



Y-Kuşağı Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Liderlik Uygulamaları Tercihleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi¹

Evaluation of Relationship Between Personality Traits and Preferences of Leadership Practices of Y-Generation Member Students in the Last Grades of Universities¹

Utku SAYIN²

Hatice ZEYBEK-SAYIN³

Başvuru Tarihi: 11.09.2018

Kabul Tarihi: 05.04.2019

Atf İçin: Sayin, U. ve Zeybek-Sayin, H. (2019). Y-Kuşağı üniversite son sınıf öğrencilerinin beş faktör kişilik özellikleri ve liderlik uygulamaları tercihleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (AUJEF)*, 3(2), 57-78.

ÖZ: Kişilik, yüzyıllardan beri psikoloji ve sosyoloji gibi birçok disiplinin ilgisini çeken, tanımı, içeriği ve etkileri üzerinde çeşitli tartışmalara sahip bir kavramdır. Tıpkı kişilik gibi, liderlik kavramı da özellikle geçen yüzyılda popüler bir bilimsel konu haline gelmiştir. Liderlik, bir organizasyonda ve/veya bir toplumda diğerleri üzerindeki etkileri ve nesiller arası geçiş gücünden dolayı kişilikten daha etkili ve daha geniş bir kavram olarak düşünülebilir. Hem kuşaklar arasındaki geçiş kapasitesi hem de sosyal yapıları etkileme yeteneği nedeniyle, liderlik kavramını kişilik ve nesil açısından değerlendirmek yararlı olacaktır. Bu çerçevede çalışmamız ülkenin ve dünyanın gelecek elli yılına yön verecek olan Y-Kuşağı bireylerinin kişilik özellikleri ve liderlik algıları arasında ilişki olup olmadığını, üniversite öğrencilerinden oluşan çalışma grubuyla ortaya koymayı hedeflemektedir. Bu amaçla, çalışmanın ölçme araçları Mersin ili sınırları içerisinde bulunan devlet ve özel üniversitelere devam etmekte olan son sınıf öğrencilerine uygulanmıştır. Elde edilen verilerle yapılan analizlerde, özel veya kamu üniversitesi öğrencisi olma durumuna göre dışadönüklük ve sorumluluk kişilik alt boyutlarında farklılık yaratmadığı görülmüştür. Kişilik ile liderlik özellikleri arasındaki ilişkinin değerlendirmesinde duygusal denge kişilik alt boyutu ile hiçbir liderlik alt boyutu arasında istatistiksel bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Sorumluluk kişilik alt boyutunun ise vizyon oluşturma ve risk alma liderlik alt boyutlarıyla ilişkili değilken diğer üç alt boyutla korelasyonu olduğu bulunmuştur. Uyumluluk, dışadönüklük ve deneyime açıklık kişilik özelliklerinin ise tüm kişilik alt boyutlarıyla negatif yönlü ilişkiye sahip oldukları belirlenmiştir.

Anahtar sözcükler: Kişilik, Beş Faktör Kişilik, Liderlik, Liderlik Uygulamaları, Y-Kuşağı

¹ Bu çalışma ikinci yazarın Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji ABD'nda gerçekleştirdiği yüksek lisans tez çalışmasının geliştirilmiş versiyonudur

² Ass. Prof. Dr., Universität Bielefeld Fakultät für Erziehungswissenschaft/ AG 4- Schulentwicklung und Schulforschung, utku.sayin@uni-bielefeld.de, ORCID: 0000-0002-5917-9864

³ Bilim Uzmanı, Çağ Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

ABSTRACT: Personality is a concept, which has been attracted of many disciplines such as psychology and sociology since centuries, that has various discussions on its definition, content and impacts. Similar to personality concept, leadership has begun to be a popular scientific subject especially in last century. On the other side, leadership may be thought an effective and wider concept than the personality, due to impacts on others in an organization and/or in a society for generations. Because of both the capacity of transition between generations and the ability to influence social structures, it would be useful to evaluate the concept of leadership in terms of personality and generation. In this frame, our study aims to whether there are relations or not, between the personality traits and preferences of leadership applications of individuals of Y Generation, who will give direction to next fifty years of our country and world, with a sample is composed of university students. With this aim, the assessment tools of the present study have been applied to last grade university students, who are in the public and private universities in Mersin city. In the analyses of those data, while there were significances on the extraversion and conscientiousness personality traits according to be student of a state or private university, other personality traits have been not affected by the same variable. On the assessment between the personality and leadership traits, there has been not any statistical correlation between the neuroticism and any leadership sub-dimensions was determined. The conscientiousness sub-dimension of personality has had no statistical correlation with the challenge the process and the inspire a shared vision sub-dimensions of leadership, while correlations with other three sub-dimensions has been found. Agreeableness, openness to experience and extraversion, which are the sub-dimensions of personality traits, has been negatively correlations with all sub-dimensions of leadership determined.

Keywords : Personality, Five Factor Personality, Leadership, Leadership Practices, Y-Generation

1. GİRİŞ

Kişilik, özellikle psikoloji disiplini başta olmak üzere birçok bilim dalının ilgi alanında olup, uzun yıllardır üzerinde oldukça kapsamlı şekilde çalışılan kavramlardan birisi olmuştur. Hatta ilk çağ filozoflarının bile kişilik üzerine söylemleri olduğu bilinmektedir. Örneğin Aristoteles, kişiliği, mizaç ekseninde geniş bir sınıflamaya tabi tutarken, son yıllarda taksonomik bir sınıflama daha fazla kabul görmeye başlamıştır (Judge & Bono, 2000, s. 752). Eski çağlardan beri irdelenen bir konu olması nedeniyle kişiliğin tanımı konusunda alan yazında oldukça farklı görüşlerle karşılaşmaktadır. Kişilik çalışmalarının en önemli temsilcileri arasında sayılan Allport (1961) kişiliği, “*bireyin dinamik bünyesindeki davranış ve düşünce özelliklerini belirleyen psiko-fiziksel sistemler*” olarak tanımlanmaktadır (akt. Basım, Çetin, Tabak, 2009, s. 22). Öte yandan, kişiliğin bir yaşam hedefi oluşturmayla ilişkili olduğu, bireyin düşünce, duygu, inanç ve tavırlarının bu hedefleri ifade ettiği de savunulmaktadır (Corey, 2008, s. 110). Öyle ki, Roberts, Kuncel, Shiner, Caspi ve Goldberg (2007, s. 313) gerçekleştirdikleri çalışmada, kişilik özelliklerinin sosyo-ekonomik düzey ve zekâ kadar, boşanma, iş edinme gibi yaşamla ilişkili aktivite ve niteliklerde de etkin olduğunu tespit etmişlerdir.

1.1. Kişilik Kavramı ve Sınıflanması

İnsanların kişiliklerini tanımlamak amacıyla Allport ve Odbert (1934) tarafından başlatılan çalışmayı takiben, kimi araştırmacılar tarafından, kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla, faktör analizi yöntemi kullanılmaya başlanmıştır (akt. Sezici, 2015, s. 71). Kişilik kavramının tanımlanması bu çalışmalarla birlikte çeşitli değişimlere uğrarken, araştırmacılar yoğun bir şekilde, faktör analizi yoluyla kişiliğin sınıflanması konusuna odaklanmışlardır. Bu sürecinin en önemli temsilcilerinden olan Cattell (1973), on altı boyuttan oluşan bir kişilik kuramı geliştirirken, bundan iki yıl sonra Eysenck kişiliğin, “*dışadönüklük-içedönüklük*” (*extraversion-intraversion*) ile “*duygusal denge*” (*emotional stability-neuroticism*) olmak üzere negatif ve pozitif olmak üzere iki boyutunu tanımlamıştır. Bu yaklaşım ve gruplamaların devamında 1980 yılında Costa ve McCrae, üçüncü bir faktör olarak “*deneyime açıklık*” (*openness to experience*) boyutunu eklerken, 1987 yılında da son iki faktör olan “*uyumluluk*” (*agreeableness*) ve “*sorumluluk/özdisiplin*” (*conscientiousness*) boyutları eklenerek, günümüzde oldukça yaygın şekilde bilinen ve sık sık çalışılan, 5-Faktör Kişilik Modeli (*Five-Factor Personality Model*) ortaya çıkmıştır (akt. Taymur ve Türkçapar, 2012, s. 158-159).

Bu modele göre her birey belirlenmiş olan beş temel faktör çerçevesinde bir kişilik yapısına sahiptir. Bu faktörlerin bireyde yüksek ya da düşük oranda görülmesi kişiliğin pozitif veya negatif yansımaları olarak ortaya çıkmaktadır. Buna yaklaşıma göre, bu faktörler doğrultusunda bireyin, şu özelliklere sahip olabileceğine inanılmaktadır.

- 1- *Dışadönüklük (Extraversion)*: Dışadönüklük özelliği belirgin olan insanlar; girişken, konuşkan, insanlara yakın, sevecen, iddialı, akıcı bir dili olan, hızlı bir tempoya açık, kibar, üretici, istekli, karşı cinse ilgili bireyler olarak tanımlanıyorken, aksine yapıdaki bireyler ise içe kapanık, utangaç, kırılğan, çabuk pes eden, isteksiz gibi genel özelliklere sahiptirler (Costa ve McCrea, 1995, s. 30, 31).
- 2- *Sorumluluk-Özdisiplin (Conscientiousness)*: Bu kişilik özelliği belirgin olan bireyler azimli, düzenli, hırslı, tedbirli, titiz, göreve bağlı (Günel, 2010, s.47), üretken, başarı odaklı, tutarlı, sorumlu, uzlaşmacı gibi psiko-duygusal özellikler sergilerken, sorumluluk (özdisiplin) özellikleri düşük olan kişilerde bu özelliklerin aksi nitelikteki özellikler görülmektedir (Costa ve McCrea, 1995, s. 33, 38).

