

ISSN:2528-9705



Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi

Cilt / Vol. :3

Sayı / Issue :1

Yıl / Year :2018

Journal of Organizational Behavior Research

<http://odad.org>

Kapak Fotoğrafi / Cover Photo by Andian Lutfi



ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ARAŞTIRMALARI DERGİSİ
THE JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR RESEARCH

Cilt / Volume: 3 Sayı / Issue: 1 Yıl / Year: 2018

Kurucu ve İmtiyaz Sahibi / Founder & Owner

Doç. Dr. Kubilay ÖZYER

Editörler / Editors

Doç. Dr. Kubilay ÖZYER

Dr. Öğr. Üyesi Müslüme AKYÜZ

ISSN: 2528-9705

Yazışma Adresi / Mail Address

Doç. Dr. Kubilay ÖZYER

Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi

Gaziosmanpaşa Üniversitesi Taşlıçiftlik Yerleşkesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü

60150 TOKAT

Tel: +90 356 252 16 16 – 2363

Fax: +90 356 252 16 73

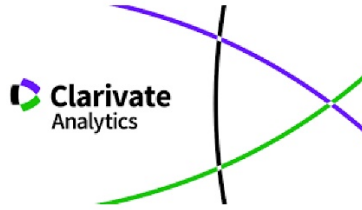
E-Posta/E-Mail: info@odad.org

Kapak fotoğrafı için Sayın Andian LUTFI'ye teşekkürler...

Special Thanks to Mr. Andian LUTFI for cover photo...

İNDEKS BİLGİLERİ / INDEX INFORMATION

Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi aşağıda yer alan indekslerde taranmaktadır.
Journal of Organizational Behavior Studies is cited in the indexes below.



International Institute of Organized Research

Akademik Araştırmalar İndeksi
Acarindex.com



ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ
ARAŞTIRMALARI DERGİSİ
(ODAD)

JOURNAL OF ORGANIZATIONAL
BEHAVIOR RESEARCHES
(JOOBR)

Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi yılda iki kez yayınlanan hakemli, bilimsel ve uluslararası bir dergidir. Örgütsel davranış, insan kaynakları ve çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen dergimizin temel amacı, bu alanlarda akademik gelişim ve paylaşım katkı sağlamaktır. Dergimizde “Türkçe” ve “İngilizce” olmak üzere iki dilde makale yayınlanmaktadır. Dergiye yayınlanmak üzere gönderilen yazılar, belirtilen yazım kurallarına uygun olarak hazırlanmalıdır. Dergiye yayınlanmak üzere gönderilen yazılar, daha önce yayınlanmamış ve yayınlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır. Dergide yayınlanan yazılarda belirtilen görüşler, yazarlara ait olup Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi’nin görüşlerini yansıtmaz. Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi’nde yayınlanmış yazıların tüm yayın hakları saklı olup, dergimizin adı belirtilmeden hiçbir alıntı yapılamaz.

The Journal of Organizational Behavior Researches (JOOBR) is an academic, peer-reviewed, scientific and international journal which is being published bianually. JOOBR, with it’s articles essentially aims to contribute to academic development and sharing in the fields of organizational behavior, human resources and business envorinment. In JOOBR, Articles are being published both in Turkish and English Languages. Articles which will be sent to JOOBR for publishing, should be preprepared according to guideline of JOOBR. Articles which will be sent to JOOBR for publishing, must be not published before or not sent to other journals. The views presented in the JOOBR represent opinions of the respective authors. The views presented do not necessarily reflect the opinion of the JOOBR. Copyrights for all articles published in JOOBR reserved. For quotation, JOOBR must be cited



ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ
Araştırmaları Dergisi

Bilim Kurulu

Members of the Science Board

Prof. Dr. Willy Arafah

Trisakti University, Indonesia

Prof. Dr. Kabir Haruna Danja

Federal College of Education Zaira, Nigeria

Prof. Dr. Ayu Ekasari

Trisakti University, Indonesia

Prof. Dr. Nurullah Genc

T.C. Central Bank, Turkey

Prof. Dr. Asep Hermawan

Trisakti University, Indonesia

Prof. Dr. Nasir Karim

Cecos University, Pakistan

Prof. Dr. Syafri Mandai

Trisakti University, Indonesia

Prof. Dr. Amer Al Roubaei

Ahlia University, Bahrain

Prof. Dr. Farzand Ali Jan

Cecos University, Pakistan

Prof. Dr. Rosman Bin Md Yusoff

Tun Hussien Onn University, Malaysia

Prof. Dr. Husna Leila Yusran

Trisakti University, Indonesia

Assoc. Prof. Dr. Usman Ghani

Institute of Management Sciences, Pakistan

Assoc. Prof. Dr. Kubilay Özyer

Gaziosmanpasa University, Turkey

Assoc. Prof. Dr. Hasan Gül

Ondokuz Mayıs University, Turkey

Assoc. Prof. Dr. Hasan Tagraf

Cumhuriyet University, Turkey

Assoc. Prof. Dr. Elmira Ibrayeva

Kazakhstan American Univ., Kazakhstan

Assist. Prof. Dr. Kamran Azam

International Riphah University, Pakistan

Assist. Prof. Dr. M. Said Döven

Osmangazi University, Turkey

Assist. Prof. Dr. Engin Kanbur

Kastamonu University, Turkey

Assist. Prof. Dr. Muhammad Kibuuka

Kampala International University, Uganda

Assist. Prof. Dr. Attaullah Shah

Institute of Management Sciences, Pakistan

Assist. Prof. Dr. Muhammad Siddique

Institute of Management Sciences, Pakistan



İçindekiler
Table of Contents

Sayfa No.
Page Num.

1. Cam Tavan Algıları Örgütsel Bağlılığı Etkiler Mi? Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma	
Does Glass Ceiling Perceptions Affect Organizational Commitment? A Study On Teachers Ufuk ORHAN & Umran ALTAY	1-15
2. Öz-Liderliğin Bireysel Farklılıklar Bağlamında İncelenmesi	
Examining Self-Leadership In The Context Of Individual Differences Emrah ÖZSOY & Ömer Alperen ONAY & Duygu ALTUN & Sümeyye PEHLİVAN	16-32
3. Örgütsel Sessizlik Bilgi Paylaşımı İlişkisinde Sosyal Sermayenin Rolü	
The Role Of Social Capital In The Relationship Between Organizational Silence And Knowledge Sharing Ercan TURGUT & Memduh BEGENİRBAŞ	33-45
4. Pozitif-Negatif Duyguların, Otomatik Düşüncelerin Ve Bazı Kişisel Değişkenlerin Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterlik İnanç Düzeyleri Üzerindeki Etkisi	
The Effect Of Positive-Negative Affect, Automatic Thoughts And Other Personal Variables Upon The Innovation Management Self-Efficacy Belief Levels Of School Administrators Serkan MÜRTEZAOĞLU & Fulya YÜKSEL-ŞAHİN	46-68
5. Örgütsel Adalet: Akademisyenler Üzerinde Metaforik Bir Araştırma	
Organizational Justice: A Metaphoric Research On Academicians Tülay Özer & Kubilay Özyer	69-86
6. Duygusal Emek, Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti Ve İş Performansı Arasındaki İlişkiler	
The Relationship Between Emotional Labor, Burnout, Turnover Intention And Job Performance Ferda ALPER AY & Nilifer TÜRKDOĞAN	87-103
7. Sosyal Medya, Akıllı Telefon Ve Örgütlerin Gelecekteki İnsan Kaynağı Profili: Z Kuşağı	
Social Media, Smart Phone And Future Human Resources Profile Of Organizations: Z Generation Fikret SÖZBİLİR	104-123
8. Legal Basis Of The Christian Issue Of Russian Policy In The Caucasus In The Second Half Of XIX And Early XX Centuries	124-134

