

Lider Olarak Algılanmada Kişilik Özelliklerinin Etkisi: Özel Güvenlik Görevlisi Örneğinde Ampirik Bir Çalışma

The Effects of Personality Traits on Being Perceived as a Leader: An Empirical Study in a Private Security Officer Sample

Dr. Engin Ballı

Öz

Liderler, üyesi oldukları organizasyonun başarısına katkıda bulunma doğrultusunda takipçilerini etkileyen kişiler olarak fonksiyon gösterir. Bu nedenle takipçiler tarafından kimin lider olarak algılanacağını ve hangi özellik ve davranışların liderlik için gerekli olduğunun bilinmesi organizasyonların başarısında kritik öneme sahip bir husustur. Bu araştırmanın amacı, kişilik özelliklerinin lider olarak algılanma üzerindeki etkisinin, liderlik algılarına ilişkin önceki araştırmaların yapıldığı ülkelerden farklı kültürel özelliklere sahip Türkiye’de, bir özel güvenlik görevlisi örneğinde incelenmesidir. Araştırmaya, 32’si güvenlik yöneticisi, vardiya amiri, güvenlik müdürü ve proje lideri gibi yönetsel pozisyonlarda olmak üzere, 231 özel güvenlik görevlisi katılmıştır. Her bir kişilik özelliğinin liderlik algılarında açıkladığı varyansı diğer kişilik özelliklerinin etkisini istatistiksel olarak kontrol ederek gösterebilmek için çoklu regresyon tekniği kullanılmıştır. Sonuçlar özel güvenlik görevlilerinin lider olarak algılanmalarını beş faktör kişilik özelliklerinden yalnızca dışadönüklüğün yordadığını göstermiştir. Araştırma sonuçları ayrıca sorumluluk, nörotisizm, gelişime açıklık gibi farklı kültürlerde lider olarak algılanmayı yordayan özelliklerin Türk örneğinde yordayıcı olmadığını ortaya koymuştur.

Anahtar Kelimeler: Liderlik Algısı, Kişilik Özellikleri, Özel Güvenlik Görevlileri.

Abstract

Leaders function as a person who influence followers to contribute toward the performance of their organizations. So, it is critical in organizational efficiency to know who would be perceived as a leader by followers, and which characteristics and behaviours are necessary for leadership. The purpose of this research is to study the effects of personality traits on being perceived as a leader in a private security officer sample in Turkey, which has different cultural characteristics from countries in which early researches about leadership perceptions have been conducted. Two hundred thirty-one private security officers, 32 of them were in administrative positions such as security chief, shift headman and project leader, participated in this research. Multiple regression technique have been used to show the unique portion of leadership perceptions variance accounted for by a specific traits while statistically controlling for other personality traits. Results indicated that only extroversion was a valid predictor of leadership perceptions for private security officers. Results also indicated that some of the traits, like conscientiousness, openness to experience and neuroticism, which predicted leadership perceptions in different cultures, weren’t valid predictors in a Turkish sample.

Keywords: Leadership Perception, Personality Traits, Private Security Officers.

Giriş

Organizasyonların rekabetçi avantajı elde tutma çabalarındaki en önemli değişken olan insanı spesifik amaçlar doğrultusunda etkilemeyi içeren liderlik, günümüz çalışma yaşamının popüler kavramlarından biridir. Liderliğin çalışma yaşamındaki önemine ilişkin kabul gören anlayış, araştırmacıların lider olarak algılanmayı açıklama ve daha iyi liderleri seçme sürecine katkı sağlamaları yönünde beklentilere neden olmaktadır (Hogan vd., 1994). Bu bağlamda, personel seçimi ve atama süreçleriyle en kalifiye kişileri yönetsel pozisyonlara getirme gayretindeki organizasyonlar için lider olarak algılanmanın potansiyel yordayıcılarının tanımlanması özel bir önem taşımaktadır (Rueb vd., 2008).

Liderin özelliklerinin lider olarak algılanmadaki önemini ortaya koyan meta-analitik çalışmalar (örn., Judge vd., 2002; Lord vd.,1986) araştırmacıların dikkatini yeniden liderin özelliklerine çekmiş, lider olarak algılanmanın özellikler perspektifinden anlaşılacağı düşüncesi yapılan birçok çalışmada güçlü ampirik destek bulmuştur (örn., Taggar vd., 1999; Zaccaro vd.,1991). Lider olarak algılanmaya ilişkin çalışmalarda sıklıkla ele alınan bireysel farklılık boyutlarından biri kişilik özellikleri olmuş ve beş faktör kişilik özelliklerinin lider olarak algılanma ile ilişkisi birçok çalışmada ortaya konulmuştur (örn., Campbell vd., 2003; Kickul ve Neuman, 2000; Reichard vd., 2011; Taggar vd., 1999).

Amerika Birleşik Devletleri ve Kanada gibi kültürel özellikleri Türkiye'den farklı toplumlarda (Aycan vd., 2000; Hofstede, 1980, 1983) lider olarak algılanma ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler yoğun olarak incelendiği halde, Türkiye'de bu konuda gerçekleştirilmiş araştırmalar oldukça sınırlıdır. Örneğin Özalp Türetgen ve diğerleri (2008) kendini ayarlama, öz etkinlik ve dominantlık özelliklerinin lider olarak algılanma üzerindeki etkilerini ilgi gösterme türündeki bir görevde inceledikleri çalışmalarında, kendini ayarlama özelliğinin lider olarak algılanma üzerinde etkili olduğunu saptamışlardır. Ancak söz konusu çalışma üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirilmiş bir laboratuvar çalışmasıdır ve liderlik algısına ilişkin çalışmaların iş yaşamında gerçekleştirilecek görgül araştırmalarla sürdürülmesine ihtiyaç vardır.