- 3- *Duygusal Denge (Emotional Stability)*: Alanda “nörotizm” olarak isimlendirilmektedir. Nörotizm puanı yüksek olan bireyler, kaygılı, öfkeli, düşmanca tavırları olan, depresif, öz-tutarlılığı olmayan, duyarsız, kırılabilir gibi niteliklere sahipken, nörotizm özelliği düşük olan bireyler ise aksi yönde özelliklerin yani sıra kendisinden memnun olan, kendisini yeterli hisseden, neşeli bireyler olarak göze çarparlar (Costa, McCrea, 1995, s. 33, 38).
- 4- *Uyumluluk (Agreeableness)*: Uyumluluk kişilik özelliği hâkim olan insanlar güvenilir, fedakâr, uyum eğilimli, tevazu sahibi, anlayışlı, sıcakkanlı, insanlarla iyi ilişkileri olan, saygılı bireyler olarak tanımlanırken, uyum özelliği düşük olan insanlar ise şüpheli, güvensiz, eleştirel, güç odaklı olmak gibi özelliklerle ifade edilmektedirler (Costa, McCrea, 1995, s. 33, 38).
- 5- *Deneyime Açıklık (Openness to Experience)*: Bu kişilik özelliğine sahip bireyler, bilişsel kapasitesi yüksek, estetik değerlere önem veren, yenilikçi, felsefî konularla ilgilenen, mizah yeteneği olan, birçok ilgi alanı olan, insan ilişkilerinde ipuçlarını değerlendiren kişiler olarak betimlenirken, yetersiz düzeyde deneyime açıklık özelliği olan bireyler ise bu özelliklerin olumsuzlarına ek olarak uyumsuz, tutucu eğilimleri olan, aşırı kontrolcü, ilgisiz, itaatkar insanlardır (Costa, McCrea, 1995, s. 33, 38).

1.2. Kuşaklar ve Y Kuşağı

Kişilik, Barrick ve arkadaşlarına (2005) göre, kendi başına gelişim göstermeyip, zamana bağlı olarak başkalarının davranışlarıyla da şekillenmektedir (akt. Tozkoparan, 2013: 203). Bu bakış açısına göre kişilik özellikleri, içinde bulunulan zamandan etkilenmesi nedeniyle, ait olunan jenerasyondan da etkilenmektedir. Kuşak farklılıklarının çeşitli bağlamlarda sabit olduğu, bireylerin kişisel ve kültürel yapılarının ait oldukları kuşağın tarihsel ve sosyal bağlamında şekillendiğine ilişkin bir uzlaşma söz konusudur (Chen ve Choi, 2008, s. 599). O halde kişilik ve kuşak kavramlarının birlikte ele alınması anlamlı olacaktır. Yang ve Guy (2006) kuşakların (jenerasyon), kritik dönemlerde yaşadıkları önemli olaylara bağlı olarak ortak bir hafıza geliştirdiklerini ve bunun kuşağın sosyal davranışlarını ortaklaştırarak, diğer kuşaklardan farklılaştırdığını ifade etmişlerdir (akt. Köse, Oral, Türesin-Tetik, 2014, s. 151). Bu yaklaşım, bir kuşağın diğer kuşaklardan görece ayrıldığı sınırlarının olduğu, üyelerinin bireysel farklılıkları olmakla birlikte ortalama olarak benzer kişilik özellikleriyle öne çıkabileceği şeklinde yorumlanabilir. Kuşak kavramı sosyoloji literatüründe Mannheim (1952), Lower (2008), Kupperschmidt (2000), Joshi ve meslektaşları (2011) gibi araştırmacılar tarafından “*belli tarihlerde doğmuş, sosyalleşme sürecinde ortak sosyal, politik, ekonomik vb. olaylardan etkilenmiş, koşullar gereği benzer sorumluluklar yüklenmiş oldukları için ortak değer, inanç, beklenti ve davranışlara sahip kişilerden oluşan gruplar*” olarak ele alınmaktadır (akt. Süral-Özer, Eriş, Özmen, 2013, 125).

Alwin (2002, s. 43) sosyal açıdan kuşak kavramı içinde kabul edebilmek için su üç kriterden en az birisi içinde tanımlanmanın şart olduğunu ifade eder.

- 1- Aynı zaman diliminde doğmak
- 2- Aile kökeninde eşsiz-bir pozisyon
- 3- Kendileri veya başkaları tarafından tarihi veya sosyal bir hareketin parçası olarak tanımlanmak

Bu yaklaşımın öncelikli kriteri olarak, kuşakları dönemseller sınırlar içinde belirlemeye yönelik girişimler ortaya çıkmıştır. Chen ve Choi (2008, s. 602) kuşaklara ilişkin doğum yıllarına göre sınırlama girişimlerinin evrensel bir şekilde kabul edilmiş yıl aralıkları olmadığını ifade ederken, bu iddialarına ise literatürde, her kuşağın başlangıç ve bitiş yıllarının çeşitli kaynaklarda farklı farklı ele alınmış olmasını dayanak gösterirler. Söz gelimi Alwin (2002, s. 48) tarafından 1947-1962 arası doğan bireylerden oluşan kuşak olarak tanımlanan “*bebek patlaması (baby boomers) kuşağı*”, Parry ve Urwin (2011, s. 80)

tarafından 1943-1960 yılları arasında doğan bireylerden oluşmaktadır. Parry ve Urwin (2011, s. 80) tarafından yapılan sınıflamaya göre, 1925-1942 yılları arasında doğanlar yaygın olarak “sessiz kuşak” nadiren de “olgunlar ve gelenekçiler” kavramlarıyla, 1943-1960 yılları arasında doğanlar “bebek patlaması (baby boomers) kuşağı” ifadesiyle, 1961-1981 yılları arasında doğanlar genellikle “X kuşağı” ancak seyrek olarak da “on üçüncü, bebek avcılarını veya kayıp kuşak” kavramlarıyla, 1982 ve sonrası yıllarda doğanlar ise en bilinen haliyle “Y kuşağı” olarak ancak bazen de “milenyum kuşağı, eko patlaması veya gelecek kuşak” gibi isimlerle de anılmaktadırlar. Söz konusu kuşakların zamansal tanımlamalarına ilişkin her ne kadar literatürde farklılıklar olsa da temelde bu dört kuşağın üyeleri de benzer inanç ve paylaşılan tutum ve değerlerle motive olmaktadır (Parry, Urwin, 2011, s. 80). Öte yandan Howe ve Strauss (2000), ortaya koydukları kuşak teorisinde; doğum yıllarının kuşakları birbirinden ayırmada kullanılsa bile kuşağın yapısını en az etkileyen değişken olduğunu savunurlar. Howe ve Strauss, bir kuşağın temel belirleyicilerinin, “aidiyet algısı”, “ortak inançlar ve davranışlar” ile “tarihte aynı yerde bulunma” olduğunu savunmuşlardır. Bu teori, kuşakların, her ülke ve kültürde 360°’lik bir döngüye sahip olduğunu, bir kuşağın ortalama 15–20 yıl sürdüğünü ve 80–90 yılda tamamlanan döngünün, tekrar başa dönerek devam ettiğini savunmaktadır (akt. Çorum, 2012, s. 10).

Yine de doğum yıllarını esas alan yaklaşıma göre sınıflama yapıldığında, alan yazında, iş yaşamı ve çalışma özellikleri açısından “sessiz kuşak” çok çalışkan, otoriter ve disiplinli olma özellikleri ile, “bebek patlaması kuşağı” ise aynı iş yerinde çalışmayı hedefleyen, işkolik, fedakâr ve örgüte bağlılığı yüksek olarak bireylerden oluşan kuşaklar olarak sınıflanırken, “X kuşağı” bireyleri ise, daha bireysel, şüpheli ve güven duymakta zorlanan insanlar olarak betimlenmektedir (akt. Yelkikalan, Altın, 2010, s. 13-14; akt. Köse ve diğ., 2014: 151). Sheahan (2009) Y kuşağının tutum ve davranışlarıyla diğer kuşaklardan ayrıldığını savunmaktadır (akt. Keleş, 2011, s. 131). Y kuşağı bireyler, diğer kuşaklardan farklı olarak teknoloji içine doğmuş ve onun etkileri altında büyümüşlerdir. Bu nedenle, optimist, idealist, hedef odaklı, öz beklentileri yüksek, bağımsız, girişimci gibi özelliklerle tanımlanmaktadır (Chen ve Choi, 2008, s. 603). Bunun yanı sıra Y kuşağı üyelerinin; tercihlerini ortaya koyan, sorumluluk alan, hırslı gibi birçok özelliği taşıyan bir kuşak olduğu da ifade edilmektedir (Taşlıyan, Eytmiş, Gündoğdu, 2014, s. 21).

Günümüz iş yaşamında yavaş yavaş yer edinmeye başlayan ve yakın gelecekte iş yaşamının tamamen hâkimi olacak jenerasyon olarak Y Kuşağının özel olarak irdelenmesi yerinde olacaktır. Sever-İşçimen de (2002, s. 10) çalışmasında bu gerçeğe vurgu yaparak, Y kuşağı bireylerinin, oldukça kısa bir vadede, iş hayatının ve doğal olarak iş üreten örgütlerin büyük bir kısmında söz sahibi olacaklarını ifade etmiştir. Özellikle Türkiye gibi genç nüfusa sahip bir ülkede Y kuşağının, 5-10 yıl içinde iş hayatında çok önemli paya sahip olacağı açıktır (Demirkaya, Akdemir, Karaman ve Atan, 2015, s. 192). Bu bağlamda Y kuşağı bireylerinin liderliğe ve uygulamalarına ilişkin görüşleri önem kazanmaktadır. Morton (2002) Y kuşağı bireylerinin kişilik özelliğine ek olarak “lider kavramını” da ele almış ve “Y kuşağı üyelerinin kendilerini geliştirebilecekleri işlerde, açık fikirli ve pozitif yöneticilerle çalışmaya önem verdiklerini” belirtmiştir (akt. Köse ve diğ., 2014, s. 153).

1.3. Liderlik

Liderlik “bir hedefi gerçekleştirmek ve bir örgütü daha tutarlı ve uyumlu yolla yönetmeyi, bir kişinin başkalarını etkileyerek gerçekleştirmesi süreci” (Sharma ve Jain, 2013, s. 310) olarak tanımlanırken, tarihsel olarak liderliğe ilişkin birçok betimleme yapılmıştır. Takala`ya (1998) göre, Confucius (MÖ-475) “liderin öncelikli görevinin halka hizmet olduğunu” savunurken, Plato “liderin

bilge olması gerektiğini” vurgulamıştır (akt. Silva, 2016, s. 2). Jago`ya (1982) göre ise iyi bir lider, kendi eğitim, öğrenme, gelişim ve deneyim sürecini devam ettirmek gibi bir misyona sahiptir (akt. Sharma, Jain, 2013, s. 310). Stogdill (1950, s. 3-4) liderlik olgusuna “bir grubun lidere ihtiyacı olup olmadığı sorusundan hareketle minimal sosyal şartların neler olduğunu yorumlamıştır. Yazara göre, liderli olan bir grup organizasyon olarak ele alınmalıdır. Bir organizasyon içinde kabul edilsin veya edilmesin, liderlik için yazarın öne sürdüğü üç temel sosyal şart şu şekildedir.