Legal Basis Of The Christian Issue Of Russian Policy In The Caucasus In The Second Half Of XIX And Early XX Centuries Lyubov H. SATUSHIEVA & Alim Z. BOGATYREV & Ruslan M. ZHIROV & Azamat A. ZHUGOV & Marina T. TEKUEVA	
9. A Research On The Correlation Between Perceived Corporate Image And Organizational Identification	
A Research On The Correlation Between Perceived Corporate Image And Organizational Identification Sabahat BAYRAK KÖK & Mehtap SARIKAYA & Hatice ÇOBAN & Esve MERT	135-153
10. The Effect Of Political Connections On Auditor Choice And Related Party Transactions	
The Effect Of Political Connections On Auditor Choice And Related Party Transactions Saeed BAZRAFSHAN & Hamze HESARI	154-168
11. Effects Of Narcissism On Organizational Dissent	
Effects Of Narcissism On Organizational Dissent Engin KANBUR	169-181
12. Solidarity As A Constituent Of Social Capital: Role Of Human Rights Organizations In Exercizing The Rights Of Young Parents	
Solidarity As A Constituent Of Social Capital: Role Of Human Rights Organizations In Exercizing The Rights Of Young Parents Olga N. BEZRUKOVA & Vladimir N. LUKIN & Alexander V. MATVEEV & Tamara V. MUSIENKO	182-196
13. Statistical Analysis Of Vehicle Driver Behaviors	
Statistical Analysis Of Vehicle Driver Behaviors Sinan Saraçlı & Cengiz Gazeloğlu	197-204
14. Legal Modernization Of The Life Of Muslims Of The North Caucasus In The Context Of The Development Of The Russian State In The First Half Of The Nineteenth Century	
Legal Modernization Of The Life Of Muslims Of The North Caucasus In The Context Of The Development Of The Russian State In The First Half Of The Nineteenth Century Lyubov H. SATUSHIEVA & Ruzanna N. MAREMKULOVA & Aslan R. ISAKOV & Lyana R. KOKOVA & Marina T. TEKUEVA	205-219
15. Organizational Resource & Personal Resource Influencing Job Satisfaction: A Mediating Role Of Burnout	
Organizational Resource & Personal Resource Influencing Job Satisfaction: A Mediating Role Of Burnout Hina Shahid & Sara Aslam	220-233
16. How Do People Cope With Stress? An Assessment Using Partial Least Squares	
How Do People Cope With Stress? An Assessment Using Partial Least Squares Lydia ARBAIZA, Jorge GUILLEN	234-246
17. Effect Of Innovation In Relationship Between Inter-Organizational Learning And Performance Of Construction Industry	
	247-267

Effect Of Innovation In Relationship Between Inter-Organizational Learning And Performance Of Construction Industry Tariq RAFIQUE, Najeeb A. KHAN, Haji RAHMAN, Aamir ABBAS, Tahir SAEED	
18. How Far Umm Al-Qura University Practices The Strategies Of A Learning Organization Specified In The ‘Senge’ Model: From The Perspective Of Teaching Staff	
How Far Umm Al-Qura University Practices The Strategies Of A Learning Organization Specified In The ‘Senge’ Model: From The Perspective Of Teaching Staff Elham N. AL RAJHI	268-292
19. EFFECTIVENESS OF PSYCHOMETRIC TESTING IN RECRUITMENT PROCESS	
EFFECTIVENESS OF PSYCHOMETRIC TESTING IN RECRUITMENT PROCESS Mehreen MEMON, Farhan AHMED, Muhammad Asif QURESHI, Noor Ahmed BROHI	293-306
20. SOCIAL ASPECTS OF CHANGE OF ECONOMIC BEHAVIOUR OF THE RUSSIAN YOUTH	
SOCIAL ASPECTS OF CHANGE OF ECONOMIC BEHAVIOUR OF THE RUSSIAN YOUTH Gyuldzhan Kamilevna AZAMATOVA, Andemirkan Khachimovich SHIDOV, Albina Olegovna VINDIZHEVA, Azamat Haseynovich LYUEV	307-316
21. REVIEW THE RESPONSIBILITIES OF INTERNATIONAL SHIPPING COMPANIES FOR THE INTERNATIONAL CARRIAGE OF GOODS BY SEA	
REVIEW THE RESPONSIBILITIES OF INTERNATIONAL SHIPPING COMPANIES FOR THE INTERNATIONAL CARRIAGE OF GOODS BY SEA Tamerlan S. TSOLOEV, Alim Z. BOGATYREV, Aslan R. ISAKOV, Inara R. NAHUSHEVA	317-329
22. REVIEW THE LEGAL VACUUM OF BUSINESS LAW IN BANKRUPTCY OF MERCHANTS AND IMPACT ON THE DEMANDS OF BANK	
REVIEW THE LEGAL VACUUM OF BUSINESS LAW IN BANKRUPTCY OF MERCHANTS AND IMPACT ON THE DEMANDS OF BANK Inna B. KARAMURZOVA, Leyla I. KALABEKOVA, Zalina B. HAVZHOKOVA¹, Diana A. KOKOVA	330-342

ÖZ-LİDERİĞİN BİREYSEL FARKLILIKLAR BAĞLAMINDA İNCELENMESİ

Yrd. Doç. Dr. Emrah ÖZSOY^{1*}, Ömer Alperen ONAY², Duygu ALTUN², Sümeyye PEHLİVAN²

¹Sakarya Üniversitesi,

²Sakarya Üniversitesi, SBE,

•Corresponding Author E-Mail: eozsoy@sakarya.edu.tr

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, kişilik özelliklerinin öz-liderlikle ilişkisinin incelenmesidir. Bu doğrultuda çeşitli bireysel farklılıkların (A tipi kişilik, narsisizm, dışsal kontrol odağı ve beş faktör kişilik özellikleri), öz-liderlikle ilişkisi incelenmiştir. Araştırmaya 306 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırma bulgularına göre; A tipi kişilik, narsisizm, deneyime açıklık, sorumluluk, dışadönüklük ve uyumluluk ile öz-liderlik arasında pozitif ilişki elde edilmiştir. Buna karşılık nevroitiklik ve dışsal kontrol odağı ile öz-liderlik arasında negatif ilişki elde edilmiştir. Çoklu regresyon analizi bulgularına göre ise sadece A tipi kişilik ve narsisizm; öz-liderliği pozitif etkilemiş ve sadece nevroitiklik öz-liderliği negatif etkilemiştir.

Anahtar Kelimeler: Öz-liderlik, beş faktör kişilik özellikleri, A tipi kişilik, narsisizm, dışsal kontrol odağı.

EXAMINING SELF-LEADERSHIP IN THE CONTEXT OF INDIVIDUAL DIFFERENCES

ABSTRACT:

The purpose of this study is to examine the relationship of personality traits with self-leadership. In this direction, the relationship of various individual differences (i.e., type A personality, narcissism, external locus of control, and five factor personality traits) with self-leadership were examined. 306 university students participated in the research. According to research findings; positive associations were obtained between self-leadership and type A personality, narcissism, openness to experience, conscientiousness, and extroversion. Whereas negative associations were obtained between self-leadership and neuroticism and external locus of control. According to the findings of multiple regression analysis, only type A personality and narcissism affected self-leadership positively and only neuroticism negatively affected self-leadership.

Keywords: Self-leadership, five-factor personality traits, type A personality, narcissism, external locus of control.

GİRİŞ

Kişilik konusu; kişilik psikolojisi, sosyal psikoloji (Burger, 2006) ve örgütsel psikoloji (Choi, Oh ve Colbert, 2015; Furnham, Richards ve Paulhus, 2013) alanlarında yaygın bir şekilde incelenmektedir. Örgütsel psikoloji çalışmalarında, kişilik ve liderlik özellikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi önemli bir yer tutmaktadır (Judge ve diğ., 2002). Son dönemde gerek pozitif psikoloji akımının örgütsel tezahürlerinin incelenmesi, gerekse örgütlerin karanlık yönüne ilişkin artan ilgi ile beraber, liderlik hem pozitif (Matthews, 2008) hem de karanlık kişilik özellikleri (Kaiser, LeBreton ve Hogan, 2015; Khoo ve Burch, 2008) kapsamında uluslararası

alandanda birçok çalışmaya konu olmuştur. Bununla birlikte kişilik özellikleri ve liderlik arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda öz-liderliğin bireysel farklılıklar bağlamında belirleyicilerinin incelenmesi de önemli bir yer tutmaktadır (Houghton, ve diğ., 2004). Ancak kişilik özellikleri ve öz-liderlik arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda hâlâ önemli ampirik boşluklar bulunmaktadır (Furthner, Rauthmann ve Sachse, 2011). Çünkü liderlik ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar ağırlıklı olarak beş faktör kişilik özellikleri kapsamında gerçekleşmiştir (Barrick, Mount, ve Judge, 2001). Ancak A tipi kişilik, narsisizm ve kontrol odağı gibi kişilik özellikleri ile öz-liderlik arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar sınırlı sayıdadır. Özellikle A tipi kişilik genel olarak sadece öz-liderlik ile değil, diğer liderlik yaklaşımları ile de sınırlı kapsamda incelenmiştir. Narsisizm ve liderlik arasındaki ilişki ise son dönemde artarak incelenmektedir (Grijalva ve diğ., 2015; Rosenthal, ve Pittinsky, 2006). Özellikle CEO'ların narsisizm eğilimi ile liderlik özelliği arasındaki ilişkinin incelenmesi de giderek yaygınlaşmaktadır (Chatterjee ve Hambrick, 2007; Olsen ve Stekelberg, 2016; Resick ve diğ., 2009). Fakat öz-liderlik ve narsisizm arasındaki ilişki açısından kısıtlı ampirik bulgu mevcuttur (Furthner, Rauthmann ve Sachse, 2011). Benzer şekilde kontrol odağı ve liderlik arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda da öz-liderlik ağırlıklı olarak ihmal edilmektedir (Boone ve Hendriks, 2009; Shivers-Blackwell, 2006). Bu sebeple öz-liderliğin daha iyi anlaşılması ve hangi bireysel özelliklerin öz-liderliği açıklamada daha etkili olduğunu tespit etmek için, öz-liderliğin kişilik özellikleriyle ilişkisinin incelenmesi gerektiği düşünülmektedir (Marshall, SKiffin-Petersen ve Soutar, 2009).



