



YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

**YEREL YÖNETİMLERDE KİŞİLİK VE MİZACIN LİDERLİK
İLE İLİŞKİSİNİN İŞLETME YÖNETİMİNE ETKİSİ**

ORHAN MOLLASALİH

DOKTORA TEZİ

LEFKOŞA

2020

YEREL YÖNETİMLERDE KİŞİLİK VE MİZACIN LİDERLİK İLE İLİŞKİSİNİN İŞLETME YÖNETİMİNE ETKİSİ

ORHAN MOLLASALIH

YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

DOKTORA TEZİ

TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. NERMİN GÜRHAN

LEFKOŞA

2020

KABUL VE ONAY

Orhan Mollasalih Tarafından Hazırlanan “Yerel Yönetimlerde Kişilik Ve Mizacın Liderlik İle İlişkisinin İşletme Yönetimine Etkisi” Başlıklı Bu Çalışma, 28/12/2020 tarihinde Yapılan Savunma Sınavı Sonucunda Başarılı Bulunarak Jürimiz Tarafından Doktora Tezi Olarak Kabul Edilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ

.....
Prof. Dr. Abdulkadir IŞIK (Başkan)
Trakya Üniversitesi Maliye Bölümü

.....
Prof. Dr. Nermin GÜRHAN (Danışman)
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi

.....
Prof. Dr. Mustafa SAĞSAN
Yakın Doğu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Bilgi Yönetimi Bölümü

.....
Prof. Dr. Şerife Zihni EYÜPOĞLU
Yakın Doğu Üniversitesi İşletme Bölümü

.....
Doç. Dr. Behiye Tüzel ÇAVUŞOĞLU
Yakın Doğu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Bölümü

Prof. Dr. K. Hüsnü Can Başer
Lisansüstü Eğitim Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin, tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt ederim. Tezimin kağıt ve elektronik kopyalarının Yakın Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

- Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim sadece Yakın Doğu Üniversitesinde erişime açılabilir.
- Tezimin iki (2) yıl süre ile erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde tezimin tamamı erişime açılabilir.

Tarih: 28/12/2020

İmza

ORHAN MOLLASALİH

TEŞEKKÜR

Bu tezimin yazılması sürecinde paha biçilmez tavsiyeler veren, değerli bilgilerini benimle paylaşan, sınırsız desteklerini sunan, sürekli teşvik ile bu tezi bitirmem için her türlü yardımı esirgemeyen saygıdeğer danışman hocam Prof. Dr. Nermin Gürhan'a, değerli bilimsel katkılarından ötürü, bu tezin daha iyi yazılması için tez izleme komitelerinde her zaman gerekli önerileri sunan, yol gösteren ve beni bu tez yazım süreci boyunca en üst noktaya çıkarmaya teşvik eden, tezimi savunurken yardımcı olan, sabır gösteren ve yapıcı yorumlarda bulunan Yakın Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Müdürü Prof. Dr. Mustafa Sağsan ve Yakın Doğu Üniversitesi İşletme Fakültesi Dekanı Sayın Prof. Dr. Şerife Eyüpoğlu hocalarıma gerçekten minnettarım ve teşekkürlerimi sunuyorum. Değerli desteklerde bulunan Prof. Dr. Abdulkadir Işık ve Doç. Dr. Behiye Tüzel ÇAVUŞOĞLU hocalarıma yürekten teşekkür ediyorum.

Her şeyin ötesinde, hiç bir zaman dualarında beni eksik etmeyen, samimiyeti ve şefkatiyle her an yanımda olan, hayatım boyunca bana giriştiğim işlerde destek veren kalbi güzel, yüzü güzel annem Nazmiye Mollasalih'e, hayatı boyunca önce oğullarını düşünen ve her yaptığı işte geleceğimiz için hareket etmiş olan cefakar, en büyük dayanağım olan adam gibi adam babam Hüseyin Mollasalih'e, bu uzun, yorucu ve keyifli yolculuğum süresince, benden destek, anlayış ve sabrını esirgemeyen hayatıma anlam katan sevgili eşim Halime Mollasalih'e, hayatımın her merhalesin de arkamda bir kale gibi duran, yanımda olan biricik ağabeyim Ali Mollasalih'e, her zaman motivasyon ve neşe kaynağım olan çocuklarım Kelebeğim Sude Mollasalih ve Arslan parçam Hüseyin Taha Mollasalih'e;, bana işlerimden zaman vererek destekleyen ve manevi olarak her zaman yanımda hissettiğim kıymetli büyüğüm Bursa Osmangazi Belediye Başkanı Sayın Mustafa Dündar'a, Akademik sürecin başından sonuna yürütülmesinde göstermiş olduğu değerli destekleri için dostum Dr. Serkan Subaşı'na ve ekip arkadaşlarına yürekten teşekkür ediyorum.

ÖZ

YEREL YÖNETİMLERDE KİŞİLİK VE MİZACIN LİDERLİK İLE İLİŞKİSİNİN İŞLETME YÖNETİMİNE ETKİSİ

Giriş; Kişilik bireyin içinde bulunmuş olduğu ortama uyum sağlarken sergilemiş olduğu davranışların bütünüdür. Bu nedenle liderlerde kişilik önemli bir yer almaktadır. Kişilik ve liderlik arasında ki önemli diğer parçalar ise etik-örgütsel adalet ve örgütsel kültürdür.

Metod; İlişkisel tarama yöntemi ile ele alınan bu çalışmada 26 soru içeren Anket formu, 5 likert türü 36 soruluk etik davranışlar, 37 maddelik kurum kültürü, 9 maddelik adalet ölçeği ile Mizaç ve Karakter Envanteri ölçeği kullanılmıştır. Çalışma Türkiye'nin dördüncü büyük ve önemli bir sanayi şehri olan Bursa İlinin iki büyük ilçesinin belediye çalışanları üzerinde yapılmıştır.

Bulgular; 50 ve üstü yaş guruplarında “yenilik arayışı”, “sebat etme”, “kendini aşma” anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Erkeklerde “ödül bağımlılığı”, “kendini yönetme” boyutu kadınlara oranla anlamlı bir fark saptanmıştır. Eğitim düzeyi arttıkça “zarardan kaçınma” davranışında azalma olduğu saptanmıştır. Yönetici pozisyonunda çalışanlarda “adalet ve sorumluluk”, örgütsel adaletin “işlemsellik”, “dağıtımsal”, “kişilerarası” ve “bilgisel” alt boyutları yönetim kadrosunda çalışanlarda istatistiksel olarak anlamlı yüksek puan ortalamalarının olduğu belirlenmiştir. Etik davranış alt boyutlarından “hoş görü” ise kadrolu çalışanlarda istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Örgütsel kültür alt boyutlarından destek boyutu ise sadece taşeron olarak çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Yönetici pozisyonunda çalışanlarda “keşfetmekten heyecan duyma-kayıtsız katılık”, “dürüstlük-iyice düşünme”, “beklenti endişesi ve karamsarlık- sınırsız iyimserlik ve belirsizlik korkusu”, “duygusallık”, “sebat etme”, “temiz kalplilik vicdanlılık-kendine yarar sağlama”, “kendini kaybetme-kendilik bilincinde yaşantı”, “kişilerarası özdeşim”, “kendi kendine ayrışma”, “menevi kabullenme”, “akılcı maddecilik” alt boyutları yönetim kadrosunda çalışanlarda istatistiksel olarak anlamlı yüksek puan ortalamalarının olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Kişilik, Mizaç, Liderlik, İşletme, Yönetim*

ABSTRACT

THE EFFECT OF PERSONALITY AND RELIGIOUS RELATIONSHIP WITH THE LEADERSHIP ON BUSINESS MANAGEMENT IN LOCAL GOVERNMENTS

Introduction: All living beings are in need of living in, and acting together with the members of, a group or a community in order to meet their desires and needs. These communities and groups, on the other hand, need leaders to lead and direct them to achieve a harmonious co-existence and to create a community that enjoys success. The characters and temperaments of the leaders play a role of great importance in that whether or not they can, for example, empower the humans in society and achieve a flourishing community.

Purpose The main purpose of this study is to determine whether there is a relationship between the character and temperament of an individual with his/her leadership aspects.

Method: In this study that was conducted in relational screening model, we used socio-demographic data capture form, scales concerning ethical conduct, organisational culture and justice as well as Temperament and Character Inventory (TCI). **Population and Sample:** The study was realized with the employees of two local governments in two districts in the province of Bursa in Turkey. **Discussion and Conclusion:** The study found that while the average scores of those working in managing positions were statistically significant high in the dimensions of "persistence" and "self-transcendence", those employed by a sub-contractor had statistically significant high average scores in the dimensions of "self-directedness" and "cooperativeness" ($p < 0,05$). While the average score of men in the dimensions of "novelty seeking", "harm avoidance", "reward dependence", "self-directedness" and "cooperativeness" were statistically higher than those of women, women had statistically higher average scores than men in the dimensions of "persistence" and "self-transcendence" ($p < 0,05$).

Keywords: *Personality, Temperament, Leadership, Business, Management*

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY

BİLDİRİM.....	
TEŞEKKÜR	iii
ÖZ.....	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar DİZİNİ.....	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	ix
KISALTMALAR	x

1. BÖLÜM

GİRİŞ	1
1.1 Problem Durumu.....	1
1.2 Araştırmanın Amacı	4
1.3 Araştırmanın Önemi.....	4
1.4 Sınırlılıklar.....	4

2. BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	9
2.1 Kişilik / Mizaç ve Liderlik ile ilgili Temel Kavramlar	9
2.1.1 Kişilik	9
2.1.2 Kişiliği Oluşturan Faktörler.....	9
2.1.3 Mizaç/ karakter/ Yetenek.....	10
2.1.4 Lider ve Liderlik;	11
2.2 Kişilik / Mizaç ve Liderlik ile ilgili kuram ve modeller	12
2.2.1 Douglas McGregor'un X ve Y Yaklaşımı	13
2.2.2 Renses Likert'in Sistem-4 Modeli	14
2.2.3 Managerial Grid in Yaklaşım Yönetim Tarzı Matrisi	14
2.2.4 GaryYulk'un Liderlik Yaklaşımı.....	15
2.3 Tam Serbestlik Tanıyan Otokratik-Demokratik Ve Katılımcı Liderlik Yaklaşımı	15

3. BÖLÜM

KİŞİLİK VE MİZACIN LİDERLİK İLE İLİŞKİSİ	16
3.1 Lider ve liderlik açısından kişilik / mizacın önemi ve yeri	16
3.2 Liderlikte Davranışsal Yaklaşımlar	22
3.3 İşletme Yönetimi	22
3.3.1 Lider / Yönetim ve Etik İlkeler	24
3.3.2 Lider / Yönetici	24
3.3.3 Etik	25
Liderlik ve yetenek yönetimi	26

4. BÖLÜM

KİŞİLİK VE MİZACIN LİDERLİK İLE İLİŞKİSİNİN İŞLETME YÖNETİMİNE ETKİSİ	27
4.1 Araştırmanın Yöntemi.....	27

5. BÖLÜM

TARTIŞMA	44
-----------------------	----

SONUÇ VE ÖNERİLER	47
KAYNAKÇA	49
EKLER	60
Ek 1. Veri toplama formu	60
Ek 2. Yapılandırılmış Görüşme Formu	65
Ek 3. Mizaç ve Karakter Envanteri	66
Ek 4. TCI Derecelendirme Anahtarı	83
ÖZGEÇMİŞ	86
ETİK KURUL RAPORU	88

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. Katılımcıların Tanıtıcı Özellikleri (n=602).....	29
Tablo 2. Katılımcıların Etik Davranışlar, Örgüt Kültürü, Örgütsel Adalet Ölçeği Mizaç ve Karakter Envanterinin (Temperament and Character InventoryTCI) Alt Boyutları Puan Ortalamaları	31
Tablo 3. Katılımcıların Tanıtıcı Özelliklerine Mizaç ve Karakter Envanteri Puan Ortalamaları	32
Tablo 4. Katılımcıların Mizaç ve Karakter Özellikleri İle Örgütsel Adalet ve Örgüt Kültürü Ölçeği Arasındaki İlişki.....	36

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1: Örneklemin cinsiyete göre dağılımı.....	38
Şekil 2: Örneklemin medeni duruma göre dağılımı.....	38
Şekil 3: Örneklemin yaş gruplarına göre dağılımı.....	39
Şekil 4: Örneklemin aile tipine göre dağılımı.....	39
Şekil 5: TCI-Yenilik Arayışı alt boyut puanlarının yaş gruplarına göre değerlendirilmesi	40
Şekil 6: TCI- Zarardan Kaçınma alt boyut puanlarının yaş gruplarına göre değerlendirilmesi.....	40
Şekil 7: TCI- Ödül bağımlılığı alt boyut puanlarının yaş gruplarına göre değerlendirilmesi.....	41
Şekil 8: TCI- Sebat Etme alt boyut puanlarının yaş gruplarına göre değerlendirilmesi	41
Şekil 9: TCI- Kendi Kendini Yönetme alt boyut puanlarının yaş gruplarına göre değerlendirilmesi	42
Şekil 10: TCI- İş birliği yapma alt boyut puanlarının yaş gruplarına göre değerlendirilmesi.....	42
Şekil 11: TCI- Kendi Kendini Aşma alt boyut puanlarının yaş gruplarına göre değerlendirilmesi	43

KISALTMALAR

- MBTGM** : Yers-Briggs tipi Göstergesi
EDÖ : Etik Davranışlar Ölçeği
MKE : Mizaç ve Karakter Envanteri
SSK : Sosyal Kimlik Kuramı
SSK : Sosyal Sınıflandırma Kuramı

1. BÖLÜM

GİRİŞ

1.1 Problem Durumu

Günlük yaşamımızda çok sık kullandığımız kavramlar arasında kişilik ve mizaç yer almaktadır. Kişilik ve mizaç bireyin fiziksel ve sosyal ortamıyla etkileşme tarzını tanımlayan ve düşünce-duygu ve davranışların ayırt edici karakteristik örüntüleri olarak kabul edilmektedir. Yavuzer (2001)' e göre kişilik bir bireyin tüm ilgi, tavır ve yetenekleriyle dış görünüşü ve çevresine uyum biçiminin özelliklerini içeren kavramdır. Yörükoğlu (2003)' e göre ise bir bireyi başkalarından ayıran özelliklerin tümüdür. Kişilik birçok zaman mizaç- şahsiyet- karakter gibi başka kavramlar ile birlikte kullanılmaktadır.

Kişilik ve mizaç insan kaynakları yönetimi, örgütsel davranış açısından birçok farklı boyutlarda ele alınan önemli kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel davranış disiplini kapsamında ele aldığımızda çalışanların çalışma ortamında ortaya koymuş oldukları davranışlarını daha iyi anlama, çalışma hayatı ile birlikte değişimini analiz edebilme, yorumlama, örgüt ve çalışan davranışı arasındaki etkileşimi inceleme imkânını sunması açısından kişilik ve mizaç örgüt yöneticileri tarafından üzerinde durulan ve durulması gereken önemli bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır (Aytaç 2001: Sakarya ve Yıldız, 2013). Aynı zamanda çalışanların kişilik özellikleri ile iş tatmini, liderlik, çatışma/ problem çözüm tarzları gibi örgütsel değişkenler arasında anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu yapılan birçok çalışma ile de desteklenmektedir (Sakarya ve Yıldız, 2013). Dışa dönük hareketli ve konuşmayı seven bir kişi riske girme eğilimi yüksek olan kişiler – sessiz ve konuşmaktan hoşlanmayan kişiler kendi kişilik yapılarına uyan işlerde oldukça başarılı olmaktadır. Bu nedenle örgütlerde iş gören bireylerin

kişilik ve mizaçlarının değerlendirilmesi göz önünde bulundurulması örgütsel süreçlerin işleyişini daha etkin bir hale getirmektedir.

Kurumun başarıya ulaşması ve çalışanların motive – başarılı- huzurlu olabilmesi için yapılacak işe bireyin kişiliğinin uyumu üzerinde durulması gereken önemli bir konudur (Aytaç, 2001: Sakarya ve Yıldız, 2013). Aynı zamanda kişilik ve mizaç yapısı hakkında bilgi sahibi olunması, yönetsel pozisyonda yer alanların işlerini daha iyi ve verimli yapmalarına yardımcı olur. Yönetsel/İdari pozisyonlarda çalışanların farklı kişilik özellikleri ve değişik kültürel geçmişlerinin olduğunu bilmesi ve önemsemesi, dikkate alması önemlidir. Günümüzde önemli bir yer tutan yıldırma- çatışma ve zıtlıkların temelinde bu farklılıklar yer almaktadır. Farklılıkları fark ederek örgütsel amaçlar doğrultusunda iyi yöneten yöneticiler kurumsal başarıyı artıracaktır (Pelit ve ark., 2010).

Günümüzde kurum/ kuruluşlarda geleneksel düzenlemelerin ve kurallarına aşırı yer verilmesi ve önemsenmesi yöneticilerin liderlik rolü yerine yöneticilik rolünü benimsemelerine ve sergilemelerine neden olmaktadır. Maalesef bu yol en kolay fakat tercih edilmeyen yoldur. Çünkü kurum ve kuruluşların rahat iyi oldukları dönemlerde pek de fark edilmeyen liderlik yapısının önemi, kriz ve sıkıntılı dönemlerde yol gösteren liderlik yerine kendileri adına karar veren ve uygulayan yöneticilere gereksinim duymaları ile göz önüne serilmektedir (Gül ve Çöl, 2003: Aslan 2009). Oysa kurum ve kuruluşlarda istendik olan liderlik, gücünü hiyerarşideki konumundan alan yöneticilikten çok daha farklı yapıdadır. George R. Terrt' in yapmış olduğu liderlik tanımına baktığımızda bir grubun üyeleri tarafından oluşturulmuş olan amaçlar doğrultusunda, grup üyelerinin çaba göstermesini sağlamak için onları etkileme sanatı ve faaliyetler bütünüdür. Diğer bir deyiş ile çalışanların, görev ve rol tanımlarının çok daha ötesinde , gönüllülük temelinde, zorunluluk hissettikleri, mecbur oldukları için değil kendi istek ve arzuları doğrultusunda üretime ve/veya hizmete katılımlarının sağlandığı durumlarda etkin ve istendik liderlikten söz edilebilmektedir. Bahsedilen isteklilik ve gönüllük temeline dayalı olan fazladan rol davranışı kişilik temelinde değerlendirilen örgütsel vatandaşlık davranışıdır (Aslan, 2009). Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışını sergileyebilmeleri için ; lider

pozisyonunda bulunan kişinin kendi altlarında çalışanlar tarafından yeterli , güvenilir görülmesinden, ilham vermesine, vizyon oluşturmaya kadar ve otoriter tutumdan ziyade çalışanlarda amaç ve fikirlere bağlılık oluşturmaya bağlıdır.

Literatüre göre mesleki bilgilerin yanı sıra kişinin sahip olduğu kişilik özelliklerinin de liderlik, iş performansını, iş tatminini, örgütün verimliliğini vb. durumları etkilediği görülmektedir. Özellikle yöneticilerin kişilik özellikleri bu etkilerde önemli rol oynamaktadır. Çünkü yönetici/ lider sahip olduğu kişilik ve mizaç doğrultusunda iş görenlerini etkiler, geliştirir ve değiştirir (Çağlar, 2005; Korkmaz, 2006; Yelboğa, 2006; Aslan 2009; Küçükali, 2010; Kurt ve Nartgün. 2014). Kurum ve kuruluşlarda yönetici ve çalışanlar arasında iyi insan, meslektaş ve ast-üst ilişkilerinin kurulabilmesi ve sürdürülebilmesi, örgütün amaç ve hedeflerine ulaşması ve devamlılığın sağlanmasında tüm çalışanların kişilik özelliklerinin önemli bir yeri olduğu gibi çalışanlar arasındaki ilişkileri/ iletişimi de etkilemektedir. Sadece mesleki bilgi ve beceri iş yaşamında yeterli olmadığından bireyin psikolojik sağlıklılıkta ve dengeli kişilik özelliklerine sahip olması da gerekmektedir (Sarıtış, 1997; Korkmaz, 2006; Kurt ve Nartgün. 2014).

Çalışanlar yöneticilerin tüm kişilik ve tutumlarından, davranışlarından, değerlerinden, ilgi ve davranışlarından ve benzer özelliklerinden etkilenmektedirler. Yöneticilerin çalışanlarına sergiledikleri iletişimin, davranışların önemli olduğu bilinmektedir. Literatür tarandığında kişilik ve liderlik ile ilgili çalışmaların yapıldığı fakat kişilik ve mizacın liderlik ile ilişkisinin işletme yönetimine etkisine yönelik çalışmaların ise olmadığı görülmektedir. Bu nedendir ki çalışmanın bu alandaki önemli bir eksikliği gidereceği ve yeni çalışmaların yapılmasına ışık tutacağı düşünülmektedir. Bu doğrultuda kişilik ve mizacın liderlik ile ilişkisinin işletme yönetimine etkisi incelenecektir.

1.2 Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı kişilik ve mizacın liderlik yapısında ki ilişkisinin işletme yönetimlerindeki öneminin olup olmadığını ortaya koymaktır.

1.3 Araştırmanın Önemi

Liderlik, liderlik çeşitleri, liderlik ve isteklendirme vb konularda birçok çalışmaya rastlanırken liderlik ile kişilik arasında ilişkiye dair az sayıda çalışmanın yapılmış olması fakat kişilik- mizaç ve liderlik arasında ilişkiye dair ve özellikle siyasetin çok yoğun olduğu belediye gibi kurumlarda yapılmış bir çalışmaya rastlanmamış olması çalışmanın önemini ortaya koymaktadır. Çalışmada kişilik ve mizacın liderlik üzerinde bir etkisinin olup olmadığı incelenmeye çalışılmıştır. Yönetim kadrosunda bulunan kişilerin iyi bir lider olması ve aynı zamanda kişilik mizaç açısından da yönetici olma kıstaslarını karşılaması istendik bir durumdur. İstendik ve önemli olmasına karşın bu alanda bir çalışmaya rastlanmamıştır. Liderlik ve kişilik mizaç üçlemesine yönelik yapılan ilk ve tek çalışma olma özelliği nedeniyle çalışma literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.4 Sınırlılıklar

Tez beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde tezin giriş kısmı ve metodolojisi üzerinde durulmuştur. İkinci bölümde Kişilik Ve Mizacın Liderlik İle İlişkisi, Üçüncü bölümde: İşletme Yönetimi, Dördüncü Bölümde Kişilik Ve Mizacın Liderlik İle İlişkisinin İşletme Yönetimine Etkisi, Beşinci bölümde ise bulgu ve yorumları ile birlikte sonuç, kaynakça ile çalışma tamamlanmıştır. Çalışma Bursa Osmangazi ve Yıldırım belediyesinde çalışanlar ile sınırlıdır. Çalışma sadece iki belediye çalışanları üzerinde yapılmış diğer iş kollarında uygulanmamıştır. Üst düzey yöneticiler örnekleme dâhil edilememiştir.

Hipotezler;

- Kişilik ve mizaç yapısının liderlik ile ilişkisi vardır
- Kişilik ve mizacın liderlik çeşitleri ile ilişkisi vardır
- Kişilik ve mizaç yapısının liderlik ile ilişkisi arasında anlamlı bir ilişki vardır
- Kişilik ve mizacın liderlik çeşitleri üzerinde önemli bir etkisi vardır.

Metadoloji:

Araştırmada, yerel yönetimlerde kişilik ve mizacın liderlik davranışları ile ilişkisinin işletme yönetimine etkisi arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlandığı için ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelleri, iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2002: 81).

Araştırmanın Yöntemi; İlişkisel tarama yöntemi ile ele alınan bu çalışmada 26 soru içeren Anket formu, 5 li likert türü 36 soruluk etik davranışlar, 37 maddelik kurum kültürü, 9 maddelik adalet ölçeği ile Mizaç ve Karakter Envanteri ölçeği kullanılmıştır. Kişilik açısından en önemli gösterge olan karakter ve mizaç ile ilgili en donanımlı ve iyi geliştirilmiş olan kişilik ve mizaç envanteri kullanılmıştır. Özellikle yönetim kadrosunda bulunanlar ile tüm çalışanlarda etik davranışlar, adaletli olma ve kurum kültürüne uygun davranma istendik bir durumdur bu nedenlerden dolayı bu ölçekler çalışmada kullanılmıştır.

Evren ve Örneklem; Türkiye'nin ilk on büyükşehirlerinden birisi olan Bursa 17 yerel yönetiminden oluşmaktadır, Bursa il sınırları içinde yer alan toplam 17 yerel yönetim çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmanın Yerel yönetimlerde kişilik ve mizacın liderlik ile ilişkisi olduğundan dolayı özellikle uzun yıllardır iktidarda yer alan bir siyasi parti tarafından yönetilmesi nedeni ile 15 yerel yönetimi temsil edecek sayıda ki yerel yönetim den kümelere ayırma yolu ile basit tesadüfi yöntem ile ve araştırmada yer alacak olan yerel yönetimler örneklemede yedekli olarak ele alınması planlanmış olduğundan dolayı seçilen Toplam 57 Yönetim, 584 Kadrolu çalışan, 418 Taşeron olmak üzere Toplam 1002 çalışanı ile Yıldırım Belediyesi ve Toplam 61 Yönetim, 584 Kadrolu çalışan, 910 Taşeron, Toplam 1555 çalışanı ile Osman Gazi Belediyesi çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Etik kurul izni, kurum izinleri alındıktan sonra uygulama yapıldığı gün kurumda bulunan ve katılmayı kabul eden 625 kişiden izin alındıktan sonra veri toplama araçları uygulanmıştır. Çalışma 15 Ocak 2018 tarihinde başlamış ve 01 Ağustos 2018 tarihinde tüm verilen evrakların geri dönüşünün sağlanması ile

çalışma sonlandırılmıştır. Veri toplama formu ve ölçekleri eksik dolduranların verileri dışlandıktan sonra toplam 602 kişi ile çalışma tamamlanmıştır

Anket Formu

Anket formu toplam 20 sorudan oluşmaktadır. Anket formu; yaş cinsiyet, eğitim, medeni durum, aile tipi çalışılan birim, çalışma süresi, çalışma pozisyonu sosyo- demografik verileri içeren 16 ve ast ve sütleri ile olumsuz yaşantı yaşama, en olumlu ve olumsuz yönleriyle ilgili kişiliğe yönelik 4 soruyu içermektedir..