- 1- En az iki kişiden oluşmak kaydıyla bir grup olmalı
- 2- Ortak bir görev veya amaç odaklı bir aktivite olmalı
- 3- Sorumluluk ve görevlerde farklılıklar olmalı

Bir grup veya organizasyonda aynı hedef güdülmüyorsa, sorumluluk ve yetkiler tüm üyeler için eşitse bir lider ve/veya liderlikten bahsetmek mümkün değildir. Buna göre, lider “bir grup veya organizasyon içinde organizasyonun hedeflerini belirleme ve hedef aktivitelerin başarılmasına etkisi yönünden diğer üyelerden farklılaşan kişidir” (Stogdill, 1950, s. 4).

Judge ve diğerlerine (2002) göre, bir örgüt yapısında lider olarak belirlemek ancak örgüt üyelerinin bireyi lider olarak algılaması ile olasıyken (akt. Ballı, 2013, s. 82), Werner (1993) liderliği, takipçilerin ve/veya örgüt üyelerinin, lider olarak kabul ettikleri kişiye sundukları bir armağan olarak tanımlamaktadır (akt. Tabak, Kızıloğlu, Türköz, 2013, s. 99). House ve arkadaşları (2001), örgütsel liderlik kavramını kullanarak, liderin, örgütün üyelerini, örgütün genel etkinlik ve başarılarını gerçekleştirmek adına motive edip harekete geçirebileceğini ifade etmişlerdir. Ancak Hollander ve Julian (1969), bu etkinin oluşabilmesi için liderin, örgüt üyelerinin bilişsel kavramlarına uygun özelliklere sahip olması gerektiğinin altını çizmişlerdir (akt. Ballı, 2013, s. 86).

Liderler, üyesi oldukları organizasyonun başarısına katkıda bulunma doğrultusunda takipçilerini etkileyen kişiler olarak işlev gösterir. Bu nedenle takipçiler tarafından kimin lider olarak algılanacağını ve hangi özellik ve davranışların liderlik için gerekli olduğunun bilinmesi organizasyonların başarısında kritik öneme sahiptir (Ballı, 2013, sf. 85). Lord, Vader ve Alliger (1986, s. 408) meta-analiz çalışmalarında, liderlik algısı ile kişilik özellikleri arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Özellikle maskülenlik-feminenlik (araştırmacılar tarafından kişilik özellikleri olarak alınmışlardır) ve dışavurumcu kişilik özelliklerinin liderliğin şekillenmesinde etkili olduğuna ilişkin bulgulara ulaşmışlardır. Lider olarak algılanma ve liderlik kavramıyla ilişkili olarak düşünülen bireysel farklılıklardan birisinin de kişilik özellikleri olduğu, alan yazında özellikle “Beş Faktör Kişilik” özellikleri ile lider olarak algılanmanın ilişkili olduğu birçok çalışma ile ortaya konulmuştur (Campbell ve diğerleri (2003), Kickul ve Neuman (2000), Reichard ve diğerleri (2011) Taggar ve diğerleri (1999) `dan aktaran Ballı, 2013, s. 86). Tüm bu yönleriyle değerlendirildiği zaman, bir iş örgütünde gelecek kadroları oluşturacak olan Y kuşağı bireylerin, kişilik özellikleri ve lidere ve/veya liderliğe ilişkin duygu, düşünce ve algılarının belirlenmesi, gelecekteki lider seçimlerine yol gösterici olacaktır. Bu düşünceden hareketle bu çalışmada, Y kuşağı üyesi olan üniversite son sınıf öğrencilerinin, beş faktör kişilik özellikleri ile liderlik algıları arasındaki ilişkinin özel veya kamu üniversitesi öğrencisi olmaları değişkenine göre incelenmesi hedeflenmektedir.

Farklı kuşakların bir arada bulunduğu örgütlerde, değer yargıları, iş algısı, çalışma tarzı gibi alanlarda farklılıkların olması ne derece doğalsa, bu farklılıklara bağlı olarak çatışmalar ve problemler yaşanması da o denli doğaldır. Y kuşağı bireylerinin kişilik özellikleri, benimsedikleri liderlik özellikleri ve her ikisinin ilişkisinin bilinmesi, günümüzde ve gelecekte örgütler açısından verimli, etkili, sürdürülebilir başarılı bir çalışma iklimi yaratabilmesi için önemli olacaktır. Bu yönüyle araştırmamızın sonuçlarının, optimal örgüt iklimlerinin yaratılabilmesi açısından alan yazına ve geleceğe katkı

sunacağına inanılmaktadır. Yapılan literatür incelemesinde, çalışma yaşamında ve örgütlerde mevcut bireyler üzerine odaklanıldığı göze çarpmıştır. Sarıtaş (1997) çalışmasında yönetimde ve yönetici davranışlarında kişiliğin olası etkilerini incelerken, Sudak ve Zehir (2013) akademisyenlerin kişilik özellikleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkiyi incelemiş ve olumlu kişilik özelliklerinin iş tatmini üzerine olumlu etkileri olduğunu ortaya koymuştur. Alan ve Baykal (2017) yönetici hemşirelerin kişilik özelliklerini etkileyen mesleki özelliklere odaklanmış ve yaş, medeni hal, cinsiyet, yönetici pozisyonu, deneyim gibi faktörlerin kişilik üzerine etkileri olduğunu göstermişlerdir. Ballı (2013) lider olarak algılanmada kişilik özelliklerinin etkisini incelediği araştırmasında dışadönüklük kişilik özelliğinin yordayıcı etkisini tespit etmiştir. Literatürden elde edilen bilgiler ışığında çalışmamız, Y kuşağı üyesi üniversite son sınıf öğrencilerinin, kişilik özellikleri çerçevesinde düşüncelerinde oluşturdukları lider şeması ilişkisinin bazı değişkenlere göre incelenmesini hedeflemektedir.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Yöntemi

Araştırmada üniversite son sınıf öğrenimine devam eden ve 1980-2000 yılları arası doğumlu son sınıf öğrencilerinin liderlik uygulamalarına ilişkin algılarına dair bulgulara ulaşmak için tarama modeli tercih edilmiştir. Araştırmacılara büyük grup üzerinde çalışma olanağı sunması, var olan bir durumun iç yüzünü ortaya çıkarıp, görüş ve özelliklerin betimlenmesini sağlaması nedeniyle tarama modeli (Atalay-Mazlum ve Mazlum, 2017, s. 5-6) seçilmiştir. Veriler Mersin ilinde faaliyet gösteren birisi özel birisi kamu üniversitesi olmak üzere iki üniversitenin son sınıflarında eğitimlerine devam eden, 1980-2000 yılları arası doğumlu son sınıfa devam eden öğrencilerinden elde edilmiştir. Elde edilen veriler ile çalışmaya katılan öğrencilerin, öğrenime devam ettikleri üniversite türü değişkenine göre 5 faktör kişilik özellikleri, liderlik uygulamalarına ilişkin tercihleri ve 5 faktör kişilik özellikleri ile liderlik uygulamalarına dair tercihleri arasında ilişki olup olmadığının saptanmasını amaçlamaktadır.

2.2. Verilerin Analizi

Çalışma grubundan edinilen verilerin değerlendirilmesinde SPSS 16.0 paket programından faydalanılmış ve öncelikle betimsel analizler yapılmıştır. Daha sonra veri demeti üzerinde “homojenlik ve normallik” analizlerini gerçekleştirmek amacıyla Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk test analizleri gerçekleştirilmiş ve verilerin her iki değere göre normal dağılım göstermediği, homojen bir yapıya sahip olmadığı görülmekle birlikte, basıklık ve çarpıklık değerlerinin tüm veriler için +2.0 ile -2.0 arasında olması nedeniyle verilerin çok değişkenli normallik varsayımlarını karşıladığı kabul edilmiştir (Tablo 4-5). Sosyal bilimler alanında likert tip ölçüm araçları ile yapılan değerlendirmelerin çok değişkenli normalliklerinin sağlanmasında temelde çarpıklık ve basıklık değerlerinin standart sapmalara oranının +2.0 ile -2.0 (George, Mallery, 2010), +1.5 ile -1.5 (Tabachnick, Fidell, 2013) veya +1.0 ile -1.0 (Hair ve dig. 2013) değerleri arasında olması durumunda veri setinin normal dağılıma sahip olduğu kabul edilerek, analizlerin bu değerlere göre yapılması gerekmektedir. Buna göre çalışmamızda tüm verilerin çok değişkenli normalliği sağladığı ön kabulü ile gruplar arası karşılaştırma analizlerinde parametrik test yöntemlerinden Bağımsız İki Grup T-Testi ve ölçüm araçları arasındaki ilişkinin belirlenmesinde de Pearson Korelasyon Analizi uygulanmıştır.

2.3. Evren ve Çalışma Grubu

Araştırma evreni Mersin ilinde bulunan birisi vakıf üniversitesi, diğeri kamu üniversitesi olmak üzere iki üniversitede, 2015-2016 öğretim yılı itibari ile son sınıfta öğrenime devam eden öğrencilerden oluşmaktadır.

Araştırmanın çalışma grubu amaçlı örnekleme yöntemi ile her iki üniversitenin son sınıflarında bulunan ve doğum yılları itibari ile Y kuşağı mensubu toplam 456 katılımcıdan oluşmaktadır. Temel olarak cinsiyet değişkenine dikkat edilmesine rağmen katılımcıların gönüllülüğü çerçevesinde kadın öğrenci oranı her iki üniversite türü için de daha yüksek olmuştur (vakıf üniversitesi %54,9'u kadın, %45,1'i erkek, kamu üniversitesi katılımcılarının %59,3'ü kadın ve %40,7'si erkektir (Tablo 1). Vakıf üniversitesi son sınıflarındaki katılımcıların yaş ortalamaları $23,78 \pm 1,55$ yıl olup, kamu üniversitesi grubunun yaş ortalamaları $23,76 \pm 1,47$ yıl olarak tespit edilmiştir (Tablo 2). Çalışma grubunun aylık gelir düzeylerinin hem aile geliri hem de öğrenci bütçesi olarak yapılan değerlendirmesinde vakıf üniversitesi öğrencilerinin aylık aile gelirlerinin 2,5 kat ve kendi bütçelerinin 2 kat olmak üzere, kamu üniversitesi öğrencilerine göre yüksek olduğu ortaya konmuştur (Tablo 3).

