‘nin kadın-kadın müzakerelerde satıcının puanı ($\beta= 0.71$, $p<0.01$ üzerinde

anlamlı etkileri olduğu görülmüştür.

Çoklu zekâ türlerinden “kişilerarası” zekâ’nın işbirlikçi müzakerelerde toplam puan ve toplam optimum puan üzerinde ters yönlü ve anlamlı bir etkisi mevcuttur. Tarafların kendi puanları söz konusu olduğunda varoluşçu zekâ türünün satış tarafındaki müzakerecinin kendi optimum puanı ile ve görsel zekanın da Kadın-Kadın müzakerelerde satıcının puanı üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi olduğu görülmüştür. Örneğin masadaki varoluşçu zekâ seviyesi toplamda arttıkça, satıcının en optimum puana yaklaşabildiği görülmektedir. Benzer şekilde Kadın-Kadın müzakerelerde tarafların toplam görsel zekâ seviyesi satıcının puanını pozitif yönde etkilemektedir ($\beta = 0.37$).

İçgüdüye ters bir sonuç olmakla beraber, tarafların kişiler arası zekâ seviyesi arttıkça optimum sonuçtan uzaklaşmaları da $\beta = 0.3$ katsayısı oranındadır. Bu sonuç muhtemelen tarafların bu zekâ yatkınlıklarını “rekabetçi” yaklaşım ile kullanarak kendi puanlarını artırmaya kanalize ettikleri söylenebilir. Aynı yorum toplam puan değişkeni için de yapılabilir. Sosyo-ekonomik seviyenin toplam puan üzerinde etkileri ise pozitif yönlüdür. Bir diğer ifadeyle satıcı tarafının sosyo-ekonomik seviyesi yükseldikçe elde edilen toplam puan ve optimum puana yaklaşıma da $\beta = 0.24$ katsayısı oranında artmaktadır.

Bir diğer bulgu da taraflar arasındaki boy farkının toplam puan üzerindeki etkisidir. Taraflar arasındaki boy farkı arttıkça toplam puan da o denli artmaktadır. Bu etkinin optimum sonuçta da geçerli olmaması, muhtemelen rekabetçi müzakerelerdeki etkiye benzer şekilde tarafların bu boy farkını rekabetçi iç güdü ile müzakereye daha çok kazanç elde etmek amacıyla kullandıklarını ve dolaylı yoldan toplam puanı artırabildiklerini göstermektedir. Her durumda boy farklarının tarafların müzakere sonucu üzerinde etkisi işbirlikçi deneylerde de doğrulanmıştır.

Tarafların rekabetçi beklentileri de kendi puanları üzerinde etkili oldukları görülmüştür. Doğası gereği satıcının rekabetçi beklenti arttıkça satın alan tarafın puanı düşmekte ve benzer şekilde satın alanın rekabetçi beklenti arttıkça satıcının puanı da azalmaktadır. Her ne kadar işbirlikçi bir müzakere vaka deneyine girmiş olsa da tarafların rekabetçi beklentileri yüksek olarak müzakereye girmeleri sonuçları kendi puanları açısından olumlu etkilemiştir.

Son olarak satıcının kardeş sayısının satın alan tarafın puanı ve optimum sonucu ile toplam müzakere optimum puanı üzerinde pozitif etkisi olduğu görülmüştür. Satıcının kardeş sayısı arttıkça, müzakerede toplam optimum sonuca daha çok yaklaşıldığı görülmüştür. Bu benzer durum Erkek-Erkek müzakerelerde satın alan tarafından da doğrulanmıştır. Bir diğer ifadeyle satın alan tarafın kardeş sayısı arttıkça, satıcı tarafın puanı da artmaktadır.

5.8.5. İşbirlikçi Müzakereler – Öznel Sonuçlar Üzerindeki Etki:

İşbirlikçi müzakerelerde öznel sonuç bağımlı değişkeni için araştırma modelinin test edilmesi sonucu, farklı öznel sonuç kategorileri için elde edilen bulgular Tablo 58’de sunulmuştur. Analizler satıcı bakış açısından gerçekleştirilmiştir.

Tablo 58 – İşbirlikçi Müzakerelerde Bireysel Farklılıkların Öznel Sonuç Üzerine Etkisi

Öznel Sonuç Türü	Genel (n=86)
SATICI_Genel	R= 0.59, R ² = 0.19 F= 2.27 p=0.008 (model anlamlıdır – bkz. Tablo 59).
SATICI_Araçsal	R= 0.55, R ² = 0.15 F= 1.92 p=0.03 (model anlamlıdır – bkz. Tablo 59).
SATICI_Benliksel	R= 0.51, R ² = 0.09 F= 1.54 p=0.13 (model anlamlı değildir).
SATICI_Süreçsel	R= 0.53, R ² = 0.12 F= 1.71 p=0.06 (model anlamlı değildir).
SATICI_İlişkisel	R= 0.56, R ² = 0.15 F= 1.96 p=0.025 (model anlamlıdır – bkz. Tablo 59).

Bu sonuçlara göre araştırma modeli GENEL, ARAÇSAL ve İLİŞKİSEL alt öznel sonuçlar için anlamlı bulunmuştur. Erkek-Erkek müzakerelerde öznel sonuçlar Genel kategori ile benzerdir (F=1.9 – 2.2, p<0.05) fakat Kadın-Kadın müzakerelerde öznel sonuçlar için modelde anlamlı sonuçlar saptanamamıştır. Bu sonuçlar için regresyon analizinin detayları Tablo 59’dadır.

Tablo 58’deki sonuçlara göre müzakeredeki GENEL, ARAÇSAL ve İLİŞKİSEL öznel sonuçlar üzerindeki % 15-19 oranındaki varyansın araştırma modelindeki değişkenler tarafından açıklandığını göstermektedir. Analiz sonuçlarına göre bağımsız

değişkenlerden sadece “Rekabetçi Beklenti” ($\beta=0.29$, $p<0.05$) ve “Dini İnanç Seviyesi” ($\beta=0.43$, $p < 0.001$), “Planlanan İlk Teklif” ($\beta= -0.24$, $p<0.05$) ’in genel öznel sonuç üzerinde anlamlı etkileri olduğu görülmektedir. Araçsal ve İlişkisel öznel sonuçlar üzerinde sadece “Dinin İnanç” seviyesinin anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir (Tablo 59).

Tablo 59 – İşbirlikçi Müzakerelerde Bağımsız Değişkenlerin Öznel Sonuçlar Üzerindeki Etkileri - Detay

Bağımlı Değişkenler -- >	Genel Öznel Sonuç			Araçsal Öznel Sonuç			İlişkisel Öznel Sonuç		
Bağımsız Değişkenler	Std. β	t	p	Std. β	t	p	Std. β	t	p
(Sabit Değer)		2.47	0.016		1.84	0.07		2.23	0.029
BOY_FARK_MUTL_DEĞ	-0.03	-0.28	0.778	-0.07	-0.58	0.567	-0.06	-0.47	0.642
KİLO_FARK_MUTL_DEĞ	0.05	0.42	0.677	0.15	1.23	0.223	-0.02	-0.13	0.898
SATICI_SES	0.15	1.37	0.175	0.15	1.34	0.184	0.07	0.68	0.499
SATICI_KARDEŞ_SAYISI	-0.21	-1.77	0.081	-0.15	-1.27	0.209	-0.24	-2.02	0.05
SATICI_PLAN_ILK_TEKLİF_MİKT	-0.24	-2.11	0.038	-0.11	-0.93	0.354	-0.21	-1.85	0.068
SATICI_Rekabetçi Beklenti	0.29	2.44	0.017	0.21	1.73	0.087	0.13	1.07	0.289
SATICI_İşbirlikçi Beklenti	0.17	1.42	0.161	0.18	1.48	0.144	0.16	1.26	0.213
SATICI_Dini İnanç	0.43	3.83	<.001	0.38	3.3	0.002	0.5	4.4	<.001
Varoluşsal_SATICI	0.04	0.34	0.733	-0.09	-0.78	0.44	0.08	0.72	0.476
Kişilerarası_SATICI	-0.03	-0.23	0.819	0.04	0.36	0.723	-0.04	-0.36	0.72
İçsel_SATICI	0.18	1.61	0.111	0.22	1.94	0.057	0.12	1.06	0.293
Mantıksal_SATICI	-0.07	-0.68	0.5	-0.21	-1.91	0.06	0.01	0.05	0.957
Müziksel_SATICI	0.09	0.82	0.418	0.12	1.02	0.311	0.01	0.07	0.944
Dilsel_SATICI	-0.14	-1.28	0.205	-0.07	-0.58	0.565	-0.12	-1.05	0.298
Görsel_SATICI	-0.01	-0.12	0.905	-0.07	-0.59	0.554	0.04	0.31	0.754

5.8.6. Araştırma Modeli Toplu Test Bulguları:

Araştırma modeline baktığımızda, araştırma bağlamında dört alt modelde şu bulgular görülmektedir (bakınız Şekil 18 ve 19). Bu modeller müzakere sonuçlarını tahminleme açısından değerli bulgular vermektedir:

5.8.6.1. Objektif Sonuçlar:

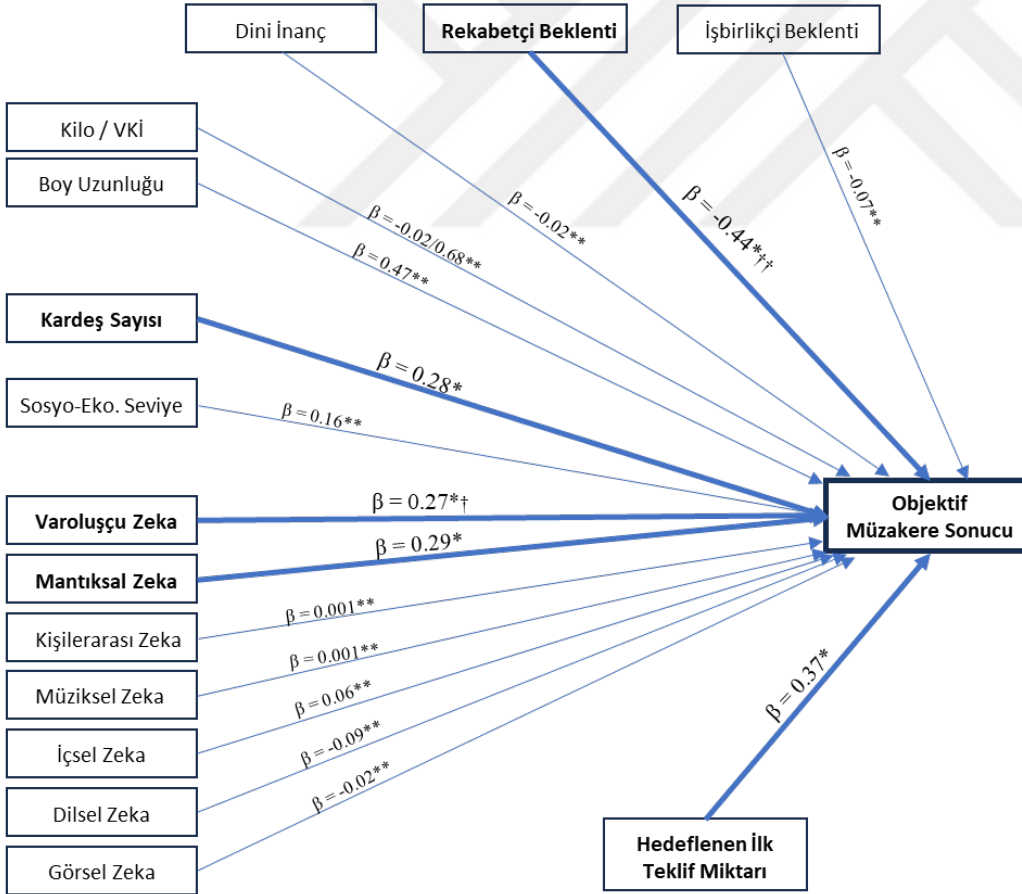
- 1) Rekabetçi müzakereler için çalışmada kurulan model ile objektif sonuçlardaki varyansı %22 oranında modeldeki bağımsız değişkenlerle açıklanabilmektedir. Deneylerde kullanılan vaka üzerinden örneklemek gerekirse, taraflarca anlaşılacak “işe başlama prim” miktarında oluşabilecek her 100 birimin 22 birimi modeldeki bireysel farklılıklar üzerinden açıklanabilmektedir. Modelde anlamlı etkisi olan değişkenlerden müzakerecinin kardeş sayısı fazla ve mantıksal zekâ seviyeleri yüksek bir müzakereci olması doğru ilk teklif yapılması ile, müzakere sonucunda elde edeceği prim miktarını artırabileceğini göstermektedir.
- 2) İşbirlikçi müzakereler için çalışmada kurulan model ile objektif sonuçlardaki varyans sonucun türüne göre %13 ile %23 arasında modeldeki bağımsız değişkenlerle açıklanabilmektedir. Muhtemelen işbirlikçi müzakerelerin daha karmaşık olması sebebi ile, objektif sonucu etkileyen bağımsız değişkenlerin sayısı rekabetçi müzakerelere göre daha fazla olduğu görülmüştür. Deneylerde kullanılan vaka üzerinden örneklemek gerekirse, taraflarca varılacak toplam anlaşma puanı, bu durum için her iki tarafa da kazan-kazan sonucu verecek optimum sonuca 100 birim yaklaşmasının 13 birimi modeldeki bireysel farklılıklar üzerinden açıklanabilecektir. Modele anlamlı etki yapan bağımsız değişkenlerden kardeş sayısı fazla, sosyo-ekonomik seviyesi iyi ve kişilerarası zekâ seviyeleri yüksek müzakerecilerin optimum sonuca ulaşma olasılıkları yükselmektedir (bkz 5.9.3).

5.8.6.2. Öznel Sonuçlar:

- 3) Rekabetçi müzakereler için çalışmada kurulan model ile öznel sonuçlardan sadece “Benliksel” sonuç üzerinde anlamlı bir etki açıklanabilmektedir. Benliksel sonuçlardaki varyansı %28 oranında modeldeki bağımsız değişkenlerle açıklanabilmektedir. Deneylerde kullanılan vaka üzerinden örneklemek gerekirse, taraflarca anlaşılacak “işe başlama prim” müzakeresi sonucunda satıcının benliksel tatmin seviyesinde oluşabilecek her 100 birimlik değişimin 28 birimi modeldeki bireysel farklılıklar üzerinden açıklanabilmektedir. Modelde anlamlı etkisi olan değişkenlerden müzakerecinin rekabetçi beklentisi (pozitif yönde), dini inanç seviyesi (pozitif yönde) ve kardeş sayısı (pozitif yönde) ile varoluşçu, kişilerarası ve dilsel zekâ seviyeleri (pozitif yönde) yüksek bir müzakereci olması müzakere sonucunda karşı tarafın hissettiği “Benliksel” öznel sonucunun yüksek olma ihtimalini artıracığını göstermektedir.
- 4) İşbirlikçi müzakereler için çalışmada kurulan model ile öznel sonuçlardaki varyansı %19 oranında modeldeki bağımsız değişkenlerle açıklanabilmektedir. Taraflarca varılacak toplam anlaşma sonucu, karşı tarafın hissettiği genel öznel sonuç 100 birim iyileşir ise (bir diğer ifadeyle genel müzakereden tatmin seviyeleri) bu değişimin 19 birimi modeldeki bireysel farklılıklar üzerinden açıklanabilecektir. Modelde anlamlı etkisi olan değişkenlerden müzakerecinin rekabetçi beklentisi yüksek (pozitif yönde), dini inanç seviyesi fazla (pozitif yönde) bir müzakereci karşı tarafın öznel sonucunu pozitif yönde, fakat ilk teklif miktarı (negatif yönde) agresif/yüksek bir müzakereci olması müzakere sonucunda karşı tarafın hissettiği genel öznel sonucunun düşük olma ihtimalini artıracığını göstermektedir.

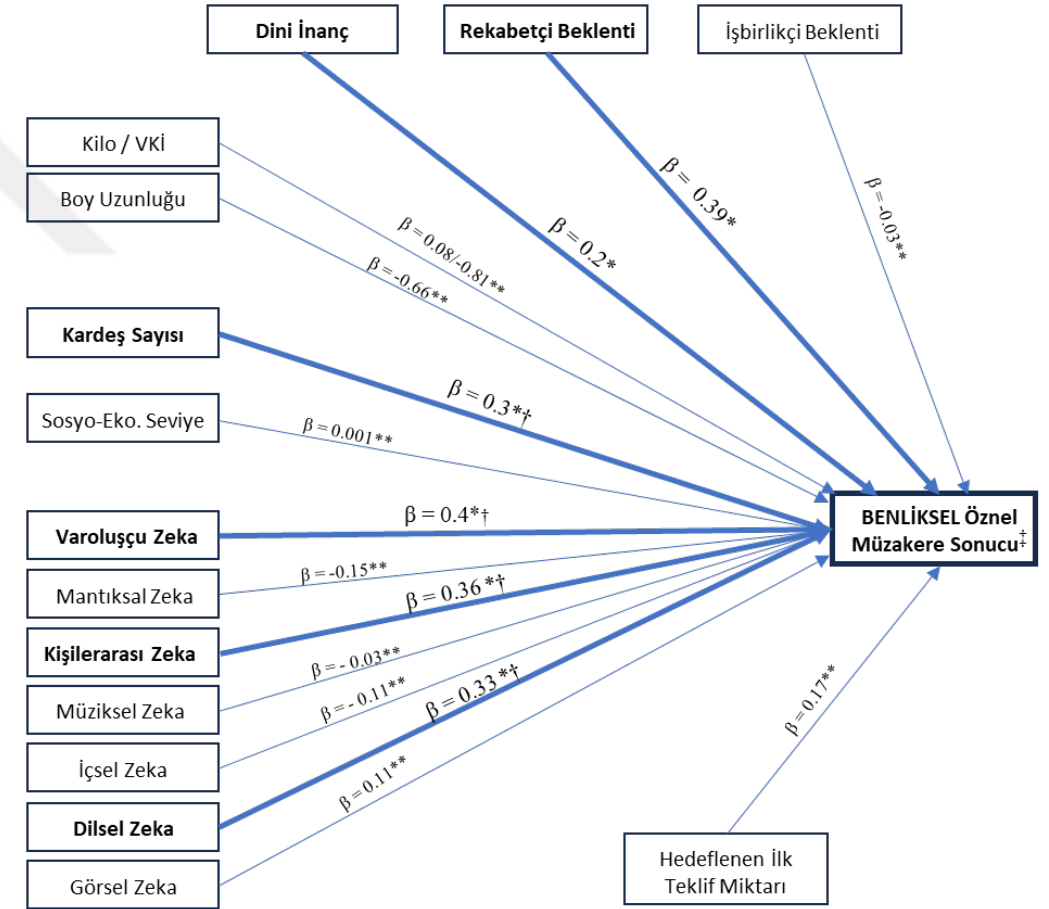
Çoklu Regresyon Model Özeti – Rekabetçi Müzakereler (Objektif Sonuç):

R= 0.4, Düz. R²= 0.22 ; F= 2.88, p < 0.001



Çoklu Regresyon Model Özeti - Rekabetçi Müzakereler (Öznel Sonuç):

R= 0.53, Düz. R²= 0.28; F= 2.18, p < 0.05

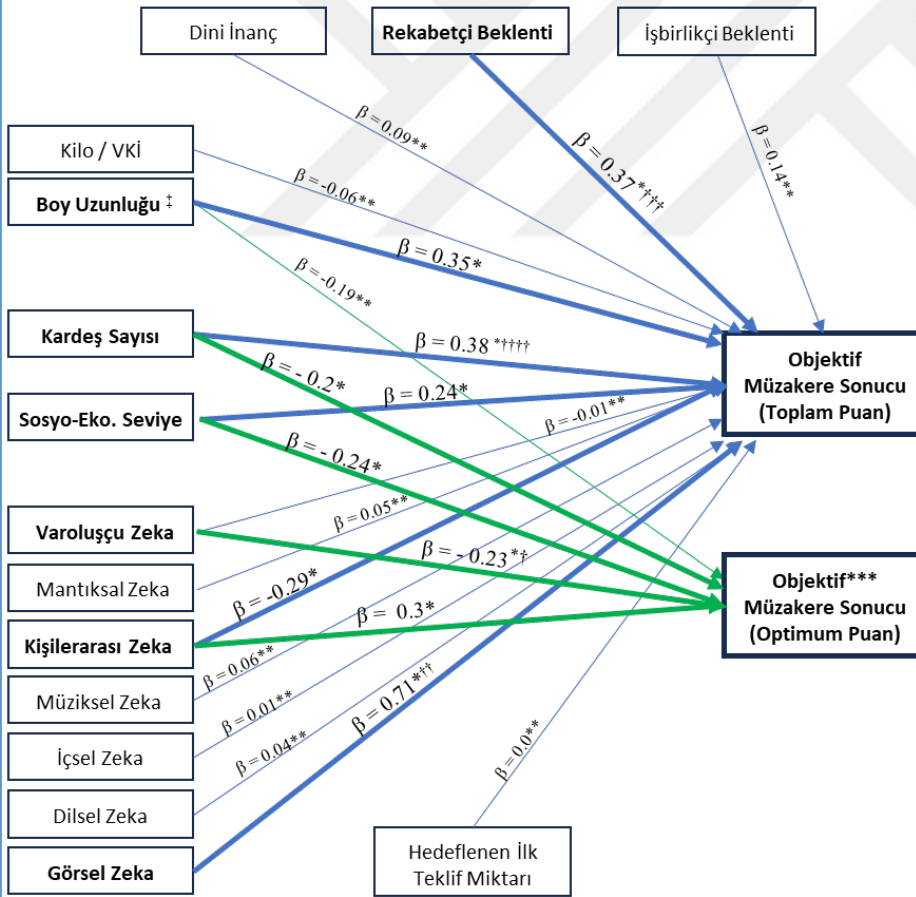


*: p < 0.01 seviyesinde anlamlıdır (**koyu oklar**), **: p > 0.05 olduğu için etki anlamlı değildir (**ince oklar**), †: Erkek-Erkek müzakerelerde anlamlıdır (p < 0.01), ††: Kadın-Kadın müzakerelerde Satın alının 'başarı beklentisi' için anlamlıdır, β: Analizlerde standartize edilmiş beta katsayısı kullanılmıştır (etki derecesi), ‡: Araçsal, Süreçsel ve İlişkisel veya Genel öznel sonuçlar için model anlamlı değildir.

Şekil 18 – Rekabetçi Müzakere Deneyleri – Çoklu Regresyon Modeli Toplu Özet Sonuçlar

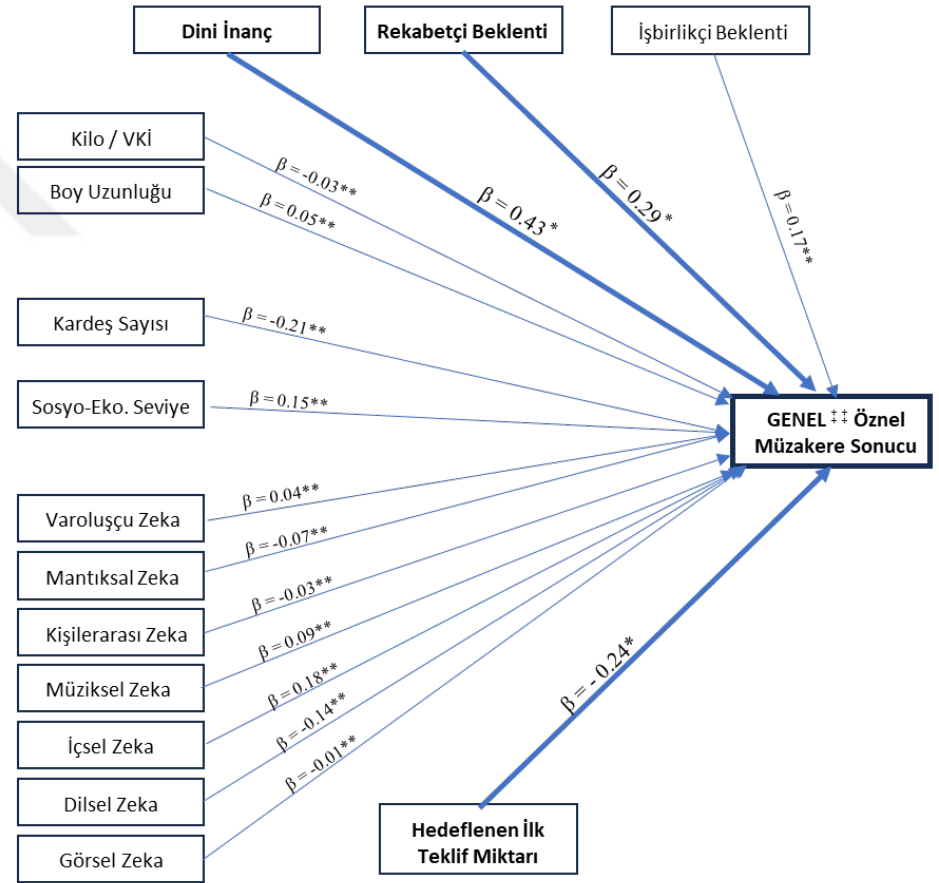
Çoklu Regresyon Model Özeti – İşbirlikçi Müzakereler (Objektif Sonuç):

R= 0.56, Dü. R² = 0.14; F= 1.78 p<0.05



Çoklu Regresyon Model Özeti – İşbirlikçi Müzakereler (Öznel Sonuç):

R= 0.59, Dü. R² = 0.19; F= 2.27, p<0.01



*: p < 0.05 seviyesinde anlamlıdır (koyu oklar), **: p > 0.05 olduğu için anlamlı değildir (ince oklar), ***: Toplam Optimum Puanın Farklı Değeri bağımlı değişkeni için model özeti: R= 0.4, R²= 0.13, F= 4, p<0.01

†: Sadece Erkek-Erkek müzakerelerde anlamlıdır (p<0.05), ‡: Sadece Kadın-Kadın müzakerelerde anlamlıdır (p<0.05), †††: Rekabetçi beklentinin «toplam puan» yerine tarafların kendi puanlarına etkisi bulunmaktadır. Kendi puanına pozitif karşı tarafın puanına ise negatif yönlü etkisi görülmüştür. ††††: Tarafların kardeş sayılarındaki artışın karşı tarafın puanına pozitif yönlü bir etkisi olduğu görülmüştür. β: Analizlerde standartize edilmiş beta katsayısı kullanılmıştır, ‡: Sadece taraflar arası boy uzunluğu farkının mutlak değeri anlamlı sonuç vermiştir.

‡‡: Sonuçlar sadece GENEL ve İLİŞKİSEL öznel sonuçlar için anlamlıdır. → (Yeşil ok): Müzakere toplam puanının optimum puanı farkının mutlak değeri (bağımlı değişken) için yeşil ile gösterilen bağımsız değişkenlerle oluşturulan modelin sonuçlarını temsil etmektedir.

Şekil 19 – İşbirlikçi Müzakere Deneyleri – Çoklu Regresyon Modeli Toplu Özet Sonuçlar

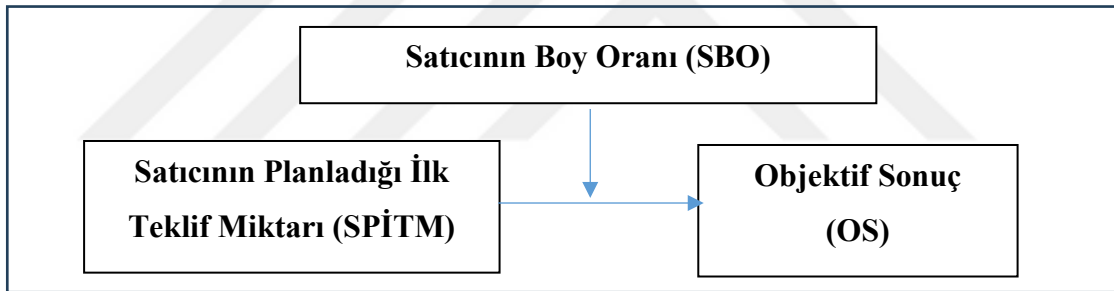
5.9.Düzenleyici (Moderatör) Analizleri:

Araştırmada bağımlı değişkenler ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişki ve etkileri göz önünde bulundurarak, aşağıdaki düzenleyici analizleri gerçekleştirilmiştir. Korelasyon analizlerinde aralarında bir ilişki tespit edilmişken, çoklu regresyon modelinde müzakere sonuçları üzerinde etkileri görülmemiş değişkenlerin farklı bağımsız değişkenler üzerinde düzenleyici (moderatör) etkileri olup olmadığı incelenmiştir.

5.9.1. Rekabetçi Müzakereler – Objektif Sonuçlar:

5.9.1.1. Boy Uzunluğu ve Hedeflenen İlk Teklif Miktarı:

Analizlerde Erkek-Erkek rekabetçi müzakerelerde (n=74) boy uzunluğunun objektif sonuçlar ile ilişkisinin görülmesine rağmen etki seviyesi regresyon sonuçlarında ortaya çıkmamıştır. Boy uzunluğunun (boy oranı = satıcı boyu / tarafların toplam boy uzunluğu) bir düzenleyici faktör olarak rekabetçi sonuçları etkileyen kardeş sayısı değişkeniyle ilişkisi incelenmiştir (Şekil 20).



Şekil 20 – Objektif Sonuçlar Üzerindeki Boy Uzunluğunun Düzenleyici Etki Modeli

Tablo 60 – Boy Uzunluğunun Düzenleyici Model Özeti ve Katsayılar

R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Std. Hata	F	p
0.49	0.24	0.2	392667	6.87	<0.001

Model	B	Std. β	Std. Hata	t	p
Sabit Değer	9120.64		989.91	9.21	<.001
SATICI_İLK TEKLİF_MİKTARI (X)	0.11	0.3	0.04	2.8	.007
SATICI_Boy_Oranı (W')	-175678.24	-0.5	81011.885	-2.17	0.034
(X * W')	9.71	0.69	3.24	3	0.004

Tablo 60'daki sonuçlara göre model anlamlıdır (F= 6.87, p<0.001). Analizde, SKS ve OS arasındaki ilişkide SBO'nun düzenleyici rolü değerlendirilmiştir. Düzenleyici değişken SBO dahil edilmediğinde, OS için R² değeri 0,12'dir. Etkileşim veya düzenleyici

değişkenin (SBO) dahil edilmesiyle R^2 0,24'e yükselmiştir. Bu, bağımlı değişkende (OS) açıklanan varyansta %12'lik bir artış olduğunu göstermektedir.

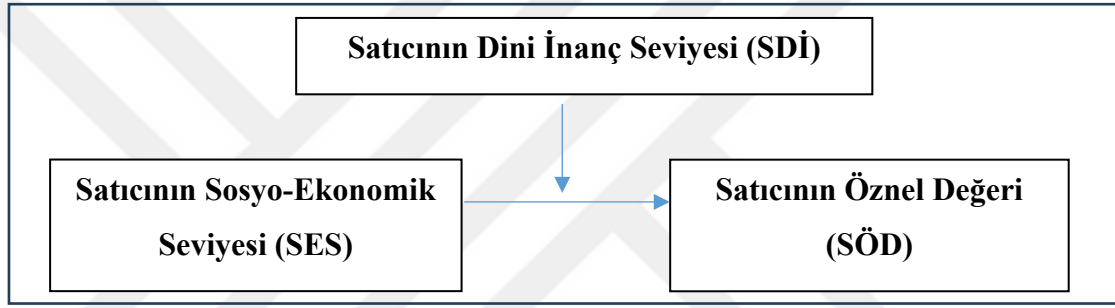
Ayrıca, düzenleyici etkinin önemi analiz edildiğinde, SBO'nun SPİTM ile OS arasındaki ilişki üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir düzenleyici etkisi olduğunu ortaya çıkmıştır ($\beta = 0.69$, $p < 0.01$). Bu durum satıcının boy oranı (SBO) arttıkça SPİTM ve OS arasındaki ilişkinin güçlendiğini göstermektedir. Moderatör analizi sonuçları Tablo 60'ta sunulmaktadır.

Başka bir ifadeyle, rekabetçi (veya tek unsurlu) bir müzakerede yüksek bir ilk teklif hedefleyen müzakerecinin karşısındakine göre daha uzun boylu olması müzakerenin objektif sonucunu (kendi lehine) pozitif yönde artırmasına yardımcı olmaktadır.

5.9.2. Rekabetçi Müzakereler – Öznel Sonuçlar:

5.9.2.1. Dini İnanç Seviyesinin SES ve Öznel Değer Arasındaki Düzenleyici Etkisi

Araştırmada korelasyon, faktör ve çoklu regresyon analizleri sonrası katılımcıların sosyo-ekonomik seviyeleri ile öznel sonuçları arasında orta-yüksek seviyeye çıkan istatistiksel anlamlı ilişkiler olmasına rağmen çoklu regresyon analizlerinde bir etkisinin olmadığı görüldükten sonra bu bağımsız değişkenlerin bir düzenleyici faktör ile öznel sonuçlar üzerindeki etkilerinin incelenmesi gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda SES'in öznel sonuçlar üzerindeki etkisine Dini İnanç Seviyesinin düzenleyici bir etkisi olup olmadığı araştırılmıştır. Ortaya çıkan model ve sonuçlar aşağıda verilmiştir.



Şekil 21 – Öznel Sonuçlar Üzerindeki Dini İnanç Seviyesinin Düzenleyici Analiz Modeli

Tablo 61 – Öznel Sonuçlar Üzerindeki Dini İnanç Seviyesinin Düzenleyici Etki Modelinin Özeti

R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Std. Hata	F	p
0.28	0.08	0.05	0.99	3.21	.026

Model	B	Std. β	Std. Hata	t	p
Sabit Değer	5.01		0.16	31.79	<.001
SATICI_SES (X)	0.01	0.17	0	1.8	.074
SATICI_Dini İnanç (W')	-0.06	-0.11	0.09	-0.69	.495
(X * W')	0.01	0.35	0	2.14	.034

Tablo 61'deki sonuçlara göre model anlamlıdır (F= 3.21, p<0.05). Analizde, SES ve SÖD arasındaki ilişkide SDİ'in düzenleyici rolü değerlendirilmiştir. Düzenleyici SİN dahil edilmediğinde, SİB için R² değeri 0,04'tür. Etkileşim veya düzenleyici değişkenin (SDİ) dahil edilmesiyle R² 0.08'e yükselmiştir. Bu, bağımlı değişkende (SÖD) açıklanan varyansta %4'lük bir artış olduğunu göstermektedir.

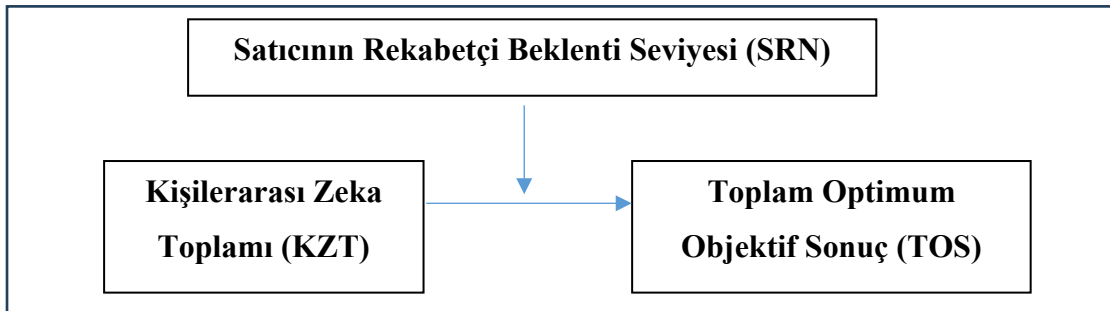
Ayrıca, düzenleyici etkinin önemi analiz edildiğinde, SDİ'in SES ile SÖD arasındaki ilişki üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir düzenleyici etkisi olduğunu ortaya çıkmıştır ($\beta = 0.35$, $p < 0.05$). Bu durum satıcının dini inanç seviyesi (SDİ) arttıkça SES ve SÖD arasındaki ilişkinin güçlendiğini göstermektedir. Moderatör analizi Tablo 61'de sunulmaktadır.

Başka bir ifadeyle, satıcının dini inanç seviyesi arttıkça, sosyo-ekonomik seviyesinin müzakerecinin kendi genel öznel sonuçları üzerindeki etkisi güçlenmektedir.

5.9.3. İşbirlikçi Müzakereler-Objektif Sonuçlar:

5.9.3.1. Rekabetçi Beklenti:

Araştırmada korelasyon, faktör ve regresyon analizi sonrası katılımcıların özellikle müzakere öncesi rekabetçi veya işbirlikçi beklentilerinin literatürdekine paralel olarak toplam objektif sonuçlar üzerinde etkisinin daha belirgin olması gerektiği düşüncesi ile bu bağımsız değişkenlerin düzenleyici faktör olarak objektif sonuçlar üzerindeki etkilerinin incelenmesi gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda kişilerarası zekâ türünün toplam sonuçlar üzerindeki etkisini dikkate alarak ve genel olarak katılımcıların rekabetçi beklentileri yüksek yaklaşımla işbirlikçi müzakerelere katılmaları sebebi ile (medyan değer = 5.3 vs. işbirlikçi beklenti medyan değer = 3.63), rekabetçi beklenti seviyesinin düzenleyici bir etkisi olup olmadığı araştırılmıştır. Ortaya çıkan model ve sonuçlar aşağıda verilmiştir (Şekil 22).



Şekil 22 – Objektif Sonuçlar Üzerindeki Düzenleyici Analiz Modeli (Rekabetçi Beklenti)

Tablo 62 – Düzenleyici Modelin (Rekabetçi Beklenti) Özeti ve Katsayılar

R	R²	Düzeltilmiş R²	Std. Hata	F	p
0.37	0.14	0.1	0.96	4.35	.007

Model	B	Std. β	Std. Hata	t	p
Sabit Değer	1115.64		415.32	2.69	.009
Kişilerarası_TOPLAM (X)	51.68	0.28	18.41	2.81	.006
SATICI_Rekabetçi Beklenti (W')	79.92	0.01	348.04	2.3	.024
(X * W')	37.3	0.24	15.45	2.41	.018

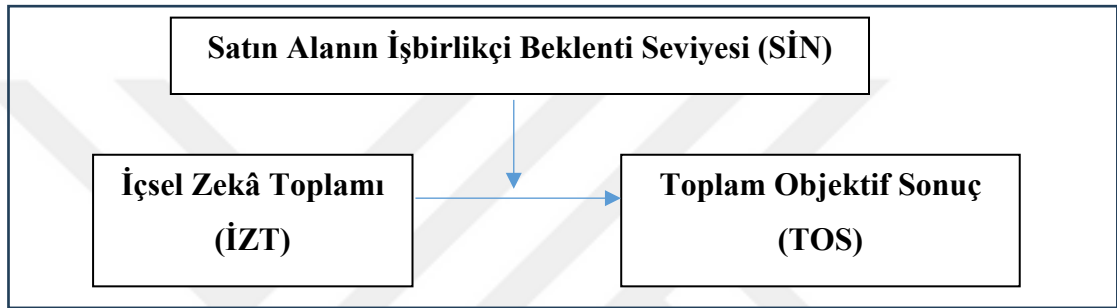
Tablo 62'deki sonuçlara göre model anlamlıdır ($F=4.35$, $p<0.01$). Analizde, KZT ve TOS arasındaki ilişkide SRN'nin düzenleyici rolü değerlendirilmiştir. Düzenleyici SRN dahil edilmediğinde, SAB için R^2 değeri 0,07'dir. Etkileşim veya düzenleyici değişkenin (SRN) dahil edilmesiyle R^2 0,14'e yükselmiştir. Bu, bağımlı değişkende (TOS) açıklanan varyansta %7'lik bir artış olduğunu göstermektedir.

Ayrıca, düzenleyici etkinin önemi analiz edildiğinde, SRN'nin KTZ ile TOS arasındaki ilişki üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir düzenleyici etkisi olduğunu ortaya çıkmıştır ($\beta = 0.24$, $p<0.01$). Bu durum satıcının rekabetçi beklentinin (SRN) arttıkça KTZ ve TOS arasındaki ilişkinin güçlendiğini göstermektedir. Moderatör analizi sonuçları Tablo 62'de sunulmaktadır.