Mizaç ve Karakter Envanteri (Temperament and Character Inventory; TCI):

Cloninger tarafından geliştirilmiş olan Mizaç ve karakter Envanteri (Temperament and Character Inventory TCI)-(MKE) temelde bireyin kendisini değerlendirme ölçeğidir. 1993 yılında Cloninger kişiliğin iki temel bileşeni olarak kabul edilen mizaç ve karakterdeki normal ve anormal değişiklikleri tanımlayan ve açıklayan boyutsal yapıda bir psikobiyojik kişilik modeli geliştirmiş ve tanımlamıştır. MKE'nin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları ise 2004 yılında Köse ve diğerleri tarafından yapılmış olan MKE, 240 maddeden oluşmakta olup, doğru ve yanlış şeklinde doldurulmaktadır. Ölçeğin dört mizaç alt başlıkları , üç karakter alt başlıkları olmak üzere yedi altbaşlığı bulunmaktadır.

Bunlardan mizaç alt başlıkları sebat etme (8 madde), ödül bağımlılığı (24 madde), zarardan kaçınma (35 madde) ve mizaç özellikleri yenilik arayışı (40 madde) oluşmaktadır. , Karakter özellikleri ise kendini aşma (33 madde), , işbirliği yapma (42 madde) ve kendini yönetme (44 madde oluşmaktadır. ve SE dışında yer alan tüm boyutlar ise üç ve beş arasında olmak üzere alt ölçeklere ayrılmıştır. Alt ölçekler; Mizaç boyutunda YA 4, ZK 4 , ÖB 4 , Karakter bileşenleri boyutunda KY 5 , İY 5 , KA 3 şeklindedir. Mizaç ve Karakter Envanteri'nin hesaplanması ise ; ölçekte yer alan tüm alt boyutlarda pozitif olarak puanlandırılan maddelerin altı çizilmezken negatif olarak puanlandırılan maddelerin altı çizilmiştir (D= 0, Y= 1). Bazı maddeler ise MKE'nin bir bölümü olarak puanlanmamıştır (Köse ve ark. 2004).

1994 yılında Cloninger Przybeck Svrakic & Wetzel tarafından Washington Üniversitesi Tıp Fakültesi, Psikiyatri Bölümü ve St. Louis: Washington Üniversitesi Kişilik Psikobiyolojisi Merkezinde mizaç ve karakter envanterinin kullanımına yönelik bir rehber geliştirilmiştir.

Örgütsel Adalet Ölçeği: 2001 yılında Colquitt tarafından geliştirilen ve 2007 yılında ise Özmen vd. tarafından Türkçeye uyarlanan adalet algısı ölçeği (AAÖ) ile örgütsel adalet algısı ölçümlenmiştir. Ölçek “(1) Hiç Katılmıyorum- (2) Pek Katılmıyorum- (3) Kararsızım-(4) Katılıyorum ve (5) Tamamen Katılıyorum” , , , veşeklinde beşli likert tipinde düzenlenmiş olup 20 sorudan oluşmaktadır. Ölçek 20 soru ile 4 boyutu ölçümlemek üzere yapılandırılmıştır. Boyutlar, süreç adaleti, dağıtım adaleti, kişiler arası adalet ve bilgisel adalet olarak isimlendirilmiştir. İlk boyut 7, ikinci ve üçüncü boyutlar 4, dördüncü boyut ise 5 soru ile ölçümlenmektedir. Ölçeğin toplam sayısal değeri 20 ile 100 arasındadır. Alınan yüksek puanlar yüksek adalet algısını göstermektedir. Ölçek farklı çalışmalarda kullanılmış ve bu çalışmalarda da geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiştir. 2001 yılında Colquitt da ölçek geliştirme çalışmasında ölçeği iki farklı çalışma ile test etmiştir. Bu iki çalışma sonucunda ise faktörler için güvenilirlik düzeyleri birinci çalışmada 0,78, 0,79, 0,79 ve 0,92 olarak bulunurken ikinci çalışmada 0,93, 0,92, 0,90 ve 0,93 olarak saptanmıştır. Ayrıca doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda da her iki çalışma için de dört boyutlu yapı için daha iyi sonuçlar alındığı görülmektedir (Colquitt, 2001; 392). Ölçek Türkiye’de de farklı araştırmacılar tarafından birçok çalışmada kullanılmıştır. 2001 yılında ölçeği araştırmalarında kullanan Özmen ve ark., ölçeğin üç faktör altında toplandığını saptarken faktörlerin güvenilirliklerini de dağıtım adaleti için 0,94, işlemsel adalet için 0,86, etkileşim adaleti için 0,88 olarak saptamıştır. 2007 yılında Aslantaş ve Pakdemir tarafından ölçeğin toplam güvenilirliği 0.94 olarak tespit edilirken aynı zamanda ölçek dört boyut altında değerlendirerek kullanılmıştır (Arslan 2007., Colquitt 2001., Özmen, 2007).

Örgütsel Kültür Ölçeği: Kara (2006) tarafından geliştirilmiş olup güç, rol, başarı ve destek olmak üzere toplam dört alt boyuttan ve 36 ifadeden oluşmuştur. Tüm ifadelerin aldıkları 41 faktör yükleri yüksektir. Örgütsel kültür ölçeğinin tamamına ait Cronbach Alfa Katsayısı 0,85 olarak hesaplanmıştır.

Güç faktörü yedi ifade, rol faktörü on ifade ve destek faktörü 10 ifadeden oluşmaktadır (Kara, 2006).

Etik Davranışlar Ölçeği: EDÖ Prof. Dr. İnayet Pehlivan'ın hazırlayıp Kara'nın (2006) tarafından geliştirilmiştir. Kara (2006) tarafından Eğitim Yöneticilerinin Etik Davranışlar Ölçeğinin güvenirlik ve geçerlilik çalışması sonucunda 74 madde ve 6 alt boyut olan ölçek, 36 madde ve 4 alt boyuta düşürülerek uygulamaya alınmıştır. Eğitim Yöneticilerinin Etik Davranışlar Ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısı Hoşgörü Alt Boyutunda 0.94, Dürüstlük Alt Boyutunda 0.91, Adalet Alt Boyutunda 0.91, Sorumluluk Alt Boyutunda 0.89; tamamına ait ise 0.92 olarak hesaplanmıştır. Çalışanların yöneticilerinin örgütsel etik davranışlarına dönük algılarına ilişkin görüşlerini içeren yanıtların yorumlanmasında 1-5 arasında puanlanan "Likert" tipi ölçek kullanılmış ve puanlaması; "Hiç Uygun Değil" (1), "Çok Az Uygun" (2), "Biraz Uygun" (3), "Oldukça Uygun" (4) ve "Tamamen Uygun" (5) şeklinde yapılmıştır (kara 2006.,Pehlivan 2002).

Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın amaç ve yöntemi belirtilerek Kıbrıs Yakındoğu Üniversitesi Etik Kurul Başkanlığına başvurulmuş ve YDÜ/SB/2017/3 tarih ve sayısı ile etik kurul onayı alınmıştır.

2. BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1 Kişilik / Mizaç ve Liderlik ile ilgili Temel Kavramlar

2.1.1 Kişilik

Kişilik kavramı mizaç-şahsiyet-karakter gibi kavramlarla birlikte de kullanılmaktadır. Tüm bu kavramlardan da anlaşılacağı gibi kişilik bireyi diğer bireylerden ayıran-farklılaştıran doğuştan getirdiği ve aynı zamanda çevresel faktörler ve yaşam ile birlikte sonradan kazandığı tutarlı olarak sergilemiş olduğu bir özellikler bütünüdür. Kişilik bu nedenlerdendir ki bireyin fiziksel- duygusal-zihinsel ve sosyal olmak üzere tüm özelliklerinin sürekli olarak sergilendiği yönleri içermektedir. Diğer bir deyiş ile bireyin kendine özgü iç ve dış çevresi ile kurduğu diğer kişilerden ayırt edici, tutarlı ve yapılanmış bir ilişki kalıpları ile tepkilerini belirleyen en temel unsurdur diyebiliriz. Kişilik kuramcılarında bazıları bu nedenlerdendir ki kişiliğin varsayımsal bir kavram olduğunu tüm özelliklerinin dışarıdan kolaylıkla gözlenemeyeceğini çünkü bütün bunların bireyin iç dünyası ile yakından ilişkili olduğunu, bu nedenle de incelenmesi gerekenin aslında birey değil kişilerarası ilişkilerinin olduğunu çünkü kişiliğin birden fazla kişi ile iletişim halindeyken ortaya çıkacağı söylemektedirler. Ana-babadan gelen genetik etkenler kişinin potansiyelini belirlemede ön planda yer alırken potansiyelin kullanımda ise çevresel faktörler yer almaktadır. (Yörükoğlu, 2000,33; Başaran, 2000. Yavuzer, 2001. 140: Durna, 2005; Özdemir vd. 2012; Taymur ve Türkçapar, 2012).

2.1.2 Kişiliği Oluşturan Faktörler

Kişiliği soyut insan davranışları ile soyut davranış motifleri arasında bir araç olarak kabul edersek her davranış motifi belli bir insan kişiliği süzgecinden

geçerek fiili davranış haline dönüşebilme yeteneğine sahiptir. Kişilik kavramını oluşturan faktörleri altı temel grupta toparlayabiliriz. Bunlar sosyal sınıf ve sosyal yapı- kalıtım ve bedensel yapı – sosyo kültürel yapı- aile-coğrafi ve fiziki yapı ve diğer faktörler olmak üzere altı temel grupta toparlayabiliriz. Kişiliğin üç yönünden bahsedebiliriz; Mizaç-Karakter – Yetenek

2.1.3 Mizaç/ karakter/ Yetenek

Mizaç kişiye ait bazı temel ve ayırt edici özellikleri, duyguya dayalı olan becerilerin, yeteneklerin, alışkanlıkların bütünleşmesinde yer alan duyumsama, ilişki/bağlantı kurma ve isteklendirme süreçlerine karşılık gelmektedir. Kortikositriatolimbik sistem tarafından düzenlenen işlemsel belleği içermekte ve kişiliğin duygusal özünü oluşturmaktadır. Karakter ise kişiliğin sosyal ve ahlaki özelliklerini ifade etmektedir ve kavramsal öğrenmeye dayanan sembolizasyon ve soyutlaştırma süreçlerine karşı gelmektedir. Yani karakter kişiliğin kavramsal özünü oluşturmaktadır ve önermesel bellek ile ilişkilidir. Yetenek bir bireyin üretken bir şekilde tekrar edebilen hissetme, düşünme ve davranma yetilerinin uygulanabilmesidir. Yani bireyin sahip olduğu zihinsel ve bedensel özelliklerin tümünü ifade etmektedir. (Çetin, Beceren, 2007). Mizaç ise belirsizlikler karşısında çekingenlik ve endişe olarak karşımıza çıkan zarardan kaçınma, her yerde ve ortamda davranışların sergilenmesi yani tutarlılık olan sebat etme keşfedici-araştırmacı taraf ile hareket etme olan, yenilik arayışı, davranışlarımızın başkalarınınca tasdiklenmesi-doğrulanması, ödül vb. gibi bireye özgü farklılıkları yansıtan özellikler bütününden oluşmaktadır. Bahsedilen bu özelliklerin aynı zamanda kalıtsal bir tarafı olduğu da vurgulanmaktadır. Karakter ise kişilik ve mizacın her ikisinin de birlikte olduğu ve aynı zamanda kişiliğin bir parçası olup bireyin her hangi bir durum karşısında tutunmuş olduğu tavrı belirlemede anahtar bir role sahiptir (Buckingham, M.; Vosburgh, R.M 2001; Köse., Sayar., 2004. 107-108: Arkar H., Sorias O., Tunca Z vd.2005; Alayoğlu N., 2010; Taşdöven, Emhan, Dönmez, 2012. 165-75).

2.1.4 Lider ve Liderlik;

Günümüzde her zaman karşımıza çıkan ve önemli bir yer tutan liderlik ile ilgili kim tarafından ne zaman söylendiği belli olmayan, “Dünya tarihi liderlerden ibarettir”, sözü liderliğin tarih boyunca ve günümüzde her daim önemli bir yer işgal ettiğini göstermektedir. Liderlik tanımlarına baktığımızda her daim özel bir güç tipi olarak ele alınmış olduğu görülse de, güç sahibi olan herkesin lider olamayacağı gibi özellikle de iyi bir lider olabilme imkan ve olasılığının olmadığı görülen ve kaçınılmaz bir gerçek olarak her daim karşımıza çıkmaktadır. Lider / Liderlik kavramı, kamu kurum ve kuruluşlarında örgütsel davranış, işletme / yönetim vb gibi alanlarda en çok çalışma yapılan konu alanlarından biri olmasına karşın aynı zamanda en az anlaşılan alanlardan biri olarak da karşımıza çıkmaktadır. Bassa ya göre 1990 lı yıllarda (aktaran Wart), 7000 üzerinde çalışma yapılmıştır. Aynı zamanda Çeliğe göre ise bu alanda üç bin üzerinde deneysel çalışma yapıldığı şeklindedir (Çelik, 2000. 1: Wart, 2003: 215).

Bir alanda bu kadar çok çalışma yapıldığı düşünülecek olursa paralelinde birçok da tanım yapılmıştır. Ör/ George ve Jonesa göre liderlik, bir grup veya örgüt üyelerinden herhangi birinin örgütün ya da grubun amaçlarına ulaşması için diğer üyeleri etkilemesidir (George ve Jones, 2008: 401). Webstern liderlik (aktaran Bertocci); bir grubun üyelerine ve izleyicilerine rehberlik etmek ve yön göstermektir (Bertocci, 2009: 6).

Barlı liderliği belirli koşullar altında kişisel ya da grubun amaçlarını gerçekleştirebilmek için, bir kişinin diğer kişilerin hareketlerini, çalışmalarını etkilemesi ve yönlendirmesi süreci olarak tanımlamıştır (Barlı, 2010: 355). Koçel ise Liderliği, belirli koşullar altında, kişisel ya da grub üyelerinin amaçlarına ulaşabilmek için bir kişinin diğer kişilerin faaliyetlerini etkilemesi ve yönlendirmesi süreci olarak tanımlamaktadır (Koçel, 2010 :569).

Konuya yönelik olarak Yapılmış olan bütün çalışmalarda liderlik ve yöneticilik her ne kadar sanki iç içe tek bir kavrammış gibi ele alınıp kullanılsa da aslında birbirinden farklı iki kavramdır. İki kavram arasında büyük farklılıkların olduğuda yapılmış birçok çalışma ile ortaya konmuş ve konmaktadır. Kurum ve işletme yönetimi arasında da farklılıklar olduğu belirtilmektedir. Şöyle ki;

kamu yöneticileri her daim oluşturulmuş olan siyasi bir çevre içinde çalışmak zorunda olmaları gerektiği gibi hesap verebilirlikleri, sosyal çıktıları gözetmek gibi zorunluluklarının bulunmasından ötürü kamu yönetimi ile işletme yönetimi birbirinde farklıdır. Kuşaklının aktardığına göre, Edgar Schein liderlik (aktaran Kuşaklı) ve yöneticilik arasındaki farkı şöyle açıklamaktadır. Şayet yöneticiliği liderlikten ayırmayı istiyorsak, lider, içinde yaşanan kültürü yaratıp değiştirirken yönetici oluşturulmuş olan bu kültür içinde yaşamaktadır (Schein, 1978). Sosyal bir varlık olması nedeniyle topluluklar ve gruplar halinde yaşayan ve yaşamak zorunda olan insan içinde bulunduğu topluluk ya da grubun amaçlarını gerçekleştirebilme doğrultusunda aynı zamanda gruptaki üyeleri etkileyebilme yeteneği olarak tanımlanan liderlik; gruptaki bireylerin iletişim, sorun/problem çözme ve amaçlara ulaşabilme yetisini de kazandırmak olarak tanımlanabilmektedir. Liderlik, aynı zamanda kişiler ve birimler arasındaki iletişimi, etkileşimi sağlayan bir süreç olarak da kabul edilmektedir. Bu duruma göre ise liderin zekâsı, eğitim, beceri ve deneyimlerinin önemi gözler önüne serilmektedir. Liderlerin yeni grup oluşumlarında yer alması, sarsılmış ve parçalanma aşamasına gelmiş olan grupların tekrar birleşmesi ve aynı zamanda grup/ grup üyelerinin bir arada tutulması, karşı karşıya kalınan problemleri, sorunları ve çatışmaları çözmek gibi önemli rollerde liderin görevleri arasında yer almaktadır. Ayrıca liderin yeni düşünce ve davranışlara ihtiyaç duyulduğunda da grup üyelerini kendi sorumlulukları ile yüzleştirmelerini sağlama ve ikna edici olabilmesi de önemlidir. Bütün bunlardan dolayıdır ki bir kurumun, organizasyonun başarı ya da başarısız oluşundan lider sorumlu tutulur ve kabul edilir (Zel, 2006. 109: Tekin, ve Zorba, 2001. 34: Avcı ve Topaloğlu. 2009. 3: Küçüközkan, 2015. 87-89: Benington, ve Hartley, 2009).

2.2 Kişilik / Mizaç ve Liderlik ile ilgili kuram ve modeller

Konu ile ilgili yapılan literatür taraması göstermektedir ki, kişilik /mizaç özellikleriLiderlik ve liderlik açısından önemli bir yer tutmaktadır. Aynı zamanda girişimcilik ile ilgili çalışmalara da rastlanmaktadır. Çalışma verilerine göre ise girişimci olarak tanımlanan birey, dışa dönük, öz disiplini yüksek, her türlü gelişime açık, yaratıcılık başarı arzusu ile pozitif ilişkili,

uyumluluğu ve nerotikliği düşük bir kişilik görüntüsü sergileyebilmesinin gerekliliğidir.

Kaynaklara bakıldığında liderlik ile ilgili geliştirilmiş birçok çeşitli kuram ve modellerin yanı sıra birbirinden farklı görüşlerinde ortaya konmuş olduğu görülmektedir. Yine kaynaklara göre bir grup araştırmacı liderlik özelliklerinin doğuştan getirilmiş olan yetenekler bileşeni olarak belirtirken diğer bir grup araştırmacı ise liderliğin sonradan kazanılabilecek bir özellik olduğunu savunmaktadır. Yine bir kısım araştırmacı liderlerin kişisel özellikleri üzerinde dururken diğer araştırmacılar ise liderin davranışları üzerinde durmaktadır. Son zamanlarda ise lider ortamın ve durumun gerektirdiği koşullara göre hareket edebilen, davranan kişidir şeklinde tanımlanmaktadır.

Konu ile ilgili kaynak taraması yapıldığında birçok araştırma, model ve kurama rastlanılmaktadır. Kişiliğin gelişiminde çok önemli bir yer alan gelişim kuramlarının içinde en temel olan gelişim kuramları; Freud'un "psikoseksüel kuramı" , Erikson'un "psikososyal kuramı" , Piaget'in "bilişsel gelişim kuramı" , "Bowlyb'in bağlama kuramı" ve "Kohut'un kendilik psikolojisi kuramı yer almaktadır (Özdemir ., Özdemir vd. 2012; Küçüközkan .2015;). Fakat burada bu bilinen temel kuramlardan ziyade modellerden ve bunlardan da önemli olan ve sık karşılaşılan bazılarını ele alırsak;

2.2.1 Douglas McGregor'un X ve Y Yaklaşımı

Douglas yönetim bilimine birçok katkıda bulunmuştur. Onun X/Y teorisi ise en çok bilinen çalışmalarından bir tanesidir. Geliştirmiş olduğu bu iki farklı teorinin geliştirilmiş olduğu zaman dilimi , yönetim yaklaşımları tarihi açıdan da farklı dönemlere denk gelmektedir. İlk teori olan "X Teorisi", "Klasik Yönetim Yaklaşımı" Y Teorisi" ise "Neo-klasik Yönetim Yaklaşımı"nın gelişmeye başladığı döneminde geliştirilmiştir. Bu nedenledir ki Y Teorisi içeriği itibariyle X Teorisinin neredeyse tam tersi bir içeriğe sahiptir. Douglasın bu yaklaşımına göre, yönetici olarak bulunan kişilerin davranışlarını belirleyen ve oluşturan en önemli faktörlerden birisi, onların insan davranışları hakkındaki farazileridir. Douglasın X ve Y yaklaşımı bulunmaktadır ve X yaklaşımına göre; liderler otoriter yapıdadır ve altlarında çalışanlarına kendilerinden ne beklenildiğini açık ve net olarak söylerler, yol

gösterirler ve aynı zamanda kimin patron olduğunun bilinmesini de isterler. Y yaklaşımına göre ise, liderler katılımcı ve demokratik bir yapıdadır, altında yer alan bireylerle fikir alışverişi yaparlar ve her konuda rahatlıkla danışılır, ve alınacak olan kararlara katılmaları konusunda onları cesaretlendirirler (Küçüközkan, 2015; Tekin., Baş ., Gökdemir, 2016).

2.2.2 Renses Likert'in Sistem-4 Modeli

Likert'in Michian Üniversitesindeki çalışmalarının bir devamı olarak geliştirdiği modele göre, liderlerin davranış özellikleri belirli varsayımlar ve davranışları kapsayan dört grup altında toplanmaktadır. Bahsedilen çalışmalar ve kullanılan modelin sonuçlarına göre ise liderlik ve performans ilişkisini etkileyen üç temel değişken grup bulunmaktadır.

Bunlar;

- ✓ Gelişmeleri etkileyen bağımsız durumsal değişkenlerdir. Organizasyon yapısı, politikalar, bireysel özellikler gibi yönetim kontrolünde olan değişkenler bu gruba dâhil edilirler,
- ✓ Örgütün atmosferini yansıtan aynı zamanda kişilerarası ilişkileri, iletişimi ve karar verme sürecini de etkileyen isteklendirme tedbirleri, performans hedefleri, algılar ve tutumları etkileyen ara değişkenler,
- ✓ Verimlilik, hizmet, maliyet, kalite ve kazanç durumu gibi Örgütün çıktısı olarak ele alınan bağımlı sonuç değişkenleridir (Bakan., Bulut Y 2004).

2.2.3 Managerial Grid in Yaklaşım Yönetim Tarzı Matrisi

Michigan Üniversitesi tarafından yapılan liderlik çalışmalarının sonuçları, Blake ve Mouton tarafından toparlanarak yönetim Tarzı Matrisi haline getirilmiştir. Bu matrise göre beş tip liderlik tarzı tanımlanmıştır. Blake ve Mouton aynı zamanda liderlerin davranışlarını "insana ve üretime yönelik olma" diye ikiye ayırmışlardır. Oluşturulmuş olan bu modele göre "takım tipi", her ikisinde de en etkin liderlik tarzı olarak belirlenmiş ve üst düzeyde ilgi gösterilmiştir. Ancak bazı araştırmacıların yapmış olduğu çalışmalar sonucunda, takım tipi liderliğin verimlilik ve işe devam konularında olduğu

gibi iş zenginleştirmesinde de, yeterince etkin olmadığıdır (Küçüközkan^a 2015; Küçüközkan 2016).

2.2.4 Gary Yukl'un Liderlik Yaklaşımı

Liderlik davranışı özellikle son zamanlarda durumsal değişkenler ve ara değişkenler ile iş görenlerin iş verimliliği ve iş tatmini arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak amacı ile ortaya atılan bir teori olarak karşımıza çıkmaktadır. Aynı zamanda Ohio ve Michigan çalışma sonuçlarına göre iki eksen olarak ele alınmış olan lider davranışlarına Yukl. bir başka boyutu da "karar merkeziyetçiliği" boyutunu da eklemiştir. Ayrılık ve çoklu başlama olmak üzere iki model üzerinde durmuştur. Ayrılık modeli lider davranışı ile çalışan tatmini arasındaki ilişkiyi incelerken, çoklu başlama modeli grup tatmini, gruba ve insana dönüklük ve karar merkeziyetçiliğinin ötesinde yer alan ara değişkenlerin etkisi ile ortaya çıktığını savunmuştur. (Küçüközkan^a 2015; Küçüközkan 2016).