Araştırmanın çalışma grubunun oluşturulması amacıyla sınırlayıcı kriterler olarak;

- 1- Çalışma grubuna her iki tür üniversitenin son sınıflarında öğrenimlerine devam eden sadece 1980-2000 yılları arasında doğmuş olan öğrenciler,
- 2- Bu öğrencilerden de çalışmaya katılımı gönüllü şekilde beyan ederek ölçüm araçlarını doğru şekilde yanıtlayan katılımcılar dahil edilmiştir.
- 3- Araştırma uygulama süreci Mersin ilinde bulunan bir vakıf, bir kamu üniversitesi olmak üzere iki üniversite ile sınırlıdır.

Tablo 1: Çalışma Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımları

Öğrencinin Cinsiyeti	Çağ Üniversitesi		Mersin Üniversitesi		Toplam	
	n	%	n	%	n	%
Kadın	118	54,9	143	59,3	261	57,23
Erkek	97	45,1	98	40,7	195	42,77
Toplam	215	100,0	41	100,0	56	100,0

Tablo 1'e göre, çalışma grubunun %57,23'ü kadın, %42,77'si erkek öğrencilerden oluşmaktadır. Kadın katılımcı oranı vakıf üniversitesi grubunda %54,9, erkek katılımcı oranı %45,1 olurken, kamu üniversitesinde kadın katılımcı oranı %59,3 ve erkek katılımcı oranı da %40,7 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 2: Çalışma Grubunun Yaşlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikleri

Öğrencinin		n	\bar{X}	Min.	Max.	ss
Çağ Üniversitesi	Yaş	215	23,78	20.0	29.0	1.55
Mersin Üniversitesi	Yaş	241	23,76	20.0	29.0	1,47
Tüm Grup	Yaş	456	23,77	20,0	29.0	1,51

Tablo 2’de, çalışma grubunun yaş ortalamalarının $23,77 \pm 1,51$ yıl olduğu görülmektedir. Vakıf üniversitesi katılımcılarının yaş ortalamaları $23,78 \pm 1,55$ yıl, kamu üniversitesi katılımcılarının yaş ortalamaları ise $23,76 \pm 1,47$ yıl olarak görülmektedir.

Tablo 3: Çalışma Grubunun Üniversite Türüne Aylık Aile Gelir Düzeyleri

Öğrencinin	n	\bar{X}	Min.	Max.	ss	t	p	
Çağ Üniversitesi	Aile Gelir Düzeyi *	215	6909,29	600,0	80000,0	7979,51	8.100	.000**
	Öğrenci Geliri *	215	1060,69	1000,0	10000,0	1141,91	6.397	
Mersin Üniversitesi	Aile Gelir Düzeyi *	241	2628,00	300,0	15000,0	1809,15	8.100	.000**
	Öğrenci Geliri *	241	560,02	150,0	4000,0	392,50	6.397	

*Türk Lirası

**p<0,001

Tablo 3’te çalışma grubunu oluşturan her iki üniversitenin öğrencilerinin hem ailelerinin hem de kendilerinin aylık bütçeleri gösterilmektedir. Tabloya göre aile gelirin yanı sıra çalışma grubu öğrencilerin aylık bütçeleri açısından da üniversite grupları arasındaki fark istatistiki düzeyde anlamlıdır (sırasıyla $t = 8.100$ ve 6.397). Vakıf üniversitesi öğrencilerinin hem aylık aile gelirlerinin hem de kendi aylık kişisel bütçe ortalamalarının, kamu üniversitesi öğrencilerine göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmektedir (sırasıyla; $6909,29 \pm 7929,51$ TL, $1060,69 \pm 1141,91$ TL).

Tablo 4: Çalışma verilerinin normallik analizi sonuçları

Bağımlı Değişken	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk		Skewnes	Kurtosis	
	N	Statistic	P	Statistic	P	Statistic	
Uyumluluk	456	,115	,000	,937	,000	-1,011	1,636
Dışadönüklük	456	,059	,001	,988	,001	-,024	-,647
Sorumluluk	456	,081	,000	,980	,000	-,355	-,434
Duygusal Denge	456	,058	,001	,993	,040	,082	-,200
Deneyime Açıklık	456	,082	,000	,983	,000	-,405	,169
Model Olma	456	,134	,000	,956	,000	,405	,218
Vizyon Oluşturma	456	,065	,000	,962	,000	,653	1,119
Risk Alma	456	,086	,000	,967	,000	,480	,256
Tanıma Takdir	456	,125	,000	,915	,000	,951	,936
Takım Çalışması	456	,095	,000	,944	,000	,793	,779

Tablo 4’e göre çalışma grubundan elde edilen verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri temelinde normallik varsayımlarını karşıladığı görülmektedir.

2.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri, araştırmacılar tarafından literatüre dayalı olarak oluşturulan Kişisel Bilgi Formu, Liderlik Uygulamaları Envanteri (Leadership Practices Inventory- LPI) ve Hızlı Büyük Beşli Kişilik Testi kullanılarak toplanmıştır.

2.4.1. Liderlik Uygulamaları Envanteri:

Kouzes ve Posner (2003) tarafından 30 maddeden oluşan 10'lu likert tip bir envanter olarak geliştirilen Liderlik Uygulamaları Envanteri (LPI), Yavuz (2010) tarafından Türkçe 'ye uyarlaması ve psikometrik ölçümleri yapılan, beş alt boyutu olan bir envanteredir. Türkçe formunda Cronbach's α değeri .98 olarak belirlenirken, alt boyutların Cronbach's değerlerinin .82 ile .95 değerleri arasında olduğu gösterilmiştir. Ayrıca, ölçeğin iki-yarım test güvenilirliği .96 ile .85 olarak belirlenmiştir. Ölçek alt boyutlarının güvenilirliği Spearman Brown formülü kullanılarak hesaplanmış iki yarım testi güvenilirliği .96 olarak bulunmuştur. Bütün ölçek için korelasyon katsayısı .83 ve .95 arasında hesaplanmıştır. Tüm bu değerlere göre envanterin Türkçe formu uygulanabilir psikometrik değerlere sahip bir form olarak belirlenmiştir (Yavuz, 2010, s. 147-151). Liderlik Uygulamaları Envanterinin çalışmamızdaki çalışma grubu için yapılan güvenilirlik analizinde toplam grup için Cronbach's α değeri .92 olarak tespit edilmiştir. Bu yönüyle ölçeğin çalışma grubunda uygulanması açısından kullanılması uygun ve sonuçları güvenilir bir araç olarak değerlendirilmektedir. Tek tek madde analizlerinde ise madde güvenilirlik α değeri .91 ile .92 arasında değişiklik göstermektedir.

2.4.2. Hızlı Büyük Beşli Kişilik Testi (HBBKT):

Kişilik özelliklerini ölçmek amacıyla Verlmust ve Gerris (2005) tarafından Goldberg'in (1992) ortaya koyduğu kişilik özellikleri ile ilgili 100 sınıftan 30'u seçilerek geliştirilen HBBKT'nin Türkçeye uyum ve psikometrik ölçümleri, Morsünbül (2014) tarafından gerçekleştirilmiştir. Testte her bir kişilik özelliği 6 madde ile ölçülmekte olup maddeler "tamamen doğru" dan (7 puan), "tamamen yanlış" a (1 puan) doğru sıralanan 7 dereceli bir değerlendirmeye sahip olup, her bir alt ölçekten alınabilecek puanlar 6 ile 42 arasında değişmektedir. Testteki 12 madde ters olarak kodlanmıştır. Testin orijinal formunda alt boyutları için Cronbach α değerleri dışadönüklük için 0.81, uyumluluk için 0.80, sorumluluk için 0.86, duygusal denge için 0.78 ve son olarak deneyime açıklık için 0.73 olarak bulunmuştur. (Morsünbül, 2014, s. 318).

Testin Türkçe` ye çeviri işlemi sosyal bilimler alanında 4 kişi tarafından gerçekleştirilmiş daha sonra geriye çeviri yoluyla dil geçerliliği sağlanmıştır. Ölçüt bağıntılı geçerlilik çalışması için kişilik özelliklerinin, benlik kavramı belirginliği, depresyon, anksiyete ve yaşam doyumu ile olan ilişkilerine bakılmıştır. Testin Türkçe formu versiyonu alt boyutlar için Cronbach α değerleri .71 ile 0.81 arasında değişirken, test tekrar Cronbach α değerleri 0.80 ile 0.87 arasında belirlenmiştir. Madde analizi sonuçlarına göre, düzeltilmiş madde toplam puan korelasyonu 0.31 ile 0.74 arasında değişirken, madde atıldığında alfa değerleri 0.62 ile 0.80 arasında değişmiştir. Bu sonuçlara göre ölçeğin Türkçe formu güvenilir ve geçerli bir form olarak değerlendirilmiştir (Morsünbül, 2010, s. 318-321). Araştırmamızın çalışma grubu için ortalama Cronbach's α değeri .76 olup, çalışma grubu için kullanımı güvenilir bir test olarak belirlenmiştir. 30 madde üzerinde yapılan analizlerde Cronbach's α değerleri minimum .74 ve maksimum .76 arasında değişmektedir.

3. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde, çalışma grubunda yer alan öğrencilerin, eğitimlerine devam ettikleri üniversitelerin özel veya kamu üniversitesi olma değişkenine göre araştırma araçlarından aldıkları puanların yani sıra, her iki ölçme aracının arasındaki ilişkiye dair bulgular ele alınacaktır.

Tablo 5: Üniversite Türüne Göre Büyük Beşli Kişilik Testi Alt Boyutu Puanlarının Karşılaştırılması

Kişilik Boyutu	Üniversite	n	\bar{X}	ss	t	p
Uyumluluk	Çağ	215	34,516	4,697	-1,197	,232
	Mersin	241	35,087	5,407		
Dışadönüklük	Çağ	215	26,302	7,012	2,418	,016*
	Mersin	241	24,709	7,031		
Sorumluluk	Çağ	215	28,046	6,852	-2,373	,018*
	Mersin	241	29,535	6,535		
Duygusal Denge	Çağ	215	23,362	6,616	0,510	,610
	Mersin	241	23,058	6,145		
Deneyime Açıklık	Çağ	215	31,958	4,992	-0,954	,341
	Mersin	241	32,402	4,941		

* $p < 0,05$

Tablo 5’te, katılımcı üniversite öğrencilerinin öğrenim gördükleri üniversiteye göre HBBKT puanlarının ortalamaları açısından, “Dışadönüklük” ve “Sorumluluk” alt boyutlarında %95 güven aralığında, anlamlı düzeyde farklılık gösterirken (sırasıyla $t = 2,418$, $p = ,016$ ve $t = -2,373$, $p = ,018$), “Uyumluluk”, “Duygusal Denge” ve “Deneyime Açıklık” kişilik alt boyutları puan ortalamalarında gruplar arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmektedir.