Başka bir ifadeyle, satıcının rekabetçi beklentinin artması kişilerarası zekâ seviyesinin müzakerede optimum sonuçtan uzaklaşmasını daha da artırmaktadır. Tam tersi bakılacak olursa, rekabetçi beklentini düşüren müzakereci, kişilerarası zekâ seviyesinin müzakere sonucunda optimum puana ulaşmasını artırmasına yardımcı olmaktadır.

5.9.3.2. İşbirlikçi Beklenti:

Analizlerde özellikle “İşbirlikçi Beklenti” bağımsız değişkeninin regresyon analizlerinde etkisi görülmemesi ve rekabetçi beklentin işbirlikçi müzakerelerdeki ters yönlü etkisini de doğrulayabilmek amacıyla, işbirlikçi beklentinin düzenleyici olarak etkisinin incelenmesi uygun görülmüştür. Bu bağlamda “içsel zekâ” zekâ türünün toplam sonuçlar üzerindeki etkisini dikkate alarak (özellikle Erkek-Erkek işbirlikçi müzakerelerde) işbirlikçi beklenti seviyesinin düzenleyici bir etkisi olup olmadığı araştırılmıştır. Ortaya çıkan model ve sonuçlar aşağıda verilmiştir (Şekil 23).



Şekil 23 – Objektif Sonuçlar Üzerindeki Düzenleyici Analiz Modeli (İşbirlikçi Beklenti)

Tablo 63 – Düzenleyici Modelin (İşbirlikçi Beklenti) Özeti ve Katsayılar

R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Std. Hata	F	p
0.46	0.21	0.17	1011.66	4.56	.006

Model	B	Std. β	Std. Hata	t	p
Sabit	8267.75		847.76	9.75	<.001
İçsel_TOPLAM (X)	57.55	0.22	32.79	1.76	.085
S_ALAN_İşbirlikçi Beklenti (W')	-2432.9	-0.8	906.63	-2.68	.01
(X * W')	102.1	0.6	34.89	2.93	.005

Tablo 63'teki sonuçlara göre model anlamlıdır (F= 4.56, p<0.01). Analizde, İZT ve TOS arasındaki ilişkide SİN'nin düzenleyici rolü değerlendirilmiştir. Düzenleyici SİN dahil edilmediğinde, SAB için R² değeri 0,02'dir. Etkileşim veya düzenleyici değişkenin (SRN) dahil edilmesiyle R² 0,21'e yükselmiştir. Bu, bağımlı değişkende (TOS) açıklanan varyansta %19'lık bir artış olduğunu göstermektedir.

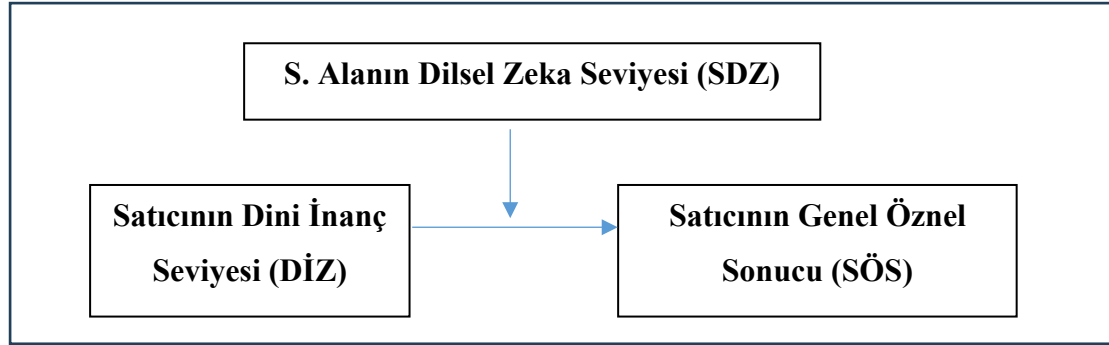
Ayrıca, düzenleyici etkinin önemi analiz edildiğinde, SİN'nin İZT ile TOS arasındaki ilişki üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir düzenleyici etkisi olduğunu ortaya çıkarmıştır ($\beta = 0.6$, $p < 0.01$). Bu durum satın alanın işbirlikçi beklentisinin (SİN) arttıkça İZT ve TOS arasındaki ilişkinin güçlendiğini göstermektedir. Moderatör analizi sonuçları Tablo 63'de sunulmaktadır (aynı durum optimum sonuçlar için de geçerlidir $F=3.29$, $p < 0.05$).

Başka bir ifadeyle, satın alanın işbirlikçi beklentisinin artması içsel zekâ seviyesinin müzakerede optimum puana ulaşmasını artırmasına yardımcı olmaktadır ve bir önceki düzenleyici sonuçlarla tutarlılık göstermektedir.

5.9.4. İşbirlikçi Müzakereler- Öznel Sonuçlar:

5.9.4.1. Dilsel Zekâ

Araştırmada korelasyon, faktör ve regresyon analizi sonrası katılımcıların özellikle çoklu zekâ seviyelerinin öznel sonuçlar üzerinde etkisinin çok düşük veya mevcut olmadığı görüldükten sonra, bu bağımsız değişkenlerin bir düzenleyici faktör olarak öznel sonuçlar üzerindeki etkilerinin incelenmesi gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda dilsel zekâ türünün öznel sonuçlar üzerinde düzenleyici bir etkisi olup olmadığı araştırılmıştır. Ortaya çıkan model ve sonuçlar aşağıda verilmiştir (Şekil 24).



Şekil 24 – Öznel Sonuçlar Üzerindeki Dilsel Zeka Seviyesinin Düzenleyici Etkisi

Tablo 64 – Dilsel Zeka Düzenleyici Modelin Özeti (İşbirlikçi Müzakere – Öznel Sonuç)

R	R²	Düzeltilmiş R²	Std. Hata	F	p
0.45	0.21	0.16	0.84	4.26	.009

Model	B	Std. β	Std. Hata	t	p
Sabit	4.65		0.26	17.58	<.001
SATICI_Dini İnanç (X)	0.17	0.36	0.06	2.79	.008
Dilsel_S_ALAN (W')	-0.27	-0.24	0.11	-2.57	.013
(X * W')	0.06	0.92	0.02	2.31	.025

Tablo 64'deki sonuçlara göre model anlamlıdır ($F=4.26$, $p<0.01$). Analizde, DİZ ve SÖS arasındaki ilişkide SDZ'nin düzenleyici rolü değerlendirilmiştir. Düzenleyici SDZ dahil edilmediğinde, SÖS için R^2 değeri 0,11'dir. Etkileşim veya düzenleyici değişkenin (SDZ) dahil edilmesiyle R^2 0.21'e yükselmiştir. Bu, bağımlı değişkende (SÖS) açıklanan varyansta %10'luk bir artış olduğunu göstermektedir.

Ayrıca, düzenleyici etkinin önemi analiz edildiğinde, SDZ'nin DİZ ile SÖS arasındaki ilişki üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir düzenleyici etkisi olduğunu ortaya çıkmıştır ($\beta = 0.92$, $p<0.05$). Bu durum satın alanın dilsel zekası (SDZ) arttıkça DİZ ve SÖS arasındaki ilişkinin güçlendiğini göstermektedir. Moderatör analizi Tablo 64'de sunulmaktadır.

Başka bir ifadeyle, dini inanç seviyesi yüksek bir satıcının müzakere sonucundaki tatmin duygularının pozitif artırabilmesi satın alanın dilsel zekâsı aracılığı ile mümkün olabilmektedir.

Beşinci bölümde gerçekleştirilen müzakere deneyleri sonucu elde edilen sonuçların istatistik analizleri ve sonuçları hem müzakere türü (rekabetçi ve işbirlikçi) hem de bu türler altında Kadın-Kadın veya Erkek-Erkek bağlamında sunulmuştur. Ayrıca bu bölümde kullanılan tüm ölçeklerin güvenirlik ve geçerlik analiz sonuçları da değerlendirilmiştir. Bir sonraki (altıncı) bölümde tüm sonuçlar veriliş dizinine uygun şekilde ayrıntılı biçimde değerlendirilmiştir ve tüm hipotez sonuçları da topluca sunulmuştur.

6. SONUÇ, DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER:

6.1.Hipotez Sonuçları:

Bir önceki bölümde sunulan sonuçların incelenmesi sonrası kapsamdaki hipotezlerin değerlendirmesi Tablo 66'da sunulmuştur. Bu sonuçlara göre H1A ve H1B hipotezleri boy uzunluğu bağımsız değişkeni için desteklenmiştir. H1C hipotezi işbirlikçi müzakerelerde objektif sonuçlar hariç desteklenmiştir. H1D ise işbirlikçi müzakerelerde öznel sonuçlar harici desteklenmiştir.

H2A ve H2B hipotezleri öznel sonuçlar hariç desteklenmiştir. H3A hipotezi de sadece işbirlikçi müzakereler için desteklenmiştir. H3B rekabetçi müzakerelerde objektif sonuçlar hariç tüm diğer müzakere tür ve sonuçları için desteklenmiştir. H3C tüm kombinasyonlar için desteklenmiştir.

H4A hipotezi araştırma modelindeki tüm bağımsız değişkenlerin müzakere sonuçları üzerindeki etkilerini incelemiş ve sadece Dini inanç seviyesi, Rekabetçi Beklenti seviyesi, Kardeş Sayısı, Varoluşçu, Kişilerarası ve Dilsel Zekâ ve Hedeflenen İlk Teklif Miktarı bağımsız değişkenleri istatistiksel olarak müzakere sonuçlarında ve genel olarak tanımlanan araştırma modeliyle müzakere sonuçları üzerindeki etkileri %30'a varan oranla açıklayabildiği ortaya çıktığı için hipotez desteklenmiştir.

Son olarak H4B hipotezindeki incelenen düzenleyici değişkenlerden Boy Uzunluğu ve Dini İnanç, Rekabetçi ve İşbirlikçi Beklenti ile Dilsel Zeka Seviyelerinin Düzenleyici Etkileri için hipotez desteklenmiştir.

Tablo 65 – Araştırma Hipotezlerinin Toplu Sonuçları

Kategori	Hipotez No	İstatistiki Analizler	Hipotez Sonuçları	
			Rekabetçi Müzakereler	İşbirlikçi Müzakereler
Kişisel Özgeçmiş Farklılıkları	H1A ve H1B: Boy, Kilo, VKİ	Korelasyon ve Tek Faktörlü ANOVA Analizleri	- Kilo ve VKİ için Reddedilmiştir. - Boy uzunluğu Erkek-Erkek müzakereler için kısmen Desteklenmektedir.	- Kilo ve VKİ için Reddedilmiştir. - Boy uzunluğu için Desteklenmiştir.
	H1C: Kardeş Sayısı ve Doğum Sırası	Korelasyon ve Tek Faktörlü ANOVA Analizleri	- Doğum Sırası için kısmen Desteklenmiştir. - Kardeş Sayısı için Desteklenmiştir.	- Doğum Sırası için Reddedilmiştir. - Kardeş Sayısı için Desteklenmiştir.
	H1D: Sosyo-Ekonomik Seviye (SES)	Korelasyon Analizleri	- Objektif sonuçlar Kadın-Kadın müzakereler için kısmen Desteklenmiştir*. - Öznel sonuçlar için Desteklenmiştir.	- Objektif sonuçlar için Desteklenmiştir. - Öznel sonuçlar için Reddedilmiştir.
Yeteneksel Farklılıklar	H2A ve H2B: Çoklu Zeka Seviyeleri	Korelasyon Analizleri ve Tek Faktörlü ANOVA Analizleri	- Çoklu Zekâ Seviyeleri için Desteklenmiştir. - Baskın Çoklu Zekâ Türü için Reddedilmiştir.	- Çoklu Zeka Seviyeleri için Desteklenmiştir. - Baskın Çoklu Zeka Türü için Reddedilmiştir.
	H3A: Dini İnanç	Korelasyon Analizleri	- Objektif sonuçlar için Reddedilmiştir. - Öznel sonuçlar için Reddedilmiştir.	- Objektif sonuçlar için Desteklenmiştir. - Öznel sonuçlar için Desteklenmiştir.
Beklenti ve İnançlar	H3B: İşbirlikçi ve Rekabetçi Beklenti		- İşbirlikçi Beklenti için tüm sonuçlar Reddedilmiştir. - Objektif sonuçlar için Rekabetçi Beklenti Desteklenmiştir. - Öznel sonuçlar Rekabetçi Beklenti için Desteklenmiştir.	- İşbirlikçi Beklenti için tüm sonuçlar Reddedilmiştir. - Rekabetçi Beklenti için Objektif ve Öznel sonuçlar için Desteklenmiştir.
	H3C: Hedeflenen İlk Teklif		- Objektif sonuçlar için Desteklenmiştir. - Öznel sonuçlar için Desteklenmiştir.	Objektif ve Öznel sonuçlar için kısmen Desteklenmiştir.

Kategori	Hipotez No	İstatistiki Analizler	Hipotez Sonuçları	
			Rekabetçi Müzakereler	İşbirlikçi Müzakereler
Genel Model ve Arabulucu Etkiler:	H4A: Modelin Genel Etkisi	Çoklu Regresyon Analizi	- Objektif sonuçlar: - Rekabetçi Beklenti, Kardeş Sayısı, Varoluşçu Zekâ, Mantıksal Zekâ ve Hedeflenen İlk Teklif Miktarı İçin Desteklenmiştir. - Öznel sonuçlar: - Dini inanç seviyesi Rekabetçi Beklenti seviyesi, Kardeş Sayısı, Varoluşçu, Kişilerarası ve Dilsel Zekâ için Desteklenmiştir.	- Objektif sonuçlar: - Rekabetçi Beklenti, Kardeş Sayısı, Boy Uzunluğu Farkı, Sosyo-Ekonomik Seviye, Varoluşçu Zeka, Kişilerarası Zeka ve Görsel Zeka için Desteklenmiştir. - Öznel sonuçlar: - Dini inanç seviyesi Rekabetçi Beklenti seviyesi, Hedeflenen İlk Teklif Miktarı için Desteklenmiştir.
	H4B: Düzenleyici Etki	Moderatör (Düzenleyici) Analizleri (Regresyon ve ANOVA)	Boy uzunluğu ve Dini İnanç Seviyesinin Düzenleyici Etkileri için Desteklenmiştir.	Rekabetçi, İşbirlikçi Beklenti ve Dilsel Zeka Seviyelerinin Düzenleyici Etkileri için Desteklenmiştir.

*: Kadın-Kadın müzakerelerde Gelir ve Eğitim Seviyesinin Objektif Sonuçlar ile ilişkisi orta seviyede olduğu görülmüştür.

6.2.Sonuçların Değerlendirilmesi:

Çok disiplinli bir araştırma alanı olan müzakere, bireylerin çok yönlü özelliklerini aynı anda ortaya koymalarını gerektirebilen bir sosyal beceri olarak tanımlanabilmektedir. Araştırma ile bireylerin hangi bireysel farklılıklarının rekabetçi veya işbirlikçi müzakerelerin sonuçlarına etkili edebileceği konusunda hem literatürdeki boşluklara hem de olası iş dünyasında uygulamaları açısından ışık tutulmuştur. Genel olarak araştırma kapsamındaki bireysel farklılıkların müzakere performansına etkisi şu şekilde özetlenebilir:

6.2.1. Boy, Kilo ve VKİ:

Fiziki özelliklerden kilo ve VKİ'nin müzakere performansına etkileri düşük ve tutarsızdır. Bu bulgu literatür ile paralel bir sonuç göstermiştir. Bu sonuçların ana sebebi kilonun müzakere esnasında her zaman görsel anlamda göze çarpan bir özellik olmaması ile ilgili olduğu değerlendirilebilir. Örneğin bir kişi VKİ hesaplamasına göre obez kategorisinde olabilir fakat kemik yapısı ve/veya giydiği kıyafetler sebebi ile kilolu olması (veya tam tersi çok zayıf olması vs.) karşı tarafın müzakere davranış ve duygularını etkileyecek bir unsur olarak etki göstermeyebilir. Kilonun ve VKİ'nin bu sebepten müzakere performansına etkisi görülmemiş olduğu değerlendirilmektedir.

Fakat “boy uzunluğu” ile ilgili olarak bulgular kayda değerdir. Yapılan analizler, katılımcıların boy farklarının müzakere objektif sonuçları üzerinde istatistiksel olarak tutarlı ve anlamlı bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırmaya göre, müzakereciler arasındaki boy farkı azaldıkça tarafların toplam müzakere puanının arttığı görülmüştür. Ayrıca satış tarafındaki müzakerecinin boyu satın alma tarafındakine göre ne kadar yüksekse, müzakerecinin kendi puanının da daha yüksek olduğu (yani müzakerede daha çok değer elde ettiği) belirlenmiştir. Bu durum özellikle Erkek-Erkek müzakerelerde belirgin olarak ortaya çıkmıştır. Bu bulgular bize tarafların arasındaki boy uzunluğu farkının rekabetçi davranışları tetikleyen bir unsur olarak önce çıktığını göstermektedir.

Bu sonuçlar müzakere araştırma literatüründeki benzer fiziksel özellikler ile ilgili sonuçlarla da paralellik göstermektedir. Haselhun ve diğerleri (2014) dört çalışma boyunca, yüz genişlik-yükseklik oranı daha büyük olan erkeklerin, daha küçük yüz oranlarına sahip erkeklere kıyasla daha az işbirlikçi müzakereciler olduğunu ortaya koymuştur. Bu işbirliği eksikliği, daha büyük yüz genişlik-yükseklik oranlarına sahip erkeklerin diğer erkeklerle müzakere ederken daha fazla değer talep etmelerine olanak tanıdığını saptamışlardır. Ancak tüm müzakere taraflarının yararına olan yaratıcı anlaşmaları keşfetme yeteneklerinin de sınırlandığı gözlemlenmiştir.

Bu çalışmada da her ne kadar işbirlikçiliği teşvik eden bir müzakere içinde olsalar da rekabetçi beklentiler ile taraflar kendi puanlarını maksimize etmeye çalıştıkları ve boyu

uzun olan katılımcıların karşılarında daha kısa boylu bir müzakereci olduğunda bu konuda daha başarılı olabildiklerini veya diğer tarafın puanının daha düşük olmasına sebebiyet verdikleri ortaya konmuştur. Nitekim işbirlikçi müzakere sonucunu daha hassas ölçen “optimum toplam objektif müzakere sonucu” ile ilgili çoklu regresyon analizlerinde boy uzunluğunun en optimum işbirlikçi sonucu elde edilmesi üzerinde bir etkisi olmadığı görülmüştür. Ayrıca taraflar arası boy farkı azaldıkça sonuçların genel olarak optimuma daha yaklaştığı görülmektedir. Özellikle rekabetçi müzakerelerde müzakerecinin boy uzunluğu ayrıca kardeş sayısı ile objektif sonuçlar arasındaki ilişkide bir düzenleyici etkiye sahip olmasıyla da bu etkilerin doğruluğunu teyit etmektedir. Nihayetinde tarafların boy uzunluk farkı sadece rekabetçi müzakerelerde objektif sonuç açısından bir avantaj sağlamaktadır.

Öznel sonuçlara bakıldığında ise rekabetçi Kadın-Kadın müzakerelerde taraflar arası boy uzunluklarının birbirine yakın olması ile tarafların “ilişkisel” duyguları arasındaki orta seviye pozitif ilişki, bu görsel özelliğin kadınlar arası ilişkilerde öznel duyguları etkileyen bir unsur olabileceğini göstermektedir. Fakat etkisel anlamda bakıldığında çoklu regresyon analizinde bu unsurun öznel sonuçları etkilemediği görülmektedir. Bu sebepten orta seviye bu ilişkinin ilerleyen araştırmalarda daha detaylı incelenmesi ilgilenen araştırmacılara tavsiye edilir.

6.2.2. Sosyo-Ekonomik Seviye

Yapılan araştırmada, rekabetçi ve işbirlikçi müzakere süreçlerinde sosyo-ekonomik seviyenin (SES) ve alt bileşenlerinin etkisi incelenmiştir. Rekabetçi müzakerelerde, SES ve alt bileşenlerinin objektif sonuçlarla doğrudan anlamlı bir ilişkisi bulunmamıştır. Bir diğer ifadeyle, tek unsurlu bir müzakerede tarafların sosyo-ekonomik seviyelerinin objektif sonuçları etkilemediği söylenebilir.

Bununla birlikte, rekabetçi müzakerelerde öznel sonuçlar açısından, satın alanın sosyo-ekonomik seviyesi ve satıcının gelir düzeyi müzakerecilerin tatmin düzeyleri ile düşük seviye ve pozitif yönlü ilişkili olduğu görülmüştür. Bu durum kendisini çoklu regresyon analizinde öznel sonuçlar üzerinde etkisini göstermemiş olsa da araştırmada önemli bir

etki unsuru olarak bulunan dini inanç seviyesi düzenleyici etkisi ile, SES'in rekabetçi müzakerelerde de öznel sonuçlar üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu ortaya çıkmıştır.

Bireyin ait olduğu sosyo-ekonomik seviyesi ile dini inanç seviyesi kendi tatmin duygularını etkileyebilmektedir. Bu sonuçlara göre örneğin ekonomik durumu düşük bir müzakereci, eğer dini inancı yüksek ise, müzakere masasında bu durum kendisi için bir özgüven unsuru olarak kendini gösteriyor olduğu söylenebilir, ki müzakereden kendi tatmin seviyeleri daha olumlu olarak ayrılabilir. Sosyal bir beceri olan müzakere için bu mevcut literatürdeki algıyı doğrulamaktadır.

İşbirlikçi müzakerelerde, katılımcıların sosyo-ekonomik seviyelerinin objektif müzakere sonuçları ve kişisel tatmin düzeyleri ile orta seviyede anlamlı ve pozitif ilişkide olduğu tespit edilmiştir ve çoklu regresyon analizi ile optimum objektif sonuçlar üzerinde de etkili olduğu görülmektedir. İşbirlikçi müzakerelerde masada daha çok değişkenin aynı anda değerlendirilmesi yapıldığından, bu müzakerelerde tarafların özgeçmiş özelliklerinin de değerlendirilmeye tabi tutulduğunu söyleyebiliriz. Ayrıca sosyo-ekonomik seviyenin artması müzakereciler için bir özgüven unsuru olarak optimum sonuçları daha rahat ortaya çıkartmalarına destek olduğu değerlendirilebilir.

Sonuç olarak, bu bulgular, müzakere stratejilerinin geliştirilmesinde sosyo-ekonomik faktörlerin dikkate alınmasının önemini vurgulamaktadır. Sosyo-ekonomik seviyenin yükselmesi, özellikle işbirlikçi müzakerelerde, daha olumlu ve tatmin edici sonuçlara ulaşılmasını sağlamaktadır. Bu, mevcut literatürdeki sosyal beceriler ve müzakere algılarını doğrulamaktadır.

6.2.3. Rekabetçi ve İşbirlikçi Beklentiler:

Rekabetçi ve işbirlikçi müzakerelerde yapılan analizler, müzakere öncesi beklenti ve inançların, müzakere sonuçları üzerindeki etkilerini aydınlatmaktadır. Literatürdeki benzer çalışmalardaki sonuçlarla paralel olarak müzakere öncesi beklentiler gerek objektif gerekse de öznel sonuçlar üzerinde en belirgin etkilere sahip unsurlar olarak ortaya çıkmıştır. Özellikle müzakerecilerin “Rekabetçi Beklenti” seviyelerinin sonuçlar üzerindeki etkileri bu araştırmada da teyit edilmiştir. Önemli bir bulgu ise,

müzakerecilerin müzakere türünden bağımsız olarak genel olarak müzakerelere daha rekabetçi bir beklenti (işbirlikçi yerine) ile girdikleridir. Müzakereciler her ne kadar işbirlikçi olmaları durumunda kendilerine daha fazla fayda sağlama olasılığı yüksek müzakerelere giriyor olsalar da müzakereleri bir kazan-kaybet yarışı şeklinde algılamaktadır.

Rekabetçi müzakerelerde, satın alan tarafın başarı beklentisi ile objektif sonuçlar arasında ters yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu ilişki, özellikle Kadın-Kadın müzakerelerde daha güçlüdür. Ayrıca, tarafların birbirleriyle olan tanışıklık seviyelerinin, hem Erkek-Erkek hem de Kadın-Kadın müzakerelerinde objektif sonuçlarla orta derecede pozitif bir ilişkisi bulunmuştur. Bir diğer ifadeyle rekabetçi yaklaşım ile masaya oturan taraflar doğal olarak tek unsurlu bir müzakerede kendilerine daha çok değer elde etmeyi başarmış ama karşı tarafın da aynı derecede değer kaybetmesine sebep vermişlerdir.

Öznel sonuçlar açısından, satıcının rekabetçi beklentileri, kendi "benliksel" tatmin duyguları ile pozitif, karşı tarafın "araçsal" tatmin duyguları ile ise ters yönlü ilişkidir. Satıcının müzakere öncesi rekabetçi beklentilerinin yükselmesi, müzakere sonrası kendi tatmin duygularını artırırken, karşı tarafın tatmin duygularını azaltmaktadır. Bu durum, hem Kadın-Kadın hem de Erkek-Erkek müzakerelerde gözlemlenmiştir. Bir başka ifadeyle, taraflar rekabetçi beklenti ile girdikleri müzakerelerde (objektif sonucun ne kadar başarılı olmasından bağımsız) kendi tatmin seviyeleri yüksek ama karşı tarafın da tatmin seviyesini düşürecek şekilde ayrılmaktadırlar. Eğer müzakerede farklı unsurları getirerek daha zengin bir anlaşma yapma fırsatı var iken, tek unsurun üzerine yoğunlaşıyor ise (örneğin fiyat) rekabetçi beklentilerin yüksek tutulması sonucu kazan-kazan anlaşmaların kaçırılmasına sebep verebilecektir.

İşbirlikçi müzakerelerde de sonuçlar benzer şekilde tarafların rekabetçi beklentisinin yüksek olması kendi puanlarının da artmasına ve diğer tarafın sonuçlarının düşük olmasına sebep vermiştir. Her ne kadar araştırma modelinin topluca test edildiği çoklu regresyon analizinde işbirlikçi müzakere toplam puanı üzerinde anlamlı bir etkisi olsa da optimum müzakere toplam puanı söz konusu olduğunda rekabetçi beklenti seviyesinin sonuçlar üzerinde etkili olmadığı görülmüştür. Bir başka ifadeyle, karşılıklı işbirliği

fırsatları olan ve ancak işbirlikçi bir yaklaşım ile tarafların kazan-kazan sonuçlar üretebilecekleri müzakere türlerinde yüksek rekabetçi beklenti ile yaklaşmanın aslında yıkıcı bir etkisi olduğu söylenebilir. Rekabetçi beklentiyi tek unsurlu rekabetçi bir müzakerede yüksek tutmak objektif sonuçlar açısından avantaj sağlasa da işbirlikçi müzakerelerde tarafların daha optimum sonuçlar elde etmelerine bir engel olmaktadır. Öznel sonuçlar açısından rekabetçi beklentinin işbirlikçi müzakerelerdeki etkisi rekabetçi müzakerelerdekine paralel şekilde etkilediği görülmüştür.

Rekabetçi beklenti seviyeleri müzakere sonuçlarını etkilemesinin yanında işbirlikçi beklentinin de aynı oranda özellikle işbirlikçi müzakerelerde önemli bir etkisi olması beklenirken, bu çoklu regresyon sonuçlarına yansımamıştır. Bunun daha derinlemesine anlamak için işbirlikçi beklentinin sonuçlar üzerindeki etkisini bir düzenleyici faktör ile araştırmanın faydalı olacağı düşünüldü ve yapılan analizler sonrası müzakerecinin içsel zekâ seviyesi ile toplam optimum müzakere sonucu arasındaki ilişkinin işbirlikçi beklenti seviyesinin düzenleyici etkisi ile güçlendirilebileceği görülmüştür. Bu açıdan işbirlikçi beklentinin çok unsurlu müzakerelerde önemli bir etken olduğu konusunda literatürle paralel sonuçlar elde edilmiştir.

6.2.4. Dini İnanç Seviyesi:

Araştırmanın en önemli bulgularından birisi de müzakerede dini inanç seviyesinin literatürde ilk defa deneysel bir çalışma ile müzakere sonuçları üzerinde etkisinin varlığının ortaya konmasıdır. Dini inanç seviyesinin, özellikle işbirlikçi müzakerelerde müzakere objektif sonuçları ve öznel tatmin düzeyleriyle düşük ve orta derecede pozitif ilişkide olduğu tespit edilmiştir. Çoklu regresyon analizlerinde objektif sonuçlar üzerinde dini inanç seviyesinin her iki müzakere türünde de etkisi olmadığı görülmesine karşın, öznel sonuçlar üzerinde dini inanç seviyelerinin belirgin bir etkisi bulunmaktadır. Önemli bir diğer bulgu da müzakerecinin dini inanç seviyesinin yüksek olması hem kendi hem de karşı tarafın “ilişkisel” ve “süreçsel” öznel sonuçlarını pozitif yönde etkilediğidir. Bireyin iç dünyası ile ilgili olan dini inanç seviyesinin gene bireyin içsel duygularını ölçümlemeye çalışan öznel sonuçlarla ilgili olması tutarlıdır.

Bireyin dini inanç seviyesinin tarafların öznel sonuçları üzerindeki etkisinin özellikle *ilişkisel ve süreçsel* alanlarla ilgili olması da ilginç bir bulgudur. Dini inancı yüksek bireylerin genel olarak belirli kural ve kaidelere uyum göstererek davranışlarını kontrol etmeye alışkın olmalarından dolayı müzakere sürecinin de adil veya inançlara paralel şekilde işletilmesinin kendileri üzerinde olumlu etki bıraktığı yorumu yapılabilir. Bu bulgu ışığında ilerideki araştırmacılar tarafların farklı veya benzer dini inanç seviyelerinde iken müzakere öznel sonuçlarının nasıl farklılık göstereceğini incelemeleri tavsiye edilir.

Dini inanç seviyesinin rekabetçi objektif sonuçlar üzerinde korelasyon analizlerinde orta seviye ilişkisi olmasına rağmen regresyon sonuçlarında bir etkisinin görülmemesi üzerine bu değişkenin düzenleyici etkisinin araştırılmıştır. Objektif sonuçları önemli seviyede etkileyen mantıksal zekâ seviyesi ilişkisi üzerinde dini inanç seviyesinin pozitif yönlü bir düzenleyici etkisi de olduğu görülmüştür ($F=2.98$ $\beta = 0.66$, $p<0.05$). Mantıksal zekâ seviyesi ve dini inancı yüksek bir müzakerecinin rekabetçi müzakerelerde daha başarılı olma ihtimalinin yüksek olduğu sonucu çıkarılabilir.

6.2.5. Planlanan İlk Teklif Miktarı:

Araştırma bulgularında tarafların planladığı ilk teklif miktarının genel olarak müzakerelerin tüm sonuçlarında anlamlı etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bu bulgu da literatür ile paraleldir. Rekabetçi müzakerelerde, satıcının başlangıçtaki teklif miktarı, müzakere sonuçlarıyla orta derecede pozitif bir ilişkiye sahiptir. Bu durum, Kadın-Kadın müzakerelerde daha belirgin hale gelmektedir. Ayrıca, satıcının ilk teklif miktarı, kendi tatmin duygularıyla pozitif, satın alanın tatmin duygularıyla ise ters yönlü ilişkilere sahiptir.

İşbirlikçi müzakerelerde, ilk teklif miktarı ve müzakere objektif sonuçları arasında genel bir ilişki bulunmamaktadır. Bunun ana sebebi ise, ilk teklif yapılan unsur fiyat konusu olmakla beraber işbirlikçi müzakere deneylerinde birden fazla müzakereye konu olacak unsur bulunmaktadır. Bu sebepten sadece fiyatla ilgili ilk teklif müzakerenin belirli bir unsurunu etkileyebilmektedirken, müzakere sonucu diğer unsurların da değerlendirilmesi sonucu bir puan neticesinde objektif sonuca ulaşıldığı için bu açıdan ilk teklif miktarının

etkisi objektif açıdan net olarak ortaya çıkamamıştır. Fakat buna rağmen Kadın-Kadın işbirlikçi müzakerelerde, satıcının ilk teklif miktarı, satın alanın puanıyla ters yönde ve kendi puanıyla pozitif yönde ilişkilidir ki bu da rekabetçi müzakerelerdeki sonuçla paralellik göstermektedir.

Önceki bulgular da bahsedildiği üzere, deneylere katılan tarafların genel olarak rekabetçi bir beklenti ile müzakereye girmeleri onların müzakere esnasında gerçekçi olmayan veya agresif ilk teklif yapmalarına sebep olabilmektedir. Bu durum müzakere araştırmalarında da sıkça görülen “kancalama” etkisi sebebiyle müzakerecinin daha yüksek objektif ve öznel sonuçlar elde etmesine sebep verirken, karşı tarafta öznel sonuçların daha düşük olmasına sebebiyet verebilmektedir. Bu duruma bir istisna işbirlikçi müzakerelerde (sadece Erkek-Erkek müzakerelerde tespit edilmiştir), satıcının ilk teklif miktarı ve kendi öznel sonuçları arasında ters yönlü bir ilişki olduğudur. Bu bulguyu rekabetçi beklenti ile müzakereye giren satıcının daha sonra agresif olması sonucu karşı tarafın da rekabetçi davranarak kendisinin de tatmin duyguları düşük şekilde müzakereyi sonlandırdığı yorumu yapılabilir.

6.2.6. Doğum Sırası ve Kardeş Sayısı:

Araştırma sonuçları katılımcıların doğum sırası ve kardeş sayısı özelliklerinin müzakere sonuçlarına önemli etkileri olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgular literatürde müzakere bağlamında ilk defa bir deneysel araştırma ile ortaya konulmuştur.

Genel rekabetçi müzakere deneylerinin sonuçlara bakıldığında, “Üç’ten fazla kardeşim var – ikinci büyük benim” ve “ortancayım” kategorisindeki katılımcıların diğer katılımcılara göre ortalama daha yüksek objektif sonuçlar elde ettikleri görülmüştür ve sonuçlar ANOVA analizleriyle istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Araştırmanın bir kısıtı olarak yorumlanabilecek bir unsur olarak elde edilen örneklem içerisinde çok kardeşli (özellikle üç ve daha fazla kardeşli) ailelerde büyümüş katılımcıların sayısal olarak az olması, doğum sırası bağımsız değişkeni açısından müzakere sonuçlarının analizinde kısıtlı çıktılar sunmuştur. Fakat özellikle üçten fazla kardeş içerisinde ikinci büyük doğum sırasında olan katılımcıların özellikle tüm diğer doğum sırasındaki

katılımcılara göre daha yüksek rekabetçi objektif sonuçlar elde etmesi kayda değer bir bulgudur.

Doğum sırası yanında kardeş sayısı değişkeni ile yapılan analizlerde de benzer sonuçlar elde edilmiştir. Üç ve üstü kardeş sayısına sahip katılımcıların rekabetçi müzakerelerde kendilerine daha fazla objektif sonuç elde ettikleri çoklu regresyon analizlerinde de önemli bir etken olarak ortaya çıkmıştır.

Buna karşın rekabetçi müzakerelerde üç ve üstü kardeş sayısına sahip katılımcıların müzakeredeki tatmin duygularının (öznel sonuç) diğer kardeş sayısı kategorilerindeki katılımcılardan daha düşük olduğu saptanmıştır. Bu durum özellikle Erkek-Erkek müzakerelerde göze çarpmaktadır. Bu sonuçlar toplu olarak şu şekilde yorumlanabilir:

- Kalabalık kardeşli bir ailede büyümüş bireyler doğası gereği küçük yaştan itibaren kısıtlı kaynakların paylaşımı açısından diğer kardeşleriyle bir rekabet içerisinde olacağından bu kaynakların paylaşımı için işe yarayan metotları deneyimleyerek öğrenmiş olması müzakerelerde daha başarılı sonuçlar elde etmesine sebep veriyor olabilir.
- Doğum sırası açısından ikinci büyük kardeşin daha başarılı sonuçlar elde etmesi de büyük kardeşin davranışlarını da gözlemleyerek olası hatalar konusunda kendisini eğitebilmesi bu bireylerin müzakerede tutarlı şekilde daha başarılı sonuçlar elde etmelerini sağlıyor olabilir.
- Yetiştği ortamda pek çok rekabetçi müzakerelere girmiş bireyler, elde edilebilecek sonuçların “daha da iyi olabilirdi” düşüncesi ile tatmin seviyeleri konusunda kendilerine daha kıt puan veriyor olabilirler.

Kardeş sayısının işbirlikçi müzakerelerdeki etkisi öznel sonuçlarda kendisini göstermezken, objektif sonuçlar açısından farklı bir sonuç ortaya çıkmaktadır. Satıcı tarafındaki müzakerecinin üç ve üstü kardeş sayısına sahip olması, karşı taraftaki müzakerecinin objektif sonucunu pozitif yönde etkilemektedir. Bu sonuç çoklu regresyon analizlerinde işbirlikçi müzakerelerde tarafların elde ettikleri toplam puana ve aynı zamanda da optimum puana erişilmesi açısından pozitif bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Muhtemelen çok kardeşli ailelerde büyümüş katılımcılar işbirlikçilik

fırsatlarını daha iyi gözlemleyerek bu tür müzakerelerde de kazan-kazan sonuçlara ulaşmada daha tutarlı olabilmektedirler. Bu tür katılımcıların hem rekabetçi hem de işbirlikçi müzakerelerde etkili olabilmeleri literatür ve iş dünyası açısından önemli bir bulgudur.

6.2.7. Çoklu Zekâ Seviyeleri:

Bu araştırma müzakere bilimsel literatüründe çoklu zekâ türünün müzakere performansı üzerindeki etkilerini ortaya koyan ilk akademik araştırma olmuştur. Sonuçlara genel olarak bakıldığında çoklu zekâ türlerinin müzakere performansına etkisine objektif ve öznel sonuçlar açısından ayrı ayrı bakmak faydalı olacaktır.

Objektif sonuçlara bakıldığında çoklu zekâ türlerinden “Mantıksal” ve “Kişilerarası” zekâ türleri müzakere sonuçları üzerinde etkileriyle öne çıkmaktadırlar. *Mantıksal* zekâ rekabetçi müzakerelerde öne çıkmaktayken *Kişilerarası* zekâ işbirlikçi müzakerelerde etkili olmaktadır. Tek unsurlu bir konuyu (genellikle maaş, fiyat vb.) konuları müzakere etmeye çalıştıkları için ve mantıksal zekâsı iyi seviyede olan bireyler bu gibi durumlarda daha iyi hesaplama ve akıl yürütme kabiliyetlerine sahip oldukları için mantıksal zekalarını kullanarak kendilerine daha fazla değer elde etmeyi başarabilmektedirler.

Fakat işbirlikçi müzakerelerde mantıksal zekanın sonuçlar üzerinde bir etken olarak ortaya çıkmadığını görmekteyiz. Bunun yerine bireylerin kişilerarası zekâsı sonuçlar üzerinde etkili olmaktadır. İşbirlikçi müzakerelerde birden çok unsur aynı anda müzakere edildiği ve unsurlar arasında taraflar arasında değer algı farkları olması bireylerin kendi çıkarlarının yanında karşı tarafın da ihtiyaçlarına dikkat ederek daha optimum veya kazan-kazan sonuçlar elde etme fırsatı yakalarlar. Kişilerarası zekâsı iyi olan bireyler insanların duygularını, isteklerini, niyetlerini ve ruh hallerini algılama ve bunlar üzerinde ayırım yapabilme becerisine sahiptirler. Bu beceriler onların işbirlikçi müzakerede optimum sonuçlara ulaşmaları için fırsatlar yaratmaktadır.

Araştırmada çoklu regresyon modelindeki sonuçlara bakıldığında objektif sonuçlar ile kişilerarası zekâ seviyesi arasında ters yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Başlangıçta bu mantığa ters bir bulgu gibi görünse de bunun sebebinin müzakerecilerin masaya rekabetçi beklentilerle oturdukları için ve müzakere becerileri konusunda özellikle bir

eğitim veya derin farkındalıkları olmadığından bu zekâ seviyelerini daha çok kendi puanlarını yükseltme amacıyla kullandıkları düşünülmektedir (toplam müzakere puanında daha optimum bir sonuca ulaşmaktansa). Bunun yanında Kadın-Kadın müzakerelerde satın alan tarafın kişilerarası zekâ seviyesinin satıcı tarafın optimum sonuçlarıyla orta-yüksek seviyeli pozitif yönlü bir ilişkide olduğu görülmektedir. Bir diğer ifadeyle, kişilerarası zekâ Kadın-Kadın müzakerelerde beklenene paralel şekilde karşı tarafın ihtiyaçlarını adresleyecek şekilde müzakerecilerin kazan-kazan sonuçlara ulaşmasına destek olmaktadır. Bu durum kadınların kendi hem cinsleriyle olan işbirlikçi müzakerelere daha yapıcı yaklaştıkları konusunda ipucu da vermektedir.