2.3 Tam Serbestlik Tanıyan Otokratik-Demokratik Ve Katılımcı Liderlik Yaklaşımı

Açıklanan ve kabul edilenler dışında liderlerin göstermiş oldukları liderlik davranışlarının sınıflandırılması ile ilgili olarak farklı bakış açıları da bulunmaktadır. Bunların içinde belkide en çok bilinen kabul edilenleri ise;— tam serbestlik tanıyan ve demokratik katılımcı- otokratik lider tipleridir (Tekarslan ve ark. 2000). Genellikle bürokratik, otoritenin hakim olduğu organizasyonlarda otokratik liderlik görülmektedir ve Otokratik liderler grup üyelerini yönetim dışında tutmayı tercih ederlerken demokratik organizasyonlarda kararların oluşturulması ve uygulanması sürecine, ilgili tüm çalışanlar katılmaktadır. Tam Serbesti Tanıyan liderler ise yönetim yetkisini pek kullanmakta ve Grup üyelerini kendi hallerine bırakarak amaç ve politikalarını kendilerinin yapmalarına olanak tanımaktadırlar (Arıkanlı, A.; Ulubaş, B. 2004; Şimşek, H. 2005; Küçüközkan^a 2015).

3. BÖLÜM

KİŞİLİK VE MİZACIN LİDERLİK İLE İLİŞKİSİ

3.1 Lider ve liderlik açısından kişilik / mizacın önemi ve yeri

Tüm disiplinlerde liderlik ve kişilik ile ilgili farklı çalışmalar yapılmış olmakla birlikte özellikle sosyal bilimlerde kişilik ve liderlik ile ilgili ve ikisi arasındaki ilişkiyi araştıran birçok çalışmaya rastlanmaktadır. Yapılan çalışma sonuçları ise göstermektedir ki kişilik, mizaç ve karakter özelliklerinin tamamı liderlik için gerekli olan temel unsurları oluşturma, iş hayatında sonuca ulaşma , organizasyonun etkinliğini artırma, acil durumları yönetebilme ve sorumlu olduğu bireyleri yönlendirebilme vb. gibi birçok özellik üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır.

Bir lider öncelikle kendi ve diğer kişilerin kişiliği ve bu kişiliğin oluşumunda etkili olan faktörler hakkında bilgi sahibi olmalıdır. Kişilik kavramını oluşturan faktörleri ise Kalıtım ve bedensel yapı, soysa kültürel yapı, aile yapısı, sosyal yapı ve sosyal sınıf, coğrafi ve fiziki vb. diğer faktörler diye altı temel grup altında toplanabilmektedir. Şayet tüm unsurlar göz önüne alınırsa güçlü karakter özelliklerine sahip olan insanların ilerideki yaşamlarında iyi bir lider olacakları belirtilmektedir. Bahsedilen karakter özellikleri ise; risk alabilme- tutarlı ve öz güven sahibi olma- kendi kendine yetebilme- iddialı ve hırslı olma- - başkalarına karşı baskın karaktere sahip olma- özgürlüğüne düşkün olma olarak belirtilmektedir. Sahip olunması istenilen bu özellikler ise liderin, çalışanları harekete geçirme, engelleri ve performans düşüklüğünü ortadan kaldırma, izleyenlerini motive etme başta olmak üzere üç temel görevidir.

Liderin birey/bireylerin davranışlarını kendi istediği doğrultuda etkileyebilmesi, bireylerin grubun ihtiyaçlarını fark edebilmesi ve ileriye görebilmesi, emir ve talimatlarını bireylere / gruba göre uygulayabilmesi, birlikte çalıştığı bireylerin

istek ve ihtiyaçlarını sezebilen bir kişi olabilir. Kendini tanıyan ve aynı zamanda bireyleri tanıyabilecek yapıda ve donanımda olması gerekmektedir (Taşdöven, Emhan, Dönmez, 2012.167-68; Bulut, ve avuş, 2015.592-610) .

Kişilik olarak tanımlanan olguyu ortaya çıkarabilmek için ise yukarıda bahsedilen faktörlerin özel bir şekilde bütünleşmiş olması gerekmektedir. Bu faktörlerin bütünleşmesi sonucunda ise kişiliğin üç farklı yansıması/ yönü olarak; kişinin karakteri, mizacı (huyu), ve yeteneği ortaya çıkmaktadır. Karakter; sosyal ve ahlaki özellikleri, Mizaç; kişiye ait temel ve ayırt edici özellikleri ifade eden kavramlar iken yetenek kişinin sahip olduğu zihinsel ve bedensel özelliklerinin bütünüdür. Gerçek idealler basamağı, bireylerin mevki makam kazanmaları gibi olumlu ve mevki makam kaybetme gibi olumsuz durumlarla karşılaşmaları halinde dahi karakterlerinden her hangi bir taviz vermemelerini ifade etmektedir.

Bireyler arasındaki kişilik farklılıkları; Her ne kadar genlere bağlı olduğu ifade edilse de bireylerin hayatlarını idame ettirmeleri sırasında buldukları değişik ortamların özellikleri başta olmak üzere, zamanla elde edilmiş olan bilgi ve becerilere ilaveten almış oldukları eğitimlere bağlı olarak oluşan ve gelişen düşünce, fikir ve tüm yetenekler ile ortaya çıkmaktadır. Bir kişilik özelliği olarak kabul edilen liderlikte kendi içinde farklı tarzlarda kendini göstermektedir.

Kişinin tüm ilgi alanları, tutum ve davranışları, yetenekleri, konuşma ve hitap tarzı, fiziksel görünümü vb. gibi tüm özellikleri bir bütün halinde onun kişiliğini oluşurmaktadır. İnsan toplumda bulunduğu yeri ise kişiliği ile sağlamaktadır. Birey yetenek ve becerileri ile toplum içinde bir yer edinmeye çalışırken bir taraftan da kişiliğinin biçimlenmesi ve gelişmesi devam etmektedir. şekillenen bu kişilik yapısı ise bireysel farklılıklar ve kendine özgü özellikler gösterdiği için bireylerin ortaya koydukları davranışlarına bakarak onların kişilik yapıları hakkında fikirler edinilebilmektedir (Akt: Yıldız, ve Dilmaç, 2012. 123-33). Çünkü insan diğer kişiler ile olan iletişimini kişiliği doğrultusunda yapmaktadır. İş yaşamı ile birlikte bu iletişim ve davranışlar daha da ön plana çıkmakta, özellikle de iş hayatındaki yükselmelerde kişilik

yapısı destekleyici bir rol oynamaktadır. Çünkü yöneticiler kendi sahip oldukları kişilik yapıları doğrultusunda çalışanlarını etkiler, geliştirir ve değiştirebilir. İş ve özel yaşamlarında başarılı olanlar ise sağlıklı ve dengeli kişilik özelliklerine sahip olanlardır. Bilinen bir gerçek vardır ki oda sadece mesleki bilgi iş yaşamında başarılı olmak için yeterli olmadığı bireyin aynı zamanda sergilemiş olduğu bazı tavır, tutum ve davranışlara da sahip olması gerektiğidir. Tüm bahsedilen bu nedenlerden dolayıdır ki, yöneticilerin kişilik özellikleri bu etkilerde önemli bir rol oynamaktadır (Korkmaz, 2006. 200-223: Kurt ve Nartgün, 2014).

Sosyal kimlik kuramına göre, bireyin davranışları kendisi ile ilgili algısının yanı sıra , özdeşim kurduğu birey/bireyler ya da kendini ait hissettiği sosyal grubun ve liderlerin davranış örüntüsünden ve eğilimlerinden de etkilenmektedir. Örgütsel olarak kimliklenmiş olan bir kişi, kendisini örgütü ile bir algılar ve oluşmuş olan sosyal kimlikleme içinde “ ben kimim” sorusuna kısmen cevap verir. Bu şekilde kendi koyduğu amaç ve hedefleri ile örgütün amaçlarını birbirine yakın görür, böylece de kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmeye başlar. Kendisini ne kadar örgütü ile kimliklendirirse o kadar örgütü yararına hareket eder. Şayet lider davranışları ve örgütsel kimliklenme çalışmalarını temel olarak alacak olursak, lider davranışlarının çalışanların tutum ve davranışları üzerinde önemli bir etkisi olduğunu söyleyebiliriz. Örgütün etkin, sürekli ve denge içinde olması ise büyük oranda örgüt içindeki ilişkilerin düzenli ve uyum içinde olması ile yakından ilişkilidir. Tüm bu nedenlerden dolayıdır ki örgüt içindeki ilişkilerin itendik düzeyde ve sağlıklı olabilmesi için kişilik faktörünün önemli bir yer tuttuğu inkâr edilemez bir gerçektir. Örgütlerde kişilik değerlendirmeleri işe alımlar sırasında adayların davranışlarını daha iyi anlamanın çok daha ötesinde liderlik, kariyer yönetimi, ast üst ilişkileri, müşteri ilişkileri ve yönetimi ,ekip çalışması gibi birçok örgütsel aktivite bakımından önemli bir yer tutmaktadır. Çalışanların ve yöneticilerin kişilik yapıları ve özellikleri Örgüt içinde meydana gelen gerginlik ve çatışmaların azaltılmasında da önemli rol oynamaktadır. Yöneticiler birlikte çalıştığı ekip arkadaşlarının yapısına göre davranır bu nedenledir ki liderlerin ortaya çıkmasında çalışanların özellikleri ile, liderin kendisinin ve birlikte hareket ettiği kişilerin kişilik özelliklerinin önemli bir etkisi vardır. Liderin

çalışanlar tarafından kabullenilmesi- benimsenmesi, kişiliğine bağlı olarak iş görenlerle biçimsel yetkisi dışında ilişkiler kurmasına, örgüt içi ilişkileri ise yetkici kalıpların dışına çıkararak sosyal ilişkilere dönüştürmesine bağlıdır. biçimsel ve biçimsel olmayan liderliğin özde aynı kişide birleşmesini öngören ve her örgütün yöneticileri tarafından isteneni ancak tam olarak başarılamayan bu tür liderlik imajına sahip olmanın yolu ise çalışanlarca benimsenen iyi kişilik özelliklerine sahip olmaktan geçmektedir diyebiliriz (Soysal, 2008. 2-17: Mamatoğlu, 2010. 84-95: Özsoy, ve Yıldız, 2013. 1-2).

Kişilik gelişimi büyük ölçüde aile ve okulda tamamlanırken İyi kişilik özellikleri ise elverişli ortamlarda kazanılır. İyi kişilik özelliklerine sahip lider yöneticiler yetiştirebilmek için bireyin yetiştiği ailede demokratik tutum, davranış ve eğilimler olmalıdır. Tüm bu özellikleri kazandırıcı ve geliştirici aile danışmanlık program ve kurumlarının, eğitim programlarında öğrencilere iyi kişilik özellikleri kazandıracak öğretmenlere, etkinlik ve uygulamalara yer verilmelidir. Örgütlerde iş görenlerin bilgi, beceri, yetenek ve davranışlarını geliştirecek olan hizmet içi eğitim programlarına yer verilmesinin yanı sıra kimin hangi bölümde kim ve kimlerle çalışacağını belirlerken kişilik özelliklerine dikkat edilmesi de önemli bir yer tutmaktadır (Saritaş, 1997).

Taşdöven ve arkadaşlarının aktardığına göre (2012) Cloninger ve arkadaşları mizacı; ödül bağımlılığı, zarardan kaçınma, yenilik arayışı ve sebat etme gibi bireysel farklılıkları yansıtan dört özellikten oluşmakta olduğunu belirtmiştir. Mizaç ile birlikte ve mizaçtan ayrı olarak kişiliğin bir parçası olan karakter ise bireyin benliğinden çok daha fazlasını ifade etmektedir. İnsanların değer ve inançları kalıtsal olmayıp kişiliğin karakter bölümüne ait özelliklerdir. Karakter, insanın herhangi bir durum karşısında tutunmuş olduğu tavrı belirlemede anahtar bir rol oynamaktadır. Aynı şekilde liderlerin tutum ve davranışlarını belirlemede de karakterin önemi tartışmasız kabul edilen bir gerçektir. Karakter özellikleri zaman zaman liderlerin mizacı olarak algılanır ve ifade edilirse de karakter özellikleri insanın değişken olan kişiliğini kapsayan ve liderleri belli bir eyleme veya eylemsizliğe yönelten temel olgudur diye ifade edebiliriz (Taşdöven ve ark., 2012).

Son zamanlarda yöneticilerin liderlik yapmaları gerektiği anlayışının kabul görmeye başlanması ile birlikte liderlik konusu, yöneticilerin zorunlu olarak ilgilenmeleri gereken öncelikli konulardan biri haline gelmiş durumdadır. Günümüzde moderne ve yerleşik örgütlerde rekabet gücünü artırabilmek için yöneticilerin bilgi, yetenek, tecrübe, yargı / yaratıcılığın yanı sıra liderlik vasıflarına da sahip olmaları istenen aynı zamanda beklenen bir durum halini almıştır (Demir ve arkadaşları 2010. 130-150: Bulut ve Çavuş 2015. 592-610).

İnsanların duygu, düşünce, davranış ve iş başarısını etkileyen kişilik özelliklerinin tanımlanmasında özellikle Myers-Briggsin tipi Göstergesi (MBTG) modeli ile Büyük Beşli Modeli kullanılmaktadır. MBTG'nin dışa dönük/ içe dönük, algısal/sezgisel, düşünen/hisseden, yargılayan / kabul eden olmak üzere dört ana grup özelliği vardır.ve kişiyi on altı kişilik tipinden her hangi birine yerleştirmektedir. Büyük Beş Kişilik Modeli ise dışa dönüklük, açıklık, duygusallık, geçimlilik, uyumluluk ve sorumluluk olmak üzere beş temel boyutta sınıflandırılmaktadır. (McCrae ve Costa, 2006, Akt: Kurt ve Nartgün 2014). Fakat bu beş temel boyutun aynı kişide bulunması ve toplanması pek de ihmal dâhilinde olmamakla birlikte çoğunluğunun bulunması istendik bir durumdur. Bu özelliklerin oluşabilmesinde ise kişilik ve mizaç ön plana çıkmaktadır. Kişilik ve mizaç konusunda güçlü ve istendik olan kişilerin hem iyi bir yönetici hem de iyi birer lider olacağı ise kaçınılmaz bir gerçektir (Sommer., Korkmaz., Tatar, 2002.21-30: Doğan, 2013.57-62).

Liderlik aynı zamanda, isteklendirmenin (motivasyon) ve duygusal zekânın tartışıldığı ve üzerinde pek çok bilimsel çalışmaların yapıldığı alanlardan birisidir. Yapılan bilimsel birçok araştırma sonuçları göstermiştir ki duygusal zekâ seviyesi ile liderlerin etkililiği ve başarıları arasında pozitif ve kuvvetli bir ilişki vardır. Yine araştırma sonuçlarına göre duygusal zekâsı yüksek yöneticiler, takipçilerini daha iyi anlamakta ve organizasyonları daha iyi yönetmektedirler . Duygusal zekâ kişinin kendi ve etrafındaki insanların duygularını anlama ve kontrol etmenin yanı sıra duyguları yönlendirmek olarak da açıklanabilir. Duygusal zekâ her ne kadar duygularla ilgili olsa da zihinsel bir beceri gerektirmektedir ve bu beceri aklın kullanılmasını sağlar. Akli kullanmak ise duygusallığın ve dürtülerin üstesinden gelerek doğru

kararlar vermek demektir. Bütün bu bilgiler ışığında duygusal zekâyı duyguları bastırmak ve denetim altına almak için gerekli bir yetenek değil tam aksine duyguların nasıl daha verimli ve etkin kullanılacağına yardım eden bir yeterlilik olarak algılamak daha çok daha doğru olacaktır. Duygusal zeka aynı zamanda duygudaşlık (empati) ve iletişim becerilerini de etkileyen bir durumdur ve duygusal zekası güçlü olan kişilerde duygudaşlık yeteneği ve iletişim becerileri çok daha güçlü olmaktadır. Duygusal zeka yüz ifadelerindeki, nesneleredeki, hikâyelerdeki duyguları ve içeriklerini tam olarak algılamayı gerektirmektedir. Bu nedenledir ki duygusal zekâ, duygusal bilginin karar vermede ve/veya oluşturmada kullanılmasına yol açması nedeni ile önemlidir. Duygusal bilginin ifade edilmesinde yüz ifadeleri gibi sözlü olmayan, sözsüz iletişimi (beden dili-es tonu vb) çok iyi kullanmayı ve anlamayı gerektirmektedir. Duygularını ifade etme değerlendirmede ,beden dili / sözsüz iletişim yeteneğine sahip olan bireyler diğer kişilere göre daha fazla duygudaşlık ile davranma eğilimindedirler. Duyguları algılama, tanımlama yeteneği ise iş yaşamı, toplumsal yaşam vb. alanlardaki başarıyı artıracaktır (Cherniss, 2001. 255-83: Sivanathan, ve Fekken, 198-202 :Bardzil, ve Slaski, 2003.98-102: Dulewicz, ve Higgs, 2003. 195-208: Carmeli. 2003. 788-810: Stubbs, 2005.4663: Doğan, Şahin, 2007.240 : Erdoğdu ve Kenarlı, 2008:298: Delice, Günbeyi, 2013.209-10).

Motivasyon bireyin bir amaca yönelik olarak öğrenme, bir şeyi yapma ve başarıya ulaşmak için harekete geçme isteğidir. Bu motivasyon çalışma hayatında iş görenler açısından çok önemli bir yer tutmaktadır. Faaliyetlerin yürütülmesi ve aynı zamanda denetlenmesi gibi temel liderlik görevlerinin yürütülmesinin yanı sıra örgüt ya da organizasyonun kurumsal kimliğinin oluşturulması, hizmet planlarının yapılması ve sunulması, kişilik, gelecek ve üretim ile çalışanlar üzerinde örnek oluşturacak olan amaç/görev barındıran liderlik özelliği olan etkili liderlik motivasyon üzerinde etkili olmaktadır. Etkin lider, ortak çabayı en hızlı şekilde ortaya çıkartarak yönetimi belirleyen, adil düzeni ve gerekli tüm yetki devirlerini sağlayarak doğru kişiyi doğru yerde kullanarak sonuca katkı sağlayarak, ekip içi çatışmaları yönetmektedir., Demokratik, çalışanların kişilik özelliklerine, yaptığı işe saygı gösteren, iş ile ilgili konularda görüşünü alan ve işe katan, değer veren lider yöneticilerin

olduğu kurum ve kuruluşlarda, yönetim kadrosu ile çalışan kadrosu arasında açık kapı sistemi uygulayan liderlik tarzının benimsendiği kurum ve kuruluşlarda işe karşı motivasyon ve doyum artmaktadır. Motivasyonun sağlanmasında ise ödüllendirme mekanizmasının varlığı ve çalıştırılması da önemli bir yer teşkil etmektedir (Koçak, ve Özüdoğru, 2012,77-86: Bulut, ve Çavuş, 2015.592-612) .

3.2 Liderlikte Davranışsal Yaklaşımlar

Davranış Bilimcilerine göre liderlik gruptaki bir kişinin oynadığı rol ve bu rolün gruptaki diğer üyelerin beklentilerini biçimlendirmesine dayanan karşılıklı etkileşim süreci içinde oluştuğudur.

Yani davranışın, kişinin kişilik özelliklerinin dışa vurulması ya da yansımasıdır. Davranışsal yaklaşım, liderin özelliklerinden ziyade grup üyelerine yani üyelere karşı gösterdiği davranışlar üzerinde yoğunlaşmakta olup liderin astları ile haberleşme şekli, yetki devredip etmediği, planlama, kontrol şekli ve amaçlarını belirleme şekli gibi davranışları lider etkinliğini belirleyen önemli faktörler olarak ele alınmaktadır. Davranışsal yaklaşımda göreve dönük ve insana dönük iki liderlik tarzı üzerinde durmaktadır (Mirze, 2004; Gökçe, 2005; Koçel, 2005; Küçüközkan, 2015).

3.3 İşletme Yönetimi

Lider davranışları algıları ile kurumsal kimliklenme boyutları arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin düzenleyici rolü önem kazanmaktadır. Özellikle grup içi tutumları açıklamak için geliştirilmiş olan Sosyal Kimlik Kuramın (SSK) a göre bireylerin davranışları kendileri ile ilgili algılarından başka özdeşim kurmuş olduğu ya da kendisini ait hissettiği sosyal grubun davranış örüntülerinden ve eğilimlerinden de etkilenmektedir. SSK'nın dört temel sayılısından bahsedebiliriz; Bireyler olumlu diğer bir deyişle istendik öz saygı için çaba harcarlar,

Bireyin kendisini belli bir topluma/gruba ait hissetmesi yani oluşturmuş olduğu sosyal kimliği kendiliğine etki etmektedir,

Birey uygun olan herhangi bir dış grup ile karşılaştırmalar yaptığı oranda ve sürece olumlu olan sosyal kimliğini koruyabilir,

Birey grup içinde yer alan bireyleri grup dışındakilerine göre, daha olumlu algılar, onlarla daha fazla işbirliği içine girer ve grup ilişkilerini olumlu tutum ve davranışları ile ilişkilendirir.

SSK ya göre aynı zamanda bir kişi birden fazla kimliklenme hisseder ve kimliklerden birisi diğerini dışlamaz. SKK yı takiben Çok sayıda insanın kendisini aynı grup üyesi olarak algılamaları sonucundan dolayı Sosyal Sınıflandırma Kuramı (SSK) ortaya atılmıştır. Buna göre de birey kendisini kişisel düzey-orta ya da grup düzeyinde –en üst seviye olarak kişinin kendini bir insan olarak diğer canlılarla karşılaştırması olarak üç düzeyde sınıflandırılmaktadır (Tyler ve Blader, 2000;Haslam, 2001; Pratt, 2001; van Dick ve Wagner, 2002; van Dick, 2004; Epitropaki ve Martin, 2005).

Örgütsel olarak kimliklenmiş olan bir kişi kendisini örgütü ile bir algılar ve sosyal kimikleme sonucu “ben kimim” sorusuna cevap verirken aynı zamanda birey kendi amaç ve hedefleri ile örgütün amaçlarını birbirine yakın görmesi ile de kendini örgütün bir parçası olarak hisseder, örgüt çalışanın bir ailesi olur. Örgütsel kimliklenmenin kişinin kendilik kavramı içine yerleşmesi ile kişi kendisini ne kadar örgütü ile kimliklendirirse örgüt yararına olacak şekilde hareket etmesi de o kadar artacaktır (Tyler ve Blader, 2000). Böylece çalışanlar bağlı oldukları birim-takım-meslek vb gruplar ile kimliklenerek üyesi olduğu grubun iş sonuçlarını olumlu yönde artırmak çaba ve gayreti ile daha fazla çalışır, motive olur (Haslam, 2001 van Knippenberg, 2000; van Knippenberg ve van Schie, 2000).

Örgüt içi liderlik ile çalışanların kişilik özelliklerinin örgütsel kimliklenme üzerinde etkili olabilmektedir. Örgüt içi liderlik ile çalışanları kendilerini bir gruba ait hissetmeleri arasında bir bağ olduğu belirtilmektedir. Örgüt içi liderlerinin kendi düşünce ve değerlerini çalışanlara ideal vizyon ve değerler olarak göstermeleri sonucu çalışanlardan beklenen davranışların bir rol model olarak önce kendilerinin göstermesi sonucu çalışanlarda örgütsel değerlerin içselleştirilmesine, grubun bütünü içinde kendilerini tanımlamalarına ve kendilerine olan güvenlerine katkısı olduğu söylenebilir

(Hogg ve van Knippenberg 2003; Epitropaki, 2003; Kark ve ark., 2003; Kreiner ve Ashforth, 2004).

Lider kimliği ve lider davranışları ile örgütsel kimliklenme arasında aynı zamanda lider davranışlarının çalışanların tutum ve davranışları üzerinde etkili olduğu kaçınılmaz bir gerçektir.

3.3.1 Lider / Yönetim ve Etik İlkeler

Tüm kişileri amaçları doğrultusunda bir araya getirme ve etkileme yeteneği olarak da tanımlanmakta olan liderlik ; özel olarak seçilmiş kişilik ve bir o kadar özel ve önemli eğitim ve donanımlı kişileri istemektedir. Bu istenilenler ise etik değerlerden oluşmaktadır. Etik değerler , birlikte yaşamanın doğru işler yapmanın , kaliteli birey olmanın ve çevredeki diğer kişileri etkilemenin en önde gelen özelliğidir (Madenoğlu., Uysal., Sarier ev Banoğlu, 2014) .

3.3.2 Lider / Yönetici

Lider; her hangi bir eylemin gerçekleşmesi için çalışanları motive etme – yönlendirme-yetkiler verme- harekete geçirme ile ilgilenen çabalayandır.

Yönetici; yönetim fksiyonları olan , planlama-organize etme-yürütme-koordinasyon ve kontrolleri yerine getirirken yönetim sürecine aktif olarak katılan kişidir (Doğan, 2007:26 ; Leblebici, 2008: 63).

Temelde çalışanları yönlendirme çabaları yönünden lider ve yönetici bir birbirine benzer gibi görünse 'de aynı kavram değildir. Özellikle ihtiyaçları karşılamak için kullanılan araçlar açısından büyük farklılıklar göstermektedir. Yönetici yetkisini altında çalışanları planlanmış olan hedeflere yönlendirmek için kullanırken, Lider yönetme yeteneğini kullanmakta ve liderliğini sürdürebilmesi içinde çalışanların amaçlarına ulaşması adına hizmet etme çabasındadır. Diğer bir deyiş ile yönetici yetki kullanarak ve ikna yöntemi ile işleri doğru yapmaya / yaptırmaya çalışır, lider ise güç sahibidir, çalışanları işlerini yapması konusunda istekli kılar ve doğru işleri yapar (Atlıoğlu ve Şahin, 2002; Özsalmanlı, 2005:144 ; Şahin veTemizel, 2007:183).