Bu doğrultuda; öz-liderliğin A tipi kişilik, narsisizm, kontrol odağı ve beş faktör kişilik özellikleri ile ilişkisi incelenmiştir. Beş faktör kişilik özelliklerinin araştırmaya dâhil edilmesinin sebebi beş faktör kişilik özellikleri ve araştırma kapsamında yer alan diğer kişilik özelliklerinin (A tipi kişilik, narsisizm, kontrol odağı), öz-liderliği açıklamadaki etkilerinin mukayese edilmesidir. Böylelikle bu çalışmada hangi kişilik özelliğinin öz-liderliği açıklamada daha fazla etkiye sahip olduğu yönünde ampirik bulgu elde edilecektir. Bu sebeple genel olarak bu çalışmanın öz-liderliğin bireysel dinamiklerinin anlaşılmasına katkı sağlaması beklenmektedir. Çalışma kapsamında öncelikle kavramlar ana hatları ile tanımlanmıştır. Daha sonra gerekli teorik ve ampirik dayanaklar çerçevesinde araştırmanın hipotezleri formüle edilmiştir. Son olarak ilgili ampirik çalışma gerçekleştirilmiş, elde edilen bulgular tartışılmış ve birtakım gelecek araştırma önerileri sunulmuştur.

1. TEORİK ÇERÇEVE VE KAVRAMLARIN TANIMLANMASI

1.1 Öz-liderlik

Yaklaşık 30 yıl önce ortaya atılan öz-liderlik kavramı, örgütsel ortamda çalışanların kendilerini kontrol edebilme ve düzenleme mekanizmalarının etkili olduğu düşüncesine dayanmaktadır (Stewart, Courtright ve Manz, 2011). Bu doğrultuda öz liderlik, öz-yönetim (Manz, 1986), öz-denetim, öz-düzenleme ve klinik öz-kontrol kuramlarının (Cautela, 1969) uzantısı olarak geliştirilmiştir. Öz-yönetim çalışanların ağırlıklı olarak örgütsel hiyerarşide kendisinden üste

olan yöneticiler tarafından belirlenmiş amaç ve standartlara ulaşılması sürecini kapsamaktadır. Öz-liderlik aynı anlamı ifade etmesine ek olarak, kişinin bu standartları kendi başına değerlendirmesi, değiştirebilmesi ve kendi kendini etkileyebilmesini de kapsamaktadır (Furthner, Rauthmann ve Sachse, 2011; Manz, 1992). Bu doğrultuda öz-liderlik “bireyin istenilen yönde davranması için kendine yön vermesi ve kendini güdülemesi” (Neck, Stewart ve Manz 1995: 281) olarak tanımlanmıştır. Bu noktada bireyin kendi kendini yönlendirmesi, sahip olduğu zaman ve kaynakları etkin kullanabilmesi ve bu süreçte kendini güdüleyebilmesi için birtakım stratejilerin uygulanmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Literatürde yaygın olarak kabul gören öz-liderlik stratejileri şunlardır; davranış odaklı stratejiler, doğal ödül stratejileri ve yapıcı düşünce modeli stratejileri (Anderson ve Prussia, 1997; Manz ve Neck, 1999; Prussia ve diğ., 1998). Aşağıda her bir strateji kısaca ele alınmıştır.

Davranış odaklı stratejiler: Kısaca kişinin belirlenmiş amaçlarını gerçekleştirebilmesi için kendini ödüllendirmesi ve disipline etmesini kapsamaktadır. Böylelikle kişi uzun vadeli amaçlarına ulaşabilmek için gereken istekliliği kendini ödüllendirerek, coşku ve güdülenme seviyesini üst düzeyde tutarak sağlayabilecektir (Furthner, Rauthmann ve Sachse, 2011; Manz, 1992; Neck ve Houghton, 2006; Tabak, Sıgı ve Türköz, 2013).

Doğal Ödül Stratejileri: Doğal ödüller bireyin yerine getirmesi gereken faaliyetler ya da işlere ilişkin pozitif algı ve deneyime sahip olması gerektiğini belirtir. Bu ise kişinin yaptığı işe bağlı olması, inanması ve işinden keyif almasını gerekli kılar. Bu sebeple doğal ödüller işi keyifli hale getirecek yolları aramayı gerektirir. Bu da bireyin sevdiği ve keyif aldığı işleri daha sık, aksine sevmediği işleri de daha nadir yapma eğiliminde olması şeklinde karşımıza çıkmaktadır (Manz, 1992; Tabak, Sıgı ve Türköz, 2013).

Yapıcı Düşünce Modeli Stratejileri: Yapıcı düşünce örüntüleri stratejisi kişinin davranış kalıplarını istenilen yönde sürdürmesi ve gerektiği durumda davranışlarını olumlu yönde değiştirmesini kapsar. Bunun içinse bireyin; kendisini analiz etmesi, inanç sistemini geliştirmesi, pozitif performans sergileyeceğini hayal etmesi, kendisiyle pozitif konuşması ve karamsar olmak yerine iyimser olmaya odaklanması gerekmektedir (Manz, 1992; Prussia, Anderson ve Manz, 1998; Tabak, Sıgı ve Türköz, 2013).

1.2. A Tipi kişilik

A tipi kişilik, Friedman ve Rosenman, (1959) tarafından ortaya atılan A tipi ve B tipi kişilik yapısının bir bileşenidir. Literatürde A tipi ve B tipi kişilik olarak incelenen kişilik modelinde, ağırlıklı olarak A tipi kişilik özellikleri incelenmektedir. Buna karşın B tipi kişilik özellikleri, A tipi kişilik özelliklerinin zıt ucu olarak değerlendirilmektedir (Bortner, 1969). A tipi kişilik özelliği sergileme eğilimi yüksek bireyler, benmerkezciler, güç ve para odaklı, sabırsız ve tez canlıdır (McLeod, 2017; Özsoy ve diğ., 2017; Rayburn ve Rayburn, 1996). Bu doğrultuda A tipi kişilik; işte, okulda ya da sosyal yaşamın herhangi bir sürecinde çevredeki insanlardan daha başarılı olma, güce ortalama üstü bir değer atfetme, kısa zaman diliminde birçok işin üstesinden gelmeye kalkışma ve sürekli olarak yeni ve ulaşılması güç (bireysel kaynaklarla orantısız ölçüde) hedefler belirleme örüntüsünü ifade etmektedir.

1.3. Narsisizm

Amerikan Psikiyatri Birliği tarafından yayımlanan Mental Bozuklukların Tanısal ve İstatistiksel El Kitabı'nda (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, DSM) bir kişilik bozukluğu olarak incelenen narsisizm, örgütsel psikoloji ve sosyal psikoloji çalışmalarında ağırlıklı olarak subklinik düzeyde incelenmektedir. Dolayısı ile örgütsel davranış çalışmalarında, çalışanlara narsistik kişilik bozukluğu teşhisi koymaktan ziyade, çalışanların subklinik narsisizm düzeylerinin ölçülmesi ile ilgili bilimsel çalışmalar yürütülmektedir. Narsisizm en temel anlamıyla "bireyin kendine âşık olması ve sahip olduğu zihinsel ve bedensel özelliklerin birey tarafından abartılmasını" ifade etmektedir. Çünkü narsist bireyler temelde sahip olduğu niteliklerin eksikliklerini gidermek için kendilerinde sahip olduklarının ötesinde bir benlik inşa etmektedir. Bunun temel sebebi ise bireyin eksikliğini hissettiği hususları giderme güdüsüdür. Narsist bireylerin temel özellikleri; başkalarını küçümseme, fırsat bulduğunda gösteriş yapma, insan ilişkilerinde derinleşememe, bencillik, menfaat odaklı olma, güç ve başarı odaklı olma şeklinde sıralanabilir (APB, 2013; Jones ve Paulhus, 2014; Konrath, 2008; Özsoy ve Ardıç, 2017).