Bu durumun özellikle rekabetçi beklentilerle ilişkili olmasını ayrıca regresyon modelinde optimum sonuçlar üzerinde rekabetçi beklentinin istatistiksel olarak anlamlı bir etken olmaması ile de görülmektedir. Buna ek olarak işbirlikçi beklenti ve rekabetçi beklenti bağımsız değişkenlerinin düzenleyici etkileri analiz edildiğinde, bu etkenlerin düzenleyiciliği ile kişilerarası veya içsel zekâ seviyelerinin optimum sonuca pozitif şekilde etki edebildikleri de görülmüştür.

Bu iki zekâ türüne ek olarak Varoluşçu Zeka (Erkek-Erkek müzakerelerde) ve Görsel Zeka (Kadın-Kadın müzakerelerde) türlerinin de objektif sonuçlar üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Varoluşçu zekâ, duygusal bilginin ötesindeki soruları ve gerçekleri düşünme becerisini içerdiği için bireylerin gerçek ihtiyaçlarını anlama açısından müzakerecilerin tarafların ikna edilmesinde veya doğru unsurların pazarlık edilmesini sağlamaları açısından avantajlar sunduğu düşünülebilir. Nitekim bu zekâ türü hem rekabetçi hem de işbirlikçi müzakere deneylerinde objektif sonuçlar üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etken olarak kendini göstermiştir.

Görsel zekâ, üç boyutlu bir dünyanın zihinsel bir modelini oluşturma ve bu modeli kullanarak manevra yapma ve çalışma yeteneğidir. Bu zekâ seviyesi yüksek olan bireyler zihinlerinde karmaşık modelleri tasarlayabilme becerileriyle yaratıcılık konusunda başarılı olabilmektedir. Özellikle işbirlikçi müzakerelerde yaratıcı olmanın müzakere performansı üzerinde yüksek etkileri olduğu önceki araştırmalarda ortaya konmuş bir

faktör olması sebebi ile (Kurtzberg, 1998) bu zekâ türünün de müzakere sonuçlarında etkisi önceki bulguları destekler niteliktedir.

Bu iki zekâ türünün sadece Erkek-Erkek veya Kadın-Kadın müzakerelerde öne çıkması bu unsurların hem cins müzakere dinamiklerde daha rahat ortaya konabilmesini teşvik ediyor şeklinde düşünülebilir. Önceki sosyal iletişim ve yaratıcılık alanındaki araştırmalar erkeklerin ve kadınların, muhtemelen cinsiyet rolü stereotiplerinin etkisiyle yaratıcı kapasitelerinin kullanımında farklılık gösterdiklerini ortaya koymuşlardır (Forisha, 1978). Karşı cins ile müzakere ederken farklı faktörlerin müzakereyi etkilemesi bu zekâ türlerinin getirdiği avantajı müzakerecilerin kullanmasına bir engel olduğu şeklinde yorum yapılabilir. Bu bulgular ilerideki araştırmalarda daha derinlemesine inceleme yapmak için araştırmacılara fırsat sunmaktadır.

Öznel sonuçlar açısından, tarafların "Dilsel", "Varoluşçu" ve "Kişilerarası" zekâ türlerinin tarafların öznel sonuçları üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Bu etki rekabetçi müzakere türlerinde görülürken işbirlikçi müzakerelerde görülmemiştir. Bu durumu daha derinlemesine analiz etme adına yapılan düzenleyici analizleri sonucunda, "Dilsel" zekâ türünün dini inanç ve öznel sonuç arasında düzenleyici bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Bu açıdan bakıldığında işbirlikçi müzakerelerde tarafların zekâ türleri diğer bireysel özelliklerin duygusal tatmin duyguları üzerindeki etkilerini harekete geçirmek için önemli bir unsur olabileceğini göstermektedir. Ayrıca bu zekâ türlerinin karşı tarafın duygularını etkileyebilme fırsatları sunduğu için müzakereciler için ilişkilerin geliştirilmesi açısından önemli fırsatlar sunabilmektedir.

6.2.7.1. Howard Gardner'in Öngörülleri ve Çalışma Sonuçları:

Çoklu zekâ kuramını ortaya koyan Howard Gardner'in 2000 yılında müzakere konusunun işlendiği bir konferansta verdiği röportajda hangi zekâ türlerinin müzakere için öne çıkacağı hakkındaki ön görüllerin bu araştırma ile ne denli teyit edilip edilmediği analiz edilmiştir. Buna göre Tablo 68'de sunulan özet analize göre Howard Gardner'in ön gördüğü beş zekâ türlerinden (Mantıksal, Kişilerarası, Dilsel, İçsel, Varoluşçu) hepsinin müzakere performansı üzerine etkileri araştırma ile empirik kanıtlarla ortaya konmuştur.

Tablo 66 – Howard Gardner'in Müzakere ve Çoklu Zeka Etki Öngörülerinin Sağlaması

Zekâ Türü	Müzakereye Etkisi Üzerine Kısa Açıklaması	Araştırma Sonucu
Kişilerarası	Çünkü uğraştığımız kişileri anlamamız gerekiyor	Özellikle işbirlikçi müzakerelerde ve objektif ve öznel tüm sonuçlara etkisi tespit edilmiştir.
Dilsel	Çünkü müzakerede konuşma ve dinleme becerileri önemlidir	Özellikle öznel sonuçlar üzerinde etkisi tespit edilmiştir.
Mantıksal	Çünkü müzakerelerde belirli bir miktar mantık gerekli olabilir	Sadece rekabetçi müzakerelerde etkisi tespit edilmiştir.
Varoluşçu	Bazen müzakerede ciddiye alınıyor muyum algısı oluşabilir, bu sebepten egosal konuları kendi varlığıyla barışık kişiler daha rahat aşabilir	Tüm müzakere türlerinde etkisi tespit edilmiştir.
İçsel	Çünkü kişinin kendi ihtiyaçlarını, arzularını ve çalışma biçimlerini bilmesi gerekir	Bu çalışmada işbirlikçi beklenti düzenleyici değişkeni üzerinden objektif sonuca etkisi tespit edilmiştir.

Gardner'in öngörmediği farklı bir zekâ türü "Görsel" zekâ da özellikle objektif sonuçlar üzerinde etkili bir unsur olarak (Kadın-Kadın müzakerelerde) araştırmada ortaya çıkmıştır. En nihayetinde Gardner'in toplam 9 zekâ türünden 6 adetinin müzakerede bir etkisi olması müzakerelerin çok-disiplinli yapısı ile örtüşmektedir. Bazıları direkt müzakere başarısını etkilerken, diğerlerinin düzenleyici özellikleriyle müzakereye etkisi olabileceği ilerideki araştırmalar için fırsatlar oluşturmaktadır.

6.2.8. Kadın-Kadın ve Erkek-Erkek Müzakerelerle İlgili Bulgular:

Araştırma deney sonuçlarının erkek-erkek veya kadın-kadın müzakereler açısından farklılık gösterdiği üç farklı alan göze çarpmaktadır:

1. Görsel farklılık olarak boy uzunluğu Erkek-Erkek müzakerelerde daha çok rekabetçi bir unsur olarak görülüp avantaja devşirilmeye çalışılırken bu etki kadın-kadın müzakerelerde çok daha kısıtlıdır.
2. Tarafların rekabetçi beklenti seviyesinin Kadın-Kadın müzakerelerde erkek-erkek müzakerelere göre sonuçlarla daha yüksek bir ilişkiye sahip olduğunu görülmüştür. Müzakerede paylaşılacak veya karar verilecek tek bir unsurun olduğu durumlarda kadın-kadın çatışma durumları muhtemelen kadınların annelik içgüdülerini tetikleyip daha agresif olmalarına sebep veriyor olabilir ve bu durum deneyler esnasında sıkça özellikle kadınlar arasında karşılaşılan başarısızlıkla sonuçlanan müzakere sayısının çokluğunu da açıklayabilir.
3. Sosyo-ekonomik seviyenin hemcinsler arası müzakere sonuçlarında önemli rol oynadığını göstermektedir. Kadın-Kadın rekabetçi müzakerelerde, satıcının gelir seviyesi alıcının tatminini anlamlı şekilde etkilerken, işbirlikçi müzakerelerde satıcının sosyo-ekonomik seviyesi arttıkça sonuçlar optimuma (kazan-kazan) yaklaşmaktadır. Erkek-Erkek rekabetçi müzakerelerde, sosyo-ekonomik seviyenin tatmin duygularıyla düşük seviyede pozitif ilişkisi vardır.
4. Çoklu zekâ seviyelerinin müzakere sonuçları üzerinde de erkek-erkek ve kadın-kadın müzakereler açısından farklılıklar göze çarpmaktadır. Erkek-erkek müzakerelerde varoluşçu zekâ ve dilsel zekâ seviyeleri sonuçlar üzerinde etkili olabilirken görsel zekâ türünün kadın-kadın müzakerelerde sonuçlara etkisi görülmüştür. Sosyal normlar açısından erkekler arası iletişimde iknayı daha sık kullanmaya alışık olmaları (Harper, 1998) kendi hemcinsleri ile müzakerelere dilsel ve varoluşçu zekalarını daha rahat ön plana çıkarabilmeleri için bir imkân sağlıyor olabilir. Aynı şekilde karşı cinsle oluşabilecek sosyal normların baskısı yok iken yaratıcılığa destek veren görsel zekâ türü de kadın-kadın müzakerelerde kendini gösteriyor olabilir.

Müzakerelerde tarafların cinsiyet uyumunun (yani erkeklerin erkeklerle ve kadınların kadınlarla yaptığı müzakereler) müzakere sonuçlarına etkisi, sosyal psikoloji ve işletme

literatüründe önemli bir konudur. Bu dinamik, cinsiyet rolleri, iletişim tarzları ve sosyal beklentilerle yakından ilişkilidir. Örneğin, benzer cinsiyetten kişiler arasında, paylaşılan sosyal ve kültürel normlar etkili iletişimi ve ortak anlayışı kolaylaştırabilir. Ancak, bu aynı zamanda rekabetçi davranışları ve karşılıklı sert pazarlık taktiklerini de tetikleyebilir. Bu sebepten bireysel farklılıklar, özgüven düzeyleri ve risk alma eğilimleri gibi faktörler de müzakere sürecini ve sonuçlarını etkileyebilir.

6.3.Sonuç:

Müzakereciler, daha başarılı olabilmek için kendi sezgisel yanılgılarını ve diğer tarafların "öngörülebilir mantıksızlıklarını" nasıl tahmin edeceklerini ve hesaba katacaklarını öğrenmek zorundadırlar. Bunun için ikili veya daha çok taraflı bir müzakereye katılan tarafların (kendileri dahil) bireysel farklılıklarının müzakereye olan etkilerini anlamaları önem arz etmektedir. Bu araştırmadaki bulgular müzakerecilerin bu alandaki bilgi dağarcığını artırmak için önemli ipuçları sunmaktadır. Bu araştırmanın sonuçları şu şekildedir:

1. Boy uzunluğu farkının artması Erkek-Erkek müzakerelerde boyu uzun müzakerecinin daha rekabetçi davranmasına ve müzakerede daha çok değer elde etmesini sağlayabilmektedir. Fakat bu durum işbirlikçi müzakerelerde kazan-kazan sonuçları elde etmenin önüne bir engel olmakta veya etkisi bulunmamaktadır. Boy farkının olası görsel algı ve etkilerinden korunmak için müzakereciler stratejiler geliştirmelidirler.
2. Üç veya daha fazla kardeşe sahip müzakereciler hem rekabetçi hem de işbirlikçi müzakerelerde daha düşük sayıda kardeş sayısına sahip müzakerecilere göre daha etkili olabilmektedirler. İşletmeler kendi adlarına müzakere eden çalışanlarının özgeçmişlerini göz önünde bulundurarak yapacakları görevlendirmelerde daha etkili olabilirler ve/veya müzakerede karşı taraf ile edinebilecek istihbarata göre müzakere stratejileri geliştirebilirler. Akademik dünyada ise çok kardeşli ailelerde yetişmiş bireylerin hangi davranışları sergileyerek daha başarılı oldukları araştırılıp bu konuda genel olarak müzakerecilerin kendilerini geliştirme imkânı ortaya çıkarılabilir.

3. Çoklu zekâ türlerinden müzakerecilerin “Mantıksal” ve “Kişilerarası” zekâ seviyeleri müzakere sonuçları üzerinde etkileriyle öne çıkmaktadırlar. Mantıksal zekâ sadece rekabetçi müzakerelerde öne çıkmaktayken Kişilerarası zekâ işbirlikçi müzakerelerde etkili olmaktadır. Bunun yanında “Varoluşçu, Dilsel ve Kişilerarası Zekâ” türleri karşı tarafın öznel sonuçlarını etkileyebilmektedir. Bu zekâ türlerini işletmeler insan kaynakları planlamasında ve doğru müzakere ekipleri belirlenmesinde kullanabilirler. Tüm zekâ türlerinin müzakere üzerindeki etkileri daha derinlemesine araştırma fırsatları sunmaktadır.
4. Müzakerecilerin dini inanç seviyeleri tarafların öznel sonuçları üzerinde orta derece etkili olmaktadır. Bu etki özellikle “ilişkisel ve süreçsel” öznel sonuçlar üzerinde etkilidir. Müzakere eden tarafların dini inançları hakkında önden bilgi sahibi olmak işletmelere avantajlar sağlayabilir. Bu bulgular bireylerin kendi farkındalıklarını artırarak, dini inancı olmayan birisinin olanlara göre müzakereden daha düşük öznel sonuçlarla ayrılma riski taşıdıklarını anlamaları açısından faydalı olacaktır.
5. Tarafların planladığı ilk teklif miktarının genel olarak müzakerelerin tüm sonuçlarında anlamlı etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bu açıdan yapacakları ilk teklif miktarını müzakerecilerin doğru planlayarak müzakerelere yaklaşmaları tavsiye edilir. Bu ilk teklif miktarının gerçekçi olmaması, karşı tarafın öznel değerleri üzerinde (araçsal, süreçsel ve ilişkisel) negatif etkili olabilmektedir ve paydaşlarıyla uzun soluklu ilişkiler geliştirmek isteyen işletmeler için dikkat edilmesi gerek bir unsur olarak öne çıkmaktadır.

Müzakereciler genel olarak rekabetçi beklenti ile müzakerelere girmektedirler. Bu da onların kendi kazançlarına odaklanmasına ve kazan-kazan anlaşmalar yapmalarını engellemektedir. İşbirlikçi beklentiye sahip olma durumu daha az sıklıkla görülse de kazan-kazan fırsatı olan müzakerelerde optimum sonuca ulaşmak için etkisi bulunmaktadır. Müzakerecilerin eğitim ile rekabetçi beklentilerinin hangi tür müzakerelerde törpülenmesi gerektiğiyle ilgili farkındalıklarının artırılması faydalı olacaktır.

6.4.Araştırmanın Katkıları ve Öneriler:

Araştırma kapsamındaki bireysel farklılık bağımsız değişkenlerinin toplu olarak müzakere sonuçları üzerindeki etkilerini inceleyen araştırma modeli istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar vermiştir. Bu sonuçlara göre araştırma modeli %28'lere kadar yükselen bir oranda müzakerede öznel ve objektif sonuçların üzerindeki etkiyi açıklayabilme etkisi olduğu görülmüştür. Bu bulgu hem literatüre hem de akademik dünyaya girilen müzakerelerin sonuçlarını tahminlemek ve müzakerede daha kontrollü ilerlemek için önemli ipuçları verecektir.

6.4.1. İşletmelere Yararları:

İş dünyasında bu bulgular, işletmenin gireceği müzakere süreçlerinin tasarımı için önemli ipuçları sağlamaktadır. Öncelikle, işletmeyi temsilen müzakere eden çalışanlarının araştırma bulgularıyla ilgili demografik ve çoklu zekâ seviyelerini ölçümlemeleri tavsiye edilir. Çalışanların bireysel farklılıklarının müzakere konusunda istem dışı dahi olsa etkileri olabileceği hakkında eğitimler verilmelidir. Ayrıca kendi çoklu zekâ seviyeleri hakkında bilgi sahibi olan çalışanlar ve işletmeler, kendileri ve şirket açısından doğru pozisyonlarda görevlendirilmeleri ve bu bilgileri stratejik olarak müzakerelerinde nasıl kullanabilecekleri açısından göz açıcı ipuçları verecektir.

Müzakere süreçlerinin gerçekleştirileceği fiziksel ortamlarının dikkatlice düzenlenmesi bu açıdan önemli olacaktır. Örneğin, müzakere masaları ve sandalyeler, katılımcıların boy farkını minimize edecek şekilde ayarlanabilir. Bu düzenleme, müzakere sonuçlarını olumlu yönde etkileyebilir. Ayrıca, müzakere eğitim programlarına, katılımcıların fiziksel görünümünün algıları ve müzakere sonuçları üzerindeki etkileri hakkında bilgi ve farkındalık ekleme önerisi yapılabilir.

İş dünyasında, müzakerecilerin ilk teklif stratejilerinin, müzakere sonuçları üzerindeki etkisinin bilincinde olmaları ve bu durumu müzakere hazırlıklarına dahil etmeleri önerilir. Özellikle rekabetçi ortamlarda ve cinsiyet dinamiklerinin etkili olduğu durumlarda bu durum daha da önem kazanmaktadır. Tam tersi karşı tarafın agresif ilk tekliflerine karşı da işletmeler ve müzakereciler doğru karşı teklif stratejilerini önden hazırlamalıdır.

Sosyo ekonomik seviye, tarafların dindarlık seviyeleri ve kardeş sayılarının müzakere sonuçlarına etkileri göz önüne alındığında, bu noktada işletmelerin karşı tarafın müzakerecileri hakkında mümkün olduğunca çok istihbarat toplayarak müzakerelerine hazırlanmaları tavsiye edilir. Sosyo ekonomik seviye (özellikle eğitim seviyesi ve/veya gelir seviyesi), dini inançlara karşı hassasiyet ve kardeş sayıları kurulacak ve işletmeyi temsil edecek müzakerecilerin seçiminde doğru adayların ekibe dahil edilmesi açısından önemli olacaktır.

Aynı zamanda kritik müzakere pozisyonlarına yerleştirilen çalışanların kalabalık ailelerde yetişmiş veya yetişmemiş olmalarının onlara sağladığı olası avantajlar hakkında bilgilendirilmeleri daha hazırlıklı olmaları için faydalı olacaktır. Son olarak Erkek-Erkek veya Kadın-Kadın müzakerelere girilmesi durumunda bireysel farklılıkların daha az veya çok şiddette etki yapabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Örneğin işbirlikçi fırsatların daha çok olduğu müzakerelerde ekipte kadınların da yer alması faydalı olacaktır.

Emlak alış verişi gibi tek unsurlu ve rekabetçi müzakere durumlarında işletmelerde kardeş sayısı yüksek ve mantıksal zekâsı yüksek çalışanların görevlendirilmesi avantajlar sağlayabilir. Bunun yanında karmaşık sözleşmeleri içeren ve uzun soluklu ilişkilerin mevzu bahis olacağı anlaşmalarda karşı tarafın sosyo-ekonomik seviyesi de göz önünde alınarak çalışanların görevlendirilmeleri yapılabilir. Müzakereye karşı tarafın üst seviye yönetiminin katılması durumunda bunu dengeleyecek ekiplerle müzakereye gidilmesi olası dezavantajları engelleyecektir. Bu tür müzakerelerde kişilerarası zekâ seviyesi yüksek katılımcıların toplantılara liderlik yapması kazan-kazan anlaşmalar için fırsatlar sunacaktır. Aynı zamanda da bu tür doğru ekipler ile önemli müşterilerin veya tedarikçilerin müzakere masasından daha tatmin ayrılarak uzun soluklu ilişkilerin oluşturulmasına ve gelecekteki müzakereler için iyi bir baz oluşturulması garanti altına alınabilir.

Bu bilgiler ışığında işletmelerin dikkat etmeleri gereken bir konu da müzakerecilerin kendilerine avantaj sağlayan konular açısından yanlış varsayımlarla hareket etmeleridir. Özellikle rekabetçi beklenti ile işbirlikçi fırsatların kaçma olasılığı müzakereciler tarafından iyi anlaşılmalıdır. Aslında doğru davranışları sergilemeyen ve hatalı müzakere

taktikleriyle ilerleyen bir müzakereci, gereksiz bir özgüven ile müzakere masasında ben doğruyu yaptım diye ayrılırken aslında karşı tarafta negatif bir algı oluşturmuş olabilir. Bu da bize müzakere becerileri eğitiminin ne denli önemli bir unsur olduğunu ve işletmelerin çalışanlarına bu beceriyi kazandırmak için yatırım yapmalarının önemini göstermektedir.

Son olarak araştırma, bir müzakereci kişilerin zekası kuvvetli bireyler ile onların ve karşılarındakilerin kardeş sayısı, SES, dini inanç ve müzakerelerle ilgili beklentileri ile tarafların müzakereci elde edecekleri tatmin duygusu arasında sağlam bir korelasyon ve etkide olduğunu göstermektedir. Gelecekteki etkileşim gerektiren bağlamlarda (örneğin, tekrar çalışılacak bir müşteri veya tedarikçi), araçsal sonuçlar başarı göstergelerinden sadece biridir ve başkalarına olumlu bir ruh hali aşılayabilme yeteneği önemli sosyal sonuçlara yol açabilecek bir beceridir. Bu tür sonuçlar elde etmek isteyen taraflar, doğru eğitimden geçmiş ve hedeflere uygun profildeki müzakerecileri istihdam etmelidirler.

6.4.2. Literatüre Katkıları:

Bir liderin etkililiğinin kritik bir belirleyicisi, organizasyon içinde kısıtlı kaynakları başarıyla sağlama, fikirleri satma ve stratejiyi uygulama yeteneğidir (Kray & Haselhuhn, 2009). Müzakere, bu önemli sonuçlara ulaşmak için yaygın olarak kullanılan bir araçtır ve bu nedenle liderlik literatürü, yöneticilerin diğer insanlarla müzakere etme yeteneğinin önemini vurgulamıştır. Örneğin, mevcut araştırmalar, yöneticilerin akranlarıyla, üstleriyle ve astlarıyla müzakere etme yeteneğinin (Watson & Hoffman, 1996) yanı sıra liderlerin diğer liderlerle müzakere etme yeteneğinin (örneğin, TMT'lerde; Edmondson, Roberto & Watkins, 2003) önemini belirtmiştir. Müzakere becerisinin organizasyonel sonuçlar açısından önemli olması nedeniyle, önemli bir literatür, başarılı müzakere performansının sürücülerini belirlemeye çalışmıştır (Thompson, Wang & Gunia, 2010).

Bu müzakere araştırmalarının büyük bir kısmı, müzakereciler tarafından gerçekleştirilebilecek belirli davranışlara odaklanmıştır, örneğin soru sorma, saldırgan ilk tekliflerde bulunma veya karşı tarafın taklidini yapma gibi (Galinsky & Mussweiler, 2001; Maddux, Mullen & Galinsky, 2008; Thompson, 1991). Bireysel ve ortak sonuçları

etkileyebilecek durağan özelliklere, psikolojik veya fiziksel, çok daha az dikkat edilmiştir.

Yukarıda bahsedilen akıma karşın bu çalışma 2015 yılından bu yana bireysel farklılıkların müzakere süreç ve sonuçlarıyla ilgili yapılan araştırmalarla ilgili momentuma yeni bireysel farklılık alanlarının araştırılmasıyla önemli katkılar sunmuştur. Bu alanda oluşmaya başlayan bir teorik altyapı için literatürde daha önce incelenmemiş değişkenler ile katkı sağlanmıştır.

Bu bulgular, müzakere stratejilerinin geliştirilmesine ve eğitim programlarının zenginleştirilmesine katkıda bulunabilir. Müzakere süreçlerinde boy farkının, sosyo-ekonomik farkların ve çoklu zekâ türlerinin etkisi, karşılıklı algılamalar ve kişilerarası dinamikler açısından daha derinlemesine incelenmeli ve bu konuda farkındalık yaratılmalıdır. Böylece, müzakereciler arasındaki potansiyel önyargıların üstesinden gelinerek, daha adil ve etkili müzakere sonuçlarına ulaşılabilir.

Boy farkı ile ilgili bulgular, daha önceki literatürde bu tür fiziki özelliklerin müzakereye olan etkileriyle beraber değerlendirildiğinde, müzakere dış görünüş veya tarafların birbirleriyle ilgili görsel etkilerinin müzakere üzerindeki etkileriyle ilgili teorik bir altyapının oluştuğuyla ilgili bir gösterge olduğu yorumu yapılabilir. Müzakere üzerindeki en öne çıkan görsel etkilerin toplu şekilde incelenmesi müzakere araştırma literatürüne fayda sağlayacaktır. Nitekim bireysel farklılıkların müzakereciler üzerinde karmaşık etkilerini ilişkisel süreç modeli ile tanımlamaya çalışan bir araştırmada görsel etkilerin önemli bir unsur olduğunu ve bu unsurun müzakerecilerin taraflarını belirlemesinden beklentilerinin şekillendirilmesine kadar pek çok etkiye sahip olabileceği ortaya konmuştur (Elfenbein vd., 2021).

Bu çalışma ayrıca müzakere alanında deneysel olarak gerçekleştirilen ender bir araştırma olmuştur. Özellikle Türkçe literatüre kazandırılan Müzakere Öznel Değer Envanteri (MÖDE) ölçeği ile ilerleyen dönemde müzakere alanındaki araştırmaların Türkiye’de artışına destek olunacağı düşünülmektedir. Bu ölçek ile sadece müzakerenin objektif nesnel sonuçları hakkında değil, müzakerecilerin genel tatmin duyguları hakkında da

araştırmalar ve teorik çalışmalar gerçekleştirilebilir. Buna ek olarak araştırma bulguları, Türkiye’de oldukça çok kısıtlı sayıda İşletme Faklterleri’nin müfredatında bulunan müzakere becerileri derslerinin artışı için de bir imkân sağlayabilir. Bireysel farklılıkların müzakereye etkisi ile üniversitelerde müzakere müfredatları öğrencilerin iş hayatlarında (ve elbette özel hayatlarında) uygulamaya alabilecekleri bilgileri edinebilirler.

Araştırma zekâ türlerinin müzakere objektif ve öznel sonuçları üzerindeki etkilerine ışık tutmaktadır ve farklı zekâ türlerinin müzakere dinamiklerinde nasıl rol oynadığını anlamak için yeni araştırma alanları sunmaktadır. Müzakerede sıklıkla araştırılmış bir konu olan kişilik özelliklerinin pek çok farklı ölçek ve yaklaşımları bulunmaktadır. Çoklu zekâ ise tek bir yaklaşım ile bireyin pek çok özelliğini aynı anda değerlendirme fırsatı sunmaktadır. Literatürde genel bir müzakere teorisiyle ilgili araştırmalar bireysel farklılıkların çok çeşitli ve fazla olması sebebi ile tam netlik kazanmamıştır. Fakat oklu zekâ türleri sonuçlar üzerinde etki oranlarının yüksek olması ile bu alandaki teorik gelişmeler için daha doğru bir yaklaşım olabilir.

Bu analizler, rekabetçi ve işbirlikçi müzakere süreçlerinde zekâ türlerinin önemli rol oynadığını ve bu bilginin hem akademik araştırmalar hem de iş pratikleri için faydalı olabileceğini göstermektedir. Araştırmanın faydaları ayrıca zet olarak şekil 26’da verilmiştir.

6.4.3. Müzakere Eğitmenleri için neriler:

Araştırmadaki değişkenlerin kategoriler arasındaki bulguların etkileri büyük ölçüde farklılık gösterir. Ancak, müzakere performansının en güçlü ve güvenilir öngörücüleri hakkında net ve iyimser bir sonuç ortaya çıkmaktadır; o da müzakerelerle ilgili olumlu beklenti ve inançlara sahip olmak, literatürdeki araştırmalarda olduğu gibi bu araştırmada da en iyi ve tekrarlanabilir müzakere sonuçlarını etkileyen faktörler olduğu ortaya çıkmıştır. Bu faktörler boy uzunluğu veya sosyo-ekonomik seviye gibi değiştirilmesi daha g faktörlere göre bireylerin daha kolaylıkla etkileyebilecekleri ve eğitimlerde de özellikle işlenebilecek bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu, mzakareciler için değişimin kolay olduğu anlamına gelmez; tutumları değiştirmek, bir karar vermek kadar basit değildir. Kendi çıkarlarını savunmada rahatlık ve güveni

artırmak için yeni zihinsel çerçeveler ve alışkanlıklar gerekmektedir. Müzakere eğitimi yapan eğitimciler, bu tutumları etkilemeyi amaçlayan etkinlikler geliştirmelidirler. Popüler eğitimler genellikle rol oynama egzersizleriyle deneyimsel öğrenmeyi birleştirerek rahatlığı artırmak ve kaygıyı azaltmak için deneyim sağlar. Müzakere konusunda eğitim alacak kişiler bu bireysel farklılıkların kendilerine dezavantaj olacağını bilerek eğitimlerin başında gergin olabilirler. Eğitimciler bu açıdan ancak güvenli bir ortamda pratik yapmanın eğlenceli olduğunu katılımcılarına bildirmelidirler.

Bu deneyimler daha fazla rahatlık seviyesine ve yaptıklarının uygun olduğu hissine geri dönebilir. Değişmesi daha az mümkün olan bireysel farklılıklara bakarak müzakere sonuçlarını iyileştirme konusunda ek bir içgörü sunar. Bunu yaparken, bir durum ve bir özellik arasındaki farkı vurgulamak önemlidir. Bir durum, bir anda nasıl davrandığımız veya hissettiğimizdir, bir özellik ise genel olarak nasıl davrandığımız veya hissettiğimizdir (McCrae ve Costa, 1987).

Örneğin, herkes yabancılarla konuşabilir, ancak dışadönük insanlar bunu tutarlı bir şekilde yapar. Özellikler değişmesi zor olabilir, ancak kader değildir; çıkarlar bunu gerektirdiğinde davranışlarımızı tipik olanlardan değiştirebiliriz. Bu anlamda, motivasyonlar ve kişilik özellikleri bizi etkileyebilir, ancak durumlar daha çok kontrolümüz altındadır.

İkinci olarak, insanlar kendilerini rahat hissettikleri durumlara yönelmeye çalışabilir. Dimotakis vd. (2012), anlaşmazlık yaşayan insanların güçlü rekabetçi durumlarda daha rahat olduğunu, uyumlu insanların ise işbirliği potansiyeline sahip durumlarda daha rahat olduğunu bulmuştur.

Kişi durum uyumunun, bir kişinin bir iş rolünde başarısız olabileceği ancak başka birinde büyük başarı sağlayabileceği şeklindeki açıklaması güçlü olmuştur (Kristof-Brown ve Guay, 2011). İnsanlar, kendilerine uygun olan türden durumlarda genellikle en mutlu olurlar (Diener, Larsen ve Emmons, 1984), müzakere de bundan farklı olmamalıdır. Formal eğitim programlarında, eğitimciler genellikle güçlü yönler ve zayıflıklar hakkında geri bildirim sağlar ve müzakereciler uygun rollerde yer almaktan fayda sağlayabilirler.

LİTERATÜRE	İŞ DÜNYASINA	EĞİTİMCİLERE ve BİREYLERE
Fiziki (Görsel) ve Demografik Özelliklerin Müzakere Performansına Yönelik Teorilerin Önemli Bir Parçası Olmasının Teyidi.	Şirket içi ve dışı ihtilafları efektif müzakere yetenekleri ile yönetebilmek için doğru liderlere yatırım yapmak.	Müzakere eğitimlerinin içeriğini bireysel özelliklere göre zenginleştirebilme.
Daha önce araştırılmamış bireysel özellikler ile müzakere sonuçları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarma.	Demografik ve Fiziki özelliklerin olası negatif etkileri için müzakere ortamlarının tasarlanması.	Müzakerecilerin kendi ve karşı tarafın farklılıklarının süreci nasıl etkileyebileceğiyle ilgili bilinç artışı.
Çoklu Zeka Türleri ile daha hızlı şekilde sonuçlara varabilme. Hemcins dinamiklerinin müzakere sonuçlarına farklı etkileri.	Çoklu Zeka Seviye ölçümleriyle doğru eleman çalıştırma ve pozisyonlara yerleştirme.	Türkiye'deki işletme fakültelerinde müzakere eğitiminin ne denli kritik olduğu konusunda bilinç artışı.
Gelişen Literatüre Katkı	Doğru Lider Seçme , Geliştirme ve Müz. Stratejileri	Daha Etkili Müzakere Eğitimleri

Şekil 25 – Araştırmanın Literatür, İş Dünyası ve Eğitimcilere Olan Katkısının Özeti

6.5.Gelecekteki Araştırmalar İçin Öneriler:

Bu araştırmada müzakeredeki objektif sonuç yanında subjektif sonuç da ölçümlenerek hangi bireysel farklılıklarca etkilendiği araştırılmıştır. Bu açıdan ilerideki araştırmalar subjektif değer ve onun alt faktörleri (Araçsal, Bireysel, Süreçsel ve İlişkisel) ile hangi bireysel farklılıkların etkileri tekrar eden müzakerelerde (aynı kişi ile) ne ölçüde etkili olabilir, araştırmaya açık bir alandır. Örneğin, iş hayatında bir satış elemanı, bir işletmeye satış yapamasa bile, girdiği müzakerede karşı tarafta bıraktığı öznel değer veya genel tatmin ile gelecekteki müzakerelerinin başarısı için bir platform oluşturabileceğini düşünür isek, bu öznel değerın hangi faktörlerce etkilendiğinin daha detaylı ortaya konabilmesi önem arz edecektir.

Araştırmadaki müzakere deneylerinde özellikle göze çarpan bir yan bulgu da Kadın-Kadın müzakereciler arasında yapılan rekabetçi müzakerelerin, Erkek-Erkek arasında yapılan müzakerelere göre çok daha yüksek bir oranda başarısızlıkla veya çıkmaza girmekle sonuçlandığı gözlemlenmiştir. Bu şekilde sonuçlanan deneyler araştırma kapsamında analiz edilmesi mümkün olmadığı için araştırma analizlerinin dışında tutulmuştur. Kadınların girdiği tek-değişkenli rekabetçi müzakerelerde neden bu tür bir

çıkmaza girildiği konusu müzakere konusundaki bilimsel araştırmalara yön gösterebilecek bir nitelikte olabilir.

Çoklu-zekâ türlerinin etkilerinin müzakere sürecinde kendisini nasıl ortaya koyduğunu, yani belirli bir zekâ türündeki bireylerin hangi müzakere davranışlarını sergileyerek daha etkili sonuçlar aldığının gözlemlenmesi, müzakere alanında becerilerini geliştirmek isteyen bireyler için aydınlatıcı olacaktır. Müzakerecilerin çoklu zekâ kombinasyonları da gene araştırmaya muhtaç bir alandır. Örneğin Kişilerarası ve Mantıksal zekâ türü öne çıkan bir müzakerecinin hangi tür çoklu-zekâ kombinasyonuna sahip müzakereciler ile eşleşmesi durumunda daha yüksek kazançlı (her iki taraf için) anlaşmalar sağlanabilir gibi sorular daha da aydınlık kazanabilir.

Dini inanç açısından ise, genel olarak dini inancı yüksek kişiler arası yapılan müzakerelerde elde edilen sonuçların optimumdan ne kadar uzakta kaldığı ve dini inancın öznel sonuçlar üzerindeki etkisinin dini inancı düşük ve yüksek taraflar arasındaki müzakerelerde nasıl etkilendiğinin araştırılması literatüre faydalı olacağı düşünülmektedir.

Bireysel farklılıkların müzakere performansı üzerindeki etkileri kültürel bağlamdan ayrı düşünülemez. Bu farklılıkların Türk kültüründen farklı kültürlerde de benzer etkileri gösterip göstermediğinin araştırılması sonuçların teyidi açısından önem teşkil edecektir.

Bu araştırmada daha önce literatürde araştırılmamış bireysel farklılıklar incelenmiştir. Bu araştırmadaki bulgular farklı bireysel farklılıklar ile araştırılıp etkileri daha genel bir yelpazede değerlendirilmeye muhtaçtır.

6.6.Çalışmanın Kısıtları ve Varsayımları:

Araştırmada kilo ve VKİ değişkeni ile ilgili veriler genellikle öğrencilerden yani homojen bir yapıdan alındığı için ve bu yaş grubunda bireylerin kiloları birbirine yakın olmasından dolayı bu alandaki sonuçlar için yeterli örneklem yakalanmamış olabilir ve bu sebepten bu değişkenlerle ilgili hipotezlerin daha geniş bir örneklem ile tekrar incelenmesi faydalı olabilir. Buna ek olarak elde edilen verilerin katılımcının beyanına dayalı olarak analiz

edilmesi deneylerde kolaylık sağlaması sebebiyle tercih edilmiştir. Bireyler açısından kilo ve boy gibi kişisel fiziksel özelliklerin bizzat ölçüm yapılmadan alınması verinin 100% doğruluğu açısından bir kısıt oluşturabilmektedir.

Benzer şekilde bireylerin baskın çoklu zekâ türleri ve doğum sıraları kategorik verileri ile müzakere sonuçları açısından farklılıklar bulunmamıştır. Bu da her tür baskın zekâ türüyle ve/veya doğum sırasıyla ilgili genel popülasyonda yeterince veri elde edilememesinden kaynaklanmış olabilir. Bazı zekâ türleri ve doğum sıraları Türk popülasyonunda daha az olması da bu duruma etki yapabilir. Bu sebepten daha geniş bir örneklem ile sonuçların teyit edilmesi faydalı olacaktır.

Müzakere deneylerinde seçilen katılımcılar genel olarak formal bir müzakere becerileri eğitiminden geçmemiş katılımcılardan seçilmiştir. Bu durum ortaya çıkan sonuçlar üzerinde etkili olmuş olabilir. Bu sebepten aynı deneylerin formal bir müzakere eğitiminden geçmiş bireyler için de tekrarlanması, elde edilen sonuçların etkilerinin değerlendirilmesi için faydalı olacaktır.

Kullanılan Çoklu zekâ ölçeğinin (McClellan ve Conti, 2008) Türkçe'ye uyarlaması (Babacan ve Dilci, 2012) ile bu çalışmada ölçek üstünde gerçekleştirilen güvenirlik ve geçerlilik sonuçları arasında önemli farklı bulgular elde edilmiştir. Bu sebepten ölçeğin bu çalışmada uygulanması için değişikliklere gidilmiştir. Ölçeğin orijinal güvenirlik test yaklaşımından farklı bir yöntemle güvenirliği test edilmiş olan Türkçe uyarlama çalışmasının yeniden teyidi tavsiye edilir.

Araştırmanın bir kısıtı olarak yorumlanabilecek bir unsur olarak elde edilen örneklem içerisinde çok kardeşli (özellikle üç ve daha fazla kardeşli) ailelerde büyümüş katılımcıların sayısal olarak az olması, doğum sırası ve kardeş sayısı bağımsız değişkeni açısından müzakere sonuçlarının analizinde kısıtlı çıktılar sunmuştur. Bu çalışmanın çok çocuklu veya kardeşli ailelerin yoğun olduğu coğrafyalarda veya kültürlerde tekrarlanması sonuçların teyidi için faydalı olacaktır.

Araştırmada dini inanç seviyesi için kullanılan anket soruları, literatürde benzer çalışmalarda sık kullanılan ve etkili ölçüm kabiliyetine sahip kısıtlı sayıda soru ile ölçümlenmiştir. Dini inanç seviyesi karmaşık bir kavram olabileceği için çalışmada dini inancın tüm faktörleri göz önünde bulundurulmamış olabilir ve araştırma sonuçları için bir kısıt teşkil edebilir.

