



JOURNAL OF SOCIAL, HUMANITIES AND ADMINISTRATIVE SCIENCES

Open Access Refereed E-Journal & Refereed & Indexed
ISSN 2630-6417



Article Arrival Date: 15.11.2018

Published Date: 31.12.2018

Vol 4/ Issue 12 / pp: 179-187

A Potansiyel Liderlik Özellikleri Ölçeği-15'in Faktör Yapısının İncelenmesi

An Investigation of the Factor Structure of the A Potential Leadership Attributes Scale

Dr. Öğr. Üyesi Arkun TATAR

FSM Vakıf Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, İstanbul / Türkiye

Psi. Behmen ÇELİKBAŞ

İstanbul / Türkiye

Psi. Hüdanur ÖZDEMİR

İstanbul / Türkiye

ÖZET

Bu çalışmada A Potansiyel Liderlik Özellikleri Ölçeği-15'in faktör yapısının ve yapısal özelliklerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda ölçek için farklı faktör yapıları test edilmiştir. Çalışmaya, 18-70 yaşları arasında 617 erkek, 684 kadın olmak üzere toplam 1301 kişi katılmıştır. Katılımcılar A Potansiyel Liderlik Özellikleri Ölçeği-15'i cevaplamışlardır. Analizlerde ölçek maddeleri açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri ile bir, iki ve üç faktörlü yapılar açısından test edilmiştir. Ölçeğin, tek faktörlü çözümlerle toplam varyansın %31,495'lik kısmını, iki faktörlü çözümlerle toplam varyansın %39,706'lık kısmını ve üç faktörlü çözümlerle toplam varyansın %46,504'lük kısmını açıkladığı görülmüştür. Her üç yapı önerisi için de doğrulayıcı faktör analizi sonuçları iyi uyum göstermiştir. Ancak üç faktörlü yapı daha iyi uyum değerleri vermiştir. Bu işlemler doğrultusunda, ölçeğin, üç faktörlü yapıdan oluştuğuna karar verilmiştir. Faktörlere "Baskınlık", "Girişkenlik" ve "Etkileşim" adı verilmiştir. Ölçek bütünü için 0,841, Baskınlık alt boyutu için 0,755, Girişkenlik alt boyutu için 0,667 ve Etkileşim alt boyutu için 0,648 içtutarlılık güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır. Ölçek genel toplam puanı açısından gelir durumu grupları arasında farklılık tespit edilmiştir. Alt boyut toplam puanları açısından ise öğrenci, gelir getiren bir işte çalışanlar ve ev hanımları arasında farklılıklar belirlenmiştir. Cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim durumu grupları arasında ise farklılık görülmemiştir. Elde edilen sonuçlar ilgili literatür doğrultusunda tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: A Potansiyel Liderlik Özellikleri Ölçeği-15, liderlik, baskınlık, girişkenlik, etkileşim

ABSTRACT

The present study aimed to examine the factor structure and other structural properties of the A Potential Leadership Attributes Scale-15. In this respect, different factor solutions were tested for the scale. A total of 1301 people, 617 male and 684 female, ranging in age between 18-70 years, participated in this study. Participants answered A Potential Leadership Attributes Scale-15. Items of the scale were tested for one, two, and three factor solutions, using both exploratory and confirmatory analyses. It was found that the scale explained 31.495% of the total variance with single factor solution, 39.706% of the total variance with two-factor solution and 46.504% of the total variance with three-factor solution. Results of the confirmatory analysis showed good fit on each model. However, the three-factor solution yielded a reasonably better fit to the data. Therefore, it was decided that the scale consists of three factors. Extracted factors were labeled, "Dominance", "Assertiveness" and "Interaction". The internal consistency reliability coefficients were calculated as 0.841 for the total score of the scale, 0.755 for the Dominance sub-dimension, 0.667 for the Assertiveness sub-dimension, and 0.648 for the Interaction sub-dimension. There were significant differences between the income status groups in terms of the total score of the scale. In addition, differences were determined between the students, employees and housewives in terms of the sub-dimension scores. There were no differences found between gender, age, marital status, and educational status groups. Results were discussed in line with the related literature.

Key Words: A Potential Leadership Attribute Scale-15, leadership, dominance, assertiveness, interaction

1.GİRİŞ

Liderliğin kuramsal alt yapısını özellik yaklaşımı ile betimlemeye yönelik çalışmalar, yirminci yüzyılın başlarından yirminci yüzyılın ortalarına kadar devam etmiştir (Gough, 1969; Sheriff, 1968). Buna karşın yirminci yüzyılın ortalarından günümüze kadar bu yaklaşım çoğunlukla benimsenmemiş ve çeşitli durumsal değişkenler üzerinde durulmuştur (Hogan, Curphy ve Hogan, 1994; Uhl-Bien ve Arena, 2018). Ancak son elli yıllık dönemde, liderliğin değerlendirilmesi sürecinde yeterli düzeyde bir ilerleme olmadığı bildirilmiş ve liderliği, özellik yaklaşımı ile değerlendirme ihtiyacı doğmuştur

(Offermann ve Coats, 2018; Zaccaro, 2007). Bu doğrultuda hem liderliğin kuramsal altyapısını ve çerçevesini oluşturmak hem de liderliğin doğasını anlamak ve ölçümünü yapmak için özellik yaklaşımı ya da bireysel farklılıklar üzerinde durulması gerektiği önerilmiştir (Behrendt, Matz ve Göritz, 2017; Gough, 1969; Ho, Shih ve Walters, 2012; Judge, Bono, Ilies ve Gerhardt, 2002).