1.4. Kontrol Odağı

Kontrol odağı bireylerin hayatlarında gerçekleşen olayların sonuçları üzerine ne derecede kontrol ve etkiye sahip olduğunu ifade etmektedir. Kavram günümüzde kişilik çalışmalarında önemli bir yer tutmaktadır (Malik ve diğ., 2015). Kontrol odağı içsel ve dışsal olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. İçsel kontrol odağı, bireyin yaşamında gelişen olaylar ve bu olayların sonuçları hakkında kontrol ya da etkiye yüksek derecede sahip olmasını ifade etmektedir. Aksine dışsal kontrol odağı, bireyin yaşamının ağırlıklı olarak dışsal koşullar (birey tarafından kontrol edilmesi güç, şans, kader gibi hususlar) tarafından kontrol edilmesine dair inancı ifade etmektedir (Lefcourt, 2014). İçsel kontrol odağı yüksek bireyler hayatlarındaki başarısızlıkları, karşılaştıkları olumsuz hususları ağırlıklı olarak içsel nedenlere (yetenek ve çaba eksikliği) atfetme eğilimindedir. Buna karşın dışsal kontrol odaklı bireyler yaşamlarında meydana gelen sorun ve başarısızlıkları ağırlıklı olarak içsel nedenlerden ziyade, dışsal nedenlere (şans, kader, başkalarının olumsuz etkisi) atfetme eğilimindedirler (Rotter, 1966).



1.5. Beş faktör Kişilik Özellikleri

Beş faktör kişilik özellikleri deneyime açıklık, sorumluluk, dışadönüklük, uyumluluk ve nevroitiklik boyutlarından oluşmaktadır (McCrae ve John, 1992). Her bir boyut, deneyime açık olma-deneyime kapalı olma, sorumluluk-sorumluzluk, dışadönüklük-içedönüklük, uyumluluk-uyumsuzluk, nevroitiklik-duygusal açıdan dengeli olma gibi uç noktaları temsil etmektedir. Deneyime açıklık; yeni görüşlere açık, meraklı ve araştırmacı bir doğaya sahip olmayı ifade etmektedir. Dışadönüklük; insan ilişkilerinde rahat, girişken, konuşkan ve yüksek enerjili bireyleri ifade etmektedir. Uyumluluk; işbirliği oluşturabilmek, empati kurabilme ve hataları tolere edebilme eğilimini vurgulamaktadır. Sorumluluk; planlı olmayı, sistematikliği ve kararlılığı içermektedir. Son olarak nevroitiklik; duygu durumunda beklenmedik ve ani

değişikliğin sık yaşanma eğilimini yansıtmaktadır (Barrick ve Mount, 1991; Burger, 2006; Costa ve McCrae, 1992; McCrae ve John, 1992).

2. HIPOTEZLERİN GELİŞTİRİLMESİ

2.1.A tipi kişilik

A tipi kişilik özelliği sergileme eğilimi yüksek kişiler, başarı odaklı, güç ve paraya yüksek değer atfeden bireylerdir (Rayburn ve Rayburn, 1996). Bu bireyler aynı zamanda kendilerine sürekli olarak yüksek hedefler belirleyip, her daim bir adım önde olmak için yoğun çaba sarf etmektedir. Her ne kadar belirlenen amaçlar seti bazı durumlarda bireysel kaynaklarla örtüşmese de (sahip olunan kaynaklarla orantısız ve zor hedefler belirleme), bu kişiler başarı odaklı oldukları için A tipi kişiliğin öz-liderlikle pozitif olarak ilişkileneceği beklenmektedir. Çünkü A tipi kişilik özelliğine sahip bireylerde başarılı olmak en temel önceliklerden biridir. Başarılı olmak için ise bireyin yaşamını planlaması, geleceği öngörmesi ve zaman zaman kendi kendini motive etmesi gerekmektedir. Daha önce A tipi kişilik ve öz-liderlik arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik gerçekleştirilmiş ampirik bir çalışmaya rastlanmadığı için bu çalışmada sadece konuya ilişkin teorik arka plana dayanarak oluşturulan varsayım üzerine hipotez geliştirilecektir. Bu doğrultuda A tipi kişilik ile öz-liderlik arasında pozitif ilişki beklenmektedir..

H1: A tipi kişilik ile öz liderlik arasında pozitif ilişki vardır.

2.2. Narsisizm

Bu araştırmada narsisizm subklinik düzeyde ölçüldüğü için, narsisizm ve öz-liderlik ilişkisinin teorik arka planı, kişilik bozukluğu olarak narsisizmden ziyade, subklinik narsisizm (Paulhus ve Williams, 2002) temelinde oluşturulmuştur. Narsistlerin (subklinik narsisizm), güce, beğenilmeye ve başarıya olan aşırı istekleri beraberinde kişinin iş ve sosyal yaşamında uyguladığı stratejilerin de farklılaşmasına zemin oluşturabilir. Çünkü narsisizm eğilimi yüksek birey temelde eksiliğini hissettiği öz-saygı sorununun (Kernberg, 1970) üstesinden gelmeye çalışmaktadır. Bu sebeple bu kişiler sahip olduğu niteliklerin abartılarak sunulması (Raskin ve Terry, 1988) ve daha fazla nitelik ve başarı elde etmeye güdülenme eğilimindedir. Bu durum bireyin sahip olduğu kaynakları uzun vadede etkin kullanabilmesi adına bir arka plan sunabilir. Çünkü narsisizm eğilimi yüksek bir birey, iş ve sosyal yaşamında başkaları nezdinde beğenilmek ve takdir görmek için ortalamanın üstünde çaba sarf etme eğilimindedir (Campbell ve diğ., 2010). Dolayısı ile narsisizm çoğu durumda negatif çağrışım yapsa da (Paulhus ve Williams, 2002), klinik düzeye ulaşmamış narsisizm eğilimi bireyin iş ve sosyal yaşamını düzenlemesi ve daha başarılı olmak için çabalamasında, güdüleyici bir mekanizma oluşturabilir. Bu durum ise narsisizm ile öz-liderliğin pozitif ilişkileneceği varsayımını desteklemektedir. Daha önce Furthner, Rauthmann ve Sachse, (2011) tarafından yapılan bir araştırmada, narsisizm ile öz-liderlik (toplam skor) arasında pozitif ilişki elde edilmiştir. Dolayısı ile hem teorik arka plana



hem de daha önce yapılmış ampirik bulguya dayanarak narsisizm ile öz-liderlik arasında pozitif ilişki beklenmektedir.

H2: Narsisizm ile öz-liderlik arasında pozitif ilişki vardır.

2.3. Kontrol odağı

Kontrol odağı ile öz-liderlik arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik sınırlı sayıda çalışma mevcuttur ve söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Neck ve Houghton, 2006). Spector, (1982) içsel kontrol odaklı bireylerin iş motivasyonu, iş performansı, iş tatmini ve liderlik eğilimlerinin daha fazla olduğunu tespit etmiştir. Benzer şekilde Ng, Sorensen, ve Eby (2006) tarafından yapılan meta analizinde içsel kontrol odağının iş çıktıları ile pozitif ilişkili olduğu tespit edilmiştir. İçsel kontrol odaklı bireylerin geleceğe dair umutlu olma ve amaçlarına bağlılıklarını sürdürme eğilimleri daha fazladır (Steca ve Monzani, 2014). Mevcut bir çalışmada Marshall, SKiffin-Petersen ve Soutar, (2009) dışsal kontrol odağı ile öz-liderlik arasında negatif (oldukça zayıf) ilişki tespit etmiştir. Daha önceki ampirik bulgulardan yola çıkarak içsel kontrol odağının öz-liderlikle pozitif olarak ilişkileneceği beklenmektedir. Ancak bu çalışma da dışsal kontrol odağının ölçüldüğü için, dışsal kontrol odağı ve öz-liderlik arasında negatif ilişki beklenmektedir.

H3: Dışsal kontrol odağı ve öz-liderlik arasında negatif ilişki vardır.