3.3.3 Etik

Tarih boyunca var olagelen ve 2000 li yıllardan sonra daha da önem kazanan “etik” kavramı ile ilgili değişik birçok alanda çalışmalar yapılmış ve yapılmaya devam emektedir. Etik birçok zaman karşımıza ahlak olarak çıkmaktadır. Diğer bir ifade ile ahlak felsefesi genelde “ nasıl yaşanmalı” özelde ise “ nasıl davranmalı” sorularına cevap arayan bir felsefe dalıdır. etik ahlaki olarak adlandırdığımız davranışları sistemleştirerek ve hukuksal bir yapı içinde düzenleyerek toplumları kontrol etme özelliğine sahip olup evrensel normlar oluşturmaktadır (Stroll ve diğ, 2008:8 ; Gök, 2008:6).

Etik toplum, kültür, siyaset, ekonomi, hukuk, bilim , teknoloji vb gibi tüm alanlarda ve İnsan ilişkilerinde bireylerin tutum, davranış ve eylem kararlarında etkili olan , hiçbir kişiyi dışarda bırakmayan ve kaçınamayacağı , yapacakları tercihlerde nasıl davranacaklarını etkileyen , doğru ya da iyi olanın ne olduğunu ortaya koymayı hedefleyen bir sanat, hayat tarzı ve eylemler kuralı ya da ahlak ilişkisi, ilke ve değerler bütünüdür (Dedeoğlu, 2004:113; Aydın, 2006:13).

Bireylerin davranışlarına kılavuzluk edecek ilke ve kuralları oluşturmak geliştirmek ve bunların uygulanmasını savunmak amacıyla etik ahlakın yapısını, özünü ve tabiatını araştırarak iyi ve kötünün içeriğini belirlemeye çalışırken aynı zamanda olan ile olması gerekeni de ortaya koyar (Mahmutoğlu, 2009:242-243). Etik ilkelerle hareket eden liderler çalışanların davranışlarını değerlendirmeyi ,etik kararlar verme, etik değerleri sistem yapısına dahil etme ve bu sistemi oluşturma becerisine sahiptir. (Çelik, 2000:9).etik lider ile ilgili birçok tanım ve özelliklerle karşılaşabilmekteyiz. İnsan ve toplumun büyük bölümünü göz önünde bulundurarak ilkeli ve dikkatli kararlar alan bireyler , doğru şeyleri yapma arayışı içinde olan, profesyonel davranışlar sergilerken doğruluk, dürüstlük , adalet ve açıklık içinde hareket eden, güçlü karaktere sahip , başkalarına örnek olan , örgüt amaçlarını gerçekleştirmek için çaba sarf eden , vizyon ve değerleri kendi beklentileri ile karıştırmayan ve örgütün dış paydaşları ile örgütün amaçlarını birleştirendir (Brown vd 2005; Walumbwa vd., 2008; Bello, 2012; Eroğlu ve Yılmaz 2015).

Liderlik ve yetenek yönetimi

Yetenekli becerikli olan çalışanlara uygun fırsatlar oluşturarak onların potansiyellerinden performanslarından yararlanabilme ve aralarındaki en yetenekli olanların seçilerek stratejik lider olarak yetiştirme düşüncesine yönelik geliştirilmiş bir süreçtir. Burada ki amaç kurum içindeki kilit noktadaki kişileri tespit etmek ve kurum için önemli olan pozisyonlara göre iş tanımlarını yapabilmek sonra kurum içindeki yetenekli olan yöneticileri ve yüksek performanslı çalışanları işe alarak onların değerlendirilmesine yönelik hareket etme ön plandadır (Çelik ve Zaim, 2011) .

Kurumlarda çalışanların yeteneklerine uygun olan pozisyonlara getirilmesi ve var olan güçlü yönlerini geliştirmek, yapmış oldukları işi daha çok sahiplenmelerine ve daha yüksek performans göstermelerinde yararlı olacaktır. Kurumlardaki çalışanların seçilmesi ve uygun konumlara yerleştirilmesi kurumdaki diğer faaliyetlerinde üzerinde önemli etkilere sahiptir (Tutar, 2010; Akar ve Balcı, 2016; Baltaş, 2017).

4. BÖLÜM

KİŞİLİK VE MİZACIN LİDERLİK İLE İLİŞKİSİNİN İŞLETME YÖNETİMİNE ETKİSİ

4.1 Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın yöntemi ilişkisel tarama modeli olarak tasarlanmış olup Araştırmanın ana kütesini Bursa il sınırları içinde faaliyet gösteren yerel yönetimler oluşturmaktadır. Resmi kurumlar içinde siyasetin en yoğun yaşandığı yerler arasında yerel yönetimler gelmektedir. Siyasetin önemli rol oynadığı yerel yönetimlerde seçilebilme ve yürütebilme için liderlik vasıflarının çok önemli bir yer tuttuğu düşüncesi kabul edilen bir gerçektir.

Türkiye'nin ilk on büyükşehirlerinden birisi olan Bursa 17 yerel yönetiminden oluşmaktadır, Bursa il sınırları içinde yer alan toplam 17 yerel yönetim çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmanın Yerel yönetimlerde kişilik ve mizacın liderlik ile ilişkisi olduğundan dolayı özellikle uzun yıllardır iktidarda yer alan bir siyasi parti tarafından yönetilmesi nedeni ile 15 yerel yönetimi temsil edecek sayıda ki yerel yönetim den kümelere ayırma yolu ile basit tesadüfî yöntem ile ve araştırmada yer alacak olan yerel yönetimler örnekleme yedekli olarak ele alınması planlanmış olduğundan dolayı seçilen Toplam 57 Yönetim, 584 Kadrolu çalışan, 418 Taşeron olmak üzere Toplam 1002 çalışanı ile Yıldırım Belediyesi ve Toplam 61 Yönetim, 584 Kadrolu çalışan, 910 Taşeron, Toplam 1555 çalışanı ile Osman Gazi Belediyesi çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Etik kurul izni, kurum izinleri alındıktan sonra uygulama yapıldığı gün kurumda bulunan ve katılmayı kabul eden 625 kişiden izin alındıktan sonra veri toplama araçları uygulanmıştır.

Eksik dolduranların verileri dışlandıktan sonra toplam 602 kişi ile çalışma tamamlanmıştır

Araştırmanın verileri 01.02.2017 tarihinden itibaren çalışmaya katılmayı kabul eden ve izinli raporlu olmayan tüm örnekleme ulaşıncaya kadar veri toplama formu, ölçekler ve yapılandırılmış görüşme yöntemi ile uygulanmıştır.

Literatür eşliğinde geliştirilmiş olan veri toplama formu, kişilik ve mizaç envanteri ve etik, adalet, örgütsel kültür ölçeği kullanılarak veriler elde edilmiştir. Yönetim kadrosunda yer alan kişiler ile kadrolu ve taşoran olarak çalışanların kişilik mizaç ve liderlik ilişkileri değerlendirilmiştir. Elde edilen verilerin analizinde SPSS paket programı kullanılmıştır

Tablo 1.*Katılımcıların Tanıtıcı Özellikleri (n=602)*

Tanıtıcı Özellikler	Sayı	%
Yaş		
20-34yaş	187	31.0
35-49 yaş	385	64.0
50-64yaş	30	5.0
Cinsiyet		
Kadın	306	50.8
Erkek	296	49.2
Medeni Durum		
Evli	469	77.9
Bekâr	133	22.1
Aile Tipi		
Çekirdek aile	538	89.4
Geniş aile	42	7.0
Parçalanmış aile	22	3.7
Eğitim düzeyi		
Okuryazar değil	9	1.5
Ortaokul	5	0.8
Lise	417	69.3
Üniversite	171	28.4
Çalıştığı Kurum		
Kamu	416	69.1
Özel	168	27.9
Diğer	18	3.0
Çalıştığı Birim		
Sosyal Hizmetler	22	3.7
Milli Eğitim Bakanlığı	8	1.3
Belediye	572	95.0
Çalışma Süresi		
1-5 yıl	41	6.8
6-10 yıl	241	40.0
11 ve üzeri	320	53.2
Çalışma pozisyonu		
Taşeron	335	55.6
Kadrolu	245	40.7
Yönetici	22	3.7
Kuruma yönelik eğitim		
Alan	436	72.4
Almayan	166	27.6
Çalışma şekli		
Tam zamanlı	379	63.0
Yarı zamanlı	223	37.0
Sosyal Güvence		
Emekli sandığı	141	23.4

SSK	460	76.4
Yeşil Kart	1	0.2
Çocukluğun geçirildiği yer		
Kentsel bölge	384	63.8
Kırsal bölge	218	36.2
En uzun yaşanılan yer		
Kentsel bölge	552	91.7
Kırsal bölge	50	8.3
Her hangi bir üstle olumsuz yaşantı		
Yaşayan	10	1.7
Yaşamayan	592	98.3
Her hangi bir astla olumsuz yaşantı		
Yaşayan	6	1.0
Yaşamayan	596	99.0
En olumlu yönü		
Başarılı-çalışkan	57	9,4
Düşünceli	1	0,2
Sabırlı	1	0,2
Cevap vermeyen	543	90,2
En olumsuz yönü		
Sinirli-öfkeli	10	1.7
Cevap vermeyen	592	98.3

Katılımcıların % 4'ü 35-49 yaş gurubunda, %50,8'i kadın, 77.9'u evli, %89.4'ü çekirdek aile yapısına sahip, %69.3'ü lise mezunu,%69,1'i kamuda ve %95'i belediyede çalışmaktadır. %40'ının çalışma süresi 6-10 yıl, % 55, 6'sı taşeron işçisi olarak çalıştığı, %72.4'ünün çalıştığı kuruma yönelik eğitim aldığı , %63'ünün tam zamanlı çalıştığı, %63,8'inin çocukluğunu, %91,7'sinin ise en uzun süre yaşadığı yerin kentsel bölge olduğu saptanmıştır. Katılımcıların % 98.3'ünün her hangi bir üstle,% 99.0'ununda herhangi bir astla olumsuz yaşantısının olmadığı bulunmuştur. Katılımcıların %9,5'ü en olumlu yönünün başarılı-çalışkan olarak belirirken, %90,2'si bir fikir açıklamamıştır. En olumsuz yön olarak ise 1,7 'si sinirli ve öfkeli olma olarak belirtirken, %98,3'ü bu konuda bir fikir açıklamamıştır.

Tablo 2.

Katılımcıları Etik Davranışlar, Örgüt Kültürü, Örgütsel Adalet Ölçeği Mizaç ve Karakter Envanterinin (Temperament and Character Inventory TCI) Alt Boyutları Puan Ortalamaları

	Ortalama (\bar{x}) \pm Sd	Ortanca	Maksimum	Minumum
Etik Davranışlar Ölçek	101.85 \pm 21.02	106	165	36
Örgüt Kültürü Ölçek	105.95 \pm 22.61	109	185	37
Örgütsel Adalet Ölçeği	59.93 \pm 12.75	54	100	62
Mizaç ve Karakter Envanteri Alt Boyutları				
Yenilik arayışı	21.28 \pm 1.77	22	22	17
Zarardan kaçınma	19.26 \pm 1.98	20	20	14
Ödül bağımlılığı	15.69 \pm 1.07	16	16	12
Sebat etme	6.23 \pm 2.23	7	9	3
Kendini yönetme	28.76 \pm 4.31	30	30	14
İşbirliği yapma	21.93 \pm 0.26	22	22	21
Kendini aşma	32.48 \pm 18.10	42	49	3

Katılımcıların Etik davranışlar ölçek puan ortalaması 101.85 \pm 21.02 Örgüt kültürü ölçek puan ortalaması 105.95 \pm 22.61, Örgütsel adalet ölçeği puan ortalaması ise 59.93 \pm 12.75'dir.

Katılımcıların Mizaç ve Karakter Envanteri Puan Ortalamaları incelendiğinde en yüksek "Kendini aşma"(32.48 \pm 18.10) ve en düşük ise "Sebat etme" 6.23 \pm 2.23 alt boyutlarında olduğu bulunmuştur

Tablo 3.*Katılımcıların Tanıtıcı Özelliklerine Mizaç ve Karakter Envanteri Puan Ortalamaları*

Tanıtıcı Özellikler	YA Ortalama \pm ss	ZK Ortalama \pm ss	ÖB Ortalama \pm ss	SE Ortalama \pm ss	KY Ortalama \pm ss	İY Ortalama \pm ss	KA Ortalama \pm ss
Yaş							
20-34yaş	20,57 \pm 3,40	17.33 \pm 3.48	12.19 \pm 2.28	4.52 \pm 1.70	22.71 \pm 4.83	21.48 \pm 3.32	35.87 \pm 14.74
35-49 yaş	20.18 \pm 3,55	17.38 \pm 1.15	12.37 \pm 2.57	4.40 \pm 1.54	22.81 \pm 4.40	21.66 \pm 3.83	31.93 \pm 18.95
50-64yaş	21.75 \pm 4,19	18.15 \pm 4.38	13.15 \pm 3.33	4.76 \pm 1.41	24.46 \pm 6.54	22.76 \pm 4.33	19.71 \pm 20.84
	KW:11.58 1,p:0.003 <0.05	KW:9.360 ,p:0.009< 0.05	KW:10.55 6,p:0.005< 0.05	KW:3.377 ,p:0.185> 0.05	KW:10.55 6,p:0.005 <0.05	KW:10.556 ,p:0.005< 0.05	KW:4.425 ,p:0.109> 0.05
Cinsiyet							
Kadın	17.71 \pm 1.88	15.00 \pm 2.44	13.00 \pm 2.00	7.07 \pm 1.46	18.00 \pm 8.00	21.25 \pm 0.50	41.21 \pm 7.27
Erkek	22.00 \pm 0.00	20.00 \pm 0.00	16.00 \pm 0.00	5.64 \pm 2.48	30.00 \pm 0.00	22.00 \pm 0.00	25.68 \pm 20.93
	Z:- 5.845,p:0. 000<0.05	Z:-5.693, 0.000<0.0 5	Z:-5.264, 0.000<0.0 5	Z:- 2.955,p:0. 003<0.05	Z:-5.264, 0.000<0.0 5	Z:-5.264, 0.000<0.05	Z:- 2.966,p:0. 003<0.05
Medeni Durum							
Evli	21.39 \pm 1.65	19.40 \pm 1.82	15.78 \pm 0.90	5.98 \pm 2.28	29.15 \pm 3.62	21.94 \pm 0.22	30.49 \pm 19.06
Bekar	17.00 \pm 0.00	14.00 \pm 0.00	12.00 \pm 0.00	7.73 \pm 0.99	14.00 \pm 0.00	21.00 \pm 0.00	42.90 \pm 3.59
	Z:- 2.449,p:0. 014<0.05	Z:- 2.683,p:0. 007<0.05	Z:- 3.464,p:p: 0.001<0.0 5	Z:- 2.944,p:0. 003<0.05	Z:- 3.464,p:0. 001<0.05	Z:- 3.464,p:0.0 01<0.05	Z:- 1.722,p:0. 085>0.05
Aile Tipi							
Çekirdek aile	21.39 \pm 1.65	19.40 \pm 1.82	15.78 \pm 0.90	6.09 \pm 2.26	29.15 \pm 3.62	21.94 \pm 0.22	32.12 \pm 18.29
Geniş aile	17.00 \pm 0.00	14.00 \pm 0.00	12.00 \pm 0.00	7.87 \pm 1.24	14.00 \pm 0.00	21.00 \pm 0.00	40.00 \pm 9.16
Parçalanmış aile	0.00 \pm 0.00	0.00 \pm 0.00	0.00 \pm 0.00	7.25 \pm 0.50	0.00 0.00	0.00 0.00	45.50 \pm 3.53

	KW:6.00, p:0.014<0 .05	KW:7200, p:0.007<0 .05	KW:12.00 0,p:0.001< 0.05	KW:5.926 ,p:0.052> 0.05	KW:12.00 0,p:0.001 <0.05	KW:12.000 ,p:0.001<0. 05	KW:2.070 ,p:0.355> 0.05
Eğitim Düzeyi							
Okuryazar değil	0.00 ±0.00	0.00± 0.00	0.00 ±0.00	8.00 ±1.00	0.00± 0.00	0.00± 0.00	0.00± 0.00
Ortaokul	0.00 ±0.00	0.00 ±0.00	0.00± 0.00	8.00 ±0.00	0.00± 0.00	0.00 ±0.00	0.00± 0.00
Lise	21.32 ±1.73	19.33 ±1.91	15.65± 1.13	5.95 ±2.34	28.62 ±4.54	21.91± 0.28	29.93 ±19.12
Üniversite	21.00 ±2.23	18.80 ±2.68	16.00± 0.00	6.72± 1.88	30.00± 0.00	22.00 ±0.00	39.13 ±13.13
-	-	-	-	KW:2.954 ,p:0.228> 0.05	-	-	-
Çalıştığı Kurum							
Kamu	19.50 ±2.67	17.00 ±3.20	14.28 ±2.13	7.34 ±1.49	23.14 ±8.55	21.57± 0.53	41.07 ±10.00
Özel	21.84 ±0.87	20.00 ±0.00	16.00 ±0.00	4.60± 2.10	30.00± 0.00	22.00± 0.00	20.49 ±20.17
Diğer	17.00 ±0.00	14.00 ±0.00	0.00± 0.00	8.33 ±0.57	0.00± 0.00	0.00 ±0.00	40.00± 7.21
	KW:17.32 5,p:0.000 <0.05	KW:21.77 8,p:0.000 <0.05	KW:14.47 6,p:0.000< 0.05	KW:45.24 0,p:0.000 <0.05	KW:14.47 6,p:0.000 <0.05	KW:14.476 ,p:0.000<0. 05	KW:26.53 7, p:0.000<0 .05
Çalışma Süresi							
1-5 yıl	20.00 ±2.73	17.60 ±3.28	15.00± 2.00	5.25± 2.25	26.00 ±8.00	21.75±± 0.50	30.66 ±17.61
6-10 yıl	20.12 ±2.58	18.28 ±2.92	14.85 ±1.95	7.19 ±1.83	25.42± 7.80	21.71 0.48	38.53 ±13.43
11 ve üzeri	21.82 ±0.92	19.79 ±1.11	16.00 ±0.00	5.77± 2.27	30.00 ±0.00	22.00 ±0.00	29.36 ±19.73
				KW:1.500 ,p:0.221> 0.05			KW:2.849 ,p:0.241> 0.05
Çalışma pozisyonu							
Taşeron	21.73 ±1.13	19.83 ±0.98	16.00± 0.00	5.56± 2.42	30.00 ±0.00	22.00± 0.00	28.22 ±19.72

Kadrolu	17.00 ±0.00	14.00 ±0.00	12.00 ±0.00	7.27 ±1.07	14.00± 0.00	21.00 ±0.00	42.72 ±5.69
Yönetici	0.00 ±0.00	0.00± 0.00	0.00± 0.00	8.60± 0.54	0.00 ±0.00	0.00± 0.00	44.00± 3.46
	-	-	-	KW:18.91 5,p:0.000 <0.05	KW:38.00 0,p:0.000 <0.05	KW:38.000 ,p:0.000<0. 05	KW:14.53 8,p:0.001 <0.05
Kuruma yönelik eğitim							
Alan	21.47 1.55	19.51 1.66	15.67 1.10	6.04 2.33	28.70 4.42	21.91 0.27	30.46 19.06
Almayan	19.50 2.88	17.00 3.46	16.00 0.00	6.86 1.71	30.00 0.00	22.00 0.00	40.03 11.32
	Z:- 2.120,p:0. 034<0.05	Z:- 2.402,p:0. 016>0.05	Z:- 0.414,p:0. 679>0.05	Z:- 1.460,p:0. 144>0.05	Z:- 0.414,p:0. 679>0.05	Z:- 0.414,p:0.6 79>0.05	Z:- 1.864,p:0. 062>0.05
Çalışma şekli							
Tam zamanlı	21.42 1.62	19.52 1.66	15.68 1.10	6.02 2.21	28.72 4.43	21.92 0.27	32.70 18.37
Yarı zamanlı	21.06 2.01	18.87 2.41	15.71 1.06	6.53 2.23	28.85 4.27	21.92 0.26	32.11 17.81
	Z:- 0.641,p:0. 522>0.05	Z:- 1.014,p:0. 311>0.05	Z:- 0.095,p:0. 924>0.05	Z:- 1.483,p:0. 138>0.05	Z:- 0.095,p:0. 924>0.05	Z:- 0.095,p:0.9 24>0.05	Z:- 0.489,p:0. 625>0.05

Katılımcıların yaşa göre etik davranışlar ölçeği puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup, yapılan *Bonferroni* testine göre 35-49 yaş grubunun diğer yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı yüksek puanı olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Çalışmamızda erkeklerin etik davranışlar ölçeği puan ortalaması (103.68 ± 23.91), kadınların puan ortalamasından (100.05 ± 17.58) istatistiksel olarak anlamlı yüksek saptanmıştır. Yapılan *Bonferroni* testine göre kamuda çalışanların etik davranışlar ölçeği puan ortalaması özel ya da diğer kurumlarda çalışanlara göre de istatistiksel olarak anlamlı olarak yüksek bulunmuştur($p<0,05$).

Çalışmamızda bekâr olanların örgüt kültürü ölçek puan ortalaması (110.03 ± 20.12), evlilerinkinden (104.69 ± 23.20) istatistiksel olarak anlamlı yüksek bulunmuştur($p<0,05$).

Çalışmamızda erkeklerin örgütsel adalet ölçeği puan ortalaması (62.80 ± 14.23), kadınlarınkinden (57.87 ± 11.15) istatistiksel olarak yüksek bulunmuştur. Yapılan *Bonferroni* testine göre, geniş aile yapısına sahip olanların, kamuda çalışanların ve taşeron işçilerinin örgütsel adalet puan ortalaması istatistiksel olarak anlamlı yüksek olduğu bulunmuştur. Çalışmamızda kuruma yönelik eğitim alanların örgütsel adalet puan ortalaması (61.02 ± 13.08) almayanlarınkinden (56.55 ± 11.04) istatistiksel olarak anlamlı yüksektir ($p < 0,05$).

Çalışmamızda yapılan *Bonferroni* testine göre, 50-64 yaş grubunda olanların Mizaç ve karakter envanteri “yenilik arayışı”, “zarardan kaçınma”, “ödül bağımlılığı”, “kendini yönetme” ve “işbirliği yapma” puan ortalamaları diğer yaş gruplarınınkinden istatistiksel olarak anlamlı yüksek olduğu saptanmıştır ($p < 0,05$).

Cinsiyete göre ise erkeklerin “yenilik arayışı”, “zarardan kaçınma”, “ödül bağımlılığı”, “kendini yönetme” ve “işbirliği yapma” puan ortalamaları kadınlarınkinden istatistiksel olarak anlamlı yüksekken, kadınların sebat etme ve kendini aşma alt boyut puan ortalaması ise erkeklerinkinden yüksek olduğu saptanmıştır ($p < 0,05$).

Evli olanların “yenilik arayışı”, “zarardan kaçınma”, “ödül bağımlılığı”, “kendini yönetme” ve “işbirliği yapma” alt boyut puan ortalamaları istatistiksel olarak yüksek, bekârların da evli olanlara göre “sebat etme” alt boyut puan ortalamasının yüksek olduğu belirlenmiştir ($p < 0,05$).

Çalışmamızda yapılan *Bonferroni* testine göre; çekirdek aile yapısına sahip olanların “yenilik arayışı”, “zarardan kaçınma”, “ödül bağımlılığı”, “kendini yönetme” ve “işbirliği yapma” alt boyut puan ortalamaları diğer aile tiplerininkinden istatistiksel olarak anlamlı yüksek olduğu saptanmıştır ($p < 0,05$).

Yapılan *Bonferroni* testine göre; kamuda çalışanların “yenilik arayışı”, “zarardan kaçınma”, “ödül bağımlılığı”, “kendini yönetme” ve “işbirliği yapma” alt boyut puan ortalamaları istatistiksel olarak yüksek, kamuda çalışanların “kendini aşma” alt boyut puan ortalaması ve diğer kurumlarda çalışanların ise

“sebat etme” alt boyut puan ortalamasının diğer gruplardan anlamlı olarak yüksek puan ortalaması olduğu saptanmıştır ($p<0,05$).

Yapılan *Bonferroni* testine göre yönetici pozisyonunda çalışmaların “sebat etme” ve “kendini aşma” puan ortalaması, taşeron olarak çalışanların ise “kendini yönetme” ve “işbirliği yapma” alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı yüksek puan ortalamalarının olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$).

Katılımcılardan kuruma yönelik eğitim alanların “yenilik arayışı” (21.47 ± 1.55), “zarardan kaçınma” (19.51 ± 1.66) alt boyutları puan ortalamaları almayanlarıkinden (sırasıyla 19.51 ± 1.66 , 17.00 ± 3.46) istatistiksel olarak anlamlı yüksek olduğu saptanmıştır ($p<0,05$).

Tablo 4.