Liderlik algısının, üzerinde çalışılan görevin karakteristiklerinden etkilendiğini ortaya koyan çalışmaların bulguları (örn., Hall vd., 1998; Lord vd., 1984; Lord

ve Maher, 1991) farklı mesleklerde farklı özelliklere sahip kişilerin lider olarak algılanabileceklerini ortaya koymuştur. Lord ve Emrich (2001) ve Gershenoff ve Foti'nin (2003) ifade ettiği gibi farklı görevlerin lider ve takipçilere liderlik için hangi türden özellik ya da davranışların gerekli olduğuna ilişkin verdikleri mesajlar farklı olabilir. Bu duruma dikkatleri çeken Hannah ve diğerleri (2010), liderlik literatüründe özellikle tehlikeli bağlamlarda gerçekleştirilen mesleklerde liderlik konusunda görgül çalışmalara ihtiyaç duyulduğunu bildirmektedir. Bu çalışmada, 5188 sayılı Kanun'la (24/6/2004 tarih ve 25504 sayılı Resmî Gazete) kendilerine verilen yetki ve görevler itibarıyla (örn., zor kullanma, el koyma, yakalama, silah kullanma, yangın, deprem gibi tabii afet durumlarında ve imdat istenmesi halinde müdahale vb.) tehlikeli ve riskli bir meslek olan özel güvenlik görevliliğinde lider olarak algılanmayı etkileyen kişilik özellikleri incelenmiştir.

Lider Olarak Algılanma ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri

Örgütsel liderlik, bir bireyin diğerlerini üyesi oldukları örgütün etkinlik ve başarısına katkıda bulunma doğrultusunda etkileme, motive etme ve harekete geçirmesidir (House vd., 2001). Bir bireyin belli bir amaca ulaşma yönünde gruptaki diğerlerini etkilemesi temelde grup üyelerinin algısal süreçleri vasıtasıyla gerçekleşir (Balthazard vd., 2009). Lord ve Maher'in (1991) ifade ettiği gibi liderlik gerçekte diğerleri tarafından lider olarak algılanmaktadır. Lider olarak algılanmak da birey, takipçiler, içinde bulunulan durum ve bunlar arasındaki etkileşime bağlı olarak grubun lideri onaylamasına dayanır (Emery vd., 2011).

Judge ve diğerlerine (2002) göre bir grupta lider olarak algılanma, bireyin diğerleri tarafından lider olarak görülüp görülmemesi ya da diğerleri tarafından ne derece lider olarak görüldüğüdür. Lider olarak algılanan kişiler, grup üyeleri tarafından grubu etkilemek için bir özellik ya da özellikler setine sahip olarak algılanan kişilerdir ve bu kişiler etkilerini grup üyelerinin gönüllü destekleri sayesinde ortaya koyarlar (Rubin vd., 2002). Ancak bu etkinin oluşabilmesi için liderin, takipçilerin liderin nasıl olması gerektiği ile ilgili bilişsel kavramlarına uygun özelliklere sahip olması önemlidir (Hollander ve Julian, 1969). Liderlik Kategorizasyon Teorisi'nde (Lord vd., 1984) ortaya konulduğu gibi insanların zihinlerinde içerdiği liderlikle ilgili prototiplerin oluşturduğu liderlik şemaları bulunmaktadır. Liderlik şemalarının lidere

ilişkin bilgilerin algılanma ve yorumlanmasını etkileyen zihinsel birer çerçeve olarak işlev görmesi, takipçilerin bakış açısıyla liderin özelliklerini ön plana çıkarmaktadır.

Liderin özelliklerine ilişkin yaptıkları meta-analitik çalışmada Lord ve diğerleri (1986), kişilik özellikleri ile liderlik algılamaları arasındaki ilişkiye yönelik güçlü kanıtlar ortaya koymuşlar ve liderlik alanında yapılacak çalışmaların özellikler üzerinde yoğunlaşmasını önermişlerdir. Söz konusu meta-analitik çalışma ile 80'li yılların ortalarında araştırmacıların ilgisinin yeniden liderin özelliklerine yönelmiş ve bu yöneliş lider olarak algılanmayı etkileyen özelliklerin ele alındığı çalışmalardaki artışı beraberinde getirmiştir.

Bu bağlamda lider olarak algılanmaya ilişkin çalışmalarda sıklıkla ele alınan bireysel farklılık boyutlarından biri kişilik özellikleri olmuş ve kişilik özelliklerine istikrarlı bir sınıflama ve birleştirici bir kavramsal çerçeve sağlayan beş faktör kişilik modelindeki (Judge vd., 2002) özelliklerin lider olarak algılanma ile ilişkisi birçok ampirik çalışma ile ortaya konulmuştur (örn., Campbell vd., 2003; Kickul ve Neuman, 2000; Taggar vd., 1999; Reichard vd., 2011). Bu özelliklerden nörotisizm, korku, üzüntü, kızgınlık, suçluluk gibi negatif duyguları yaşamaya eğilim olarak tarif edilebilir (Bono vd., 2002). Nörotisizmi yüksek kişiler, duyguları aşırı değişiklik gösteren, iyi uyum sağlayamayan, hassas, endişeli, gergin, dirençsiz ve fevri kişilerdir (McCrae ve Costa, 1987). Beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük ise aktif, enerjik ve sosyal olmayla ilgili bir kişilik boyutudur. Dışadönüklük özelliği yüksek kişiler, hareketli, girişken, konuşkan, neşeli, coşkulu, rahat, doğal, pozitif, sosyal, kendine güvenli, hırslı, bir miktar dominant, dikkat çekmeyi seven, sosyal anlamda baskın ve etkileyici kişiler olarak tarif edilirler (Bono ve Judge, 2004; Costa ve McCrae, 1992; McCrae ve Costa, 1987). Beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk özelliği ise düzenli olma, planlı hareket etme ve öz disiplin ile ilgili bir boyuttur. Söz konusu özelliği yüksek kişiler dikkatli, titiz, özenli, sorumlu davranan, güvenilir, itaatkâr, tedbirli, başarıma güdüsü yüksek ve kural ve prosedürlere uygun hareket etmeye eğilimlidirler (McCrae ve Costa, 1987). Beş faktör kişilik modelindeki bir diğer boyut olan gelişime açıklık, gelenekselliğe karşı yaratıcı, farklı ve otonomluğa eğilimli olmayı kapsar (Judge vd., 2002). Gelişime açıklık özelliği yüksek kişiler, hayal gücü yüksek, geleneksel olmayan, oto-

nom, yaratıcı ve farklı düşünen kişiler olarak karakterize edilirler (McCrae ve Costa, 1987). Beş faktör kişilik özelliklerinden geçimlilik boyutu ise yardımsever, güvenilir, insancıl ve şefkatli olma ile ilgilidir ve bu boyutta yüksek puan alanlar, iş birliğine açık, uysal, yumuşak başlı, diğerlerinin gereksinimlerini karşılama odaklı kişilerdir (Costa ve McCrae, 1992; Graziano vd., 1996).