2.4. Deneyime açıklık

Bu kişiler araştırmacı, meraklı, kendini geliştirme eğilimi yüksek, yeni görüşlere açık, bir doğaya sahiptir (Burger, 2006). Bu durum bireyin kendi yaşamını olumlu yönde düzenlemesine, geleceğe ilişkin iyimser olmasına ve yaşamı daha eğlenceli hale getirmesine zemin oluşturabilir. Bu sebeple deneyime açıklıkla öz-liderliğin pozitif olarak ilişkileneceği beklenmektedir.

H4: Deneyime açıklık öz-liderlik arasında pozitif ilişki vardır.

2.5. Sorumluluk

Sorumluluk düzeyi yüksek bireyler dikkatli, planlı, çalışkan ve başarı odaklıdır (Mount ve Barrick, 1995). Bu sebeple sorumlulukla öz-liderliğin pozitif olarak ilişkileneceği beklenmektedir. Nitekim daha önceki çalışmalar da (Houghton ve diğ., 2004), sorumluluk ve öz-liderlik arasında pozitif ilişki elde edilmiştir. Dolayısı ile bu çalışmada da benzer ilişki beklenmektedir.

H5: Sorumlulukla öz-liderlik arasında pozitif ilişki vardır.

2.6. Dışadönüklük

Dışadönükler pozitif ve enerjiktir. Öz-liderlik stratejilerinin uygulanmasında bireyin iyimser olması, başarılı olacağını hayal etmesi ve kendi kendisiyle pozitif konuşmalar (içsel) yapması gerektiği vurgulanmaktadır. Nitekim Houghton ve diğ.,'nin (2004) ve Neck ve Houghton'ın (2006) gerçekleştirdiği çalışmalar da dışadönüklükle öz-liderlik arasında pozitif ilişki elde



edilmiştir. Dolayısı ile teorik arka plan ve mevcut ampirik bulgulara dayanarak öz-liderlikle dışadönüklük arasında pozitif ilişki beklenmektedir.

H6: Dışadönüklük ve öz-liderlik arasında pozitif ilişki vardır.

2.7. Uyumluluk

Uyumlu kişiler çatışmadan uzak, insan ilişkilerinde empati düzeyi gelişmiş ve kıskançlık eğilimleri daha düşük bireylerdir. Bu bireylerin iş yaşamında ve sosyal yaşamda daha ılımlı olma ihtimalleri ve buna bağlı olarak kendi yaşamlarını düzenleme eğilimlerinin de yüksek olacağı varsayılmaktadır. Bu varsayımlara dayanarak uyumlulukla öz-liderlik arasında pozitif ilişki beklenmektedir.

H7: Uyumluluk ve öz-liderlik arasında pozitif ilişki vardır.

2.8. Nevrotiklik

Nevrotiklik duysal dengedeki sık ve beklenmedik değişkenlik, depresyon eğilimi, kaygı ve dürtüsellekle (fevri davranış) yakından ilişkilidir. Daha önceki çalışmalarda nevroitikliğin karamsarlıkla (Williams, 1997) ve öz-düzenlemeyle (Cantor ve Zirkel, 1990) negatif ilişkilendiği test edilmiştir. Bu bulgular nevroitiklikle öz-liderliğin negatif olarak ilişkilmesi varsayımını desteklemektedir. Öte yandan Houghton ve diğ.,'nin (2004) yaptığı çalışmada nevroitiklikle öz-liderlik arasında anlamlı ilişki elde edilmemiştir. Ancak konuya ilişkin teorik arka plan ve mevcut ampirik bulgulara dayanarak bu çalışmada nevroitiklikle öz-liderlik arasında negatif ilişki elde edilmesi beklenmektedir.

H8: Nevrotiklik ve öz-liderlik arasında negatif ilişki vardır.

3. YÖNTEM

3.1. Verilerin toplanması

Araştırmada veriler, bir kamu üniversitesinde lisans eğitimi almakta olan öğrencilerin katılımıyla elde edilmiştir. Araştırmaya 320 öğrenci katılmış ancak 14 tanesi eksik ve özensiz olduğu için elemine edilmiştir. Bu sebeple 306 öğrencinin anketleri değerlendirmeye alınmış ve analizler bu veriler dâhilinde gerçekleştirilmiştir.

3.2. Ölçekler¹

3.2.1. Öz-Liderlik

Anderson ve Prussia (1997) tarafından geliştirilen ve Houghton ve Neck (2002) tarafından revize edilen öz-liderlik ölçeğinin Türkçe versiyonu (Tabak, Sıgır ve Türköz, 2013)

¹Araştırma kapsamında kullanılan ölçekler daha önceden Türkçe'ye uyarlandığı ve geçerlilikleri test edildiği için bu çalışmada söz konusu ölçeklere ilişkin geçerlilik çalışmalarına başvurulmamıştır.

kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması 29 maddeden oluşmaktadır ve 5'li Likert formatında uygulanmıştır. Ölçek öz- liderliği davranış odaklı stratejiler, doğal ödül stratejileri ve yapıcı düşünce stratejileri olmak üzere 3 boyutta ölçmektedir.

3.2.2. Beş faktör kişilik özellikleri

Gosling, Rentfrow ve Swann (2003) tarafından geliştirilen 10 maddeli beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinin Türkçe uyarlaması (Atak, 2013) kullanılmıştır. Ölçek; deneyime açıklık, sorumluluk, dışadönüklük, uyumluluk ve nevroitiklik yapılarını ikişer madde ile ölçmektedir. Ölçekte bazı sorular ters kodludur, analizler öncesi söz konusu maddeler tekrardan kodlanmış ve her madde pozitif yöne uyarlanmıştır.

3.2.3. A tipi Kişilik

A tipi kişiliğin ölçümü için Bortner derecelendirme ölçeğinin 7 maddeli kısa formu (1966) kullanılmıştır. Ölçek daha önce (Aytaç, 2001; Erdoğan ve Zengin, 2012; Özsoy, 2015), tarafından kullanılmış ve geçerliliği sınanmıştır. Ölçek 8'li Likert formatında uygulanmıştır.

3.2.4. Narsisizm

Jonason ve Webster (2010) tarafından geliştirilmiş 12 maddeli kısaltılmış Karanlık Üçlü Ölçeği'nin 4 maddeli narsisizm boyutu kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Özsoy ve diğ., (2017) tarafından yapılmıştır. Ölçek 5'li Likert formatında uygulanmıştır.

3.2.5. Kontrol Odağı

Perry ve Morris (2005) tarafından geliştirilen kontrol odağı ölçeğinin Türkçe versiyonu (Aydemir, 2015) kullanılmıştır. Ölçek 7 maddeden oluşmaktadır ve yüksek puanlar dışsal kontrol odağını düşük puanlar ise içsel kontrol odağını işaret etmektedir.

3.3. Katılımcılar

Katılımcılar bir devlet üniversitesinde eğitimine devam eden 306 öğrenciden oluşmaktadır. Öğrencilerin % 60.3'ü kadın, yaş ortalaması 22.77'dir (Standart Sapma = 3.65).

3.4. Bulgular

İlk olarak araştırma kapsamında yer alan değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve içsel tutarlılık bulguları (Tablo 1), daha sonra korelasyon analizi bulguları (Tablo 2) ve son olarak çoklu regresyon analizi bulguları (Tablo 3) sunulmuştur.

Tablo 1. Tanımlayıcı İstatistikler ve İçsel Tutarlılık Bulguları

Değişkenler	O	SS	Cronbach α
Öz-liderlik toplam	3.81	0.42	.87
Davranış odaklı stratejiler	3.67	0.44	.72
Yapıcı düşünce stratejileri	3.95	0.51	.87
Doğal ödül stratejileri	3.58	0.67	.69
A tipi kişilik	6.04	1.14	.71



Narsisizm	3.11	0.73	.71
Dışsal kontrol odağı	2.78	0.63	.78
<i>Kısaltılmış BFKÖ</i>			.65
Deneyime açıklık	3.60	0.92	.48
Sorumluluk	3.96	0.69	.58
Dışadönüklük	3.60	0.92	.74
Uyumluluk	3.78	0.67	.50
Nevrotiklik	3.20	0.81	.66

Not. N= 306. BFKÖ= Beş faktör kişilik ölçeği, O=Ortalama, SS=Standart Sapma.