Son olarak, müzakere doğası gereği en az iki tarafın etkileşimi sonucu ortaya çıkan bir süreçtir. Bu etkileşimi bireylerin farklılıkları etkilemekteyken aynı zamanda da durumsal faktörler de müzakere sonucunu etkileyen bir unsur olacaktır. Bu araştırma her ne kadar gerçek hayat senaryolarına benzer durumları baz alan senaryoların müzakere edilmesi üzerinde müzakere performans verileri elde ettiyse de gerçek hayatta ve farklı durumsal faktörlerin etkisi ile bu araştırmadaki bulgular farklılık gösterebilir. Örneğin müzakerecinin kardeş sayısı zaten kalabalık bir kültürde büyümüş ama tek kardeş olan bir müzakereci ile zaman baskısı altında yapacağı bir müzakerede farklı bir etki yaratıyor olabilir. Bu sebepten araştırma bulgularının gerçek hayat müzakereler ve durumları gözleminden de tekrarlanması faydalı olacaktır.

7. KAYNAKLAR

Adalbjarnardottir, S. (1995). How schoolchildren propose to negotiate: The role of social withdrawal, social anxiety, and locus of control. *Child Development*, 66(6), 1739-1751.

Aiken, L. (1980). Content validity and reliability of single items or questionnaires. *Educational and Psychological Measurement*, 40(4), 955-959. <https://doi.org/10.1177/001316448004000419>

Aksu, G., Eser, M. T., & Güzeller, C. O. (2017). Açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile yapısal eşitlik modeli uygulamaları. Detay Yayıncılık.

Allport, G.W. (1955). *Becoming: Basic considerations for a psychology of personality*. Yale University Press.

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Spss Uygulamalı. (Geliştirilmiş 6. Baskı) İstanbul: Sakarya Yayıncılık.*

Ames, D. R. (2008). Assertiveness expectancies: How hard people push depends on the consequences they predict. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95(6), 1541–1557.

Armstrong, Th. (1994). *Multiple intelligences in the classroom*. Alexandria, VA: ASCD

Armstrong, T., (2003). *The Multiple Intelligences Of Reading And Writing*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.

Armstrong, T., (2009). *Multiple Intelligences in The Classroom (Third Edition)*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.

Aslan, c. S., Dalkıran, O., & Uğur, Ö. Z. E. R. (2015). Devirli ve devirsiz spor yapan sporcuların çoklu zekâ alanlarının incelenmesi: pilot çalışma. *Uluslararası güncel eğitim araştırmaları dergisi*, 1(1), 26-33.

Babacan, T., & DİLCİ, T. (2012). Çoklu Zeka Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlama Çalışmaları. *Education Sciences*, 7(3), 969-982.

Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1–26.

Barry, B., & Friedman, R. A. (1998). Bargainer characteristics in distributive and integrative negotiation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 345–359.

Becker, W. J., & Curhan, J. R. (2018). The dark side of subjective value in sequential negotiations: The mediating role of pride and anger. *Journal of Applied Psychology*, 103(1), 74-87. <https://doi.org/10.1037/apl0000253>

Bergmann, A., & Uwamungu, B. (1997). *Encadrement et comportement*. Ed. Eska.

Blaker, N. M., Rompa, I., Dessing, I. H., Vriend, A. F., Herschberg, C., & Van Vugt, M. (2013). The height leadership advantage in men and women: Testing evolutionary psychology predictions about the perceptions of tall leaders. *Group Processes & Intergroup Relations*, 16(1), 17-27.

Bittmann, F. (2020). The relationship between height and leadership: Evidence from across Europe. *Economics & Human Biology*, 36, 100829.

Borbély, A., Ebner, N., Honeyman, C., Kaufman, S., & Schneider, A. K. (2017). A grand unified negotiation theory: In context. *J. Disp. Resol.*, 145.

Bordei, S. (2017). How can one possibly determine the multiple intelligences?. *Educația Plus*, 18(2), 204-212.

Bowles, H. R., Thomason, B., & Macias-Alonso, I. (2022). When gender matters in organizational negotiations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9, 199-223.

Bozdağ, B., & Sarı, H. G. (2021). Lise öğrencilerinin çoklu zekâ alanları ve sporda yaşam becerilerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 4(1), 130-144.

Brett, J. M. (2000). Culture and negotiation. *International Journal of Psychology*, 35(2), 97-104.

Buelens, M., Van De Woestyne, M., Mestdagh, S., & Bouckennooghe, D. (2008). Methodological issues in negotiation research: A state-of-the-art-review. *Group Decision and Negotiation*, 17, 321-345.

Burgoon, J. K., Dunbar, N. E., & Segrin, C. (2002). Nonverbal influence. *The persuasion handbook: Developments in theory and practice*, 445-473.

Butler Jr, J. K. (1999). Trust expectations, information sharing, climate of trust, and negotiation effectiveness and efficiency. *Group & Organization Management*, 24(2), 217-238.

Büyüköztürk, Ş., (2010). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. (Onikinci Baskı) Ankara: Pegem Yayıncılık.

Campbell, R. J., Jeong, S. H., & Graffin, S. D. (2019). Born to take risk? The effect of CEO birth order on strategic risk taking. *Academy of Management Journal*, 62(4), 1278-1306.

Caputo, A., Ayoko, O. B., Amoo, N., & Menke, C. (2019). The relationship between cultural values, cultural intelligence and negotiation styles. *Journal of Business Research*, 99, 23-36.

- Cherulnik, P. D., Turns, L. C., & Wilderman, S. K. (1990). Physical appearance and leadership: Exploring the role of appearance-based attribution in leader emergence. *Journal of Applied Social Psychology*, 20(18), 1530-1539.
- Chow, C. M., & Tan, C. C. (2016). Kilo status, negative body talk, and body dissatisfaction: A dyadic analysis of male friends. *Journal of health Psychology*, 21(8), 1597-1606.
- Chow, S. C., Shao, J., Wang, H., & Lokhnygina, Y. (2017). Sample size calculations in clinical research. CRC press.
- Cohen, J. and Cohen, P. (1983). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*, 2nd ed, Hillsdale, NJ : Lawrence Erlbaum .
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*, Hillsdale, NJ : Lawrence Erlbaum .
- Cohen, H. (1997). *Her Konuyu Müzakere Edebilirsiniz. (Çev: Ş. Cüceloğlu) İstanbul: Sistem Yayıncılık.*
- Cohen, A. (2023). A Labor Theory of Negotiation: From Integration to Value Creation. *Journal of Law and Political Economy*, 1(1).
- Craver, C. B. (2002). Gender and negotiation performance. *Sociological Practice*, 4, 183-193.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of Psychological Testing* (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.
- Curhan, J. R., Elfenbein, H. A., & Eisenkraft, N. (2010). The objective value of subjective value: A multi-round negotiation study. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(3), 690-709. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2010.00593.x>
- Curhan, J. R., Elfenbein, H. A., & Xu, H. (2006). What do people value when they negotiate? Mapping the domain of subjective value in negotiation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(3), 493-512. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.91.3.493>
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş., (2010). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik Spss ve Lisrel Uygulamaları*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Darling, K. E., Warnick, J., Guerry, W. B., & Rancourt, D. (2022). Adolescent Females' Dyadic Conversations About Body, Kilo, and Appearance. *Journal of Adolescent Research*, 07435584221120111.
- Dede, N. P. (2019). İletişim ve müzakere arasındaki ilişkiler üzerine kuramsal bir değerlendirme. *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(2), 203-220.

- Delivré, F. (2022). *Le pouvoir de négocier-3e éd.: S'affronter sans violence*. InterEditions.
- Der Foo, M., Anger Elfenbein, H., Hoon Tan, H., & Chuan Aik, V. (2004). Emotional intelligence and negotiation: The tension between creating and claiming value. *International Journal of Conflict Management*, 15(4), 411-429.
- De Dreu, C.K.W. (1997). Productive conflict: The importance of conflict management and conflict issue. In C. K. W. De Dreu & E. Van de Vliert (Eds.), *Using conflict in organizations* (pp. 9-22). Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781446217016.n2>
- De Dreu, C. K., Weingart, L. R., & Kwon, S. (2000). Influence of social motives on integrative negotiation: A meta-analytic review and test of two theories. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78, 889–905.
- Dimotakis, N., Conlon, D. E., & Ilies, R. (2012). The mind and heart (literally) of the negotiator: Personality and contextual determinants of experiential reactions and economic outcomes in negotiation. *Journal of Applied Psychology*, 97, 183–193.
- Drolet, A. L., & Morris, M. W. (2000). Rapport in conflict resolution: Accounting for how face-to-face contact fosters mutual cooperation in mixed-motive conflicts. *Journal of Experimental Social Psychology*, 36(1), 26-50. <https://doi.org/10.1006/jesp.1999.1395>
- Duncan, O. D., Featherman, D. L., & Duncan, B. (1972). *Socioeconomic background and achievement*. Seminar Press.
- Dunn, T. J., Baguley, T., & Brunsden, V. (2014). From Alpha to Omega: A practical solution to the pervasive problem of internal consistency estimation. *British Journal of Psychology*, 105(3), 399-412. <https://doi.org/10.1111/bjop.12046>
- Dupont, C., & Faure, G. O. (1991). The negotiation process. *International negotiation*, 40-57.
- Elezović, K. (2020). The effect of emotional intelligence on B2B negotiations in terms of preparations, behaviours and outcomes (Master's thesis, University of Twente).
- Elfenbein, H. A., Curhan, J. R., Eisenkraft, N., Shirako, A., & Baccaro, L. (2008). Are some negotiators better than others? Individual differences in bargaining outcomes. *Journal of research in personality*, 42(6), 1463-1475.
- Elfenbein, H. A. (2013). Individual differences in negotiation. *Handbook of research in negotiation*, 25-45.
- Elfenbein, H. A., Eisenkraft, N., Curhan, J. R., & DiLalla, L. F. (2018). On the relative importance of individual-level characteristics and dyadic interaction effects in negotiations: Variance partitioning evidence from a twins study. *Journal of Applied Psychology*, 103(1), 88.

Elfenbein, H. A. (2021). Individual differences in negotiation: A relational process model. *Organizational Psychology Review*, 11(1), 73-93. <https://doi.org/10.1177/2041386620962551>

Erkuş, A. (2008). Çatışma Yönetim Tarzlarının Müzakere Sürecine ve Sonuçlarına Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2), 163-176.

Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. sage.

Fisher, R., Ury, W., & Patton, B. (1991). *Getting to yes: Negotiating agreement without giving in*. Penguin Books.

Ford Jr, D. L. (1983). Effects of personal control beliefs: An explanatory analysis of bargaining outcomes in intergroup negotiations. *Group & Organization Studies*, 8(1), 113-125.

Forisha, B. L. (1978). Creativity and imagery in men and women. *Perceptual and Motor Skills*, 47(3_suppl), 1255-1264.

Fornell, C., & Lacker, D. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <http://doi.org/10.2307/3150980>

Fulmer, I. S., & Barry, B. (2004). The smart negotiator: Cognitive ability and emotional intelligence in negotiation. *International Journal of Conflict Management*, 15, 245–272.

Funder, D. C. (2012). *The Personality Puzzle* (6th ed.). New York, NY: W.W. Norton.

Galinsky, A. D., Leonardelli, G. J., Okhuysen, G. A., & Mussweiler, T. (2005). Regulatory focus at the bargaining table: Promoting distributive and integrative success. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(8), 1087-1098.

Galinsky, A. D., Mussweiler, T., & Medvec, V. H. (2002). Disconnecting outcomes and evaluations in negotiations: The role of negotiator focus. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 1131–1140.

Galinsky, A. D., Seiden, V., Kim, P. H., & Medvec, V. H. (2002). The dissatisfaction of having your first offer accepted: The role of counterfactual thinking in negotiations. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 271–283.

Gardner, H., (1999). *Intelligence Reframed: Multiple Intelligences For The 21th Century*. New York: Basic Books.

Gardner, H. (2000). Using multiple intelligences to improve negotiation theory and practice. *Negotiation journal*, 16(4), 321-324.

Gardner, H., (2006). *Multiple Intelligences: New Horizons*. New York: Basic Books.

Garson, G. D. (2012). Testing statistical assumption. North Carolina: Statistical Associates Publishing.

Gaspar, J. P., & Schweitzer, M. E. (2021). Confident and cunning: Negotiator self-efficacy promotes deception in negotiations. *Journal of Business Ethics*, 171, 139-155.

Goldman, A. & Rojot, J. (2003). *Negotiation, Theory and Practice*. Hague: KluwerLaw International.

Gorsuch, R. L. (1983). *Factor analysis* (2nd ed.).

Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., & Swann Jr, W. B. (2003). A very brief measure of the Big-Five personality domains. *Journal of Research in personality*, 37(6), 504-528.

Green, A.L., Hill, A.Y., Friday, E., and Friday S.S., (2005). The Use of Multiple Intelligences to Enhance Team Productivity. *Management Decision*, 43(3), 349-359.

Gürbüz, Sait ve Faruk Şahin. *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin yayınevi, 2016.

Gürbüz, S. (2021). Aracı ve düzenleyici etki analizleri.

Hair, J. F., Anderson, R.E., Tatham, R.L., & Black, W.C. (1998). *Multivariate Data Analysis* (5th ed.). New Jersey: Pearson Education.

Hale, J., Kim, P., & Gratch, J. (2022, September). Preference interdependencies in a multi-issue salary negotiation. In *Proceedings of the 22nd ACM International Conference on Intelligent Virtual Agents* (pp. 1-8).

Hardy, S. A., Nelson, J. M., Moore, J. P., & King, P. E. (2019). Processes of religious and spiritual influence in adolescence: A systematic review of 30 years of research. *Journal of Research on Adolescence*, 29(2), 254-275.

Harper, N. L., & Hirokawa, R. Y. (1988). A comparison of persuasive strategies used by female and male managers I: An examination of downward influence. *Communication Quarterly*, 36(2), 157-168.

Haselhuhn, M. P., & Wong, E. M. (2012). Bad to the bone: Facial structure predicts unethical behaviour. *Proceedings of the Royal Society B: Biological Sciences*, 279, 571–576.

Haselhuhn, M. P., Wong, E. M., Ormiston, M. E., Inesi, M. E., & Galinsky, A. D. (2014). Negotiating face-to-face: Men's facial structure predicts negotiation performance. *The Leadership Quarterly*, 25(5), 835-845.

Hauser, R. M. (1994). Measuring socioeconomic status in studies of child development. *Child Development*, 65(6), 1541-1545.

Heras, A., Alberola, J. M., Sánchez-Anguix, V., Julián, V., & Botti, V. (2023, August). A Simulation Platform for Testing Negotiation Strategies and Artificial Intelligence in Higher Education Courses. In *Computational Intelligence in Security for Information Systems Conference* (pp. 248-257). Cham: Springer Nature Switzerland.

Herman, C. P., Zanna, M. P., & Higgins, E. T. (Eds.). (2022). *Physical Appearance, Stigma, and Social Behavior: The Ontario Symposium Volume 3*. Taylor & Francis.

Hernandez-Arenaz, I., & Iriberri, N. (2019). A review of gender differences in negotiation. *Oxford Research Encyclopedia of Economics and Finance*.

Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cut off criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>

Hulley, S. B., Cummings, S. R., Newman, T. B., Browner, W. S., & Grady, D. G. (2013). Designing cross-sectional and cohort studies. *Designing clinical research*, 85.

Imai, L., & Gelfand, M. J. (2010). The culturally intelligent negotiator: The impact of cultural intelligence (CQ) on negotiation sequences and outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 112, 83–98.

Inglehart, R. F. (2020). *Religion's sudden decline: What's causing it, and what comes next?*. Oxford University Press.

Jang, D., Elfenbein, H. A., & Bottom, W. P. (2018). More than a phase: Form and features of a general theory of negotiation. *Academy of Management Annals*, 12(1), 318-356.

Kaplan, D. (2009). *Structural equation modeling: Foundations and extensions* (2nd ed.). Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781452226576>

Kappes, C., Häusser, J. A., Mojzisch, A., & Hüffmeier, J. (2020). Age differences in negotiations: Older adults achieve poorer joint outcomes in integrative negotiations. *Journal of Experimental Psychology: General*, 149(11), 2102.

Karagöz, Y. ve Ekici, S. (2004). Sosyal bilimlerde yapılan uygulamalı araştırmalarda kullanılan istatistiksel teknikler ve ölçekler. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(1), 25-43.

Karbono, K., & Retnawati, H. (2021). The Correlation between Religiosity and Multiple Intelligences: A Meta-Analysis. *International Journal of Instruction*, 14(1), 365-378.

Kelly, E. J., & Kaminskienė, N. (2016). Importance of emotional intelligence in negotiation and mediation. *International Comparative Jurisprudence*, 2(1), 55-60.

Kennedy, G. (2017). *Kennedy on negotiation*. Routledge.

Kenny, D. A., & Judd, C. M. (1996). A general procedure for the estimation of interdependence. *Psychological bulletin*, 119(1), 138.

Klebl, C., Rhee, J. J., Greenaway, K. H., Luo, Y., & Bastian, B. (2023). Physical attractiveness biases judgments pertaining to the moral domain of purity. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 49(2), 282-295.

Kray, L. J., & Thompson, L. (2004). Gender stereotypes and negotiation performance: An examination of theory and research. *Research in organizational behavior*, 26, 103-182.

Kray, L. J., & Haselhuhn, M. P. (2007). Implicit negotiation beliefs and performance: Experimental and longitudinal evidence.

Kray, L. J., & Haselhuhn, M. P. (2009). What it takes to succeed: An examination of the relationship between negotiators' implicit beliefs and performance. In C. L. Hoyt, G. R.

Kray, L. J., Locke, C. C., & Van Zant, A. B. (2012). Feminine charm: An experimental analysis of its costs and benefits in negotiations. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 38(10), 1343-1357.

Goethals, & D. R. Forsyth (Eds.), *Leadership at the crossroads: Leadership and psychology*. West Port, CT: Praeger.

Kristensen H, Gärling T (2000a) Anchor points, reference points, and counteroffers in negotiations. *Group Decis Negot* 9(6):493–505. [https:// doi. org/ 10. 1023/A: 10087 22223 618](https://doi.org/10.1023/A:1008722223618)

Kristensen H, Gärling T (2000b) Anchoring induced biases in consumer price negotiations. *J Consum Policy* 23(4):445–460. [https:// doi. org/ 10. 1023/A: 10072 80722 313](https://doi.org/10.1023/A:1007280722313)

Kurtzberg, T. R. (1998). Creative thinking, a cognitive aptitude, and integrative joint gain: A study of negotiator creativity. *Creativity Research Journal*, 11(4), 283-293.

Lax, D. A., & Sebenius, J. K. (1986). *The manager as negotiator: Bargaining for cooperation and competitive gain*. Free Press.

Lewicki, R., Saunders, D. M., Barry, B., & Minton, J. W. (2004). *Essentials of negotiation* (3rd ed.). McGraw-Hill.

Lewicki, R. J., Barry, B. ve Saunders, D. M. (2007). *Essentials of Negotiation*. New York: McGraw-Hill.

Lewicki, R. J., Saunders, D. M. ve Barry, B. (Ed.). (2010). *Negotiation Readings, Exercises and Cases* (6 b.). New York, US: McGraw-Hill.

Lewicki, R., Saunders, D., & Barry, B. (2014). *Negotiation*. NewYork, NY: McGraw Hill.

- Lewis, B., Olekalns, M., Smith, P., & Caza, B. (2018). See the benefit: Adversity appraisal and subjective value in negotiation. *Negotiation Journal*, 34(4), 379-400. <https://doi.org/10.1111/nejo.12243>
- Lieberman, V., Anderson, N. R., & Ross, L. (2010). Achieving difficult agreements: Effects of positive expectations on negotiation processes and outcomes. *Journal of Experimental Social Psychology*, 46(3), 494-504.
- Lifshitz, M. N. (1971). Internal–External Locus of Control and Negotiation. In *The Psychological Experiment* (pp. 89-111). Pergamon.
- Lincoln, M. G. (2000). Negotiation: The opposing sides of verbal and nonverbal communication. *Journal of Collective Negotiations*, 29(4).
- Lindner, E. (2006). Making enemies: Humiliation and international conflict. Praeger Security International. <https://doi.org/10.1177/00223433070440020710>
- Lindqvist, E. (2012). Height and leadership. *Review of Economics and statistics*, 94(4), 1191-1196.
- Lipp, W. E., Smolinski, R., & Kesting, P. (2023). Beyond the First Offer: Decoding Negotiation Openings and Their Impact on Economic and Subjective Outcomes. *Group Decision and Negotiation*, 32(2), 395-433.
- Lipp, W., Kesting, P., & Smolinski, R. (2023). “What is Your Best Price?”—An Experimental Study of an Alternative Negotiation Opening. *Negotiation Journal*.
- Long, J. S., & Freese, J. (2006). Regression models for categorical dependent variables using Stata (Vol. 7). Stata press.
- Lorenzo Lago, E., Morales Domínguez, J. F., Sabucedo Cameselle, J. M., & Seoane Pesqueira, G. (2020). Spanish adaptation of the subjective value inventory. *Psicothema*.
- Loschelder DD, Stuppi J, Trötschel R (2014) “€14,875?!”: precision boosts the anchoring potency of first offers. *Soc Psychol Pers Sci* 5(4):491–499. <https://doi.org/10.1177/1948550613499942>
- Luecke, R. (2008). Müzakere. (Çev: M. Ç. Şenerdi) İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- MacCallum, R. C., Widaman, K. F., Zhang, S., & Hong, S. (1999). Sample size in factor analysis. *Psychological Methods*, 4(1), 84-99. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.4.1.84>
- Malhotra, D., & Bazerman, M. H. (2008). Psychological influence in negotiation: An introduction long overdue. *Journal of Management*, 34(3), 509-531. <https://doi.org/10.1177/0149206308316060>

- Mamatoğlu, N., & Keskin, S. (2019). Effective conflict resolution and negotiation skills scale. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 36(1), 133-149.
- Mazei, J., Hüffmeier, J., Freund, P. A., Stuhlmacher, A., Bilke, L., & Hertel, G. (2015). A meta-analysis on gender differences in negotiation outcomes and their moderators. *Psychological Bulletin*, 141(1), 85-104. <https://doi.org/10.1037/a0038184>
- McClintock, C. ve Nuttin Jr., J. (1969). Development of competitive game behavior in children across two cultures. *Journal of Experimental Social Psychology*, 5(2), 203-218.
- McClellan, J. A., & Conti, G. J. (2008). Identifying the multiple intelligences of your students. *Journal of Adult Education*, 37(1), 13-32.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 81–90.
- Medina, F. J., Munduate, L., Dorado, M. A., Martínez, I., & Guerra, J. M. (2005). Types of intragroup conflict and affective reactions. *Journal of Managerial Psychology*, 20(3-4), 219-230. <https://doi.org/10.1108/02683940510589019>
- Mehiri, R. (2020). Gardner's Multiple Intelligences Theory: Implications for Teachers and Students. *Altralang Journal*, 2(01), 259-275.
- Minibaş, J. (2001) Müzakere kavramına genel bir bakış. *Galatasaray Üniversitesi*
- Mintu-Wimsatt, A., & Calantone, R. J. (1996). Exploring factors that affect negotiators' problem-solving orientation. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 11(6), 61-73.
- Moran, S., Kornhaber, M., and Gardner, H., (2006). Orchestrating Multiple Intelligences. *Educational Leadership*, 64(1), 22-27.
- Mueller, C. W., & Parcel, T. L. (1981). Measures of socioeconomic status: Alternatives and recommendations. *Child Development*, 52(1), 13-30.
- Mueller, J. S., & Curhan, J. R. (2006). Emotional intelligence and counterpart mood induction in a negotiation. *International journal of conflict management*.
- Mullen, J. D. (1978). The effects of personality and simulated negotiation on negotiation effectiveness (Doctoral dissertation, Monterey, California. Naval Postgraduate School).
- Nash, J. (1953). Two-person cooperative games. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 21(1), 128-140. <https://doi.org/10.2307/1906951>
- Nolen, J.L., (2003). Multiple Intelligences in the Classroom. *Education*, 124(1), 115-119.

- Nouri, E., Park, S., Scherer, S., Gratch, J., Carnevale, P. J., Morency, L. P., & Traum, D. R. (2013, January). Prediction of strategy and outcome as negotiation unfolds by using basic verbal and behavioral features. In *INTERSPEECH* (pp. 1458-1461).
- Nunnally JC, Bernstein IH, 1994. *Psychometric Theory*, 3rd ed. McGraw-Hill, New York.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Oakes, J. M., & Rossi, P. H. (2003). The measurement of SES in health research: current practice and steps toward a new approach. *Social Science & Medicine*, 56(4), 769-784.
- Ochs, J., & Roth, A. E. (1989). An experimental study of sequential bargaining. *The American Economic Review*, 355-384.
- Palthe, J. (2019). Multiple Intelligences in Change Leadership: Exploring the Diversity. *Management and Organizational Studies*, 6(1), 1.
- Pasta, D. J. (2009, March). Learning when to be discrete: Continuous vs. categorical predictors. In *SAS global forum* (Vol. 248, pp. 1-10). Cary, NC: SAS.
- Paul, R. K. (2006). Multicollinearity: Causes, effects and remedies. *IASRI, New Delhi*, 1(1), 58-65.
- Peleckis, K., & Peleckienė, V. (2015). Nonverbal communication in business negotiations and business meetings. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 62, 62-72.
- Peterson, R. M., & Shepherd, C. D. (2011). Negotiation preparation differences in selling situations: collaborative versus competitive expectations. *Mark Manag J*, 21, 103-144.
- Poyraz, E., & Kuruoğlu, K. (2016). İletişim çatışmalarının çözümü için bir araç: birleştirici bir güç olarak müzakere. *Intermedia International E-journal*, 3(4), 162-177.
- Pruitt, D. G. (1983). Achieving integrative agreements. In M. H. Bazerman & R. J. Lewicki (Eds.), *Negotiating in organizations* (pp. 35-49). Sage Publications.
- Punch, S. (2008). *Negotiating the birth order: children's experiences*.
- Putnam, L. L., & Poole, M. S. (1992). Conflict and negotiation. In F. M. Jablin, L. L. Putnam, K. H. Roberts & L. W. Porter (Eds.), *Handbook of organizational communication: An interdisciplinary perspective* (pp.549-599). Sage Publications.
- Raiffa, H. (1982). *The art and science of negotiation*. Harvard University Press.
- Reed-Thryselius, S., Fuss, L., & Rausch, D. (2022). The relationships between socioeconomic status, COVID-19 risk perceptions, and the adoption of protective

measures in a mid-western city in the United States. *Journal of Community Health*, 47(3), 464-474.

Richardson, C., & Rammal, H. G. (2018). Religious belief and international business negotiations: Does faith influence negotiator behaviour?. *International Business Review*, 27(2), 401-409.

Riggio, R. E. (2001). Multiple intelligences and leadership: An overview. *Multiple intelligences and leadership*, 15-20.

Robbins, P. S. (2003). *Organizational Behaviour*. New Jersey: Pearson Education.

Ruth Wilson, E., & L. Thompson, L. (2014). Creativity and negotiation research: The integrative potential. *International Journal of Conflict Management*, 25(4), 359-386.

Roussillon, S. "La Négociation Manageriale", *Négociier*, Groupe Ecully(Eds), Ellipses, Paris, 1996, s.257-258.

Rubin, K. H., & Brown, I. D. (1975). A life-span look at person perception and its relationship to communicative interaction. *Journal of Gerontology*, 30(4), 461-468.

Sakhrani, V. A. (2016). The Objective Value of Subjective Value in project design negotiations. *Engineering Project Organization Journal*, 6(2-4), 78-91. <https://doi.org/10.1080/21573727.2016.1268123>

Sawyer, J.; H. Guetzkow, (1965), "Bargaining and Negotiation in International Negotiations", *International Behavior*, H. Kelman (Ed), Holt, Rinehart and Winston, New York.

Schermeller-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Test of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research*, 8(2), 23-74.

Schlegel, K., Mehu, M., van Peer, J. M., & Scherer, K. R. (2018). Sense and sensibility: The role of cognitive and emotional intelligence in negotiation. *Journal of Research in Personality*, 74, 6-15.

Schoenfeld, M. K. ve Schoenfeld, R. M. (1991). *The McGraw-Hill 36-Hour Negotiating Course*. McGraw-Hill Inc.

Schroeder, J., Risen, J. L., Gino, F., & Norton, M. I. (2019). Handshaking promotes deal-making by signaling cooperative intent. *Journal of personality and social psychology*, 116(5), 743.

Semnani-Azad, Z., & Adair, W. L. (2013). Watch your tone... relational paralinguistic messages in negotiation: The Case of East and West. *International Studies of Management & Organization*, 43(4), 64-89.

- Stirrat, M., & Perrett, D. I. (2010). Valid facial cues to cooperation and trust: Male facial width and trustworthiness. *Psychological Science*, 21, 349–354.
- Stirrat, M., & Perrett, D. I. (2012). Face structure predicts cooperation: Men with wider faces are more generous to their in-group when out-group competition is salient. *Psychological Science*, 23(7), 718–722.
- Steers, R. M. (1991). *Introduction to organizational behavior*.
- Stevens, C. (1965), *Strategy and Collective Bargaining*, Mc Graw Hill, New York.
- Şeker, H ve Gençdoğan, B. (2014). *Psikolojide Ve Eğitimde Ölçme Aracı Geliştirme*. Nobel yayınevi. 2. Basım. Ankara.
- Sharma, S., Bottom, W. P., & Elfenbein, H. A. (2013). On the role of personality, cognitive ability, and emotional intelligence in predicting negotiation outcomes: A meta-analysis. *Organizational Psychology Review*, 3(4), 293-336.
- Sığrı, Ü., & Varoğlu, A. K. (2018). *Müzakere*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Şimşek, Ö.F., (2007). *Yapısal Eşitlik Modellenmesine Giriş Temel İlkeler ve Lisrel Uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Yayıncılık.
- Sirin, S. R. (2005). Socioeconomic status and academic achievement: A meta-analytic review of research. *Review of Educational Research*, 75(3), 417-453.
- Smith, J., & Ross, H. (2007). Training parents to mediate sibling disputes affects children's negotiation and conflict understanding. *Child development*, 78(3), 790-805.
- Sonmez, D., Ali, F., Wildes, V., & Cobanoglu, C. (2023). The Hijabi servers: Customers' perception of employees' physical appearance in restaurants. *International Journal of Hospitality Management*, 114, 103569.
- Sorokowski, P. (2010). Politicians' estimated height as an indicator of their popularity. *European Journal of Social Psychology*, 40(7), 1302-1309.
- Spoelstra, S., Butler, N., & Delaney, H. (2021). Measures of faith: Science and belief in leadership studies. *Journal of Management Inquiry*, 30(3), 300-311.
- Stevens, C., *Strategy and Collective Bargaining*, Mc Graw Hill, New York, 1965.
- Stulp, G., Buunk, A. P., Verhulst, S., & Pollet, T. V. (2015). Human height is positively related to interpersonal dominance in dyadic interactions. *PloS one*, 10(2), e0117860.
- Sullivan, B. A., O'Connor, K. M. ve Burris, E. R. (2006). Negotiator confidence: The impact of self-efficacy on tactics and outcomes. *Journal of Experimental Social Psychology*, 42, 567–581.

Sullo way, F. J. (2001). Birth order, sibling competition, and human behavior. In Conceptual challenges in evolutionary psychology: Innovative research strategies (pp. 39-83). Dordrecht: Springer Netherlands.

Svanberg, J., Öhman, P., & Neidermeyer, P. E. (2019). Auditor objectivity as a function of auditor negotiation self-efficacy beliefs. *Advances in accounting*, 44, 121-131.

Tanner, D. (2012). Using statistics to make educational decisions . Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.

Thomas, S. P., Manrodt, K. B., & Eastman, J. K. (2015). The impact of relationship history on negotiation strategy expectations: A theoretical framework. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 45(8), 794-813.

Thompson, L. L. (1990). Negotiation behavior and outcomes: Empirical evidence and theoretical issues. *Psychological Bulletin*, 108(3), 515-532. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.3.515>

Thompson, L., & Leonardelli, G. J. (2004). The big bang: The evolution of negotiation research. *Academy of Management Perspectives*, 18(3), 113-117.

Thompson, L. L. (2005). *The Mind and Heart of the Negotiator* (3rd ed.). Prentice Hall.

Thompson, L. L., & Hastie, R. (1990). Social perception in negotiation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 47(1), 98-123. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(90\)90048-E](https://doi.org/10.1016/0749-5978(90)90048-E)

Thompson, L. L., Wang, J., & Gunia, B. C. (2010) Negotiation. *Annual Review of Psychology*, 61(1), 491-515. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.093008.100458>

Touzard, H., (1998), “De la Théorie des Jeux à le Négociation”, *Psychologie Economique*, C. Roland-Lévy, P. Adair (Eds), Economica, Paris, s.231-243.

Tu, Y. T., & Chih, H. C. (2011). An analysis on negotiation styles by religious beliefs. *International Business Research*, 4(3), 243.

Turetsky, K. M., Curley, J. P., Carter, A. B., & Purdie-Greenaway, V. (2023). Explaining the gender gap in negotiation performance: Social network ties outweigh internal barriers. *Journal of Social Issues*

Turetsky, K. M., Curley, J. P., Carter, A. B., & Purdie-Greenaway, V. (2023). Explaining the gender gap in negotiation performance: Social network ties outweigh internal barriers. *Journal of Social Issues*, 79(1), 50-78.

Türkçe Sözlük, Türk Dil Kurumu, Ankara, 1974,s.592

Tversky A, Kahneman D (1974) Judgment under uncertainty: heuristics and biases. *Science* 185(4157):1124–1131. <https://doi.org/10.1126/science.185.4157.1124>

Uzunsakal, Ece, and Doğan YILDIZ. "Alan araştırmalarında güvenilirlik testlerinin karşılaştırılması ve tarımsal veriler üzerine bir uygulama." *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi* 2.1 (2018): 14-28.

Van de Vliert, E. (1997). *Complex interpersonal conflict behaviour: Theoretical Frontiers*. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203776049>

Venkiteswaran, S., & Sundarraj, R. P. (2021). How angry are you? Anger intensity, demand and subjective value in multi-round distributive electronic negotiation. *Group Decision and Negotiation*, 30, 143-170.

Wall, J. A. (1976). Effects of sex and opposing representative's bargaining orientation on intergroup bargaining. *Journal of Personality and Social Psychology*, 33(1), 55-61.

Walton, R.E. ; R.B. Mc Kersie (1965), *A Behavioral Theory of Labor*, Mc Graw Hill, New York.

Wang, M., Zhang, Z. X., & Han, Y. L. (2008). The impact of the first offer on negotiation impasse: Negotiating roles matter. *Acta Psychologica Sinica*.

Warren, D. L., & Loes, C. (2019). Peer Observation: An Approach to Negotiation Training. *Journal of Higher Education Theory & Practice*, 19(6).

Watzlawick, P., Bavelas, J. B., & Jackson, D. D. (2011). *Pragmatics of human communication: A study of interactional patterns, pathologies and paradoxes*. WW Norton & Company.

Wilson, P. R. (1968). Perceptual distortion of height as a function of ascribed academic status. *The Journal of social psychology*, 74(1), 97-102.

Williams, R. A. (2020). *Ordinal independent variables*. SAGE Publications Ltd.

Yazıcıoğlu, Yahşı, and Samiye Erdoğan. *Bilimsel Araştırma Yöntemleri-SPSS Uygulamalı*. Ankara: Detay Yayıncılık (2004).

Zoghaib, A. (2019). Persuasion of voices: The effects of a speaker's voice characteristics and gender on consumers' responses. *Recherche et Applications en Marketing (English Edition)*, 34(3), 83-110.

Van Zant, A. B., & Berger, J. (2020). How the voice persuades. *Journal of personality and social psychology*, 118(4), 661.

8. EKLER

EK 1- Tez Konusu ve Değişkenleri Hakkında Uzman Akademisyen Görüşü

Bireysel farklılıklar ve müzakere performansı konusundaki literatürdeki araştırmalarda öncü bilimsel araştırmacı Prof. Dr. Hillary Elfenbein ile yapılan e-posta görüşmelerinden tez değişkenlerinin özlüğü ve literatüre katkısı konusunda görüş alınmıştır. Aşağıdaki e-posta görüntüsünden de görüleceği üzere, kendisi araştırmanın çok faydalı olacağını konusunda heyecanını belirtmiş ve bahsi geçen değişkenlerin daha önce, kendi bilgilerine göre, müzakere alanında araştırılmamış olduğunu teyit etmiştir (Kasım 2021).

RE: Your Quick Thoughts on My PhD Thesis on Negotiation

EA Elfenbein, Hillary Anger
To: You

Reply Reply all Forward

Mon 29-Nov-21 4:58 PM

Hakan, great to hear from you, and what an exciting project. I truly believe that the gaps I identified are important and have not already been done to my knowledge, even 6 years later. At the risk of inviting myself into the work, please don't hesitate to let me know if I can be of assistance, and best wishes in the meantime. Sincerely, Hillary.

Subject: Your Quick Thoughts on My PhD Thesis on Negotiation
Importance: High

Hello Hillary:

Hope this email finds you well and thank you for accepting my request to connect on LinkedIn. I am writing you from Istanbul Turkey I am a negotiation consultant who teaches this art almost daily to numerous professionals in the business world globally. I am also a PhD student currently finalizing my thesis topic that will focus on Negotiation.

I have read many of your studies/articles and I have to admit I am very impressed with you and your teams results. As such I decided to contribute to the field you have jumpstarted - i.e. Impact of Individual Differences on Negotiation Performance.

I found your 2015 published paper '*Individual Differences in Negotiation: A Nearly Abandoned Pursuit Revived* (@Assoc. for Psychological Science)' very helpful in charting a course for my research. The table you nicely summarized on page 133 gave me a good guidance on where to really focus. As such I choose to focus on researching these individual differences and their impact on Negotiation Performance: Birth order, Height, Socio-Economic Status, Education Level (from Physical / Personal Traits) and Abilities-wise I plan to look into Howard Gardners' Multiple Intelligences (an areas I did not see a direct research done before). So essentially by researching these, I would like to fill in the white-space in your table to help shed more light to this re-awakened area of research.

I would truly welcome your quick thoughts on my thesis topic and any recommendations you may have. for me Surely, if easier we can do a quick zoom chat too.

Thanks and have a great holiday season!

EK 2 – Rekabetçi Vaka Simülasyonu

İŞE BAŞLANGIÇ İKRAMİYESİ (“BONUS”)

İŞE ALIM MÜDÜRÜ BİLGİSİ

Uluslararası ve prestijli bir yönetim ve yatırım danışmanlığı firmasının – MOSTON CONSULTING - işe alım müdürüsünüz. Bu sene firmanız sadece bir adayı işe alacak. mülakatlar sonucunda yönetimce en beğenilen aday ile birazdan bir toplantıya gireceksiniz. Bu aday Amerika’nın en ünlü üniversitelerinin İşletme Yüksek Lisans (MBA) bölümünde ikinci sınıf öğrencisi ve yakında mezun olduktan sonra şirketinizde işe başlaması planlanıyor.

Bu adayla ilgili tüm mülakatlar yapıldı ve maaş ve diğer yan haklar konusunda adayla bir ön mutabakat sağlandı. Sadece son adım olarak adayın işe başlangıç ikramiye miktarının belirlenmesi kaldı ve bu toplantıda sizin hedefiniz bu konuyu da anlaşılmaya bağlayarak adayın işe başlama sürecine ilerlemektir.

Bu toplantıdan önce telefonda adaya başlangıç ikramiyesi olarak \$5,000 dolar teklif edildi. Firmanızın bu tür adaylara başlangıç ikramiyesi olarak ödeyebileceği en yüksek rakam \$20,000 dolardır (ayrıca bu bir aday için firmanın daha önce ödediği en yüksek rakamdır) ama firma maliyetleri kontrol etmek adına \$5,000 dolar ödemeyi tercih ediyor.

Aday ile bu bütçe kısıtlarına göre bir başlangıç ikramiye rakamı üzerinde anlaşmaya çalışın. Bugün anlaşma olmaz ise diğer adaylar ile görüşmelere devam edeceksiniz. Maaş ve diğer tüm yan haklar konusunda zaten anlaşma sağlandı, bu konuları bu konuları veya başka herhangi bir konuyu müzakere etmenize gerek yoktur.

MÜZAKERE SONUCU:

Adınız ve Soyadınız (veya Araştırma Kodunuz):	
E-Mail Adresiniz:	
Anlaşma Var mı? (Var / Yok):	
Anlaşılan (varsa) ikramiye miktarını yazınız:	

İŞE BAŞLANGIÇ İKRAMİYESİ (“BONUS”)

ADAY BİLGİSİ

Amerika ve dünyanın en prestijli bir üniversitesinde ikinci sınıf işletme yüksek lisans (MBA) öğrencisiniz ve yakında mezun olmadan önce çeşitli firmalar ile iş görüşmeleri yapmaktasınız.