Tablo 6: Üniversite Türüne Liderlik Uygulamaları Envanteri Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

Liderlik Uygulamaları	Üniversite	n	\bar{X}	ss	t	p
Model Olma	Çağ	215	6,241	1,888	,587	,557
	Mersin	241	6,132	2,057		
Vizyon Oluşturma	Çağ	215	17,139	4,815	-1,119	,264
	Mersin	241	17,705	5,855		
Risk Alma	Çağ	215	10,600	3,579	,267	,790
	Mersin	241	10,510	3,584		
Tanıma-Takdir	Çağ	215	11,893	4,188	-0,501	,617
	Mersin	241	12,099	4,572		
Takım Çalışması	Çağ	215	11,972	4,059	1,596	,111
	Mersin	241	11,356	4,152		

Tablo 6'ya göre, çalışma grubunun öğrenim gördükleri üniversite türü değişkenine göre liderlik uygulamaları envanteri alt boyutlarının hiç birisinde istatistiki bir farklılığın olmadığı gözlenmektedir.

Tablo 7: Çalışma Grubunun Kişilik Özellikleri ve Liderlik Uygulamalarına İlişkin Tercihleri Arasındaki Korelasyon Analizi

		Model Olma	Vizyon Oluşturma	Risk Alma	Tanıma-Takdir Etme	Takım Çalışması
Uyumluluk	r	-.109	-.217	-.108	-.212	-.196
	p	.020*	.000**	.021	.000**	.000**
Dışa Dönüklük	r	-.155	-.241	-.163	-.143	-.111
	p	.001**	.000**	.000**	.002**	.018*
Sorumluluk	r	-.168	-.073	-.078	-.086	-.122
	p	.000**	.120	.096	.066	.009**
Duygusal Denge	r	-.040	-.054	-.049	-.070	-.010
	p	.391	.246	.293	.136	.837
Deneyime Açıklık	r	-.145	-.318	-.256	-.122	-.146
	p	.002**	.000**	.000**	.009**	.002**

Tablo 7'de, çalışma grubunda yer alan Y Kuşağı üniversite öğrencilerinin HBBKT alt boyutları ve LUE alt boyutları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi neticesinde, "Uyumluluk" "Dışadönüklük" ve "Deneyime Açıklık" kişilik özellikleri ile LUE alt boyutlarının tümü arasında negatif yönlü ve zayıf ilişki olduğu ("dışa dönüklük" ve "vizyon oluşturma" arasında zayıf korelasyon; "deneyime açıklık" ve "vizyon oluşturma" arasında orta düzeyde, "risk alma" arasında yine zayıf korelasyon olduğu görülmektedir. "Sorumluluk" kişilik özelliğinin ise "Model Olma", "Tanıma-Takdir" ve "Takım Çalışması" liderlik özellikleri ile negatif yönlü ve zayıf düzeyde ilişkisi olduğu görülmektedir. "Duygusal Denge" kişilik özelliğinin ise hiçbir liderlik alt boyutu ile ilişkisi olmadığı belirlenmiştir.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Çalışma grubundan elde edilen bulgular literatür eşliğinde değerlendirilmiştir. Diğer değişkenler bir yana, eğitim ücreti öğrencilerin kendileri ve aileleri tarafından karşılanan özel bir üniversite olması nedeniyle vakıf üniversitesi öğrencilerinden oluşan çalışma grubunun, bir devlet üniversitesi olan Mersin Üniversitesi öğrencilerinden oluşan gruptan ekonomik düzey yönünden yüksek olduğu varsayımı ile yapılan veri toplama ve değerlendirme sonucunda, vakıf üniversitesi öğrenci ailelerinin aylık gelir düzeyleri kamu üniversitesi öğrenci ailelerinin aylık gelir düzeylerinden 2,5 kat daha fazla olarak tespit edilmiştir (Tablo 3). Çalışmanın karşılaştırmalı analiz sonuçları bu bulgu eşliğinde değerlendirilerek ele alınacaktır.

4.1. Bulguların Değerlendirilmesi

Çalışma grubunu oluşturan öğrencilerin, öğrenim gördükleri üniversite türüne göre 5 Faktör Kişilik Özellikleri puanlarının ortalamaları açısından, “Dışadönüklük” ve “Sorumluluk” alt boyutlarında anlamlı düzeyde farklılık olduğu, ancak “Uyumluluk”, “Duygusal Denge” ve “Deneyime Açıklık” alt boyutları puan ortalamalarında anlamlı bir farklılaşmanın oluşmadığı tespit edilmiştir. Gruplar arasında diğer kişilik alt boyutu puan ortalamalarında istatistiki olarak bir farklılık olmamakla birlikte, Çağ Üniversitesi öğrencilerinin “dışadönüklük” kişilik alt boyutu puanı görece daha yüksekken, “sorumluluk” alt boyutu puan ortalamalarının da Mersin Üniversitesi öğrencileri için daha yüksek olduğu görülmüştür.

İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası'nın (İSMMMO, 2014), Y kuşağı bireyler üzerine yaptığı çalışma, bu kuşak mensuplarının genel olarak benzer yaşam tarzı ve tercihleri olan, dolayısıyla bu çerçevede de benzer kişilik özellikleri geliştiren bireyler olduğunu göstermiştir. Söz konusu çalışmanın bulgusu, çalışmamızda elde edilmiş olan, farklı gelir düzeyleri ve sosyo-ekonomik düzeylerden gelen öğrencilerin benzer kişilik özelliklerine sahip olma bulgusu ile görece bir uyum göstermektedir. Farklı sosyo-ekonomik çevrelerde yetişen bireylerin benzer kişilik özelliklerine sahip olması, kuşaklarda öne çıkan dönemsel etkilerin, benzer şekillenmelere neden olduğu düşüncesi ile açıklanabilir.

Girişimci kişilik özellikleri ile çeşitli sosyo-demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada, “risk alma” ve “yenilikçilik” gibi kişilik özelliklerinin de vurgulandığı alanların hiç birisi ile sosyo-ekonomik düzey arasında ilişki olmadığı ortaya konmuştur (Türkoğlu, Tetik, Açıkgoz, 2017, s. 9). Araştırmacıların bu bulgusu, çalışmamızın kişilik puanlarına ilişkin bulguları ile kısmen örtüşür niteliktedir. Tatlıoğlu (2014, s. 959) çalışmasında, aile gelir düzeyi ile üniversite öğrencilerinin kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Buna göre araştırmacı sadece “sorumluluk” alt boyutunda, düşük aile gelirine sahip üniversite öğrencilerinin diğer gruplara göre yüksek puana sahip olduklarını, diğer kişilik boyutları açısından aile gelirinin anlamlı etkisi olmadığını tespit etmiştir. Tatlıoğlu'nun bulgularının, sorumluluk alt boyutuna ait sonuçları bağlamında çalışmamızın sonuçlarını desteklediği söylenebilir.

Piff, Kraus, Cote, Cheng ve Keltner de (2010, s. 774) çalışmalarında, düşük sosyo-ekonomik düzeye sahip bireylerin, daha fazla pro-sosyal davranışlar sergileme eğiliminde olduklarını belirlemişlerdir. Sorumluluk kavramının da bir pro-sosyal davranış olduğu düşünüldüğünde çalışmamız, araştırmacıların bulgularını teyit eder niteliktedir. Bu bulgulardan farklı olarak, Jonassaint, Siegler, Barefoot, Edwards ve Williams (2011, s. 16) çok faktörlü varyans analizi yöntemini kullanarak gerçekleştirdikleri çalışmada, beş faktör kişilik özellikleri üzerine sosyo-ekonomik düzeyin etkisi incelenmiştir. Araştırmacılar sosyo-ekonomik düzeyin cinsiyet ve ırk bağlamında değişmeksizin, tüm kişilik alanları üzerinde etkisi olduğunu göstermişlerdir. Araştırmacıların bu saptamaları sorumluluk kişilik alt boyutu açısından çalışmamızla uyumlu görülürken, dışa dönüklük alt boyutuna ilişkin bulgumuzu desteklememektedir. Öte yandan, Veselska, Geckova, Gajdosova, Orosova, VanDijk ve Rejneveld (2010, s. 650) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, sosyo-ekonomik düzeyin adolesanların öz-saygıları üzerinde belirleyici etkisinin %40'lar düzeyindeyken, kişilik özelliklerinin dahil edildiği modelde bu oranın %6 düzeyine düştüğünü gösteren bulgu, kişilik özelliklerinin sosyo-ekonomik düzeye bağlı farklılıklara etkisi şeklinde yorumlanmıştır.

Araştırmamızın, kişilik boyutlarına ilişkin bulgularının yani sıra, alan yazından edinilen bilgiler, kimi alt boyutlarda farklılıklar olmakla birlikte, çalışma grubunda yer alan Y kuşağı bireyi öğrencilerin,