Beş faktör kişilik özelliklerinin lider olarak algılanma ile ilişkisini ortaya koyan en kapsamlı çalışma Judge ve diğerlerinin (2002) meta-analitik çalışmalarıdır. Söz konusu çalışmada lider olarak algılanma ile nörotisizm, dışadönüklük, gelişime açıklık ve sorumluluğun ilişkili olduğu ortaya konulmuştur. Judge ve diğerleri (2002) kamu, askerî alan ve öğrenci örnekleminde yapılan çalışmaları ayrı ayrı incelediklerinde, lider olarak algılanma ile en tutarlı ilişkiye dışadönüklük özelliğinin sahip olduğu belirlemiştir. Ensari ve diğerleri (2011) de lider olarak algılanmayı yordayan kişilik özelliklerini bir meta-analitik çalışma ile incelemiştir. Çalışma sonucunda beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük, sorumluluk, gelişime açıklık ve nörotisizmin lider olarak algılanma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etki büyüklüğüne sahip olduğunu ortaya koymuşlardır.

Beş faktör kişilik özellikleri ile lider olarak algılanma arasındaki ilişkileri ele alan Taggar ve diğerleri (1999), lider olarak algılanmanın dışadönüklük, sorumluluk ve gelişime açıklık ile ilişkili olduğunu saptamışlardır. Kickul ve Neuman (2000) ise araştırmalarında, dışadönüklük ve gelişime açıklık özelliklerinin liderle takipçileri ayırt eden yordayıcılar arasında olduğunu ortaya koymuşlardır. Campbell ve diğerleri (2003) de erkeklerden oluşan gruplarda potansiyel bir ödülün varlığında dışadönüklük ve lider olarak algılanma arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırma sonucunda, dışadönüklük ile lider olarak algılanma arasında yalnızca potansiyel bir ödülün bulunduğu koşulda istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir. Söz konusu çalışmada nörotisizmi yüksek kişilerin gruba liderlik etme konusunda daha az istekli oldukları ve grup üyeleri tarafından lider olarak değerlendirilmedikleri görülmüştür.

Beş faktör kişilik özelliklerinin lider olarak algılanma ile ilişkisini bilişsel yetenekle birlikte ele alan çalışmalar da söz konusudur. Örneğin Ilies ve diğerleri (2004) bilişsel yetenekle birlikte kişilik özelliklerinin lider olarak algılanma üzerindeki etkilerini inceledik-

leri araştırmalarında, söz konusu değişkenlerin lider olarak algılanma ile güçlü bir ilişkiye sahip olduğunu, söz konusu ilişkiye beş faktör kişilik özelliklerinin istatistiksel olarak anlamlı katkı sağladığını belirlemişlerdir. Reichard ve diğerleri (2011) ise kişilik özellikleri, bilişsel yetenek ve lider olarak algılanma arasındaki ilişkiyi 12 yıllık bir boylamsal çalışmayla incelemişlerdir. Yazarlar, ergenlik dönemindeki dışadönüklük ölçümleriyle yetişkin döneminde iş yaşamında lider olarak algılanma arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu, bilişsel yetenek ve beş faktör kişilik özelliklerinin lider olarak algılanmadaki varyansın %14'ünü açıkladığı modelde lider olarak algılanmayı yordayan tek özelliğin dışadönüklük olduğunu belirlemişlerdir.

Beş faktör kişilik özelliklerinin lider olarak algılanma üzerinde etkisini ortaya koyan çalışmalar ele alınırken söz konusu çalışmaların kültürel olarak Türkiye'den farklı toplumlarda gerçekleştirilmiş olduğuna dikkat edilmelidir. Çünkü liderlik algısını içinde yaşanan kültürün etkilediği artık net olarak bilinmektedir (Brodbeck vd., 2000; House vd., 2001). Toplumsal kültürün söz konusu kültürde kabul gören liderlik teorilerini yordadığı kapsamlı araştırmalarla (örn., GLOBE Projesi) saptanmıştır. GLOBE Projesi (House vd., 2001) liderin nasıl olması gerektiği konusunda farklı kültürlerdeki insanların farklı düşüncelere sahip olduğunu ortaya çıkarmıştır. Örtük liderlik teorileri gibi bilişsel şemalar deneyimler vasıtasıyla edinildiğinden, farklı kültürlerin farklı örtük liderlik teorilerinin oluşumuna zemin oluşturduğu birçok araştırma ile ortaya konmuştur (örn., Brodbeck vd., 2000; House vd., 2001; Konrad, 2000). Bu nedenle kültürün etkilerini göz ardı ederek farklı kültürel özelliklere sahip toplumlarda gerçekleştirilen çalışmaların bulgularını genellemek doğru değildir (Aycan ve Kanungo, 2000; Hofstede, 1980,1983). Çünkü toplumsal kültür, söz konusu kültürün diğer nesillere aktardığı ve bu şekilde aktarılmaya devam eden yaygın bir değer sistemidir ve söz konusu değer sistemi o kültürde belli bir durumda diğerine göre daha fazla tercih edileni göstererek çevreyi algılamayı ve davranışları etkiler (Hofstede, 1984, 1985). Her kültür kendine özgü insan modelini ürettiğinden (Sargut, 2001) lider olarak algılanmaya ilişkin araştırmaların farklı kültürlerde tekrar edilmesi, bireysel özelliklerin liderlik algısı ile ilişkisinin daha iyi anlaşılmasını sağlar (Goktepe ve Schneier, 1989). Bu bağlamda lider olarak algılanmaya ilişkin Türk kültüründe bir değerlendirmeye gidebilmek için, Amerika Birleşik

Devletleri ve Kanada gibi Türk toplumundan kültürel olarak farklı özelliklere sahip toplumlarda (Aycan, vd., 2000; Hofstede, 1980, 1983) lider olarak algılanma üzerinde etkili olduğu ortaya konulan özelliklerin incelenmesi gerektiği ifade edilebilir.