İçsel tutarlılık testi için Cronbach Alpha içsel tutarlılık testinden yararlanılmıştır. Buna göre kısaltılmış beş faktör kişilik ölçeği haricindeki tüm ölçeklerin içsel tutarlılık düzeyi yüksek düzeyde tespit edilmiştir. Kısaltılmış beş faktör kişilik ölçeğinin içsel tutarlılık değerleri ise düşük düzeyde hesaplanmıştır. Ancak bu çalışmaya benzer şekilde ölçeğin geliştirildiği çalışmada (Gosling, Rentfrow ve Swann, 2003) ve ölçeğin kullanıldığı uluslararası çalışmalarda da (örn., Jonason ve Webster, 2010:423) benzer sonuçlar elde edilmiştir. İçsel tutarlılık değerinin düşük olmasının temel sebeplerinden biri, boyutlara ilişkin madde sayısının oldukça az olmasıdır (her bir boyut için ikişer madde) (Schmitt, 1996). Ek olarak değişkenlere ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 2. Korelasyon analizi

Kişilik Özellikleri	Öz-liderlik		
	Toplam	DO	DÖ
A tipi kişilik	.34***	.28***	.14*
Narsisizm	.16**	.19**	0.09
Dışsal kontrol odağı	-.21***	-0.08	-0.02
<i>Kısaltılmış BFKÖ</i>			
Deneyime açıklık	.22***	.12*	0.03
Sorumluluk	.16**	0.07	-0.06
Dışadönüklük	.22***	.12*	0.03
Uyumluluk	.21***	.15*	0.08
Nevrotiklik	-0.07	-.12*	-0.06

Not. N= 306. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$; DO=Davranış odaklı stratejiler, YD= Yapısal düşünce stratejileri, DÖ= Doğal ödül stratejileri, Toplam= Öz-liderlik toplam skoru.

Öz-liderlik ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiye ilişkin korelasyon analizi bulguları Tablo 2’de sunulmuştur. Buna göre dışsal kontrol odağı ve nevrotiklik harici tüm değişkenler öz-liderlikle (toplam skor) pozitif ilişkilendirilmiştir. A tipi kişilik öz-liderliğin üç boyutu ile de pozitif ilişkilendirilmiştir. Narsisizm sadece doğal ödül stratejileri ile ilişkilendirilmemiştir. Dışsal kontrol odağı, öz-liderliğin toplam skoru ve yapıcı düşünce stratejileri ile negatif ilişkilendirilmiştir, davranış odaklı stratejiler ve doğal ödül stratejileri ile ilişkilendirilmemiştir. Beş faktör kişilik özelliklerinden deneyime açıklık, sorumluluk, dışadönüklük ve uyumluluk öz-liderliğin doğal ödül stratejileri haricinde, öz-liderlik toplam skoru, davranış odaklı stratejiler ve yapıcı düşünce stratejileri ile pozitif ilişkilendirilmiştir. Nevrotiklik sadece davranış odaklı stratejilerle negatif ilişkilendirilmiş harici değişkenlerle anlamlı ilişkilendirilmemiştir. Bu bulgular araştırma hipotezlerinin tamamını desteklemektedir (sadece H8: “Nevrotiklik ve öz-liderlik arasında negatif ilişki vardır”, kısmen desteklenmiştir).

Tablo 3. Çoklu Regresyon Analizi

Değişkenler	Öz-liderlik							
	Toplam		DO		YD		DÖ	
	B	t	β	T	B	t	B	t
A tipi kişilik	.24***	4.62	0.25	4.4	.20***	3.82	.24***	4.61
Narsisizm	.11*	2.12	.15*	2.54	0.1	1.88	.12*	2.24
Dışsal kontrol odağı	-0.09	-1.5	-0.06	-1	-0.12	-1.92	-0.09	-1.54
Deneyime açıklık	0.01	0.2	0.01	0.2	0.02	0.29	0.02	0.39
Sorumluluk	-0.01	-0.18	-0.03	-0.4	0.01	0.16	-0.01	-0.24
Dışadönüklük	0.03	0.48	-0.1	-1.8	0.08	1.52	0.01	0.19
Uyumluluk	0.08	1.37	0.07	1.08	0.06	0.98	0.08	1.4
Nevrotiklik	-.17**	-3.06	-.17**	-2.77	-0.09	-1.7	-.17**	-3.05

Not. N= 306. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, DO=Davranış odaklı stratejiler, YD= Yapısal düşünce stratejileri, DÖ= Doğal ödül stratejileri, Toplam= Öz-liderlik toplam skoru.

Araştırma kapsamında yer alan kişilik özelliklerinin öz-liderliğe etkisini test etmek için çoklu regresyon analizine başvurulmuştur. Bağımsız değişkenler; (1) A tipi kişilik, (2) narsisizm, (3) kontrol odağı, (4) deneyime açıklık, (5) sorumluluk, (6) dışadönüklük, (7) uyumluluk ve (8) nevroitiklik. Bağımlı değişkenler; (1) öz-liderlik toplam skoru, (2) duygusal tükenme, (3) duyarsızlaşma ve (4) kişisel başarıda düşüş. Bu doğrultuda toplamda 32 model [$4 \times 8 = 32$ Model] test edilmiştir (Tablo 3). Böylelikle söz konusu değişkenlerden hangisinin öz-liderliği daha fazla açıkladığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Buna göre sırasıyla A tipi kişilik ve narsisizm öz-liderliğin istatistiki açıdan anlamlı (pozitif) belirleyicileri olarak tespit edilmiştir. Nevrotiklik ise öz-liderliği anlamlı bir şekilde negatif etkilemiştir. Harici değişkenlerin ise öz-liderliğe anlamlı etkisi olmamıştır. Tablo 2 incelendiğinde esasen nevroitiklik harici tüm değişkenler öz-liderlikle pozitif ilişkilendirilmiştir. Ancak çoklu regresyon analizi modele tüm bağımsız değişkenleri dâhil ettiği için, öz-liderliğe etki gücü yüksek olan değişkenler harici değişkenlerin pozitif ilişkisi ortadan kalkmıştır. Nitekim çoklu regresyon analizi uygulamasının temel gerekçesi de budur. Böylelikle bağımsız değişkenler setinden hangisinin ya da hangilerinin bağımlı değişkeni etkileme gücü yüksekse o değişkenlerin (A tipi kişilik ve narsisizm) etkisi anlamlı kalmıştır.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Tartışma bölümü; bulguların özeti ve yorumlanması, araştırmanın katkıları ve kısıtları, gelecek araştırma önerileri alt bölümlerinden oluşmaktadır.

Bulguların özeti: Araştırma kapsamında geliştirilen hipotezlerin tamamı desteklenmiştir (H1-H8). A tipi kişilik, narsisizm, deneyime açıklık, sorumluluk, dışadönüklük ve uyumluluk öz-liderlikle pozitif; dışsal kontrol odağı ve nevroitiklik öz-liderlikle negatif ilişkilendirilmiştir. Çoklu regresyon analizinde ise sadece A tipi kişilik ve narsisizm öz-liderliği pozitif, nevroitiklik ise negatif etkilemiştir. Harici değişkenlerin öz-liderliğe etkisinin anlamsız olduğu tespit edilmiştir.

Bulguların yorumlanması: Bulgularda irdelenmesi gereken temel hususlar şu şekildedir; (a) A tipi kişilik ve narsisizm neden öz-liderliği açıklamada en kuvvetli role sahiptir? (b) Neden öz-



liderliğe sadece nevrotiklik negatif etki yapmıştır? (c) Harici değişkenlerin öz-liderlikle pozitif ilişkisi neden çoklu regresyon analizinde ortadan kalkmıştır?

- (a) *A Tipi kişilik* özelliğine sahip bireyler her ne kadar sürekli zamanla yarışır gibi, kısa sürede birçok işin üstesinden gelmeye çalışsalar da; bu bireylerin örgütlerde başarılı olma ihtimalleri yüksektir. Çünkü bu bireyler için başarılı olmak en önemli önceliklerden biridir. Bunu sürdürülebilir kılmak ise geleceği doğru planlama ve değerlendirme ile mümkündür. A tipi kişilik özelliklerine ilişkin yapılmış ampirik çalışmalarda A tipi kişilik özelliğine sahip kişilerin stres düzeylerinin yüksek olduğu (Durna, 2004) bulgusu ortaya çıkmış olsa da, öz-liderlik sürecini yönetmek için gerekli olan; yapıcı düşünce, geleceği planlama ve kendini ödüllendirme gibi hususlarla A tipi kişilik özelliklerinin negatif ilişkilendiğine dair ampirik bulgulara rastlanmamıştır. Dolayısı ile A tipi kişilik eğilimlerinin kontrollü ve bireyin stres ve sağlık düzeyini olumsuz düzeyde etkilemeyecek seviyede olması, bireyin yaşamını düzenlemesi ve yönetmesi hususlarında olumlu etkilerde bulunabilir. Nitekim bu çalışmada bu varsayımı destekleyen ampirik bulgu elde edilmiştir.