görece benzer kişilik özelliklerine sahip olabildiklerini ortaya koymuştur. Bu durum özellikle Y kuşağı bireylerinin başta internet olmak üzere, kitle iletişim araçlarına oldukça yoğun şekilde maruz kalan ve/veya buna istekli olan, bu araçlar ve ağlar yoluyla karşılıklı etkileşim içinde olan bir kuşak olması nedeniyle anlaşılır olmaktadır. Kitle iletişim araçlarının bireyler ve kuşaklar üzerine etkilerinin sosyo-ekonomik düzeye bakmaksızın benzer olabileceği düşünülmektedir. İnternet kullanımı ve diğer kitle iletişim araçları yoluyla şekillenen sanal kültürün, aynı zamanda bireylerin şekillenmesi ve benzeşmesinde de etkili olduğu düşünülebilir. Howe ve Strauss (2009) Y-kuşağı üzerine kitaplarında, tarihin kuşakları ve dolayısıyla bireyleri şekillendirdiğinden söz ederler. Tarihsel şartlara bağlı olarak, bugünün ebeveynleri olarak X-kuşağı bireylerinin, Y-kuşağı üyelerine daha koruyucu bir yaklaşıma sahip olduklarını ifade ederler. Bu anlayış, kitle iletişiminde ek olarak tarihsel gerçekliklerin de Y-Kuşağı bireylerinden oluşan çalışma grubumuzun sosyo ekonomik değişkenlere rağmen her bir kişilik alt boyutu açısından farklılaşmamasına etkisi olabileceğini düşündürmektedir. Örneğin Lyons ve meslektaşlarının (2005) kişisel ve kültürel deneyimler üzerine etki eden faktörleri belirlemeye yönelik çalışmalarında, kuşakların tarihsel ve sosyal süreçlerinin, coğrafi veya kültürel farklılıklara bakmaksızın dünya çapında benzer etkiler yarattığını ifade etmişlerdir. Sözelimi ülkemizde 2013 Haziran ayında Y-kuşağı bireylerinin yoğun bir şekilde öznesi oldukları ve ağaçların kesilmesine tepki olarak ortaya çıkan Gezi sürecinde, aynı kuşak üyelerinin, sosyo-ekonomik farklılıklara bakmaksızın reflekslerinin ortaklaşmasını tarihin kuşaklar üyeleri üzerinde benzeşme yaratan etkisi olarak yorumlamak mümkündür. Bu açıdan değerlendirildiğinde, çalışmamızın üniversite türlerine göre kişilik alt boyutları üzerinde farklılaşma yaratması beklentisinin gerçekleşmemesi anlaşılır olabilir. Ayrıca çalışma grubunun üniversite türüne göre finansal statüleri baz alındığında, bir devlet üniversitesi olan Mersin Üniversitesi'nde eğitim gören öğrencilerin kendi gelecekleri için, görece daha üst sosyo-ekonomik düzeye sahip olduğu aile ve bireysel gelir değerlendirmesinde de açıkça görülen Çağ Üniversitesi öğrencilerinin sosyal statülerini hedefledikleri, bu hedefin gerçekleşmesi için görece üst sosyal sınıfın özellikleri ile özdeşim kurarak benzer kişilik refleksleri geliştirdikleri varsayılabilir. Taymur ve Boratav (2013, s. 340) özdeşimi, içselleştirmenin gerçekleşmesinde ara istasyon görevi gören, model oluşturan kişinin kişiliğinin birey tarafından kendi kişiliğinin bir parçası yapılması süreci olarak ifade ederler. Elbette ki bu varsayımın derinlemesine ve boylamsal araştırmalarla ortaya konulmaya ihtiyacı vardır.

Loughnan ve arkadaşları (2011, s. 1256), gelişmiş ve gelişmekte olan 15 ülkede yaptıkları çalışmada, gelir eşitsizliğinin daha fazla olduğu toplumlarda, bireylerin algı ve yargılarının, gelir eşitsizliğinin daha az olduğu toplumlara göre daha az farklılık gösterdiğini ortaya koymuşlardır. Bu yönüyle aslında sosyo-ekonomik farklılıklar bireysel/kolektif algı üzerinde önemli bir etken olarak ele alınmalıdır. Acar (2015, s. 44) Türkiye'de gelir dağılımı eşitsizliğinin ciddi boyutlarda olduğunu, üst ve alt %20'lik gruplar arasında 8 kat fark olduğunu ifade etmiştir. Bu çarpıklık, çalışmamızda yer alan kamu ve özel üniversite öğrencisi Y-kuşağı bireylerinin liderlik algıları arasında anlamlı fark çıkmamasını daha anlaşılır yapmaktadır. D'Silva, Samah ve Shaffril (2009, s. 40) çalışmalarında düşük, orta ve yüksek gelirli bireylerin mevcut liderlik durumuna ilişkin algılarını değerlendirmişler ve gruplar arasında anlamlı farklılık olmadığını ortaya koymuşlardır. Çetin ve Karalar (2016, s. 189) düşük gelir düzeyine sahip öğrencilerin kariyer alanındaki psikolojik alt boyutuna ilişkin algıların diğer gruplara göre yüksek olduğunu belirlemişler ve iş birliği ve takım çalışması gibi davranışların bu grup tarafından statü değiştirmek için önemsendiğini savunmuşlardır.

Bu bilgiler altında, araştırmamızda her iki üniversite türünde yer alan öğrencilerinin, özel veya kamu üniversitesi ayrımı olmaksızın benzer lider tercihlerine sahip olması anlaşılabilir bir sonuç olarak değerlendirilmektedir. Benzer kişilik özelliklerinin, benzer yaklaşımlar, tavırlar ve tutumlar doğurması anlaşılabilir bir sonuçtur. Bu açıdan ele alındığında, öğrenime devam edilen üniversitenin özel veya

kamu üniversitesi olmasının, Y-kuşağı bireyleri arasında benzer tutum ve görüşlerin oluşmasına güçlü bir etkisinin olmadığı düşünülebilir. Ajzen ve Fishbein (2000, s. 2) tutum ve davranışların belirleyicisinin geçmiş deneyimler olduğunu ifade ederken, Islam ve Nasira (2016, s. 114) bu deneyimlerin çevresel faktörler ve şartlarla oluştuğunu ve tutumların bireyin kişisel gelişimi içerisinde şekillendiğini vurgulamışlardır. Baysal (1981, s. 124) da çalışmasında bireysel faktörlere ek olarak, toplumsallaşma, grup üyeliği ve sosyal sınıf gibi toplumsal faktörlerin, hem bireyin inanç sistemine tutumsal içerik katmaları, hem de değişime açıklık gibi dinamik özelliklerini belirlemeleri yoluyla tutumların oluşmasına katkı yaptıklarını savunmuştur. Bu bağlamda katılımcıların üniversite türüne göre, liderlik uygulamalarına ilişkin görüşlerinin istatistikî farklılık göstermemesi Türkiye'nin mevcut sosyo-ekonomik durumuyla açıklanabilir. Ülkede tespit edilmiş mevcut gelir adaletsizliği ve adaletsizliğin aslında gruplar açısından geçirgen ve kırılğan olmasına bağlı olarak gruplar arasında tutum ve görüşler arasında görece benzeşmelerin olduğu düşünülebilir.

Çalışmamızda bazı kişilik alt boyutları ve liderlik uygulamaları alt boyutları arasında anlamlı düzeyde korelasyon olduğu tespit edilmiştir. Korelasyon analizine göre; “Uyumluluk”, “Dışadönüklük” ve “Deneyime Açıklık” kişilik özellikleri, tüm liderlik alt boyutları ile negatif yönlü ve çoğunlukla zayıf korelasyona sahiptir. “Sorumluluk” kişilik özelliği ile liderlik alt boyutlarından “Model Olma”, “Tanıma-Takdir” ve “Takım Çalışması” arasında yine zayıf ve negatif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. “Duygusal Denge” kişilik özelliği ise diğer kişilik özelliklerinden bu yönüyle ayrılarak, hiçbir liderlik alt boyutu ile korelasyon göstermemiştir. Literatür incelemesinde çalışmamızın bulgularıyla görece uyumlu olmak üzere, kişilik özellikleriyle liderlik algısı arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğuna yönelik bulgular mevcuttur. Ancak, Stodgill (1948) başta olmak üzere kimi araştırmacılar kişiliğin, liderlik özellikleri üzerine belirleyici etkisi olmadığını savunurlarken, Bass (1990), elde edilen sonuçların kullanılan ölçüm araçlarıyla ilişkili olduğuna ve etkin araçlar kullanıldığında kişiliğin, liderlik üzerine etkileri olduğuna vurgu yapmıştır (akt. Bartone, Eid, Johnsen, Laberk ve Snook, 2009, s. 499). Erkuş (2011, s. 132) lider ile takipçileri arasındaki etkileşimi etkileyen faktörlerden birisinin de kişilik olduğunu, kişilik özelliklerinin lidere ve liderlik süreçlerine etkilerinin yapılan araştırmalarla ortaya konduğunu söylemiştir.

Alan yazında da kişilik ve liderlik kavramlarının çeşitli boyutları arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara ulaşılmıştır. Örneğin, Ballı (2013, s. 86), 231 özel güvenlik görevlisi ile yaptığı çalışmasında, dışadönüklük kişilik özelliğinin, liderlik algısını yordadığını, ancak diğer kişilik özelliklerinin, liderlik algısı üzerinde yordayıcı gücünün olmadığını ortaya koymuştur. Ayrıca, Judge ve meslektaşlarının (2002) yapmış olduğu meta analiz çalışmasında, kişiliğin beş faktör özelliklerinin, liderlik özelliklerini %25 oranında açıkladığını göstermiştir. Yine aynı çalışmada, liderin etkililiğinin belirlenmesinde kişilik özelliklerinin önemli olduğunu vurgulamışlardır (akt. Saxena, 2014, s. 37-38). Barrick, Day ve Lord (1991), kişiliğin bireyin davranışlarını yönlendiren en önemli etken olduğunu, bu nedenle de bir örgüt içinde hem performansla hem de çalışanların tutumları ile ilişkili olduğunu ifade etmektedirler (akt. Korkmaz, 2006, s. 200). Akar ve Aydın (2015, s. 431) öğretmen adaylarının kişilik özellikleri ve sosyal girişimcilikleri üzerine yaptıkları çalışmada, dışadönüklük kişilik özelliği ile sosyal girişimcilik arasında pozitif ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Judge ve arkadaşları (2002) yaptıkları meta analizde, lider olarak algılanma ile en tutarlı ilişkiye sahip kişilik özelliği olarak dışadönüklük kişilik özelliğini göstermişlerdir (akt. Ballı, 2013, s. 87). Colbert, Judge, Choi ve Wang (2012, s. 670), 178 üniversite öğrencisi üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada, dışa dönüklük ve deneyime açıklık kişilik alt boyutlarının, öğrencilerin liderlik algıları ile pozitif yönlü bir ilişkisinin olduğu belirlenmiştir. Anılan bu çalışmalarda ortaya konan sonuçlar çalışmamızın sonucu ile ilişkinin yönü açısından çelişmektedir.

Ancak, Çin’de yapılan bir çalışmada, genel bulgunun aksine, dışa dönüklük kişilik boyutunun, liderliğin bir boyutu olan transformasyonel liderlikle negatif ilişkisi olduğu gösterilmiştir. Araştırmacılar bu durumu Çin kültürünün kolektivizmi ile açıklamaktadır (Shao ve Webber, 2006). Benzer şekilde DeHoogh, DenHartog ve Koopman (2005, s. 839) dışa dönüklük ve liderlik arasında negatif bir bağ olduğunu ifade etmişlerdir. Araştırmacıların elde ettikleri bulgular ile çalışmamızın bulguları arasında bir paralellik mevcuttur.