Yöntem

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Amerika Birleşik Devletleri ve Kanada gibi farklı kültürel özelliklere sahip toplumlarda (Aycan, vd., 2000; Hofstede, 1980, 1983) gerçekleştirilmiş önceki çalışmalarda lider olarak algılanma ile ilişkili olduğu ortaya konulan kişilik özelliklerinin liderlik algısı üzerindeki etkisini, Türkiye'de bir özel güvenlik görevlisi örneğinde incelemektir. Araştırma kapsamında, (a) dışadönüklük, (b) nörotisizm, (c) sorumluluk, (d) gelişime açıklık ve (e) geçimlilik özelliklerinin yönetsel pozisyonlardaki özel güvenlik görevlilerinin lider olarak algılanmaları üzerinde yordayıcı etkisi var mıdır? sorusuna yanıt aranmıştır.

Örneklem

Çalışmaya 199'u güvenlik görevlisi ve 32'si güvenlik yöneticisi (vardiya amiri, güvenlik müdürü ve proje sorumlusu) pozisyonunda toplam 231 özel güvenlik görevlisi katılmıştır. Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin demografik özellikleri Tablo 1'dedir.

Ölçüm Araçları

Bu çalışmada, regresyon teknikleri ile diğer değişkenlerin istatistiksel olarak kontrol edilmesi suretiyle her bir değişkenin lider olarak algılanmada açıkladığı varyansın elde edildiği değişken yaklaşımı benimsenmiştir (Foti ve Hauenstein, 2007). Çalışma kapsamında özel güvenlik yöneticisi pozisyonundaki katılımcılara Beş Faktör Kişilik Envanteri (Tatar, 2005), diğer katılımcılara Genel Liderlik İzlenimi Ölçeği Türkçe Formu (Özalp Türetgen, 2006) uygulanmıştır. Tüm katılımcılardan yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, hizmet süresi ve pozisyonlarını uygulanan ölçeklerle birlikte kendilerine verilen demografik bilgi formuna belirtmeleri istenmiştir.

Beş Faktör Kişilik Envanteri

Beş Faktör Kişilik Envanteri, normal kişilik özelliklerini ölçmeye yönelik olarak Somer ve diğerleri (2004) tarafından geliştirilmiş bir ölçektir. Davranışsal, duygusal ve düşünsel özellikler ile ilgili kısa ifadeler içeren ölçek, kişilik özelliklerini dışadönüklük, geçimlilik, sorumluluk, nörotisizm ve gelişime açıklık

Tablo 1. Örneklemin Demografik Özellikleri

		Güvenlik Görevlisi (n=199)	Güvenlik Yöneticisi (n=32)
Yaş ortalaması		28,17	37,97
Cinsiyet	Kadın	21 (%11)	-
	Erkek	178 (%89)	32 (%100)
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	16 (%8,04)	-
	Ortaöğretim	129 (%64,82)	3 (%9,38)
	Ön Lisans	31 (%15,58)	11 (%34,38)
	Lisans	23 (%11,56)	18 (%56,25)
Hizmet Süresi (Yıl)		3,57	9,78

olarak isimlendirilen beş temel kişilik boyutu içinde değerlendirmektedir. Araştırmada Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin Tatar (2005) tarafından geliştirilen 5'li Likert türündeki 85 maddelik kısa formu kullanılmıştır. Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin bu çalışmada elde edilen Cronbach Alfa Katsayıları dışadönüklük boyutunda .77, geçimlilik boyutunda .73, sorumluluk boyutunda .77, nörotisizm boyutunda .80, gelişime açıklık boyutunda ise .70'dir.

Genel Liderlik İzlenimi Ölçeği

Genel Liderlik İzlenimi Ölçeği, lider olarak algılama düzeyini değerlendirmek üzere kullanılan ve 5 maddeden oluşan bir ölçektir (Lord vd., 1984). Ölçeği alan kişilerden her bir grup üyesini ölçekteki "Hiç", "Çok Az Miktarda", "Ortalama Miktarda", "Önemli Miktarda" ve "Aşırı Miktarda" olmak üzere 5'li bir skalada değerlendirmesi istenir. Ölçekten elde edilen puan-

ların hesaplanmasında bireyin kendi değerlendirmesi hariç bireye diğer grup üyelerinin vermiş olduğu puanların toplamı veya ortalaması kullanılır. Ölçeğin Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Özalp Türetgen (2006) tarafından gerçekleştirilmiştir. Genel liderlik izlenimi ölçeğinin tek ölçüm küme içi korelasyon katsayısı .71 (n=199), Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .91 (n=199)'dur.

Bulgular

Araştırmanın değişkenleri arasındaki korelasyon katsayıları Tablo 2'de sunulmuştur. Sonuçlar liderlik puanları ile dışadönüklüğün istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif, nörotisizmin ise anlamlı ve negatif yönde bir ilişki içerisinde olduğunu göstermiştir. Ayrıca sorumluluk ve gelişime açıklık özelliklerinin de liderlik puanları ile pozitif yönde ve marjinal düzeyde ilişkili olduğu görülmüştür.