Katılımcıların Mizaç ve Karakter Özellikleri İle Örgütsel Adalet ve Örgüt Kültürü Ölçeği Arasındaki İlişki

Mizaç Karakter Ö Envanteri Alt Boyutları	Örgütsel Adalet Ölçeği	Örgüt Kültürü Ölçeği	Etik Davranışları Ölçeği
<i>Yenilik arayışı</i>	$r=-0,230$ $p=0,000$	$r=-0,350$ $p=0,000$	$r=-0,376$ $p=0,000$
<i>Zarardan kaçınma</i>	$r=-0,227$ $p=0,000^*$	$r=-0,349$ $p=0,000^*$	$r=-0,373$ $p=0,000^*$
<i>Ödül bağımlılığı</i>	$r=-0,232$ $p=0,000^*$	$r=-0,347$ $p=0,000^*$	$r=-0,370$ $p=0,000^*$
<i>Sebat etme</i>	$r=-0,174$ $p=0,000^*$	$r=-0,198$ $p=0,000^*$	$r=-0,176$ $p=0,000^*$
<i>Kendini yönetme</i>	$r=-0,232$ $p=0,000^*$	$r=-0,347$ $p=0,000^*$	$-0,370$ $p=0,000$
<i>İşbirliği yapma</i>	$r=-0,232$ $p=0,000^*$	$r=-0,347$ $p=0,000^*$	$r=-0,370$ $p=0,000^*$
<i>Kendini aşma</i>	$r=-0,068$ $p=0,095$	$-0,201$ $p=0,000^*$	$r=-0,075$ $p=0,065$

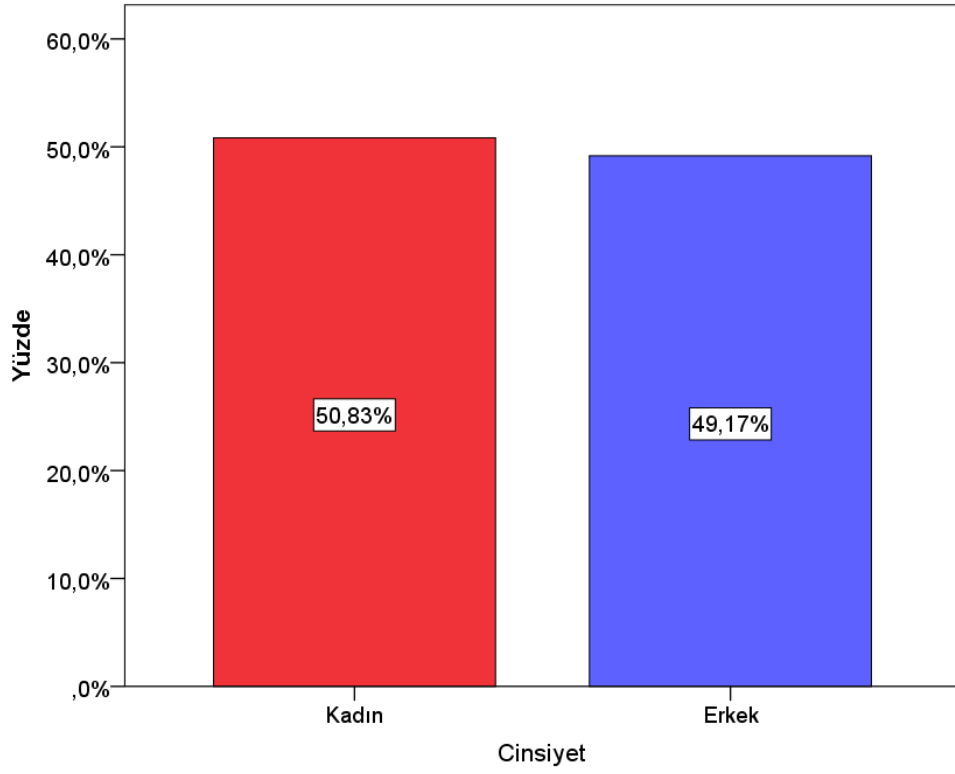
Katılımcıların etik davranışlar ölçeği ile örgüt kültürü algısı ölçeği arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. ($r:0.414, p:0.000<0.05$).

Katılımcıların örgüt kültürü algısı ile örgütsel adalet ölçeği arasında negatif yönde bir ilişki bulunmuştur. ($r:-0.271, p:0.000<0.05$).

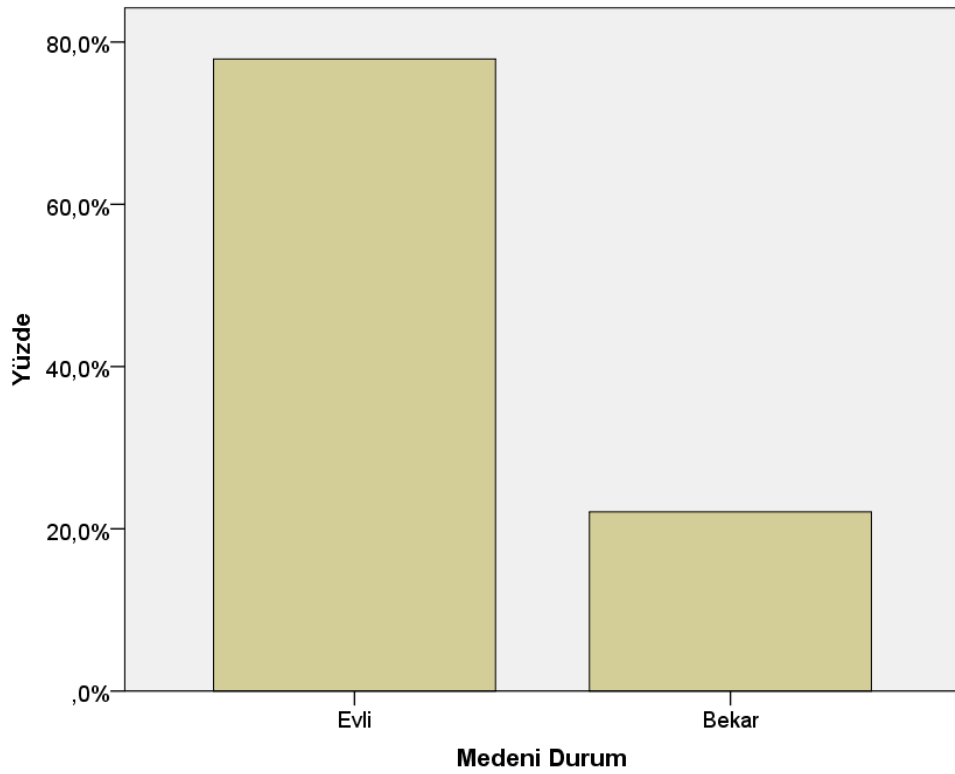
Katılımcıların etik davranışlar ölçeği ve mizaç ve karakter envanteri ölçeği alt boyutlarından kendini aşma alt boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur ($r:0.471, p:0.000<0.05$).

Katılımcıların örgüt kültürü algısı ölçeği ile mizaç ve karakter envanteri ölçeği alt boyutlarından kendini aşma alt boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur ($r:0.379, p:0.000<0.05$).

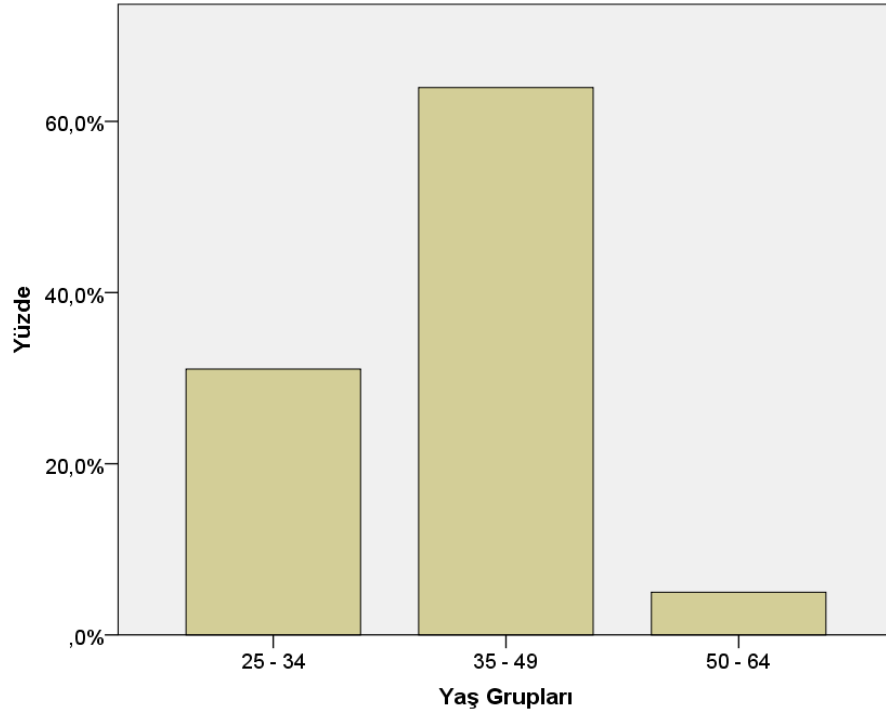
Kişiliği oluşturan özelliklerden biri de mizaç ve karakterdir. Liderlik üzerine mizacın ve sıradan insanlardan farklı olan ve doğum sonrası kazanılan karakter özelliklerinin, etkili olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Günümüzde çalışanların yöneticilerinden beklentileri değişmiştir. Niyetlerini gerçekleştiren en önemli karar alma mekanizması ise yöneticidir. Gücünü yetkiden alan yönetici, etkili bir yönetim ortaya koyabilmesi için bazı kişisel özellikleri taşımalıdır. Bununla birlikte “örgütte belirlenen hedeflere ulaşmada birey ve grup davranışlarını etkileme süreci” olarak tanımlanan liderlik ise yönetim alanında farklı bir kavramdır.



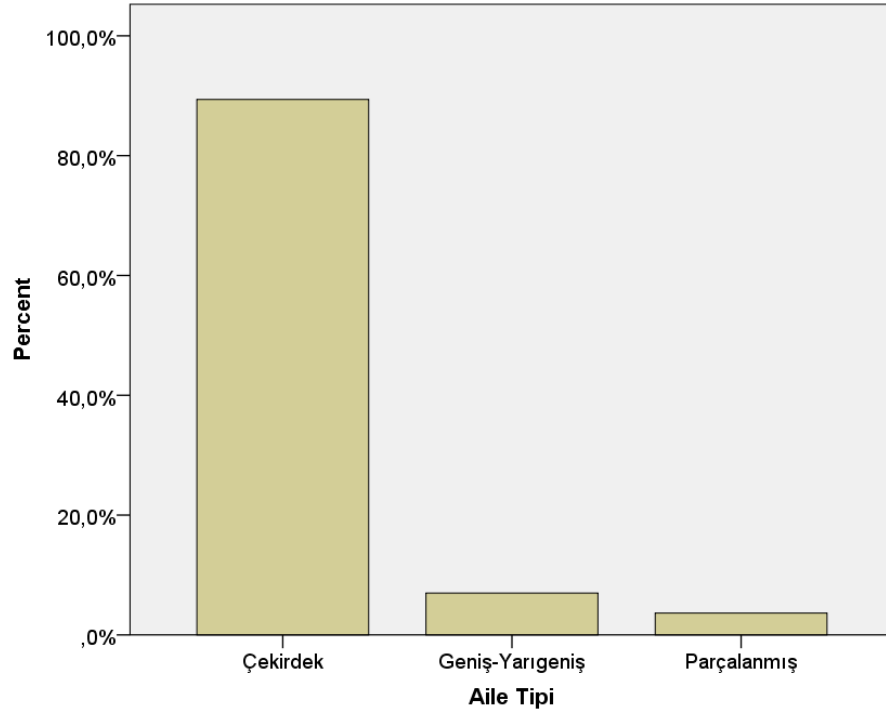
Şekil 1: Örneklemin cinsiyete göre dağılımı



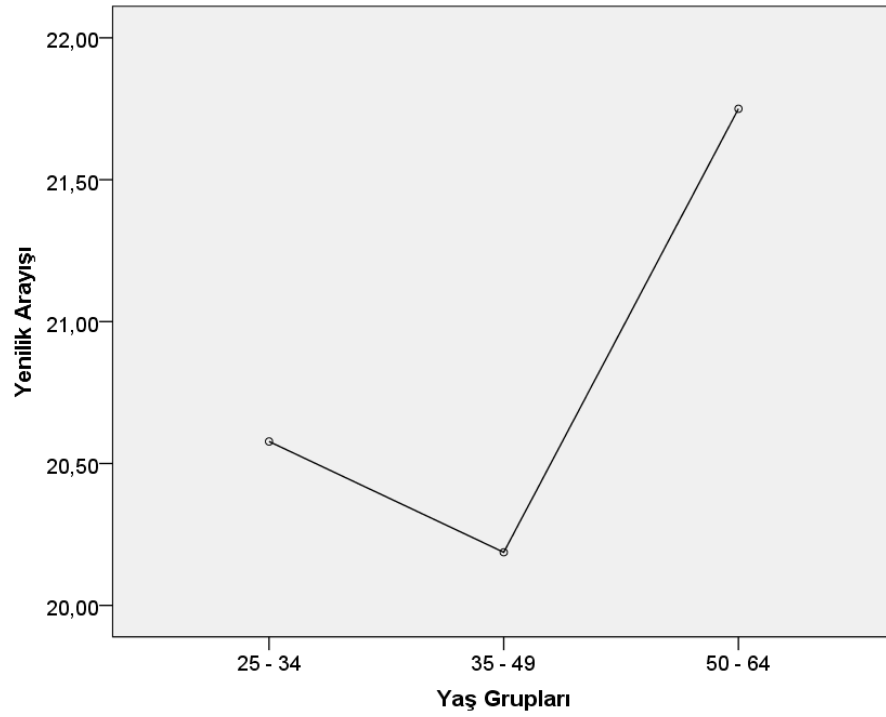
Şekil 2: Örneklemin medeni duruma göre dağılımı



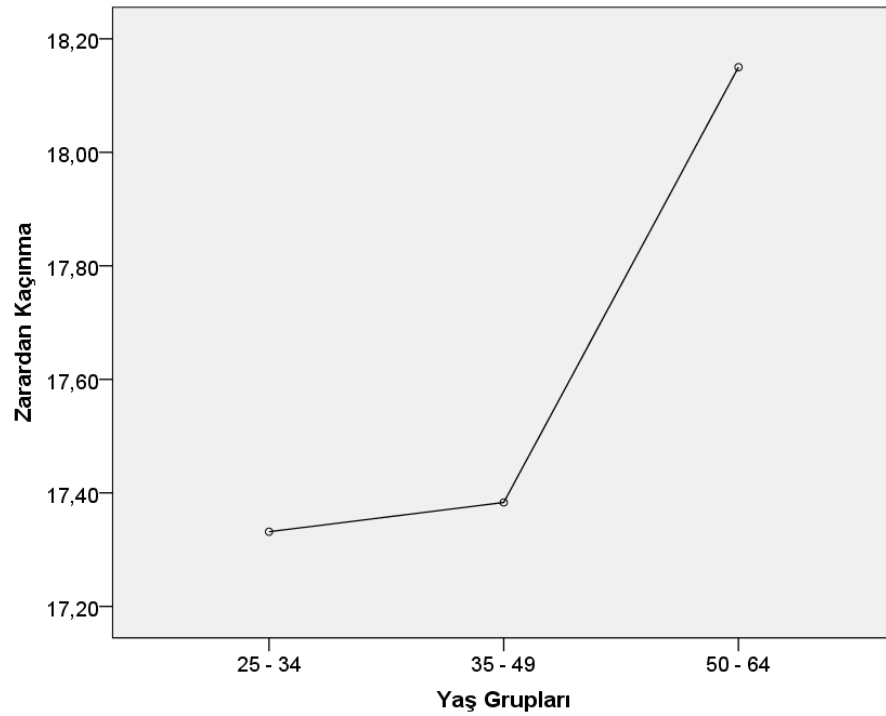
Şekil 3: Örneklemin yaş gruplarına göre dağılımı



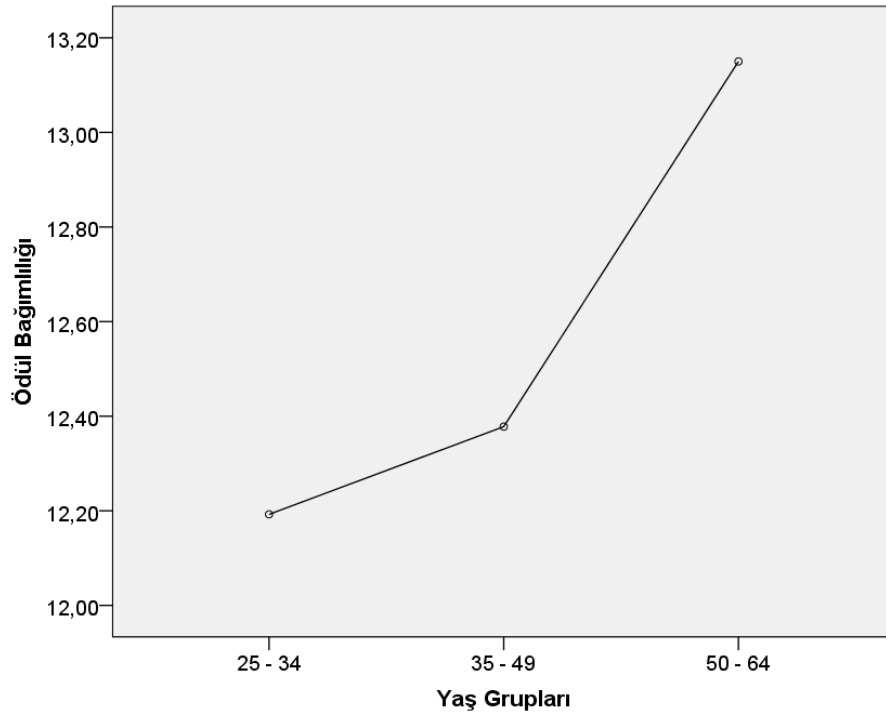
Şekil 4: Örneklemin aile tipine göre dağılımı



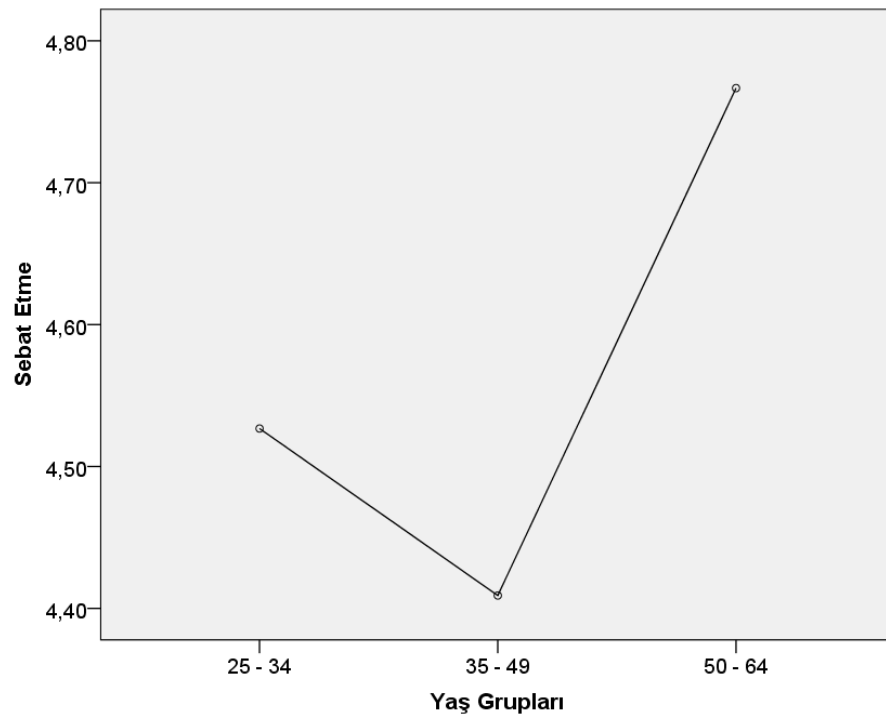
Şekil 5: TCI-Yenilik Arayışı alt boyut puanlarının yaş gruplarına göre değerlendirilmesi



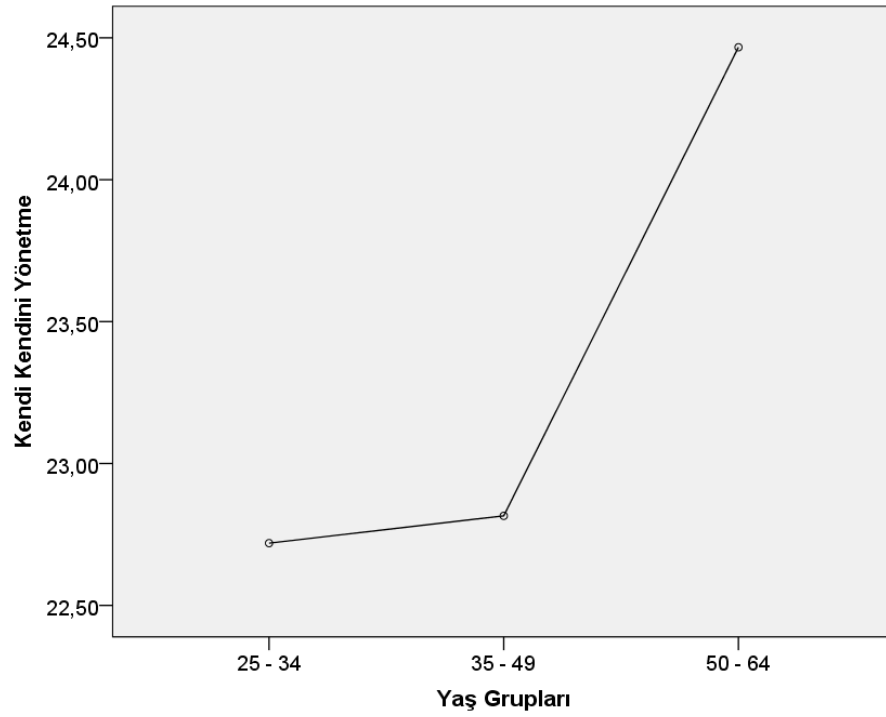
Şekil 6: TCI- Zarardan Kaçınma alt boyut puanlarının yaş gruplarına göre değerlendirilmesi



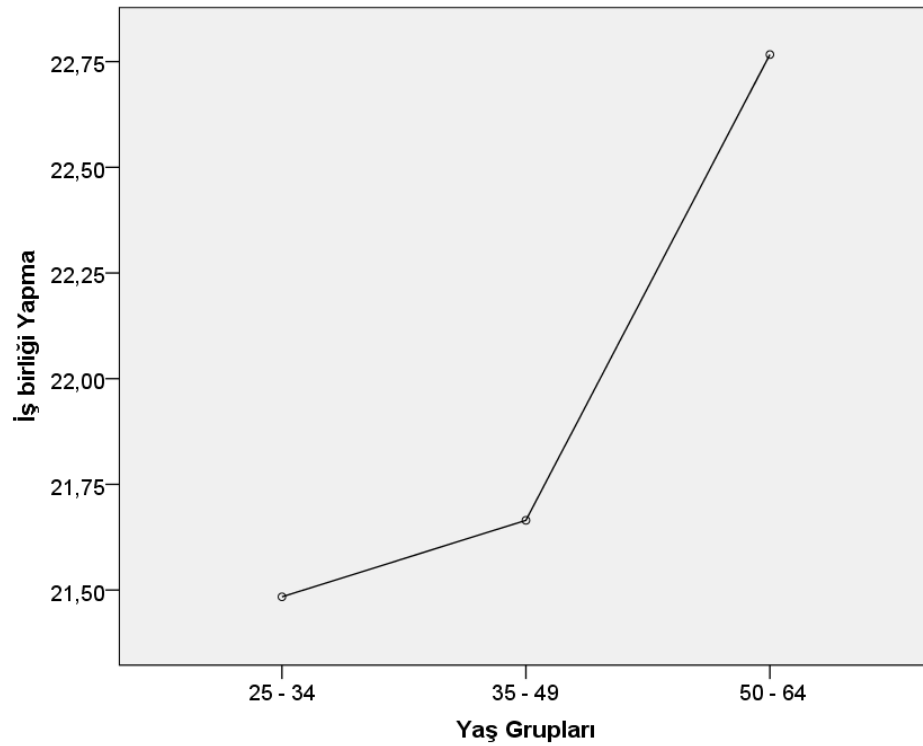
Şekil 7: TCI- Ödül bağımlılığı alt boyut puanlarının yaş gruplarına göre değerlendirilmesi



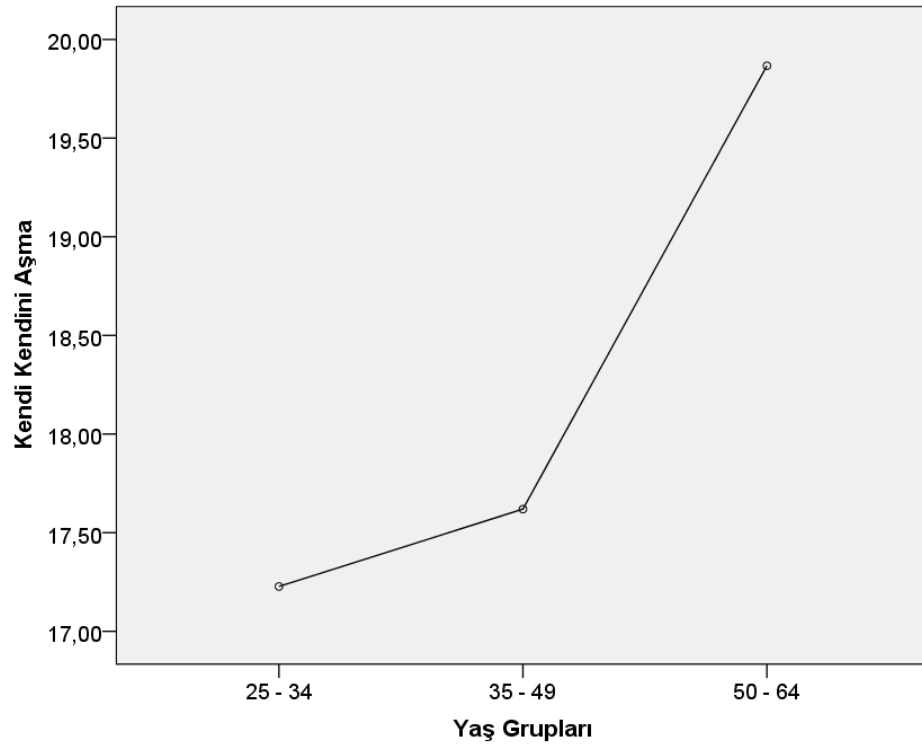
Şekil 8: TCI- Sebat Etme alt boyut puanlarının yaş gruplarına göre değerlendirilmesi



Şekil 9: TCI- Kendi Kendini Yönetme alt boyut puanlarının yaş gruplarına göre değerlendirilmesi



Şekil 10: TCI- İş birliği yapma alt boyut puanlarının yaş gruplarına göre değerlendirilmesi



Şekil 11: TCI- Kendi Kendini Aşma alt boyut puanlarının yaş gruplarına göre değerlendirilmesi

5. BÖLÜM

TARTIŞMA

Günümüzde kurumlarda insanlar, dürüstlük, doğruluk, saygınlık gibi etik değerlerin olmadığı ve bu etik değersizliğin doğurduğu güvensiz ortamda çalışmak zorunda kalabilmektedir. Bu durum ise çalışanların motivasyonlarını olumsuz etkilemekte ve çalışanların kuruluşun amaçlarını unutarak daha değişik amaçlara hizmet etmelerine, örgütlerde verimsizliğe, ayrılmalara sebep olmaktadır. Kişilik konusunda yapısal görüşü savunan pek çok araştırmacı kişiliğin mizaç, karakter ve zekâ bileşiminden oluştuğunu iddia etmektedirler. Bu üç bileşenin kişilik adına neleri temsil ettiğine bakılacak olursa, mizaç, kişiliğe biyolojik katkılarda bulunmakta, karakter ise sosyal ve kültürel anlamda katkılar sağlamaktadır. Zekânın bu üçlüdeki rolü, sosyal özelliklere katkı yaparak bütün kişilik işlevlerini düzenlemesidir. Bu nedenle örgüt içerisinde yapılacak herhangi bir işin, o işi yapacak olan bireyin kişilik özellikleri ile uyum içinde olması çok önemlidir. Çalışmaya katılan kişilerin mizaç ve karakterleri ile etik davranış, örgütsel kültür ve örgütsel adalet durumlarına göre erkekler kadınlara göre daha etik davranmaktadır.