Alanyazında özellikler (characteristic), ölçülebilen, bireyler arası farklılıkları ortaya koyabilen, zamansal açıdan tutarlı biyo-psiko-sosyal özellikler olarak betimlenmiştir (Wyatt ve Silvester, 2018). Liderliği anlamak için bir bireyin tutum ve eğilimleri ile ilişkili olan değişkenlerin sistematik bir şekilde yapılandırılması gerektiği önerilmiştir. Bu doğrultuda da liderlik potansiyeline sahip olmak olarak tanımlanan “yapı” ve kişiler arası ilişkilerde, süreç içerisinde, var olan etkileşimlerin tamamı için “değerlendirme” kavramları üzerinde durulması gerektiği bildirilmiştir (Gough, 1969; Judge, Piccolo ve Ilies, 2004; Muller, 1970).

Liderlik kriterlerinin, farklı organizasyon veya çevrelerde farklı niteliklerle değerlendirilebileceği bildirilmiştir (Nicholls ve Cottrell, 2014; Stogdill, 1950). Bununla birlikte, lider özellikleri için genel olarak, baskınlık, özgüven, öz-yeterlik, dayanıklılık, kendini kabul ve bağımsızlık yoluyla başarı sağlama gibi özellikler vurgulanmıştır. Ayrıca pratik zeka, kişiler arası beceriler, zihinsel ve duygusal olgunluk ve başarı motivasyonu gibi özelliklerin de önemi üzerinde durulmuştur (Mills ve Bohannon, 1980; Mitchell, 1970; Offermann ve Coats, 2018; Sheriff, 1968; Uhl-Bien ve Arena, 2018). Liderlik, insan ile amaçları arasındaki ilişki süreçlerini veya etkileşimleri kapsamakla birlikte, bir bireyin sadece doğuştan (innate) getirdiği bir özellik ya da beceri olarak değil geliştirilebilen bir kişilik özelliği ve / veya beceri olarak ele alınması gerekmekte ve ayrıca durumsal faktörlerin de sürece dahil edilmesi gerektiği belirtilmektedir (Sheriff, 1968; Stogdill ve Shartle, 1948; Zaccaro, 2007).

Liderlik potansiyeline veya karakteristiklerine sahip olmak ya da diğer bir ifade ile doğuştan getirilen bu özellikler, etkili liderlikte tek başına yeterli görülmemektedir (Judge, Bono, Ilies ve Gerhardt, 2002) Çünkü, alan yazında lider özellikleri bağlamında birçok özellik tanımlanmış ve bu özellikler, farklı çalışmalarda, farklı türden özellikler olarak betimlenmiştir (Nicholls ve Cottrell, 2014). Buna karşın etkili liderlik için bu özelliklerden daha fazlasına ihtiyaç duyulduğu bildirilmektedir. Ama yine de istikrar ve süreklilik açısından bu potansiyele sahip olmak önemli bir yer tutmaktadır (Stogdill ve Shartle, 1948). Ayrıca liderliğin dinamik bir yapı olabileceği bildirilmiş ve bağlam ve / veya çevre değişimi sonucunda ortaya çıkabilecek olumsuz koşulların etkilerini en aza indirebilmek için istikrarlı tutum ve davranışlar üzerinde durulması gerektiği belirtilmiştir (Offermann ve Coats, 2018).

Özellik yaklaşımı bağlamında, kişilik özellikleri ile liderlik özelliklerini tanımlamaya çalışan araştırma sonuçlarına göre, bulgular, genel olarak benzer nitelikte olsa da elde edilen ilişkilerin büyüklüğü farklılık göstermektedir (Judge, Bono, Ilies ve Gerhardt, 2002; Nicholls ve Cottrell, 2014). Kişilik özellikleri için tanımlanan birçok özelliğin lider kişilik özellikleri için de geçerli olduğu bildirilmektedir (Dulewicz ve Higgs, 2005; Hoch ve Dulebohn, 2017; Hogan, Curphy ve Hogan, 1994). Dışadönüklük (Extraversion) faktörü için, baskın, girişken, enerjik, etkileyici ve sosyal olma; Öz Denetim (Conscientiousness) faktörü için, öz-disiplinli, sorumlu ve temkinli olma; Deneyime Açıklık (Openness to Experience) faktörü için, yaratıcı, özgün ve merak uyandırıcı olma gibi özelliklerin birçoğunun liderlik potansiyeline sahip bireyler için de geçerli olduğu bildirilmektedir. Nörotisizm (Neuroticism) faktörü ise genel olarak liderlikle negatif yönde ilişkili bulunmuştur. Bazı çalışmalar bu faktörün negatif ve pozitif uçları için farklı sonuçlar da bildirmiştir. Yumuşak Başlılık (Agreeableness) faktörü için ise liderlikle ilişkisi bulunmadığına yönelik genel bir görüş birliği bulunmaktadır (Colbert, Judge, Choi ve Wang, 2012; Hogan, Curphy ve Hogan, 1994; Judge, Bono, Ilies ve Gerhardt, 2002).

Alanyazında önerildiği şekliyle, liderliğin değerlendirilebilmesi için varsayılan kriterlerin başında liderlik potansiyeline sahip olmak gelmektedir (Gough, 1969; Stogdill, 1948). Bu doğrultuda da bu çalışmada daha önce geliştirilen A Potansiyel Liderlik Özellikleri Ölçeği-15’in sunuş çalışmasından farklı olarak daha detaylı olarak faktör yapısının ve yapısal özelliklerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, A Potansiyel Liderlik Özellikleri Ölçeği-15’in potansiyel liderliğin farklı yönlerini

ölçüp ölçmediği, ölçeğin kaç faktörle ölçüm yaptığı ve faktörlerinin neler olduğu incelenmeye çalışılmıştır. Bu çalışmada ayrıca ölçeğin geçerliliğine katkıda bulunacak şekilde ikincil amaç olarak elde edilen faktör yapıları açısından sosyo-demografik grup karşılaştırmalarının yapılması ve olası gruplar arası farkların ortaya konulması planlanmıştır.