Tablo 2. Liderlik Puanları ile Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki Korelasyon Değerleri

	1	2	3	4	5
1 - Dışadönüklük	-	-	-	-	-
2 - Nörotisizm	-.59**	-	-	-	-
3 - Sorumluluk	.18	-.32†	-	-	-
4 - Geçimlilik	-.12	-.05	-.03	-	-
5 - Gelişime Açıklık	.44*	-.48**	.08	.05	-
6 - Liderlik Puanı	.48**	-.39*	.32†	-.21	.33†

** p<.01, * p<.05, †p<.10, n=32

Tablo 3. Liderlik Puanlarını Yordayan Beş Faktör Kişilik Özellikleri İçin Doğrusal Regresyon Değerleri

<i>Kişilik Özellikleri</i>	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>F</i>	<i>β</i>	<i>t</i>
	.48	.21	9,12**		
Dışadönüklük				.48	3,02**
Nörotisizm				-.16	-.77
Sorumluluk				.24	1,48
Gelişime Açıklık				.14	.79

** $p < .01$

Araştırma sorusuna yanıt oluşturmak üzere dışadönüklük, nörotisizm, sorumluluk ve gelişime açıklık özelliklerinin lider olarak algılanma üzerindeki yordayıcı etkisi doğrusal regresyon analizi ile incelenerek test edilmiştir. Söz konusu kişilik özelliklerinin lider olarak algılanma üzerindeki etkisini gösteren doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 3'dedir.

Regresyon analizi sonuçları, dışadönüklük, nörotisizm, sorumluluk ve gelişime açıklık özelliklerinden oluşan modelin lider olarak algılanmayı anlamlı bir biçimde yordadığını göstermiştir ($F(1,30) = 9,12, p < .01$). Sonuçlar incelendiğinde söz konusu değişkenlerden oluşan kombinasyonun lider olarak algılanmadaki varyansın %21'ini açıkladığı ve modele yalnızca dışadönüklüğün istatistiksel olarak anlamlı biçimde katkı sağladığı görülmüştür.

Sonuç ve Tartışma

Bu çalışma yönetsel pozisyonlardaki özel güvenlik görevlilerinin lider olarak algılanmalarında dışadönüklüğün yordayıcı etkiye sahip olduğu ortaya koymuştur. Dışadönüklük özelliğine ilişkin bu bulgu farklı kültürlerde gerçekleştirilmiş önceki araştırmaların (örn., Ensari vd., 2011; Iliş vd., 2004; Judge vd., 2002; Reichard vd., 2011; Taggar vd., 1999) bulguları ile tutarlıdır. Bu kapsamda dışadönük kişilerin enerjik, hareketli, doğal, dikkat çekmeyi seven, etkileyici, hırslı, sosyal anlamda baskın, bir miktar dominant ve ön plana çıkma istekleri fazla kişiler olmalarının (Bono ve Judge, 2004; Costa ve McCrae, 1992, 1995; McCrae ve Costa, 1987) lider olarak algılanmalarını desteklediği söylenebilir. Çünkü liderlik eğilimini artıran özellikler arasında dışadönüklerin kendine gü-

venme, cesur olma, inisiyatif alma, başarıma ihtiyacı içerisinde olma, proaktif olma ve risk alma gibi özellikler söz konusudur (House ve Aditya, 1997). Hogan ve Holland'ın (2003) ifade ettiği gibi dışadönüklüğün istekli ve hevesli olma bileşenleri lider olarak algılanma ile dışadönüklük arasındaki ilişkiye zemin oluşturuyor olabilir.

Araştırma sonucunda sorumluluk, nörotisizm, gelişime açıklık ve geçimlilik özelliklerinin lider olarak algılanmayı yordayıcı etkisi görülmemiştir. Bu sonuç, söz konusu özelliklerin lider olarak algılanma üzerindeki etkilerinin dışadönüklüğün gölgesinde kaldığı şeklinde yorumlanabilir.

Bu araştırmanın sorumluluk özelliğinin lider olarak algılanma üzerinde yordayıcı etkisinin olmadığına ilişkin bulguları, farklı kültürlerde gerçekleştirilen önceki çalışmalarla tutarlı değildir (örn., Ensari vd., 2011; Judge vd., 2002; Taggar vd., 1999). Sorumluluk özelliği yüksek kişiler analitik olmaya eğilimli, karar vermeden önce kapsamlı bir bilgi toplama sürecine önem veren ve kolay karar veremeyen kişilerdir (Judge vd., 2009). Belki de sorumluluk özelliği yüksek kişilerin söz edilen özellikleri sorumluluğun lider olarak algılanma üzerindeki etkisini azaltıyor olabilir. Bu farklılığa Türk kültürünün güç mesafesi yüksek bir toplum olması açısından bir açıklama getirmek de mümkün olabilir. Çünkü güç mesafesinin yüksek olduğu toplumlarda insanlar, güçlü bir güvenme ve tabi olma gereksinimi içerisinde liderlerinin otokratik bir biçimde davranmalarını ve kendilerine pek fazla danışmalarını beklemektedir (Hofstede, 1984). Bu bağlamda sorumluluk özelliği yüksek kişi-

lerin bir karar vermeden önce çok daha fazla bilgiye ihtiyaç duymaları, kararlarını kolay verememeleri ve risk almaktan çekinmeleri bu kişilerin güvenme ve tabi olma ihtiyacı içerisindeki grup üyeleri üzerindeki etkisini azaltıyor olabilir. Paşa'nın (2000) ortaya koyduğu gibi Türk toplumunun güç mesafesi yüksek, toplulukçu ve paternalist kültürel değerleri insancıl, güler yüzlü, hoşgörülü, samimi, koruyucu, şefkatli ve destekleyen ve aynı zamanda otorite sahibi, kontrol eden ve disiplin sağlamış bir lider beklentisi yaratmaktadır. Sorumluluk özelliği yüksek kişilerin yeni durumlara kolay adapte olamayan ve kolay karar veremeyen özellikleri belki de Türk toplumunun otorite sahibi ve kontrol eden lider beklentilerine uygun düşmemiş olabilir.