Çalışmamızda bireylerin mizaç ve karakter özelliklerinden yenilik arayışı, zarardan kaçınma, ödül bağımlılığı, sebat etme, kendini yönetme, işbirliği yapma ile yöneticileri ile ilgili örgütsel adalet ve örgüt kültürü, etik davranışlar algıları arasında negatif yönde bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuç çalışanların kişilik özelliklerinin artmasının örgütsel adalet, örgüt kültürü, etik davranışlar algılarının olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir. Ayrıca bu sonuç çalışanların kişilik özellikleri arttıkça yöneticilerinin iyi bir liderde bulunması beklenen örgütsel adalet, kültür ve etik davranış ve tutum özelliklerine sahip olmadıklarını düşünme eğilimlerinin yüksek olduğu şeklinde de

yorumlanabilir. Yapılan çalışmalarda da güçlü kişilik özellikleri olan bireylerin aynı zamanda iyi bir liderlik yapısına sahip olduğu belirtilmektedir. Ülkemizde kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık, iş tatmini ve liderlik davranışları üzerine çalışmalar olup, örgütsel adalet ve kültür ve etik davranışlar algısını değerlendiren çalışmalar çok az sayıdadır. Bireylerin mizaç ile örgütsel adalet ve kültür ve etik davranışlar algısını değerlendiren çalışmalara rastlanmamıştır.

Çalışmamızda kamu çalışanlarında “yenilik arayışı”, “zarardan kaçınma”, “ödül bağımlılığı”, “kendini yönetme” “işbirliği yapma” ve “kendini aşma” alt boyut puan ortalamaları istatistiksel olarak yüksekken özelde çalışanlarda “sebat etme” alt boyutu yüksek bulunmuştur. Kamuda işten çıkarılma gibi bir korku olmadığından kendilerini güvende hissettiklerinden dolayı rahat çalışabilmektedirler. Bu nedenlerden dolayı rekabet, işbirliği ödül gibi unsurlar önemli bir yer tutmaktadır diyebiliriz. Özel sektörde ise işten çıkartılma işvereninin iki dudağının arasında olması nedeniyle çalışanın sebat etmesi ve işini devam ettirmesi ön plana çıkmış olabilir.

Yine kamu çalışanlarında yönetim pozisyonunda çalışanlarda “sebat etme” ve “kendini aşma” puan ortalamaları ile taşeron olarak çalışanların “kendini yönetme” ve “işbirliği yapma” alt boyutlarında statiksel olarak anlamlı yüksek puan ortalamaları saptanmıştır. Kamuda yönetim pozisyonlarına gelme her yönetim değişiminde değişmesinden ve üst yönetim ile iyi geçinmenin ön planda tutulması nedeniyle sebat etme, idari kadrolara geçmek için ise kendini aşma önemli bir yer tutmaktadır. Taşoran olarak çalışanlarda ise birbirlerini kayırma idare etme gibi nedenlerle daha işbirliği içinde olma önemli bir tutmaktadır. Aynı şekilde kendini yönetebildiği kontrol altında tutabildiği oranda işinde başarılı olacaktır. Bu nedenlerden dolayı kamu ve özel çalışanlar arasında ve aynı zam

50-64 yaş grubunda olanların “yenilik arayışı”, “zarardan kaçınma”, “ödül bağımlılığı”, “kendini yönetme” ve “işbirliği yapma” puan ortalamaları diğer yaş gruplarınıninkinden statiksel olarak anlamlı yüksek olduğu saptanmıştır. Genç guruplarda yarış rekabet risk alma gibi özellikler ön plana çıkarken yaş ilerleyip iş deneyimi artıkça ödüller alma, yenilikleri deneyimleme

paylaşım ile gelişmenin farkında olmaya bağlı olarak paylaşım a geçme ve yönetilmekten ziyade kendinin farkında olarak kendini yönetme ön plana çıkmaktadır diye yorumlayabiliriz.

Kuruma yönelik eğitim alanların “yenilik arayışı” “zarardan kaçınma” alt puan ortalamaları almayanlarıinkinden istatistiksel olarak anlamlı yüksek bulunmuştur. Kurumsal eğitimler kurumu tanıma kurumdaki ihtiyaçların farkına varma ile yenilik arayışına girerken belirli bir yaşa gelme aile düzeni alınan sorumlulukların artması ile risk almadan zarar görmeden kaçınma ön plana çıkmaktadır diyebiliriz.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Kurumlarda işe göre adam seçmenin çok önemli olduğu ve bu şekilde seçilen kişiler kurumların başarılı ve huzurlu bir ortam olmasını sağlamaktadır. İşe uygun bireyler ile çalışmak işverenlerinde daha sorunsuz bir iş ortamı içinde yaşamalarını sağlayacaktır diyebiliriz. Aynı zamanda kişilik özellikleri ile yapılan işin uyum içinde olması birey üzerinde sağlayacağı olumlu istendik etkiler diğer çalışanları ve çalışanların ailelerini toplumu etkileyecektir.

Kişilik ve mizaca uygun, örgütsel adalet etik davranışların ortaya çıkmasına neden olacaktır ki buda son zamanlarda tüm dünyayı ve ülkemizi etkisi altına almış olan mobbing (yıldırma) davranışlarının azalmasına neden olacaktır. Etik ilkeler çerçevesinde hareket eden liderler kültürel değerleride göz önünde bulundurarak hareket edecektir. Böyle bir ortamda çalışmak ise güven duygusunu oluşturacaktır ki bu da kurumu büyütüp başarıya götürürken. Huzurlu ve kuruma bağlı çalıştığı kurumun daha da büyüüp güçlenmesi için çalışan bireylerin oluşmasını sağlayacaktır. Makamdan güç alan değil makama güç veren lider yöneticilerin oluşması sağlanacaktır.

Yöneticilerin kişilik özelliklerinin var olması /sahip olması durumunda analiz-sentez- eleştirel düşünme-kritik düşünmeye sahip olması anlamında gelecektir. Bu tür yöneticiler ise çatışmaları ve krizleri çözebilecektir.

Çalışanlar maddiyattan çok manevi değeri olan ödülleri tercih etmektedir. Tanınmak, taktir edilmek, kabul görmek, hak ettiği mevkiye getiirmek vb. gibi, yönetim kadrosunda yer alanların bunu göz önünde bulundurması çalışanların daha istekli olarak çalışmasını sağlayacaktır.

Çalışanların işlerini başarılı bir şekilde gerçekleştirmesi yapılan işin kişilik özelliklerine uygun olma derecesi ile doğrusal orantılıdır. İşe doğru kişilerin seçilmesi performans ve isteklenme konularında da her hangi bir sorun yaşanmaması içinde büyük önem arz etmektedir. Sosyal becerileri gelişmiş bireylerin kendini ifade edebilme , paylaşımcı olma ve empatik –etik gibi davranma becerilerine sahip olacağı varsayıldığından dolayı kişilik mizaç karakter ve liderlik gibi özelliklerin pozitif bir etkiye sahip olduğu söylenebilir.

Çalışmanın değerlendirilmesi aşamasında elde edilen veriler ışığında Osmangazi belediyesinde bazı sonuçları kullanılmaya başlanmış ve sonuçlar çalışanlar üzerinde olumlu sonuçlar oluşturmuştur.

Örgüt içerisinde yapılacak herhangi bir işin, o işi yapacak olan bireyin kişilik özellikleri ile uyum içinde olması çok önemlidir.

Kurumlarda özellikle yönetimde yer alacak olan kişilerde bireylerin mizaç ile örgütsel adalet değerlendirilmesine yer verilmelidir.

Kurumlarda özellikle yönetimde yer alacak olan kişilerde bireylerin mizaç ile kültür değerlendirilmesine yer verilmelidir.

Kurumlarda özellikle yönetimde yer alacak olan kişilerde etik davranışlar algısını değerlendirilmesine yer verilmelidir.

Çalışma sonuçları sadece bir belediye ile sınırlı kalmamalı ve tüm çalışma ortamlarında kullanılmalı ve liyakat ön planda tutulmalıdır.

Çalışmanın daha geniş bir örnekleme ve farklı kurumlarda yapılması ve sonuçların değerlendirilmesine yer verilmelidir.

KAYNAKÇA

- Akar, F. (2015). Yetenek Yönetimi, Ankara: İmge Kitabevi
- Akar, F. ve Balcı, A. (2016). Yetenek Yönetiminin Bazı Türk Üniversitelerinde Uygulanmasına İlişkin Öğretim Üyesi Görüşleri, Kastamonu Eğitim Dergisi, Cilt: 24, No: 2, 955-974
- Alayoğlu N., (2010). İnsan Kaynakları Yönetiminde Yeni Dönem: Yetenek Yönetimi. Ticaret Ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi . 1.
- Altınöz, M. (2009). Yetenek Yönetimi, Ankara: Nobel Yayınları.
- Arıkanlı, A. ve Ulubaş, B. (2004). Yönetim: Yönetim Fonksiyonları ve Yönetici Davranışları, Tarım ve Köy işleri Bakanlığı Yayını, Ankara.<http://www.tarimpersonel.gov.tr/genelmudurkitabı.doc>.
- Arıkanlı, A.; Ulubaş, B. (2004), Yönetim: Yönetim Fonksiyonları ve Yönetici Davranışları, Tarım ve Köyişleri Bakanlığı Yayını, Ankara.<http://www.tarimpersonel.gov.tr/genelmudurkitabı.doc>.erişim kasım 2020
- Arkar H., Sorias O., Tunca Z vd. (2005). Mizaç ve Karakter Envanteri'nin Türkçe Formunun Faktör Yapısı, Geçerlik ve Güvenilirliği Türk Psikiyatri Dergisi. 16.3.ss:190-204
- Aslan Ş. (2009).Karizmatik Liderlik Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: "Kurumda Çalışma Yılı" Ve "Ücret" Değişkenlerinin Rolü. Uluslar Arası İnsan Bilimleri Dergisi. 6. 1
- Atkinson R. L.ve diğ. (2008), Psikolojiye Giriş, 4.Baskı, Arkadaş Yayınevi, Ankara
- Avcı U. ve Topaloğlu C. (2009), Hiyerarşik Kademelere Göre Liderlik Davranışlarını Algılama Farklılıkları: Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. KMU İİBF Dergisi. 11.16

- Aytaç, S. (2001). Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi. İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 3 Sayı: 1 Sıra: 1 / No: 96.
- Bakan, İ., & Bulut, Y. (2004). Yöneticilerin uyguladıkları liderlik yaklaşımlarına yönelik algılamaları: likert'in yönetim sistemleri yaklaşımı'na dayalı bir alan çalışması. İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, (31), 151-176.
- Baltaş, A. (2017). Yeteneği Yanlış Yerde Aramak <http://www.acarbaltas.com/yetenegi-yanlis-yerde-aramak/>, Erişim Tarihi: 27.11.2017.
- Bardzil, P. ve Slaski, M. (2003). Emotion allIntelligence: Fundamental competencies forenhanced service provision. Managing Service Quality, 13.2.ss:97-104.
- Barlı, Ö (2010). Davranış Bilimleri ve Örgütlerde Davranış. İstanbul: Aktif Yayınevi.
- Başaran, İ. E. (2000). Örgütlerde Davranış. İnsanın Üretim Gücü. Feryal Matbaası. Üçüncü Basım. Ankara.
- Bello, S. M. (2012). " Impact of Ethical Leadership on Employee Job Performance" International Journal of Business and Social Science. 3. 11.ss:228-236.
- Benington, J ve Hartley, J (2009). Whole Systemsgo!, Improving Leadership Across the Whole Public Service System: Propositionsto Stimulate Discussionand Reform. National School of Government Sunningdale Institute, Londra
- Bertocci, D. I. (2009). Leadership In Organizations: There Is a Difference between Leadersand Managers. Lanham, Md. : University Press of America.

- Boz, M., Buluk, B.,Aydinkaya, G., Arslantaş, Y. (2016). Kişilik Özellikleri İle Girişimcilik Eğilimi Arasındaki İlişki: Çanakkale Örneği. MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi. 5. 5.ss1-9
- Brown, M.E., Treviño, L.K. (2006). "Ethical Leadership: A reviewandfuture directions" The Leadership Quarterly. 17. 595–616
- Buckingham, M.; Vosburgh, R.M. (2001), "The 21st Century Human Resources Function: It's The Talent, Stupid!," Human Resource Planning, 24(4), 2001, Pp.17-23.
- Bulut, E. ve Çavuş, G. (2015). Liderlik, Motivasyon ve Ödüllendirme İlişkilerinin İncelenmesinde Kısmi En Küçük Kareler Yol Analizinin Kullanılması. Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi, 5. 2. 591-614.
- Canman, D. (1995). Çağdaş Personel yönetimi. TODAİE, Ankara.
- Carmeli, A. (2003), The Relationship Between Emotional Intelligence and Work Attitudes, Behaviorand Outcomes: An examination amongsenior managers [Electronic edition]. Journal of Managerial Psychology,18. 8. 788-813.
- Cherniss, C. (2001). Developing Emotional Competence Through Relationships at Work. In C. Chernissand D. Goleman (Eds.), Theemotionally intelligent work place,(pp. 254-285). San Francisco: Jossey-Bass.
- Çelik, M. ve Zaim, A. H. (2011). Yetenek Yönetimi Yaklaşımı, İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi, Sayı: 20, 33-38
- Çelik, V. (2000). Eğitimsel Liderlik. Ankara. Pegem A Yayınevi Tic. Ltd. Şti.
- Çetin G.N. ve Beceren, E. (2007). Lider Kişilik: Gandi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 3. 5.ss: 110-132
- Çetin, F. ve Varoğlu, A. K. (2009). Özellikler Bağlamında Girişimcinin Beş Faktör Kişilik Örüntüsü. Savunma Bilimleri Dergisi, 8(2), ss. 51-66.

- Çetin, G. N. ve Beceren, E. (2007). Lider Kişilik: Gandhi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.3. 5 ss: 110-132
- Çırpan, H. ve Şen, A. (2009). İşletmelerde Yenilikçiliği Geliştirmede Etkili Bir araç: Yetenek Yönetimi, Çerçeve Dergisi, Eylül Sayısı, 110-116.
- Delice, M. ve Günbeyi, M. (2013). Duygusal Zekâ Ve Liderlik İlişkisinin İncelenmesi: Polis Teşkilatı Örneği. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 27.1.ss:209-38
- Demir, C., Yılmaz, M.K. ve Çevirgen, A. (2010). Liderlik Yaklaşımları ve Liderlik tarzlarına karşın araştırma. Alanya İşletme Fakültesi Dergisi. 2. 1. Ss:) 129-152
- Doğan, S. (2001), Vizyona Dayalı Liderlik, Philip &Richard's İnsan ve İş Kaynakları Danışmanlığı Yayını, Seçil Ofset, İstanbul
- Doğan, S. ve Şahin, F. (2007). Duygusal Zekâ: Tarihsel Gelişimi Ve Örgütler İçin Önemine Kavramsal Bir Bakış. Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 16. 1. S S.231-252
- Doğan, T. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş. Doğuş Üniversitesi dergisi. 14.1.ss: 56-64
- Doğaner,M. ve Altunoğlu, A E. (2010). Adnan Menderes Üniversitesi Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimleri. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi. 2.2. ss: 103-10
- Dulewicz, V. ve Higgs, M. (2003). Leadership at the Top: The need for emotional intelligence in organizations. International Journal of Organizational Analysis, 11. 3. 193-210.
- Durna, U. (2005). A ve B Tipi Kişilik Yapılarını ve Bu Kişilik Yapılarını Etkileyen Faktörlerle İlgili Bir Araştırma. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi.19. 1. 276- 290.

- Epitropaki, O. (2003). Transformational leadership, psychological contract breach and organizational identification. Academy of Management Conference Best Paper Proceedings, OB, M1-M6.
- Epitropaki, O. ve Martin, R. (2005). The moderating role of individual differences in the relation between transformational /transactional leadership perception and organizational identification. The Leadership Quarterly, 16(4), 569-589.
- Erdoğdu, M.Y. ve Kenarlı, O. (2008). Duygusal Zekâ ile Akademik Başarı Arasındaki İlişki. Millî Eğitim Dergisi, 178, 297-310
- Erkoç, Z. (2006). İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kalite Yönetim Sistemleri Terimler Sözlüğü, İstanbul: Alfa Yayınları
- Eroğlu K, Yılmaz Ö (2015) The Effect of Ethical Leadership Behavior on Perceived Organizational Climate: Mediating Role of Work Loneliness. Journal of Business Research-Türk. 7/1
- George, M. J and Jones, G, R. (2008). Understanding and Managing Organizational Behavior. Pearson: Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey
- Gökçe, Z. (2005), Spor Yönetiminin Farklı Boyutlarında Yer Alan Spor Yöneticilerinin Liderlik Tiplerinin Araştırılması (Ege Bölgesi Örneği), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Manisa.
- Gül, H. ve Çöl, G. (2003). Atıf Teorisinde Belirtilen Karizmatik Lider Özelliklerinin Üçlü Örgütsel Bağlılık Modeliyle İlişkileri Üzerine Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 17 (3/4). ss . 163–184
- Güney, S. (2000). Yönetim ve Organizasyon El Kitabı, Ankara: Nobel Yayınları

- Hogg, M. N. ve van Knippenberg, D. (2003). Social identity and leadership processes in groups. *Advances in Experimental Social Psychology*, 35, Academic Press
- Karasar, N. (2002). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kark, R., Shamir, B. ve Chen, G. (2003). The two faces of transformational leadership: Empowerment and dependency. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 246-255.
- Koçak, R.D. ve Özudoğru, H. (2012). Yöneticilerin Liderlik Özelliklerinin Çalışanların Motivasyonu ve Performansı Üzerindeki Etkileri: Kamu ve Özel Hastanelerinde Bir Uygulama. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*. 1.ss: 76-88.
- Koçel, T. (2005), *İşletme Yöneticiliği*. 10.Basım, Arıkan Yayınevi, İstanbul.
- Koçel, T. (2005). *İşletme Yöneticiliği*, 8.Baskı. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. İstanbul.
- Korkmaz, M. (2006). Okul yöneticilerinin kişilik özellikleri ile liderlik stilleri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 46. ss: 199-226.
- Korkmaz, M. (2006). Okul yöneticilerinin kişilik özellikleri ile liderlik stilleri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 46. 199-226.
- Köse, S., Sayar, K., Kaleoğlu, Ü., vd. (2004), Mizaç ve Karakter Envanteri (Türkçe TCI): Geçerlik, Güvenirliği ve Faktör Yapısı, *Klinik Psikofarmakoloji Bülteni*. 14. 107-131.
- Kreiner, G. E. ve Ashford, B. E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 1-27
- Kurt A., Nartgün Ş.S., (2014). Yönetici Kişilik Algısı Ölçeği Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. 11. 1

- Kurt, A. ve Nartgün, Ş. S. (2014). Yönetici kişilik algısı ölçeği geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *International Journal of Human Sciences*, 11.1. 1238-1252. doi: 10. 14687/ijhs.v11i1.2759
- Küçükali, R. (2003). Bazı yöneticilik davranışları açısından öğretmenlerin yöneticileri algılama düzeyi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2. 1-2. Ss: 197-214
- Küçüközkan Y (2015).Leadership and Motivation Theories: A Theoretical Framework . *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi* (www.yonbildergi.com) .1. 2
- Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve Motivasyon Teorileri: Kuramsal Bir Çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*. (www.yonbildergi.com) . 1. 2.ss:86-115
- Küçüközkan, Y. (2016). Leadership and Motivation Theories: A Theoretical Framework. Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/69624/> MPRA Paper No. 69624, posted 9 June 2016 10:13 UTC
- Küçüközkan, Y.(2015).Liderlik ve Motivasyon Teorileri: Kuramsal Bir Çerçeve Leadership and Motivation Theories: A Theoretical Framework. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi* (www.yonbildergi.com) Cilt 1. Sayı 2 erişim tarihi Kasım 2020
- Madenoğlu., Uysal., Sarier ev Banoğlu (2014) *Relationships of School Principals' Ethical Leadership and Teachers' Job Satisfaction on Teachers' Organizational Commitment*. *Educational Administration: Theory and Practice*. 20, 1, pp: 47-69. www.kuey.net Erişim 2020 Mart
- Mamatoğlu, N. (2010). Lider Davranışları Algıları ve Örgütsel Kimliklenme Boyutları Arasında Çalışanın Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*.25. 65.ss: 82-97
- Mirze, K. (2002), *Introduction to Business*. Literatür Yayınevi, İstanbul.

- Özdemir O., Özdemir G.P., Kadak T:M ve Nasıroğlu S (2012). Kişilik Gelişimi. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar-Current Approaches in Psychiatry. 4(4):566-589
- Özsoy E. ve Yıldız G. (2015). Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: Bir Literatür Taraması. İşletme Bilimi Dergisi. 1. 2
- Pelit, E., Türkmen, F. ve N. Yarmacı. (2010). Turizm Sektöründeki İş Görenlerin Kişilik Özelliklerini Değerlendirmeye Yönelik Bir Araştırma. Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi. 2.1.ss: 9-16.
- Pelit, E., Türkmen, F. ve Yarmacı N.(2010). Turizm Sektöründeki İş Görenlerin Kişilik Özelliklerini Değerlendirmeye Yönelik Bir Araştırma. Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi. 2.1.ss: 9-16.
- Pratt, M. G. (2001). Socialidentity dynamics in modern organizations: An organizational psychology/organizational behavior perspective. M. A Hogg ve D. J. Terry, (Ed.),
- Sakarya Ö. E ., Yıldız G., (2013). Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: Bir Literatür Taraması . İşletme Bilimi Dergisi. 1.2
- Saran, U . (2004). Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma, Atlas Yayıncılık, Ankara.
- Sarıtaş M. (1997). Yönetimde Kişilik Faktörü. Eğitim Yönetimi. 3. 4. ss.527-548
- Sarıtaş, M. (1997). Yönetimde kişilik faktörü. Eğitim Yönetimi, 3. 4. Ss: 527-548.
- Schein, Edgar. 1978. Örgüt Psikolojisi. (Çev. Mustafa Tosun). Ankara: TODAİE. Yayını No:173,
- Sivanathan, N. and Fekken, G.C. (2002). Emotional Intelligence, Moral Reasoning and Transformational Leadership [Electronic edition]. Leadership & Organization,23. 4.198-204.