2. YÖNTEM

2.1. Katılımcılar

Çalışmaya katılanlar, 18-70 yaşları arasında ($26,01 \pm 9,515$ yıl) 617 erkek (%47,4) 684 kadın (%52,6) olmak üzere toplam 1301 kişidir. Katılımcıların, 118'i ilk ve orta okul (%9,1), 216'sı lise (%16,6), 967'si ise üniversite mezunu veya öğrencisi (%74,3); 89'u ekonomik durumu kötü (%6,8), 824'ü ekonomik durumu orta düzey (%63,3), 388'i ekonomik durumu iyi (%29,8); 992'si bekar (%76,2), 289'u evli (%22,2), 20'si dul veya boşanmış (%1,5) kişilerden oluşmuştur. Katılımcıların 824'ü öğrenci (%63,3), 477'si öğrenci olmayan kişilerdir. Öğrenci olmayan grup ise kendi içinde iki gruba ayrılmıştır. Bu kişilerin 371'i (%28,5) gelir getiren bir işte çalışan kişilerden ve 106'sı (%8,1) getiren bir işte çalışmayan ev kadınlarından oluşmaktadır.

2.2. Gereç

Çalışmada, A Potansiyel Liderlik Özellikleri Ölçeği-15 ve sosyo-demografik bilgi içeren anket formu ile birlikte uygulanmıştır. A Potansiyel Liderlik Özellikleri Ölçeği-15, 5'li Likert tipi (1 = hiç uygun değil, 5 = tamamen uygun) tümü aynı yönde puanlanan 15 maddeden oluşmaktadır (Tatar, Çelikbaş, Özdemir, Astar ve Ören, 2018).

2.3. Uygulama

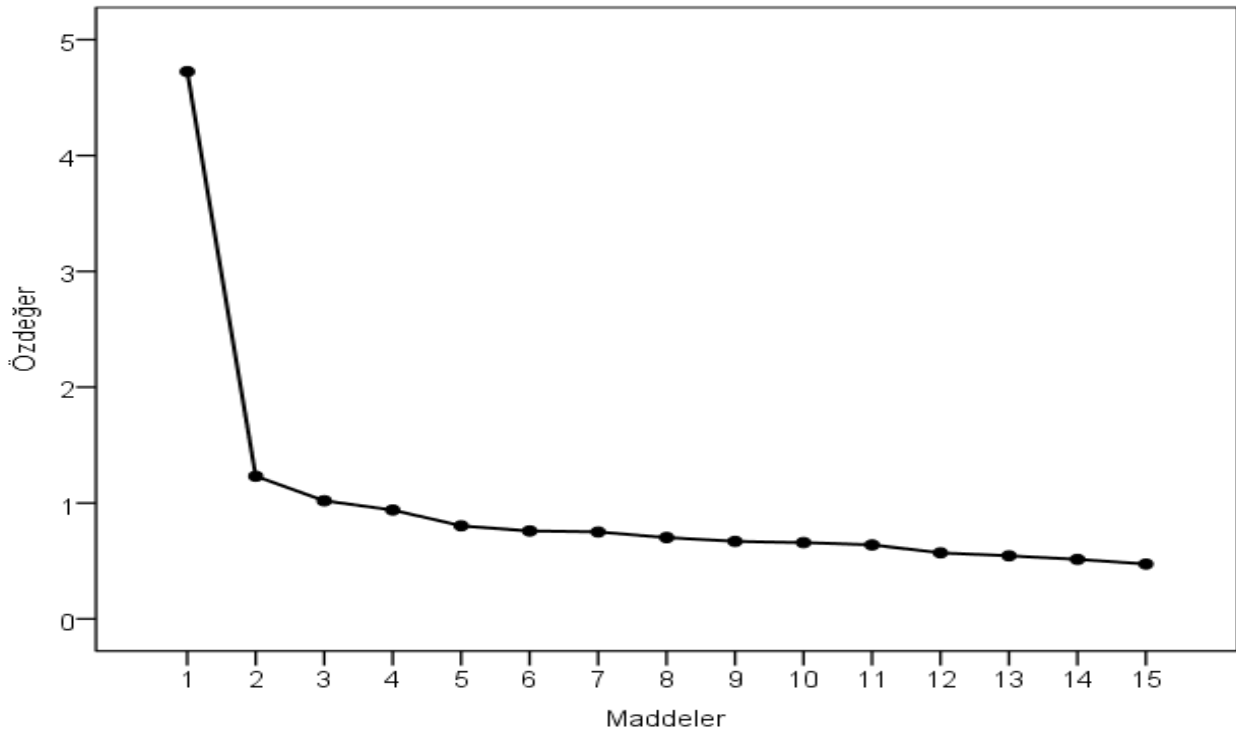
Çalışma, uygulaması kolay örnekleme yöntemi ile ulaşılan kişilerle İstanbul ilinde yürütülmüştür. Tüm uygulama yaklaşık üç ay, bir kişilik uygulama ise yaklaşık 5 dakika sürmüştür. Çalışmanın bir kısmı bireysel, bir kısmı ise üniversitede farklı bölüm öğrencileri ile sınıf ortamında grup uygulaması şeklinde yürütülmüştür.