Bu çalışmada, nörotisizmin lider olarak algılanmayı yordayıcı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu bulgu farklı kültürlerde gerçekleştirilmiş önceki araştırmalar ile (örn., Ensari vd., 2011; Ilies vd., 2004; Judge vd., 2002) tutarlı değildir. Judge ve diğerleri (2009), nörotisizmi düşük kişilerin genellikle sakin, rahat ve çevresindeki kişilerle ilişkilerine nadiren heyecan katan kişiler olduklarını ifade etmektedir. Yazarlar, liderlerin yüksek duygusal tepkiler sergilemesi beklenen durumlarda rahat tavırlarıyla duygularını ifade etmede başarısız olmalarının, apati ya da duruma ilgisizlik olarak yorumlanabileceğini bildirmektedir. Bu durum nörotisizmi düşük kişilerin lider olarak algılanmalarını güçleştirebilir. Çünkü güçlü tepkiler sergilenmesini gerektiren önemli durumlarda duygusal anlamda aşırı kontrollü davranmak, daha az inandırıcı olarak algılanmaya neden olmaktadır (Judge vd., 2009). Nörotisizmin liderin ortaya çıkışını yordayıcı etkisinin olmamasına Türk toplumunun kültürel özellikleri açısından da bir açıklama getirilebilir. Türk toplumu belirsizliğe toleransın düşük olduğu bir toplumdur (Hofstede, 1980, 1983). Geleceğin ne getireceğinin bilinmemesi ve kontrol edilememesi nedeniyle yüksek anksiyete ve stresin hâkim olduğu belirsizliğe toleransın düşük olduğu toplumlarda duyguların daha fazla gösterilmesi tercih edilir (Hofstede, 1983, 1984, 1985). Nörotisizmi düşük kişilerin, belirsizliğe toleransın düşük olduğu Türk kültüründe, duyguların daha fazla gösterilmesine ilişkin beklentiye uygun davranmamaları söz konusu özelliğin lider olarak algılanmadaki etkisini güçleştiriyor olabilir.

Bu çalışmada, önceki bulgularla tutarsız şekilde (örn., Ensari vd., 2011; Ilies vd., 2004; Judge vd., 2002) beş faktör kişilik özelliklerinden gelişime açıklığın lider olarak algılanmayı yordayıcı bir etkisi görülmemiştir. Gelişime açık kişiler zihinsel anlamda meraklı ve sorgulayıcı, yaratıcı, hayal gücü kuvvetli kişilerdir (McCrae ve Costa, 1987). Söz konusu özelliği yüksek olanlar, her türlü fikri denemek istemelerinden dolayı yeni ya da moda fikirlere kolaylıkla kapılabilmektedir (Judge vd., 2009). Bilindiği gibi Türk toplumunda kesin, belirleyici ve kararlı olma özellikleri ideal liderlerin özellikleri arasında ön plana çıkan özelliklerdir (Paşa, 2000; Paşa vd., 2001). Belirsizlikten kaçınmanın yüksek olduğu Türk kültürü geleceğin belirsizliği nedeniyle yüksek anksiyete ve stresin hâkim olduğu, belirsiz koşulların tehdit edici ve savaşılmaya gereken durumlar olarak algılandığı, karmaşa ve yarışmadan kaçınılarak uzlaşmaya güçlü bir ihtiyaç duyulan, farklı fikir ve insanların tehlikeli olarak algılandığı bir toplumdur (Hofstede, 1983, 1984, 1985). Belirsizlikten kaçınmanın yüksek olduğu toplumlarda insanlar, bilginin yetersiz olduğu, yeni çıkmış, bilinmeyen, şaşırtıcı ve alışılmadık farklı, karmaşık, sonuçları kestirilemez ortamlardan daha fazla tedirginlik duyarlar (Hofstede ve McCrae, 2004). Gelişime açıklığı yüksek kişilerin alışılmamış ve farklı olmaya odaklı özellikleri belki de belirsiz durumları bir tehdit olarak algılayan Türk toplumunda lider olarak algılanmayı olumsuz etkilemiş olabilir. Belki de gelişime açık kişilerin söz konusu özellikleri Türk toplumunda liderlerden beklenen özelliklere uygun düşmemektedir.

Araştırma sonuçları, beş faktör kişilik özelliklerinden geçimliliğin lider olarak algılanmayı yordayıcı etkisinin olmadığını göstermiştir. Bu sonuç farklı kültürlerde gerçekleştirilmiş önceki araştırmalardan geçimliliğin lider olarak algılanmayı yordayıcı bir etkisi olmadığını ortaya koyan araştırmaların bulguları ile tutarlı (örn., Ensari vd., 2011; Reichard vd., 2011; Taggar vd., 1999), yaptıkları meta-analizde geçimliliğin lider olarak algılanmanın negatif yordayıcısı olduğunu ortaya koyan Judge ve diğerlerinin (2002) bulguları ile tutarsızdır. Bu çalışmanın geçimliliğe ilişkin sonucunun, geçimliliğin lider olarak algılanmanın negatif yordayıcısı olduğunu ortaya koyan Judge ve diğerlerinin (2002) bulguları ile tutarsız olduğuna dikkat edilmelidir. Çünkü Türk kültürü aynı zamanda uyum, işbirliği ve dayanışmayı vurgulayan

toplulukçu bir kültürdür (Hofstede, 1980, 1983). Belki de bu nedenle geçimlilik özelliği Batılı kültürlerde olduğu gibi (Judge vd., 2002) Türk kültüründe liderin ortaya çıkışının negatif yordayıcısı değildir.

Bu araştırma, dışadönüklük özelliğinin özel güvenlik görevliliği gibi tehlikeli ve riskli bir meslekte yönetsel pozisyonlardaki özel güvenlik görevlilerinin lider olarak algılanmalarını yordadığını ortaya koymuş, diğerleri tarafından lider olarak algılanma potansiyeli yüksek kişileri liderlik pozisyonlarına seçmek ya da terfi ettirmek isteyen özel güvenlik organizasyonlarına Türk kültüründe lider olarak algılanmayı yordayıcı özelliklere ilişkin bir bilgi sunmuştur. Vardiman ve diğerlerinin (2006) belirttiği gibi, nasıl daha iyi liderlere sahip olunacağını anlaşılması için öncelikle lider olarak algılanmayı neyin kolaylaştırdığının anlaşılması gereklidir. Bir başka deyişle, hangi bireysel özelliklerin liderlik algılamalarını yordadığını bilmek organizasyonlara liderlik pozisyonlarına kimi yerleştirmeleri gerektiğine ışık tutar (Tate, 2008). Lider olarak algılanmada hangi özelliklere sahip olmanın avantaj sağladığının bilinmesi, personel seçimi, atama ve eğitim süreçlerinde pratik bir değere sahiptir (Gershenoff ve Foti, 2003; Goktepe ve Schneier, 1989; Ilies vd., 2004).

