

## DAVRANIŞSAL FİNANS PERSPEKTİFİNDEN BİREYSEL FİNANSAL YATIRIM KARAR SÜRECİNDEKİ EĞİLİMLER: KAMU BANKALARI YÖNETİCİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Gamze VURAL<sup>1</sup>, Ali BULUT<sup>2</sup>

### Makale Bilgisi

DOI: 10.35379/cusosbil.1078653

#### Makale Geçmişi:

Geliş 28.02.2022

Kabul 21.04.2022

#### Anahtar Kelimeler:

*Davranışsal Finans,*

*Davranışsal Önyargı,*

*Davranışsal Yönetici Tipi*

### ÖZ

Davranışsal finans, geleneksel finans alanına getirilen kapsamlı eleştiriler ile deneysel ve ampirik çalışmalar ışığında ortaya çıkmıştır. Davranışsal finans teorisi karar birimlerinin rasyonellikten uzak olabildiklerini, yatırım tercihlerinde tutarsız olabildiklerini, psikolojik ve duygusal eğilimlerin etkisi altında hareket edebildiklerini açıklamaktadır. Bu çalışmada, İstanbul'da kamu bankalarında çalışan orta ve üst düzey yöneticilerden oluşan 40 yöneticinin davranışsal yönetici tipleri ile davranışsal eğilimleri arasında bir ilişki olup olmadığı, var ise ne derece olduğu araştırılmaktadır. Bu doğrultuda, katılımcılara anket çalışması uygulanmış, demografik özellikleri incelenmiş, betimsel istatistikleri analiz edilmiştir. Yöneticiler, davranışsal yönetici tiplerinin tespit edilmesi amacıyla yapılan test sonucunda, her ne kadar bireysel olarak takipçi, bağımsız, koruyucu ve toplayıcı tiplerden birini ağırlıklı olarak yansıtır olsalar da, davranışsal yönetici tipleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Davranışsal önyargı tanımlama testi ile psikolojik önyargı ve bilişsel eğilimlerin yöneticiler üzerindeki etkileri değerlendirilmiştir. Çalışmanın sonucunda yöneticilerin, aşırı özgüven, aşırı tahminleme, geri görüş, kayıptan kaçınma, temsilcilik olmak üzere davranışsal eğilimlere sahip oldukları gözlemlenmiştir.

## TRENDS IN THE INDIVIDUAL FINANCIAL INVESTMENT DECISION PROCESS FROM BEHAVIORAL FINANCE PERSPECTIVE: A RESEARCH ON PUBLIC BANK MANAGERS

### Article Info

DOI: 10.35379/cusosbil.1078653

#### Article History:

Received 28.02.2022

Accepted 21.04.2022

#### Keywords:

*Behavioral Finance,*

*Behavioral Biases,*

*Behavioral Manager Type*

### ABSTRACT

Behavioral finance has originated from the extensive the discussions of traditional finance and experimental-empirical studies. Behavioral finance theory explains that decision-making units may be far from rational, are inconsistent in their investment preferences, and act under the influence of psychological and emotional tendencies. In this research it is to examine whether there is a relationship between the behavioral manager types and behavioral tendencies of the middle and senior managers working in public banks in Istanbul and finding out to the extent of this relationship. For this purpose, a survey study was applied to the participants, their demographic characteristics were examined, and their descriptive statistics were analyzed. As a result of the test conducted to determine the behavioral manager types, it was seen that there was no significant difference between the behavioral manager types; although they individually represent one of the types as follower, independent, protective and collector. The effects of psychological bias and cognitive tendencies on managers were evaluated with the behavioral bias identification test. As a consequence of this study, it may be evaluated that, managers have behavioral tendencies such as overconfidence, overestimation, hindsight, loss avoidance, representation.

<sup>1</sup> Doç. Dr., Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, gmzlfvrl@gmail.com, ORCID: 0000-0002-1385-7551  
<sup>2</sup>alibulutus@gmail.com, ORCID: 0000-0002-0927-197X

Alıntılanak için/Cite as: Vural, G. ve Bulut, A. (2022), Davranışsal Finans Perspektifinden Bireysel Finansal Yatırım Karar Sürecindeki Eğilimler: Kamu Bankaları Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 31 (2), 437-459.

## GİRİŞ

Davranışsal finans, ekonomi biliminde geniş bir alanı kaplayan davranışsal ekonominin alt disiplini olarak ortaya çıkmış, psikoloji ve sosyoloji başta olmak üzere diğer disiplinlerle etkileşime girerek gelişen bir alandır. Geleneksel finans teorisinde rasyonel bireylerin piyasalardaki tüm bilgilere sınırsız biçimde eriştikleri, belirsizlik koşullar altında dahi tutarlı tercihlerde buldukları kabul edilmekteyken, davranışsal finans teorisi savunucuları bu teoriyi, deneysel çalışmalar ışığında kapsamlı şekilde eleştirmektedir. Kahneman ve Tversky (1979), Mullainathan ve Thaler (2000), Barber ve Odean (2001), Shefrin (2002) ve Shiller (2003) tarafından yapılan davranışsal finans çalışmaları, bireylerin etkin olmayan piyasalarda karar alma durumunda kaldıklarını, bu noktada psikolojik, bilişsel ve duygusal faktörlerin tercihleri üzerinde etkin olduğunu ortaya koymaktadır.

İlgili literatür araştırmasında, gerek Türkiye’de gerekse de dünya genelinde davranışsal eğilimlerin incelendiği, ancak yoğun şekilde bireysel yatırımcıların karar mekanizmalarının değerlendirmeye alındığı görülmektedir. Bu çalışma, İstanbul’da kamu bankalarında çalışan orta ve üst düzey 40 yöneticiye, nitel ve nicel yöntemleri içeren karma araştırma yöntemi uygulanmıştır.

Araştırmada kamu bankası yöneticilerinin öncelikle hangi davranışsal yönetici tipolojisine uygun hareket ettiklerinin incelenmesi amacıyla, Pompian (2012) tarafından ortaya atılan Davranışsal Yönetici Tipleri Testi uygulanmış, ardından Davranışsal Önyargı Tanımlama Testi ile davranışsal eğilimleri analiz edilmiştir. Son olarak davranışsal yöneticilerin tipolojileri ile psikolojik önyargılar ve bilişsel eğilimler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının tespiti amaçlanmıştır.

Çalışmanın ilk bölümünde giriş ile birlikte araştırma probleminin oluşturulması, araştırmanın amacının tanımlanması, araştırmanın önemi ve sınırlılıklar yer almaktadır. İkinci bölümde ise davranışsal finans kavramı ve unsurları açıklandıktan sonra, karar birimlerinin yatırım kararlarını yönlendiren bilişsel önyargılar ve duygusal eğilimler detaylı biçimde anlatılmıştır. Üçüncü bölümde, bireysel yatırımcıların ve yöneticilerin finansal kararlarını etkileyen davranışsal eğilimlerin incelendiği çalışmalardan derlenen literatür özeti bulunmaktadır. Çalışmanın son bölümünde ise M. Pompian (2012) tarafından ortaya konulan Davranışsal Yönetici Testi ile Önyargı Tanımlama Testi, İstanbul’da Kamu Bankalarında çalışan orta ve üst düzey yöneticilerden oluşan kasti (amaçsal) örneklem ile belirlenmiş katılımcılara uygulanmıştır. Bulgular kısmında ise yöneticilerin davranışsal tipleri ile davranışsal önyargı tanımlama testleri Cochran Q Testi birlikte değerlendirmeye alınarak analiz edilmiş, davranışsal eğilimler açısından aralarında anlamlı bir farklılık olup olmadığı değerlendirilmiş, son olarak nitel veri analiz yazılımı ile katılımcılardan elde edilen veri setleri değerlendirilmiştir.

### Araştırma Problemi

Yöneticilerin finansal karar süreçlerinde aşırı özgüven başta olmak üzere diğer davranışsal eğilim ve önyargıların ne derecede etkili oldukları, katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucu elde edilen veri setleriyle analiz edilmiştir. Literatür incelendiğinde davranışsal eğilimlerin finansal karar birimleri üzerindeki etkileri yoğun biçimde bireysel yatırımcılar üzerinden araştırıldığı görülmekte, yöneticiler üzerindeki etkisine ilişkin çalışmaların sınırlı olduğu tespit edilmiştir.

### Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, İstanbul’da faaliyet gösteren kamu bankalarında orta ve üst düzey yönetici pozisyonlarındaki yöneticilerin, Davranışsal Yönetici Tiplerinin tespit edilmesi ve buna paralel olarak yapılan Davranışsal Önyargı Testi sonucunda, davranışsal eğilim ve önyargılar ile yönetici özellikleri arasında bir ilişki olup olmadığının ortaya konulması ve böyle bir ilişki var ise bu ilişkinin derecesinin ne olduğunun incelenmesi amaçlanmıştır.

### Araştırmanın Önemi

Araştırma sürecinde yapılan literatür taramasında davranışsal finans alanında, davranışsal eğilimlerin yoğun biçimde incelendiği görülmektedir. Finans sektörünün her geçen gün geliştiği ve karmaşılaşması bu alana olan ilgiyi daha da arttırmaktadır. Bu çalışmada kamu bankalarında yönetici pozisyonunda çalışan orta ve üst düzey yöneticilerin, etkisi altında kaldıkları duygusal ve bilişsel eğilimler araştırılmakta, bu yöneticilerin aşırı özgüven başta olmak üzere incelenen 30 adet davranışsal eğilimden hangilerinden ne derece etkilendikleri değerlendirilmektedir.

### Sınırlılıklar

Çalışma kapsamında İstanbul'da faaliyet gösteren kamu bankalarında çalışan yöneticiler ile anket çalışması ve derinlemesine görüşmeler yapılmıştır, ancak araştırma kapsamında görüşülen kişilerin üst ve orta düzey yöneticiler olması bunun yanında yapılan görüşmelerin uzunluğu gibi nedenler, katılımcı sayısının sınırlı sayıda olmasına yol açmaktadır.

### TEORİK DEĞERLENDİRME

Çalışmanın bu kısmında yatırımcıların bilişsel ve davranışsal eğilimleri hakkında bilgi verilecek, ayrıca davranışsal finans açısından yönetici tipleri tanımlanacaktır.

#### Yatırımcıların Bilişsel ve Davranışsal Eğilimleri

Kahneman ve Tversky'nin (1979) yaptıkları beklenti teorisi araştırmalarıyla, davranışsal finansın ortaya çıkmasında değerli katkıları olmuştur (Döm, 2003; s. 1). Etkin piyasalar hipotezi doğru ve tutarlı bilginin finansal piyasaları nasıl etkilediği ile ilgilenirken, davranışsal finans disiplini ise karar vericilerin tercihlerini etkileyen psikolojik ve bilişsel eğilimlerle ilgilenmektedir (Sharma, 2001, s. 279). Karar birimlerinin tercihlerini yönlendiren bilişsel eğilimler ise aşağıdaki tabloda görülmektedir.