2.4. Verilerin Analizi

Verilerin değerlendirmesinde önce, ölçek yapısının incelenmesi amacıyla farklı döndürme teknikleriyle Açıklayıcı Faktör Analizi, Doğrulayıcı Faktör Analizi ve içtutarlılık güvenilirlik analizi, sonra ise sosyo-demografik değişken gruplarının karşılaştırması için Çok Değişkenli Tek Yönlü Varyans Analizi (MANOVA) ve Tek Değişkenli Çok Yönlü Varyans Analizi (MANOVA) kullanılmıştır.

2.5. Sonuçlar

Ölçeğin Açıklayıcı Faktör Analizi sonuçlarına göre verinin faktör analiz yapmak ve faktör çıkarmak için uygun olduğu ($KMO=0,912$, Bartlett Küresellik Test sonucu $Ki-kare(105)=4226,498$; $p<0,001$) görülmüştür. Analizi sonuçlarına göre ölçek maddelerinin özdeğeri 1'in üzerinde olan (Şekil 1), "Baskınlık", "Girişkenlik" ve "Etkileşim" adı verilen üç grupta toplandığı görülmüştür. Bir ve iki faktörlü çözümler de incelendiğinde tek faktörlü çözümün toplam varyansın %31,495'lik kısmını, iki faktörlü çözümün toplam varyansın %39,706'lık kısmını ve üç faktörlü çözümün toplam varyansın %46,504'lük kısmını açıkladığı anlaşılmaktadır (Tablo 1). İki ve üç faktörlü çözümler karşılaştırıldığında ise iki faktörlü çözümün, üç faktörlü çözümdeki a-"Baskınlık" faktörü ile b-"Girişkenlik ve Etkileşim" maddelerinin bütünüyle birleşiminden oluşan ikinci bir faktörden oluştuğu anlaşılmıştır.



Şekil 1. A Potansiyel Liderlik Özellikleri Ölçeği-15 için Açıklayıcı Faktör Analizi Çizgi Grafiği

Açıklayıcı Faktör Analizi sonuçları, özgün çalışma sonuçlarına oldukça benzerdir (Tatar, Çelikbaş, Özdemir, Astar ve Ören, 2018). Özdeğerleri 1’in üzerinde olan üç faktör görülmekte (Tablo 1) ancak çizgi grafiği belirgin bir faktörlü yapıya işaret etmektedir (Şekil 1). Açıklayıcı Faktör Analizi sonuçları ayrı ayrı Doğrulayıcı Faktör Analizi ile test edilmiştir. Hem her iki analiz sonuçları hem de madde içerikleri de dikkate alındığında farklı döndürme ve farklı sayıdaki faktör yapıları içerisinde üç faktörlü çözüm en uygun yol olarak kabul edilmiştir.

Tablo 1. A Potansiyel Liderlik Özellikleri Ölçeği-15 için Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları*

| Maddeler | Maddeler | Baskınlık | Girişkenlik | Etkileşim |
|--------------------------|---|---------------|--------------|--------------|
| 8 | Doğuştan gelen bir liderlik özelliğim olduğunu düşünürüm. | 0,744 | 0,207 | |
| 15 | Kendim otorite kurmak isterim. | 0,674 | | |
| 7 | Arkadaşlarım beni grup lideri seçer. | 0,652 | 0,277 | |
| 9 | Organize eden ve yönlendiren ben olurum. | 0,630 | 0,259 | 0,242 |
| 3 | Bulduğum topluluğu yönlendirmekte başarılıyım. | 0,493 | 0,377 | 0,269 |
| 6 | Girişken biriyimdir. | 0,303 | 0,656 | |
| 1 | Diğer insanlarla kolayca kaynaşırım. | | 0,651 | |
| 11 | Önemli konularda sorumluluk almaktan çekinmem. | | 0,628 | |
| 5 | Daima dik dururum. | | 0,568 | |
| 10 | Birini ikna etmekte zorlanmam. | 0,219 | 0,386 | 0,359 |
| 13 | Birisyle konuşurken konuşmayı yönlendiririm. | | | 0,734 |
| 4 | Etrafımdaki insanların ne hissettiklerini kolaylıkla anlarım. | | 0,276 | 0,615 |
| 2 | Etrafımdaki insanlar düşüncelerimden etkilenir. | | 0,251 | 0,568 |
| 14 | İnsanların fikirlerini değiştirmekte başarılıyım. | 0,430 | | 0,565 |
| 12 | Çevremdekilerin kararlarına önyak olurum. | 0,216 | 0,318 | 0,444 |
| Özdeğer | | 4,724 | 1,232 | 1,020 |
| Açıklanan Varyans | | 31,495 | 8,210 | 6,798 |

*0,20'nin altında olan faktör yük değeri gösterilmemiştir

Ölçek, bir, iki ve bu çalışmada en iyi çözüm olarak görülen üç faktörlü yapı açısından, Doğrulayıcı Faktör Analizi ile ayrı ayrı test edilmiştir. Sonuçlara göre her üç çözüm önerisinde uyum gösterge değerleri birbirine yakındır. Ancak üç faktörlü yapı, bir ve iki faktörlü yapılara göre tüm uyum göstergelerinde daha iyi değerler göstermektedir. Üç faktörlü yapı için İyilik Uyum İndeksi (GFI)

0,993, Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi (AGFI) 0,982, Normlaştırılmış Uyum İndeksi (NFI) 0,993, Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI) 0,994, Hataların Ortalama Karekökü (RMR) 0,016, Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA) 0,056 olarak bulunmuştur. Ki-kare (4)=20,113; $p < 0,001$ ve Ki-kare / sd = 5,028 olarak hesaplanmıştır (Tablo 2). Üç faktörlü yapı için uyum göstergeleri “iyi uyum” düzeyindedir (Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003).