McCrae ve Costa Jr. (2008) sorumluluk özelliği gösteren kişilerin aynı zamanda, liderlik özelliği gösterdiklerini savunmaktadırlar (akt. Çivitçi ve Arıcıoğlu, 2012, s. 89). Akar ve Aydın (2015, s. 431) çalışmalarında, sorumluluk/özdenetim kişilik özelliği ile sosyal girişimcilik arasında pozitif ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Öte yandan Çivitçi ve Arıcıoğlu (2012, s. 86) sorumluluk ve dışadönüklük kişilik özelliklerinin, bireylerin yardım etme stillerini pozitif yönde etkilediklerini göstermişlerdir. Liderlik boyutlarından takım çalışması ise doğası itibariyle takım içi destekleme ve yardımlaşma kavramlarını da barındırması nedeniyle çalışmamızın bu bulgusunun, Çivitçi ve Arıcıoğlu’nun bulgusu ile farklı yönde olduğu görülmüştür. Yine bir başka çalışmada, Basım ve arkadaşları (2009, s. 28-29), sorumluluk/öz disiplin kişilik özelliği ile çatışma çözme yaklaşımları arasındaki ilişkiyi ortaya koymuşlardır. Çalışmamızın sorumluluk kişilik özelliği ve takım çalışması liderlik özelliği arasındaki negatif ilişki bulgusu, araştırmacıların bu bulgusu ile çelişmektedir.

“Duygusal Denge” kişilik alt boyutu ile liderlik uygulamaları alt boyutları arasında anlamlı ilişki olmadığı belirlenmiştir. Çalışmamızdan elde edilen bulgudan farklı olarak Akar ve Aydın (2015, s. 431), nevrotik kişilik ile sosyal girişimcilik arasında negatif yönlü bir korelasyon olduğunu belirlemişlerdir. Ensari ve meslektaşları (2011, s. 534) yaptıkları meta-analiz çalışmasında, maskülenlik, otoriterlik gibi özelliklerin yanı sıra duygusal denge de dahil olmak üzere tüm kişilik boyutlarının lider olarak algılanma üzerine etkili olduğunu göstermişlerdir. Mount, Barrick ve Stewart (1998, s. 156-157), on bir araştırma üzerinde gerçekleştirdikleri meta-analiz çalışmasında, sorumluluk, uyumluluk ve duygusal denge kişilik özellikleri ile kişiler arası ilişkiler de dahil olmak üzere, iş performansı arasında pozitif yönlü bir korelasyon olduğunu saptamışlardır. Aynı araştırmacılar aynı zamanda, duygusal-denge ve uyumluluk kişilik özelliklerinin takım çalışması liderlik özelliği ile pozitif ve güçlü ilişkisi olduğunu da tespit etmişlerdir. Literatürde incelenen ve önceki bölümlerde dile getirilen çalışmalarının aksine, çalışmamızda, kişilik ve liderlik alt boyutları arasında belirlenmiş olan korelasyonlar negatif yönlüdür. Bu durum tarafımızdan çalışma grubunun henüz öğrenci statüsünde olmalarıyla ilişkili olarak düşünülmektedir. Literatürde incelenen çalışmalar ve liderlik ilişkisi hâlihazırda aktif olarak is yaşamı içerisinde yer alan aktörler üzerine yapılmış çalışmalar olup, lider, liderlik gibi kavramlara ilişkin görüşlerinin organizasyonlardaki iklim, çalışma şartları veya tecrübelerle şekillenebildiği, ancak henüz is yaşamının aktörleri olmayan öğrencilerin düşünce ve görüşlerinin bu etkenlerden bağımsız ve belki de tutarsız olabileceğine inanılmaktadır. Bu inanç, çalışma grubunda yer alan öğrencilerin olumlu kişilik özelliklerinin yapıcı nitelikteki liderlik özellikleriyle beklenen pozitif ilişki yerine aksine negatif yönde bir ilişki ortaya çıkmasını anlaşılır kılmaktadır.

4.2. Sonuç ve Öneriler

Araştırmanın çalışma grubunda elde edilen veriler üzerinde yapılan analizler sonucunda, vakıf üniversitesi Katılımcı öğrencilerinin kamu üniversitesinde katılım gösteren öğrencilere göre daha yüksek ekonomik statüye sahip oldukları, ortaya çıkan farkın üniversite türüne göre istatistiki olarak önemli olduğu belirlenmiştir.

Katılımcı öğrencilerin öğrenime devam ettikleri üniversitenin kamu veya özel üniversite olmasına göre, BBKT alt boyutları açısından istatistiki olarak önemli farklılıklara neden olurken, LUE alt boyutları açısından, hiçbir alt boyutta istatistiki anlamda önemli bir farklılık görülmemiştir.

Çalışmamızın çalışma grubunu oluşturan Y Kuşağı üniversite öğrencilerinin BBKT alt boyutları ve LUE alt boyutları arasında negatif yönlü ve çoğunlukla düşük düzeyde ilişkiler olduğu saptanmıştır. Ancak “Duygusal Denge” kişilik özelliği ile LUE alt boyutlarının hiçbirisi arasında ilişki tespit edilmemiştir.

Bu çalışmayla elde edilen bulgular ışığında, takip edecek çalışmaların daha geniş, evrenin özelliklerini gözeten ve genelleme olanağı sağlayacak bir örnekleme boylamsal olarak yapılması, çalışma yaşamında yer alacak bir sonraki kuşağın liderlik algılarının ortaya konması ve kuşaklar arası liderlik algılarındaki değişimlerin incelenmesi yönünde kaynak oluşturacaktır.

Gelecekte iş hayatının üretim ve yönetiminin tamamını elinde tutacak olan Y kuşağının liderlik ve kişilik gelişimi konusunda geliştirilmesi ve güçlü yanlarının öne çıkartılarak eğitilmesi, ülkemizin geleceği açısından önem taşımaktadır. Bu nedenle eğitim kurumlarında müfredatın bu konuda geliştirilmesi önemlidir. Özellikle yüksek öğretim kurumlarında gelecek ve kariyer odaklı eğitim uygulamalarına önem verilmesi, ortaya konularak eğitim programlarının da bu veya benzeri çalışmalardan elde edilen veriler doğrultusunda, gelecekte çalışanların ve örgütlerin ihtiyaçlarını gözeterek düzenlenmesi gerekmektedir.

Y kuşağı, sonrasında gelen Z kuşağı ve daha sonradan isimler alacak kuşakların teknolojiden optimal düzeyde faydalanabilmeleri için uygun teknolojilerin takip edilmesi, geliştirilmesi ve örgütsel yapılarının bu çerçevede geliştirilip düzenlenmesi, hem iş barışının sağlanması, etkili iklimin kurgulanması hem de çalışanlardan optimal girdinin sağlanması için önemli olacaktır.

KAYNAKLAR / REFERENCES

- Acar, I. (2015). Türkiye`de Gelir Dağılımı, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4(8), 42-59
- Ajzen, I., Fishbein, M., (2000). Attitudes and the Attitude-Behavior Relation: Reasoned and Automatic Processes, *European Review of Social Psychology*, 11 (1), 1-33
- Akar, H. ve Aydın S. (2015). Öğretmen Adaylarının Kişilik Özelliklerinin Sosyal Girişimcilik Özelliklerini Yordama Düzeyi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(12), 425-436.
- Alan, H., Baykal, U. (2018). Yönetici Hemşirelerin Kişilik Özellikleri ve Etkileyen Kişisel ve Mesleki Özellikler, *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 9(2), 119-128
- Alwin, DF. (2002). Generations X, Y and Z: Are They Changing America?. *Context*, 1(4), 42-51
- Atalay-Mazlum, A. ve Mazlum, MM. (2017). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yönteminin Belirlenmesi, *Route Educational and Social Science Journal*, 4(4), 1-21
- Ballı, E. (2013). Lider Olarak Algılanmada Kişilik Özelliklerinin Etkisi: Özel Güvenlik Görevlisi Örneğinde Ampirik Bir Çalışma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(3), 85-94.
- Bartone, P.T., Eid, J., Johnsen, B.H., Laberg, J.C., Snook, S.A. (2009). Big Five Personality Factors, Hardiness, and Social Judgment as Predictors of Leader Performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(6), 498-521.
- Basım, N., Çetin, F., Tabak, A. (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarıyla İlişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 24(63), 20-34.
- Baysal, A.C. (1981). Sosyal Psikolojide Tutumlar, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 10(1), 121-138
- Colbert, A.E., Judge, T.A., Choi, D., Wang, G. (2012). Assessing The Trait Theory of Leadership Using Self and Observer Ratings of Personality: The Mediating Role of Contributions to Group Success. *The Leadership Quarterly*, 23, 670-685.
- Corey, G. (2008). *Psikolojik Danışma, Psikoterapi Kuram ve Uygulamaları*. Çev. Tuncay Ergene. İstanbul: Mentis Yayınları.
- Costa, P. T., McCrae, R. R. (1995). Domains and facets: Hiyerarchical personality assessment using the revised neo personality inventory. *Journal of Personality Assessment*, 64 (1), 21-50.
- Çetin, C. ve Karalar, S. (2016). X, Y ve Z Kuşağı Öğrencilerin Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Algıları Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(28), 157-197.
- Chen, PJ. & Choi, Y, (2008). Generational Differences in Work Values: a Study of Hospitality Management. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20 (6), No. 6, 595-615
- Çivitçi N. ve Arıcıoğlu A. (2012). Beş Faktör Kuramına Dayalı Kişilik Özellikleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(23), 78 – 96.
- Çorum, A.A. (2012). *Y Kuşağına Yönelik İnsan Kaynakları Uygulamaları ve Bir Şirket Örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- DeHoogh, A.H.B., DenHartog, D.N., Koopman, P. (2005). Linking the Big Five Factors of Personality to Charismatic and Transactional Leadership: Perceived Dynamic Work Environment as a Moderator. *Journal of Organizational Behavior*, 26(7), 839-865.
- Demirkaya, H., Akdemir, A., Karaman, E., Atan, Ö. (2015). Kuşakların Yönetim Politikası Beklentilerinin Araştırılması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 186-204.
- D’Silva, J.L., Samah, B.A., Shaffril, H.A.M. (2009). Differences in The Perception on Leadership of The Village Development and Security Committee. *Journal of Agricultural Extension and Rural Development*, 1(2), 34-41.
- Ensari, N., Riggio, R.E., Christian, J., Carslaw, G. (2011). Who Emerges as a Leader? Meta-Analyses of Individual Differences as Predictors of Leadership Emergence. *Personality and Individual Differences*, 51, 532-536.
- Erkuş, A. (2011). Çok Boyutlu Lider-İzleyici Etkileşiminde Kişilik Özelliklerinin ve Güç Kaynaklarının Rolü. *Atatürk Üniversitesi İİB Dergisi*, 25(1), 127-152.