**Tablo 1.** Karar Birimlerinin Tercihlerini Yönlendiren Bilişsel Eğilimler

Eğilimler	Açıklamalar
<b>Geri Görüş Eğilimi</b>	Bireylerin birtakım olaylar gerçekleştiikten sonra, sonuçları değerlendirirken bu şekilde olacağını bildiklerine dair görüşleridir (Pompian, 2006, s. 199).
<b>Çerçeveleme Eğilimi</b>	Karar verme aşamasındaki bireylere, karar verilecek durumların farklı biçimlerde sunulması ya da farklı bir çerçevede ifade edilmesi sonucunda bireyin durumu farklı anlaması ve buna birbirinden farklı tepkiler vermesi çerçeveleme eğilimi olarak ifade edilir (Sönmez, 2010; s. 61).
<b>Zihinsel Muhasebe</b>	Zihinsel muhasebe bireylerin zihinlerinde inşa ettikleri duygusal ve psikolojik eğilimlerin bir araya getirilmesidir (Atik vd, 2018, s. 718).
<b>Belirsizlikten Kaçınma</b>	Karar birimlerinin birçoğu belirsizlik koşullarından ve belirsizlik altında karar vermektan kaçma eğilimi göstermektedir (Küden, 2014, s. 58).
<b>Muhafazakarlık Eğilimi</b>	Muhafazakarlık eğilimi gösteren bireylerin piyasada bulunan yeni bilgilere düşük tepki verdiği yapılan çalışmalarla kanıtlanmıştır (Pompian, 2006, s. 121).
<b>Doğrulama Eğilimi</b>	İnsanlar mevcut bilgilerine ve inanışlarına uygun olacak şekilde yeni bilgileri araştırmakta (Kıyılar ve Akkaya, 2016, s. 278), yeni bilgiler ise güven duydukları bilgi ve inanışlarıyla eşleştiği ölçüde önemsemektedir. Bireyler bu davranışları ile kendi bilgilerini doğrulama çabasına girmektedir (Böyükaslan, 2012, s. 102).
<b>Bilişsel Çelişki Eğilimi</b>	Bilişsel çelişki, birden fazla durumun birbirleriyle olan uyumsuzluğunu ifade etmekte olup, birden çok alternatifin olduğu koşullar altında tercihte bulunurken ortaya çıkan psikolojik durumdur (Aydın ve Yılmaz, 2018, s. 334).
<b>Temsilcilik Eğilimi</b>	Gerçekleşmesi ihtimal dâhilinde olan bir olayın bilinen bir şeye ne derece uyduğunu ya da temsil ettiğinin bilinmesi temsil edilebilirlik önyargısıdır (Deniz ve Erciş, 2008, s. 2).
<b>Çıpalama Eğilimi</b>	İnsanlar bilinmeyen durumlarla karşılaştıklarında olasılık tahminlerinde bulunurlar, bu tahminlerin zihinlerde bir başlangıç noktası vardır. Çıpalama olarak ifade edilen bu başlangıç noktaları, insan zihninin farklı noktalarında ortaya çıkar ve genelde geçmişteki bilgileri referans alır (Sönmez, 2010, s. 4).
<b>Aşırı Özgüven Eğilimi</b>	Aşırı özgüven, karar birimleri sahip oldukları bilgilerin doğruluğuna olması gerektiğinden fazla güven duymaları sonucu ortaya çıkan eğilimlerdir (Küçüksille ve Usul, 2012, s. 28).
<b>Aşırı Tahminleme Eğilimi</b>	Karar birimlerince geleceğe yönelik iyimser tahminler söz konusu olduğunda, aşırı tahminleme eğiliminin ortaya çıktığı görülmektedir (Moore ve Small, 2007, s. 975).
<b>Aşırı Konumlandırma Eğilimi</b>	Ortalamadan daha iyi inançlara ilişkin yapılan çalışmalar sonucu, çok fazla kanıt ortaya çıkmış, bunun sonucunda da aşırı konumlandırma ortaya çıkmıştır (Moore ve Schatz, 2017, s. 5).
<b>Aşırı Kesinlik Eğilimi</b>	Aşırı kesinlik eğiliminde birey, sahip olduğu inançlarının doğruluğuna konusunda şaşmaz bir kesinliğe kapılmakta (Gijzman, 2017; s. 10), sahip oldukları bilginin doğru olduğuna kesin şekilde güvenmektedir (Hilton vd, 2011, s. 122).

### Duygusal Eğilimler

Yatırımcıların kararları üzerinde hırs, korku, aşırı öz güven gibi faktörlerin yanı sıra umut, gurur, pişmanlık, iyimserlik gibi faktörler de etkili olmaktadır. Duygusal eğilimler, davranışlar üzerinde belirleyici olan ahlaki ve etik normları etkilemesinin yanında, bu normların oluşumunda da etkin rol oynamaktadır (Şenkesen, 2009, s. 129).

**Tablo 2.** Duygusal Eğilimler

Eğilimler	Açıklamalar
<b>Kayıptan Kaçınma Eğilimi</b>	Kahneman ve Tversky'e göre, bireylerin kayıplara karşı duyarlılığı kazançla göre daha fazladır. Yapılan çalışmalar insanların kazanç elde etmekteyse, kayıp yaşamamayı seçtiğini göstermiştir (Sönmez, 2010, s. 59).
<b>Sahip Olma Eğilimi</b>	Kişilerin ellerinde bulundurdukları varlıklara ilişkin algılarının, benzer diğer varlıklara kıyasla daha yüksek değerde olması durumudur (Sefil vd., 2011, s. 262).
<b>Kontrol Yanılsaması</b>	Bireyler günlük yaşamlarında karşılaştıkları olayları denetleyebileceğini, rastgele gerçekleşen durumları kontrol edebilecekleri yönünde bir yanılgıya kapılmaktadır (Odean, 1999, s. 1281).
<b>Statüko Eğilimi</b>	Statüko, bireylerin daha önce yaptığı tercihlerini takip etmesidir (Aldemir, 2015; s. 49). Bireyler açısından statüko olarak belirlenen tercihin alternatifleri arttıkça, statüko algısı da artmaktadır (Kahneman vd., 1991, s. 198).
<b>Aşırı İyimserlik Eğilimi</b>	Aşırı iyimserlik eğilimi, bireylerin çeşitli faktörlerin etkisiyle kendilerini daha başarılı, daha şanslı (Altaş, 2019, s. 70) ve diğer yatırımcılara kıyasla daha iyi seviyelerde görmelerine yol açmakta (Baker ve Ricciardi, 2014, s. 53) bunun sonucunda da yanılgıya kapılarak rasyonel olmayan kararlar almalarına yol açmaktadır.
<b>Pişmanlıktan Kaçınma Eğilimi</b>	Pişmanlık, karar verme işleminin ardından ortaya çıkan duygu durumu olup, tercih edilen değil de diğer alternatifin daha iyi olduğunun anlaşılmasıyla ortaya çıkan ve acı veren duygu durumudur (Jahanze vd., 2012; s. 535).

### Davranışsal Yönetici Tipleri

Davranışsal yönetici türleri modellemesi, karar süreçlerinde etkisi altında kaldıkları eğilimlerin neler olduğunu ve bunun sonucunda da ne tür yönetici olduklarının anlaşılması amacıyla geliştirilmiştir (Pompian, 2008, s. 61). Katılımcıların aldıkları finansal kararlarda hangi yatırımcı türlerine ait özellikler taşıdıklarının belirlenmesi amacıyla 4 cevap şıkkından birini seçebilecekleri 10 sorudan oluşan Davranışsal Yönetici Tipi Testi sunulmuştur, yanıtlarındaki ağırlıklara göre 4 gruba ayrılmışlardır. Bunlar; Korumacı Davranışsal Yönetici, Takipçi Davranışsal Yönetici, Bağımsız Davranışsal Yönetici, Toplayıcı Davranışsal Yönetici olmaktadır (Pompian, 2012, s. 91).

**Toplayıcı Davranışsal Yönetici Tipi:** Yöneticilerin en önemli özellikleri zenginlik elde etmeye çalışmaları ve kişisel yatırım kararlarına yüksek güven duymalarıdır. Bu davranışı gösteren yöneticiler geçmiş dönemlerde yaptıkları yatırımlarında yüksek başarılar ve kazançlar elde etmişler, bu geçmiş deneyimlerinden dolayı gelecekte de benzer başarılar kazanacaklarını düşünmektedirler. Toplayıcı davranış sergileyen kişiler genellikle risk severler ve kendi karar verdikleri seçeneğin her ne olursa olsun doğru seçeneğe olduğunu düşünürler. Toplayıcı davranış sergileyen yöneticilerin risk eşikleri yüksek olup, kararlarının sonuçları olumsuz olursa kayıpları da yüksek olmaktadır. Bunun sonucunda sadece sermaye ve servet kaybetmezler aynı zamanda da kişisel özgüvenlerini kaybederler (Pompian, 2012, s. 135).

**Bağımsız Davranışsal Yönetici Tipi:** Bağımsız yöneticilerin en önemli özellikleri yatırım sürecine başından itibaren dâhil olmaları ve yatırımlar konusunda fikir ortaya atmaları olup, bu özelliği gösterenler kişisel araştırmalarını yaptıkları bilinmektedir. Bu davranışsal yöneticilerin yatırım yapma fikrine çok sıcak oldukları ve finansal piyasalar hakkında bilgi sahibi oldukları görülmektedir. Finansal piyasalara olan ilgilerinden dolayı uzun vadeli yatırımlar konusunda çekingen oldukları görülmektedir ancak yaptıkları yatırımlar konusunda ise ilk plana sadık kaldıkları gözlenmektedir. Pompian'a göre bağımsız davranışsal yöneticiler görece riske karşı toleranslıdır; ancak riskli varlıkların diğer varlıklara kıyasla daha fazla yükselip düşeceğini anlamada gerçekçi davranırlar (Pompian, 2012, s. 121).

**Takipçi Davranışsal Yönetici Tipi:** Takipçi yönetici davranışı gösterenlerin en kritik eğilimleri, zenginliğe ve yatırım yapmaya ilgilerinin düşük olması ve devamlı şekilde yönlendirilmeye ihtiyaç duymalarıdır. Yatırım

kararlarını verirken yakın çevrelerinden, arkadaşlarından veya popüler olan yaygın eğilimleri takip ederler. Takipçi yöneticiler uzun dönemli yatırımlardan kaçınılmaktadırlar ve yaptıkları bir yatırımın başarılı olması durumunda kendilerini olduğundan başarılı görerek yüksek risk oluşturacak yatırımları yönelme eğilimi gösterirler. Yatırım konusundan bağımsız fikirleri olmaması nedeniyle kendilerine sunulan tekliflerin sıklığı ve biçimi bu yöneticiler için belirleyici olmakta, bunun sonucunda farklı davranışlar sergilemektedirler (Pompian, 2012, s. 111).

Koruyucu Davranışsal Yönetici Tipi: Koruyucu yönetici davranışı gösteren yöneticilerin en kritik özellikleri duygusal olmaları, servetlerini kaybetmekten korkmaları ve yatırım konusunda harekete geçmede yoğun biçimde isteksiz olmalarıdır. Koruyucu yöneticiler riskten kaçınmayı ve statükoyu korumayı tercih etmekte, bazı durumlarda yanlış karar vereceklerini düşünmeleri halinde yatırım yapmaktan vazgeçmeyi seçerler. Koruyucu yöneticiler kişisel yaşamlarında da ihtiyatlı bireylerdir, yatırım kararlarını alırken de buna uygun olarak kısa vadeli yatırımlara yönelirler ve en önemlisi de daha önce elde ettikleri gelirlerini kaybetmemeyi saplantı haline getirirler (Pompian, 2012, s. 103). Bu yönetici tiplerinin davranışsal eğilimleri aşağıdaki tabloda görülmektedir.

**Tablo 3.** Davranışsal Yönetici Tiplerinin Davranışsal Eğilimlere Göre Sınıflandırılması

Davranışsal Yönetici Tipleri	Koruyucu	Toplayıcı	Bağımsız	Takipçi
Eğilimler	Çıpalama	Öz kontrol	Uygunluk	Pişmanlık
	Kayıptan kaçınma	Aşırı özgüven	Kendine atfetme	Çerçeveleme
	Sahiplik	Yatkınlık	Muhafazakarlık	Sonradan anlama
	Statüko	Sonuç yanlılığı	Temsilcilik	Bilişsel çelişki
	Zihinsel muhasebe	Kontrol yanlılığı	Doğrulama	Bilişsel uyumsuzluk
			Düzeltilme	Geri Görüş

Kaynak: Pompian, 2012; s. 87

## LİTERATÜR

Literatürde yatırımcı davranışlarının belirlenmesinde çok sayıda çalışmaya rastlamak mümkün iken, yöneticiler üzerinde çok az çalışma mevcuttur. Bu kısımda sadece yöneticiler üzerinde yapılan çalışmalara yer verilmektedir.