Çalışmayı arzu ettiğiniz firmalardan biri olan uluslararası ve prestijli bir yönetim ve yatırım danışmanlığı firmasının – MOSTON CONSULTING – yöneticileri ile mülakatlarınızı tamamladınız. İyi geçen görüşmeler neticesinde kendilerinden gelen iş teklifini (maaş ve yan haklar – sağlık sigortası vs.) müzakere ettikten sonra prensip olarak bir mutabakat sağladınız.

Son adım olarak sadece, şirketin bulunduğu şehre taşınma masraflarınız için de ihtiyacınız olan, işe başlama ikramiye miktarının belirlenmesi kaldı. Firma size bunun için \$5,000 dolar teklifte bulundu. İş teklifleri alan diğer arkadaşlarınızdan ve piyasadaki benzer firmaların bu konuda sunduğu ikramiye miktarlarıyla ilgili yaptığınız araştırmalardan, benzer firmaların \$30,000 dolara kadar adaylara tekliflerde bulunduğunu öğrendiniz.

Bugün anlaşma sağlayabilmek ve bu şirket ile işe başlamak için minimum \$10,000 dolar başlangıç ikramiyesi almanız gerektiğini belirlediniz. Bu konuyu birazdan gireceğiniz toplantıda sonuca bağlamaya çalışın. Maaş ve diğer tüm yan haklar konusunda zaten anlaşma sağlandı, bu konuları bu konuları veya başka herhangi bir konuyu müzakere etmenize gerek yoktur. Bugün anlaşma olmaz ise diğer firmalar ile görüşmelere devam edeceksiniz.

MÜZAKERE SONUCU:

Adınız ve Soyadınız (veya Araştırma Kodunuz):	
E-Mail Adresiniz:	
Anlaşma Var mı? (Var / Yok):	
Anlaşılan (varsa) ikramiye miktarını yazınız:	

EK 3 – İşbirlikçi Vaka Simülasyonu

EĞİTİM HİZMETLERİ – MÜZAKERE VAKASI

TÜRK ELEKTRİK DAĞITIM A.Ş. (“TÜRKEL”)

SATIN ALAN- Genel Bilgi

Yakın bir tarihte özelleştirilmiş bir kurum olan Türk Elektrik Dağıtım A.Ş. (kısaca “TÜRKEL”) adlı bir firmada insan kaynakları bölümünde çalışıyorsunuz. Şirketin teknik saha eleman kalitesini artıracak teknik eğitim, eğitmenlerin eğitimi ve ilgili danışmanlık hizmetleri satın almanız için size üst yönetimce yetki verildi. Bir Pazar araştırması yaptınız ve şirketinizin ihtiyaçlarını yüksek kalite hizmet ve makul fiyatlarla karşılayacağını düşündüğünüz ELEKTRISCHE AUSBILDUNG AG (Kısaca “ELAU”) adında bir Alman firması tespit ettiniz. Buna ek olarak ELAU’nun hizmet ve güvenilirlik konusunda uluslararası bir bilinirliği bulunmaktadır. Sizin amacınız bir kerelik bir satın alma olsa da şirketinizin hem yerel hem de Türkiye cumhuriyetlerde kontakları ve yakın ilişkide olduğu firmalar bulunmakta ve bunlar göze alındığında gelecekte bu firmaların da benzer hizmet alma olasılığı vardır.

ELAU ile iletişime geçtiniz ve bir anlaşmaya varabileceğinizi düşünüyorsunuz. İlk toplantı sonrası masada altı (6) adet pazarlık unsurunun olduğunu belirlediniz. Bunlar: Fiyat, Kur, Bilgilerin Halka Açıklığı, Hizmetin Tamamlanma Süresi, Anlaşmazlık Çözüm Süreci ve Ödeme Koşulları’dır. Pazar araştırma ekibiniz bu hizmetleri sağlayan diğer firmaları da tespit ettiler ve *eğer ELAU ile yapacağınız bu müzakere sonucunda 3000 puanlık bir karlılık tutturamazsanız, bu hizmetleri başka yerden almanız sizin için daha mantıklı olacak.*

Üst yönetiminiz sizin müzakere sonucunda her bir pazarlık unsuru için firmanızın #1 numaralı opsiyonu elde ederek anlaşmaya varılmasını arzu etmektedir ama bunun gerçekçi olmadığını farkındalar. Ama en nihayetinde karlı ve avantajlı bir anlaşma elde etmenizi bekliyorlar. Bu müzakerede elde edilecek anlaşma şirketinizin finansal durumuna önemli etkileri olacak. Bu müzakerede size verilen puan tablosu sizin için maliyet kontrolü için birer göstergedir, yani ne kadar çok puan alırsanız bu sizin için maliyetinizi kontrol etme adına o kadar avantajlı anlamına gelmektedir. Üst yönetim firmanızın alacağı puanları maksimize edeceğiniz konusunda size güveniyor ama bunu yaparken ELAU ile uzun vadeli proje imkanları sebebi ile iyi bir çalışma ilişkisi de geliştirmeniz bekleniyor.

SATIN ALAN- TÜRKEL

Konu	Açıklama	Opsiyonlar:	Puanlar
Fiyat	Fiyat sizin için çok önemli bir konu. Şu an firmanız çok az kar etmekte ve maliyet kontrolü yıl sonu hedeflerini tutturmak için oldukça kritik. Ayrıca çalışanlarınızın %80'i önümüzdeki 5 yıl içinde emekliye ayrılacağı için nitelikli saha elemanlarının sayısını artırmak firmanızın önemli hedefleri arasında.	1. €300,000 (harika maliyet kontrolü) 2. €320,000 (iyi seviye maliyet kontrolü) 3. €340,000 (orta seviye maliyet kontrolü) 4. €360,000 (departmana bütçe transferi gerekecek) 5. €380,000 (firmanın toplam karlılığı etkilenecek)	3000 puan 1500 puan 0 puan -1500 puan -3000 puan
Hizmetin Tamamlanma Süresi	ELAU size özel bir eğitim programını sözleşme imzalanmasından yaklaşık 10 ay için de hayata geçirebileceği ve tüm eğitmenlerin eğitiminin tamamlanacağı konusunda güvence verdi. Bu opsiyonla ilgili endişeniz var çünkü bu kadar uzun bir sürede eğitimler tamamlanırsa saha elemanı eksikliği olabilir. Firmanız makul olarak 6 ay içinde eğitmenlerin eğitimlerinin biteceğini öngörmüştü. ELAU'ya daha önce teklif ettiğiniz 4 aylık bir sürede eğitimler biterse bu sizin gecikmeler yaşamamanızın önüne geçecektir. Elbette tüm hizmet 2 ay içinde biterse bu en güzel opsiyon olur.	Sözleşme imza sonrası hizmetin tamamlanma süresi: 1. 2 ay 2. 4 ay 3. 6 ay 4. 8 ay 5. 10 ay	1600 puan 1200 puan 800 puan 400 puan 0 puan
Ödeme Koşulları	Satın alan taraf olarak ödeme süreleri ne kadar uzun olursa sizin için o kadar iyi. Sermaye rezervleriniz çok yüksek olmadığı için ödemelerin gecikmeli yapılması sizin için pozitif olacaktır. Ama bu konuda ELAU'dan çok talepkâr olmak istemiyorsunuz, nitekim kendileri ile uzun soluklu ilişkinize zarar gelsin istemiyorsunuz. Yaptığınız Pazar araştırmasına göre ELAU genelde 3-5 aylık ödeme sürelerini kabul ettiğini öğrendiniz.	Hizmetin tamamlanmasından ödemenin: 1. 8 ay sonra yapılması 2. 6 ay sonra yapılması 3. 4 ay sonra yapılması 4. 2 ay sonra yapılması 5. Eğitim tamamlanınca hemen ödeme yapılması	800 puan 600 puan 400 puan 200 puan 0 puan
Kur	Türkiye'deki ekonomik koşullardan dolayı kurdaki oynaklık firmanızı endişelendiriyor, mümkünse anlaşmanın yabancı para cinsinden yapılmamasını tercih ediyorsunuz. Eğer illaki yabancı para cinsinden ödeme yapılacak ise bunun Güney Afrika RAND para cinsinden olması birinci tercihiniz (çünkü bu para birimine göre Türk lirası daha stabil bir projeksiyon öngörülüyor). Euro ve dolar kurları ile ödeme yapılabilir ama daha az tercih ediyorsunuz.	1. Türk Lirası (TL) 2. Güney Afrika Rand (R) 3. Kanada Doları (CAN\$) 4. Amerikan Doları (\$) 5. Euro (€)	2800 puan 2100 puan 1400 puan 700 puan 0 puan
Anlaşmazlık Çözüm Süreci	Türk hükümeti ve firmanız uluslararası kontratlardaki ihtilafların Türk Mahkemelerinde çözülmesini politika olarak benimsemek istiyor. Bu mahkemelerin bazen rüşvet istedikleri hakkında dedikodular olsa da sizin bu tür bir tecrübeniz hiç olmadı. ELAU gibi Türkiye'de iş yapan yabancı firmalar ise Türk mahkemelerini Türk tarafına karşı pozitif ayrımcılık yapabilir endişesi ile tercih etmemektedirler. Eğer bu anlaşmada Türk mahkemeleri konusunda anlaşılamazsanız, o zaman ilk tercihiniz Paris'te bulunan Uluslararası Ticaret Odası (UTOP) tahkim kurumunu Singapur Uluslararası Tahkim Merkezi (SUTM)'ne tercih ediyorsunuz (Paris'in daha yakın olması sebebi ile). Ayrıca Alman mahkemelerinin süreçlerinin çok karmaşık olduğu ve Alman Arabulucu Merkezinin Alman firmalarına ayrıcalık tanıdığını duyduğunuzdan bu opsiyonlar en az tercih edilmektedir.	1. Türk Mahkemeleri (TM) 2. Uluslararası Ticaret Odası – Paris (UTOP) 3. Singapur Uluslararası Tahkim Merkezi (SUTM) 4. Alman Mahkemeleri (ALM) 5. Almanya Arabuluculuk Kurumu (AAK)	1400 puan 1200 puan 900 puan 450 puan 0 puan
Bilgilerin Halka Açıklığı	Firmanızın Türk olmayan bir firmadan hizmet satın alıyor olmasının halka ilişkiler konusunda ne gibi negatif algıları olabilir, emin değilsiniz. Türk hükümeti yerel hizmet sağlayıcıların kullanılması konusunda teşebbüslere sahip iken, sizin bir Alman firması ile çalışmanız ülkenin çıkarlarına hizmet etmemek ve yerel iş gücünü sabote etmek gibi bir suçlama ile karşı karşıya kalmaktan çekiniyorsunuz. Bu sebepten bu anlaşmanın medya'dan tamamen uzakta olmasını arzu ediyorsunuz. Eğer Alman firması konuyu pazarlama amaçlı medya'da paylaşmada ısrar ederse, bu paylaşımların yerel medya veya Avrupa medyasına verilmemesini tercih edersiniz.	1. Hiçbir medya paylaşımı yapılmasın (No-Medya) 2. Sadece Alman Televizyonlarında Yayın (ALM) 3. Sadece Alman ve Avrupa TV yayınları (ALM-EU) 4. Türkiye hariç tüm dünyada yayın (No-TR) 5. Tüm medyalarda yayın (Full-Medya)	2400 puan 1800 puan 1200 puan 600 puan 0 puan

EĞİTİM HİZMETLERİ- MÜZAKERE VAKASI

ELEKTRISCHE AUSBILDUNG AG (Kısaca “ELAU”)

SATICI - Genel Bilgi

Almanya merkezli büyük bir teknik eğitim ve danışmanlık firması olan ELEKTRISCHE AUSBILDUNG AG (Kısaca “ELAU”)’da satış elemanı olarak çalışıyorsunuz. Özelleştirme kanunları ışığında yakın tarihte özelleştirilen bir Türk elektrik dağıtım şirketi (Türk Elektrik Dağıtım A.Ş. – Kısaca “TÜRKEK”) sizinle A1 – Eğitim Hizmet paketinizi satın almak için irtibata geçti. Temel olarak TÜRKEK sizden bir sefere mahsus olarak içerisinde saha elemanlarının eğitimi, eğitmenlerin eğitimi ve saha eleman sayısının artırılması konusunda danışmanlık hizmetlerini içeren A1-Eğitim paketini satın almak istemektedir. Bu eğitim paket hizmetiniz, özellikle toplumda azınlık statüsünde çalışanların firmalarda çalışmasına katkı sağlayan bir özelliğe sahiptir. Her ne kadar bir seferlik bir satın alma yapacak olsa da, TÜRKEK’in diğer yerel ve Türkiye cumhuriyetlerindeki enerji firmalarıyla olan ilişkisi sayesinde, bu işi almanız durumunda ileride firmanız için yeni iş imkanları çıkma olasılığı bulunmaktadır.

TÜRKEK ile iletişime geçtiniz ve bir anlaşmaya varabileceğinizi düşünüyorsunuz. İlk toplantı sonrası masada altı (6) adet pazarlık unsurunun olduğunu belirlediniz. Bunlar: Fiyat, Kur, Bilgilerin Halka Açıklığı, Hizmetin Tamamlanma Süresi, Anlaşmazlık Çözüm Süreci ve Ödeme Koşulları’dır. Tüm bu 6 unsurla ilgili opsiyonlar ve size olan değerleri aşağıdaki tabloda verilmiştir. ***Finans departmanınız eğer TÜRKEK ile yapacağınız bu müzakere sonucunda 3000 puanlık bir karlılık tutturamazsanız, TÜRKEK ile anlaşma yapmanın sizin için bir faydası olmayacağını ve hizmetlerinizi başka firmalara satmayı tercih etmeniz gerektiğini bildirdi.***

Üst yönetiminiz sizin müzakere sonucunda her bir pazarlık unsuru için firmanızın en çok puan getiren opsiyonu elde ederek anlaşmaya varılmasını arzu etmektedir ama bunun gerçekçi olmadığını farkındalar. En nihayetinde karlı ve avantajlı bir anlaşma elde etmenizi bekliyorlar. Bu müzakerede elde edilecek anlaşma şirketinizin finansal durumuna önemli etkileri olacak. Bu müzakerede her unsur için size verilen puanlar sizin için bu satışın karlılığı için birer göstergedir, yani ne kadar çok puan alırsanız ELAU’nun finansal sağlığı adına o kadar avantajlı olacak anlamına gelmektedir. Üst yönetim firmanızın alacağı puanları maksimize edeceğiniz konusunda size güveniyor ama bunu yaparken TÜRKEK ile uzun vadeli proje imkanları sebebi ile iyi bir çalışma ilişkisi de geliştirmeniz beklenmektedir.

SATICI- ELAU

Konu	Açıklama	Opsiyonlar:	Puanlar
Fiyat	Fiyat sizin için çok önemli bir konu. Bu hizmet paketiniz oldukça zaman ve emek gerektiren çıktılar içermektedir. TÜRKEL'den benzer bir Alman firmasından kazanacağınız (Euro olarak) fiyatları almak istiyorsunuz ama bunun gerçekçi olmayacağını da tahmin ediyorsunuz (Türkiye ekonomisinin mevcut negatif durumunu bilmektesiniz). Türkiye ve bölgedeki diğer ülkelerde sertifikalı elektrik teknik saha elemanı eğitimleri için önümüzdeki 10-20 yıl içinde önemli bir Pazar olacağını bildiğiniz için fiyatta bir miktar esneklik gösterebileceksiniz.	a) €300,000 (zarına satış fiyatı) b) €320,000 (ancak maliyetleriniz karşılansın) c) €340,000 (Türkiye benzer pazarlardaki ortalama fiyat) d) €360,000 (Alman pazarında indirimli fiyatınız) e) €380,000 (Alman pazarında ortalama ideal fiyat)	-3000 puan -1500 puan 0 puan 1500 puan 3000 puan
Hizmetin Tamamlanma Süresi	Pandemi sonrası yaşanan ekonomik sıkıntılardan ve akabindeki işten çıkarmalar sonucu, şu aralar biraz personel eksikliği çekmektesiniz. ELAU olarak mümkün olan en az süre olan 2 ay içinde TÜRKEL için özel bir eğitim tasarlayıp, eğitmenlerin eğitimlerini verip hizmeti tamamlayabilirsiniz. Ama bunu yapabilmek sadece mevcut Almanya bazlı bazı müşteri projelerinizi erteleyerek mümkün olabilir. Eğer 10 aylık bir proje teslim süresi olursa böyle bir sıkıntınız olmayacak.	Sözleşme imza sonrası hizmetin tamamlanma süresi: a) 2 ay (mevcut 4 projeyi geciktirecek) b) 4 ay (mevcut 3 projeyi geciktirecek) c) 6 ay (mevcut 2 projeyi geciktirecek) d) 8 ay (mevcut 1 projeyi geciktirecek) e) 10 ay (en ideal süre)	0 puan 500 puan 1000 puan 1500 puan 2000 puan
Ödeme Koşulları	Tüm satıcılar gibi, siz de hizmeti tamamladıktan hemen sonra ödeme almak istiyorsunuz. Ama enerji firmalarının kısa dönemli nakit akış problemleri olabildiğini biliyorsunuz. Bu sebepten genelde ödemeleri hizmetin tamamlanmasından 2-3 ay içinde almayı kabul ediyorsunuz.	Hizmetin tamamlanmasından ödememin: a) 8 ay sonra yapılması b) 6 ay sonra yapılması c) 4 ay sonra yapılması d) 2 ay sonra yapılması e) Eğitim tamamlanınca hemen ödeme yapılması	0 puan 600 puan 1200 puan 1800 puan 2400 puan
Kur	ELAU olarak ödemeleri mümkünse Euro olarak almak istiyorsunuz. Diğer çekici opsiyonlar Amerikan veya Kanada Doları olabilir. ELAU Türk Lirasını özellikle tercih etmiyor (kurdaki ciddi dalgalanmalar ve bunun firmaya getireceği finansal riskler sebebiyle). ELAU Güney Afrika Rand kuruna da çok sıcak bakmıyor (oradaki ekonomik durumlardan dolayı).	a) Türk Lirası (TL) b) Güney Afrika Rand (R) c) Kanada Doları (CAN\$) d) Amerikan Doları (USD\$) e) Euro (€)	0 puan 400 puan 800 puan 1200 puan 1600 puan
Anlaşmazlık Çözüm Süreci	ELAU yerel mahkeme ve kanunları kullanarak sözleşme yapmanın sorunlar yaratabileceğini biliyor. Hatta yerel mahkemelerin bazen rüşvet istedikleri hakkında dedikodulardan dolayı TÜRKEL'in de yerel mahkemeleri tercih etmeyebileceğini düşünüyorsunuz. Fakat ELAU önceki uluslararası sözleşme tecrübelerinden Alman mahkemelerinin kullanılmasında çok ısrarcı olmamanın karşılıklı güven inşasında önemli bir etkisi olduğunu ve ihtilafa düşme olasılığını düşürdüğünü gördü. Bu sebepten yerel Türk mahkemelerini kullanmayı tercih edeceksiniz. Türk mahkemeleri konusunda anlaşamazsanız, o zaman ilk tercihiniz Paris'te bulunan Uluslararası Ticaret Odası (UTOP) tahkim kurumunu Singapur Uluslararası Tahkim Merkezi (SUTM)'ne tercih ediyorsunuz (UTOP'nun ücretleri daha ucuz).	a) Türk Mahkemeleri (TM) b) Uluslararası Ticaret Odası – Paris (UTOP) c) Singapur Uluslararası Tahkim Merkezi (SUTM) d) Alman Mahkemeleri (ALM) e) Almanya Arabuluculuk Kurumu (AAK)	1000 puan 900 puan 600 puan 300 puan 0 puan
Bilgilerin Halka Açıklığı	ELAU uluslararası proje kazanımlarını medyada duyurmayı tercih ediyor, çünkü Almanya'daki yatırımcıları firmanın güçlü bir uluslararası firma olduğunu görmek istiyorlar. Ayrıca Türkiye pazarında kazanılacak bir anlaşma diğer teknik eğitim firmalarının yapamadıkları bir başarı. ELAU medya duyurularını Avrupa ve Alman medya şirketlerine göndermeyi tercih ediyor ama özellikle Alman yatırımcılar en büyük önceliği.	a) Hiçbir medya paylaşımı yapılmasın (No-Medya) b) Sadece Alman Televizyonlarında Yayın (ALM-TV) c) Sadece Alman ve Avrupa TV yayınları (ALM-EU) d) Türkiye hariç tüm dünyada yayın (No-TR) e) Tüm medyalarda yayın (Full-Medya)	0 puan 200 puan 400 puan 600 puan 800 puan

NİHAİ SÖZLEŞME / ANLAŞMA

Grup No:

Satın Alan (TÜRKE) – Adı Soyadı:

Satıcı (ELAU) – Adı Soyadı:

Lütfen müzakere edilen nihai anlaşma koşullarını yuvarlak içine alarak işaretleyiniz.

Taraflar olarak şu anlaşmaya varmış bulunmaktayız:

Fiyat (100K)	300	320	340	360	380	
Hizmetin Tamamlanma Süresi	2	4	6	8	10	(Ay)
Ödeme Koşulları	8	6	4	2	0	(Ay)
Kur	TL	R	CAN\$	USD\$	EURO	
Anlaşmazlık Çözüm Süreci Kurumu	TM	UTOP	SUTM	ALM	AAK	
Bilgilerin Halka Açıklığı	NO-Medya	ALM-TV	ALM-EU	NO-TR	FULL-MEDYA	

EK 4 – Değişkenler Arası Korelasyon Toplu Sonuç Tabloları

Tablo 67A – Rekabetçi Müzakereler – Genel Korelasyonlar (Sarı Renk - *: $p < 0.05$, **: $p < 0.01$)

REK-GENEL (n=124)	REK_SONUÇ	S_ALAN_SV_Genel	S_ALAN_SV_Araçsal	S_ALAN_SV_Bireysel	S_ALAN_SV_Süreç	S_ALAN_SV_İlişki	SATICI_SV_Genel	SATICI_SV_Araçsal	SATICI_SV_Bireysel	SATICI_SV_Süreç	SATICI_SV_İlişki
S_ALAN_Kilo	0.061	0.030	-0.019	0.099	-0.021	0.040	0.084	0.138	0.093	0.051	0.018
S_ALAN_Boy_Uzunluğu	0.000	-0.058	-0.044	0.103	-0.127	-0.126	-0.010	0.074	0.044	-0.079	-0.059
SATICI_Kilo	0.046	-0.090	-0.059	0.030	-0.124	-0.146	0.002	-0.037	0.076	0.002	-0.028
SATICI_Boy_Uzunluğu	0.085	-0.088	-0.075	0.054	-0.126	-0.144	0.007	0.015	0.084	-0.035	-0.029
TOPLAM_KİLO	0.050	-0.023	-0.039	0.096	-0.073	-0.060	0.061	0.070	0.115	0.039	-0.003
S_ALAN_KİLO_ORANI	0.013	0.088	0.050	0.034	0.066	0.141	0.080	0.152	0.040	0.050	0.040
SATICI_KİLO_ORANI	-0.013	-0.088	-0.050	-0.034	-0.066	-0.141	-0.080	-0.152	-0.040	-0.050	-0.040
TOPLAM_BOY	0.041	-0.073	-0.060	0.102	-0.137	-0.150	0.008	0.065	0.086	-0.059	-0.046
S_ALAN_BOY_ORANI	-0.083	0.047	0.047	0.054	0.015	0.036	0.002	0.075	-0.025	-0.026	-0.013
SATICI_BOY_ORANI	0.083	-0.047	-0.047	-0.054	-0.015	-0.036	-0.002	-0.075	0.025	0.026	0.013
BOY_FARK_MUTL_DEĞ	-0.067	-0.059	-0.098	0.023	-0.060	-0.058	0.040	0.028	-0.029	0.090	0.041
S_ALAN_VKİ	0.072	0.073	-0.001	0.061	0.046	0.137	0.115	0.128	0.105	0.118	0.049
SATICI_VKİ	0.017	-0.063	-0.041	0.008	-0.082	-0.096	0.002	-0.052	0.049	0.028	-0.017
KİLO_FARK_MUTL_DEĞ	0.047	-0.026	-0.101	0.062	-0.013	-0.029	0.004	0.027	-0.019	-0.011	0.017
Yaşların_Toplamlı	0.064	0.138	0.081	0.104	0.127	0.146	0.138	0.170	0.123	0.139	0.050
S_ALAN_AGE_ORANI	-0.061	0.107	0.102	0.133	0.097	0.022	-0.119	-0.046	-0.060	-0.155	-0.137
SATICI_AGE_ORANI	0.061	-0.107	-0.102	-0.133	-0.097	-0.022	0.119	0.046	0.060	0.155	0.137
Age_Diff_ABS	0.002	0.138	.193*	0.087	0.081	0.089	0.096	0.130	0.095	0.065	0.044
S_ALAN_VKİ_SEVİYESİ	0.070	0.086	0.019	0.062	0.068	0.140	0.129	0.126	0.135	0.139	0.050
SATICI_VKİ_SEVİYESİ	-0.023	-0.103	-0.060	-0.014	-0.131	-0.137	0.027	-0.070	0.124	0.039	0.004
S_ALAN_Müz_YAŞ	0.045	0.157	0.105	0.138	0.142	0.136	0.082	0.133	0.086	0.075	-0.004
S_ALAN_SES	-0.033	0.038	-0.028	0.021	0.088	0.051	0.112	0.169	0.008	.195*	0.014
SATICI_Müz_YAŞ	0.083	0.089	0.041	0.046	0.078	0.130	0.176	.182*	0.146	.187*	0.094
SATICI_SES	0.141	0.047	0.080	-0.008	0.013	0.068	0.110	0.168	0.049	0.174	-0.008
S_ALAN_PLAN_ILK_TEKLİF_MİKT	0.024	-0.003	0.005	0.123	-0.065	-0.073	0.036	0.121	0.042	0.034	-0.064
SATICI_PLAN_ILK_TEKLİF_MİKT	.395**	.226*	.292**	-0.092	-.190*	-0.174	0.095	.187*	0.150	0.012	-0.002
S_ALAN_Rekabetçi_Beklenti	-0.104	0.129	0.065	0.060	0.156	0.148	-0.033	-0.013	-0.044	-0.032	-0.025
S_ALAN_İşbirlikçi_Beklenti	-0.028	0.115	0.161	0.069	0.077	0.070	0.057	0.105	0.023	0.055	0.016
S_ALAN_Dini_İnanç	-0.050	0.056	0.087	0.003	0.057	0.038	0.058	0.006	0.056	0.045	0.087
SATICI_Rekabetçi_Beklenti	0.086	-0.152	-.189*	-0.067	-0.161	-0.085	.251**	0.106	.419**	0.165	.190*
SATICI_İşbirlikçi_Beklenti	-0.029	0.033	0.044	0.025	0.020	0.020	0.157	0.039	0.169	0.155	0.172
SATICI_Dini_İnanç	-0.028	-0.026	-0.057	0.070	-0.065	-0.033	0.123	0.040	0.112	0.115	0.149
Varoluşsal_S_ALAN	-0.079	-0.005	0.017	-0.055	0.104	-0.080	-0.085	-0.054	-0.042	-0.030	-0.160
Kişilerarası_S_ALAN	-0.156	0.084	0.028	0.090	0.103	0.060	-0.157	-0.158	-0.098	-0.132	-0.149
İçsel_S_ALAN	-0.145	0.084	0.121	0.044	0.080	0.032	-0.120	-0.067	-0.168	-0.073	-0.110
Mantıksal_S_ALAN	.281**	-0.096	-0.158	-0.074	-0.065	-0.015	0.051	0.075	0.057	0.019	0.028
Müziksel_S_ALAN	-0.104	-0.087	-0.066	-0.023	-0.156	-0.046	-0.181	-0.185	-0.078	-0.184	-0.169
Dilsel_S_ALAN	0.008	0.067	0.062	0.051	0.119	-0.007	0.127	0.049	0.065	0.119	.192*
Görseİ_S_ALAN	-0.070	0.147	0.180	0.144	0.077	0.081	0.009	0.091	-0.058	-0.048	0.043
Varoluşsal_SATICI	0.080	-0.047	0.000	-0.139	-0.070	0.044	0.076	0.036	0.102	0.083	0.046
Kişilerarası_SATICI	0.004	-0.057	-0.064	-0.058	0.024	-0.086	0.041	-0.031	0.064	0.092	0.015
İçsel_SATICI	0.154	-0.029	-0.125	-0.036	-0.006	0.075	0.044	0.022	0.018	0.036	0.073
Mantıksal_SATICI	.223*	-0.126	-0.074	-.208*	-0.101	-0.039	-0.091	-0.111	-0.111	-0.083	-0.018
Müziksel_SATICI	-0.034	0.077	0.124	0.065	0.013	0.048	-0.058	0.028	-0.144	-0.049	-0.039
Dilsel_SATICI	-0.137	-0.025	0.021	-0.030	0.017	-0.091	0.077	0.055	.198*	-0.027	0.053
Görseİ_SATICI	0.117	0.016	-0.035	-0.066	0.043	0.114	-0.003	0.035	-0.027	-0.008	-0.010
Varoluşsal_TOPLAM	0.056	-0.047	-0.009	-0.169	0.020	-0.001	0.034	0.039	0.053	0.073	-0.043
Kişilerarası_TOPLAM	-0.057	0.011	-0.036	-0.006	0.084	0.002	-0.040	-0.070	0.005	0.005	-0.051
İçsel_TOPLAM	0.078	0.005	-0.045	-0.054	0.037	0.084	-0.026	0.021	-0.124	0.001	0.005
Mantıksal_TOPLAM	.388**	-.192*	-.193*	-.254**	-0.140	-0.048	-0.015	0.011	-0.062	-0.027	0.019
Müziksel_TOPLAM	-0.034	-0.027	0.010	-0.012	-0.112	0.018	-0.155	-0.077	-0.171	-0.150	-0.134
Dilsel_TOPLAM	-0.042	-0.017	0.023	-0.042	0.051	-0.090	0.142	0.090	0.177	0.063	0.161
Görseİ_TOPLAM	0.054	0.073	0.055	0.009	0.061	0.115	-0.003	0.095	-0.086	-0.037	0.017
Varoluşsal_SATICI_ORANI	0.170	-0.009	-0.015	-0.046	-0.131	0.155	0.084	0.067	0.069	0.060	0.091
Kişilerarası_SATICI_ORANI	.192*	-0.104	-0.078	-0.113	-0.094	-0.057	0.113	0.119	0.056	0.117	0.094
İçsel_SATICI_ORANI	.267**	-0.092	-.186*	-0.050	-0.122	0.058	0.055	0.063	0.045	0.025	0.056
Mantıksal_SATICI_ORANI	0.087	-0.035	0.024	-0.100	-0.092	0.046	-0.119	-0.091	-0.167	-0.084	-0.074
Müziksel_SATICI_ORANI	0.158	0.073	0.055	0.057	0.016	0.110	0.080	0.168	-0.052	0.086	0.066
Dilsel_SATICI_ORANI	-0.004	-0.098	-0.048	-0.112	-0.128	-0.042	-0.082	0.007	0.026	-0.168	-0.130
Görseİ_SATICI_ORANI	.213*	-0.113	-0.177	-0.174	-0.106	0.087	-0.020	0.015	-0.045	0.018	-0.056

REK-GENEL (n=124)	REK_SONUÇ	S_ALAN_SV_Genel	S_ALAN_SV_Araçsal	S_ALAN_SV_Bireysel	S_ALAN_SV_Süreç	S_ALAN_SV_İlişki	SATICI_SV_Genel	SATICI_SV_Araçsal	SATICI_SV_Bireysel	SATICI_SV_Süreç	SATICI_SV_İlişki
S_ALAN_EĞİTİM_SEV_SIRALI	0.000	0.050	-0.011	0.015	0.069	0.098	0.052	0.113	0.056	0.051	-0.030
S_ALAN_ÇALIŞMA_DURUMU	-0.050	0.121	0.092	0.076	0.180	0.059	0.130	0.161	0.035	0.166	0.081
S_ALAN_WORK_EXP_LVL	-0.057	.224'	0.173	.183'	.205'	.183'	0.061	0.167	0.000	0.067	-0.017
S_ALAN_GELİR_SEVİYESİ_SIRALI	0.023	-0.105	-0.152	-0.058	-0.058	-0.072	-0.010	0.044	-0.127	0.092	-0.048
S_ALAN_DİNİNE_UYUM	0.016	-0.050	-0.005	-0.175	-0.024	0.036	0.045	-0.029	-0.017	0.085	0.102
S_ALAN_Doğum_Sırası_Numerik	-0.002	-0.124	-0.089	-.196'	-0.090	-0.039	0.021	0.012	0.044	0.033	-0.012
S_ALAN_Medeni_Durum_Sıralı	0.054	0.017	-0.014	0.040	0.024	0.009	0.075	0.126	0.091	0.077	-0.027
S_ALAN_KARDEŞ_SAYISI	-0.138	-.227'	-0.052	-.251''	-.276''	-.184'	-0.114	-0.120	-0.046	-0.107	-0.116
S_ALAN_Tanrı_Önemi	-0.158	0.118	0.136	0.061	0.095	0.096	0.019	-0.014	0.056	-0.016	0.041
SATICI_EĞİTİM_SEV_SIRALI	0.053	0.153	0.106	0.143	0.114	0.146	0.102	0.139	0.115	0.084	0.021
SATICI_ÇALIŞMA_DURUMU	0.092	0.027	-0.014	-0.014	0.026	0.094	0.068	0.148	0.029	0.111	-0.045
SATICI_WORK_EXP_LVL	0.099	0.143	0.110	0.087	0.119	0.157	0.161	.205'	0.090	.190'	0.073
SATICI_GELİR_SEVİYESİ_SIRALI	0.118	-0.080	0.044	-0.123	-0.118	-0.076	0.117	0.137	0.024	.211'	0.028
SATICI_DİNİNE_UYUM	-0.086	0.041	0.007	0.053	0.004	0.070	0.162	0.035	0.088	0.164	.252''
SATICI_Doğum_Sırası_Numerik	-0.094	0.041	0.115	0.022	0.001	-0.007	-0.039	-0.071	-0.015	0.001	-0.050
SATICI_Medeni_Durum_Sıralı	0.000	0.075	0.035	0.081	0.052	0.082	0.140	0.097	0.082	0.181	0.114
SATICI_KARDEŞ_SAYISI	0.149	-0.068	0.015	-0.138	-0.057	-0.050	-0.004	0.064	-0.052	-0.033	0.009
SATICI_Tanrı_Önemi	-0.003	-0.110	-0.132	-0.008	-0.153	-0.068	0.107	0.071	0.138	0.108	0.056
S_ALAN_TANIŞIKLIK_SEVİYESİ	-0.168	0.027	0.075	0.028	0.077	-0.088	-0.023	-0.043	0.020	-0.020	-0.037
S_ALAN_HAZIR_HİSSETME	-0.170	.207'	0.151	0.177	.205'	0.152	0.040	0.016	-0.014	0.083	0.043
S_ALAN_GÜVEN_SEVİYESİ	0.068	.198'	.217'	0.113	0.116	.203'	-0.065	0.059	-0.083	-0.094	-0.101
S_ALAN_BAŞARI_BEKLENTİ	-.260''	.228'	.219'	0.084	.220'	.231'	-0.137	-0.144	-0.064	-.195'	-0.067
S_ALAN_REKABETÇİ_BEKLENTİ	-0.143	0.052	0.014	0.006	0.092	0.062	-.259''	-.217'	-.222'	-.275''	-0.177
S_ALAN_İŞBİRLİKÇİ_BEKLENTİ	-0.032	0.167	.252''	0.137	0.016	0.140	0.090	0.103	0.013	0.083	0.104
SATICI_TANIŞIKLIK_SEVİYESİ	-0.129	0.026	0.088	0.011	0.049	-0.062	0.035	-0.030	0.094	0.040	0.015
SATICI_HAZIR_HİSSETME	-0.094	-0.006	-0.015	0.046	0.014	-0.061	0.153	0.050	.295''	0.087	0.105
SATICI_GÜVEN_SEVİYESİ	-0.026	0.173	0.117	0.126	.184'	0.151	.212'	0.068	0.145	.244''	.256''
SATICI_BAŞARI_BEKLENTİ	-0.012	-0.087	-0.103	-0.070	-0.101	-0.017	0.118	0.067	.217'	0.111	0.027
SATICI_REKABETÇİ_BEKLENTİ	0.065	-0.167	-0.171	-0.102	-0.160	-0.123	0.148	0.026	.281''	0.106	0.109
SATICI_İŞBİRLİKÇİ_BEKLENTİ	-0.097	0.080	0.145	0.022	0.018	0.074	-0.050	-0.048	-0.080	-0.017	-0.031

Tablo 67B – Rekabetçi Müzakereler – Erkek-Erkek Müzakereler Özelineki Korelasyonlar (Sarı Renk - *: p< 0.0.5, **: p<0.01)

