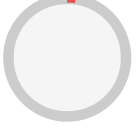
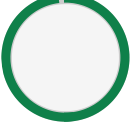


PLAGIARISM SCAN REPORT

	2% Plagiarised		98% Unique	Date	2022-05-19
				Words	1000
				Characters	9033

Content Checked For Plagiarism

ÇALIŞANLARIN BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN RUHSAL LİDERLİK DAVRANIŞINA ETKİSİ

Sinem SÖNMEZ

Özet

Bu çalışma çalışanların kişilik özelliklerine göre liderin nasıl algılandığı ile ilgili bir bakış açısı sunmaktadır. Bu amaçla çalışanlar beş faktör kişilik özelliklerine göre değerlendirilerek ruhsal liderliği nasıl algıladıkları incelenmek istenmiştir.

Çalışma nicel araştırma deseni ile hazırlanmıştır. Bu amaçla çalışmada sağlık alanından belirlenen örneklem üzerinden elde edilen veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Veriler, SPSS paket programı aracılığı ile analiz edilerek bulgulara yer verilmiştir.

Çalışma genel olarak bireylerin sahip olduğu kişisel özelliklerin onları motive edip geliştirmeye çalışan ruhsal liderlik davranışını nasıl algıladığını vurgulamaktadır. Bu yönüyle çalışma literatüre önemli bir katkı sunmayı amaçlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Beş faktör kişilik özellikleri, liderlik, ruhsal liderlik, algı

Abstract

This study provides a new perspective on how the leader is perceived according to the personality traits of the employees. The purpose of this paper is to investigate how employees perceive spiritual leadership by evaluating five factors according to their personality traits.

This study was prepared with a quantitative research design. For that purpose, the data obtained from the sample determined healthy sector in the study were collected by questionnaire method.

The data were analyzed with the SPSS package program.

This study generally emphasizes how the personal characteristics of individuals perceive the spiritual leadership behavior that motivates them and tries to develop them. From this aspect, the study aims, to make an important contribution to the literature.

Key Words: Five-factor personality traits, leadership, spiritual leadership, perception

1. Giriş

Hazırlanan bu çalışmanın temel çıkış noktası çalışanların sahip olduğu belli başlı özelliklerin lider üzerinde nasıl etki ettiğinin anlaşılması üzerinedir. Literatürde lideri ve liderlik yaklaşımlarını inceleyen çalışmaların çoğunlukla liderin özellik, davranış ya da yaşanan durum ekseninde ele alınmış olması bu çalışmayı diğerlerinden ayırmaktadır. Öyle ki, çalışma lideri örtük liderlikte olduğu gibi genel olarak takipçiler ya da örgütsel bağlamda çalışanlar açısından ele almıştır. Çünkü liderlik süreci denilen “amaçlar dahilinde takipçilerin sevk ve idaresi” aynı zamanda karşılıklı bir etkilenmeyi de gerektirmektedir. Bu durum da liderin sahip olduğu ruhsallık ile çalışanları motive etmesi yanında aynı şekilde çalışanların da kendi kişilik özellikleri ile liderin onlar üzerindeki etkisini şekillendirmektedir.

Bahsedilen karşılıklı etkilenmenin anlaşılması amacıyla çalışmada öncelikle kavramsal çerçeve belirlenmiştir. Bunun için çalışanların “beş faktör kişilik özellikleri” değişkenleri göz önüne alınmıştır. Ayrıca temeli beden, akıl ve kalp olan “ruhsal liderlik” de (Baloğlu & Karadağ, 2009) kendi özellikleri bağlamında ele alınmıştır. Ardından çalışmada uygulanacak olan model ve temel sorular ile çalışmanın sonucuna yer verilmiştir.

1. Kavramsal Çerçeve

Modern yönetim ve liderlik araştırmacıları tarafından ruhsallık ile yönetim arasında bir bağlantı tespit edildiğinden (Iqbal & Hassan, 2016) ruhsal liderlik anlayışı ve çalışanlar ile liderlerin sahip olduğu özellikler gittikçe önem kazanmaktadır.

Kişiliğin beş boyutu hakkında araştırmacılar arasında bir fikir birliği olmamasına rağmen literatürde çoğunlukla sorumluluk sahibi olma, uyumlu olma, deneyime açıklık, dışa dönüklük ve nevroitiklik boyutlarını içeren model kullanılmaktadır (Doğan, 2013; Somer, Korkmaz, & Tatar, 2002).

Sorumluluk sahibi olma; bireyin çalışkan, verimli, organize olabilen, planlı, sistemli ve çalışkan olma derecesini göstermektedir. Uyumlu olma; bireyin kibar, işbirlikçi, özverili ve cömert olma derecesini göstermektedir. Deneyime açıklık; bireyin yeni mücadelelere karşı ne kadar hazır olduğu ile ilgilidir. Dışa dönük olma ya da dışa dönüklük, bireylerin sosyal hayatı ve iş yaşamlarında diğerleri ile olumlu ilişkiler kurabilmeleri ile ilgilidir. Son olarak nevroitiklik; duygusal açıdan istikrarlı olma hali ya da dengeli olma halinin zıttını ifade etmektedir. Duygusal olarak dengeli bireyler ilişkilerinde özgüvenli ve soğukkanlı kalarak sakinliklerini koruyabilirler (Süle, 2019).