Narsisizm: Çalışmanın önceki bölümlerinde vurgulandığı üzere bu çalışmada narsistik kişilik bozukluğu değerlendirilmemiştir. Nitekim bu psikiyatri ya da klinik psikolojinin alanına girmektedir. Örgütsel davranış araştırmalarında katılımcılara narsistik kişilik bozukluğu teşhisi koymak mümkün değildir. Dolayısı ile bu çalışmada subklinik narsisizm ölçülmüştür. Narsisizm her ne kadar karanlık kişilik özelliklerinin (Karanlık Üçlü, narsisizm, Makyavelizm ve psikopati) bir bileşeni olsa da mevcut ampirik bulgular, özellikle narsisizmin bireysel sonuçları açısından, karanlık kişilik özelliklerinin aydınlık yönü (Rauthmann, ve Kolar, 2012; Volmer, Koch ve Göritz, 2016) olarak değerlendirilmektedir. Çünkü kişilik bozukluğu düzeyine ulaşmamış narsisizm (subklinik narsisizm), bireyi başarılı olma ve kendini yönetme hususlarında güdüleme potansiyeline sahiptir. Narsisizm eğilimi yüksek birey sürekli olarak ihtiyaç duyduğu ilgi ve saygının alt yapısını oluşturmak için iş ve sosyal yaşamında kendini farklı kılacak ve ön planda tutacak girişimlerde bulunma eğilimindedir. Bu yüzden narsisizmin öz-liderlikle pozitif ilişkileneceği zaten beklenen bir durumdur. Ayrıca Raskin ve Terry'nin (1988) narsisizmi boyutlandırdıkları çalışmalarında liderlik ve otorite, narsisizmin ön plana çıkan bir özelliği olarak belirlenmiştir.

- (b) Nevrotikliğin öz-liderliği negatif yönde etkilemesi; öz-liderlik bireyin sahip olduğu kaynakların farkında olması, bilinçli ve istekli bir şekilde doğru kararlar vermesi, kendi kendini motive etmesi ve geleceği etkin planlamayı gerektirmektedir (Manz, 1992). Ancak nevrotiklik eğilimi yüksek bireyler duygusal açıdan dengesiz oldukları için depresyon eğilimi yüksek, karamsar ve duygu durumu çabuk değişen kimselerdir (McCrae ve John, 1992). Bu yüzden uzun vadeli amaçların belirlenmesi ve bu amaçlara yüksek güdülenmişlik haliyle bağlı kalmak zordur. Bu sebeple araştırma kapsamında nevrotikliğin öz-liderliği negatif etkilemesi, beklenen bir durumdur.

- (c)



(d) A tipi kişilik, narsisizm ve nevrotiklik harici değişkenlerin çoklu regresyon analizinde öz-liderliğe etki etmemesinin iki temel nedeni vardır. Bunlardan ilki istatistikidir. Çünkü hipotezlerin geliştirilmesi bölümünde de vurgulandığı üzere dışsal kontrol odağı ile öz-liderlik arasında negatif, deneyime açıklık, sorumluluk, dışadönüklük ve uyumluluk ve öz-liderlik arasında pozitif ilişki beklenmiştir. Nitekim korelasyon analizi bulguları bu beklentiye uyumlu bir şekilde gerçekleşmiştir. Ancak çoklu regresyon analizine öz-liderlikle daha güçlü ilişkili olan A tipi kişilik ve narsisizmin dâhil edilmesi, söz konusu ilişkinin etki büyüklüğünü (effect size) zayıflatmıştır. Bu yüzden de sadece öz-liderlik ile daha kuvvetli ilişkiye sahip değişkenler, çoklu regresyon analizinde öz-liderliği anlamlı etkilemiştir. İkinci husus ise beş faktör kişilik özelliklerinin kısa formula ölçülmesinden kaynaklanabilir. Çünkü her bir faktör sadece ikişer madde ile ölçülmüştür. Bu durum ise özellikle sorumluluk gibi öz-liderlikle yakından ilişkisi olması beklenen değişkenlerin, öz-liderliği açıklamadaki zayıflığının önemli bir gerekçesi olabilir. Çünkü kısaltılmış ölçekler bazı durumlarda ölçülmek istenen yapının istenilen düzeyde ölçülememesine neden olabilmektedir (Smith, McCarthy, ve Anderson, 2000).

Araştırmanın katkıları: Kişilik özellikleri ile öz-liderlik arasındaki ilişkiyi inceleyen sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Daha önce beş faktör kişilik özellikleri (Houghton ve diğ., 2004), narsisizm (Furthner, Rauthmann ve Sachse, 2011), kontrol odağı (Marshall, SKiffin-Petersen ve Soutar, 2009) ve öz-liderlik arasındaki ilişki incelenmiş olmasına rağmen; A tipi kişilik ile öz-liderlik arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaya rastlanmamıştır. Ayrıca daha önce yapılan çalışmalarda beş faktör kişilik özellikleri, narsisizm, kontrol odağı ve A tipi kişilik özelliklerinin öz-liderliğe etkisinin karşılaştırıldığı bir çalışmaya da rastlanmamıştır. Bu sebeple bu çalışma hem kişilik özellikleri ile öz-liderlik arasındaki ilişkinin daha iyi anlaşılması hem de hangi kişilik özelliğinin öz-liderliği açıklamada daha güçlü etkiye sahip olduğunun test edilmesi açısından alana katkı sunmaktadır.

Araştırmanın kısıtları: Örneklemen çalışanlardan ziyade öğrencilerden oluşması araştırmanın temel kısıtını oluşturmaktadır. Her ne kadar liderlik ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda daha önceden de öğrenci örneklemine başvurulmuş olsa da (örn., (Furthner, Rauthmann ve Sachse, 2011), çalışan örnekleme ile yapılacak çalışmaların kişilik özellikleri ile öz-liderlik arasındaki ilişkinin anlaşılmasına katkı sunacağı beklenmektedir. Bir diğer önemli husus ise beş faktör kişilik özellikleri ve narsisizmin ölçümünde kısa formulu ölçeklerin kullanılmasıdır. Kısa formulu ölçekler katılımcılara daha az yük oluşturmaları ve zaman tasarrufu açısından katkılar sunsa da (Gosling, Rentfrow, Swann, 2003; Jonason ve Webster, 2010), bazı durumlarda uzun formulu ölçeklere göre daha farklı bir resim ortaya koyabilmektedir (Jones ve Paulhus, 2014). Bu durum ise bu çalışma için özellikle beş faktör kişilik özellikleri açısından ideal sonuçtan sapmalara yol açmış olabilir.

Gelecek araştırma önerileri: Gelecek araştırmalarda benzer bir çalışmanın çalışan örnekleminde yürütülmesi ve kişilik özelliklerinin öz-liderliğe etkisinin incelenmesinde uzun formulu ölçeklerin tercih edilmesi önerilmektedir. Ek olarak öz-liderlik eğilimlerinin de aslında kendi başına değerlendirilebilecek bir kişilik özelliği olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceğine dair teorik ve ampirik çalışmalar yürütülebilir.



Sonuç olarak, bu çalışmada çeşitli bireysel farklılıkların öz-liderlikle ilişkisi ve bu değişkenlerin öz-liderliğe etkisi incelenmiştir. Bu doğrultuda ön plana çıkan en önemli husus, A tipi kişiliğin ve narsisizmin öz-liderliği açıklamada diğer kişilik özelliklerine göre daha kuvvetli etkiye sahip olduğunun tespit edilmesidir. Ancak bu çalışma birçok kısıt dâhilinde ve nispeten sınırlı bir örneklem çerçevesinde yürütülmüştür. Bu sebeple elde edilen bulgular genellenilebilir olmaktan uzaktır. Dolayısı ile öz-liderliğin bireysel belirleyicilerinin daha iyi anlaşılması için çok sayıda çalışmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