REK- E-E (n=72)	REK_SONUÇ	S_ALAN_SV_Genel	S_ALAN_SV_Araçsal	S_ALAN_SV_Bireysel	S_ALAN_SV_Süreç	S_ALAN_SV_İlişki	SATICI_SV_Genel	SATICI_SV_Araçsal	SATICI_SV_Bireysel	SATICI_SV_Süreç	SATICI_SV_İlişki
S_ALAN_Kilo	0.178	0.102	0.036	0.065	0.084	0.163	0.202	.272*	0.108	0.131	0.155
S_ALAN_Boy_Uzunluğu	-0.023	-0.043	0.028	0.069	-0.141	-0.110	-0.067	0.187	-0.034	-0.207	-0.122
SATICI_Kilo	0.173	-0.158	-0.081	-0.083	-0.215	-0.155	-0.039	-0.120	0.066	-0.011	-0.060
SATICI_Boy_Uzunluğu	.238*	-0.064	-0.085	0.037	-0.139	-0.030	-0.070	-0.063	0.001	-0.106	-0.053
TOPLAM_KİLO	0.210	-0.034	-0.034	0.003	-0.081	-0.001	0.098	0.083	0.116	0.074	0.053
S_ALAN_KİLO_ORANI	-0.002	0.169	0.099	0.075	0.202	0.194	0.171	.279*	0.021	0.102	0.157
SATICI_KİLO_ORANI	0.002	-0.169	-0.099	-0.075	-0.202	-0.194	-0.171	-.279*	-0.021	-0.102	-0.157
TOPLAM_BOY	0.155	-0.057	-0.046	0.086	-0.164	-0.071	-0.092	0.057	-0.018	-0.199	-0.110
S_ALAN_BOY_ORANI	-0.196	0.017	0.091	-0.016	0.024	-0.046	0.020	0.169	-0.035	-0.030	-0.020
SATICI_BOY_ORANI	0.196	-0.017	-0.091	0.016	-0.024	0.046	-0.020	-0.169	0.035	0.030	0.020
BOY_FARK_MUTL_DEĞ	-0.163	-0.075	0.006	-0.036	-0.041	-0.186	0.001	0.013	-0.109	0.050	0.030
S_ALAN_VKİ	0.199	0.123	0.019	0.045	0.141	0.216	.247*	0.222	0.139	0.225	0.214
SATICI_VKİ	0.107	-0.167	-0.072	-0.129	-0.198	-0.165	-0.002	-0.101	0.092	0.049	-0.044
KİLO_FARK_MUTL_DEĞ	0.055	-0.037	-0.038	-0.018	-0.032	-0.037	-0.124	-0.113	-0.121	-0.117	-0.060
Yaşların_Toplamlı	-0.100	0.224	0.151	0.203	0.209	0.186	0.046	0.075	0.000	0.006	0.064
S_ALAN_AGE_ORANI	-0.122	0.103	0.076	0.125	0.087	0.057	-0.191	-0.059	-0.044	-.257*	-0.226
SATICI_AGE_ORANI	0.122	-0.103	-0.076	-0.125	-0.087	-0.057	0.191	0.059	0.044	.257*	0.226
Age_Diff_ABS	-0.158	0.201	.236*	0.181	0.149	0.098	-0.117	-0.065	-0.052	-0.181	-0.075
S_ALAN_VKİ_SEVİYESİ	0.133	0.119	0.049	0.043	0.125	0.190	0.176	0.168	0.122	0.158	0.127
SATICI_VKİ_SEVİYESİ	0.070	-.243*	-0.140	-0.146	-.281*	-.250*	0.008	-0.181	0.198	0.067	-0.053
S_ALAN_Müz_YAŞ	-0.125	0.214	0.153	0.203	0.196	0.165	-0.019	0.041	-0.015	-0.071	-0.011
S_ALAN_SES	-0.066	0.080	-0.019	0.067	0.167	0.061	0.184	.270*	-0.050	.244*	0.121
SATICI_Müz_YAŞ	-0.056	0.200	0.133	0.173	0.183	0.183	0.119	0.109	0.019	0.101	0.144
SATICI_SES	0.125	0.061	0.061	0.010	0.061	0.075	0.143	.250*	0.042	0.123	0.061
S_ALAN_PLAN_ILK_TEKLİF_MİKT	0.030	-0.070	-0.054	0.046	-0.108	-0.122	-0.044	0.056	-0.025	0.006	-0.159
SATICI_PLAN_ILK_TEKLİF_MİKT	.348*	-0.191	-.269*	-0.098	-0.120	-0.151	0.098	.246*	0.146	-0.022	-0.010
S_ALAN_Rekabetçi_Beklenti	-0.023	0.100	0.088	-0.031	0.115	0.166	-0.032	0.054	-0.110	0.046	-0.092
S_ALAN_İşbirlikçi_Beklenti	-0.161	.233*	.245*	0.126	0.204	0.203	0.007	0.062	-0.077	0.061	-0.027
S_ALAN_Dini_İnanç	-0.075	-0.008	-0.051	0.063	0.064	-0.104	0.054	-0.105	0.102	-0.003	0.165
SATICI_Rekabetçi_Beklenti	0.098	-0.189	-0.189	-0.126	-.238*	-0.076	0.126	-0.079	.345*	0.084	0.076
SATICI_İşbirlikçi_Beklenti	-0.087	0.041	0.029	0.079	0.014	0.015	0.128	-0.078	0.084	0.157	0.216
SATICI_Dini_İnanç	-0.110	-0.018	-0.128	0.159	-0.030	-0.061	0.095	-0.050	0.087	0.084	0.165
Varoluşsal_S_ALAN	-0.041	-0.058	-0.088	-0.082	0.068	-0.090	-0.129	-0.138	-0.062	-0.052	-0.162
Kişilerarası_S_ALAN	-0.161	0.088	0.030	0.178	0.054	0.030	-0.215	-0.206	-0.136	-0.121	-0.230
İçsel_S_ALAN	-0.040	0.074	0.089	0.044	0.029	0.088	-0.059	0.015	-0.046	-0.049	-0.100
Mantıksal_S_ALAN	.249*	-0.057	-0.159	-0.068	0.012	0.033	0.042	0.039	0.078	-0.046	0.073
Müziksel_S_ALAN	-.245*	-0.042	-0.010	0.069	-0.078	-0.128	-0.234	-0.178	-0.141	-0.221	-0.208
Dışsel_S_ALAN	-0.038	0.125	0.132	0.041	0.191	0.053	0.117	-0.105	0.078	0.242	0.130
Görssel_S_ALAN	-0.057	0.167	0.203	0.139	0.124	0.086	-0.143	-0.017	-0.212	-0.208	-0.034
Varoluşsal_SATICI	0.230	-0.208	-.257*	-0.191	-0.190	-0.057	.265*	0.103	.241*	.273*	0.237
Kişilerarası_SATICI	-0.143	-0.071	-0.120	-0.104	0.039	-0.049	0.015	-0.189	.291*	0.037	-0.073
İçsel_SATICI	0.162	-0.028	-0.158	-0.046	0.043	0.075	0.000	-0.042	-0.036	0.001	0.062
Mantıksal_SATICI	0.109	-0.069	-0.023	-0.127	-0.057	-0.024	-0.104	-0.202	-0.125	-0.026	-0.019
Müziksel_SATICI	0.014	0.142	0.164	0.139	0.028	0.145	-0.003	0.167	-0.138	-0.052	0.017
Dışsel_SATICI	-0.147	-0.059	0.074	-0.056	-0.054	-0.172	0.061	0.099	.311*	-0.077	-0.074
Görssel_SATICI	0.214	0.093	0.098	-0.050	0.101	0.166	0.051	0.067	-0.049	0.044	0.093
Varoluşsal_TOPLAM	0.230	-0.217	-.301*	-.246*	-0.100	-0.066	0.165	0.068	0.142	0.210	0.109
Kişilerarası_TOPLAM	-0.126	-0.021	-0.082	-0.009	0.038	-0.014	-0.084	-0.170	0.088	-0.018	-0.154
İçsel_TOPLAM	0.178	-0.006	-0.096	-0.072	0.033	0.125	0.026	0.098	-0.071	0.019	0.033
Mantıksal_TOPLAM	.316*	-0.139	-0.174	-0.206	-0.068	-0.005	-0.003	-0.017	-0.058	-0.014	0.064
Müziksel_TOPLAM	-0.041	0.041	0.054	0.083	-0.056	0.053	-0.115	0.081	-0.203	-0.152	-0.094
Dışsel_TOPLAM	-0.046	-0.042	0.076	-0.101	0.008	-0.128	0.111	0.048	.254*	0.078	0.009
Görssel_TOPLAM	0.128	0.127	0.131	0.011	0.126	0.158	-0.054	0.073	-0.207	-0.097	0.038
Varoluşsal_SATICI_ORANI	.282*	-0.084	-0.126	-0.063	-0.201	0.115	0.212	0.195	0.130	0.171	0.190
Kişilerarası_SATICI_ORANI	0.185	-0.140	-0.132	-0.209	-0.107	-0.011	0.136	0.110	0.195	0.074	0.079
İçsel_SATICI_ORANI	.256*	-0.064	-0.174	-0.028	-0.087	0.084	-0.016	0.019	-0.085	-0.015	0.019
Mantıksal_SATICI_ORANI	0.093	-0.016	0.059	-0.061	-0.127	0.073	-0.125	-0.084	-0.227	-0.015	-0.103
Müziksel_SATICI_ORANI	.293*	0.086	0.024	0.073	-0.048	.243*	0.111	0.238	-0.050	0.084	0.084
Dışsel_SATICI_ORANI	0.095	-0.158	-0.070	-0.119	-0.228	-0.112	-0.076	0.145	0.096	-.249*	-0.176
Görssel_SATICI_ORANI	.337*	-0.073	-0.154	-0.127	-0.131	0.182	0.118	0.166	0.001	0.160	0.052
S_ALAN_EĞİTİM_SEV_SIRALI	-0.007	0.075	0.047	0.017	0.119	0.073	-0.007	0.132	-0.069	-0.017	-0.056
S_ALAN_ÇALIŞMA_DURUMU	-0.066	0.156	0.107	0.093	.245*	0.076	0.122	0.170	-0.072	0.133	0.147
S_ALAN_WORK_EXP_LVL	-0.164	.259*	0.220	0.217	0.233	0.194	-0.104	0.053	-0.191	-0.105	-0.095
S_ALAN_GELİR_SEVİYESİ_SIRALI	-0.022	-0.068	-0.183	0.010	-0.006	-0.040	0.124	0.179	-0.067	0.205	0.072
S_ALAN_DİNİNE_UYUM	0.038	-0.099	-0.078	-.242*	-0.021	0.018	0.052	-0.139	0.078	0.062	0.142
S_ALAN_Doğum_Sırası_Numerik	-0.054	-0.111	-0.060	-.242*	-0.061	-0.006	-0.092	-0.076	-0.037	-0.070	-0.108

REK- E-E (n=72)	REK_SONUÇ	S_ALAN_SV_Genel	S_ALAN_SV_Araçsal	S_ALAN_SV_Bireysel	S_ALAN_SV_Süreç	S_ALAN_SV_İlişki	SATICI_SV_Genel	SATICI_SV_Araçsal	SATICI_SV_Bireysel	SATICI_SV_Süreç	SATICI_SV_İlişki
S_ALAN_Medeni_Durum_Sıralı	-0.089	0.112	0.061	0.159	0.135	0.019	-0.007	0.038	-0.017	-0.020	-0.020
S_ALAN_KARDEŞ_SAYISI	-0.140	-.295*	-0.052	-.317**	-.348**	-.278*	-0.219	-.252*	-0.084	-0.153	-0.221
S_ALAN_Tanrı_Önemi	-0.178	0.039	0.000	0.156	0.043	-0.065	-0.075	-0.160	0.062	-0.123	-0.023
SATICI_EĞİTİM_SEV_SIRALI	0.053	0.216	0.153	0.158	0.219	0.194	0.052	0.087	0.048	-0.007	0.048
SATICI_ÇALIŞMA_DURUMU	0.091	0.020	-0.051	-0.016	0.041	0.098	0.123	0.211	0.061	0.101	0.041
SATICI_WORK_EXP_LVL	-0.003	.272*	.252*	0.205	.233*	0.218	0.109	0.194	-0.054	0.100	0.106
SATICI_GELİR_SEVİYESİ_SIRALI	0.122	-0.127	-0.037	-0.139	-0.151	-0.101	0.224	.271*	0.078	.247*	0.130
SATICI_DİNİNE_UYUM	-0.073	0.053	-0.020	0.060	0.038	0.104	0.082	-0.071	-0.003	0.109	0.193
SATICI_Doğum_Sırası_Numerik	-0.066	-0.056	0.008	-0.027	-0.099	-0.072	-0.124	-.300*	0.038	-0.043	-0.104
SATICI_Medeni_Durum_Sıralı	-0.017	0.115	0.016	0.120	0.130	0.122	0.162	0.110	0.069	0.196	0.138
SATICI_KARDEŞ_SAYISI	0.161	0.003	-0.019	-0.084	0.072	0.048	0.199	0.132	0.228	0.114	0.183
SATICI_Tanrı_Önemi	-0.105	-0.144	-0.218	0.037	-0.192	-0.109	0.007	-0.106	0.130	0.022	-0.033
S_ALAN_TANIŞIKLIK_SEVİYESİ	-.382**	0.115	0.139	0.104	0.162	-0.022	-0.102	-0.205	-0.013	-0.053	-0.077
S_ALAN_HAZİR_HİSSETME	-0.049	0.087	0.086	0.049	0.060	0.096	0.117	0.097	0.034	0.194	0.052
S_ALAN_GÜVEN_SEVİYESİ	0.038	.300*	.306*	0.143	0.187	.373*	0.012	0.151	-0.109	-0.002	0.003
S_ALAN_BAŞARI_BEKLENTİ	-0.080	0.216	.254*	0.040	0.193	.238*	-0.038	-0.051	0.009	-0.068	-0.011
S_ALAN_REKABETÇİ_BEKLENTİ	-0.123	0.076	0.088	0.011	0.070	0.085	-0.222	-0.181	-.252*	-0.186	-0.123
S_ALAN_İŞBİRLİKÇİ_BEKLENTİ	-0.078	0.205	.301*	0.143	0.050	0.190	0.040	0.029	-0.009	0.062	0.041
SATICI_TANIŞIKLIK_SEVİYESİ	-.394**	0.135	0.164	0.128	0.160	0.000	-0.039	-.247*	0.079	0.003	0.018
SATICI_HAZİR_HİSSETME	-0.109	-0.003	0.025	0.015	0.021	-0.075	0.064	-0.106	.330**	-0.007	0.016
SATICI_GÜVEN_SEVİYESİ	-0.038	0.148	0.128	0.088	0.190	0.089	0.234	0.043	0.113	.241*	.323**
SATICI_BAŞARI_BEKLENTİ	0.026	-0.141	-0.144	-0.120	-0.136	-0.072	0.069	-0.005	0.178	0.063	0.005
SATICI_REKABETÇİ_BEKLENTİ	-0.009	-0.139	-0.108	-0.171	-0.145	-0.040	0.164	-0.056	.276*	0.156	0.153
SATICI_İŞBİRLİKÇİ_BEKLENTİ	0.023	0.019	0.045	0.056	-0.048	0.006	0.038	0.007	-0.039	0.066	0.072

Tablo 67C – Rekabetçi Müzakereler – Kadın- Kadın Müzakereler Özelineki Korelasyonlar (Sarı Renk - *: p< 0.0.5, **: p<0.01)

REK- K-K (n=36)	REK_SONUÇ	S_ALAN_SV_Gen el	S_ALAN_SV_Araçsal ysel	S_ALAN_SV_Bire ysel	S_ALAN_SV_Sü reç	S_ALAN_SV_İlişki	SATICI_SV_Gene l	SATICI_SV_Araçs al	SATICI_SV_Bireys el	SATICI_SV_Süreç	SATICI_SV_İlişki
S_ALAN_Kilo	-0.077	-0.040	-0.002	-0.008	-0.143	0.015	0.013	0.072	0.098	-0.021	-0.099
S_ALAN_Boy_Uzunluğu	0.051	0.014	0.137	0.027	0.001	-0.120	0.133	0.145	-0.013	0.094	0.258
SATICI_Kilo	-0.058	-0.001	-0.064	0.164	0.015	-0.106	0.051	0.071	0.047	0.016	0.057
SATICI_Boy_Uzunluğu	0.205	-0.282	-0.285	0.012	-0.257	-.372*	0.253	0.282	0.186	0.190	0.269
TOPLAM_KİLO	-0.100	-0.017	-0.048	0.140	-0.067	-0.076	0.058	0.112	0.108	0.006	-0.007
S_ALAN_KİLO_ORANI	-0.006	-0.012	0.064	-0.128	-0.089	0.100	-0.003	0.008	0.056	0.001	-0.074
SATICI_KİLO_ORANI	0.006	0.012	-0.064	0.128	0.089	-0.100	0.003	-0.008	-0.056	-0.001	0.074
TOPLAM_BOY	0.165	-0.169	-0.090	0.033	-0.161	-0.318	0.266	0.296	0.128	0.196	.353*
S_ALAN_BOY_ORANI	-0.141	0.251	.347*	0.028	0.218	0.213	-0.092	-0.107	-0.146	-0.075	-0.012
SATICI_BOY_ORANI	0.141	-0.251	-.347*	-0.028	-0.218	-0.213	0.092	0.107	0.146	0.075	0.012
BOY_FARK_MUTL_DEĞ	-0.019	-0.240	-.356*	-0.096	-0.143	-0.168	0.117	-0.002	0.212	0.113	0.102
S_ALAN_VKİ	-0.103	-0.049	-0.048	-0.032	-0.155	0.069	-0.052	0.007	0.100	-0.069	-0.222
SATICI_VKİ	-0.125	0.086	0.027	0.175	0.091	-0.005	-0.038	-0.021	-0.023	-0.058	-0.036
KİLO_FARK_MUTL_DEĞ	0.097	-0.118	-0.305	0.175	-0.053	-0.179	0.164	0.177	0.173	0.121	0.132
Yaşların_Toplamları	.343*	-0.035	-0.052	-0.078	-0.092	0.103	0.248	0.306	0.292	0.307	0.011
S_ALAN_AGE_ORANI	0.028	0.214	0.195	0.177	0.254	0.075	-0.081	-0.061	-0.177	-0.058	-0.002
SATICI_AGE_ORANI	-0.028	-0.214	-0.195	-0.177	-0.254	-0.075	0.081	0.061	0.177	0.058	0.002
Age_Diff_ABS	.345*	-0.086	0.026	-0.188	-0.166	0.033	0.254	0.279	0.255	0.277	0.121
S_ALAN_VKİ_SEVİYESİ	-0.008	0.065	-0.042	0.060	0.000	0.194	0.136	0.111	0.253	0.155	-0.018
SATICI_VKİ_SEVİYESİ	-0.191	0.136	0.092	0.186	0.166	0.005	-0.003	0.020	-0.037	-0.043	0.048
S_ALAN_Müz_YAŞ	.376*	0.015	-0.021	-0.037	-0.034	0.136	0.203	0.268	0.224	0.274	-0.017
S_ALAN_SES	0.145	-0.094	-0.128	-0.157	-0.085	0.064	0.028	0.076	0.085	0.120	-0.176
SATICI_Müz_YAŞ	0.288	-0.077	-0.079	-0.111	-0.137	0.069	0.250	0.291	0.313	0.293	0.023
SATICI_SES	0.232	0.054	0.134	-0.008	-0.090	0.123	0.137	0.158	0.163	0.254	-0.071
S_ALAN_PLAN_ILK_TEKLİF_MİKT	-0.022	0.112	0.098	0.298	0.063	-0.087	0.146	0.214	0.163	0.058	0.097
SATICI_PLAN_ILK_TEKLİF_MİKT	.535**	-0.325	-.419*	-0.039	-.364*	-0.232	0.232	0.217	0.264	0.228	0.137
S_ALAN_Rekabetçi_Beklenti	-0.197	0.204	0.144	0.067	0.260	0.195	-0.023	-0.052	0.009	-0.152	0.111
S_ALAN_İşbirlikçi_Beklenti	0.290	-0.015	0.058	-0.008	-0.099	-0.011	0.162	0.218	0.187	0.076	0.116
S_ALAN_Dini_İnanç	0.022	-0.002	0.197	-0.168	-0.074	0.018	0.016	0.025	0.066	0.046	-0.080
SATICI_Rekabetçi_Beklenti	0.314	-0.288	-0.320	-0.149	-0.250	-0.211	.407*	0.310	.463**	.340*	.379*
SATICI_İşbirlikçi_Beklenti	0.252	0.073	0.098	-0.098	0.000	0.224	0.204	0.204	0.252	0.179	0.116
SATICI_Dini_İnanç	0.136	-0.173	-0.125	-0.114	-0.191	-0.139	0.122	0.071	0.196	0.095	0.088
Varoluşsal_S_ALAN	-0.094	0.138	0.188	-0.022	0.232	0.052	-0.121	-0.025	-0.192	-0.018	-0.208
Kişilerarası_S_ALAN	-0.072	0.121	0.025	0.036	0.193	0.145	-0.118	-0.124	-0.053	-0.180	-0.074
İçsel_S_ALAN	-0.309	0.125	0.233	-0.023	0.117	0.071	-0.242	-0.212	-.354*	-0.180	-0.145
Mantıksal_S_ALAN	0.295	-0.095	-0.125	0.043	-0.128	-0.095	0.177	0.247	0.098	0.211	0.092
Müziksel_S_ALAN	-0.013	-0.096	-0.085	-0.076	-0.157	-0.001	-0.154	-0.209	-0.009	-0.169	-0.175
Dilisel_S_ALAN	0.106	-0.068	-0.137	0.105	-0.031	-0.145	0.142	0.165	0.101	0.006	0.248
Görssel_S_ALAN	-0.124	0.093	0.179	0.073	-0.033	0.071	0.162	0.173	0.076	0.185	0.156
Varoluşsal_SATICI	-0.262	0.267	.433*	-0.049	0.142	0.316	-0.117	-0.029	-0.075	-0.141	-0.180
Kişilerarası_SATICI	.350*	-0.135	-0.017	-0.094	-0.112	-0.216	0.074	0.154	-0.067	0.102	0.081
İçsel_SATICI	0.088	-0.234	-0.174	-0.192	-0.233	-0.167	-0.009	-0.017	0.021	-0.001	-0.034
Mantıksal_SATICI	0.294	-0.158	-0.078	-.339*	-0.079	-0.027	-0.080	-0.027	-0.109	-0.139	-0.020
Müziksel_SATICI	-0.084	-0.011	0.001	0.006	-0.011	-0.032	-0.152	-0.204	-0.144	-0.062	-0.152
Dilisel_SATICI	-0.165	0.124	-0.013	0.224	0.184	0.024	0.163	0.088	0.148	0.092	0.268
Görssel_SATICI	-0.110	-0.129	-0.311	-0.119	-0.039	0.059	-0.095	-0.062	-0.059	-0.087	-0.141
Varoluşsal_TOPLAM	-0.244	0.275	.461**	-0.085	0.253	0.243	-0.157	-0.033	-0.181	-0.097	-0.263
Kişilerarası_TOPLAM	0.228	-0.010	-0.007	-0.019	0.047	-0.050	-0.027	0.042	-0.095	-0.052	0.006
İçsel_TOPLAM	-0.144	-0.108	0.023	-0.181	-0.111	-0.093	-0.177	-0.163	-0.233	-0.125	-0.129
Mantıksal_TOPLAM	.441**	-0.199	-0.149	-0.252	-0.157	-0.097	0.065	0.155	-0.015	0.045	0.052
Müziksel_TOPLAM	-0.070	-0.075	-0.061	-0.047	-0.120	-0.022	-0.220	-0.295	-0.109	-0.167	-0.234
Dilisel_TOPLAM	-0.034	0.030	-0.108	0.226	0.102	-0.101	0.225	0.186	0.182	0.077	.378*
Görssel_TOPLAM	-0.160	-0.027	-0.073	-0.041	-0.057	0.081	0.059	0.086	0.018	0.085	0.024
Varoluşsal_SATICI_ORANI	-0.156	0.163	0.246	0.001	0.003	0.258	0.005	-0.034	0.125	-0.070	0.003
Kişilerarası_SATICI_ORANI	0.311	-0.149	-0.019	-0.098	-0.175	-0.198	0.085	0.157	-0.061	0.121	0.092
İçsel_SATICI_ORANI	0.275	-0.288	-0.315	-0.151	-0.268	-0.201	0.124	0.098	0.209	0.086	0.064
Mantıksal_SATICI_ORANI	0.024	-0.046	-0.001	-0.238	0.031	0.050	-0.169	-0.169	-0.130	-0.239	-0.082
Müziksel_SATICI_ORANI	-0.006	0.046	0.027	0.060	0.087	-0.019	0.053	0.063	-0.040	0.105	0.060
Dilisel_SATICI_ORANI	-0.232	0.133	0.133	0.111	0.111	0.099	-0.084	-0.118	-0.072	-0.046	-0.073
Görssel_SATICI_ORANI	-0.015	-0.173	-0.265	-0.226	-0.019	-0.044	-0.179	-0.169	-0.094	-0.198	-0.191
S_ALAN_EĞİTİM_SEV_SIRALI	0.063	-0.010	-0.072	-0.070	-0.001	0.114	0.084	0.092	0.104	0.146	-0.033
S_ALAN_ÇALIŞMA_DÜRUMU	0.245	-0.065	-0.067	-0.097	-0.078	0.029	0.137	0.166	0.168	0.227	-0.057
S_ALAN_WORK_EXP_LVL	0.276	0.048	-0.060	0.006	0.050	0.163	0.208	0.261	0.222	0.261	0.018
S_ALAN_GELİR_SEVİYESİ_SIRALI	0.121	-0.166	-0.134	-0.246	-0.088	-0.073	-0.154	-0.081	-0.167	-0.105	-0.210
S_ALAN_DİNİNE_UYUM	0.003	-0.106	0.030	-0.130	-0.126	-0.123	0.045	0.072	-0.062	0.112	0.039

REK- K-K (n=36)	REK_SONUÇ	S_ALAN_SV_Gen el	S_ALAN_SV_Araçsal ysel	S_ALAN_SV_Bire ysel	S_ALAN_SV_Sü reç	S_ALAN_SV_İlişki	SATICI_SV_Gene l	SATICI_SV_Araçs al	SATICI_SV_Bireys el	SATICI_SV_Süreç	SATICI_SV_İlişki
S_ALAN_Doğum_Sirası_Numerik	0.053	-0.176	-0.141	-0.208	-0.159	-0.070	0.163	0.125	0.215	0.162	0.099
S_ALAN_Medeni_Durum_Sıralı	0.288	-0.128	-0.163	-0.092	-0.184	0.020	0.185	0.257	0.255	0.219	-0.047
S_ALAN_KARDEŞ_SAYISI	-0.132	-0.064	0.015	-0.171	-0.063	-0.001	0.040	0.096	0.040	-0.076	0.088
S_ALAN_Tanrı_Önemi	-0.149	-0.118	0.183	-0.244	-0.117	-0.205	-0.017	-0.039	-0.007	-0.018	-0.003
SATICI_EĞİTİM_SEV_SIRALI	0.178	0.081	0.044	0.153	-0.048	0.110	0.133	0.209	0.183	0.200	-0.096
SATICI_ÇALIŞMA_DURUMU	0.195	-0.017	-0.002	-0.034	-0.082	0.060	0.033	0.168	0.054	0.113	-0.205
SATICI_WORK_EXP_LVL	0.275	-0.034	-0.045	-0.069	-0.102	0.098	0.258	0.291	0.295	0.317	0.043
SATICI_GELİR_SEVİYESİ_SIRALI	0.062	0.144	.382	-0.060	-0.016	0.134	0.160	0.127	0.171	0.265	0.025
SATICI_DİNİNE_UYUM	-0.079	-0.153	-0.156	-0.020	-0.146	-0.170	0.237	0.088	0.287	0.181	0.307
SATICI_Doğum_Sirası_Numerik	-0.184	0.199	0.214	0.185	0.163	0.080	0.044	0.181	-0.043	0.026	-0.001
SATICI_Medeni_Durum_Sıralı	0.154	-0.078	0.025	-0.055	-0.228	-0.009	0.127	0.107	0.147	0.153	0.059
SATICI_KARDEŞ_SAYISI	0.052	-0.233	0.047	-0.266	-0.286	-0.267	-0.216	0.022	-0.299	-0.309	-0.196
SATICI_Tanrı_Önemi	0.212	-0.286	-0.226	-0.067	-0.227	-0.379	0.283	0.372	0.225	0.246	0.212
S_ALAN_TANIŞIKLIK_SEVİYESİ	0.283	0.029	0.093	-0.010	-0.008	0.013	0.171	0.310	0.119	0.101	0.095
S_ALAN_HAZİR_HİSSETME	-0.278	.418	.358	0.250	.458	0.296	-0.008	-0.033	-0.029	-0.078	0.109
S_ALAN_GÜVEN_SEVİYESİ	0.135	0.088	0.193	0.011	0.022	0.054	-0.138	0.014	-0.094	-0.208	-0.212
S_ALAN_BAŞARI_BEKLENTİ	-0.534	0.236	0.241	0.015	0.272	0.235	-0.300	-0.286	-0.234	-0.418	-0.152
S_ALAN_REKABETÇİ_BEKLENTİ	-0.168	0.174	0.117	-0.023	0.269	0.203	-0.288	-0.197	-0.249	-0.383	-0.216
S_ALAN_İŞBİRLİKÇİ_BEKLENTİ	0.215	-0.026	0.014	0.119	-0.128	-0.094	0.089	0.088	0.103	0.042	0.093
SATICI_TANIŞIKLIK_SEVİYESİ	.362	0.006	0.104	-0.144	-0.041	0.089	0.248	.400	0.207	0.180	0.117
SATICI_HAZİR_HİSSETME	0.051	-0.108	-0.180	-0.021	-0.057	-0.084	0.303	0.220	0.293	0.280	0.307
SATICI_GÜVEN_SEVİYESİ	0.111	0.174	0.068	0.046	0.160	0.293	0.096	-0.028	0.165	0.162	0.049
SATICI_BAŞARI_BEKLENTİ	0.133	-0.212	-0.162	-0.223	-0.207	-0.101	0.111	0.080	0.214	0.149	-0.038
SATICI_REKABETÇİ_BEKLENTİ	0.322	-0.270	-0.244	-0.112	-0.239	-0.274	0.210	0.205	0.279	0.133	0.153
SATICI_İŞBİRLİKÇİ_BEKLENTİ	-0.186	0.262	0.319	0.015	0.149	.348	-0.248	-0.190	-0.171	-0.204	-0.336

Tablo 67D – İşbirlikçi Müzakereler- Genel Korelasyonlar (Sarı Renk - *: p<0.0.5, **: p<0.01)

İşbirlikçi - Genel	S_ALAN_I SB_SONU Ç	SATICI_IS B SONUÇ	TOPLAM SONUÇ	S_ALAN_OPT_F ARK MUTL DEĞ	SATICI_OPT_FA RK MUTL DEĞ	TOPLAM_OPT_F ARK MUTL DEĞ	S_ALAN SV Genel	S_ALAN_S V Araçsal	S_ALAN_S V Bireysel	S_ALAN SV Sürer	S_ALAN SV İlişk	SATICI_S V Genel	SATICI_S V Araçsal	SATICI_S V Bireysel	SATICI_S V Sürer	SATICI_SV İlişk
S_ALAN_Kilo	0.089	-0.065	0.019	0.067	0.149	-0.054	0.126	0.134	0.155	0.099	0.030	0.074	0.087	0.029	-0.013	0.139
S_ALAN_Boy_Uzunluğu	-0.017	0.011	-0.032	0.091	0.091	0.013	0.046	0.062	0.085	-0.014	0.021	0.170	0.183	0.094	0.131	0.163
SATICI_Kilo	-0.070	0.060	-0.039	0.162	0.029	0.030	-0.055	-0.064	-0.008	-0.063	-0.046	0.130	0.129	0.150	0.019	0.131
SATICI_Boy_Uzunluğu	-0.130	0.139	0.051	0.127	-0.100	0.002	-0.117	-0.134	-0.095	-0.074	-0.086	0.144	0.147	0.161	0.079	0.096
TOPLAM_KILO	-0.004	0.007	-0.019	0.159	0.108	-0.006	0.034	0.034	0.085	0.012	-0.015	0.129	0.134	0.120	0.008	0.165
S_ALAN_KILO_ORANI	0.152	-0.136	0.028	-0.122	0.104	-0.046	0.168	0.196	0.140	0.145	0.077	-0.046	-0.021	-0.121	-0.010	-0.003
SATICI_KILO_ORANI	-0.151	0.135	-0.028	0.122	-0.104	0.046	-0.168	-0.196	-0.140	-0.145	-0.077	0.047	0.021	0.121	0.010	0.003
TOPLAM_BOY	-0.078	0.078	0.013	0.115	-0.026	0.008	-0.054	-0.053	-0.007	-0.071	-0.047	0.185	0.182	0.156	0.124	0.157
S_ALAN_BOY_ORANI	0.099	-0.107	-0.072	-0.021	.219*	0.004	0.179	.212*	0.171	0.093	0.116	0.013	0.048	-0.084	0.041	0.039
SATICI_BOY_ORANI	-0.099	0.107	0.072	0.021	-.219*	-0.004	-0.179	-.212*	-0.171	-0.093	-0.116	-0.013	-0.048	0.084	-0.041	-0.039
BOY_FARK_MUTL_DEĞ	-0.012	0.058	.204*	-0.042	-0.095	-0.084	-0.145	-0.165	-0.100	-0.141	-0.071	-0.031	-0.017	0.000	-0.029	-0.053
S_ALAN_VKİ	0.136	-0.098	0.045	0.026	0.152	-0.085	0.152	0.164	0.172	0.141	0.030	0.015	0.031	-0.014	-0.078	0.103
SATICI_VKİ	-0.002	-0.011	-0.061	0.119	0.103	0.025	0.009	0.002	0.062	-0.029	-0.002	0.096	0.078	0.108	-0.003	0.128
KILO_FARK_MUTL_DEĞ	-0.030	0.045	0.087	0.025	-0.099	-0.026	-0.008	-0.033	0.058	-0.014	-0.034	0.035	0.131	0.034	-0.022	-0.015
Yaşların_Toplamları	0.096	-0.058	0.094	0.081	.234*	-0.080	.211*	0.103	0.160	0.192	.227*	.245*	0.191	0.078	0.162	.371**
S_ALAN_AGE_ORANI	-0.138	0.044	-0.162	0.092	-0.076	0.090	-0.041	0.058	-0.057	-0.028	-0.099	0.038	0.095	0.069	0.038	-0.063
SATICI_AGE_ORANI	0.138	-0.044	0.162	-0.092	0.076	-0.190	0.041	-0.058	0.057	0.028	0.099	-0.038	-0.095	-0.069	-0.038	0.063
Age_Diff_ABS	-0.047	0.125	0.139	0.154	0.078	-0.140	0.113	0.012	0.115	0.105	0.131	0.080	0.110	-0.090	0.016	.224*
S_ALAN_VKİ_SEVİYESİ	0.160	-0.134	0.048	-0.016	0.131	-0.067	0.162	0.153	0.188	0.145	0.053	0.013	0.026	0.005	-0.067	0.075
SATICI_VKİ_SEVİYESİ	-0.029	0.022	-0.054	0.106	0.078	0.016	-0.001	0.001	0.079	-0.061	-0.016	0.069	0.060	0.114	-0.045	0.092
S_ALAN_Müz_YAŞ	0.037	-0.037	0.026	0.127	.226*	-0.004	.206*	0.139	0.157	0.189	0.185	.266**	.232*	0.109	0.178	.356**
S_ALAN_SES	0.125	-0.026	.244*	-0.099	-0.059	-0.196	0.116	0.077	0.080	0.141	0.079	0.063	-0.032	0.065	0.010	0.152
SATICI_Müz_YAŞ	0.146	-0.086	0.138	0.012	0.196	-0.135	0.192	0.064	0.148	0.171	.235*	0.193	0.126	0.035	0.126	.339**
SATICI_SES	-0.094	0.191	0.170	0.118	0.028	-0.172	0.078	0.074	0.084	0.079	0.021	0.112	0.099	0.117	0.041	0.113
S_ALAN_PLAN_ILK_TEKLİF_MİKT	-0.074	0.122	0.066	0.093	0.065	-0.081	0.080	0.102	0.103	0.020	0.040	0.080	0.062	0.133	0.057	0.021
SATICI_PLAN_ILK_TEKLİF_MİKT	-0.109	0.166	0.040	0.138	-0.030	-0.096	0.009	0.051	-0.100	0.035	0.040	-0.174	-0.122	-0.175	-0.176	-0.108
S_ALAN_Rekabetçi_Beklenti	.203*	-.251*	0.150	-0.119	.215*	0.063	.237*	.355*	.295*	0.098	0.048	0.008	-0.086	0.032	0.041	0.031
S_ALAN_İşbirlikçi_Beklenti	-0.123	0.154	0.153	0.169	0.003	-0.043	0.044	-0.004	0.130	-0.022	0.046	-0.069	-0.089	0.027	-0.095	-0.078
S_ALAN_Dini_Inanç	0.060	0.044	0.142	0.063	0.161	-0.198	0.163	0.103	0.079	0.193	0.151	.266**	0.168	0.119	.225*	.362**
SATICI_Rekabetçi_Beklenti	-.302**	.305*	-0.005	0.190	-.293*	0.037	-0.055	-0.173	-0.059	-0.016	0.055	.253*	0.185	.357**	0.201	0.101
SATICI_İşbirlikçi_Beklenti	-.242*	.217*	-0.064	0.181	-.201*	0.081	-0.100	-.223*	-0.145	-0.016	0.041	.233*	0.120	.220*	.210*	.215*
SATICI_Dini_Inanç	0.067	0.038	0.134	0.033	0.199	-.211*	0.177	0.131	0.090	.216*	0.136	.303**	0.201	0.127	.249*	.416**
Varoluşsal_S_ALAN	0.040	0.012	0.047	-0.028	-0.082	-0.099	-0.160	-0.188	-0.110	-0.091	-0.137	0.182	0.129	0.037	0.153	.277**
Kişilerarası_S_ALAN	-0.091	-0.064	-.270**	0.136	-0.098	.296**	0.010	-0.096	0.083	0.009	0.034	-0.060	-0.044	-0.090	-0.040	-0.026
İçsel_S_ALAN	-0.084	0.080	0.051	0.004	-0.054	0.016	-0.156	-0.160	0.024	-0.173	-0.193	0.052	0.037	0.016	0.086	0.034
Mantıksal_S_ALAN	-0.170	.211*	0.092	0.093	-0.148	-0.057	-0.082	-0.157	0.014	-0.050	-0.075	0.092	0.057	0.150	0.077	0.024
Müziksel_S_ALAN	0.096	-0.069	-0.042	-0.074	-0.042	-0.059	-0.168	-0.048	-0.188	-0.158	-0.155	-0.077	-0.066	-0.061	-0.085	-0.046
Dilsel_S_ALAN	.253*	-.224*	0.092	-0.141	.277**	-0.083	0.159	.234*	0.129	0.130	0.039	-0.108	-0.053	0.001	-0.132	-0.166
Görselel_S_ALAN	-0.080	0.106	0.185	0.059	0.035	-0.040	-0.040	0.076	-0.048	-0.093	-0.059	-0.055	0.036	-0.030	-0.082	-0.099
Varoluşsal_SATICI	0.100	-0.100	-0.012	-.210*	-0.103	-0.015	.282**	.260*	.327**	0.169	0.179	0.005	-0.040	-0.006	0.012	0.042
Kişilerarası_SATICI	-0.003	-0.023	-0.086	0.073	0.099	0.050	0.002	0.068	-0.143	0.060	0.014	0.011	0.083	-0.033	0.011	-0.014
İçsel_SATICI	.226*	-0.190	0.042	-.311**	0.077	-0.100	0.164	0.145	0.197	0.080	0.121	0.095	0.138	-0.010	0.118	0.078
Mantıksal_SATICI	0.099	-0.073	-0.039	-0.069	0.086	-0.063	0.075	0.053	0.098	0.103	-0.005	-0.023	-0.187	-0.026	0.023	0.093
Müziksel_SATICI	0.077	-0.088	0.024	-0.140	-0.012	0.010	-0.089	-0.069	0.063	-0.121	-0.152	-0.108	-0.018	-0.089	-0.066	-0.171
Dilsel_SATICI	0.021	0.001	0.111	0.021	-0.006	-0.046	-0.052	-0.129	0.049	-0.125	0.036	-0.083	-0.076	0.010	-0.160	-0.059
Görselel_SATICI	-0.147	0.174	0.006	0.197	-0.097	-0.032	-0.046	-0.090	-0.175	0.019	0.078	-0.051	-0.082	-0.035	-0.074	0.013
Varoluşsal_TOPLAM	0.122	-0.082	0.030	-0.202	-0.142	-0.087	0.078	0.044	0.150	0.043	0.028	0.133	0.063	0.019	0.117	.230*
Kişilerarası_TOPLAM	-0.040	-0.099	-.273**	0.132	-0.021	.261*	0.006	-0.023	-0.054	0.052	0.037	-0.049	0.010	-0.114	-0.029	-0.026
İçsel_TOPLAM	0.066	-0.050	0.048	-0.184	0.045	-0.037	0.006	-0.013	0.160	-0.065	-0.050	0.116	0.153	0.022	0.150	0.070
Mantıksal_TOPLAM	-0.070	0.121	0.034	0.040	-0.033	-0.085	-0.005	-0.080	0.083	0.046	-0.063	0.056	-0.093	0.100	0.078	0.086
Müziksel_TOPLAM	0.135	-0.122	-0.013	-0.169	-0.044	-0.038	-0.184	-0.081	-0.094	-0.202	-.215*	-0.129	-0.061	-0.106	-0.108	-0.148
Dilsel_TOPLAM	0.200	-0.159	0.152	-0.080	0.202	-0.098	0.079	0.077	0.129	0.007	0.053	-0.145	-0.102	0.007	-.218*	-0.168
Görselel_TOPLAM	-0.190	.231*	0.142	.225*	-0.042	-0.054	-0.067	-0.014	-0.175	-0.045	0.007	-0.082	-0.043	-0.050	-0.116	-0.064
Varoluşsal_SATICI_ORANI	0.093	-0.116	-0.013	-0.175	-0.002	0.031	.320**	.338**	.330**	0.181	.213*	-0.132	-0.147	-0.010	-0.105	-0.177
Kişilerarası_SATICI_ORANI	0.057	0.012	0.109	-0.037	0.113	-0.133	0.028	0.131	-0.119	0.055	0.022	-0.001	0.042	-0.012	-0.004	-0.023
İçsel_SATICI_ORANI	0.194	-0.173	-0.013	-0.182	0.129	-0.060	.226*	.213*	0.123	0.189	.213*	0.022	0.069	-0.012	0.009	0.014
Mantıksal_SATICI_ORANI	0.170	-0.172	-0.073	-0.086	0.166	-0.016	0.108	0.148	0.045	0.111	0.053	-0.044	-0.126	-0.076	-0.013	0.054
Müziksel_SATICI_ORANI	-0.015	0.010	0.061	-0.041	0.028	0.011	0.116	0.039	.205*	0.077	0.065	0.029	0.059	0.011	0.068	-0.032
Dilsel_SATICI_ORANI	-0.133	0.123	0.022	0.069	-0.188	0.033	-0.136	-.212*	-0.026	-0.175	-0.034	0.014	-0.029	0.027	-0.009	0.048
Görselel_SATICI_ORANI	-0.092	0.101	-0.133	0.135	-0.078	-0.007	0.027	-0.089	-0.080	0.099	0.142	0.002	-0.069	-0.006	0.008	0.066
S_ALAN_EĞİTİM_SEV_SIRALI	0.012	0.020	0.073	0.007	0.085	-0.061	0.157	0.082	0.140	0.128	0.160	0.081	-0.016	0.016	0.051	0.201
S_ALAN_ÇALIŞMA_DURUMU	0.109	-0.081	0.129	-0.053	0.053	-0.065	.313**	.253*	.261*	.259*	.254*	0.154	0.001	0.152	0.112	.231*
S_ALAN_WORK_EXP_LVL	0.104	-0.103	0.033	0.034	.224*	-0.013	.225*	0.165	0.140	.234*	0.195	.291**	.225*	0.137	.217*	.379**
S_ALAN_GELİR_SEVİYESİ_SIRALI	0.089	-0.005	.219*	-0.061	-0.119	-0.165	-0.117	-0.099	-0.094	-0.065	-0.125	-0.075	-0.061	0.008	-0.094	-0.100
S_ALAN_DİNİNE_UYUM	0.121	-0.037	.206*	-0.045	0.201	-0.170	0.063	0.059	0.112	0.033	0.006	0.110	0.025	0.057	0.061	.207*