Bu araştırma, dışadönüklük özelliğinin Türkiye'de özel güvenlik görevliliğinde lider olarak algılanmada etkili bir özellik olduğunu ortaya koymuş, lider olarak algılanmaya ilişkin farklı kültürlerde ortaya konulan bulguların Türk toplumunda tamamıyla geçerli olmayabileceğini göstermiştir. Ayrıca, önceki araştırmaların yapıldığı toplumlardan farklı kültürel özelliklere sahip Türk toplumunda, özel güvenlik görevlilerinin lider olarak algılanmalarını yordayan özelliklere ilişkin ampirik bir bulgu ortaya koyarak, konuya ilişkin yapılacak kültürler arası karşılaştırmalara imkân sağlamıştır. Tabii ki Türkiye'de farklı bağlamlarda kimin lider olarak algılanacağını daha iyi anlaşılabilmesi, lider olarak algılanmaya ilişkin çalışmaların sürdürülmesine bağlıdır. Lider olarak algılanmayı daha iyi açıklamak örgütlerde verimli ve mutlu çalışma ortamlarının oluşturulmasına araştırmacıların yapacağı önemli katkılardan biri olacaktır.

Kaynakça

- Aycan, Z., Kanungo R.N. (2000). Toplumsal Kültürün Kurumsal Kültür ve İnsan Kaynakları Uygulamaları Üzerine Etkileri. Zeynep Aycan (Ed.), *Türkiyede Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları* içinde (s. 25-53). Ankara: Psikologlar Derneği.
- Aycan, Z., Kanungo, R.N., Mendonca, M., Yu, K., Deller, J., Stahl, G. Kurshid, A. (2000). Impact of Culture on Human Resource Management Practices: A 10-Country Comparison. *Applied Psychology: An International Review*, 49, (1) 192-221.
- Balthazard, P.A., Waldman, D.A., Warren, J.E. (2009). Predictors of Emergence of Transformational Leadership in Virtual Decision Teams. *The Leadership Quarterly*, 20, 651-663.
- Bono, J.E., Judge, T.A. (2004). Personality and Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89, (5) 901-910.
- Bono, J.E., Boles, T.L., Judge, T.A., Lauver, K.J. (2002). The Role of Personality in Task and Relationship Conflict. *Journal of Personality*, 70, (3) 311-344.
- Brodbeck, F.C., Frese, M., Akerblom, S., Audia, G., Bakacsi, G. Bendova, H. vd. (2000). Cultural Variation of Leadership Prototypes Across 22 European Countries. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 1-29.
- Campbell, L., Simpson J.A., Stewart, J., Manning M. (2003). Putting Personality in Social Context Extraversion, Emergent Leadership and the Availability of Rewards. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 1547 - 1559.
- Costa, P.T., McCrae, R.R. (1992). The Five-Factor Model of Personality and its Relevance to Personality Disorders. *Journal of Personality Disorders*, 6, (4) 343-359.
- Costa, P.T., McCRAE, R.R. (1995). Domains and Facets: Hierarchical Personality Assessment Using the Revised NEO Personality Inventory. *Journal of Personality Assessment*, 64/1, 21-50.

- Emery, C., Daniloski, K., Hamby, A. (2011) . The Reciprocal Effects of Self-View as a Leader and Leadership Emergence. *Small Group Research*, 42, 199-224.
- 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.
- Foti, R.J., Hauenstein M.A. (2007). Pattern and Variable Approaches in Leadership Emergence and Effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 92 (2), 347-355.
- Gershenoff, A.B., Foti, R.J. (2003). Leader Emergence and Gender Roles in All- Female Groups a Contextual Examination. *Small Group Research*, 34, (2) 170-196.
- Goktepe, J.R., Schneier C.E. (1989). Role of Sex, Gender Roles, and Attraction in Predicting Emergent Leaders. *Journal of Applied Psychology*, 74, (1) 165-167.
- Graziano, W.G.; Jensen-Campbell, L.A., Hair, E.C. (1996). Perceiving Interpersonal Conflict and Reacting to It: The Case For Agreeableness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, (4) 820-835.
- Hall, R.J., Workman, J.W., Marchioro, C.A. (1998). Sex, Task, and Behavioral Flexibility Effects on Leadership Perceptions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 74, 1-32.
- Hannah, S.T., Campbell, D.J. , Matthews, M.D. (2010). Advancing a Research Agenda for Leadership in Dangerous Contexts. *Military Psychology*, 22, (1), 157-189.
- Hofstede, G. (1980). Motivation, Leadership, and Organization: Do American Theories Apply Abroad? *Organizational Dynamics*, 42-63.
- Hofstede, G. (1983). National Cultures in Four Dimensions A Research-Based Theory of Cultural Differences Among Nations. *International Studies of Management & Organization*, 8, (2) 46-74.
- Hofstede, G. (1984). The Cultural Relativity of The Quality of Life Concept. *Academy of Management Review*, 9 (3), 389-398.
- Hofstede, G. (1985). The Interaction Between National and Organizational Value Systems. *Journal of Management Studies*, 22 (4), 346-357.
- Hofstede, G., McCrae, R.R. (2004). Personality and Culture Revisited: Linking Traits and Dimensions of Culture. *Cross-Cultural Research*, 38, 52-88.
- Hogan, R., Curphy, G.J., Hogan J. (1994). What We Know About Leadership: Effectiveness and Personality. *American Psychologist*, 49 (6), 493-504.
- Hogan, J., Holland, B. (2003). Using Theory to Evaluate Personality and Job-Performance Relations: A Socioanalytic Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 88, 100-112.
- Hollander, E.P. , Julian, J.W. (1969). Contemporary Trends in the Analysis of Leadership Process. *Psychological Bulletin*, 71, 387-397.
- House, R.J. , Aditya, R.M. (1997). The Social Scientific Study of Leadership: Quo Vadis? *Journal of Management*, 23, 409-473.
- House, R., Javidan, M., Dorfman, P. (2001). Project GLOBE: An Introduction. *Applied Psychology: An International Review*, 50, (4) 489-505.
- Ilies, R., Gerhardt M.W., Le, H. (2004). Individual Differences in Leadership Emergence: Integrating Meta-Analytic Findings and Behavioral Genetics Estimates. *International Journal of Selection and Assessment*, 12, (3) 207 – 219.
- Judge, T. A., Bono J. E., Ilies, R., Gerhardt, M. W. (2002). Personality and Leadership: A Qualitative and Quantitative Review. *Journal of Applied Psychology*, 87, 765-780.
- Judge, T.A., Piccolo, R.F., Kosalka T. (2009). The Bright and Dark Sides of Leader Traits: A Review and Theoretical Extension of the Leader Trait Paradigm. *The Leadership Quarterly*, 20, 855-875.
- Kickul, J., Neuman, G. (2000). Emergent Leadership Behaviors: The Function of Personality and Cognitive Ability in Determining Teamwork Performance and KSAS. *Journal of Business and Psychology*, 15, (1) 27-51.
- Konrad, E. (2000). Implicit Leadership Theories in Eastern and Western Europe. *Social Science Information*, 39, 335-347.