Süer (2007), İstanbul ilinde tekstil sektöründe faaliyet gösteren şirketlerin yöneticileri ve karar vericileri ile yüz yüze görüşmeler gerçekleştirmiş, toplam 100 kişi ile yapılan görüşmelerde kişilere karar vermeleri gereken senaryolar sunulmuş ve bu senaryolara uygun olarak yanıt vermeleri istenmiştir. Şirketlerin karar vericisi konumunda olan bu kişilerin karar alma aşamasında risk alma düzeyleri test edilmiştir. Süer tarafından hazırlanan senaryolar, kazanç, kayıp, kar, harcama ve maliyet gibi şirketlerin faaliyetlerini doğrudan etkileyen başlıklara uygun oluşturulmuştur. Çalışma sonucunda 12 senaryonun sonuçları analiz edilmiş, sonuçların ağırlığına bakıldığında, yöneticilerin karar verirken davranışsal finans yaklaşımına uygun hareket ettikleri görülmüş, getiri elde edildiğinde riskten kaçınan ancak kaybetme ihtimalinde ise riske yaklaşan bir tutum takındıkları görülmüştür.

Tekin (2015), şirket yöneticilerinin veya sahiplerinin tercihlerinde davranışsal önyargı ve eğilimler gösterip göstermediğini incelemek amacıyla, İstanbul Ticaret ve Sanayi Odasına kayıtlı şirket yöneticileri ile görüşmeler yapmış; aşırı özgüven, kayıptan kaçınma ve iyimserlik önyargıları başta olmak üzere eğilimleri test etmiştir. Çalışmasının sonucunda davranışsal önyargıların şirket kararları üzerinde etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Baker ve Nofsinger (2010) yaptıkları çalışmada, yöneticilerin davranışsal önyargı ve eğilimleri gösterip göstermediklerini incelemiştir. Sonucunda piyasada oluşan yanlış fiyatlamaların nedenlerinden birinin yöneticilerin rasyonel olmayan davranışları olduğunu belirtmişlerdir. Shefrin (2007) ise, önyargıların şirket yöneticilerinin tercihlerini etkileyen önemli bir eğilim olduğunu belirtmişlerdir.

Kardes, Cronley ve Cline (2014) tarafından yapılan çalışmada, yöneticilerin şirket kararlarını alırken tüm bilgilerini kullanamayacaklarını, bu nedenle şirketin rasyonel olmayan kararları alacağını tespit etmiştir. Corderio (2009) ve Malmendier vd. (2011) yaptıkları çalışmalarda davranışsal eğilimlerin şirket kararları üzerinde etkisi olduğunu söylemişlerdir.

Baş (2019) tarafından hazırlanan araştırma makalesinde, parametrik olmayan Cochran testinin BİST 100 endeksinde yer alan işletmelerin Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporlarına ve Faaliyet Raporlarına uygulanarak çevresel performanslarının belirlenmesi incelenmiştir. Çalışma kapsamında borsada en çok işlem gören şirketler analiz edilmiş ve 2014 yılı sonrasında çevre ile ilgili kurumsal yönetim ilkelerinin yıllara göre farklılıklar ortaya koyduğu görülmüş, bu çalışmada Cochran Q testinin uygunluğu da test edilmiş, özellikle sosyal bilimlerde kullanılabilir olduğu belirtilmiştir.

Jureviciene vd (2013) Litvanyalı yatırımcıların finansal piyasalardaki davranışlarının incelenmesi adına Pompian (2006)'nın sunduğu metodolojiye uygun olarak araştırma yapmışlardır. Araştırmada bireylerin yatırımcı tipleri belirlenmiş ve davranışsal eğilimleri değerlendirilmiştir.

Damke vd. (2014) yılında Brezilya'da yatırım fonu yöneticilerinin Pompian tarafından ortaya konan davranışsal tiplerinin tespit edilmesi ve yatırım kararlarını etkileyen bilişsel ve duygusal eğilimlerin incelenmesi adına anket çalışması yapmışlardır. Çalışma sonucunda katılımcıların davranışsal eğilimleri farklı ölçülerde yansıttıkları tespit edilmiştir.

## YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde, öncelikle yöneticilerin davranışsal yönetici tiplerinden koruyucu, toplayıcı, bağımsız, takipçi olmak üzere hangilerini yansıttıklarının belirlenmesi amacıyla yapılan anketin sonuçları değerlendirilecektir. Davranışsal tipolojini belirlenmesinin ardından, yöneticilerin finansal tercihleri üzerinde etkili oldukları düşünülen, aşırı özgüven, aşırı tahminleme, çerçeveleme, mental muhasebe ve kayıptan kaçınma başta olmak üzere, bilişsel ve duygusal önyargılarına ilişkin araştırma yapılacaktır.

### Araştırma Metodolojisi

İstanbul'da kamu bankalarında çalışan orta ve üst düzey yöneticilerden oluşan 40 yönetici ile görüşmeler yapılmış, bu yöneticilerin davranışsal yönetici tipleri belirlenerek, davranışsal eğilimlerinin neler olduğu değerlendirilmiş, elde edilen veriler ışığında karma yöntemler araştırması yapılmıştır.

Çalışmanın ilk kısmında, yöneticilerin demografik özelliklerinin belirlenmesi için anket uygulanmış, bununla birlikte, davranışsal eğilimlerin belirlenmesine çalışılmış, bu amaçla SPSS programı ile betimsel istatistikleri çıkarılmıştır. Davranışsal yönetici tiplerinin belirlenmesi amacıyla davranışsal yönetici tipleri testi uygulanmış, SPSS programı ile Cochran Q test analizi yapılmıştır; toplayıcı, bağımsız, takipçi, koruyucu olmak üzere yöneticilerin tiplerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Daha sonra yöneticilere, davranışsal önyargı tanımlama testi sunulmuş, bu aşamada yöneticilerin finansal tercihlerinde bilişsel ve duygusal eğilimlerinin etkili olup olmadığı araştırılmıştır. İkinci kısımda ise, araştırmanın tamamlayıcısı olarak değerlendirilen, yöneticilerin açık uçlu sorulara verdikleri yanıtların nitel veri analizi yapılmış, MAXQDA veri analizi programı ile yöneticilerin eğilimlerinin neler olduğu ve yoğunlukları tespit edilmeye çalışılmıştır.

Çalışmada üst düzey yönetici olarak anılan katılımcılar, şirketlerinin tepe yöneticisi olan veya şirketin finansal kararlarını alan, organizasyonun uzun vadeli hedeflerini belirleyen ve şirketten bütünsel anlamda sorumlu olan yöneticileri kapsamakta (Bolat vd., 2008, s. 8), orta düzey yöneticiler ise, şirketin hedefleri doğrultusunda kararlar alan ve uygulayan yöneticileri işaret etmektedir (Çetinkaya ve Özutku, 2009, s. 2). Araştırma kapsamında görüşmeler yapılan orta düzey yöneticiler çalıştıkları bankalarda müdür ve benzeri düzeydeki ünvanlarla çalışan yöneticileri göstermekte, üst düzey yöneticiler ise söz konusu bankalarda başkan, tepe yöneticisi, genel müdür yardımcısı pozisyonlarında çalışmalarını sürdüren yöneticileri göstermektedir.

### Araştırma Yöntemi

Araştırmacıların birbirini takip eden çalışmalarda veya tek bir çalışmada nitel ve nicel yöntemlere ait kavramları ve metodları birlikte uygulamaları karma yöntem olarak ifade edilmektedir (Johnson ve Onwuegbuzie, 2004, s. 18). Karma yöntem araştırmaları, incelenen tek bir çalışmada verilerin eş zamanlı veya sıralı olarak toplandığı, bu verilerin nitel ve nicel yöntemlerle niteliklerine göre değerlendirilip analiz edildiği, bütünsel bir yöntemdir (Creswell vd, 2003; s. 165, Davies, 2000).

Morse (2003)'a göre nitel ve nicel yöntemlerin uygulanması baskınlık ve sıralı olup olmamasına göre değişir; tabloda gösterilen (+) işareti ile nitel ve nicel yöntemin eşzamanlı olarak uygulandığı, (→) işareti ile de sıralı bir biçimde uygulandığı gösterilmekte, nitel ve nicel kelimelerinden büyük harflerle yazılan yöntemin yüksek ağırlıklı uygulandığını, küçük harfle uygulanan yöntemin ise düşük ağırlıklı uygulandığını göstermektedir.

Bu çalışma kapsamında 40 katılımcı ile yapılan doğrudan görüşmelerle birincil veriler elde edilmiş; nitel verilerin toplanması ve nicel verilerin toplanması işlemleri eş zamanlı olarak yapılmış ve her iki yöntemde de eşit ağırlık verilmiştir. Literatürde tek bir araştırma tasarımında en sık kullanılan karma yöntemler desenlerinden olan **Nitel + Nitel** araştırma deseni, bu çalışmada eşzamanlı olarak uygulanmıştır. Çalışmada izlenen yöntem ilk aşamada Pompian (2012) tarafından hazırlanan Davranışsal Yönetici Testi ve Davranışsal Önyargı Tanımlama Testleri nicel yöntem tekniklerinden anket şeklinde düzenlenerek katılımcılara yüzyüze uygulanmış, testlerin tamamlanmasının ardından derinlemesine görüşmeler yapılmıştır.

Davranışsal yönetici türleri modellemesi, karar süreçlerinde etkisi altında kaldıkları eğilimlerin neler olduğunu ve bunun sonucunda da ne tür yönetici olduklarının anlaşılması amacıyla geliştirilmiştir (Pompian, 2008, s. 61). Davranışsal yönetici tipleri; koruyucu, toplayıcı, bağımsız, takipçi olmak üzere 4 gruba ayrılmaktadır.

Pompian'a (2012) göre, Davranışsal Yönetici Tipi Testi sonucunda belli bir davranışsal tipoloji özelliği gösteren, bu şekilde tanımlanan bir yatırımcının, diğer Davranışsal Yönetici Tipi Testi profillerinden birine ait özellikleri de barındıracağı da unutulmamalıdır. Örnek olarak, Davranışsal Yönetici Tipi Testi ile bir yönetici korumacı özelliklere sahip biri olarak belirlenebilir, ancak sonunda bağımsız davranışsal yönetici tipini ifade eden eğilimler de gösterebilir. Bu aşamada vurgulanması gereken durum, Davranışsal Yönetici Tipi testinin kesin hükümler içermediği ve testin sonuçlarına göre yönetici tipleri kesin olarak kabul edilmediği; bu testin davranışsal eğilimlerin ortaya çıkartılmasında araştırmanın basitleştirilmesi için kritik bir başlangıç olduğudur.

#### Araştırmanın Güvenilirlik Analizi ve Örneklemi

Araştırmada kapsamında İstanbul'da ikamet eden ve kamu bankalarında çalışan orta-üst düzey yöneticilerin davranışsal eğilimleri değerlendirilmekte, bu kişilerle yapılan görüşmelerde elde edilen yanıtların değerlendirilmesi ve güvenilirliği de çalışmanın bilimselliği bakımında önem arz etmektedir. Cronbach Alpha analizi, Lee Cronbach tarafından 1951 yılında, likert tipi ölçeklerde kullanılmak üzere sunulmuş bir iç tutarlılık analizidir. Anket kapsamında hazırlanan sorulara verilen yanıtların iç tutarlılığının olduğu ve maddelerin birbirleriyle uyumlu olduğunun analizi Cronbach alfa katsayısı ile ölçülmektedir (Uzunsakal ve Yıldız, 2018, s. 15). Literatürde psikolojik özelliklerin ölçülmesinde yaygın olarak kullanılan yöntemin, Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı olarak görülmekte, Cronbach'a Alpha değerini 0,70 ve üstü olduğu durumlarda ölçeğin güvenilir olduğu tespiti yapılmaktadır (Kılıç, 2016, s. 47). Çalışma kapsamında katılımcıların verdikleri yanıtların güvenilirlik testinin yapılması amacıyla, 5'li Likert örneklemlerinin tümü hesaplanmış ve Cronbach Alpha değeri 0.73 bulunmuştur. Cronbach'a Alpha değerininin 0,70 ve üstü değerinde tespit edilmesiyle ankete verilen yanıtların iç tutarlılığının olduğu değerlendirilmesi yapılmaktadır (Kalaycı, 2018, s. 409).