	S_ALAN_I SB_SONU C	SATICI_IS B_SONUC	TOPLAM SONUC	S_ALAN_OPT_F ARK_MUTL_DEĞ	SATICI_OPT_FA RK_MUTL_DEĞ	TOPLAM_OPT_F ARK_MUTL_DEĞ	S_ALAN_ SV_Genel	S_ALAN_S V_Aracsal	S_ALAN_S V_Bireysel	S_ALAN_ SV_Sürec	S_ALAN_ SV_Iliski	SATICI_S V_Genel	SATICI_S V_Aracsal	SATICI_S V_Bireysel	SATICI_S V_Sürec	SATICI_SV_ Iliski
İŞBİRLİKÇİ - GENEL	0.104	-0.053	-0.030	0.003	0.099	-0.105	-0.003	0.033	-0.008	-0.016	-0.014	-0.058	0.003	-0.022	-0.091	-0.076
S_ALAN_Doğum_Sirası_Numerik	0.065	-0.057	0.043	0.146	.284"	-0.023	0.131	0.112	0.064	0.147	0.104	.203'	0.173	0.091	0.118	.286"
S_ALAN_KARDEŞ_SAYISI	0.078	-0.063	0.037	0.109	0.059	-0.035	-0.027	-0.087	-0.006	0.017	-0.016	0.077	0.047	0.017	0.068	0.122
S_ALAN_Tanrı_Önemi	-0.060	0.015	-0.175	0.152	0.153	0.093	0.052	0.043	0.095	0.013	0.022	0.166	0.061	0.075	0.155	.266"
SATICI_EĞİTİM_SEV_SIRALI	-0.107	.216"	0.180	0.050	0.032	-0.192	0.071	0.006	0.011	0.037	0.169	.315"	.283"	0.190	.280"	.295"
SATICI_ÇALIŞMA_DURUMU	0.027	-0.007	0.075	0.066	0.085	-0.044	0.078	0.063	0.084	0.100	0.010	0.003	-0.064	0.018	-0.049	0.091
SATICI_WORK_EXP_LVL	0.160	-0.133	0.094	-0.015	.206'	-0.073	.290"	.219'	.235"	.265"	.228'	0.165	0.044	0.048	0.081	.351"
SATICI_GELİR_SEVİYESİ_SIRALI	-0.116	0.164	0.075	0.175	-0.101	-0.075	0.004	0.013	0.055	0.049	-0.100	-0.015	0.055	0.047	-0.072	-0.073
SATICI_DİNİNE_UYUM	-0.019	0.051	0.002	-0.002	0.179	-0.058	0.043	0.075	0.059	0.046	-0.036	.266"	0.139	0.147	.247"	.337"
SATICI_Doğum_Sirası_Numerik	0.073	-0.042	-0.059	-0.069	0.026	-0.069	0.088	-0.007	.276"	0.045	-0.015	0.077	0.059	0.090	0.023	0.080
SATICI_Medeni_Durum_Sıralı	0.080	-0.033	0.108	0.110	.375"	-0.100	0.172	0.103	0.156	0.098	.202"	0.118	0.034	0.059	0.029	.251"
SATICI_KARDEŞ_SAYISI	.287"	-231'	0.128	-240'	0.149	-0.148	0.047	0.120	0.094	0.002	-0.050	0.028	-0.032	0.076	0.002	0.041
SATICI_Tanrı_Önemi	0.174	-0.155	0.027	-0.045	.251'	-0.067	0.102	0.098	0.202	0.024	0.015	0.001	-0.052	-0.059	-0.089	0.201
S_ALAN_TANIŞIKLIK_SEVİYESİ	-0.195	.215"	-0.010	.207'	0.041	-0.006	-0.105	-0.120	0.013	-0.121	-0.114	-0.093	-0.071	0.013	-0.146	-0.108
S_ALAN_HAZIR_HISSETME	.225"	-275"	-0.014	-0.166	.240'	0.062	.233'	.340"	.298"	0.095	0.053	-0.028	-0.097	-0.039	0.005	0.029
S_ALAN_GÜVEN_SEVİYESİ	-0.132	.222"	0.174	0.109	-0.048	-0.151	0.117	-0.004	0.135	0.070	0.179	-0.037	-0.049	0.011	-0.064	-0.024
S_ALAN_BAŞARI_BEKLENTİ	0.095	-0.106	-0.023	-0.028	.277"	0.006	.291"	.319"	.266"	.249"	0.130	0.127	-0.054	0.135	0.115	.208"
S_ALAN_REKABETÇİ_BEKLENTİ	0.084	-0.098	0.029	0.009	0.017	0.015	0.081	0.161	0.051	0.059	0.001	-0.051	0.006	-0.132	-0.002	-0.036
S_ALAN_İŞBİRLİKÇİ_BEKLENTİ	0.046	-0.070	-0.076	0.064	0.015	0.039	0.179	0.132	0.181	0.122	0.152	0.051	0.049	-0.003	0.049	0.074
SATICI_TANIŞIKLIK_SEVİYESİ	-0.190	0.184	-0.004	0.133	-0.135	0.039	-0.144	-0.183	-0.092	-0.104	-0.097	0.014	-0.004	0.039	0.013	-0.004
SATICI_HAZIR_HISSETME	-318"	.345"	-0.013	.209'	-236'	-0.010	0.013	-0.111	-0.029	0.062	0.105	.312"	.222'	.424"	.251'	0.140
SATICI_GÜVEN_SEVİYESİ	-0.128	0.082	-0.150	0.102	-0.108	0.104	-0.143	-254'	-0.087	-0.057	-0.079	.226"	0.096	.208'	0.196	.238"
SATICI_BAŞARI_BEKLENTİ	-305"	.272"	-0.063	.208'	-205'	0.104	-0.063	-0.158	-0.039	-0.042	0.025	0.162	0.173	.245'	0.094	0.033
SATICI_REKABETÇİ_BEKLENTİ	-211"	0.198	0.020	0.136	-0.185	0.055	-0.061	-0.124	-0.028	-0.042	-0.008	0.170	0.112	0.191	0.183	0.081
SATICI_İŞBİRLİKÇİ_BEKLENTİ	-0.150	0.124	-0.019	0.070	-0.132	0.071	0.097	-0.005	-0.093	0.124	.274"	.302"	.238'	.216"	.294"	.260'

Tablo 67E – İşbirlikçi Müzakereler – Erkek-Erkek Müzakereler Özelineki Korelasyonlar (Sarı Renk - *: p< 0.0.5, **: p<0.01)

İŞBİRLİKÇİ - ERKEK- ERKEK MÜZAKERELER (n=55)	S_ALAN_IS B_SONUÇ	SATICI_ISB _SONUÇ	TOPLAM_S ONUÇ	S_ALAN_OP T_FARK_M UTL_DEĞ	SATICI_OPT _FARK_MU TL_DEĞ	TOPLAM_O PT_FARK_M UTL_DEĞ	S_ALAN_SV _Genel	S_ALAN_SV _Araçsal	S_ALAN_SV _Bireysel	S_ALAN_SV _Süreç	S_ALAN_SV _İlişki	SATICI_SV_ Genel	SATICI_SV_ Araçsal	SATICI_SV_ Bireysel	SATICI_SV_ Süreç	SATICI_SV_ İlişki
S_ALAN_Kilo	0.087	-0.065	0.031	0.054	0.098	-0.056	0.034	0.022	0.049	0.115	-0.073	-0.106	-0.107	-0.065	-0.199	0.013
S_ALAN_Boy_Uzunluğu	-0.143	0.103	-0.085	0.152	-0.006	0.098	-0.017	-0.037	-0.098	0.017	0.069	0.048	0.042	0.044	0.011	0.064
SATICI_Kilo	-0.110	0.049	-0.122	0.166	-0.038	0.135	-0.043	-0.046	-0.211	0.020	0.117	0.044	0.079	0.007	-0.026	0.090
SATICI_Boy_Uzunluğu	-0.257	0.250	0.071	0.136	-0.217	0.072	-0.207	-0.214	-0.276*	-0.063	-0.095	0.074	0.096	0.079	0.067	0.005
TOPLAM_KILO	-0.056	0.023	-0.075	0.219	0.069	0.069	-0.005	-0.019	-0.117	0.109	0.025	-0.040	-0.006	-0.031	-0.162	0.064
S_ALAN_KILO_ORANI	0.188	-0.140	0.093	-0.146	0.092	-0.119	0.057	0.061	0.196	0.047	-0.135	-0.089	-0.136	-0.048	-0.099	-0.020
SATICI_KILO_ORANI	-0.187	0.140	-0.092	0.146	-0.092	0.118	-0.057	-0.061	-0.196	-0.047	0.135	0.089	0.137	0.049	0.100	0.020
TOPLAM_BOY	-0.278*	0.246	0.003	0.187	-0.181	0.110	-0.164	-0.181	-0.266	-0.040	-0.024	0.083	0.091	0.081	0.054	0.050
S_ALAN_BOY_ORANI	0.099	-0.116	-0.108	0.011	0.182	0.010	0.139	0.129	0.138	0.056	0.115	-0.019	-0.033	-0.023	-0.043	0.036
SATICI_BOY_ORANI	-0.099	0.116	0.108	-0.011	-0.182	-0.010	-0.139	-0.129	-0.138	-0.056	-0.115	0.019	0.033	0.023	0.043	-0.036
BOY_FARK_MUTL_DEĞ	0.031	-0.006	0.214	-0.078	0.014	-0.051	-0.116	-0.173	-0.103	-0.076	-0.023	-0.097	-0.064	-0.052	-0.092	-0.115
S_ALAN_VKİ	0.181	-0.137	0.072	-0.027	0.120	-0.111	0.048	0.053	0.111	0.110	-0.128	-0.141	-0.111	-0.097	-0.238	-0.001
SATICI_VKİ	0.033	-0.092	-0.146	0.084	0.087	0.099	0.077	0.076	-0.050	0.062	0.167	0.020	0.028	-0.020	-0.041	0.000
KILO_FARK_MUTL_DEĞ	0.023	0.028	0.162	-0.016	-0.063	-0.094	0.052	0.013	0.000	0.112	0.045	-0.084	0.043	-0.150	-0.075	-0.083
Yaşların_Toplamlı	0.186	-0.168	0.095	0.035	.335*	-0.067	0.152	0.010	0.212	0.073	0.166	0.198	0.132	0.055	0.130	.343*
S_ALAN_AGE_ORANI	-0.260	0.135	-0.221	0.237	-0.025	.268*	-0.022	0.162	-0.058	0.024	-0.173	0.133	0.204	0.165	0.101	-0.022
SATICI_AGE_ORANI	0.260	-0.135	0.221	-0.237	0.025	-.268*	0.022	-0.162	0.058	-0.024	0.173	-0.133	-0.204	-0.165	-0.101	0.022
Age_Diff_ABS	0.008	0.062	0.125	0.102	0.050	-0.122	0.031	-0.061	0.132	-0.029	0.035	-0.036	0.054	-0.164	-0.115	0.117
S_ALAN_VKİ_SEVİYESİ	0.213	-0.172	0.097	-0.051	0.130	-0.113	0.068	0.065	0.117	0.127	-0.092	-0.116	-0.120	-0.047	-0.221	-0.008
SATICI_VKİ_SEVİYESİ	-0.025	-0.018	-0.129	0.081	0.036	0.083	0.032	0.063	-0.056	-0.021	0.124	0.030	0.070	-0.004	-0.053	0.088
S_ALAN_Müz_YAŞ	0.081	-0.117	-0.004	0.135	.347*	0.047	0.170	0.108	0.219	0.098	0.104	0.261	0.214	0.134	0.174	.350*
S_ALAN_SES	0.196	-0.120	0.262	-0.166	0.029	-0.169	0.208	0.141	0.206	0.250	0.062	-0.038	-0.148	0.015	-0.111	0.099
SATICI_Müz_YAŞ	0.264	-0.211	0.162	-0.085	0.248	-0.156	0.123	-0.060	0.181	0.042	0.200	0.106	0.024	-0.028	0.066	.292*
SATICI_SES	-0.009	0.063	0.112	0.021	-0.054	-0.097	0.083	0.056	0.095	0.029	0.076	0.054	0.005	0.144	-0.043	0.058
S_ALAN_PLAN_ILK_TEKLİF_MİKT	-0.096	0.137	0.065	0.123	0.089	-0.049	0.246	.287*	0.204	0.115	0.189	0.224	0.157	0.272	0.176	0.149
SATICI_PLAN_ILK_TEKLİF_MİKT	-0.100	0.154	0.019	0.125	-0.112	-0.078	-0.031	-0.004	-0.125	-0.001	0.047	-.352*	-0.272	-.289*	-.324*	-.277*
S_ALAN_Rekabetçi_Beklenti	0.235	-.279*	.276*	-0.144	0.236	0.028	0.150	.327*	.414**	-0.166	-0.115	-0.112	-0.195	0.019	-0.067	-0.146
S_ALAN_İşbirlikçi_Beklenti	-0.130	0.172	0.196	0.194	0.050	-0.048	0.091	0.141	0.188	-0.054	0.004	-0.075	-0.066	0.066	-0.097	-0.165
S_ALAN_Dini_İnanç	0.094	0.038	0.172	0.040	0.216	-0.246	0.247	0.209	0.195	0.216	0.171	0.187	0.091	0.067	0.174	.291*
SATICI_Rekabetçi_Beklenti	-0.234	0.219	-0.034	0.001	-.341*	0.080	-0.227	-0.243	-.275**	-0.127	-0.072	.313*	0.223	.397**	.320**	0.083
SATICI_İşbirlikçi_Beklenti	-0.177	0.168	-0.043	0.066	-0.223	0.057	-0.115	-0.165	-0.177	-0.003	-0.016	.386**	.274*	.368**	.384**	0.246
SATICI_Dini_İnanç	0.047	0.078	0.133	0.034	0.174	-0.238	0.192	0.051	0.203	0.175	0.169	.306*	0.197	0.141	.276*	.405**
Varoluşsal_S_ALAN	-0.048	0.048	-0.078	0.059	-0.022	0.009	-0.051	-0.181	-0.055	0.090	-0.023	0.218	0.170	0.049	0.213	.304*
Kişilerarası_S_ALAN	-0.069	-0.145	-.344*	0.161	0.036	-.385**	-0.006	-0.065	-0.018	0.108	-0.047	-0.243	-0.156	-0.262	-0.239	-0.145
İçsel_S_ALAN	-0.025	0.048	0.108	-0.104	-0.082	-0.033	-0.195	-0.152	0.027	-.293*	-0.229	0.086	0.095	0.020	0.117	0.065
Mantıksal_S_ALAN	-0.142	0.242	0.183	0.008	-0.153	-0.145	-0.063	-0.176	0.088	-0.050	0.077	0.077	0.088	0.106	0.096	-0.034
Müziksel_S_ALAN	0.030	0.032	-0.027	-0.037	-0.100	-0.114	-0.212	-0.146	-0.269	-0.100	-0.145	0.062	0.083	-0.018	0.036	0.110
Dilsel_S_ALAN	-.282*	-.287*	0.071	-0.110	.309*	-0.047	0.125	0.197	0.124	0.108	-0.018	-0.151	-0.136	0.004	-0.212	-0.169
Görsel_S_ALAN	-0.003	0.024	0.241	-0.047	-0.011	-0.035	-0.093	-0.007	-0.012	-0.213	-0.073	0.115	0.171	0.097	0.062	0.058
Varoluşsal_SATICI	0.024	-0.008	-0.010	-0.176	-0.139	-0.035	0.239	0.229	.342**	0.108	0.069	-0.059	-0.143	0.015	-0.018	-0.062
Kişilerarası_SATICI	-0.093	0.027	-0.182	0.219	0.118	0.141	-.350**	-0.231	-.289*	-.320*	-.268*	0.010	0.103	-0.039	-0.006	-0.015
İçsel_SATICI	0.233	-0.106	0.155	-.390**	-0.017	-.283*	0.073	0.027	0.122	-0.053	0.122	0.124	0.134	-0.001	0.144	0.145
Mantıksal_SATICI	0.093	-0.051	-0.058	-0.026	0.097	-0.098	0.185	0.073	0.202	0.220	0.084	-0.184	-.360**	-0.159	-0.129	0.024
Müziksel_SATICI	0.106	-0.123	0.051	-0.110	0.110	0.008	0.142	0.235	0.267	0.012	-0.069	-0.080	-0.060	-0.072	-0.036	-0.094
Dilsel_SATICI	0.095	-0.033	0.216	-0.052	0.094	-0.134	0.077	-0.046	0.081	0.012	0.183	-0.059	-0.089	0.065	-0.150	-0.041
Görsel_SATICI	-0.048	0.066	-0.019	0.103	-0.080	-0.022	0.143	0.119	-0.092	0.249	0.206	-0.200	-0.131	-0.179	-0.171	-0.175
Varoluşsal_TOPLAM	0.015	0.002	-0.056	-0.144	-0.145	-0.032	0.146	0.044	0.224	0.142	0.039	0.111	0.001	0.037	0.140	0.186
Kişilerarası_TOPLAM	-0.086	-0.145	-.423**	.269*	0.098	.417**	-.303*	-0.247	-0.256	-0.197	-0.263	-0.206	-0.067	-.272*	-0.213	-0.120
İçsel_TOPLAM	0.083	0.017	0.164	-.282*	-0.032	-0.189	-0.097	-0.099	0.095	-0.236	-0.094	0.157	0.187	0.035	0.189	0.127
Mantıksal_TOPLAM	-0.054	0.156	0.078	0.018	-0.018	-0.165	0.090	-0.073	0.207	0.132	-0.005	-0.075	-0.192	-0.033	-0.023	-0.014
Müziksel_TOPLAM	0.104	-0.067	0.015	-0.118	-0.017	-0.084	-0.073	0.030	-0.041	-0.070	-0.144	-0.004	0.018	-0.060	0.004	0.030
Dilsel_TOPLAM	-.282*	-0.241	0.197	-0.122	.299*	-0.125	0.147	0.120	0.148	0.091	0.108	-0.155	-0.164	0.047	-0.261	-0.157
Görsel_TOPLAM	-0.055	0.082	0.152	0.070	-0.058	-0.036	0.040	0.081	-0.077	0.037	0.089	-0.093	0.030	-0.059	-0.080	-0.092
Varoluşsal_SATICI_ORANI	0.118	-0.097	0.074	-0.230	-0.054	-0.061	0.250	.324*	.303*	0.064	0.103	-0.140	-0.203	0.014	-0.117	-0.179
Kişilerarası_SATICI_ORANI	-0.002	0.082	0.105	0.027	0.029	-0.139	-0.202	-0.107	-0.145	-.274*	-0.116	0.094	0.102	0.087	0.087	0.041
İçsel_SATICI_ORANI	0.145	-0.085	0.016	-0.140	0.100	-0.133	0.192	0.135	0.069	0.184	0.232	0.010	0.023	0.001	-0.005	0.015
Mantıksal_SATICI_ORANI	0.158	-0.186	-0.157	0.018	0.201	0.017	0.197	0.201	0.083	0.226	0.132	-0.127	-.277*	-0.123	-0.116	0.078
Müziksel_SATICI_ORANI	0.049	-0.084	0.066	-0.039	0.174	0.052	.320*	.336*	.431**	0.113	0.123	-0.072	-0.110	0.004	-0.013	-0.126
Dilsel_SATICI_ORANI	-0.114	0.151	0.102	-0.012	-0.176	-0.041	-0.042	-0.129	-0.045	-0.064	0.092	0.027	-0.016	0.039	0.013	0.048
Görsel_SATICI_ORANI	-0.095	0.122	-0.174	0.163	-0.047	-0.027	0.213	0.088	-0.041	.375**	.278*	-0.170	-0.168	-0.160	-0.119	-0.115
S_ALAN_EĞİTİM_SEV_SIRALI	0.100	-0.123	0.007	-0.059	0.097	0.022	0.239	0.143	.280*	0.146	0.177	-0.010	-0.130	-0.018	-0.036	0.138
S_ALAN_ÇALIŞMA_DÜRUMU	0.222	-0.136	0.136	-0.153	0.173	-0.040	0.170	0.153	0.220	0.117	0.045	-0.012	-0.166	0.036	-0.075	0.144
S_ALAN_WORK_EXP_LVL	0.149	-0.218	-0.035	0.063	.411**	0.090	0.106	0.063	0.199	0.068	-0.007	0.250	0.152	0.173	0.154	.347*
S_ALAN_GELİR_SEVİYESİ_SIRALI	0.071	0.021	.274*	-0.065	-0.092	-0.173	0.067	0.081	0.014	0.163	-0.032	-0.061	-0.073	0.058	-0.075	-0.122

İŞBİRLİKÇİ - ERKEK- ERKEK MÜZAKERELER (n=55)	S_ALAN_IS B_SONUÇ	SATICI_ISB _SONUÇ	TOPLAM_S ONUÇ	S_ALAN_OP T_FARK_M UTL_DEĞ	SATICI_OPT _FARK_MU TL_DEĞ	TOPLAM_O PT_FARK_M UTL_DEĞ	S_ALAN_SV _Genel	S_ALAN_SV _Araçsal	S_ALAN_SV _Bireysel	S_ALAN_SV _Süreç	S_ALAN_SV _İlişki	SATICI_SV_ Genel	SATICI_SV_ Araçsal	SATICI_SV_ Bireysel	SATICI_SV_ Süreç	SATICI_SV_ İlişki
S_ALAN_DİNİNE_UYUM	0.150	-0.066	0.226	-0.101	0.210	-0.175	0.184	0.214	0.187	0.112	0.074	0.105	0.038	0.029	0.098	0.185
S_ALAN_Doğum_Sırası_Numerik	0.166	-0.069	0.003	0.028	0.145	-0.200	-0.010	0.059	-0.141	0.142	-0.061	0.082	0.082	0.000	0.052	0.145
S_ALAN_Medeni_Durum_Sıralı	0.200	-0.243	0.003	0.101	.433"	0.037	0.083	0.055	0.118	0.067	0.020	0.125	0.071	0.067	0.036	0.240
S_ALAN_KARDEŞ_SAYISI	0.110	-0.162	-0.038	0.193	0.220	0.069	0.096	0.017	0.076	0.119	0.087	-0.019	0.000	-0.126	-0.006	0.078
S_ALAN_Tanrı_Önemi	0.028	-0.035	-0.130	0.075	0.220	0.009	0.254	0.304	0.258	0.158	0.068	-0.025	-0.114	-0.093	0.003	0.133
SATICI_EĞİTİM_SEV_SIRALI	0.009	0.095	0.174	-0.098	0.070	-0.191	0.026	-0.030	0.080	-0.145	0.158	0.224	0.212	0.146	0.186	0.201
SATICI_ÇALIŞMA_DURUMU	0.142	-0.169	0.039	-0.016	0.116	0.018	0.109	0.115	0.124	0.080	0.027	-0.041	-0.172	0.081	-0.135	0.066
SATICI_WORK_EXP_LVL	.338"	-.354"	0.096	-0.172	0.240	-0.048	0.259	0.170	.297"	0.186	0.157	0.045	-0.112	-0.031	-0.003	.285"
SATICI_GELİR_SEVİYESİ_SIRALI	-0.124	0.124	-0.002	0.174	-0.229	0.029	-0.050	-0.032	-0.085	0.056	-0.092	-0.081	-0.026	0.069	-0.161	-0.160
SATICI_DİNİNE_UYUM	-0.069	0.074	-0.089	-0.015	0.029	0.006	0.035	-0.015	0.158	-0.028	-0.023	.311"	0.214	0.188	.303"	.327"
SATICI_Doğum_Sırası_Numerik	0.128	-0.070	-0.056	-0.128	0.179	-0.134	0.136	0.018	0.213	0.174	0.012	0.106	0.127	-0.026	0.027	0.231
SATICI_Medeni_Durum_Sıralı	0.173	-0.172	0.072	0.018	.335"	-0.042	0.247	0.104	0.234	0.103	.328"	0.134	-0.007	0.061	0.109	.275"
SATICI_KARDEŞ_SAYISI	.333"	-.282"	0.149	-.333"	0.192	-0.168	-0.053	0.000	0.117	-0.129	-0.170	0.123	0.098	0.060	0.079	0.171
SATICI_Tanrı_Önemi	0.239	-0.204	0.074	-0.141	.327"	-0.120	0.298	0.203	.376"	0.167	0.154	-0.080	-0.171	-0.199	-0.083	0.219
S_ALAN_TANIŞIKLIK_SEVİYESİ	-.279"	.324"	-0.016	.277"	0.036	-0.008	-0.041	-0.034	0.029	-0.074	-0.066	-0.058	-0.033	0.110	-0.118	-0.169
S_ALAN_HAZIR_HİSSETME	0.188	-0.214	0.061	-0.102	.352"	0.002	.273"	.395"	.459"	-0.002	0.011	-0.050	-0.148	0.004	-0.064	0.029
S_ALAN_GÜVEN_SEVİYESİ	-0.158	.300"	0.243	0.156	-0.007	-0.217	0.105	0.102	0.148	-0.030	0.106	0.012	0.028	0.071	-0.032	-0.034
S_ALAN_BAŞARI_BEKLENTİ	.288"	-.309"	-0.002	-0.217	.311"	-0.031	0.119	0.264	.375"	-0.096	-0.176	-0.115	-0.255	-0.023	-0.066	-0.057
S_ALAN_REKABETÇİ_BEKLENTİ	0.021	-0.016	0.066	0.055	-0.078	-0.013	-0.061	-0.032	0.025	-0.104	-0.092	-0.164	-0.046	-0.201	-0.060	-0.223
S_ALAN_İŞBİRLİKÇİ_BEKLENTİ	0.127	-0.186	-0.137	0.019	0.103	0.075	0.121	0.151	0.157	0.085	-0.006	-0.144	-0.074	-0.217	-0.103	-0.075
SATICI_TANIŞIKLIK_SEVİYESİ	-0.232	0.258	0.027	0.127	-0.247	0.010	-0.155	-0.159	-0.166	-0.110	-0.064	0.050	0.077	0.099	0.047	-0.058
SATICI_HAZIR_HİSSETME	-.294"	.297"	-0.081	0.104	-0.214	0.056	-0.123	-0.165	-0.237	0.000	0.024	.344"	0.231	.446"	.310"	0.133
SATICI_GÜVEN_SEVİYESİ	-0.036	0.003	-0.142	-0.052	-0.126	0.068	-0.152	-0.184	-0.079	-0.066	-0.163	.404"	0.226	.386"	.399"	.316"
SATICI_BAŞARI_BEKLENTİ	-.280"	0.243	-0.076	0.107	-0.260	0.131	-0.230	-0.265	-0.217	-0.176	-0.078	0.242	0.264	.271"	0.219	0.046
SATICI_REKABETÇİ_BEKLENTİ	-0.161	0.146	0.043	-0.018	-0.263	0.063	-0.145	-0.121	-0.150	-0.123	-0.064	0.225	0.126	.290"	.274"	0.045
SATICI_İŞBİRLİKÇİ_BEKLENTİ	-0.068	0.036	0.005	0.014	-0.047	0.073	0.066	0.009	-0.106	0.135	0.187	.423"	.347"	.338"	.410"	.311"

Tablo 67F – İşbirlikçi Müzakereler – Kadın-Kadın Müzakereler Özelineki Korelasyonlar (Sarı Renk - *: p<0.05, **: p<0.01)

İŞBİRLİKÇİ - KADIN- KADIN MÜZAKERELER (n=30)	S_ALAN_IS_B_SONUÇ	SATICI_IS_B_SONUÇ	TOPLAM_SONUÇ	S_ALAN_OPT_FA_RK_MUTL_DEĞ	SATICI_OPT_FA_RK_MUTL_DEĞ	TOPLAM_OPT_FA_RK_MUTL_DEĞ	S_ALAN_SV_Genel	S_ALAN_S V_Araçsal	S_ALAN_S V_Bireysel	S_ALAN_SV_Süreç	S_ALAN_SV İlişki	SATICI_S V_Genel	SATICI_S V_Araçsal	SATICI_SV_Bireysel	SATICI_S V_Süreç	SATICI_SV İlişki
S_ALAN_Kilo	-0.042	0.108	0.168	0.161	-0.004	-0.174	0.242	0.198	0.332	0.184	0.126	0.158	0.204	0.175	0.187	0.006
S_ALAN_Boy_Uzunluğu	0.113	0.033	0.345	-0.093	-0.058	-0.337	0.165	0.079	.419*	0.092	0.020	0.145	0.244	-0.072	0.309	0.021
SATICI_Kilo	-0.044	0.095	0.165	0.080	0.014	-0.132	-0.028	-0.109	0.156	-0.084	-0.016	0.124	0.053	0.188	0.018	0.169
SATICI_Boy_Uzunluğu	-0.002	0.009	-0.024	0.000	-0.327	-0.016	-0.117	-0.263	0.084	-0.162	-0.007	0.149	-0.005	0.262	0.159	0.107
TOPLAM_KİLO	-0.048	0.128	0.238	0.129	0.017	-0.210	0.090	-0.002	0.270	0.024	0.052	0.164	0.135	0.223	0.084	0.141
S_ALAN_KİLO_ORANI	0.018	-0.049	-0.117	-0.005	-0.023	0.082	0.127	0.184	0.009	0.149	0.066	-0.026	0.065	-0.088	0.072	-0.133
SATICI_KİLO_ORANI	-0.018	0.049	0.116	0.005	0.023	-0.082	-0.127	-0.184	-0.009	-0.149	-0.066	0.026	-0.065	0.088	-0.072	0.133
TOPLAM_BOY	0.081	0.031	0.232	-0.068	-0.291	-0.257	0.029	-0.144	0.367	-0.062	0.010	0.218	0.172	0.155	0.344	0.096
S_ALAN_BOY_ORANI	0.078	0.016	0.247	-0.062	0.199	-0.215	0.202	0.252	0.224	0.190	0.021	-0.006	0.162	-0.227	0.097	-0.066
SATICI_BOY_ORANI	-0.078	-0.016	-0.247	0.062	-0.199	0.215	-0.202	-0.252	-0.224	-0.190	-0.021	0.006	-0.162	0.227	-0.097	0.066
BOY_FARK_MUTL_DEĞ	-0.061	0.098	0.117	-0.046	-0.209	-0.105	-0.049	-0.077	-0.120	-0.069	0.084	-0.028	-0.145	-0.050	-0.036	0.113
S_ALAN_VKİ	-0.096	0.104	0.034	0.212	0.035	-0.044	0.190	0.191	0.161	0.164	0.123	0.108	0.117	0.222	0.066	-0.001
SATICI_VKİ	-0.058	0.108	0.176	0.096	0.095	-0.133	0.001	-0.046	0.142	-0.046	-0.016	0.101	0.064	0.141	-0.011	0.155
KİLO_FARK_MUTL_DEĞ	-0.114	0.089	0.020	0.047	-0.104	0.035	0.038	-0.079	0.064	0.033	0.114	0.223	0.152	0.178	0.113	0.325
Yaşların_Toplamı	-0.269	0.269	0.059	0.241	-0.078	-0.055	0.245	0.124	0.052	0.295	0.309	.437*	0.360	0.337	0.332	.488**
S_ALAN_AGE_ORANI	.372*	-.369*	-0.062	-.443*	-0.271	0.071	-0.203	-0.090	-0.148	-0.263	-0.168	-0.249	-0.207	-0.085	-0.184	-.373*
SATICI_AGE_ORANI	-.372*	.369*	0.062	.443*	0.271	-0.071	0.203	0.090	0.148	0.263	0.168	0.249	0.207	0.085	0.184	.373*
Age_Diff_ABS	-.396*	.417*	0.167	.398*	0.070	-0.134	0.329	0.204	0.131	.388*	0.340	.444*	0.325	0.305	.412*	.493**
S_ALAN_VKİ_SEVİYESİ	-0.047	0.019	-0.061	0.077	-0.032	0.057	0.289	0.184	0.227	0.275	0.284	0.081	0.018	0.124	0.118	0.031
SATICI_VKİ_SEVİYESİ	-0.009	0.090	0.222	0.035	0.098	-0.193	-0.011	-0.056	0.148	-0.070	-0.023	0.033	-0.023	0.123	-0.081	0.096
S_ALAN_Müz_YAŞ	-0.190	0.191	0.049	0.148	-0.150	-0.042	0.196	0.100	0.010	0.241	0.265	.424*	0.357	0.351	0.321	.447*
S_ALAN_SES	-0.032	0.089	0.104	0.013	-0.249	-0.142	0.240	0.074	0.250	0.229	0.259	0.171	0.050	0.244	0.136	0.169
SATICI_Müz_YAŞ	-0.315	0.313	0.065	0.306	-0.016	-0.062	0.276	0.141	0.089	0.331	0.325	.440*	.367*	0.309	0.340	.506*
SATICI_SES	-0.307	.471**	.462*	0.299	0.215	-.455*	0.082	0.071	0.111	0.125	-0.027	0.268	0.282	0.086	0.270	0.283
S_ALAN_PLAN_ILK	0.013	0.042	0.033	0.017	0.069	-0.129	-0.089	-0.039	-0.044	-0.082	-0.124	-0.118	-0.041	-0.071	0.131	-0.155
K_Teklif_Mıkt	-.453*	.489**	0.218	.391*	0.244	-0.177	0.145	0.241	-0.117	0.225	0.077	0.291	0.306	0.291	0.230	0.201
SATICI_PLAN_ILK																
TEKLİF_Mıkt																
S_ALAN_Rekabetçi	0.056	-0.106	-0.131	-0.085	-0.002	0.132	0.120	0.243	-0.172	0.214	0.051	0.148	0.065	0.086	0.225	0.135
i_Beklenti																
S_ALAN İşbirlikçi	-0.271	0.232	-0.001	.418*	-0.021	0.035	-0.237	-0.319	0.005	-0.270	-0.163	0.043	-0.001	0.254	-0.117	0.028
Beklenti																
S_ALAN_Dini İnanc	-0.145	0.132	-0.003	0.206	0.004	0.000	0.129	-0.041	0.045	0.212	0.194	.449*	0.323	0.326	.372*	.529**
ç																
SATICI_Rekabetçi	-.528**	.563**	0.239	.544**	-0.313	-0.194	0.136	-0.145	0.133	0.123	0.343	0.206	0.243	0.236	0.119	0.134
Beklenti																
SATICI İşbirlikçi_B	-.507**	.386*	-0.180	.551**	-0.220	0.182	-0.269	-.450*	-0.160	-0.219	-0.056	0.149	0.092	0.183	0.032	0.210
eklenti																
SATICI_Dini İnanc	0.018	0.020	0.108	0.062	0.209	-0.087	0.009	0.080	-0.164	0.097	-0.025	0.348	0.253	0.231	0.301	.415*
Varoluşsal_S_ALA	0.152	-0.072	0.186	-0.068	-0.129	-0.161	-.381*	-0.280	-0.178	-.390*	-.390*	0.090	0.092	0.086	-0.033	0.161
N																
Kişilerarası_S_ALA	-0.052	0.046	0.019	-0.039	-.455*	0.004	0.115	-0.034	0.183	0.026	0.230	0.122	0.075	0.013	0.204	0.125
N																
İçsel_S_ALAN	0.000	-0.050	-0.084	-0.001	0.226	0.119	-0.013	-0.062	0.159	-0.026	-0.079	0.129	0.144	-0.019	0.185	0.132
Mantıksal_S_ALAN	-0.167	0.106	-0.109	0.099	-0.164	0.109	-0.052	-0.128	-0.254	0.049	0.109	0.093	-0.010	0.144	0.076	0.112
Müziksel_S_ALAN	0.318	-0.297	-0.033	-0.208	0.026	0.019	-0.235	-0.017	-0.123	-0.336	-0.289	-.396*	-.413*	-0.159	-.402*	-.393*
Dilsel_S_ALAN	0.100	0.031	0.261	-0.056	0.215	-0.291	0.194	0.287	0.097	0.174	0.077	-0.010	0.049	0.039	0.016	-0.123
Görssel_S_ALAN	-0.245	0.300	0.192	0.285	0.221	-0.184	0.052	0.167	-0.091	0.087	-0.020	-0.313	-0.202	-0.338	-0.267	-0.288
Varoluşsal_SATICI	0.272	-0.315	-0.140	-0.298	-0.057	0.161	0.257	0.242	0.360	0.084	0.209	0.124	0.108	0.096	0.092	0.133
Kişilerarası_SATICI	0.070	-0.030	0.096	-0.111	-0.018	-0.080	0.228	0.292	-0.006	0.281	0.149	0.033	0.035	0.096	0.097	-0.097