Tablo 2. A Potansiyel Liderlik Özellikleri Ölçeği-15’in Bir, İki ve Üç Faktörlü Yapılar için Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları

| | GFI | AGFI | NFI | CFI | RMR | RMSEA | Ki-kare | s.d. | Ki-kare/s.d. |
|--------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---------|------|--------------|
| Tek Faktörlü Model | 0,942 | 0,923 | 0,876 | 0,894 | 0,059 | 0,061 | 527,010 | 90 | 5,856 |
| İki Faktörlü Model | 0,987 | 0,962 | 0,989 | 0,990 | 0,019 | 0,094 | 25,202 | 2 | 12,601 |
| Üç Faktörlü Model | 0,993 | 0,982 | 0,993 | 0,994 | 0,016 | 0,056 | 20,113 | 4 | 5,028 |

Elde edilen sonuçlarda üç faktörlü yapının öne çıkması nedeniyle faktörlerin özellikleri incelenmiş ve alt boyutların içtutarlılık güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır. Ölçek bütünü, özgün çalışma (Tatar, Çelikbaş, Özdemir, Astar ve Ören, 2018) sonucuna benzer olacak şekilde 0,841 içtutarlılık güvenilirlik katsayısı gösterdiği görülmüştür. Bu değer, alt boyutlardan Baskınlık için 0,755, Girişkenlik için 0,667 ve Etkileşim için 0,648 olarak belirlenmiştir (Tablo 3).

Tablo 3. A Potansiyel Liderlik Özellikleri Ölçeği-15 için İçtutarlılık Güvenirlik Analizi Sonuçları

| n= 1301 | Alfa | Ort.±SS |
|---|-------|------------|
| A Potansiyel Liderlik Özellikleri Ölçeği-15 | 0,841 | 3,69±0,622 |
| Baskınlık Alt Boyutu | 0,755 | 3,41±0,857 |
| Girişkenlik Alt Boyutu | 0,667 | 3,89±0,723 |
| Etkileşim Alt Boyutu | 0,648 | 3,77±0,664 |

Hem özgün çalışma (Tatar, Çelikbaş, Özdemir, Astar ve Ören, 2018) sonuçlarının test edilmesi hem de geçerlilik işlemi olarak ölçek kararlılığının ortaya konulması için sosyo-demografik değişken grupları ölçek toplam puanı açısından Çok Yönlü Tek Değişkenli Varyans Analizi (MANOVA) ile karşılaştırılmıştır. Değişkenlerin gruplandırılması özgün çalışmaya uygun yapılmıştır. Bu doğrultuda MANOVA ile cinsiyet (2), yaş (6), medeni durum (3), eğitim durumu (3) ve gelir durumu (3) grupları, A Potansiyel Liderlik Özellikleri Ölçeği-15’in toplam puanı açısından karşılaştırılmıştır. Sonuçlara göre ölçek toplam puanı açısından grupların ortak etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir ($F(12,1288)=1,198$; $p > 0,05$; Eta Kare=0,011). Değişkenler ayrı ayrı incelendiğinde cinsiyet gruplarının ($F(1,1288)=0,147$; $p > 0,05$; Eta Kare=0,000), yaş gruplarının ($F(5,1288)=0,729$; $p > 0,05$; Eta Kare=0,003), eğitim durum gruplarının ($F(2,1288)=1,309$; $p > 0,05$; Eta Kare=0,002) ve medeni durum gruplarının ($F(3,1288)=0,250$; $p > 0,05$; Eta Kare=0,000) arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlenmemiştir. Gelir durumu gruplarının arasında ise istatistiksel olarak anlamlı farklılık gözlenmiştir ($F(2,1288)=3,575$; $p < 0,05$; Eta Kare=0,006). Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucuna göre ise üç grup arasında da toplam puan açısından farklılık vardır ve gelir durumu orta düzey olanların, kötü olanlardan, iyi olanların da kötü ve orta düzey olanlardan daha yüksek potansiyel liderlik özelliği puanı vardır. Tüm değişkenler ikili olarak ele alındıklarında ise aralarında etkileşim görülmemiştir.

Çalışmada sonraki işlem olarak öğrenciler ve diğerleri olarak veride iki grup oluşturulup bu iki grup karşılaştırılmıştır. Sonuca göre öğrenciler ve diğerlerinin ölçek toplam puanları arasında ise istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır ($F(1,1299)=7,002$; $p < 0,01$; Eta Kare=0,005). Öğrenci olmayan grubun toplam puan ortalaması, öğrenci olanların toplam puan ortalamasından daha yüksektir.

Öğrenci ve öğrenci olmayanlar arasında elde edilen farklılık sonucu dikkate alınarak öğrenci olmayan grup kendi içerisinde gelir getiren bir işte çalışma durumuna göre ikiye ayrılmıştır. Bu şekilde öğrenci, gelir getiren bir işte çalışanlar ve gelir getiren bir işte çalışmayan ev kadınları olacak şekilde üç grup oluşturulmuştur. Bu üç grubun ölçek toplam puanı açısından karşılaştırma sonucuna göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır ($F(2,1298)=5,756$; $p < 0,01$; Eta Kare=0,009). Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucuna göre ise öğrenciler ile ev kadınları arasında

farklılık görülmezken, çalışan grubun toplam puan ortalaması öğrenciler ve ev kadınlarından daha yüksek olarak belirlenmiştir.