- Lord, R.G., De Vader, C.L., Alliger, G.M. (1986). A Meta-Analysis of the Relationship Between Personality Traits and Leadership Perceptions: An Application of Validity Generalization Procedures. *Journal of Applied Psychology*, 71, 402-410.
- Lord, R.G., Emrich, C.G. (2001). Thinking Outside the Box by Looking Inside the Box: Extending the Cognitive Revolution in Leadership Research. *The Leadership Quarterly*, 11, 551-579.
- Lord, R.G., Foti, R.J., De Vader, C.L. (1984). A Test of Leadership Categorization Theory: Internal Structure, Information Processing, and Leadership Perceptions. *Organizational Behavior and Human Performance*, 34, 343-378.
- Lord, R.G., Maher, K.J. (1991). *Leadership and Information Processing: Linking Perceptions and Performance*, New York: Routledge.
- McCrae, R.R., Costa, P.T. (1987). Validation of the Five-Factor Model of Personality Across Instruments and Observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 81-90.
- Özalp Türetgen, İ. (2006). *Kendini Ayarlama, Öz Etkinlik ve Dominantlık Özellikleriyle Birlikte Cinsiyet Değişkenlerinin Lider Olarak Algılanmadaki Etkisinin Deneysel ve Alan Çalışmalarında İncelenmesi*. (Yayınlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özalp Türetgen, İ., Ünsal, P., Erdem, İ. (2008). The Roles of Sex, Gender Role and Personality Traits on Leader Emergence: Does Culture Make a Difference? *Small Group Research*, 39 (5), 588-615.
- Paşa, S.F. (2000). Türkiye Ortamında Liderlik Özellikleri. Zeynep Aycan (Ed.), *Türkiye'de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları* içinde (s.225-241). Ankara: Türk Psikologlar Derneği.
- Paşa, S.F., Kabasakal, H., Bodur, M. (2001). Society, Organisations, and Leadership in Turkey. *Applied Psychology: An International Review*, 50, (4) 559-589.
- Reichard, R.J., Riggio, R.E., Guerin, D.W., Oliver, P.H., Gottfried, A.W., Gottfried, A.E. (2011). A Longitudinal Analysis of Relationships Between Adolescent Personality and Intelligence with Adult Leader Emergence and Transformational Leadership. *The Leadership Quarterly*, 22, 471-481.
- Rubin, R. S., Bartels, L. K., Bommer, W. H. (2002). Are Leaders Smarter or Do They Just Seem That Way? Exploring Perceived Intellectual Competence and Leadership Emergence. *Social Behavior and Personality*, 30, 105-118.
- Rueb, J.D., Erskine, H.J., Foti, R.J. (2008). Intelligence, Dominance, Masculinity, and Self-Monitoring: Predicting Leadership Emergence in a Military Setting. *Military Psychology*, 20, 237-252.
- Sargut, A.S. (2001). *Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim*. Ankara: İmg.
- Somer, O., Korkmaz, M. , Tatar, A. (2004). *Kuramdan Uygulamaya Beş Faktör Kişilik Modeli ve Beş Faktör Kişilik Envanteri (5 FKE)*, İzmir: Ege Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Yayın No.: 128.
- Taggar, S., Hackett, R., Saha, S. (1999). Leadership Emergence in Autonomous Work Teams: Antecedents and Outcomes. *Personnel Psychology*, 52, 899 – 926.
- Tatar, A. (2005). *Çok Boyutlu Kişilik Envanterinin Madde-Cevap Kuramına Göre Kısa Formunun Geliştirilmesi ve Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Ege Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Tate, B. (2008). A Longitudinal Study of the Relationship Among Self Monitoring, Authentic Leadership, and Perceptions of Leadership. *Leadership & Organizational Studies*, 15, 16-29.
- Vardiman, P.D., Houghton, J.D., Jinkerson, D.L. (2006). Environmental Leadership Development Toward a Contextual Model of Leader Selection and Effectiveness. *Leadership & Organization Development Journal*, 27, (2), 93-105.
- Zaccaro, S.J., Foti, R.J., Kenny, D.A. (1991). Self-Monitoring and Trait-Based Variance in Leadership: An Investigation of Leader Flexibility Across Multiple Group Situations. *Journal of Applied Psychology*, 76 (2), 308-315.