- Somer, O., Korkmaz, M. ve Tatar, A. (2002). Beş faktör kişilik envanterinin geliştirilmesi-I: Ölçek ve alt ölçeklerinin oluşturulması. Türk Psikoloji Dergisi, 17. 49. Ss: 21-33
- Soysal, A. (2008). Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması. Ankara: Çimento İşverenler Dergisi. 1.22. 1-19.
- Stubbs, E.C. (2005). Emotional Intelligence Competencies in The Team and Team Leader: A multi-level examination of the impact of emotional intelligence on group performance. Dissertation Abstracts International, 65, 07A, 4663.
- Şahin, A., Taşpınar, Y., Eryeşil, K. ve Örselli, E. (2015). Kamu Yönetiminde Liderlik: Yönetici Ve Çalışanların Liderlik Algısı. Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi. 18. 2. ss: 73-95
- Şeker, S. E. (2014). Teori X ve Teori Y. YBS Ansiklopedi, 1. 1. ss: 14 - 15
- Şimşek, H. (2005), Örgütler, Yönetim ve Liderlik: Liderliğe Çoklu Bakış”, KKTC Milli Eğitim ve Kültür Bakanlığı Semineri, 5-9 Eylül, <http://www.mebnet.net/duyurular/seminer/hasansimsek.htm>. erişim Kasım2020
- Taşdöven, H., Emhan, A., Dönmez, M. (2012). Liderlik Tarzı ve Mizaç-Karakter İlişkisi: Polis Teşkilatında Bir Uygulama. Yönetim Ve Ekonomi. 19.2. ss: 165-77.
- Taymur İ, Türkçapar MH. (2012). Kişilik: tanımı, sınıflaması ve değerlendirmesi. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar 2012; 4:154-177.
- Tekarslan, E. (2000), Davranışın Sosyal Psikolojisi, Dönence Basımevi, İstanbul
- Tekin, A. ve Zorba, E. (2001). Spor ve Rekreasyon Organizasyonlarında Etkili Liderlik, Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi. 1. 2. ss.28-36.
- Tekin. A.Ö., Baş M., Gökdemir, A. (2016). Konaklama İşletmesi Çalışanlarının Douglas McGregor'un X Ve Y Teorilerine Yönelik Tutumları Üzerine

Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi. 7. 14.ss.81-91.

Tutar, H. (2010). Yönetim Bilgi Sistemi. Ankara: Seçkin Yayınları. Türkiye İlaç Sektörü Raporu (2016). <http://pharmaturkey.com/turkiye-ilac-sektoru-raporu/>, Erişim Tarihi: 01.01.2021.

Tyler, T. R. ve Blader, S. L. (2000). Cooperation in groups: Procedural justice, social identity and behavioral engagement. Philadelphia: Psychology Pres Haslam.

Ünal, M. (2012). Bilgi Çağında Değişim ve Liderlik. Marmara Üniversitesi, İ.İ.B.F Dergisi. 32(1), 297-310.

Van Dick, R. (2004). My job is my castle: Identification in organization contexts. C. L. Cooper ve I. T. Robertson, (Ed.), International review of industrial and organizational psychology (19. cilt) içinde (171-203).

Van Dick, R. ve Wagner, U. (2002). Social identification among school teachers: Dimensions, foci, and correlates. European Journal of Work and Organizational Psychology, 11(2), 129-149.

Van Knippenberg, D. (2000). Work motivation and performance: A social identity perspective. Applied Psychology: An International Review, 4, 357-371.

Van Knippenberg, D. ve van Schie, E. C. M. (2000). Foci and correlates of organization identification. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73, 137-147.

Walumbwa, F. O., D. M. Mayer, P. Wang, H. Wang, K. Workman, A. L. Christensen.(2011). "Linking ethical leadership to employee performance: The roles of leader-member exchange, self-efficacy, and organization identification" Organizational Behavior and Human Decision Process. 115, 204-213.

- Wart, V M. (2000). Public-Sector Leadership Theory: An Assessment. *Public Administration Review*, 63 (2), ss. 214-228.
- Yavuzer, H. (2001). *Çocuk ve Suç*. 10 Baskı. Remzi Yayınevi. İstanbul.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 8.2. ss: 196-211.
- Yıldız S., Taştan B.İ., Yıldırım F B.,(2012). Kişilik Tipi İle Olumlu Sosyal Davranış Arasındaki İlişki: Marmara Üniversitesi Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 26. 1
- Yıldız, M. ve Dilmaç, B. (2012). Öğretmen adaylarının sahip oldukları değerler ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkilerini incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 8. 3. 122-134.
- Yörükoğlu,A. (2000), "Gençlik Çağı", 11.Baskı,Özür Yayınları, İstanbul.
- Zel, U. (2001), *Kişilik ve Liderlik*, 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara

EKLER

Ek 1. Veri toplama formu

Değerli Katılımcı;

Aşağıda Yerel yönetimlerde kişilik ve mizacın liderlik ile ilişkisinin sosyo - demografik değişkenler açısından karşılaştırılması amacıyla planladığımız araştırma ile ilgili sorular yer almaktadır. Tüm soruların cevaplanması araştırmanın güvenilirliği ve geçerliliği açısından önem taşımaktadır. Anket ve ölçeklere vermiş olduğunuz cevapların tamamı araştırma dışında kullanılmayacak ve araştırmacılar tarafından hiç kimse ile paylaşılmayacaktır. Elde edilen verilerin gizliliği araştırmacılar tarafından sağlanacaktır. Çalışmanın güvenilirliği açısından sizlere yöneltilen hiç bir soruyu boş bırakmadan gerçekçi ve içten yanıtlamanız bizleri doğru sonuca ulaştırmada yardımcı olacaktır.

Şimdiden gösterdiğiniz ilgi ve sorulara vereceğiniz içten yanıtlar için teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Doktora Öğrencisi

Orhan Mollasalih

Yakın Doğu Üni. İşletme ABD

Danışman

Doç.Dr Nermin Gürhan

Yakın Doğu Üni. İşletme ABD

SOSYO-DEMOGRAFİK BİLGİLER

1. Yaşınız:
2. Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()
3. Medeni Durum : () Evli () Bekâr () Dul () Boşanmış
4. Aile Tipi; () Çekirdek () Geniş-Yarı geniş () Parçalanmış
5. En Son Mezun Olduğunuz Okul:
6. Meslek;
7. Çalıştığınız Kurum : Kamu () Özel () diğer () açıklayın
8. Çalıştığınız birim:
9. Bu görevde çalışma süreniz:
10. Şu anki pozisyonunuz :
11. Bulduğunuz konuma yönelik eğitiminiz var mı? () Yok, () Var
(ne kadar süre ve nereden aldınız)
12. Çalışma şekliniz
13. Sosyal Güvence Şekli; () Emekli sağlığı () SSK () Yeşil Kart
() Diğer Lütfen açıklayın
14. Algılanan Sosyoekonomik Durum; () Düşük () Orta () Yüksek
15. Çocukluğun geçtiği yer; () Kentsel () Kırsal
16. En uzun yaşanan yer; () Kentsel () Kırsal
17. Her hangi bir üstünüz ile ilgili her hangi bir olumsuz yaşantınız oldu mu?
Evet () Cevabınız evet ise kiminle, nasıl bir yaşantınız oldu.....
Hayır ()
18. Her hangi bir astınız ile ilgili her hangi bir olumsuz yaşantınız oldu mu?
Evet () Cevabınız evet ise kiminle, nasıl bir yaşantınız oldu.....
Hayır ()
19. En olumlu yönünüzü tanımlayın dence nasıl tanımlarsınız ?
(Bir cümle ile)

20. En olumsuz yönünüzü tanımlayın dense nasıl tanımlarsınız ?
(Bir cümle ile)

A GRUBU (ETİK DAVRANIŞLAR)

Tamamen Uygun	Oldukça Uygun	Bazen Uygun	Çok Az Uygun	Hiç Uygun Değil		
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. Bireylere eşit davranır.		()	()	()	()	()
2. Bencil davranmaz.		()	()	()	()	()
3. İnsan ilişkilerinde yapıcıdır.		()	()	()	()	()
4. İnsanları tanımaya çalışır.		()	()	()	()	()
5. Astlarını rakip değil sistemin parçası görür.		()	()	()	()	()
6. Başkalarını dinlerken kendini onların yerine koyar.		()	()	()	()	()

B GRUBU (KURUM KÜLTÜRÜ)

Tamamen Uygun	Oldukça Uygun	Biraz Uygun	Çok az Uygun	Hiç Değil			
			(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1 .Hiç kimse yönetimle ters düşmek istemez.			()	()	()	()	()
2 .Olup biten herşey yönetimin denetimindedir			()	()	()	()	()
3 .Değişim ve yenilikler yönetimce başlatılır.			()	()	()	()	()
4 .Yöneticiler sadakati teşvik eder ve ödüllendirir.()			()	()	()	()	()
5 .Kuralsızlıkların önlenmesi için sıkı denetim söz konusudur.			()	()	()	()	()
6 .Ast-üst arasındaki ilişkiler çok resmi (mesafeli)' dir.			()	()	()	()	()

C GRUBU (ADALET)

Bu bölümde, çalışma ortamında karşılaşılan davranışların adaletli algılanıp algılanmadığına yöneliktir. Aşağıda yer alan sorularda size en uygun olan ifadeyi lütfen yuvarlak içine alınız.

0-----1-----2-----3-----4-----5

Hiç Çok az Az Kısmen Yeterince Büyük Ölçüde

1-Aşağıdaki ifadeler sizi kazanımlara (ücret, terfi, takdir)ulaştırır süreçler ile ilgilidir.	Ne sıklıkla
1.Fikirlerinizi ve duygularınızı bu süreçler esnasından ifade edebiliyor musunuz?	0 1 2 3 4 5
2.Bu süreçler esnasında elde edilen kazanımlar üzerinde etkiniz var mıdır?	0 1 2 3 4 5
3.Bu süreçler tutarlı bir şekilde uygulanıyor mu?	0 1 2 3 4 5
4-Bu süreçler önyargılardan uzak uygulanıyor mu?	0 1 2 3 4 5
5-Bu süreçler doğru ve tutarlı bilgilere mi dayandırılmıştır?	0 1 2 3 4 5
6-Süreçler sonucu ulaştırılan kazanımların düzeltilmesini talep edebilir misiniz?	0 1 2 3 4 5
7-Bu süreçler etik ve ahlaki standartlara uygun mudur?	0 1 2 3 4 5
2.Aşağıdaki ifadeler elde ettiğiniz kazanımlarla (aldığınız ücret, terfi, takdir vb. iş sonuçlarınıza) ilgilidir.	
1-Elde ettiğiniz kazanımlar işteki çabanızı yansıtır mı?	0 1 2 3 4 5
2-Elde ettiğiniz kazanımlar tamamladığınız işe uygun mudur?	0 1 2 3 4 5
3-Elde ettiğiniz kazanımlar kuruma yaptığınız katkıyı yansıtır mı?	0 1 2 3 4 5
4-Elde ettiğiniz kazanımlar göstermiş olduğunuz	0 1 2 3 4 5

performansa uygun mudur?	
3.Aşağıdaki ifadeler süreçleri (kazanımlarınızla ilgili karar vermede amirinizi/amirlerinizin kullandığı işlemler) yönlendiren yetkili(amir/amirleriniz) ile ilgilidir.	
1-Size nazik davranır mı?	0 1 2 3 4 5
2-Size değer verir mi?	0 1 2 3 4 5
3-Size saygılı davranır mı?	0 1 2 3 4 5
4-Size haksız yorum ve eleştiriler yöneltir mi?	0 1 2 3 4 5
5-Sizinle olan diyaloglarında samimi midir?	0 1 2 3 4 5
6-Süreçleri bütünüyle açıklar mı?	0 1 2 3 4 5
7-Süreçlere yönelik açıklamaları mantıklı mıdır?	0 1 2 3 4 5
8-Süreçlere yönelik ayrıntıları zamanında aktarır mı?	0 1 2 3 4 5
9-Bilgi aktarırken herkesin anlayabileceği dilden konuşur mu?	0 1 2 3 4 5

Ek 2. Yapılandırılmış Görüşme Formu

Kendinizi bize nasıl tanıtırınız (özellikleriniz nelerdir ...)

Liderliği nasıl tanımlarsınız

Liderlerin nasıl bir özelliğe sahip olması gerektiğini düşünüyorsunuz

Çevrenizde liderlik özelliğine sahip olduğunu düşündüğünüz yöneticiler var mı?

Kendinizde var olduğunu düşündüğünüz liderlik özellikleri var mı, açıklar mısınız?

İyi bir yönetici aynı zamanda iyi bir lider olmalıdır görüşüne katılıyor musunuz? Neden

Ek 3. Mizaç ve Karakter Envanteri

(Türkçe TCI)

Bu anket formunda kişilerin kendi tutumlarını görüşlerini ilgilerini ya da kişisel duygularını tanımlarken kullanabilecekleri ifadeleri bulacaksınız.

Her ifade DOĞRU ya da YANLIŞ olarak yanıtlanabilir. İfadeleri okuyunuz ve hangi seçeneğin sizi en iyi tanımladığına karar veriniz. Sadece su anda nasıl hissettiğiniz değil ÇOĞU ZAMAN ya da genellikle nasıl davrandığınız ve hissettiğinizi tanımlamaya çalışınız.

Bu anket formunu kendi basınıza doldurunuz. Lütfen tüm soruları yanıtlayınız.

ANKET FORMU NASIL DOLDURULUR

Yanıtlamak için her sorudan sonra yalnızca “D” ya da “Y” seçeneğini daire içine almanız yeterlidir. Bir örnek:

ÖRNEK

DOGRU YANLIŞ

Bu anket formunu nasıl dolduracağımı biliyorum. D Y

(Bu anket formunu nasıl dolduracağınızı biliyorsanız ifadenin DOĞRU olduğunu göstermek için “D”yi daire içine alınız.)

Tüm ifadeleri dikkatlice okuyunuz ancak yanıtlarken çok zaman harcamayınız.

Yanıttan emin olmasanız bile her ifadeyi yanıtlamaya çalışınız.

Doğru ya da yanlış yanıtlar olmadığını unutmayınız ve sadece kendi kişisel görüş ve duygularınızı belirtiniz.

Copyright © 1987 1992 C. R. Cloninger

Türkçe TCI © 2001 Samet Köse Kemal Sayar

Türkçe TCI'nin eser sahipliği hakları Samet Köse ve Kemal Sayar'a aittir. Yazarların izni olmaksızın her türlü kullanımı eser sahipliğinden doğan hakların ihlalini oluşturur ve etik değildir.

1. Çoğu kimseye zaman kaybı gibi gelse de sırf eğlence ya da heyecan olsun diye çoğu zaman yeni şeyler denerim. D Y
2. Çoğu kimseyi kaygılandıran durumlarda bile genellikle her şeyin iyiye gideceğine güvenirim. D Y
3. Çoğu zaman güzel bir konuşma ya da şiirden derinden etkilenirim. D Y
4. Çoğu zaman koşulların kurbanı olduğumu düşünürüm. D Y
5. Benden çok farklı olsalar bile genellikle başkalarını olduğu gibi kabul ederim. D Y
6. Mucizelerin olabileceğine inanırım. D Y
7. Beni inciten kimselerden intikam almak hoşuma gider. D Y
8. Bir şeye yoğunlaştığımda çoğu zaman vaktin nasıl geçtiğinin farkına varmam. D Y
9. Çoğu zaman yaşamımın pek az bir amacı ya da anlamı olduğunu düşünürüm. D Y
10. Herkesin karsısına çıkabilecek sorunlara çözüm bulmakta yardımcı olmak isterim. D Y
11. Belki de yaptığımdan daha fazlasını başarabilirim ancak bir şeye ulaşmak için kendimi gereğinden fazla zorlamada bir yarar görmüyorum. D Y
12. Başkaları endişelenecek bir şey olmadığını düşünse bile tanıdık olmayan ortamlarda çoğu zaman gergin ve endişeli hissederim. D Y
13. İşleri yaparken geçmişte nasıl yapıldığını düşünmeksizin çoğu zaman o anda nasıl hissettiğime bakarak yaparım. D Y
14. İşleri başkalarının arzularına bırakmaktansa genellikle kendi tarzıma göre yaparım. D Y

15. Çoğu zaman çevremdeki kimselerle öylesine bağlantılı olduğumu düşünürüm ki sanki aramızda bir ayrılık yokmuş gibi gelir. D Y
16. Benden farklı düşünceleri olan kimselerden genellikle hoşlanmam. D Y
17. Çoğu durumda doğal tepkilerim geliştirmiş olduğum iyi alışkanlıklara dayanır. D Y
18. Birçok eski arkadaşımın güvenini kaybedecek olsam bile zengin ve ünlü olmak için yasal olan hemen her şeyi yapardım. D Y
19. Çoğu kimseden daha çok tedbirli ve denetimliyimdir. D Y
20. Bir şeylerin yanlış gidebileceğinden endişelendiğim için çoğu zaman yapmakta olduğum işi bırakmak zorunda kalırım. D Y
21. Yaşantı ve duygularımı kendime saklamak yerine arkadaşlarımla açıkça tartışmaktan hoşlanırım. D Y
22. Çoğu kimseden daha az enerjiye sahibim ve daha çabuk yorulurum. D Y
23. Yapmakta olduğum işe kendimi fazla kaptırıp başka her şeyi unuttuğumdan çoğu zaman “dalgın” olarak adlandırılırım. D Y
24. Ne yapmak istediğimi seçmede kendimi nadiren serbest hissederim. D Y
25. Bir başkasının duygularını çoğu zaman kendiminkiler kadar dikkate alırım. D Y
26. Bir kaç saat sessiz ve hareketsiz kalmaktansa çoğu zaman biraz riskli şeyler (sarp tepeler ve keskin virajlar üzerinde araba kullanmak gibi) yapmayı tercih ederim. D Y
27. Tanımadığım kimselere güven duymadığım için çoğu zaman yabancılarla tanışmaktan kaçınırım. D Y
28. Başkalarını edebileceğim kadar çok memnun etmekten hoşlanırım. D Y
29. Bir iş yaparken “yeni ve geliştirilmiş” yollardan çok eski “denenmiş ve doğru” yolları tercih ederim. D Y

30. Zaman yokluğu nedeniyle genellikle isleri önemlilik sırasına göre yapamam. D Y
31. Çoğu zaman hayvanları ve bitkileri yok olmaktan korumaya yarayacak işler yaparım. D Y
32. Çoğu zaman başka herkesten daha zeki olmayı dilerim. D Y
33. Düşmanlarımdan acı çektiğini görmek bana hoşnutluk verir. D Y
34. Her ne zaman olursa olsun çok düzenli olmak ve kişiler için kurallar koymaktan hoşlanırım. D Y
35. Dikkatim çoğu kez başka bir şeye kaydığı için uzunca bir süre aynı ilgilerimi sürdürmem güçtür. D Y
36. Bir şeyi tekrar tekrar uygulamak çoğu zaman bana anlık dürtüler ya da telkinlerden daha güçlü alışkanlıklar kazandırdı. D Y
37. Genellikle o kadar kararlıyım ki başkaları vazgeçtikten sonra bile çalışmaya devam ederim. D Y
38. Yaşamda bilimsel olarak açıklanamayan birçok şeye hayran olurum. D Y
39. Bırakabilmeyi dilediğim birçok kötü alışkanlığım var. D Y
40. Sorunlarıma çoğu zaman bir başkasının çözüm D Y sağlamasını beklerim.
41. Çoğu zaman nakit param bitinceye ya da aşırı kredi kullanıp borçlanıncaya değin para harcarım. D Y
42. Gelecekte bir hayli şanslı olacağımı düşünürüm. D Y
43. Hafif rahatsızlık ya da gerginlikten çoğu kimseye göre daha geç kurtulurum. D Y
44. Yalnız olmak beni her zaman rahatsız etmez. D Y
45. Kendimi rahatlamış hissederken çoğu zaman beklenmedik iç görü ya da anlayış parıltıları yasarım. D Y

46. Başkalarının benden ya da isleri yapma tarzımdan hoşlanıp hoşlanmadıklarına pek aldırım. D Y
47. Herkesi memnun etmek mümkün olmadığı için genellikle kendim için ne istiyorsam sadece onu edinmeye çalışırım. D Y
48. Görüşlerimi kabul etmeyen kimselere karşı sabırlı değilimdir. D Y
49. Çoğu kimseyi pek de iyi anladığım söylenemez. D Y
50. Ticarete başarılı olmak için sahtekâr olmak zorunda değilsiniz. D Y
51. Bazen kendimi doğayla öylesine bağlantılı hissederim ki her şey tek bir canlı organizmanın parçasıymış gibi görünür. D Y
52. Konuşmalarda konuşmacı olmaktan çok iyi bir dinleyiciyimdir. D Y
53. Çoğu kimseden daha çabuk öfkelenirim. D Y
54. Bir grup yabancıyla tanışmak zorunda olduğumda çoğu kimseden daha sıkılganımdır. D Y
55. Çoğu kimseden daha duygusalımdır. D Y
56. Bazen neler olacağını sezmeme olanak veren bir "altıncı hisse sahipmişim gibi gelir. D Y
57. Birisi beni bir şekilde incitti mi genellikle acısını çıkartmaya çalışırım. D Y
58. Tutumlarımı büyük ölçüde denetimim dışındaki etkiler belirler. D Y
59. Her gün amaçlarıma doğru bir adım daha atmaya çalışırım. D Y
60. Çoğu zaman başka herkesten daha güçlü olmayı dilerim. D Y
61. Karar vermeden önce işler konusunda uzunca süre düşünmeyi tercih ederim. D Y
62. Çoğu kimseden daha çok çalışırım. D Y
63. Çok kolay yorulduğumdan çoğu zaman kısa uykulara ya da ek dinlenme dönemlerine gereksinim duyarım. D Y

64. Başkalarının hizmetinde olmaktan hoşlanırım. D Y
65. Üstesinden gelmem gereken geçici sorunlara aldırmaksızın daima her şeyin yolunda gideceğini düşünürüm. D Y
66. Çok miktarda para biriktirmiş olsam bile kendim için para harcamaktan hoşlanmakta güçlük çekerim. D Y
67. Çoğu kimsenin bedensel olarak tehlike hissettiği durumlarda genellikle sakin ve güvenli kalırım. D Y
68. Sorunlarımı kendime saklamaktan hoşlanırım. D Y
69. Kişisel sorunlarımı çok az ya da kısa bir süre tanıdığım kişilerle tartışmakta sakınca görmem. D Y
70. Seyahat etmek ya da yeni yerler araştırmaktansa evde oturmaktan hoşlanırım. D Y
71. Kendilerine yardımı dokunamayan zayıf kimselere yardım etmenin zekice olduğunu düşünmüyorum. D Y
72. Bana haksız davranmış olsalar bile başkalarına haksızca davranırsam zihinsel huzurum kalmaz. D Y
73. İnsanlar genellikle bana nasıl hissettiklerini anlatırlar. D Y
74. Çoğu zaman sonsuza değin genç kalabilmeyi dilerim. D Y
75. Yakın bir arkadaşı kaybedince genellikle çoğu kimseden daha çok üzüntü duyarım. D Y
76. Bazen sanki zaman ve mekanda sonu ve sınırı olmayan bir nesnenin parçasıymışım hissine kapılırım. D Y
77. Bazen başkalarına karşı sözcüklerle açıklayamadığım bir bağlantı hissederim. D Y
78. Bana geçmişte haksızlık yapmış olsalar bile başka kimselerin duygularını dikkate almaya çalışırım. D Y

79. Katı kurallar ve düzenlemeler olmaksızın insanların her istediklerini yapabilmeleri hoşuma gider. D Y
80. Bir grup yabancıyla buluşunca bana dostça davranmadıkları söylenmiş olsa bile rahat ve açık sözlü olmayı sürdürürdüm. D Y
81. Gelecekte bir şeylerin kötüye gideceği konusunda genellikle çoğu kimseden daha endişeliyimdir. D Y
82. Bir karara varmadan önce genellikle her olguyu etraflıca düşünürüm. D Y
83. Başkalarına karşı sempatik ve anlayışlı olmanın pratik ve katı düşünceli olmaktan daha önemli olduğunu düşünürüm. D Y
84. Çoğu zaman etrafımdaki tüm nesnelere karşı güçlü bir bütünlük duygusu hissederim. D Y
85. Çoğu zaman "Süperman" gibi özel güçlerimin olmasını dilerim. D Y
86. Başkaları beni çok fazla denetliyor. D Y
87. Öğrendiklerimi başkalarıyla paylaşmaktan hoşlanırım. D Y
88. Dinsel yaşantılar yaşamımın gerçek amacını anlamama yardımcı olmuştur. D Y
89. Çoğu zaman başkalarından çok şey öğrenirim. D Y
90. Bir şeyi tekrar tekrar uygulamak pek çok şeyde iyi ve başarılı olmama olanak vermiştir. D Y
91. Söylediğimin abartılı ve gerçek olmadığını bilmeme rağmen genellikle başkalarının bana inanmalarını sağlayabilirim. D Y
92. Hafif rahatsızlık ya da gerginlikten kurtulmak için daha fazla dinlenme destek ya da güvenceye gereksinim duyarım. D Y
93. Yaşamın kurallarının olduğunu ve hiç kimsenin sonunda bedelini ödemeksizin bu kuralları çiğneyemeyeceğini bilirim. D Y
94. Başka herkesten daha çok zengin olmak istemem. D Y