- George, D., Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson
- Günel, Ö.D. (2010). İşletmelerde Yıldırma Olgusu ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma. *DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(3), 37-65.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2013). *Multivariate Data Analysis*: Pearson Education Limited.
- Islam, M., Nasira, S., (2016). Attitude Towards Women Leadership In Organizations: A Study On Government Sector Of Bangladesh, *IOSR Journal of Business and Management*, 18(1), 112-139
- İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası (2014). *Türkiye'nin Yaratıcı Geleceği/Y Kuşağı Türkiye'nin Geleceğini 25 Milyonluk Kitle Belirleyecek*, Toplumsal Raporlar, Rapor Tarih: 19.01.2013, Sayı: 2014/01, İstanbul.
- Jonassaint, C.R., Siegler, I.C., Barefoot, J.C., Edwards, C.L., Williams, R.B. (2011). Low Life Course Socioeconomic Status (SES) Is Associated with Negative NEO PI-R Personality Patterns. *International Journal of Behavioral Medicine*, 18(1), 13-21.
- Judge, T.A. & Bono, J.E. (2000). Five-Factor Model of Personality and Transformational Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 751-765.
- Keleş, H.N. (2011). Y kuşağı Çalışanlarının Motivasyon Profillerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 129-139.
- Korkmaz, M. (2006). Okul Yöneticilerinin Kişilik Özellikleri ile Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 46, 199-226.
- Köse, S., Oral, L., TÜresin-Tetik, H. (2014). Y Kuşağının Birinci ve İkinci Yarısında İş Değerlerinin Karşılaştırılması Üzerine Bir Araştırma. *Humanitas Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 3, 149-166.
- Lord, R.G., DeVader, C.L., Alliger, G.M. (1986). A Meta-Analysis of the Relation Between Personality Traits and Leadership Perceptions: An Application of Validity Generalization Procedures. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 402-410
- Loughnan, S., Kuppens, P., Allik, J., Balazs, K., de Lemus, S., Dumont, K., Gargurevich, R., Hidegkuti, I., Leidner, B., Matos, L., Park, J., Realo, A., Shi, J., Sojo, V.E., Tong, Y., Vaes, J., Verduyn, P., Yeung, V., Haslam, N. (2011). Economic Inequality Is Linked to Biased Self-Perception. *Psychological Science*, 22(10), 1254-1258
- Lyons, S., Duxbury, L., Higgins, C. (2005). Are Gender Differences in Basic Human Values a Generational Phenomenon?. *Sex Roles*, 53 (9/10), 763-778.
- Mount, M.K., Barrick, M.R., Stewart, G.L. (1998). Five-Factor Model of Personality and Performance in Jobs Involving Interpersonal Interactions. *Human Performance*, 11 (2-3), 145-165.
- Morsünbül, Ü. (2014). Hızlı Büyük Beşli Kişilik Testi Türkçe Versiyonu Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması. *Düşünen Adam*, 27, 316-322.
- Parry, E., Urwin, B. (2011). Generational Differences in Work Values: A Review of Theory and Evidence. *International Journal of Management Reviews*, 13, 79-96
- Piff, P.K., Kraus, M.W., Côté, S., Cheng, B.H., Keltner, D. (2010). Having Less, Giving More: The Influence of Social Class on Prosocial Behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 99(5), 771-784.
- Roberts, B.W., Kuncel, N.R., Shiner, R., Caspi, A., Goldberg, L.R. (2007). The Power of Personality the Comparative Validity of Personality Traits, Socioeconomic Status, and Cognitive Ability for Predicting Important Life Outcomes. *Perspective on Psychological Science*, 2(4), 313-345.
- Sartaş, M. (1997). Yönetimde Kişilik Faktörü, *Eğitim Yönetimi*, 3(4), 527-548
- Saxena, S. (2014). Are Transformational Leaders Creative and Creative Leaders Transformational? An Attempted Synthesis Through the Big Five Factor Model of Personality Lens. *aWeshkar*, 18(2), 30-51.
- Sever-İşçimen, D. (2012). *Y Kuşağı Çalışanların İş Yaşamından Beklentilerinin Karşılama Düzeyi ile Kurumsal Bağlılık Arasındaki İlişki ve Bir Örnek Uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul

- Sezici, E. (2015). Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerinde Kişilik Özelliklerinin Rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 7(14), 1307-9832.
- Shao, L. & Webber, S. (2006). A Crosscultural Test of The Five-Factor Model of Personality and Transformational Leadership. *Journal of Business Research*, 59(8), 936-944.
- Sharma, M.K. & Jain, S. (2013). Leadership Management: Principles, Models and Theories. *Global Journal of Management and Business Studies*, 3(3), 309-318.
- Silva, A. (2016). What is Leadership?. *Journal of Business Studies Quarterly*, 8(1), 1-5.
- Stogdill, R.M. (1950). Leadership, Membership and Organization. *Psychological Bulletin*, 47(1), 1-14.
- Sudak, M.K., Zehir, C. (2013). Kişilik Tipleri, Duygusal Zekâ, Is Tatmini İlişkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 141-165
- Süral-Özer, P., Eriş, E.D., Timurcanday-Özmen, Ö.N. (2013). Kuşakların Farklılaşan Is Değerlerine İlişkin Emik Bir Araştırma, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 38, 123-142.
- Tabachnick, B.G., Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics (sixth ed.)* Pearson, Boston (2013)
- Tabak, A., Kızıloğlu, A., Türköz, T. (2013). Örtülü Liderlik Ölçeği Geliştirme Çalışması. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 40, 97-138.
- Taşlıyan, M., Eytmiş, A.M., Gündoğdu, E. (2014). Y Kuşağı İş Yaşamından Ne Bekliyor. *KSÜ İİBF Dergisi*, 4(2), 19-32.
- Tathoğlu, K. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Beş Faktör Kişilik Kuramına Göre Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Tarih Okulu Dergisi*, 7(17), 939-971.
- Taymur, I., Boratav, R.C. (2013). İçselleştirme, İçalım, İçeatım ve Özdeşim, *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 5(3), 330-342
- Taymur, İ. ve Türkçapar, M.H. (2012). Kişilik: Tanımı, Sınıflaması ve Değerlendirmesi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4(2), 154-177.
- Tozkoparan, G. (2013). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Yöneticiler Üzerinde Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(2), 189-231.
- Türkoğlu, T., Tetik, S., Açıkgöz, A. (2017). Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Sosyo-Demografik Özellikleri ile Girişimci Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Araştırılması. *Journal of Yasar University*, 12(45), 1-13.
- Veselska, Z., Geckova, A.M., Gajdosova, B., Orosova, O., vanDijk, J.P., Reijneveld, S.A. (2009). Socio-Economic Differences In Self-Esteem of Adolescents Influenced By Personality. Mental Health and Social Support. *European Journal of Public Health*, 20(6), 647-652.
- Yelkikalan, N. ve Altın E. (2010). Farklı Kuşakların Yönetimi. *Onsekiz Mart Üniversitesi Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8(2), 13-18.
- Yavuz, M. (2010). Liderlik Uygulamaları Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlama Çalışması. *Eğitim ve Bilim*, 35(158), 143-157.

EXTENDED ABSTRACT

Personality concept was defined as “psychological-physical systems which determine the behaviors and opinions of individual’s dynamic life” by Allport. Then in 1973 Cattell, classified the personality with sixteen subgroups. This process was the classification of the personality period. In 1987 Five Factor Personality Model has been established after various studies. According to this model individual’s personality traits are shaped with five dimensions as like extraversion, emotional stability, openness to experience, agreeableness and conscientiousness. As like personality the leadership is the one of the most popular concepts in psychology and business life. In the near future Y generation will be effective in business life also all world. Due to these realities, in this study we aimed to determine effects of university types to students` personality traits and leadership perception and the correlation of both variables. The personality traits and their expectations about leadership of members of the Y Generation, who will be the decision makers of the countries’ and world's politics, business life, social life and the history of the humanity, appears to be an important topic which needs to be evaluated. According to our hypothesis, social status of the students can affect the personality traits and leadership perceptions of the member of Generation Y. With this approach we evaluated these variables statistical relations.

This research has been applied on Y generation students of Mersin University (a state university) and Cag University (a private university) in Mersin city. The sample consists of 456 students, which 57,23% are female and, age average of the all sample is $29,0 \pm 1,51$ years. To collect data, we used Leadership Practices Inventory (LPI) and Quick Great Five Personality Test (QGFP-T) with a demographic information form was prepared by researchers. For this sample LPI’s Cronbachs` α .92 and QGFP-T’s Cronbach’s α .76 were found. These tools were found usable inventories for this working group. According to results of Kolmogorov-Smirnov and Shapiro-Wilk tests, the skewness and kurtosis scores were between +2.0 and -2.0, which can provide the normalcy assumptions (George, Mallery, 2010), therefore, Independent Sample T-Test and Pearson Correlation Analysis have been used to reach the results of our study. Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 16.0 was used to reach results.

As a result of this study, the score of extraversion personality trait was higher for students of Cag University than the students of Mersin University, on the contrary conscientiousness score was higher for the students of Mersin University. The Leadership Practices Inventory`s scores were not changed according to university types. Both two universities` students have similar leadership perceptions. When we analyzed the correlation between LPI and QGFP-T, some interesting results were emerged. Negative and weak correlations was found to “Agreeableness”, “Extraversion” and “Openness to Experience” personality traits and all subdimensions of leadership. On the other side, “conscientiousness” personality traits have negative and weak correlations with some leadership subdimensions such as “Model the Way”, “Encouraging the Heart” and, “Enabling Others to Act”. “Emotional stability” personality trait has not shown correlation with any leadership subdimensions.

All results have been discussed with the light of the resources from different disciplines. Some researchers (such as; Tathioğlu, 2014; Türkoğlu, Tetik, Açıköz, 2017; Jonassaint and others, 2011) found some directly significant relations between social-economic status and personality as like our present study. Also, some researchers found indirect relations between personality traits and social status (Loughnan and colleagues, 2011; Piff et.al, 2010; Veselska and others, 2010). In our study we have not found any statistical significance on leadership perceptions of these universities` students according to

university types. We commentated these findings as the effects of internet. Because most of the Y generation members are using internet and similar social networks, though they may develop familiar reactions opposite the concepts. Especially the social networks can affect those individuals' personality traits deeply and can create similar perceptions on similar topics. In the literature, there are some studies, which have partially different findings from ours, about correlations between personality traits and leadership. We found the weak and negative correlations between these variables, but most of the researchers found the positive correlations. We believe that, these findings should be re-tested with larger sample to understand the causes of differences.