Bu çalışmada İstanbul'da kamu bankalarında çalışan orta ve üst düzey yöneticilerden oluşan 40 katılımcının davranışsal yönetici tipleri ile davranışsal eğilimleri arasında bir ilişki olup olmadığı, var ise ne derece olduğu incelenmektedir. Örneklemenin belirlenmesinde kasti (amaçsal) örneklem seçilmiş, bu teknikte örneği oluşturan katılımcıların araştırmaya ışık tutacak yanıtlar verecekleri öngörüsü ile hareket edilmiştir (Altunışık, vd. 2005, s. 132).

Bu çalışmada görüşülen kişiler tecrübelerine, bilgi birikimlerine, kendilerini ifade ediş biçimlerine ve araştırmaya katılmaya istekli olmalarına ve etkin iletişim kurulacağına yönelik görüş birliğine bakılarak araştırmacı tarafından belirlenmiştir. Araştırmanın Örneklemi İstanbul'da ikamet eden ve kamu bankalarında üst ve orta düzey yönetici olarak anılan katılımcılardan oluşmuş, söz konusu yöneticiler ikna edilerek görüşmeler yapılmıştır. Aşağıda yer alan Tablo 4' de araştırmaya katılan yöneticilerin örnekleme detaylı şekilde gösterilmiştir.

Tablo 4. Katılımcı Bilgileri Tablosu

Katılımcılar	Yaş	Yöneticilik	Pozisyon
K-1	55 ve Üzeri	15 Yıl ve Üzeri	Üst Düzey Yönetici
K-2	25-34	5-10 Yıl	Orta Düzey Yönetici
K-3	35-44	0-5 Yıl	Orta Düzey Yönetici
K-4	45-54	10-15 Yıl	Üst Düzey Yönetici
K-5	55 ve Üzeri	5-10 Yıl	Üst Düzey Yönetici
K-6	45-54	5-10 Yıl	Üst Düzey Yönetici
K-7	25-34	0-5 Yıl	Orta Düzey Yönetici
K-8	25-34	0-5 Yıl	Orta Düzey Yönetici
K-9	55 ve Üzeri	5-10 Yıl	Orta Düzey Yönetici
K-10	25-34	0-5 Yıl	Orta Düzey Yönetici
K-11	25-34	0-5 Yıl	Orta Düzey Yönetici
K-12	25-34	0-5 Yıl	Üst Düzey Yönetici
K-13	35-44	10-15 Yıl	Üst Düzey Yönetici
K-14	25-34	0-5 Yıl	Orta Düzey Yönetici
K-15	25-34	0-5 Yıl	Orta Düzey Yönetici
K-16	35-44	5-10 Yıl	Üst Düzey Yönetici
K-17	35-44	5-10 Yıl	Üst Düzey Yönetici
K-18	25-34	5-10 Yıl	Orta Düzey Yönetici

K-19	25-34	0-5 Yıl	Orta Düzey Yönetici
K-20	35-44	5-10 Yıl	Üst Düzey Yönetici
K-21	55 ve Üzeri	15 Yıl ve Üzeri	Üst Düzey Yönetici
K-22	25-34	5-10 Yıl	Orta Düzey Yönetici
K-23	45-54	10-15 Yıl	Üst Düzey Yönetici
K-24	45-54	15 Yıl ve Üzeri	Üst Düzey Yönetici
K-25	45-54	10-15 Yıl	Orta Düzey Yönetici
K-26	35-44	5-10 Yıl	Orta Düzey Yönetici
K-27	25-34	0-5 Yıl	Orta Düzey Yönetici
K-28	25-34	0-5 Yıl	Orta Düzey Yönetici
K-29	45-54	5-10 Yıl	Üst Düzey Yönetici
K-30	25-34	0-5 Yıl	Orta Düzey Yönetici
K-31	35-44	10-15 Yıl	Orta Düzey Yönetici
K-32	35-44	0-5 Yıl	Orta Düzey Yönetici
K-33	25-34	0-5 Yıl	Orta Düzey Yönetici
K-42	45-54	5-10 Yıl	Orta Düzey Yönetici
K-35	35-44	0-5 Yıl	Orta Düzey Yönetici
K-36	35-44	0-5 Yıl	Orta Düzey Yönetici
K-37	25-34	0-5 Yıl	Orta Düzey Yönetici
K-38	25-34	0-5 Yıl	Orta Düzey Yönetici
K-39	45-54	5-10 Yıl	Üst Düzey Yönetici
K-40	25-34	5-10 Yıl	Orta Düzey Yönetici

Araştırma verilerinin toplanması sürecinde katılımcıların iş yoğunlukları ve Covid-19 Pandemisi kısıtlamaları nedeniyle çeşitli zorluklar yaşanmış, katılımcılar ile randevu verdikleri saatlerde görüşülmüştür. Görüşmelerin yapıldığı mekanlar katılımcıların kendilerini rahat hissetmelerinin sağlanması amacıyla kendilerinin tasarrufuna bırakılarak yüzyüze yapılmıştır ancak zamandan tasarruf ve Covid-19 pandemisi sosyal mesafe gereklilikleri nedeniyle bazı görüşmeler Zoom Video konferans uygulaması ve Google Meet Video Konferans uygulaması ile de yapılmıştır.

Araştırma kapsamında yöneticiler ile yapılan görüşmelerde tümüne hazırlanan testler sunularak doldurmaları istenmiştir, nitel araştırma kapsamında hazırlanan diğer sorular, katılımcılara aynı tarzda ve aynı anlamları ifade edecek şekilde sorulmuş, bu görüşmeler Ekim 2020-Şubat 2021 ayları arasında gerçekleştirilmiştir.

#### Araştırma Verileri ve Teknikleri

Çalışma kapsamında İstanbul'da ikamet etmekte olan kamu bankaları çalışanlarına anket çalışması uygulanmış, ankette yer alan tüm soruların betimsel istatistik sonuçları elde edilmiş ve SPSS programı kullanılmıştır; katılımcıların öncelikle demografik özellikleri değerlendirilmiş, davranışsal eğilimlerinin belirlenmesi amacıyla betimsel istatistikleri ortaya konarak analiz edilmiş, devamında da belirtilen hipotezlerin analizleri yapılmıştır.

Bu çalışmada nicel veri toplama ve nitel veri toplama yöntemlerinin beraber kullanıldığı karma araştırma yöntemi uygulanmış, araştırma diagramında da gösterildiği üzere yöntemin belirlenmesinin ardından Davranışsal Yönetici Tipi testi ile Önyargı Tanımlama Testleri hazırlanmıştır. Pompian (2012) tarafından oluşturulan önyargı tanımlama testinde sunulan 20 adet soru ve önermeler ile birlikte, Ateş (2007), Ede (2007) ve Büyükaslan (2012)'in bu alandaki çalışmalarında kullandıkları anket sorularından da faydalanarak, araştırmanın gereklilikleri doğrultusunda soru sayısı 30'a çıkartılmıştır.

Araştırmanın yöntemini gösteren şekilde de gösterildiği üzere, nicel bölümde ilk olarak veri setini oluşturan değişkenlere uygun olarak parametrik olmayan testler tercih edilmiştir. Parametrik olmayan veri analizinin kullanılabilmesi için örneklem büyüklüğünün bir öneminin olmaması ve veri setinin sıralayıcı özellikte olması, bu testlerin kullanılmasında avantajlı bir durum ortaya çıkarmaktadır (Kartal, 1998, s. 143).

Parametrik olmayan testlerden biri olan Cochran Q testi, yapılan araştırma kapsamında eldeki veri setindeki ikiden fazla örneklemin (k adet) aynı anakütleden elde edilip edilmediğinin incelendiği bağlantılı k örnekleme testidir. Cochran Q testi, McNemar testinin genişletilmiş versiyonu olarak bilinmekte ve uygulanmakta olup, sadece ikili değerlerden oluşan (0 veya 1) veri setlerinin analizinde tercih edilmektedir. Parametrik olmayan Cochran Q testinin test istatistik değeri Q değeridir. (Baş, 2019, s. 96).

Cochran Q Test prosedürünün ilk aşamasında k=2 veya daha fazla verinin olması gerekmekte, aşağıda gösterilen şekil 1'de katılımcı verileri r bloklarında gösterilmekte, c her bir katılımcı için bağımsız şekilde yapılan işlem sayısını göstermektedir. Veri analizinde başarılı olarak gösterilen ölçüm değeri 1 ile başarısız olanlar ise 0



ile gösterilmektedir (Baş, 2019, s. 39). Test uygulandığında, ya istatistiksel olarak anlamlı bir sonuç ya da istatistiksel olarak anlamlı olmayan bir sonuç elde edilir (NCSS; 521, s. 3).

#### **Hipotezler;**

**H<sub>0</sub>:** Yapılan işlem eşit derecede etkilidir.

**H<sub>1</sub>:** Yapılan işlem eşit derecede etkili değildir.

Araştırma sonuçları  $X_{i,j}$  şeklinde olup 0 ve 1 ile ifade edilmektedir. Araştırma sonucu ortaya sıfır hipotezinin

etkili olduğu çıktığı takdirde, yapılan her bir işlemin eşit derecede başarılı olduğu beklenmekte, aksi sonuçta ise anlamlı olmadığı değerlendirilmektedir.

Yöneticilerden elde edilen nitel veriler kodlanarak, yanıtlardaki baskın konu ve veriler belirlenmiştir. Çalışma kapsamında yapılan derinlemesine görüşmelerde elde edilen veriler bir araya getirilmiş, bu nitel veri setlerinin sistematik olarak analiz edilmesi için MAXQDA nitel veri analizi programı kullanılmıştır. Yöneticilerden elde edilen nitel verilerin derlemesi yapılmış, yöneticilerin kararları üzerinde etkisi oldukları bilinen davranışsal eğilimlerden 30 tanesine bir kod etiketi verilmiştir. Katılımcıların yanıtlarında sundukları ile bu kodlara eşleştirmeler yapılmıştır. Elde edilen bu nitel verilerin kodlanması suretiyle, kodların sayısal verilere dönüştürülmesi sağlanarak, kodların oluş sıklığı analiz edilmektedir (Creswell vd, 2003, s. 188).

Bu araştırmada, yöneticilerle yapılan görüşmelerde elde edilen notları değerlendirmek amacıyla, MAXQDA veri analiz programı kullanılmıştır. Örnek olarak, “Yönetici olarak verdiğiniz kararlarda aşırı özgüven etkisinin olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusuna verilen yanıtlar her yönetici için ayrı değerlendirilmiş, davranışsal eğilimleri ifade eden kodlamalara eşleştirmeler yapılmıştır. Yöneticilerin ifadelerinde belirttikleri eğilimlerin yoğunluğuna göre sonuçlar elde edilmiştir.

#### **Araştırma Hipotezleri**

Araştırma diyagramında gösterildiği üzere, nicel araştırma bölümünde kullanılan testlerin analizi SPSS Cochran Q testi yardımı ile yapılacaktır. İlk test olan Davranışsal Yönetici Tipleri Testi (ek-1) için aşağıda belirtilen hipotezler test edilmiştir.

Davranışsal Yönetici Testi hipotezinin sınanması amacıyla;

**H<sub>0</sub>:** Davranışsal Yönetici Tipleri (Koruyucu, Takipçi, Bağımsız, Toplayıcı) özellikleri bakımında birbirleriyle aynıdır.

**H<sub>1</sub>:** Davranışsal Yönetici Tipleri (Koruyucu, Takipçi, Bağımsız, Toplayıcı) özellikleri bakımında birbirlerinden farklıdır.

Çalışmanın araştırma diyagramında gösterildiği üzere, nicel araştırma bölümünde kullanılan ikinci test olan Davranışsal Önyargı Tanımlama Testi (ek-2) için aşağıda belirtilen hipotezler test edilmiştir.