Ölçek genel toplam puanı açısından yapılan karşılaştırmalar, daha sonra üç boyutlu yapı için elde edilen toplam puanlar açısından Tek Yönlü Çok Değişkenli Varyans Analizi (MANOVA) ile yürütülmüştür. Sonuçlara göre, öğrenciler ve öğrenci olmayanların birlikte alındığı karşılaştırmada ölçek alt boyutlarının toplam puanları açısından ortak etki istatistiksel olarak anlamlıdır (Wilks Lambda=0,954; $F(3,1297)=20,748$; $p<0,001$; Eta Kare=0,046). Alt boyut toplam puanları ayrı ayrı incelendiğinde iki grup arasında, Baskınlık ($F(1,1299)=5,079$; $p<0,05$; Eta Kare=0,004) ve Girişkenlik ($F(1,1299)=31,449$; $p<0,001$; Eta Kare=0,024) alt boyutları toplam puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gözlenirken Etkileşim alt boyut toplam puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($F(1,1299)=2,325$; $p>0,05$; Eta Kare=0,002). Baskınlık ve Girişkenlik alt boyutlarının her ikisinde de öğrenci olmayan grubun toplam puan ortalaması öğrencilerden daha yüksek olarak belirlenmiştir.

Aynı doğrultuda öğrencilerin ve öğrenci olmayanların da kendi içinde gelir getiren bir işte çalışanlar ve ev kadınları olarak ikiye ayrılması yoluyla oluşturulan üç grubun ölçek alt boyutlarının toplam puanları açısından karşılaştırılması sonucuna göre ortak etki istatistiksel olarak anlamlıdır (Wilks Lambda=0,939; $F(6,2592)=13,870$; $p<0,001$; Eta Kare=0,031). Alt boyut toplam puanları ayrı ayrı incelendiğinde iki grup için elde edilen sonuca paralel olacak şekilde Baskınlık ($F(2,1298)=9,971$; $p<0,001$; Eta Kare=0,015) ve Girişkenlik ($F(2,1298)=15,711$; $p<0,001$; Eta Kare=0,024) alt boyutları toplam puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gözlenirken Etkileşim alt boyut toplam puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($F(2,1298)=1,650$; $p>0,05$; Eta Kare=0,003). Yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucuna göre Baskınlık alt boyutu için öğrenci ve ev kadınları arasında farklılık görülmezken gelir getiren bir işte çalışan grubun toplam puan ortalaması ev kadınlarından ve öğrencilerden daha yüksektir. Girişkenlik alt boyutu için yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucuna göre ise öğrenci grubunun toplam puan ortalaması, ev kadınlarından ve gelir getiren bir işte çalışan gruptan daha düşüktür.

3. TARTIŞMA

Liderlik bulguları, etkili liderleri, diğer liderlerden ayıran özgünlük ve bütünlük gibi kişilik özellikleri ile bir liderin diğer bireyler üzerindeki etkilerinin nispeten farklılaştığını göstermiştir (Dulewicz ve Higgs, 2005). Ayrıca lider özellikleri geniş bir yelpazede tanımlanmış olmakla birlikte baskınlık, girişkenlik ve öz-yeterlik gibi özellikleri barındıran daha dar bir kapsam da belirtilmiştir (Colbert, Judge, Choi ve Wang, 2012). Bu çalışmada da A Potansiyel Liderlik Özellikleri Ölçeği-15'in hangi faktörlerden oluştuğunu belirlemeye yönelik faktör yapısının incelenmesi amaçlanmış ve ölçek faktör yapısı doğrultusunda alanyazında liderlikle ilgili daha önce tarif edilen özelliklerle olan benzerlikler, farklılıklar tartışılmıştır.

Çalışmada ilk işlem olarak, ölçeğin hangi faktörlerden oluştuğuna yönelik açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre bir, iki ve üç faktörlü yapıların her biri, iyi uyum düzeyi göstermiştir. Ancak üç faktörlü yapının hem daha iyi uyum düzeyi göstermesi hem de ölçülen özelliğin açıklanan varyans oranı ve her bir faktörde yer alan madde içerikleri göz önünde bulundurularak, ölçeğin "Baskınlık", "Girişkenlik" ve "Etkileşim" olarak tanımlanan üç faktörlü yapıdan oluştuğuna karar verilmiştir. Her bir faktörün açıklanan varyans oranlarına bakıldığında, en yüksek varyans açıklama oranının "Baskınlık" faktöründe, daha sonra "Girişkenlik" ve "Etkileşim" faktörlerinde olduğu görülmüştür. İlgili alanyazında da liderliği yordamada veya tahmin etmede baskınlık özelliğinin başat bir rol oynadığı belirtilmiştir (Colbert, Judge, Choi ve Wang, 2012; Offermann ve Coats, 2018). Ayrıca baskınlık, liderliğin en temel bileşeni olarak tanımlanmış ve liderlik bağlamında bireysel farklılıkları belirlemede en ayırt edici kriter olduğu bildirilmiştir (Gough, 1969). Bu çalışmada da "Baskınlık" faktörünün ölçülen özellik olarak varyansı (potansiyel liderliği) açıklama oranına bakıldığında ve ayrıca bu çalışmaya katılan bireylerin en düşük puan ortalamasının diğer faktörlere göre baskınlık faktöründe oluşu, baskınlığın, liderlikte bireysel farklılıkları

belirlemede ayırt edici bir bileşen olduğunu göstermektedir (Bkz. Tablo 3). Etkileşim, liderliğin temel bileşenlerinden biri olarak betimlenmiş ve kişiler arası ilişkilerde diğer bireyler üzerinde etki bırakma olarak tanımlanmıştır (Bono ve Judge, 2004; Strang, 2007). Baskınlık ve "Etkileşim" faktörleri, daha önce giriş bölümünde sunulan "yapı" ve "değerlendirme" başlıkları altında yer almaktadırlar (Muller, 1970). Girişkenlik faktörü ise diğer faktörlere oranla, liderliğin değerlendirilmesinde nispeten daha az betimlenmiştir. Ancak liderlik özellikleri yelpazesinde yer aldığı görülmektedir (Judge, Bono, Ilies ve Gerhardt, 2002).