Araştırmacıların bir kısmı kişiliğin ruhsallığın bazı yönleri ile ilişkili olduğunu belirtmiştir (Iqbal & Hassan, 2016). Ruhsal liderlik açısından düşünüldüğünde, çalışanların özelliklerinin yansıması olarak liderin algılanışı farklılaşacağından, liderin davranışları da etkilenecektir.

Fry (2003), uzun süredir ihmal edilen bir yönü olan ruhsallığı liderlik teorilerine dâhil etmiştir. Bu sayede liderin değerleri, tutumları ve davranışları aracılığıyla bireyin kendisini ve başkalarını içsel olarak motive etmesini vurgulayan ruhsal liderlik kavramı oluşmuştur. Ruhsal liderlik genel olarak; liderin değerleri, tutumları ve davranışları olarak vizyon, umut/inanç ve özgecil bağlılık olmak üzere üç temel bileşenden meydana gelmektedir. Vizyon; çalışanların içsel öz değer ve yaşam amacı hissetmelerine neden olan anlamlı bir geleceği ifade etmektedir. Umut/inanç; liderin vizyonun ulaşılabilirliğine olan güvenini yansıtmaktadır. Özgecil ya da fedakâr (bağlılık/bağlı) olma; karşılıklı ilgi ve saygıya değer veren ve örgüt üyeleri tarafından anlaşıldığı ve takdir edildiği duygusu üreten bir dizi lider davranışını ifade etmektedir (Fry, 2003).

Manevi liderlik teorisinin köklerinin batı kültürüne dayandığı söylene de birçok araştırmacı tarafından liderlik yapısı ve örgütsel pratik açısından Konfüçyüs kültürel bağlamına dayanabileceği de öne sürülmüştür. Konfüçyüsçülük bağlamında ele alındığında; kurum kaynaklarının korunması ve çalışanların yanlış davranışlarının azaltılmasında etkili olduğu düşünülmektedir (Wang, Guo, Ni, Shang, & Tang, 2019).

2. Metodoloji

Çalışmanın kavramsal temelleri gözetildiğinde iki kavramın da özünde birtakım özellikleri ile davranışlarını belirlediği gözlenmiştir. Bu nedenle çalışmanın modeli oluşturulurken bu düşünceden hareket edilmiştir. Dolayısıyla çalışmada değişkenlerin ikisinin de birbirini etkileyebileceği gözetilmiştir. Bu amaçla çalışmanın temel sorusu;

- Çalışanların beş faktör kişilik özelliklerine sahip olması liderin ruhsal lider olarak algılanmasına etki etmektedir.
- Liderin ruhsal liderlik özelliklerine sahip olması çalışanların beş faktör kişilik özellikleri gözetildiğinde nasıl algılandığına etki etmektedir.

Belirtilen temel araştırma sorularına göre çalışmanın devamında belirlenen örneklem üzerinden anket uygulanmak istenmiştir. Bu sayede oluşturulan nicel araştırma deseni aracılığı ile değişkenlerin karşılıklı olarak etkileri anlaşılacak istenmiştir.

Buraya kadar anlatılanlar bir bildiri olarak hazırlanarak sunulmuştur. Çalışmanın analizi sonraki çalışmada yer alacaktır.

3. Sonuç

Hazırlanan bu çalışmada genel olarak ruh, ruhsallık ve din-inanç ilişkisi üzerine kurulmuş olan ve motivasyon temeline dayanan ruhsal liderlik ile bireyin kendinde olan özellikleri anlattığı için onun ruhsallığını da işaret eden beş faktör kişilik özelliklerinin birbirine olan etkisi anlaşılacak istenmiştir. Bu sayede örgütlerde ruhsallığın önemi vurgulanmak istenmiştir. Farklı çalışmalarda gözlemlendiği gibi işyeri verimliliği ve performans artışı gibi durumlar açısından önemli görülen kavramlar (Iqbal & Hassan, 2016; Wang, Guo, Ni, Shang, & Tang, 2019) literatürden farklı olarak kavramları karşılıklı olarak değerlendirmiştir.

Her akademik çalışmanın olduğu gibi bu çalışmada da birtakım dezavantajlar yaşanmıştır. Bunlardan en önemlilerinden olan tek bir veri kaynağına dayalı hareket edildiğinden araştırma istenen zamanda yetişmemiştir. Bu aynı zamanda çalışmanın kesitsel olduğunu da göstermektedir. Bu nedenle yaşanan belli başlı kısıtlar hazırlanan bu çalışmada da gözlenmiştir.

Gelecekteki çalışmalar açısından lidere sadece onun tarafından bakılmadığı ve çalışanlar ya da takipçileri tarafından da nasıl algılandığının gözlenebildiği araştırmaların yapılması önemli görülmektedir.

Matched Source

Similarity 7%

Title: Statistical Analysis - Clinical Trials

The data were analyzed with the SPSS package program. Continuous variables are given as mean $\pm$ standard deviation,

categorical variables as numbers and ...

https://clinicaltrials.gov/ProvidedDocs/28/NCT04773028/SAP_001.pdf

Check By:  Dupli Checker