Davranışsal Önyargı Tanımlama Testi hipotezinin sınanması amacıyla;

**H<sub>0</sub>:** Davranışsal Önyargı Çeşitleri birbirleri ile aynıdır.

**H<sub>1</sub>:** Davranışsal Önyargı Çeşitleri birbirlerinden farklıdır.

Çalışmada katılımcılar tarafından sağlanan verilerin doğru şekilde elde edilmesi ve katılımcıların genel yaklaşımını tamamen yansıtmaları için titiz davranılmış, bu süreç kodlama işlemi ile devam etmiştir. Açık uçlu sorular ile katılımcıların görüş ve deneyimlerini derinlemesine tam olarak ifade etmelerine olanak tanınmaktadır (Turner, 2010, s. 756).

Yapılan derinlemesine görüşmelerde katılımcılara sunulan yapılandırılmış araştırma soruları aynı sıra ile sorulmuştur:

Yatırım Kararı tercihlerinizde nelerin etkili olduğunu belirtir misiniz? Yatırım kararı alırken kime/kimlere danışmayı tercih edersiniz?

Psikolojik önyargıların ve bilişsel eğilimlerin, yönetici olarak verdiğiniz kararlar üzerinde etkili olduğunu düşünüyor musunuz?

Yönetici olarak verdiğiniz kararlarda aşırı özgüven etkisinin olduğunu düşünüyor musunuz?

Bunun olumlu ya da olumsuz bir eğilim olup olmadığı hakkındaki görüşleriniz nelerdir?

Bir sonraki bölümde, yapılan görüşmelerde sorulan basit demografik sorulara verilen yanıtlarla oluşturulan ilk veriler değerlendirilmiş, devamında katılımcılara davranışsal eğilimlerinin ve önyargılarının irdelenmesi amacıyla sunulan önermelere verdikleri yanıtlar analiz edilerek genel değerlendirmeler yapılmıştır.

## BULGULAR

Araştırma kapsamında hazırlanan test ve anket soruları ile açık uçlu sorular katılımcılara yöneltilmiş, birincil veri olarak elde edilen veri setleri SPSS analiz programı ile öncelikle katılımcıların demografik özellikleri değerlendirilmiş, ardından davranışsal eğilimlerin katılımcılar üzerinde etkili olup olmadığının incelenmesi amacıyla sunulan önermelerin betimsel istatistik sonuçları analiz edilmiştir.

### Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Anket çalışmasının ilk bölümünde katılımcı profillerinin ortaya çıkartılması adına; yaş, cinsiyet, medeni durumları, eğitim düzeyleri, yöneticilik tecrübeleri ve yöneticilik pozisyonlarına ilişkin sorular yöneltilmiştir. Bu soruların ardından katılımcılar yöneticilik geçmişlerinin tespit edilmesi amacıyla yönetici pozisyonunda hangi sektörde ne kadar süre çalıştıkları sorulmuştur.

Görüşme yapılan yöneticilerin %50,0'si (20 kişi) erkek, %50,0'si (20) kadın olarak tespit edilmiştir.

Katılımcıların medeni durumlarına ilişkin sorulara verdikleri yanıtlara bakıldığında, yöneticilerin %40,0'ının (16 kişi) bekar % 60,0'ının (24 kişi) ise evli oldukları tespit edilmiştir. Buradan katılımcı yöneticilerin büyük çoğunluğunun evli oldukları tespitini yapmak mümkündür.

Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımlarına bakıldığında, bunların %45,0'i (18 kişi) 25-34 yaş aralığı ile en büyük bölümü oluşturmaktadır. Bu gruba en yakın olarak ikinci sırada %25,0 (10 kişi) ile 35-44 yaş aralığı gelmekte, ardından %20,0 (8 kişi) ile 45-54 yaş aralığı gelmekte, son olarak %10,0 (4 kişi) ile 55 ve üzeri yaş aralığı gelmektedir.

Yapılan görüşmelerde katılımcılara eğitim durumlarına ilişkin sorular yöneltilmiş, yanıtların analizinde katılımcıların %65,0'inin (26 kişi) lisans mezunu kişilerden, %27,5'inin (11 kişi) yüksek lisans yapan kişilerden, %7,5 (3 kişi)'inin ise doktora seviyesindeki kişilerden oluşmakta olduğu gözlenmiştir.

Bunun ardından katılımcıların yöneticilik tecrübelerine ilişkin soruya verdikleri yanıtlar değerlendirildiğinde, bunların %45,0'inin (18 kişi) 0-5 yıl arasında yöneticilik tecrübeleri olduğu, %35,0'inin (14 kişi) 5-10 yıl arasında yöneticilik tecrübeleri olduğu, %12,5'unun (5 kişi) 10-15 yıl arasında yöneticilik tecrübeleri olduğu, %7,5'inin (3 kişi) ise 15 yıl ve üzeri yöneticilik tecrübesine sahip oldukları gözlenmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun 0-10 yıl arasında yöneticilik tecrübesine sahip oldukları dikkat çekicidir.

Son olarak katılımcılara çalıştıkları şirketlerde hizmet verdikleri pozisyonlarına ilişkin soru yöneltilmiş, buna göre katılımcıların büyük çoğunluğu orta düzey yönetici olarak hizmet verdikleri tespit edilmiştir. Sonuçların analizinde, katılımcıların %65,0'i (26 kişi) orta düzey yönetici olarak çalışmakta, %35,0'i (14 kişi) üst düzey yönetici olarak çalışmakta olduğu değerlendirilmektedir.

### İlişkisel Analizler

Çalışmanın bu bölümünde, katılımcıların davranışsal yönetici tipleri ile psikolojik önyargılar ve bilişsel eğilimleri arasında bir ilişki olup olmadığı ve eğer var ise ne derecede olduğu incelenmiştir. Bu ilişki incelenirken ilk olarak, 40 yöneticinin Davranışsal Yönetici Testine verdikleri yanıtlar bir araya getirilmiş, her katılımcı için davranışsal yönetici tipolojisi ortaya çıkartılmış, ikinci olarak davranışsal tipolojileri belirlenen yöneticilerin psikolojik önyargıları ve bilişsel eğilimlerinin olup olmadığının sınıması amacıyla Davranışsal Önyargı Tanımlama Testi (ek-2) uygulanmış, bu analizler için SPSS paket programı kullanılmıştır. Çalışmada son olarak ise, yapılan görüşmelerde yöneticilerin açık uçlu sorulara verdikleri yanıtlar bir araya getirilmiş, davranışsal yönetici tipolojileri ve davranışsal önyargıların birlikte değerlendirilmesi amacıyla kodlanan bu verilerin analizleri MAXQDA nitel veri analizi programı ile yapılmıştır.

Araştırma kapsamında yapılan görüşmelerde, katılımcı olarak anılacak olan 40 kişiden oluşan Türkiye'de Kamu Bankalarında çalışan üst ve orta düzey yöneticilerin tipolojilerini ortaya koymak adına Pompian (2012) tarafından hazırlanan davranışsal yönetici tipi testi uygulaması yapılmış, bu testin sonuçları tabloda 6'da verilmiştir. Yöneticilerden, 17 yöneticinin bağımsız davranışsal yatırımcı, 11 yöneticinin toplayıcı davranışsal yatırımcı, 7 yöneticinin koruyucu davranışsal yatırımcı, son olarak ise 6 tanesinin takipçi davranışsal yatırımcı özellikleri taşıdıkları tespit edilmiştir.

Katılımcıların cevaplandığı davranışsal yönetici tipi testine ilişkin değerlendirmeler ve elde edilen tablolar aşağıda yer almaktadır.

**Tablo 5.** Davranışsal Yönetici Tipi Hipotez Test Özeti

Sıfır hipotezi	Test	Sig.a,b	Karar
Koruyucu, Takipçi, Bağımsız, Toplayıcı tiplerinin dağılımları aynıdır.	Related-Samples Cochran's Q.102 Test		Hipotez kabul edilir.

**Tablo 6.** Davranışsal Yönetici Tipi Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Tanımlayıcı	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Koruyucu	40	.18	.385	0	1
Takipçi	40	.15	.362	0	1
Bağımsız	40	.40	.496	0	1
Toplayıcı	40	.27	.452	0	1

Davranışsal yönetici tipi frekans değerleri tablosuna göre, katılımcıların 16 tanesi bağımsız yönetici, 11 tanesi toplayıcı yönetici, 7 tanesi koruyucu yönetici, 6 tanesi de takipçi yönetici olarak tespit edilmiştir

**Tablo 7.** Davranışsal Yönetici Tipi Frekans Değerleri

Frekans	Value	
	0	1
Koruyucu	33	7
Takipçi	34	6
Bağımsız	24	16
Toplayıcı	29	11

**Tablo 8.** Davranışsal Yönetici Tipi Anlamlılık Testi Değerleri

Test İstatistikleri	
N	40
Cochran's Q ( Cochran Q Değeri)	6.200 <sup>a</sup>
Df (Serbestlik Değeri)	3
Asymp. Sig. (Anlamlılık Değeri)	.102

Bu aşamada ilk olarak yöneticilerin davranışsal yönetici tiplerinin belirlenmesi amacıyla, Davranışsal Yönetici Testi hipotezinin analizi için aşağıda belirtilen hipotezler test edilmiştir. Çalışma kapsamında katılımcılardan elde edilen verilerin parametrik olmayan testlerden biri olan Cochran Q testine uygulanması sonucunda P değeri (Asymp. Sig.) .102 olarak bulunmuştur. Koruyucu, Takipçi, Bağımsız, Toplayıcı yönetici tiplerine uygulanan test sonuçlarına göre anlamlılık değeri (Asymp. Sig.)  $0.05 < .102$  olduğu için  $H_0$  kabul edilir. Davranışsal Yönetici Tipi testi analizi için hesaplanan test sonuçlarına göre test istatistik değeri olan Q değeri 3, olarak tespit edilmiştir.

**H<sub>0</sub>:** Davranışsal Yönetici Tipleri (Koruyucu, Takipçi, Bağımsız, Toplayıcı) özellikleri bakımından birbirleriyle aynıdır. Hipotez test sonucuna göre kabul edilir.

**H<sub>1</sub>:** Davranışsal Yönetici Tipleri (Koruyucu, Takipçi, Bağımsız, Toplayıcı) özellikleri bakımından birbirlerinden farklıdır. Hipotez test sonucunda kabul edilmemektedir.

Tablolar değerlendirildiğinde, orta ve üstü düzey yöneticilerden oluşan katılımcıların davranışsal yönetici tipleri arasında anlamlı bir farklılık göstermedikleri sonucuna (Asymp. Sig: .102) ulaşılmıştır. Bu noktada yönetici tipleri arasında anlamlı bir ayrım yoktur. Yöneticilerin benzer davranışsal yönetici tiplerine sahip oldukları ve davranışsal yönetici tiplerinin benzer özellikler gösterdiği tespit edilmiştir.

Katılımcıların finansal kararlarını alırken etkisi altında kaldıkları davranışsal önyargıların neler olduğu önceki bölümde açıklanmıştı, bu bölümde ise bu davranışsal önyargıların yöneticiler üzerindeki etkilerinin ölçümü yapılmaktadır. Pompian (2012) tarafından ortaya atılan Davranışsal Önyargı Tanımlama Testi uygulaması ile

yöneticilere çeşitli sorular sorulmuş, bunun akabinde yaygın olarak gözlemlenen 30 adet davranışsal eğilim tespit edilmeye çalışılmıştır.

**Tablo 9.** Davranışsal Önyargı Çeşitleri Testi Hipotez Test Özeti

Sıfır hipotezi	Test	Sig.a,b	Karar
Davranışsal Önyargı Çeşitleri birbirleri ile aynıdır.	Related-Samples Cochran's Test	Q.003	Hipotez reddedildi.