Çalışmada A Potansiyel Liderlik Özellikleri Ölçeği-15'in faktör yapısı incelendikten sonra, hem A Potansiyel Liderlik Özellikleri Ölçeği-15 için hem de alt boyutları için ayrı ayrı içtutarlılık güvenirlik katsayıları hesaplanmıştır. Madde sayıları ve katılımcı sayısı göz önünde bulundurulduğunda, A Potansiyel Liderlik Özellikleri Ölçeği-15'in içtutarlılık güvenirlik katsayısının, ölçeği geliştirme çalışmasında olduğu gibi yüksek düzeyde, alt boyutlar için de kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. Bu çalışmada ölçeği geliştirme çalışmasındakine benzer sonuçların elde edilmiş olması nedeniyle ölçeğin farklı örneklem gruplarında tutarlı ve kararlı ölçümler sağladığı anlaşılmaktadır.

Çalışmada ikincil amaç olarak A Potansiyel Liderlik Özellikleri Ölçeği-15'in ve alt boyutlarının toplam puan ortalamaları, sosyo-demografik değişken grupları açısından değerlendirilmiştir. Ölçek genel toplam puanı açısından, ölçeği geliştirme çalışmasında olduğu gibi, cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim durumu grupları arasında farklılık olmadığı gözlenmiştir. Ancak ölçek toplam puanı açısından gelir durum grupları arasında gözlenen farklılıklar ölçeği geliştirme çalışmasında farklıdır. Ölçeği geliştirme çalışmasında gruplar arasında farklılık tespit edilememiştir. Oysa bu çalışmada gelir durumu iyileştikçe ölçek toplam puanının da arttığı görülmektedir. Bu sonuç, alanyazında belirtilen, liderlik potansiyelinin yanı sıra durumsal değişkenlerin de önemli olabileceği varsayımına dayandırılmıştır (Stogdill, 1950; Stogdill ve Shartle, 1948). Söz konusu değişken, gelir durumu olduğuna göre, en yüksek potansiyel liderlik özelliğinin gelir durumunu "iyi" olarak bildiren grupta yer alması da anlamlandırılabilir bir sonuç olarak görünmektedir.

Çalışmada gözlenen diğer bir işlem sonucuna göre öğrenci olan ve olmayan gruplar ölçek toplam puanı açısından farklılaşmakta ve öğrenci olmayan grubun ölçek toplam puanının, öğrenci olan grubunkinden yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca öğrenci olan ve olmayan grupların, ölçek alt boyutları açısından farklılıkları incelenmiş, "Baskınlık" ve "Girişkenlik" alt boyutları için farklılık gözlenirken "Etkileşim" alt boyutunda farklılık olmadığı belirlenmemiştir. "Baskınlık" ve "Girişkenlik" alt boyutlarının her ikisinde de öğrenci olmayan grubun puan ortalamalarının öğrenci grubundan daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Alanyazında da öğrenci grubu ile diğer gruplar arasında liderlik düzeyi açısından çeşitli farklılıklar olduğu bildirilmektedir (Judge, Bono, Ilies ve Gerhardt, 2002). Liderlik ölçümünde temel özelliğin "baskınlık" olduğu ve kişiliğin "Dışadönüklük" faktörüyle güçlü korelasyonlar verdiği bildirilmektedir. Ayrıca "Dışadönüklük" faktörünün tanımlanma sürecinde, baskınlık ve girişkenlik gibi özellikler bu faktörün temel bileşenleri olarak verilmektedir (Bono ve Judge, 2004). Bu sonuçlar doğrultusunda da ölçülen özellik açısından bireysel farklılıkları belirlemede bazı durumsal değişkenler etkili olabilmektedir. Bu bağlamda ölçek potansiyel liderliği değerlendirmede çevresel uyaranlara duyarlı olmasına rağmen, potansiyel liderlik özelliklerini kararlı bir şekilde ölçmektedir.

Sonuçlarda, öğrenci, gelir getiren bir işte çalışan ve gelir getiren bir işte çalışmayan ev hanımları grupları arasında ölçek toplam puanı açısından farklılıklar olduğu gözlenmiştir. Gelir getiren bir işte çalışan grubun, diğer gruplardan daha yüksek düzeyde potansiyel liderlik özelliklerine sahip oldukları görülmektedir. Ayrıca "Baskınlık", "Girişkenlik" ve "Etkileşim" alt boyutları açısından da bu üç grubun farklılıkları belirlenmiştir. Gruplar arasında "Baskınlık" ve "Girişkenlik" alt boyutlarında farklılık gözlenmiş buna karşın "Etkileşim" alt boyutunda farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Hem "Baskınlık" alt boyutunda hem de "Girişkenlik" alt boyutunda gelir getiren bir işte çalışan grubun ortalama değerleri diğer iki gruptan daha yüksektir. Liderlik potansiyelinin açığa çıkabilmesi için

şartların elverişli ve koşulların uygun olması gerektiği bildirilmiştir (Oliver, Gottfried, Guerin, Gottfried, Reichard ve Riggio, 2011). Bu doğrultuda da gruplar arası farklılıkları belirlemede bazı durumsal faktörlerin ön plana çıktığı gözlenmektedir. Bu nedenle gelir getiren bir işte çalışan grubun puanlarının yüksek olması hem ölçülen özellik açısından hem de ölçeğin geçerliliği açısından anlamlıdır.