95. Dünyayı daha iyi bir yer haline getirmek için kendi yaşamımı severek riske ederdim. D Y
96. Bir şey hakkında uzunca süre düşündükten sonra bile mantıksal nedenlerimden çok duygularıma güvenmeyi öğrendim. D Y
97. Bazen yaşamımın herhangi bir insandan daha büyük bir manevi güç tarafından yönetildiğini düşünürüm. D Y
98. Bana adice davranan birisine genellikle adice davranmaktan hoşlanırım. D Y
99. Son derece pratik ve duygularına göre hareket etmeyen birisi olarak tanırım. D Y
100. Birisiyle konuşurken düşüncelerimi düzenlemek benim için kolaydır. D Y
101. Beklenmedik haberlere çoğu zaman öylesine güçlü tepki veririm ki pişmanlık duyduğum şeyler söyler ya da yaparım. D Y
102. Duygusal yakarışlardan (kötürüm kalmış çocuklara yardım istendiğindeki gibi) oldukça çok etkilenirim. D Y
103. Yapabileceğimin en iyisini yapmak istediğim için genellikle kendimi çoğu kimseden daha çok zorlarım. D Y
104. Öyle çok kusurluyum ki bu yüzden kendimi pek de sevmem. D Y
105. Sorunlarıma uzun vadeli çözümler aramak için çok az zamanım var. D Y
106. Sırf ne yapılacağını bilmediğim için çoğu zaman sorunların gereğine bakamam. D Y
107. Çoğu zaman zamanın akısını durdurabilmeyi dilerim. D Y
108. Yalnızca ilk izlenimlerime dayanarak karar vermekten nefret ederim. D Y
109. Biriktirmektense para harcamayı yeğlerim. D Y
110. Bir öyküyü daha gülünç hale getirmek ya da birisine saka yapmak için doğruları eğip bükmeyi genellikle iyi beceririm. D Y

111. Sorunlar olsa bile bir arkadaşlığın hemen her zaman sürüp gitmesi için çalışırım. D Y
112. Utandırılır ya da aşağılanırsam çok çabuk atlatırım. D Y
113. Çok gergin yorgun ya da endişeli olacağım için işleri genelde yürütme tarzımdaki değişmelere uyum sağlamam son derece güçtür. D Y
114. İşleri eskiden olduğu gibi yapmayı bırakmadan önce genellikle çok gerçekçi gerekçeler talep ederim. D Y
115. İyi alışkanlıklar edinebilmem için beni eğiten kişilerden çok fazla yardıma gereksinim duyarım. D Y
116. Duygu-dışı algılamanın (telepati ya da önceden bilme gibi) gerçekten de mümkün olduğuna inanırım. D Y
117. Candan ve yakın arkadaşlarımdan çoğu zaman benimle birlikte olmasını isterim. D Y
118. Uzun zaman pek başarılı olmasam bile çoğu zaman aynı şeyi defalarca yeniden denemeyi sürdürürüm. D Y
119. Hemen herkes korksa bile ben hemen her zaman rahat ve tasasız kalırım. D Y
120. Hüzünlü şarkıları ve filmleri epeyce sıkıcı bulurum. D Y
121. Koşullar çoğu zaman beni irademin dışında bir şeyler yapmaya zorlar. D Y
122. Benim için benden farklı olan insanlara katlanmak güçtür. D Y
123. Mucize denilen çoğu şeyin sadece şans eseri olduğunu düşünürüm. D Y
124. Birisi beni incitirse intikam almaktansa kibar davranmayı yeğlerim. D Y
125. Çoğu zaman yaptığım isin o kadar etkisinde kalırım ki zaman ve mekandan kopmuş gibi o an içinde kaybolurum. D Y
126. Yaşamımın gerçek bir amacı ve önemi olduğunu sanmıyorum. D Y

127. Başkalarıyla olabildiğince is birliği yapmaya çalışırım. D Y
128. Başarılarımdan dolayı içim rahattır ve daha iyisini yapmak için pek istekli değilimdir. D Y
129. Başkaları pek tehlike olmadığını düşünse de tanıdık olmayan ortamlarda çoğu zaman gergin ve endişeli hissederim. D Y
130. Tüm ayrıntıları bütünüyle düşünmeksizin çoğu zaman içgüdülerimi önsezi ve sezgilerimi izlerim. D Y
131. İnsanlar benden beklediklerini yapmadığımda çoğu zaman benim aşırı bağımsız olduğumu düşünürler. D Y
132. Çoğu zaman etrafımdaki tüm kişilerle güçlü manevi ve duygusal bağlantım olduğunu hissederim. D Y
133. Benden farklı değer yargıları olan insanları sevmek benim için genellikle kolaydır. D Y
134. Başkaları benden daha çok is beklese bile olabildiğince az iş yapmaya çalışırım. D Y
135. İyi alışkanlıklar benim için "ikincil huy" olmuştur ve hemen her zaman otomatik ve kendiliğinden davranışlardır. D Y
136. Başkalarının bir şey hakkında benden daha çok bilmesi gerçeğinden çoğu zaman rahatsızlık duymam. D Y
137. Genellikle kendimi başkalarının yerinde hayal etmeye çalışır böylece onları gerçekten anlayabilirim. D Y
138. Tarafsızlık ve dürüstlük gibi ilkeler yaşamımın bazı yönlerinde pek az rol oynarlar. D Y
139. Para biriktirmede çoğu kimseden daha iyiyimdir. D Y
140. Kendimi nadiren öfkelenmiş ve engellenmiş hisseder işler yolunda gitmediğinde hemen başka etkinliklere dalarım. D Y

141. Çoğu kimse önemli olmadığını düşünse bile çoğu zaman işlerin değişmez ve düzenli biçimde yapılmasında ısrar ederim. D Y
142. Hemen her sosyal durumda kendimi oldukça güvenli ve emin hissederim. D Y
143. Özel düşüncelerimden nadiren söz ettiğimden arkadaşlarım duygularımı anlamakta güçlük çekerler. D Y
144. Çoğu kimse bana yeni ve daha iyi bir yol var olduğunu söylese bile işleri yapış tarzımı değiştirmekten nefret ederim. D Y
145. Bilimsel olarak açıklanamayan şeylere inanmanın akıllıca olmadığını düşünürüm. D Y
146. Düşmanlarımla acı çektiğini hayal etmekten hoşlanırım. D Y
147. Çoğu kimseden daha fazla enerjim var ve daha geç yorulurum. D Y
148. Yaptığım her işte ayrıntılara dikkat etmekten hoşlanırım. D Y
149. Endişeye kapıldığımda arkadaşlarım her şeyin yolunda gideceğini söyleseler bile yapmakta olduğum işi bırakırım. D Y
150. Çoğu zaman başka herkesten daha güçlü olmayı dilerim. D Y
151. Genellikle ne yapacağımı seçmede serbestimdir. D Y
152. Çoğu zaman kendimi yapmakta olduğum işe o kadar kaptırırım ki bir an nerede olduğumu unuturum. D Y
153. Bir ekibin üyeleri kendilerine düşen payı nadiren eşit biçimde alırlar. D Y
154. Bir kaç saat sessiz ve hareketsiz kalmaktansa çoğu zaman riskli şeyler (planörle uçmak ya da paraşütle atlamak gibi) yapmayı tercih ederim. D Y
155. Çoğu zaman dürtüsel olarak o kadar çok para harcarım ki tatil yapmak gibi özel planlar için bile para biriktirmek bana güç gelir. D Y
156. Başkalarını memnun etmek için kendi bildiğimden şaşmam. D Y
157. Yabancılarla birlikteyken hiç sıkılman değilimdir. D Y

158. Çoğu zaman arkadaşlarımla arzularına boyun eğirim. D Y
159. Zamanımın çoğunu gerekli gibi görünen ancak benim için gerçekte önemsiz olan şeylere harcarım. D Y
160. Ticari kararlarda neyin doğru neyin yanlış olduğuna ilişkin dini ya da ahlaki ilkelerin etkin olması gerektiğini düşünmem. D Y
161. Başkalarının yaşantılarını daha iyi anlamak için çoğu zaman kendi yargılarımı bir kenara koymaya çalışırım. D Y
162. Alışkanlıklarımın çoğu bana değerli amaçlara ulaşmada zorluk çıkarır. D Y
163. Dünyayı daha iyi bir yer yapmak için savaş yoksulluk ya da haksızlıkları önlemeye çalışmak gibi gerçekten de kişisel fedakarlıklar yaptım. D Y
164. Gelecekte olabilecek kötü şeyler hakkında hiç endişelenmem. D Y
165. Kendi denetimimi yitirecek kadar hemen hiç heyecanlanmam. D Y
166. Düşündüğümde daha uzun sürerse çoğu zaman o işi bırakırım. D Y
167. Başkalarının benimle konuşmalarını beklemektense konuşmaları kendim başlatmayı tercih ederim. D Y
168. Bana yanlış davranan birisini çoğu zaman çabucak bağışlarım. D Y
169. Davranışlarımı büyük ölçüde denetimim dışındaki etkiler belirler. D Y
170. Yanlış bir önsezi ya da hatalı bir ilk izlenim nedeniyle çoğu zaman kararlarımı değiştirmek zorunda kalırım. D Y
171. İşlerin yapılması için bir başkasının ön ayak olmasını beklemeyi tercih ederim. D Y
172. Genellikle başkalarının görüşlerine saygı duyarım. D Y
173. Yaşamdaki rolümün berraklaşmasına yol açan kendimi daha coşkulu ve mutlu hissettiğim yaşantılarım olmuştur. D Y
174. Kendim için bir şeyler satın almak eğlendiricidir. D Y

175. Duygu dışı algılar yaşantıldığıma inanırım. D Y
176. Beynimin düzgün çalışmadığına inanırım. D Y
177. Davranışlarıma yaşamım için koyduğum belli amaçlar güçlü şekilde yol gösterir. D Y
178. Genellikle başkalarının başarısına ön ayak olmak aptalcadır. D Y
179. Çoğu zaman sonsuza değin yaşamak isterim. D Y
180. Genellikle soğukkanlı ve başkalarından ayrı kalmaktan hoşlanırım. D Y
181. Hüzünlü bir film seyrederken ağlama ihtimalim çoğu kimseden daha fazladır. D Y
182. Hafif rahatsızlık ya da gerginlikten çoğu kimseye göre daha çabuk kurtulurum. D Y
183. Cezalandırılmayacağımı sandığımda çoğu zaman kuralları ve düzenlemeleri ihlal ederim. D Y
184. Çoğu ayartıcı durumda kendime güven duyabilmem için iyi alışkanlıklar geliştirmemi sağlayacak çok sayıda uygulama yapmam gerekir. D Y
185. Keşke başkaları bu kadar çok konuşmasalar. D Y
186. Önemsiz ya da kötüymüş gibi görünseler bile herkes itibar ve saygı ile muamele görmelidir. D Y
187. Yapılması gerekli olan işleri sürdürebilmek için çabuk kararlar vermekten hoşlanırım. D Y
188. Yapmaya çalıştığım her şeyde genellikle sansım yaver gider. D Y
189. Çoğu kimsenin tehlikeli nitelendirebileceği şeyleri (ıslak ya da buzlu bir yolda hızlı araba kullanmak gibi) genellikle kolayca yapabileceğime dair kendime güvenirim. D Y
190. Başarılı olma sansı olmadıkça bir şey üzerinde çalışmayı sürdürmede bir yarar görmüyorum. D Y

191. İşleri yaparken yeni yollar araştırmaktan hoşlanırım. D Y
192. Eğlence ya da heyecan için para harcamaktansa biriktirmekten zevk alırım. D Y
193. Bireysel haklar herhangi bir grubun gereksinimlerinden daha önemlidir. D Y
194. Kendimi ilahi ve olağanüstü bir manevi güçle temas içinde hissettiğim yaşantılarım oldu. D Y
195. Ansızın var olan her şeyle berrak ve derinden bir aynılık duygusu yaşadığım epeyce coşkulu anlarım oldu. D Y
196. İyi alışkanlıklar işleri istediğim şekilde yapmamı kolaylaştırır. D Y
197. Çoğu kimse benden daha çok becerikli görünür. D Y
198. Sorunlarım için çoğu zaman başkalarını ve koşulları sorumlu tutarım. D Y
199. Bana kötü davranmış olsalar bile başkalarına yardım etmekten hoşnutluk duyarım. D Y
200. Çoğu zaman tüm yaşamın kendisine bağlı olduğu manevi bir gücün parçasıymışım hissine kapılırım. D Y
201. Arkadaşlarla birlikteyken bile çok fazla "açılmamayı" tercih ederim. D Y
202. Kendimi zorlamaksızın genellikle tüm gün boyunca bir şeylerle "meşgul" kalabilirim. D Y
203. Başkaları çabuk bir karar vermeme isteseler bile karar vermeden önce hemen her zaman tüm olgular hakkında ayrıntılı düşünürüm. D Y
204. Bir şeyi yanlış yaparken yakalandığımda, sorundan kurtulmayı beceremem. D Y
205. Çoğu kimseden daha mükemmeliyetçiyimdir. D Y
206. Bir şeyin doğru mu yanlış mı olduğu sadece bir görüş meselesidir. D Y

207. Şimdiki doğal tepkilerimin genellikle ilkelerim ve uzun vadeli amaçlarımla tutarlı olduğunu düşünürüm. D Y
208. Tüm yaşamın bütünüyle açıklanamayacak bir manevi düzen ya da güce bağlı olduğuna inanırım. D Y
209. Bana kızgın oldukları söylenmiş olsa bile yabancılarla tanıştığımda güvenli ve rahat olacağımı düşünürüm. D Y
210. İnsanlar yardım sempati ve sıcak bir anlayış bulmak için bana yaklaşmanın kolay olduğunu söylerler. D Y
211. Yeni düşünceler ve etkinliklerden heyecan duymada çoğu kimseye göre daha geriyimdir. D Y
212. Bir başkasının duygularını incitmek için söylenecek olsa bile yalan söylemekte sıkıntı yasarım. D Y
213. Hoşlanmadığım bazı insanlar vardır. D Y
214. Başka herkesten daha fazla hayran olunmak istemem. D Y
215. Sıradan bir şeye bakarken çoğu zaman olağan üstü bir şey olur ve sanki onu ilk kez görüyormuşum duygusuna kapılırım. D Y
216. Tanıdığım çoğu kimse başkalarının incinebileceğine aldırmaksızın yalnızca kendisini düşünür. D Y
217. Yeni ve alışılmadık bir şey yapmak zorunda olduğumda genellikle gergin ve endişeli hissederim. D Y
218. Çoğu zaman kendimi tükenmişlik sınırına dek zorlar ya da gerçekte yapabileceğimden daha fazlasını yapmaya çalışırım. D Y
219. Kimileri para konusunda aşırı cimri ya da eli sıkı olduğumu düşünür. D Y
220. Mistik yaşantı söylentileri muhtemelen sadece birer hüsnü kuruntudan ibarettir. D Y
221. Sonucunda acı çekeceğimi bilsem bile irade gücüm çok güçlü ayartmaların üstesinden gelmeyecek kadar zayıftır. D Y

222. Herhangi bir kişinin acı çektiğini görmekten nefret ederim. D Y
223. Yaşamımda ne yapmak istediğimi biliyorum. D Y
224. Yaptığım isin doğru mu yanlış mı olduğunu düşünüp taşınmak için düzenli olarak zaman ayırırım. D Y
225. Çok dikkatli olmazsam benim için işler çoğu zaman ters gider. D Y
226. Kendimi keyifsiz hissettiğimde yalnız kalmak yerine arkadaşlarla birlikte olduğumda genellikle daha iyi hissederim. D Y
227. Aynı şeyi yaşantılamayan birisiyle duyguları paylaşmanın mümkün olmadığını düşünürüm. D Y
228. Çevremde olup bitenlerden bütünüyle haberdar olmadığım için başkalarına çoğu zaman sanki başka bir dünyadaymışım gibi gelir. D Y
229. Keşke başka herkesten daha iyi görünümlü olsam. D Y
230. Bu anket formunda çok yalan söyledim. D Y
231. Arkadaş canlısı oldukları söylenmiş olsa bile genellikle yabancılarla tanışmak zorunda kalacağım sosyal ortamlardan uzak dururum. D Y
232. Baharda çiçeklerin açmasını eski bir arkadaşı yeniden görmek kadar severim. D Y
233. Zor durumları genellikle bir meydan okuma ya da fırsat olarak değerlendiririm. D Y
234. Benimle ilgili kimseler işleri benim tarzıma göre yapmayı öğrenmek zorundadırlar. D Y
235. Sahtekar olmak yalnızca yakalandığınızda sorun yaratır. D Y
236. Hafif rahatsızlık ve gerginlikten sonra bile genellikle çoğu kimseden daha fazla güvenli ve enerjik hissederim. D Y
237. Herhangi bir kağıdı imzalamam istendiğinde her şeyi okumaktan hoşlanırım. D Y

238. Yeni bir Şey olmadığında genellikle heyecan ya da coŐku verici bir Şeyler aramaya baŐlarım. D Y

239. Bazen keyifsiz olurum. D Y

240. Ara sıra insanların arkasından konuŐurum. D Y

Ek 4. TCI Derecelendirme Anahtarı

Tüm ölçekler için pozitif olarak puanlandırılan (D= 1, Y= 0) maddelerin altı çizilmemiş, negatif olarak puanlandırılan maddelerin altı çizilmiştir (D= 0, Y= 1). Aşağıdaki maddeler ise TCI'nın bir bölümü olarak puanlanmamıştır: 69, 75, 101, 111, 118, 134, 140, 170, 176, 190, 213, 230, 239, 240.

Yenilik Arayışı (NoveltySeeking)

NS1 Keşfetmekten heyecan duyma-Kayıtsız bir katılık (11 madde)

1, 29, 52, 70, 99, 114, 144, 167, 191, 211, 238

NS2 Dürtüsellik-İyice düşünme (10 madde)

13, 35, 61, 82, 108, 130, 148, 187, 203, 237

NS3Savurganlık-Tutumluluk (9 madde)

19, 41, 66, 109, 139, 155, 174, 192, 219

NS4 Düzensizlik-Düzenlilik (10 madde)

34, 53, 79, 91, 110, 141, 165, 183, 204, 212

NS Toplam Yenilik Arayışı Puanı (40 madde): NS1 + NS2 + NS3 + NS4

Zarardan Kaçınma (HarmAvoidance)

HA1 Beklenti endişesi ve karamsarlık-Sınırsız iyimserlik (11 madde)

2, 20, 42, 65, 81, 112, 119, 149, 164, 188, 225

HA2 Belirsizlik korkusu (7 madde)

12, 26, 67, 129, 154, 189, 217

HA3Yabancılardan çekinme (8 madde)

27, 54, 80, 100, 142, 157, 209, 231

HA4 Çabuk yorulma ve dermansızlık (9 madde)

22, 43, 63, 92, 113, 147, 182, 202, 236

HA Toplam Zarardan Kaçınma Puanı (35 madde): HA1 + HA2 + HA3 + HA4

Ödül Bağımlılığı (RewardDependence)

RD1 Duygusallık (10 madde)

3, 28, 55, 83, 102, 120, 158, 181, 210, 224

RD3Bağlanma (8 madde)

21, 44, 68, 117, 143, 180, 201, 226

RD4 Bağımlılık (6 madde)

14, 46, 71, 131, 156, 193

RD Toplam Ödül Bağımlılığı Puanı (24 madde): RD1 + RD3 + RD4

Sebat Etme (Persistence)

P Sebat etme (8 madde)

11, 37, 62, 103, 128, 166, 205, 218

Kendi Kendini Yönetme (Self-Directedness)

S1 Sorumluluk alma-Kınama (8 madde)

4, 24, 58, 86, 121, 151, 169, 198

S2 Amaçlılık-Amaçsızlık (8 madde)

9, 30, 59, 105, 126, 159, 177, 223

S3 Beceriklilik (5 madde)

40, 106, 171, 197, 233

S4 Kendini kabullenme- Kendisiyle Çekişme (11 madde)

32, 60, 74, 85, 94, 107, 136, 150, 179, 214, 229

S5 Aydınlanmış ikinci mizaç (12 madde)

17, 36, 39, 90, 104, 115, 135, 162, 184, 196, 207, 221

S Toplam Kendi Kendini İdare Etme Puanı (44 madde): S1 + S2 + S3 + S4 + S

İş Birliği Yapma (Cooperativeness)

C1 Sosyal kabullenme-Sosyal hoşgörüsüzlük (8 madde)

5, 16, 48, 89, 122, 133, 172, 234

C2 Empati duyma-Sosyal ilgisizlik (7 madde)

25, 49, 73, 137, 161, 185, 227

C3Yardımseverlik-yardım sevmemezlik (8 madde)

10, 47, 64, 87, 127, 153, 178, 216

C4 Acıma-intikamcılık (10 madde)

7, 33, 57, 78, 98, 124, 146, 168, 199, 222

C5 Temiz kalplilik vicdanlılık-Kendi kendine yarar sağlama (9 madde)

18, 50, 72, 93, 138, 160, 186, 206, 235

C Toplam İş Birliği Puanı (42 madde): C1 + C2 + C3 + C4 + C5

Kendi Kendini Aşma (Self-Transcendence)

ST1 Kendini kaybetme-Kendilik bilincinde yaşantı (11 madde)

8, 23, 45, 76, 96, 125, 152, 173, 195, 215, 228

ST2 Kişiler arası Özdeşim-Kendi kendine ayrışma (9 madde)

15, 31, 51, 84, 95, 132, 163, 200, 232

ST2 Manevi kabullenme-Akılcı maddecilik (13 madde)

6, 38, 56, 77, 88, 97, 116, 123, 145, 175, 194, 208, 220

ST Toplam Kendi Kendini Aşma Puanı (33 madde): ST1 + ST2 + ST3

ÖZGEÇMİŞ

24 Ağustos 1978 yılı Gümölcine doğumludur. İlköğrenimini Bursa Fevzi Çakmak İlkokulunda, orta ve lise öğrenimini ise Bursa İmam Hatip Lisesinde tamamladı. 1998 yılında Kayser Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İngilizce İşletme Bölümünde üniversite eğitime başlayan Orhan Mollasalih, eğitimini 2002 yılında Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde tamamladı, 2014 yılında Okan Üniversitesinde İşletme yüksek lisansını tamamladı, 2015 yılında Yakın Doğu Üniversitesinde doktora çalışmalarına başladı.

Eğitiminin ardından iş hayatına atılan Orhan Mollasalih, tekstil sektörün de bulunan aile şirketlerinde mali işler ve pazarlama müdürü olarak görevler aldı. Boş zamanlarında bol bol spor yapan ve takım sporlarının iş hayatına olan katkısına da oldukça inanan Mollasalih, Bursa ve Eskişehir'de uzun yıllar amatör olarak futbol oynadı. Mollasalih, ayrıca eğitim hayatı süresince Üniversiteler arası Amerikan futbol liginde üniversite takımın da 3 yıl profesyonel olarak oynadı. Sosyal hayatta aktif bir çalışma yürüten Mollasalih Batı Trakya Türkleri dayanışma derneği, Birlik vakfı ,Milli gençlik vakfı, Anadolu gençlik derneği, BİHMED gibi sivil toplum kuruluşların da aktif çalışmalar yaptı. 2000-2002 Yılların da Anadolu üniversitesi Anadolu gençlik derneği öğrenci başkanlığını yürüttü. fotoğraf çekmeyi ve takım ruhu taşıyan spor dallarıyla ilgilenmeyi de seviyor.

Orhan Mollasalih, Panorama 1326 Bursa Fetih Müzesi kurucu müdürü, müze genel direktörlüğü görevine devam etmek te ve Kasım 2011 tarihinden beri Osmangazi Belediyesi'nde Özel Kalem Müdürlüğü görevini yürütmektedir. Evli ve iki çocuk babasıdır.

İNTİHAL RAPORU

YEREL YÖNETİMLERDE KİŞİLİK VE MİZACIN LİDERLİK İLE İLİŞKİSİNİN İŞLETME YÖNETİMİNE ETKİSİ

ORHAN MOLLASALİH

kişilik mizacın

ORJİNALLİK RAPORU

% 17	% 11	% 5	% 11
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	Submitted to Uludag University Öğrenci Ödevi	% 8
2	www.researchgate.net İnternet Kaynağı	% 2
3	shyk2018.mu.edu.tr İnternet Kaynağı	% 2
4	opendepot.org İnternet Kaynağı	% 1
5	www.pressacademia.org İnternet Kaynağı	% 1
6	www.turkpsikolojidergisi.com İnternet Kaynağı	% 1
7	icimdekikaos.blogspot.com İnternet Kaynağı	% 1
8	www.istanbulsaglik.gov.tr İnternet Kaynağı	% 1
9	icqh.net İnternet Kaynağı	% 1

ETİK KURUL RAPORU



BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU

20.12.2017

Sayın Doç. Dr. Nermin Gürhan,

Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'na yapmış olduğunuz YDÜ/SB/2017/3 proje numaralı ve “**Yerel Yönetimlerde Kişilik ve Mizacın Liderlik ile İlişisinin İşletme Yönetimine Etkisi**” başlıklı proje önerisi kurulumuzca değerlendirilmiş olup, etik olarak uygun bulunmuştur. Bu yazı ile birlikte, başvuru formunuzda belirttiğiniz bilgilerin dışına çıkmamak suretiyle araştırmaya başlayabilirsiniz.

Yardımcı Doçent Doktor Direnç Kanol

Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu Raportörü

Not: Eğer bir kuruma resmi bir kabul yazısı sunmak istiyorsanız, Yakın Doğu Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'na bu yazı ile başvurup, kurulun başkanının imzasını taşıyan resmi bir yazı temin edebilirsiniz.