**Tablo 10.** Davranışsal Önyargı Çeşitleri Testinin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Tanımlayıcı	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Çıpalama	40	.08	.267	0	1
Aşına olma	40	.13	.335	0	1
Kayıptan kaçınma	40	.20	.405	0	1
Düzeltilme eğilimi	40	.13	.335	0	1
Öz kontrol Eğilimi	40	.05	.221	0	1
Pişmanlık	40	.15	.362	0	1
Sahiplik	40	.05	.221	0	1
Kumarbaz yanlılığı	40	.20	.405	0	1
Uygunluk Eğilimi	40	.23	.423	0	1
Kendine atfetme	40	.00	.000	0	0
Statüko Eğilimi	40	.00	.000	0	0
Aşırı Özgüven	40	.30	.464	0	1
Aşırı Tahminleme	40	.28	.452	0	1
Aşırı Konumlandırma	40	.13	.335	0	1
Aşırı Kesinlik	40	.15	.362	0	1
Çerçeveleme	40	.03	.158	0	1
Muahafazakarlık	40	.00	.000	0	0
Mevcudiyet	40	.00	.000	0	0
Yakınlık	40	.00	.000	0	0
Zihinsel Muhasebe	40	.00	.000	0	0
Geri Görüş	40	.13	.335	0	1
Temsilcilik	40	.08	.267	0	1
Sonradan Anlama	40	.08	.267	0	1
Sonuç Yanlılığı	40	.03	.158	0	1
Bilişsel Çelişki	40	.03	.158	0	1
Belirsizlikten Kaçınma	40	.05	.221	0	1
Kontrol Yanlılığı	40	.05	.221	0	1
Doğrulama	40	.05	.221	0	1
Sürü Davranışı	40	.27	.452	0	1
Yatkınlık Eğilimi	40	.10	.304	0	1

**Tablo 11.** Davranışsal Önyargı Çeşitleri Testinin Frekans Değerleri

Frekans	Value	
	0	1
Çıpalama	37	3
Aşına olma	35	5
Kayıptan kaçınma	32	8
Düzeltilme eğilimi	35	5
Öz kontrol Eğilimi	38	2
Pişmanlık	34	6
Sahiplik	38	2
Kumarbaz yanlılığı	32	8
Uygunluk Eğilimi	31	9
Kendine atfetme	40	0
Statüko Eğilimi	40	0
Aşırı Özgüven	28	12

Aşırı Tahminleme	29	11
Aşırı Konumlandırma	35	5
Aşırı Kesinlik	34	6
Çerçeveleme	39	1
Muafazakarlık	40	0
Mevcudiyet	40	0
Yakınlık	40	0
Zihinsel Muhasebe	40	0
Geri Görüş	35	5
Temsilcilik	37	3
Sonradan Anlama	37	3
Sonuç Yanlılığı	39	1
Bilişsel Çelişki	39	1
Belirsizlikten Kaçınma	38	2
Kontrol Yanlılığı	38	2
Doğrulama	38	2
Sürü Davranışı	29	11
Yatkınlık Eğilimi	36	4

**Tablo 12.** Davranışsal Önyargı Çeşitleri Testinin Anlamlılık İstatistikleri

Test İstatistikleri	
N	40
Cochran's Q	115.276 <sup>a</sup>
df	29
Asymp. Sig.	.003

Bu aşamada katılımcı olarak anılan kamu bankalarında çalışan üst ve orta düzey yöneticilerin etkisi altında kaldıkları düşünülen 30 adet davranışsal eğilimin değerlendirilmesinin yapılması adına; davranışsal önyargı tanımlama Testi hipotezinin test sonucunda P değeri (Asymp. Sig.) .003 olarak bulunmuştur.

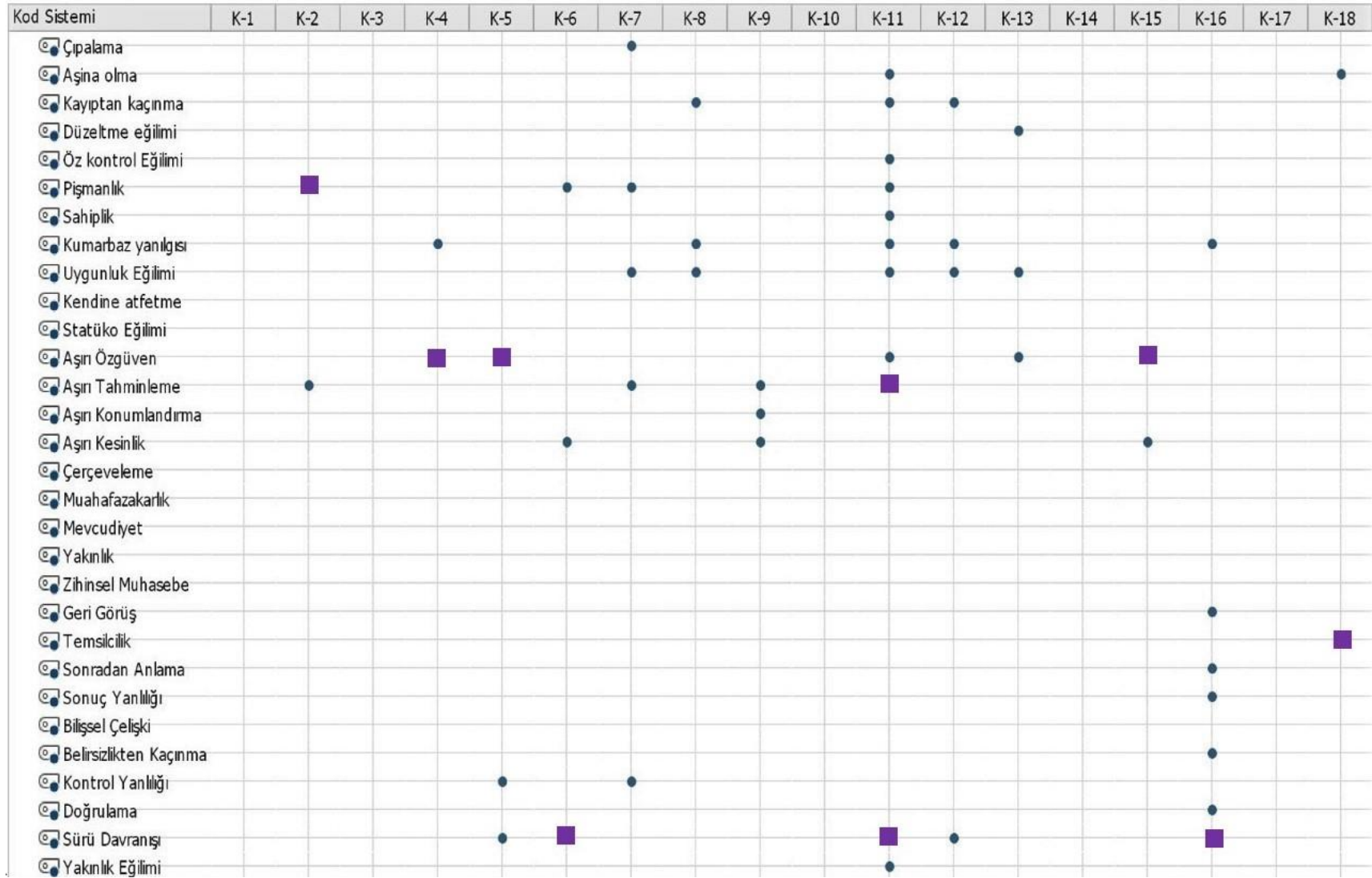
Davranışsal finans araştırmalarında katılımcıların kararlarını etkileyen yaygın olarak incelenen 30 davranışsal eğilimin yönetici tanımlama testi uygulanan Cochran Q testi sonuçlarına göre anlamlılık değeri (Asymp. Sig.) 0,003<0,05 olduğu için *H*<sub>0</sub> reddedilir. Davranışsal Önyargı Tipleri test istatistik değeri olan Q değeri 29 olarak tespit edilmiştir.

**H<sub>0</sub>:** Davranışsal Önyargı Çeşitleri birbirleri ile aynıdır. Hipotez test sonucuna göre kabul edilmemektedir.

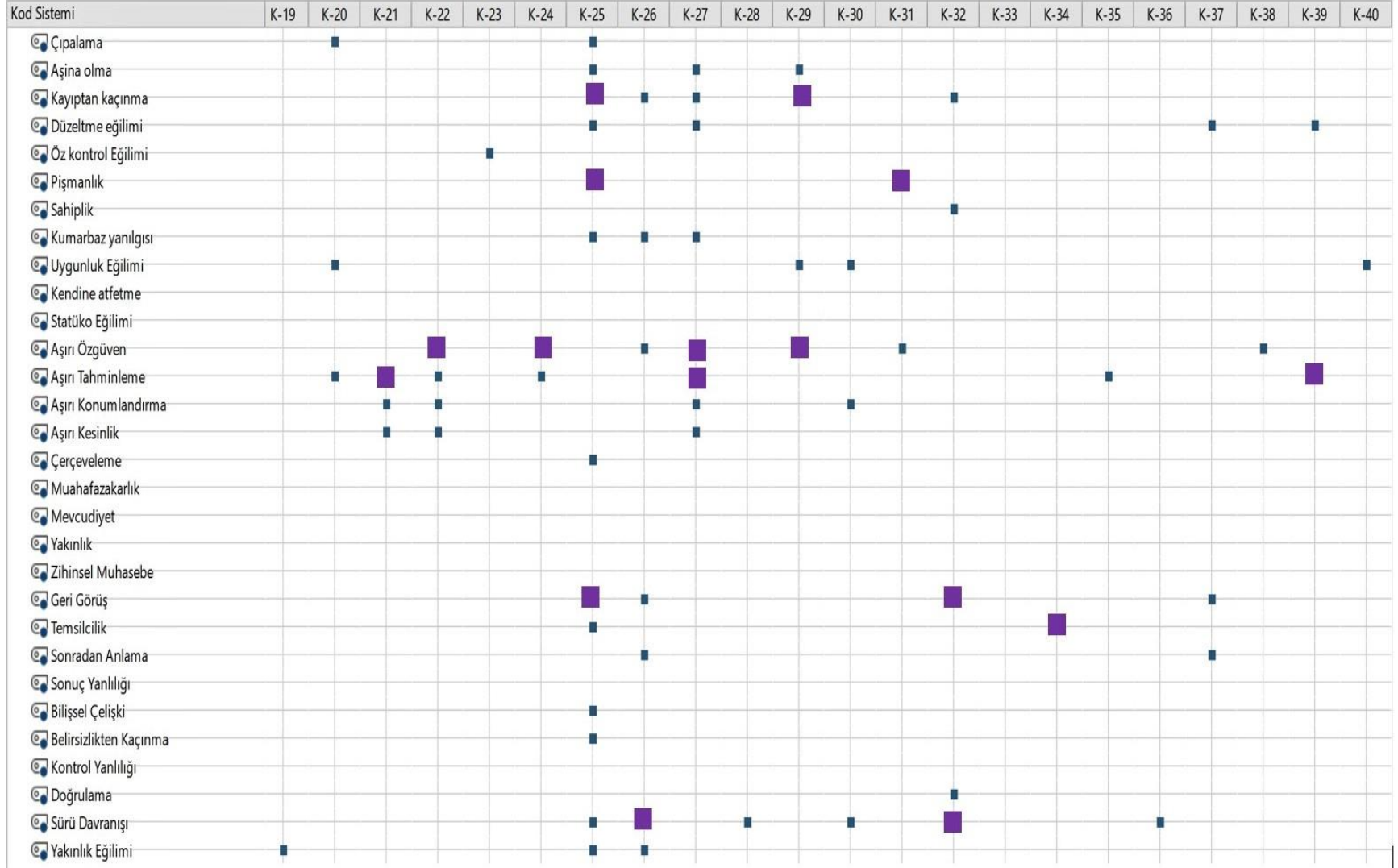
**H<sub>1</sub>:** Davranışsal Önyargı Çeşitleri birbirlerinden farklıdır. Hipotez test sonucunda kabul edilmektedir.