Çalışmada son işlem olarak, çeşitli sosyo-demografik gruplar arasında ölçek ve alt boyut toplam puanları karşılaştırılmış ve ölçeğin geçerliğine ilişkin işlemler yürütülmüştür. Sosyo-demografik grupların, hem genel toplam hem de alt boyut toplam puan ortalamaları açısından farklılıklar genel olarak değerlendirildiğinde, A Potansiyel Liderlik Özellikleri Ölçeği-15'in, potansiyel liderlik üzerinde etkisi bulunan durumsal değişkenleri (örn. Gelir getiren bir işte çalışma durumu) yansıttığı anlaşılmaktadır. Bu haliyle, A Potansiyel Liderlik Özellikleri Ölçeği-15, liderliğin betimlenmesinde kriter olarak gösterilen "liderlik potansiyeline sahip olma" ve "durumsal değişken etkilerini ayırt etme" kriterlerini sağlamakta ve iki işlevi de yerine getiriyor görünmektedir. Diğer yandan alan yazında liderlik olgusu için yer alan betimlemeler doğrultusunda, ölçeğin kişilik özellikleriyle karşılaştırılması ve sınırları belirlenmiş daha özel bir örneklemede geçerliğinin test edilmesi de ölçeğin geçerliliğine katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

Behrendt, P., Matz, S. & Grits, A. S. (2017). "An integrative model of leadership behavior". *The Leadership Quarterly*, 28(1): 229-244.

Bono, J. E. & Judge, T. A. (2004). "Personality and transformational and transactional leadership: a meta-analysis". *Journal of Applied Psychology*, 89(5): 901-910.

Colbert, A. E., Judge, T. A., Choi, D. & Wang, G. (2012). "Assessing the trait theory of leadership using self and observer ratings of personality: The mediating role of contributions to group success". *The Leadership Quarterly*, 23(4): 670-685.

Dulewicz, V. & Higgs, M. (2005). "Assesing leadership styles and organizational context". *Journal of Managerial Psychology*, 20(2): 105-123.

Gough, H. G. (1969). "A leadership index on the California Psychological Inventory". *Journal of Counseling Psychology*, 16(4): 283-289.

Ho, G. C., Shih, M. & Walters, D. J. (2012). "Labels and leaders: The influence of framing on leadership emergence". *The Leadership Quarterly*, 23(5): 943-952.

Hoch, J. E. & Dulebohn, J. H. (2017). "Team personality composition, emergent leadership and shared leadership in virtual teams: a theoretical framework". *Human Resource Management Review*, 27(4): 678-693.

Hogan, R., Curphy, G. J. & Hogan, J. (1994). "What we know about leadership: effectiveness and personality". *American Psychologist*, 49(6): 493-504.

Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R. & Gerhardt, M. W. (2002). "Personality and leadership: a qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4): 765.

Judge, T. A., Piccolo, R. F. & Ilies, R. (2004). "The forgotten ones? The validity of consideration and initiating structure in leadership research". *Journal of Applied Psychology*, 89(1): 36-51.

Mills, C. J. & Bohannon, W. E. (1980). "Personality characteristics of effective state police officers". *Journal of Applied Psychology*, 65(6): 680-684.

Mitchell, T. R. (1970). "Leader Complexity and Leadership Style". *Journal of Personality and Social Psychology*, 16(1): 166-174.

Muller, H. P. (1970). "Relationship between time-span of discretion, leadership behavior, and Fiedler's LPC scores". *Journal of Applied Psychology*, 54(2): 140-144.

- Nichols, A. L. & Cottrell, C. A. (2014). "What do people desire in their leaders? The role of leadership level on trait desirability". *The Leadership Quarterly*, 25(4): 711-729.
- Offermann, L. R. & Coats, M. R. (2018). "Implicit theories of leadership: Stability and change over two decades". *The Leadership Quarterly*, 29(4): 513-522.
- Oliver, P. H., Gottfried, A. W., Guerin, D. W., Gottfried, A. E., Reichard, R. J. & Riggio, R. E. (2011). "Adolescent family environmental antecedents to transformational leadership potential: a longitudinal mediational analysis". *The Leadership Quarterly*, 22(3): 535-544.
- Sheriff, D. R. (1968). "Leadership skills and executive development". *Training and Development Journal*, 22(4): 29-36.
- Stogdill, R. M. & Shartle, C. L. (1948). "Methods for determining patterns of leadership behavior in relation to organization structure and objectives". *Journal of Applied Psychology*, 32(3): 286-291.
- Stogdill, R. M. (1950). "Leadership, membership and organization". *Psychological Bulletin*, 47(1): 1-14.
- Strang, K. D. (2007). "Examining effective technology project leadership traits and behaviors". *Computers in Human Behavior*, 23(1): 424-462.
- Tatar, A., Çelikbaş, B., Özdemir, H., Astar, M. & Ören, Z. (2018). "A Potansiyel Liderlik Özellikleri Ölçeği: Geliştirilmesi, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması". *The Journal of Academic Social Science*, 6(77): 255-269.
- Uhl-Bien, M. & Arena, M. (2018). "Leadership for organizational adaptability: a theoretical synthesis and integrative framework". *The Leadership Quarterly*, 29(1): 89-104.
- Wyatt, M. & Silvester, J. (2018). "Do voters get it right? A test of the ascription-actuality trait theory of leadership with political elites". *The Leadership Quarterly*, 29(1): 609-621.
- Zaccaro, S. J. (2007). "Trait-based perspectives of leadership". *American Psychologist*, 62(1): 6-16.