İŞBİRLİKÇİ - KADIN- KADIN MÜZAKERELER (n=30)	S_ALAN_IS B_SONUÇ	SATICI_IS B_SONUÇ	TOPLAM _SONUÇ	S_ALAN_OPT_FA RK_MUTL_DEĞ	SATICI_OPT_FA RK_MUTL_DEĞ	TOPLAM_OPT_FA RK_MUTL_DEĞ	S_ALAN SV_Genel	S_ALAN_S V_Araçsal	S_ALAN_S V_Bireysel	S_ALAN SV_Süreç	S_ALAN SV_İlişki	SATICI_S V_Genel	SATICI_S V_Araçsal	SATICI_SV _Bireysel	SATICI_S V_Süreç	SATICI SV_İlişki
İçsel_SATICI	0.350	-.388*	-0.118	-0.289	0.300	0.165	0.231	0.235	0.300	0.196	0.064	0.138	0.182	-0.025	0.179	0.139
Mantıksal_SATICI	0.049	-0.068	-0.018	-0.082	0.079	0.056	-0.088	0.007	-0.135	0.006	-0.186	0.179	0.096	0.171	0.195	0.158
Müziksel_SATICI	0.142	-0.163	-0.127	-0.297	-0.081	0.080	-0.165	-0.233	-0.153	-0.096	-0.073	-0.097	0.007	-0.188	-0.062	-0.099
Dilsel_SATICI	0.049	-0.101	-0.122	0.055	-0.048	0.135	-0.126	-0.134	0.084	-0.285	-0.037	-0.034	-0.025	0.019	-0.163	0.048
Görsel_SATICI	-.450*	.412*	0.019	.512*	-0.147	-0.003	-0.328	-.379*	-0.282	-0.284	-0.156	0.166	0.059	0.344	-0.018	0.199
Varoluşsal_TOPLA M	0.270	-0.239	0.046	-0.226	-0.124	-0.015	-0.111	-0.050	0.092	-0.221	-0.146	0.137	0.129	0.118	0.032	0.192
Kişilerarası_TOPLA M	0.012	0.013	0.084	-0.111	-0.356	-0.056	0.253	0.188	0.134	0.225	0.282	0.116	0.082	0.080	0.224	0.023
İçsel_TOPLAM	0.257	-0.314	-0.136	-0.212	0.353	0.191	0.162	0.136	0.314	0.129	0.000	0.177	0.218	-0.030	0.240	0.179
Mantıksal_TOPLA M	-0.087	0.027	-0.094	0.011	-0.061	0.124	-0.106	-0.089	-0.291	0.041	-0.061	0.205	0.065	0.237	0.204	0.204
Müziksel_TOPLAM	0.342	-0.344	-0.123	-.383*	-0.044	0.076	-0.300	-0.194	-0.209	-0.320	-0.268	-.364*	-0.296	-0.262	-0.342	-.364*
Dilsel_TOPLAM	0.102	-0.054	0.082	0.004	0.106	-0.093	0.036	0.090	0.126	-0.095	0.023	-0.032	0.014	0.040	-0.110	-0.045
Görsel_TOPLAM	-.557*	.572*	0.173	.638*	0.065	-0.152	-0.218	-0.163	-0.299	-0.154	-0.140	-0.125	-0.118	-0.004	-0.233	-0.078
Varoluşsal_SATICI ORANI	0.108	-0.185	-0.216	-0.188	0.083	0.207	.509**	.447*	.441*	.363*	.454*	-0.046	-0.057	-0.036	0.044	-0.104
Kişilerarası_SATICI ORANI	0.040	-0.031	0.014	0.017	0.307	-0.014	0.142	0.268	-0.081	0.228	0.012	-0.072	-0.042	0.002	-0.059	-0.141
İçsel_SATICI_ORA NI	0.273	-0.283	-0.061	-0.233	0.091	0.080	0.203	0.209	0.161	0.184	0.123	0.044	0.068	-0.004	0.042	0.047
Mantıksal_SATICI_ ORANI	0.113	-0.081	0.076	-0.091	0.136	-0.051	-0.019	0.087	0.067	-0.018	-0.178	0.072	0.078	0.041	0.091	0.041
Müziksel_SATICI_ ORANI	-0.103	0.081	-0.040	-0.063	-0.085	0.029	0.080	-0.109	0.019	0.178	0.167	0.224	0.298	0.012	0.252	0.210
Dilsel_SATICI_OR ANI	0.013	-0.120	-0.236	0.039	-0.149	0.258	-0.153	-0.247	0.140	-0.259	-0.082	0.001	-0.044	-0.003	-0.065	0.102
Görsel_SATICI_OR ANI	-0.166	0.089	-0.143	0.186	-0.247	0.148	-0.263	-0.358	-0.157	-0.256	-0.094	0.255	0.115	.392*	0.126	0.264
S_ALAN_EĞİTİM_ SEV_SIRALI	-0.307	0.350	0.179	0.288	0.188	-0.166	0.245	0.075	0.157	0.285	0.285	0.230	0.102	0.111	0.204	.362*
S_ALAN_ÇALIŞMA_ DURUMU	-0.207	0.223	0.067	0.164	-0.255	-0.080	.567**	.385*	.437*	.503**	.559**	.398*	0.216	.508**	.399*	0.279
S_ALAN_WORK_E XP_LVL	-0.093	0.126	0.123	0.018	-0.197	-0.097	0.276	0.167	0.043	0.315	0.354	.458*	.365*	0.357	.435*	.437*
S_ALAN_GELİR_S EVİYESİ_SIRALI	0.176	-0.111	0.068	-0.121	-0.274	-0.116	-0.330	-0.352	-0.127	-0.313	-0.277	-0.191	-0.123	-0.097	-0.226	-0.209
S_ALAN_DİNİNE_ UYUM	0.009	0.021	0.083	0.090	0.194	-0.071	-0.118	-0.128	0.083	-0.147	-0.160	0.090	0.000	0.188	-0.056	0.177
S_ALAN_Doğum_ Sırası_Numerik	0.099	-0.050	0.049	-0.141	0.017	-0.096	0.040	0.043	0.224	-0.144	0.057	-0.229	-0.167	-0.067	-0.271	-0.278
S_ALAN_Medeni_ Durum_Sıralı	-0.310	0.304	0.061	0.296	0.046	-0.051	0.271	0.190	0.135	0.282	0.277	.413*	.386*	0.320	0.320	.412*
S_ALAN_KARDEŞ SAYISI	0.022	0.051	0.158	-0.060	-0.248	-0.170	-0.166	-0.097	-0.161	-0.121	-0.181	0.171	0.093	0.321	0.117	0.082
S_ALAN_Tanrı_Ön emi	-0.397	0.157	-.508*	0.382	-0.092	.511*	0.103	-0.223	0.114	0.166	0.262	.645**	0.441	.597*	.551*	.672**
SATICI_EĞİTİM_S EV_SIRALI	-.437*	.488**	0.228	.433*	0.005	-0.213	0.215	0.093	0.025	0.312	0.248	.524**	.451*	.381*	.483**	.504**
SATICI_ÇALIŞMA_ DURUMU	-0.279	0.345	0.213	0.219	0.057	-0.217	0.043	-0.025	0.038	0.111	0.017	0.158	0.130	-0.083	0.213	0.263
SATICI_WORK_EX P_LVL	-.396*	.411*	0.108	.362*	0.037	-0.118	0.265	0.149	0.113	0.305	0.291	.362*	0.258	0.312	0.247	.435*
SATICI_GELİR_SE VİYESİ_SIRALI	-0.089	0.271	.450*	0.112	0.097	-.452*	-0.019	-0.023	0.246	-0.048	-0.179	0.091	0.185	-0.040	0.122	0.048
SATICI_DİNİNE_U YUM	0.020	0.027	0.161	0.061	.462*	-0.107	-0.070	0.142	-0.161	-0.040	-0.202	0.226	0.125	0.178	0.193	0.281
SATICI_Doğum_Sı rası_Numerik	0.098	-0.041	0.100	-0.119	-0.247	-0.113	0.207	0.104	.388*	0.115	0.128	-0.040	-0.090	0.087	-0.039	-0.085
SATICI_Medeni_D urum_Sıralı	-0.355	.508**	.455*	.371*	.377*	-.440*	-0.073	-0.021	-0.126	-0.039	-0.078	0.025	0.058	0.054	-0.151	0.120
SATICI_KARDEŞ_ SAYISI	0.208	-0.150	0.071	-0.061	0.081	-0.093	0.108	0.213	0.107	0.043	0.006	-0.059	-0.179	0.230	-0.067	-0.168
SATICI_Tanrı_Öne mi	0.146	-0.213	-0.163	-0.126	-0.003	0.160	-0.249	-0.149	-0.266	-0.266	-0.206	0.064	0.061	0.148	-0.067	0.083

İŞBİRLİKÇİ - KADIN- KADIN MÜZAKERELELER (n=30)	S_ALAN_IS_B_SONUÇ	SATICI_IS_B_SONUÇ	TOPLAM_SONUÇ	S_ALAN_OPT_FA_RK_MUTL_DEĞ	SATICI_OPT_FA_RK_MUTL_DEĞ	TOPLAM_OPT_FA_RK_MUTL_DEĞ	S_ALAN_SV_Genel	S_ALAN_S V_Araçsal	S_ALAN_S V_Bireysel	S_ALAN_SV_Süreç	S_ALAN_SV_İlişki	SATICI_S V_Genel	SATICI_S V_Araçsal	SATICI_SV_Bireysel	SATICI_S V_Süreç	SATICI_SV_İlişki
S_ALAN_TANIŞIKLIK_SEVİYESİ	-0.121	0.094	-0.021	0.294	0.148	0.037	-.412*	-0.360	-0.087	-.435*	-.436*	-0.041	0.002	0.053	-0.177	-0.017
S_ALAN_HAZIR_HİSSETME	0.286	-.371*	-0.275	-0.329	-0.071	0.263	-0.062	0.088	-0.252	0.007	-0.095	-0.062	-0.105	-0.137	0.084	-0.065
S_ALAN_GÜVEN_SEVİYESİ	-0.234	0.208	0.017	0.278	-0.135	0.013	-0.030	-0.248	0.075	-0.005	0.107	0.016	-0.014	0.197	-0.126	0.010
S_ALAN_BAŞARI_BEKLENTİ	-0.340	0.314	0.004	0.263	0.084	-0.008	0.345	0.344	-0.008	.467**	0.277	.378*	0.225	.399*	0.345	0.351
S_ALAN_REKABETÇİ_BEKLENTİ	0.186	-0.185	-0.016	-0.125	-0.014	0.037	-0.002	0.143	-0.140	0.027	-0.067	0.037	0.044	-0.059	0.100	0.035
S_ALAN_İŞBİRLİKÇİ_BEKLENTİ	-0.307	0.271	0.021	.381*	-0.215	0.020	0.193	0.045	0.299	0.076	0.256	.385*	0.227	.609**	0.270	0.259
SATICI_TANIŞIKLIK_SEVİYESİ	-0.209	0.130	-0.133	0.336	0.109	0.145	-0.355	-.375*	-0.085	-0.327	-0.351	0.096	0.042	0.103	0.042	0.141
SATICI_HAZIR_HİSSETME	-.457*	.553**	0.351	.492**	-0.279	-0.325	0.299	0.011	0.256	0.268	.463**	0.314	0.299	0.324	0.239	0.243
SATICI_GÜVEN_SEVİYESİ	-.363*	0.259	-0.169	.414*	-0.171	0.172	-.397*	-.525**	-0.239	-0.310	-0.233	0.074	0.075	0.036	0.002	0.137
SATICI_BAŞARI_BEKLENTİ	-.395*	.387*	0.102	0.352	-0.139	-0.064	0.086	-0.083	0.074	0.062	0.234	0.090	0.184	0.132	-0.002	0.016
SATICI_REKABETÇİ_BEKLENTİ	-.407*	.401*	0.124	.415*	-0.246	-0.068	-0.026	-0.265	0.103	0.015	0.084	0.116	0.207	-0.031	0.151	0.076
SATICI_İŞBİRLİKÇİ_BEKLENTİ	-.478**	.381*	-0.143	0.326	-.377*	0.130	0.213	-0.030	0.028	0.231	.459*	0.143	0.131	0.111	0.083	0.175

** : Korelasyon $p < 0.01$ seviyesinde anlamlı (2-tailed).

* . Korelasyon $p < 0.05$ seviyesinde anlamlı (2-tailed).

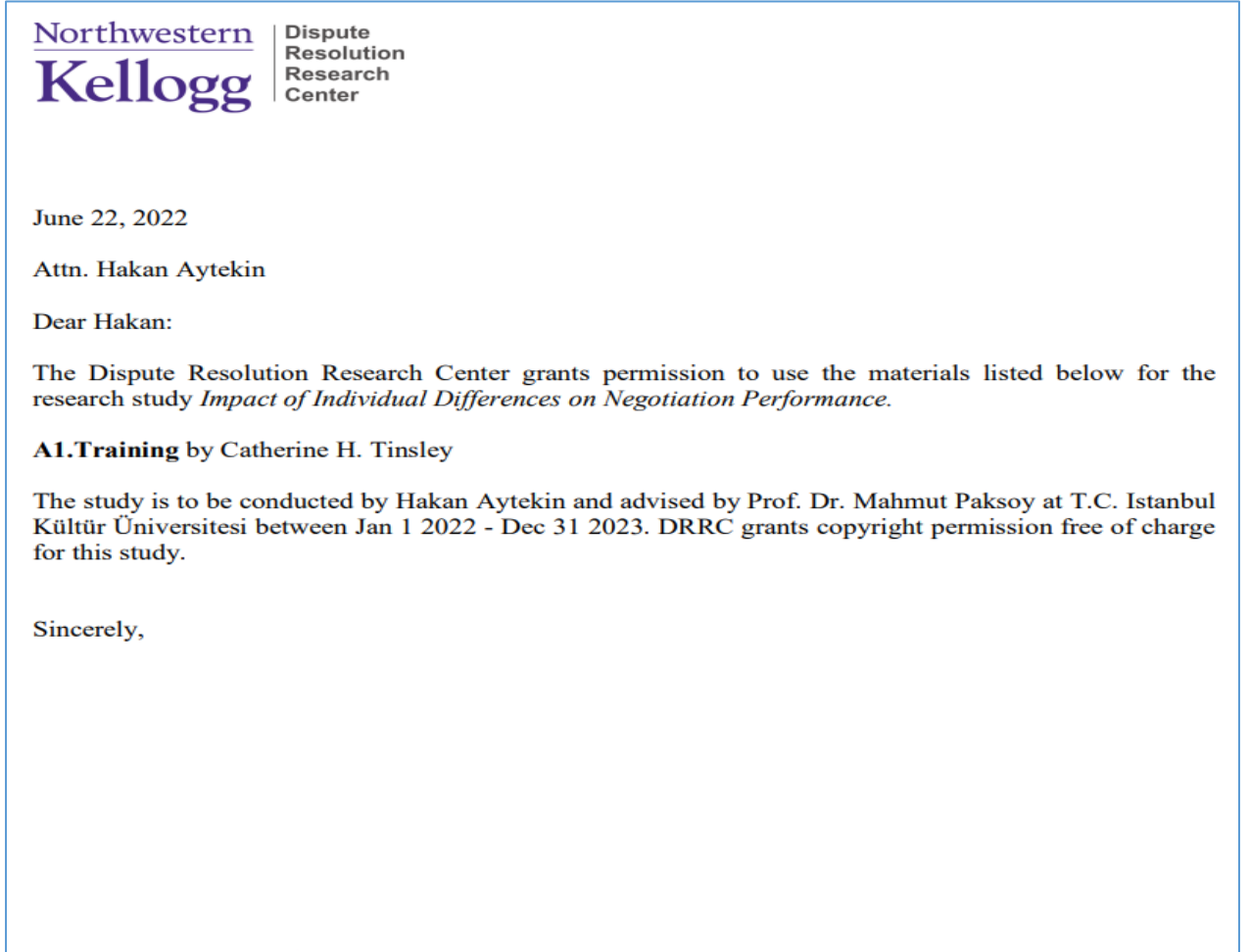
EK 5 – Tüm Değişkenlerin Toplu Genel İstatistik Değerleri

Değişken Adı	N	Minimum	Maximum	Ortalama	Std. Sapma
REK_SONUÇ	219	0	380000	157653.88	165661.880
S_ALAN_ISB_SONUÇ	96	100	8900	4898.96	1634.850
SATICI_ISB_SONUÇ	96	1300	9000	4836.46	1523.025
TOPLAM_SONUÇ	96	6600	12700	9701.04	914.848
S_ALAN_OPT_FARK_MUTL_DEĞ	96	.00	6500.00	1989.5833	1276.63036
SATICI_OPT_FARK_MUTL_DEĞ	96	.00	4100.00	1233.3333	1040.61385
TOPLAM_OPT_FARK_MUTL_DEĞ	96	.00	4000.00	2264.5833	799.73406
S_ALAN_SV_Genel	215	2.49	7.00	5.2036	.93943
S_ALAN_SV_Araçsal	215	1.00	7.00	5.1330	1.14909
S_ALAN_SV_Bireysel	215	1.33	7.00	5.1558	1.10993
S_ALAN_SV_Süreç	215	1.40	7.00	5.1297	1.14191
S_ALAN_SV_İlişki	215	1.00	7.00	5.3938	1.16825
SATICI_SV_Genel	213	1	7	5.23	.989
SATICI_SV_Araçsal	213	1	7	5.21	1.101
SATICI_SV_Bireysel	213	2	7	5.32	1.131
SATICI_SV_Süreç	213	1	7	5.11	1.177
SATICI_SV_İlişki	213	1	7	5.28	1.261
S_ALAN_Kilo	216	42.00	126.00	72.4259	16.15748
S_ALAN_Boy_Uzunluğu	216	153.00	204.00	174.3565	9.33101
SATICI_Kilo	218	42.00	140.00	75.2890	17.79800
SATICI_Boy_Uzunluğu	218	150.00	198.00	173.6468	9.44784
TOPLAM_KİLO	215	93.00	214.00	147.9767	27.58914
S_ALAN_KİLO_ORANI	215	.31	.64	.4911	.06429
SATICI_KİLO_ORANI	215	.37	.69	.5089	.06432
TOPLAM_BOY	215	310.00	387.00	348.0930	16.06763
S_ALAN_BOY_ORANI	215	.47	.55	.5011	.01394
SATICI_BOY_ORANI	215	.45	.53	.4989	.01394
BOY_FARK_MUTL_DEĞ	215	0	31	7.45	6.254
S_ALAN_VKİ	216	16.00	34.80	23.6176	3.88545
SATICI_VKİ	218	15.20	43.90	24.8032	4.84752
KİLO_FARK_MUTL_DEĞ	215	.00	78.00	15.5395	12.68396
S_ALAN_VKİ_SEVİYESİ	216	1	4	2.36	.720
SATICI_VKİ_SEVİYESİ	218	1	6	2.53	.927
S_ALAN_Müz_YAŞ	217	17	62	25.27	8.699
S_ALAN_SES	217	6	126	37.00	24.129
SATICI_Müz_YAŞ	218	18	73	25.57	9.516
SATICI_SES	218	6	126	36.07	26.924

Değişken Adı	N	Minimum	Maximum	Ortalama	Std. Sapma
SATICI_PLAN_ILK_TEKLİF_MİKT	209	1000	760000	182622.25	189239.717
S_ALAN_PLAN_ILK_TEKLİF_MİKT	204	500	400000	129392.58	149006.143
S_ALAN_Rekabetçi_Beklenti	219	.00	7.00	5.0440	1.30380
S_ALAN_İşbirlikçi_Beklenti	219	.00	7.00	3.8630	1.33074
S_ALAN_Dini_İnanç	217	.50	7.00	3.7650	1.86961
SATICI_Rekabetçi_Beklenti	219	.00	7.00	4.8798	1.30539
SATICI_İşbirlikçi_Beklenti	219	.00	7.00	3.8418	1.32982
SATICI_Dini_İnanç	219	.00	7.00	3.6393	1.87512
Varoluşsal_S_ALAN	211	2	18	12.54	4.104
Kişilerarası_S_ALAN	211	2	18	10.87	3.604
İçsel_S_ALAN	211	4	18	12.63	3.003
Mantıksal_S_ALAN	211	3	18	11.68	3.213
Müziksel_S_ALAN	211	2	18	9.25	3.545
Dilsel_S_ALAN	211	2	18	5.51	3.326
Görsel_S_ALAN	211	2	18	10.63	4.548
Varoluşsal_SATICI	216	2	18	11.97	4.076
Kişilerarası_SATICI	216	2	18	10.94	3.750
İçsel_SATICI	216	3	18	12.88	3.035
Mantıksal_SATICI	216	2	18	11.43	3.210
Müziksel_SATICI	216	2	17	8.89	3.506
Dilsel_SATICI	216	2	18	5.66	3.518
Görsel_SATICI	216	2	18	10.58	4.315
Varoluşsal_TOPLAM	211	8	35	24.30	5.870
Kişilerarası_TOPLAM	211	9	34	21.60	5.075
İçsel_TOPLAM	211	12	35	25.36	4.382
Mantıksal_TOPLAM	211	6	35	22.96	4.688
Müziksel_TOPLAM	211	3	30	18.00	5.055
Dilsel_TOPLAM	211	4	27	11.09	4.831
Görsel_TOPLAM	211	3.00	36.00	21.0569	6.68449
Varoluşsal_SATICI_ORANI	211	0	1	.48	.152
Kişilerarası_SATICI_ORANI	211	0	1	.50	.151
İçsel_SATICI_ORANI	211	0	1	.50	.112
Mantıksal_SATICI_ORANI	211	0	1	.49	.126
Müziksel_SATICI_ORANI	211	0	1	.49	.153
Dilsel_SATICI_ORANI	211	0	1	.50	.189
Görsel_SATICI_ORANI	211	.00	1.00	.4997	.16868

EK 6 – Vaka Kullanım İzni

Araştırmada kullanılan vaka simülasyonlarının telif haklarına sahip Northwestern Kellogg Dispute Resolution Research Center kurumunda bu akademik araştırma için kullanımına onay veren yazı aşağıda verilmiştir (Haziran 2022).



EK 7 – Anket No 1- Demografik Bilgiler Anketi

Lütfen Soru Tipine Göre Yazarak veya Daire İçine Alarak Net Biçimde İşaretleyiniz

1. Adınız ve Soyadınız (veya size verilen Araştırma Kodunuz): _____
2. Size Ulaşabileceğimiz E-Posta Adresiniz: _____
3. Doğum Tarihinizi Giriniz: (Gün / Ay / Yıl)* _____
4. Cinsiyetiniz: *
 - Kadın
 - Erkek
5. Tamamlamış Olduğunuz En Yüksek Eğitim Seviyenizi Belirtiniz: *
 - İlkokul Terk
 - İlkokul Mezun
 - Ortaokul Mezun
 - Lise- Normal
 - Lise- Meslek
 - İki Yıllık Yüksek Okul
 - Üniversite Mezun
 - Yüksek Lisans Mezun
 - Doktora Mezun
6. Okuduğunuz Üniversite ve Bölümü Yazınız: _____
7. Öğrenci Değilseniz – Mesleğinizi ve Sektörünüzü Yazınız: _____
8. Çalışma durumunuzu aşağıdakilere göre tanımlayınız: *
 - Emekliyim ama çalışıyorum
 - Emekliyim ve çalışmıyorum
 - Çalışmıyorum - ek gelirim yok ve iş arıyorum
 - Çalışmıyorum - Fakat düzenli ek gelirim veya yardımı var
 - Ücreti - Maaşlı çalışanım (Mavi Yaka)
 - Ücretli - Maaşlı çalışanım (Beyaz Yaka)
 - Kendi Hesabıma Çalışıyorum (İş Yeri Sahibi, Serbest Meslek veya Nitelikli Uzman)
9. Okul dışında tam zamanlı toplam kaç yıl / ay iş tecrübeniz bulunmaktadır- lütfen belirtiniz: *
 - Hiç tam zamanlı iş tecrübem yoktur
 - 6 ay altında (kısa tam zamanlı stajlar dahil)
 - 6 ay - 23 ay
 - 2 - 5 yıl arası
 - 6 - 9 yıl arası
 - 10 - 14 yıl arası
 - 15 - 19 yıl arası
 - 20 yıl ve üstü
10. Sizin ve Birlikte Yaşadığınız Ailenizin Toplam 'Aylık' Yaklaşık Gelir Seviyenizi Seçiniz: *
 - 6.000 TL Altında
 - 6.001 - 12.000 TL Arası
 - 12001 - 18.000 TL Arası
 - 18.001 - 24.000 TL Arası
 - 24.001 TL ve üstü

Bu doktora tezi araştırmasında katılımcıya verilmesi gereken bilgileri ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları anladım. Çalışma hakkında yazılı ve sözlü açıklama araştırmacı tarafından yapıldı. Bana, çalışmanın muhtemel riskleri ve faydaları sözlü olarak da anlatıldı. Kişisel bilgilerimin özenle korunacağı konusunda yeterli güven verildi. Bu koşullarda söz konusu araştırmamın tamamına kendi isteğimle, hiçbir baskı ve telkin olmaksızın gönüllü olarak katılmayı bu anketi doldurarak kabul ediyorum. *

Adınız ve Soyadınız: _____ Tarih ve İmza: _____

11. Kendinizi ait / yakın hissettiğiniz dini inanç felsefesi aşağıdakilerden hangisidir? *

- İslam
- Hristiyanlık
- Musevilik
- Diğer bir din
- Deistlik
- Ateistlik
- Diğer bir din
- Cevap vermek istemiyorum

12. Yukarıda belirttiğiniz kendinizi ait / yakın hissettiğiniz dini inanç felsefesiyle ilgili olarak şu cümleyi nasıl değerlendirirsiniz: "Gündelik hayatımın her alanında dinimin gereklerine tamamıyla uygun olarak yaşıyorum". *

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle Katılmıyorum						Kesinlikle Katılıyorum

13. Bir yaratıcının, veya Allah / Tanrı'nın hayatınızdaki önem derecesini nasıl tanımlarsınız?

1	2	3	4	5	6	7
Hiç Önemli Değil						Son Derece Önemli

14. Lütfen Mevcut Kilonuzu Rakam Olarak (kg) Yazınız: *

15. Lütfen Fiziki Boy Uzunluğunuzu Yazınız: (Cm) *

16. Ailenizde toplam kaç kardeşsiniz: *

- Ailenin tek çocuğuyum
- İki kardeşiz
- Üç kardeşiz
- Dört kardeşiz
- Beş kardeş ve üstü

17. Yetiştirildiğiniz Ailenizde Doğum Sıranız Nedir? *

- Ailenin Tek Çocuğuyum
- Tüm kardeşler arasında en büyüğü benim
- Tüm kardeşler arasında en küçüğü benim
- Üç kardeşten ben ortancayım
- Üç'ten fazla kardeşim var - ikinci büyük benim
- Üç'ten fazla kardeşim var - üçüncü büyük benim
- Üç'ten fazla kardeşim var - dördüncü büyük benim
- Diğer

*İstanbul Kültür Üniversitesi Etik Kurulu Çalışmaya Onay Vermiştir

EK 8 – Anket No: 2- Çoklu Zekâ Ölçeği Anketi

Açıklamalar: İnsanlar bilme ve öğrenme biçimleri bakımından farklılık gösterirler. Bu farklılıklar ‘Çoklu Zekâ’ olarak adlandırılır. Aşağıda çoklu zekânın her bir alanı ile ilgili olan üç grup içerisinde 27 maddelik bir anket bulunmaktadır. Bunlardan bazıları, hangi yolla öğrenmenin size uygun olduğunu ortaya çıkaracaktır. Her grupta dokuz madde bulunmaktadır. Her üç grup için maddeleri size uygunluğuna göre derecelendiriniz. **Size en yakın madde için 1, size en yakın ikinci madde için 2 yazınız.** Bu işleme bütün maddeleri 1’den 9’a kadar sıralayarak devam ediniz. Size en uzak madde 9 olmalıdır. **Her madde için bir tek sayı yazınız!**

Madde	Sıralama
1. Hareketli bir yaşam tarzım var.	
2. Düşünme egzersizleri faydalıdır.	
3. Grupla beraber hareket ederim.	
4. Adil olmak, benim için önemlidir.	
5. Sistemli olmak, başarılı olmama yardımcı olur.	
6. Farklı müzik türlerinden hoşlanırım.	
7. Yaşadığım yerde geri dönüşümü sağlamak için çaba gösteririm.	
8. Günlük tutarım.	
9. Üç boyutlu yap-boz yapmaktan hoşlanırım.	

Aşağıdaki 9 maddelik ifadeleri, size uygun olacak şekilde, 1’den 9’a kadar sıralayınız.

Madde	Sıralama
10. Dışarıda oynanan oyunları severim.	
11. Hayatın anlamı ile ilgili sorular benim için önemlidir.	
12. Başkalarıyla etkileşim içinde olduğumda, en iyi şekilde öğrenirim.	
13. Sosyal adalete ilişkin sorunlarla ilgilenirim.	
14. Düzeni bozan insanlar, beni kolaylıkla sinirlendirir.	
15. Bir müzik aleti çalmakla her zaman ilgilenmişimdir.	
16. Hayatımda hayvanların önemli bir yeri vardır.	
17. Yazmaktan hoşlanırım.	
18. Nesneleri, zihnimdeki resimleriyle canlandırabilirim.	

Aşağıdaki 9 maddelik ifadeleri, size uygun olacak şekilde, 1’den 9’a kadar sıralayınız.

Madde	Sıralama
19. Aletlerle çalışmayı severim.	
20. Hayatla ilgili soruları tartışmayı severim.	
21. Ders/İş dışı etkinlikler ve kulüp etkinlikleri eğlencelidir.	
22. Konuyu seversem en iyi şekilde öğrenirim.	
23. Adım adım yönlendirmeler bana çok katkı sağlar.	
24. Şarkı sözlerini kolaylıkla hatırlarım.	
25. Doğa gezintilerini eğlenceli bulurum.	
26. Yabancı diller ilgimi çeker.	
27. Düşünceleri zihnimde canlandırabilirim.	

Adınız ve Soyadınız (Veya Varsa Araştırma Kodunuz): _____

Anketi Doldurduğunuz Tarih: _____

E-Posta Adresiniz: _____

EK 9- Anket No: 3- Müzakere Vaka Öncesi Anketi

Müzakere Vaka Öncesi Anketi

Lütfen Soru Tipine Göre Yazarak veya Daire İçine Alarak Net Biçimde İşaretleyiniz

1. Adınız ve Soyadınız (veya size verilen Araştırma Kodunuz) : _____

2. Vakadaki Hangi Tarafı Temsil Ediyorsunuz Yazınız: _____

3. Karşınızda müzakere edeceğiniz kişiyi gerçek hayattaki tanıma / arkadaşlık seviyenizi nasıl tanımlarsınız? *

1	2	3	4	5	6	7
Hiç tanımıyorum						Çok iyi tanıyorum

4. Birazdan müzakere edeceğiniz vaka simülasyonu için kendinizi ne kadar hazır hissediyorsunuz? *

1	2	3	4	5	6	7
Konuya Hiç Hakim Değilim ve Hazır Değilim						Konuya Tamamen Hakimim ve Tam Hazırım

5. Müzakere esnasında karşı tarafa yapmağı planladığınız ilk teklif miktarınız ne olacak? (rakam olarak yazınız - prim miktarı veya önerilecek fiyat) *

6. Müzakere edeceğiniz kişiye hem genel hem de bu müzakere özelinde ne kadar güveniyorsunuz? *

1	2	3	4	5	6	7
Bana Hiç Güven Vermiyor						Tamamen Güveniyorum

7. Bu müzakereden nasıl bir başarı beklentisi içindesiniz? *

1	2	3	4	5	6	7
Hedeflediğimin çok altında düşük bir kazanç elde ederim						Hedeflediğimin çok daha üstünde yüksek bir kazanç elde ederim

8. Birazdan gireceğiniz müzakerede ne kadar "rekabetçi" olma niyetindesiniz? *

1	2	3	4	5	6	7
Hiç Rekabetçi Olmayacağım						Tamamıyla Rekabetçi Olacağım

9. Birazdan gireceğiniz müzakerede ne kadar "işbirlikçi" olma niyetindesiniz? *

1	2	3	4	5	6	7
Hiç İşbirlikçi Olmayacağım						Tamamıyla İşbirlikçi Olacağım

EK 10 – Anket No 4 – Müzakerede Öznel Değer Envanteri- Anket Formu

Adınız ve Soyadınız: _____ Müzakere Ettiğiniz Kişinin Adı: _____

E-Posta Adresiniz: _____ Müzakeredeki Rolünüz: _____

Genel Talimatlar: Her soru için lütfen fikrinizi en doğru şekilde yansıtan 1-7 arasında bir sayı daire içine alın. Bazı soruları birbirine benzediğini fark edeceksiniz; bu öncelikle anketin geçerliliğini ve güvenilirliğini sağlamak içindir. Lütfen her soruyu bağımsız olarak, diğer soruların hiçbirine atıfta bulunmadan cevaplayın. Müzakereniz için geçerli olmayan bir soruyla karşılaşırsanız, "U/D – Uygulanabilir Değil" daire içine almanız yeterlidir. Anlaşmaya varamamış olsanız bile, lütfen mümkün olduğunca çok soruyu cevaplamaya çalışın.

1.Kendi sonuçlarınızdan ne kadar memnunsunuz – başka bir deyişle anlaşmanızın (veya anlaşmanızın olmamasının) şartları size ne ölçüde fayda sağladı?

1	2	3	4	5	6	7	U/D
Hiç Memnun Değilim			Orta Derece Memnunum			Mükemmel Derecede Memnunum	

2.Kendi sonucunuz ile karşı tarafın sonucu arasındaki dengeden ne ölçüde memnunsunuz?

1	2	3	4	5	6	7	U/D
Hiç Memnun Değilim			Orta Derece Memnunum			Mükemmel Derecede Memnunum	

3.Bu müzakerede zarar ettiğinizi veya “kaybettiğinizi” hissettiniz mi?

1	2	3	4	5	6	7	U/D
Hiç Zarar Ettiğimi Hissetmedim			Orta Derece Zarar Ettiğimi Hissettim			Son Derece Zarar Ettiğimi Hissettim	

4.Anlaşmanızın şartlarının meşruiyet ilkeleriyle veya nesnel/objektif kriterlerle (örneğin, ‘adil olma’ standartları, emsallerle uyumluluk, sektör uygulamaları, hukuki vb.) tutarlı olduğunu düşünüyor musunuz?

1	2	3	4	5	6	7	U/D
Kesinlikle Tutarlı Değil			Orta Derece Tutarlı			Mükemmel Derecede Tutarlı	

5.Bu müzakerede “itibarınızı/saygınlığınızı” kaybettiniz (diğer bir ifadeyle gurur duygunuza zarar verdiniz) mi?

1	2	3	4	5	6	7	U/D
Gururuma Hiç Zarar Vermedi			Gururuma Orta Derece Zarar Verdi			Gururuma Son Derece Zarar Verdi	

6.Bu müzakere, sizi bir müzakereci olarak daha az mı yoksa daha çok mu yetkin hissettirdi mi?

1	2	3	4	5	6	7	U/D
Daha AZ yetkin hissettirdi			Daha ÇOK veya daha AZ yetkin hissettirmede			Daha ÇOK yetkin hissettirdi	

7.Bu müzakerede kendi ilke/prensip ve değerlerinize göre mi davrandınız?

1	2	3	4	5	6	7	U/D
Hiç			Orta Derece			Mükemmel Derecede	

8. Bu müzakere, kendi imajınızı veya kendiniz hakkındaki izleniminizi olumlu mu yoksa olumsuz mu etkiledi?

1	2	3	4	5	6	7	U/D
Kendim hakkındaki izlenimimi <i>OLUMSUZ</i> etkiledi			Kendim hakkındaki izlenimimi olumlu veya olumsuz etkilemedi			Kendim hakkındaki izlenimimi <i>OLUMLU</i> etkiledi	

9. Karşı tarafın sizin endişelerinizi dinlediğini düşünüyor musunuz?

1	2	3	4	5	6	7	U/D
Hiç Dinlemedi			Orta Derece Dinledi			Mükemmel Derecede Dinledi	

10. Bu müzakeredeki süreci / işlemleri / yaklaşımları adil olarak nitelendirir misiniz?

1	2	3	4	5	6	7	U/D
Hiç Adil Olarak Nitelendirmem			Orta Derece Adil Olarak Nitelendiririm			Mükemmel Derecede Adil Olarak Nitelendiririm	

11. Bir anlaşmaya varmanın kolaylığından (veya zorluğundan) ne kadar memnunsunuz?

1	2	3	4	5	6	7	U/D
Hiç Memnun Değilim			Orta Derece Memnunum			Mükemmel Derecede Memnunum	

12. Karşı taraf isteklerinizi, görüşlerinizi veya ihtiyaçlarınızı dikkate aldı mı?

1	2	3	4	5	6	7	U/D
Hiç Dikkate Almadı			Orta Derecede Dikkate Aldı			Mükemmel Derecede Dikkate Aldı	

13. Karşı taraf sizde nasıl bir “genel” izlenim bıraktı?

1	2	3	4	5	6	7	U/D
Son Derece <i>OLUMSUZ</i>			Ne olumlu ne olumsuz			Son derece <i>OLUMLU</i>	

14. Bu müzakere sonucunda karşı tarafla olan ilişkinizden ne kadar memnunsunuz?

1	2	3	4	5	6	7	U/D
Hiç			Orta Derecede			Mükemmel Derecede	

15. Bu müzakere karşınızdaki kişiye güven duymanızı sağladı mı?

1	2	3	4	5	6	7	U/D
Hiç			Orta Derecede			Mükemmel Derecede	

16. Bu müzakere, karşı tarafla gelecekteki bir ilişki için iyi bir temel oluşturdu mu?

1	2	3	4	5	6	7	U/D
Hiç			Orta Derecede			Mükemmel Derecede	

Bugünün Tarihini Yazınız: _____

EK 11- Araştırmanın Etik Kurul Onayı

31 Mart 2022 tarihinde İstanbul Kültür Üniversitesi Etik Kuruluna araştırmanın detaylarını dosya halinde sunulmuş ve yapılan inceleme sonucu araştırmanın hayata geçirilmesi için uygun onay verilmiştir. Aşağıda Etik Kurul Kararının onay yazısı sunulmuştur.



T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ

ETİK KURUL KARARI

Toplantı Tarihi:	31.03.2022
Karar No:	2022/71
Sorumlu Araştırmacı:	Hakan Aytekin
Araştırma Başlığı:	“Bireysel farklılıkların müzakere performansı üzerine etkileri.”
Başlangıç Tarihi:	Etik onayı alındıktan sonra
Etik Kurul İzninin Süresi:	1 yıl (Uzatma Hakkı mevcut olarak)

İstanbul Kültür Üniversitesi Etik Kurulu’na değerlendirilmek üzere başvuruda bulunduğunuz yukarıda künyesi yazılı projenizin başvuru dosyası ve ilgili belgeleri, Üniversitemiz “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu” tarafından araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiştir.

Yapılan inceleme sonucunda çalışmanın gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel sakınca bulunmadığına karar verilmiştir.

Notlar:

- Araştırmanın başlangıç tarihinin gecikmesi durumunda Etik Kurulu’na başvurularak tarihlerin değiştirilmesi gereklidir.
- Araştırmanın gerçekleştirileceği birimlerin yöneticilerinden de ayrıca izin alınması gerekli olabilir.
- Araştırmaya katılan kurum dışı merkezlerden ayrıca idari izin alınması gerekmektedir.

EK 12- Ölçek Kullanım İzni – Çoklu Zekâ

McLellan ve Conti tarafından 2008 yılında geliştirilen çoklu zekâ ölçeğinin Türkçe diline uyarlanması Tuğba Babacan ve Tuncay Dilci tarafından 2012 yılında bir yüksek lisans tezinin alt çıktısı olarak gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanmış versiyonunun çalışmada kullanımı için yazardan (Tuğba Babacan) elektronik ortamda alınan izin aşağıdadır.

 < >

Re: Ölçek Kullanım İzni

 TB

Tugba Babacan <
To: You

[Reply](#) [Reply all](#) [Forward](#)   

Sat 01-Apr-23 2:25 PM

Merhabalar, Türkçe uyarlamasını yapmış olduğum Çoklu Zeka ölçeğini akademik çerçevede referans vererek kullanmanız durumunda benim açımdan herhangi bir sakınca yoktur. Çalışmanızda kolaylıklar dilerim.

31 Mar 2023 Cum, saat 02:50 tarihinde Hakan Aytekin ·
Tuğba hanım merhaba:

Umarım iyisinizdir. Ben İstanbul Kültür Üniversitesi'nde işletme alanında doktora öğrencisiyim.

Müzakere becerileri üzerine deneysel bir araştırma ile doktora tezimi hazırlıyorum. Araştırdığım bağımsız değişkenlerden birisi de Çoklu Zeka Ölçeği'dir. Ekteki 2012 yılında yayınlanan makalenizde Türkçe'ye uyarladığınız ölçeği araştırmamda çalışmanıza atıfta bulunarak kullanmak istiyorum. Bu e-posta üzerinden bana izin için uygunluk bildirirseniz sevinirim.

Çalışmanız ve emeğiniz için teşekkürler.

--
Research Assistant Dr. Tuğba Babacan
(
.
.

EK 13- Ölçek Kullanım İzni – Müzakerede Öznel Değer

Öznel değerin ölçülmesi için bu konuda literatürde tek olan Müzakerede Öznel Değer Envanteri (MÖDE) ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek Jared Curhan, Hillary Elfenbein ve H. Xu tarafından 2006 yılında geliştirilmiştir. Yazarlardan alınan elektronik posta ile alınan yazılı onay aşağıda verilmiştir (10 Mayıs 2022).

EA

Elfenbein, Hillary Anger<1
To: You; Jared Curhan

Reply

Reply all

Forward

Tue 10-May-22 4:30 PM

So glad to hear from you. On behalf of myself and co-author Jared Curhan (copied), I approve of you translating the SVI into Turkish for use with strictly research purposes, on the condition of using accepted practices such as back-translation with two independent bilingual speakers. Best wishes with your research, and please keep us updated on what you find!

Sent from my iPhone. Please disregard typos or brevity.

On May 10, 2022, at 1:09 AM, Hakan Aytekin

Ms Elfenbein - hope all is well since our last correspondence.

My PhD experiments are progressing nicely. I have been conducting the negotiation case studies at various universities in Istanbul and also with many business professionals. My target is 100 total negotiations but I may reach at 150 - we will see - so far so good. I also conduct a sub-set of competitive and integrative case simulations.

As part of my study, it turns out that I will be the first researcher who has translated the Subjective Value Inventory survey/measure to Turkish language. I am going to include the scientific steps we took in making this translation properly in my thesis. I emailed Mr Curhan as well but I thought I email you too. Are there any additional permissions I would need to get to make this translation to Turkish language? I realize that from the web site you provided to general public - with all proper references to your original work, it appears to be ok but I want to ensure I do not skip any steps along the way.

Thank you for your guidance.

Hakan Aytekin