Araştırma sonucunda, kamu bankalarında çalışan üst ve orta düzey yöneticilerin 30 farklı önermeye verdikleri yanıtlar bir araya getirilmiş ve finansal kararları üzerinde davranışsal eğilimlerin etkisi incelenmiştir. Cochran Q testi sonucunda yöneticilerin davranışsal önyargı tipleri değerleri arasında anlamlı bir farklılık gösterdikleri sonucuna (Asymp. Sig: .003) ulaşılmıştır. Yöneticiler finansal kararlarında farklı düzeylerde psikolojik ve bilişsel eğilimlerin etkisi altında hareket etmektedirler.

Yöneticilerin farklı düzeylerde etkisi altında kaldıkları davranışsal eğilimlerin, hangi yoğunlukta gerçekleştiğinin belirlenmesi amacıyla nitel analiz programı olan MAXQDA kullanılmıştır. Şekil 1 MAXQDA Kod Matrisi Tarayıcı verilerinin elde edilmesinde sütunda yer alan bölümler katılımcıların verdikleri yanıtlarla kodlanan her bir önyargı eğilimini gösterirken, belgeler olarak gösterilen satırda ise katılımcılar yer almaktadır. Katılımcıların test sorularına verdikleri yanıtların değerlendirilmesi sonucunda en yoğun görülen davranışsal eğilimin aşırı özgüven, ardından da sürü davranışı olduğu görülmekte; bunların ardından aşırı tahminleme, geri görüş, kayıptan kaçınma, temsilcilik ve son olarak pişmanlık eğilimi gelmektedir. Aşırı özgüven eğiliminin en yoğun görüldüğü katılımcılar ise; K-4, K-5, K-7, K-15, K-22, K-24, K-27, K-29 olarak tespit edilmiştir.



Şekil 1. Kod Matrix Tarayıcısı Analizi (1)



Şekil 2. Kod Matrix Tarayıcısı Analizi (2-Devamı)

Araştırmada, Davranışsal Yönetici Testi sonuçları ile Davranışsal Önyargı Testleri sonuçlarının eş zamanlı olarak değerlendirilmesi yapılmış ve buna göre, psikolojik önyargıların ve bilişsel eğilimlerin, İstanbul'da faaliyet gösteren kamu bankalarında çalışan üst ve orta düzey yöneticiler üzerinde anlamlı bir farklılık yarattığı tespiti yapılmıştır. Aşağıda MAXQDA veri analizi sonucunda, hangi yöneticilerin hangi davranışsal eğilimleri yoğun olarak yansıttıklarının detaylı değerlendirmeleri yapılmıştır.

Araştırmada Davranışsal Yönetici Tipleri ile Davranışsal Önyargı Tiplerinin ilişkisi incelenirken aşırı özgüvenin değerlendirmesine özellikle dikkat çekilmiş, bunun nedeni olarak da üst ve orta düzey yöneticilerin iş hayatında deneyim sahibi kişiler oldukları ve edindikleri deneyimlerin sonucunda da aşırı özgüven eğilimine yatkın olabilecekleri düşünülmüş, aynı zamanda da literatürde en yaygın gözlenen eğilimlerin başında aşırı özgüvenin geldiği görülmüştür.

Çalışmanın sonucunda aşırı özgüven eğiliminin yöneticiler tarafından en şiddetli vurgulanan davranışsal eğilim olduğu Şekil 2 ile tespit edilmiş ve aşırı özgüven eğilimini gösteren katılımcılar ilgili tabloda ifade edilmiştir. Aşırı özgüven eğiliminin katılımcıların yarısını oluşturan 35-44 yaş aralığındaki yöneticilerin hiçbirinde görülmemesi dikkat çekici bir nokta olarak değerlendirilmektedir. Aşırı özgüven eğiliminin üst düzey yöneticilerde daha yoğun olarak ortaya çıktığı görülmekte, bu kişilerin aynı zamanda 45 yaş ve üstü oldukları tespiti yapılabilmektedir. Bu kişilerin bilgi ve deneyimlerine aşırı güven duydukları ve olası riskleri göz ardı edebilecekleri değerlendirilmesi yapılabilir.

**Tablo 13.** Aşırı Özgüven Eğilimi Gösteren Katılımcılar

Katılımcılar	Yaş	Yöneticilik	Pozisyon
K-4	45-54	10-15 Yıl	Üst Düzey Yönetici
K-5	55 ve Üzeri	5-10 Yıl	Üst Düzey Yönetici
K-15	25-34	0-5 Yıl	Orta Düzey Yönetici
K-22	25-34	5-10 Yıl	Orta Düzey Yönetici
K-24	45-54	15 Yıl ve Üzeri	Üst Düzey Yönetici
K-27	25-34	0-5 Yıl	Orta Düzey Yönetici
K-29	45-54	5-10 Yıl	Üst Düzey Yönetici

Aşırı özgüven eğiliminin ortaya çıkmasına neden olan motivasyonlar incelendiğinde aşırı tahminleme eğiliminin de önemli bir faktör olduğu literatürde görülmektedir. Bu noktada tablo 14 incelendiğinde aşırı tahminleme eğilimi yoğunluğunun kamu bankalarında çalışan 2 orta düzey 2 üst düzey yöneticide görüldüğü tespiti yapılabilir.

**Tablo 14.** Aşırı Tahminleme Eğilimi Gösteren Katılımcılar

Katılımcılar	Yaş	Yöneticilik	Pozisyon
K-11	25-34	0-5 Yıl	Orta Düzey Yönetici
K-21	55 ve Üzeri	15 Yıl ve Üzeri	Üst Düzey Yönetici
K-27	25-34	0-5 Yıl	Orta Düzey Yönetici
K-39	45-54	5-10 Yıl	Üst Düzey Yönetici

Araştırma kapsamında yapılan analizlerde, yöneticilerin temsilcilik eğilimini iki orta düzey yöneticide yoğun olarak görüldüğü tespit edilmiştir.

**Tablo 15.** Temsilcilik Eğilimi Gösteren Katılımcılar

Katılımcılar	Yaş	Yöneticilik	Pozisyon
K-18	25-34	5-10 Yıl	Orta Düzey Yönetici
K-34	45-54	5-10 Yıl	Orta Düzey Yönetici

Araştırma bulgularına göre Tablo 16'da, geri görüş eğiliminin yoğun olarak gösteren yöneticilerin her ikisi de orta düzey yönetici olduğu tespiti yapılmıştır.

**Tablo 16.** Geri Görüş Eğilimi Gösteren Katılımcılar

Katılımcılar	Yaş	Yöneticilik	Pozisyon
K-25	45-54	10-15 Yıl	Orta Düzey Yönetici
K-32	35-44	0-5 Yıl	Orta Düzey Yönetici

Çalışmaya katılan ve katılımcı olarak anılan yöneticilerden K-7, K-11, K-16, K-26, K-32' de sürü davranışı eğilimini yoğun olarak görüldüğü değerlendirilmektedir. Katılımcıların sürü davranışı göstermeleri davranışsal



finansın bahsettiği rasyonellikten sapmalara örnek oluşturmakta, katılımcı yöneticilerin çevrelerindeki kişilerin etkisiyle fikirlerini yenilemesi ve bulunduğu grubun kararına uymasıyla ortaya çıkmaktadır (Ergün, 2013, s. 115).

**Tablo 17.** Sürü Davranışı Gösteren Katılımcılar

Katılımcılar	Yaş	Yöneticilik	Pozisyon
K-7	25-34	0-5 Yıl	Orta Düzey Yönetici
K-11	25-34	0-5 Yıl	Orta Düzey Yönetici
K-16	35-44	5-10 Yıl	Üst Düzey Yönetici
K-26	35-44	5-10 Yıl	Orta Düzey Yönetici
K-32	35-44	0-5 Yıl	Orta Düzey Yönetici

Tablo 18 incelendiğinde, pişmanlıktan kaçınma eğiliminin yoğunluk gösterdiği yöneticiler K-2, K25, K31 olarak görülmekte, her üçünün de orta düzey yönetici olduğu tespiti yapılmaktadır.

**Tablo 18.** Pişmanlıktan Kaçınma Eğilimi Gösteren Katılımcılar

Katılımcılar	Yaş	Yöneticilik	Pozisyon
K-2	25-34	5-10 Yıl	Orta Düzey Yönetici
K-25	45-54	10-15 Yıl	Orta Düzey Yönetici
K-31	35-44	10-15 Yıl	Orta Düzey Yönetici

Araştırma kapsamında yapılan analizlerde bağımsız davranışsal yönetici tipolojisini yansıtan yöneticilerin davranışsal eğilimlerden kayıptan kaçınma eğilimini K-25 ve K29 katılımcılarının yoğun olarak gösterdikleri değerlendirilmektedir.

**Tablo 19.** Kayıptan Kaçınma Eğilimi Gösteren Katılımcılar

Katılımcılar	Yaş	Yöneticilik	Pozisyon
K-25	45-54	10-15 Yıl	Orta Düzey Yönetici
K-29	45-54	5-10 Yıl	Üst Düzey Yönetici

Araştırma sonucunda, davranışsal yönetici testi ile elde edilen veri setlerinin sonuçları eş zamanlı olarak analiz edilmiş, yöneticilerin davranışsal yönetici tipleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı, benzer yönetici özellikleri gösterdikleri görülmüştür. Davranışsal önyargı testinin değerlendirilmesinde, psikolojik önyargıların ve bilişsel eğilimlerin, katılımcı olarak anılan yöneticiler üzerinde anlamlı bir farklılık yarattığı tespit edilmiştir. Davranışsal yöneticilerin belli bir grup davranışsal eğilim özelliği göstermelerinin tutarlı olduğu görülmüş olmakla birlikte, diğer davranışsal yönetici tiplerine ilişkin eğilimleri de gösterdikleri değerlendirilmektedir.

## SONUÇ

Psikolojik önyargılar ve duygusal eğilimlerin karar birimlerinin tercihleri üzerindeki etkilerinin incelenmeye başlanmasıyla ve Kahneman ve Tversky'nin katkılarıyla (1979) ortaya çıkan davranışsal finans; psikoloji, sosyoloji başta olmak üzere farklı disiplinlerle beraber genişlemeye devam etmektedir. Önyargılar ve duygusal eğilimlerin finansal kararlar üzerindeki etkisinin nasıl ve ne derecede gerçekleştiğine, bu etkilerin piyasalarda yarattığı anomalilere ilişkin gerek teorik gerekse de ampirik çalışmalar devam etmektedir. Literatür çalışmasında da belirtildiği üzere karar birimlerinin finansal tercihlerinde davranışsal önyargıların ve eğilimlerin etkili olduğu, bu sebeple karar birimlerince rasyonel olmayan, tutarsız tercihlerin yapıldığı görülmektedir.

Çalışmada, İstanbul'da kamu bankalarında çalışan üst ve orta düzey yöneticilerin gösterdikleri davranışsal yönetici tipleri ile psikolojik önyargılar ve bilişsel eğilimleri arasında bir ilişki olup olmadığı ve eğer var ise ne derecede olduğu incelenmiştir. Çalışma kapsamında orta ve üst düzey yönetici pozisyonunda çalışan kasti (amaçsal) örneklem ile belirlenmiş 40 katılımcı ile karma yöntemler araştırması yapılmış, yapılan görüşmelerden elde edilen birincil veri setleri değerlendirilmiştir. Betimleyici analiz sonuçlarında katılımcıların cinsiyet dağılımının %50 oranında olduğu ve bunun da banka sektöründe çalışanların mevcut verileriyle uyumlu olduğu değerlendirilmiş ve katılımcıların tamamının lisans mezunu ve üzeri eğitim düzeyinde oldukları görülmüştür. Davranışsal eğilimlerin değerlendirilmesi amacıyla katılımcıların sunulan önermelere verdikleri yanıtların analizinde, aşırı özgüven eğiliminin güçlü şekilde tespit edildiği, bu yöneticilerin kendi bilgi ve tecrübelerine güvenlerinin yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırma kapsamında yapılan görüşmelerin ardından ilk olarak toplanan veri setleri Pompian (2012) tarafından ortaya atılan davranışsal yönetici tipleri modeline uygulanarak, katılımcıların yönetici profilleri oluşturulmuştur. Davranışsal yönetici tipleri modeli Davranışsal Yönetici Tipleri Testi sonucu ile ortaya çıkmış,

testin sonucunda ise davranışsal yönetici tiplerinin aynı olduğu yönündeki ( $H_0$ ) hipotezi kabul edilmiştir. Test sonucunda katılımcı olarak anılan orta ve üst düzey yöneticilerin, davranışsal yönetici tipleri arasında anlamlı bir farklılık göstermedikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmanın Davranışsal Önyargı Tanımlama Testi bölümünde, katılımcılardan elde edilen veri setleriyle belirlenen davranışsal önyargılar ve eğilimlerin yöneticilerin tercihleri üzerinde etkili olup olmadığı ve eğer etkili ise bu etkinliğin ne derecede olduğu araştırılmıştır. Literatür incelemesinde; teorik ve ampirik çalışmalarda çok sayıda davranışsal eğilim ve önyargıdan bahsedilmekte olduğu görülmüştür ancak, bu çalışma kapsamında bunlardan yaygın olarak gözlenen 30 tanesi incelenmesine karar verilmiş, katılımcıların verdikleri yanıtların değerlendirilmesi yapılmıştır.

Davranışsal önyargı tanımlama testinde incelenen 30 adet davranışsal eğilimin sonuçlarının test sonucunda, davranışsal yönetici tiplerinin aynı olduğu yönündeki ( $H_0$ ) hipotezi reddedilmiş, orta ve üstü düzey yöneticilerden oluşan katılımcıların davranışsal önyargı tipleri değerleri arasında anlamlı bir farklılık gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre, yöneticilerin tercihleri üzerinde davranışsal eğilimlerin farklı şekilde etki ettikleri, her yöneticinin farklı motivasyonlarla farklı eğilimlerin etkisi altında kaldıkları tespit edilmiştir.

Çalışma kapsamında nitel veri analizi yazılı ile katılımcıların yönetici tipleri ile etkisi altında kaldıkları davranışsal önyargıları arasındaki ilişki ortaya konmuştur. Katılımcılar arasında en yoğun görülen davranışsal eğilimin aşırı özgüven olduğu analiz edilmiştir. Benzer biçimde frekans analizinde aşırı özgüven eğiliminin katılımcılar arasında güçlü olduğu değerlendirilmiştir, bu noktada, bu yöneticilerin aldıkları finansal kararların doğruluğuna fazla güven duymaları ve inançlarının bu yönde olması şirketler açısından dikkate alınması gereken bir olgu olarak tespit edilmiştir.

Orta ve üst düzey yöneticilerin finansal kararlarını etkileyen psikolojik önyargıların ve duygusal eğilimlerin var olduğunu bilmeleri; bunların farklı şekillerde rasyonalitelerini etkilediğinin farkında olmaları, kurumsal olarak alınan karar alma süreçlerinde bu eğilimlerin etkisinin olduğunun göz önüne alınması fayda sağlayacaktır. Aşırı özgüven eğiliminin şirket kararları üzerinde olumlu ya da olumsuz etkilerinden hangisinin ağır bastığını anlamak için daha fazla çalışma yapılması gerektiği düşünülmektedir.

#### KAYNAKLAR

- Aldemir, S. (2015). *Davranışsal finans açısından yatırımcı davranışlarının incelenmesi: Tokat ili örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Tokat Gazi Osmanpaşa Üniversitesi, Tokat.
- Altaş, İ. (2019). *Bireysel yatırımcıların yatırım kararlarını etkileyen faktörlerin davranışsal finans bağlamında araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Altunışık, R. Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2005). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı* (4. Baskı). Sakarya Yayıncılık.
- Ateş, A. (2007). *Finansal yatırımların davranışsal finans açısından değerlendirilmesi üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Atik, M., Yılmaz, B., ve Köse, Y. (2018). Bireysel finansal kararlarda zihinsel ön yargıların etkisi: Mental muhasebe. *Uluslararası İktisadi Ve İdari İncelemeler Dergisi*, (17. UİK Özel Sayısı), 1307-9832, 718.
- Aydın, H., ve Yılmaz Ö. (2018). Online alışverişte bilişsel çelişki davranışlarının incelenmesi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 334.
- Baker, H. K., ve Ricciardi, V. (2014). *Investor Behavior: The psychology of financial planning and investing. Published 2014 By John Wiley & Sons, Inc. Edited By H. Kent Baker, 25.*
- Baker, M., Wurgler, J. (2006). Investor sentiment and the Cross-Section of stock returns. *The Journal of Finance*, 61, 1645-1680.
- Barber, B. M., Odean, T. (2001). Boys will be boys: Gender, overconfidence, and common stock investment. *The Quarterly Journal Of Economics*, 116(1), 263.
- Baş, M. (2019 ). Bağlantılı K örneklem ile parametrik olmayan Cochran Q Testi: BİST 100 Uygulaması. *Uluslararası Afro-Avrasya Araştırmaları Dergisi*, 4, 94-107.
- Böyükaslan, A. (2012). *Finansman bilim dalı bireysel yatırımcıları finansal yatırım kararına yönlendiren faktörlerin incelenmesi: Afyonkarahisar örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Creswell, J. W., Plano Clark, V. L., Gutmann, M. L., & Hanson, W. E. (2003). Advanced mixed methods research designs. *Edit: A. Tashakkori ve C. Teddlie, Handbook Of Mixed Methods in Social And Behavioral Research*.
- Çetinkaya, M., ve Özutku, H. (2009). Üst düzey yöneticilerin sahip olması gereken yönetsel yetkinliklerin belirlenmesine ilişkin ampirik bir çalışma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26.
- Damke, B. R., Eid Júnior, W., Rochman, R. R. (2014). Which are the investment fund managers in Brazil behavioral investing biases and their characteristics. *Encontro Brasileiro de Economia e Finanças Comportamentais*.
- Davies, P. (2000). Contributions from Qualitative research. *Evidence-Based Policy and Practice in Public Services Bristol, ( pp. 291-316.), Policy Press,*
- Deniz, A., & Erciş, A. (2008). Kişilik özellikleri ile algılanan risk arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine araştırma. *Atatürk Üniversitesi İİBD*, 22.
- Döm, S. (2003). *Yatırımcı psikolojisi ve İMKB üzerine ampirik bir çalışma*. Değişim Yayınları.

- Ede, M. (2007). *Davranışsal finans ve bireysel yatırımcı davranışları üzerine ampirik bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Ergün, Bahadır. (2013). *Hisse senedi piyasalarında sürü davranışı: Türkiye örneği*. Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Gijnsman, S. (2017). *Overconfidence in your ability, a potential reason for front-of-package information usage of consumers*. Master Thesis. Wageningen University, Marketing And Consumer Behavior Department Management, Economics And Consumer Studies.
- Hilton, D., Regner, I., Cabantous, L., Charalambides, L., & Vautier, S. (2011). Do positive illusions predict overconfidence In judgment? a test using interval production and probability evaluation measures of miscalibration. *Journal Of Behavioral Decision Making*, 24(2), 117-139.
- [https://Www.Ncss.Com/Wpcontent/Themes/Ncss/Pdf/Procedures/NCSS/Cochrans\\_Q\\_Test.Pdf](https://Www.Ncss.Com/Wpcontent/Themes/Ncss/Pdf/Procedures/NCSS/Cochrans_Q_Test.Pdf) (Cochran Q Test Analizi).
- Jahanze, A ve Muneer S. (2012). Implication of behavioral finance in investment decision making process. *Information Management Review*, p.4-10.
- Johnson, R. B., & Onwuegbuzie, A. J. (2004). Mixed methods research: A research paradigm whose time has come. *Educational Researcher*, 33/7, 14-26.
- Jureviciene, D., Novickyte, L., Dubinskas, P., Keliuotyte, G. (2013). Personality types of lithuanian Individual investors. *European Scientific Journal (European Scientific Institute)*.
- Kahneman, D., Knetsch, J.L ve Thaler R. H. (1991). Anomalies: The endowment effect, Loss Aversion, and status Quo Bias. *Journal of Economic Perspectives*, 5/1, 193-206.
- Kahneman, D. ve Tversky, A. (1979). Prospect theory: An analysis of decision under risk. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 47(2), 263.
- Kalaycı, Ş. (2018). SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri. *Dinamik Akademi Yayınları*.
- Kartal, M., (1998). Bilimsel araştırmalarda hipotez testleri: Parametrik ve Nonparametrik teknikleri. *Şafak Yayınevi*.
- Kılıç, S. (2016). Cronbach's alpha reliability coefficient. *Psychiatry and Behavioral Sciences*, 6(1), 47. doi:10.5455/jmood.20160307122823.
- Kıyılar, M., ve Akkaya, M. (2016). *Davranışsal finans*. Literatür Yayıncılık.
- Küçükşille, E., ve Usul, H. (2012). Bilişsel önyargılar ve yatırımcı kararlarına etkileri. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 4,28.
- Küden, M. (2014). *Davranışsal finans açısından bireysel yatırım tercihlerinin değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi Gediz Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı.
- Malmendier, U., Tate, G. ve Yan, J. (2011). Overconfidence and early-life experiences: the effect of managerial traits on corporate financial policies. *The Journal Of Finance*, 66/5, 1687-1733.
- Moore, D. A., & Schatz, D. (2017). The three faces of overconfidence. *Social And Personality Psychology Compass*, 11(8), 1-12.

- Moore, D. A., & Small, A. (2007). Error and Bias in comparative social judgment: On being both better and worse than we think we are. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 92(6), 972-989.
- Morse, J. M. (2003). Principles of mixed methods and multimethod research design. In *Editors: A. Tashakkori & C. Teddlie Handbook Of Mixed Methods In Social & Behavioral Research*, pp. 189-208. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Odean, T. (1999). Do investors trade too Much? *The American Economic Review*, 89/5, 1279-1296.
- Pompian, M. (2006). Behavioral finance and wealth management: How to build optimal portfolios that account for investor Biases. *John Wiley And Sons Published, New Jersey*.
- Pompian, M. (2008). Using behavioral investor types to build better relationships with your clients. *Journal of Financial Planning*, 21/10, 64-76.
- Pompian, M. (2012). Behavioral finance and investor types: Managing behavior to make better investment decisions. *Hoboken, NJ: Wiley*.
- Sefil S. ve Cilingiroğlu H.K. (2011). Davranışsal finansın temelleri: Karar vermenin bilissel ve duygusal eğilimleri. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10/19, 247- 268.
- Shleifer, A. (2003). Inefficient markets: An introduction to behavioral finance. *USA NY Oxford University Press*, s.46.
- Sönmez, T. (2010). Davranışsal finans yaklaşımı: İMKB’de aşırı tepki hipotezi üzerine bir araştıma. *Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara*.
- Süer, Ö. 2007. Yatırım kararlarında makale alınan risk düzeyinin belirlenmesine ilişkin ampirik bir çalışma. *Öneri Dergisi*, 7(28), 97-105.
- Şenkesen, E. (2009). Davranışsal finans ve yatırımcı duyarlılığının tahvil verimi üzerindeki etkisi: İMKB tahvil ve bono piyasasında bir uygulama. *Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi, İstanbul*.
- Tekin, B. (2015). Firmaların finansal kararları üzerinde davranışsal önyargıların etkisi. *Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya*.
- Turner, D. W. (2010). Qualitative interview design: A practical guide for novice investigators. *The Qualitative Report*, 15/3, 754-760.
- Uzunsakal, E, Doğan Y. (2018). Alan araştırmalarında güvenilirlik testlerinin karşılaştırılması ve tarımsal veriler üzerine bir uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*.

#### **Yazar Katkı Oranı**

Araştırmanın tamamı yazarların ortak katkıları üzerine gerçekleştirilmiş olup birinci ve ikinci yazarın katkı oranları eşittir.