Kaynakça

- Amerikan Psikiyatri Birliği (APB) (2013). Diagnostic and statistical manual of mental disorders (5. Baskı). Washington, DC: Londra, İngiltere. American Psychiatric Association. (Erişim adresi <https://psicovalero.files.wordpress.com/2014/11/dsm-v-ingles-manual-diagnc3b3stico-y-estadc3adstico-de-los-trastornos-mentales.pdf>).
- Anderson, J. S., ve Prussia, G. E. (1997). The self-leadership questionnaire: Preliminary assessment of construct validity. *Journal of Leadership Studies*, 4, 119-143.
- Atak, H. (2013). On-maddelik kişilik ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması. *Nöropsikiyatri Arşivi Dergisi*, 50, 312-319.
- Aydemir, S. D. (2015). Duygusal Zekâ, Kontrol Odağı, Genel Olarak Riskten Kaçınma ve Finansal Okuryazarlığın Riskli Yatırım Niyeti Üzerindeki Etkisi (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Aytaç, S. (2004). İnsanı Anlama Çabası. 2. Baskı. Ezgi Kitapevi. Bursa.
- Barrick, M R., ve Mount, M. K., (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis, *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., ve Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 9-30.
- Boone, C., ve Hendriks, W. (2009). Top management team diversity and firm performance: Moderators of functional-background and locus-of-control diversity, *Management Science*, 55, 165-180.
- Bortner, R. W. (1969). A short rating scale as a potential measure of pattern A behavior. *Journal of Chronic Diseases*, 22, 87-91.
- Burger, J. M. (2006). Kişilik. (Çeviren; Erguvan Sarioğlu, İ. D.). Kaknüs Yayınları, İstanbul.
- Campbell, W.K., Hoffman, B.J., Campbell, S. M., ve Marchisio, G. (2010). Narcissism in organizational contexts. *Human resource management review*, 21, 268-284.
- Cantor, N. ve Zirkel, S. (1990). Personality, cognition, and purposive behavior, İçinde Pervin, L.A. (Ed.), *Handbook of Personality: Theory and Research*, Guilford Press, New York, NY.



- Cautela, J.R. (1969). Behaviour therapy and self-control: techniques and implications. İçinde: Franks, C.M. (Ed.): Behavior Therapy: Appraisal and Status. New York: McGraw Hill.
- Chatterjee, A., ve Hambrick, D. (2007). It's all about me: Narcissistic CEOs and their effects on company strategy and performance. *Administrative Science Quarterly*, 52, 351-386.
- Choi, D., Oh, I., ve Colbert, A. E. (2015). Understanding organizational commitment: A meta-analytic examination of the roles of the five-factor model of personality and culture. *Journal of Applied Psychology*, 100, 1542-1567
- Costa, P.T. Jr ve McCrae, R.R. (1992). Revised NEO-Personality Inventory (NEO PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) Professional Manual, Psychological Assessment Resources, Odessa, FL.
- Durna, U. (2004). Stres, A ve B Tipi Kişilik Yapısı ve Bunlar Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi. Celal Bayar Üniversitesi İ. İ.B.F. Manisa*. 11.1, 191-206.
- Erdoğan, Ç. ve B. Zengin. (2012). Turizm Lisans Öğrencilerinin A ve B Tipi Kişilik Özelliklerine Göre Mesleki Yönelimlerinin Belirlenmesi. *Sakarya Üniversitesi Örneği*.11. Geleneksel Turizm Sempozyumu. Sakarya.
- Friedman, M., ve R. H. Rosenman. (1959). Association of Specific Overt Behavior Pattern with Blood and Cardiovascular Findings. *Journal of the American Medical Association*. 169, 1286- 1296.
- Furnham, A., Richards, S.C., ve Paulhus, D.L. (2013). The Dark Triad of personality: A 10 year review. *Social and Personality Psychology Compass*, 7, 199-216.
- Furtner, M. R., Rauthmann, J. F., ve Sachse, P. (2011). The self-loving self-leader: An examination of the relationship between self-leadership and the Dark Triad. *Social Behavior and Personality*, 39, 369-380.
- Gosling, S. D., Rentfrow, P.J., Swann, W. B, Jr. (2003). A very brief measure of the Big Five personality domains. *J Res in Pers* 37, 504-528.
- Grijalva, D.A. Newman, L. Tay, M.B. Donnellan, P.D. Harms, R.W. Robins, ve T. Yan (2015). Gender differences in narcissism: A meta-analytic review, *Psychological Bulletin*, 141, 261-310
- Houghton, J. D., Bonham, T.W., Christopher, P., ve Singh, N, K. (2004). The relationship between self-leadership and personality A comparison of hierarchical factor structures. *Journal of Managerial Psychology*, 19, 427-441.
- Houghton, J. D., ve Neck, C. P. (2002). The Revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 17, 672-691.
- Jonason, P. K., ve Webster, G. D. (2010). The Dirty Dozen: A concise measure of the Dark Triad. *Psychological Assessment*, 22, 420-432.
- Jones, D. N., ve Paulhus, D. L. (2014). Introducing the Short Dark Triad (SD3): A brief measure of dark personality traits. *Assessment*, 21, 28-41.



- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., ve Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 87, 765-780.
- Kaiser, R.B., LeBreton, J.M., ve Hogan, J. (2015). The dark side of personality and extreme leader behavior. *Applied Psychology: An International Review*, 64, 55-92.
- Kernberg, O. F. (1970). Factors in the psychoanalytic treatment of narcissistic personalities. *Journal of the American Psychoanalytic Association*, 18, 51-85.
- Khoo, H.S., ve Burch, G.S.J. (2008). The 'dark side' of leadership personality and transformational leadership: An exploratory study. *Personality and Individual Differences*, 44, 86-97.
- Konrath, S. H. (2008). Egos inflating over time: Rising narcissism and it implications for self-construal, cognitive style, and behavior. *Dissertation Abstracts International B: The Sciences and Engineering*, 7024 (erişim https://deepblue.lib.umich.edu/bitstream/handle/2027.42/57606/skonrath_2.pdf?sequence=2).
- Lefcourt, H. M. (2014). *Locus of Control: Current Trends in Theory and Research*, 2. Baskı. Psychology Press, Taylor & Fransis Group, New York. (Erişim, https://books.google.com.tr/books?hl=de&lr=&id=yz64AwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=internal+locus+of+control&ots=4sl7jYdyrU&sig=VgGIPOX1IeQSUJyOpKUfM8XzNOU&redir_esc=y#v=onepage&q=internal%20locus%20of%20control&f=false)
- Malik, M. A. R., Butt, A. N., ve Choi, J. N. (2015). Rewards and employee creative performance: Moderating effects of creativeself-efficacy, reward importance, and locus of control. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 59-74.
- Manz, C. (1992). *Mastering Self-Leadership: Empowering Yourself for Personal Excellence*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Manz, C. (1992b). 'Self-Leadership... the heart of empowerment', *Journal for Quality and Participation*, July/August, 80-85.
- Manz, C. C. (1986). Self-leadership: Toward an expanded theory of self-influence processes in organizations. *Academy of Management review*, 11, 585-600.
- Marshall, G., SKiffin-Petersen, S., ve Soutar, G(2009). Personality Influences on the Self-Leadership Practices of Vocational College Academic. *Anzam*, (Erişim http://www.anzam.org/wp-content/uploads/pdf-manager/1035_ANZAM2009-343.PDF).
- Matthews, M. D. (2008). Positive psychology: Adaptation, leadership, and performance in exceptional circumstances. İçinde P. A. Hancock ve J. L. Szalma (Eds.), *Performance under stress* (ss. 163-180). Aldershot, England: Ashgate.
- McCrae, R. R., ve John, O. P. (1992). An introduction to the Wve-factor model and its applications. *Journal of Personality*, 2, 175-215.



- McLeod, S (2017). Type A Personality. <https://www.simplypsychology.org/personality-a.html>, (Erişim tarihi 12.01.2008)
- Mount, M. K., ve Barrick, M. R. (1995). The Big Five personality dimensions: Implications for research and practice in human resources management. İçinde K. M. Rowland ve G. Ferris (Eds.), Research in personnel and human resources management (Vol. 13, ss. 153-200). Greenwich, CT: JAI Press.
- Neck CP, Stewart GL ve Manz CC (1995) Thought self-leadership as a framework for enhancing the performance of performance appraisers, Journal of Applied Behavioral Science 31, 278-302.
- Neck, C. P., Neck, H. M., Manz, C. C., ve Godwin, J. (1999). "I think I can; I think I can" A self-leadership perspective toward enhancing entrepreneur thought patterns, self-efficacy, and performance. Journal of Managerial Psychology, 14(6), 477-501.
- Neck, C. P., ve Houghton, J. D. (2006) Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities, Journal of Managerial Psychology, 21, 270-295.
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., ve Eby, L. T. (2006). Locus of control at work: A meta-analysis. Journal of Organizational Behavior, 27(8). 1057-1087.
- Olsen, K. J., ve Stekelberg, J. (2016). CEO narcissism and corporate tax sheltering. The Journal of the American Taxation Association, 38, 1-22.
- Özsoy, E. (2013). A tipi ve B tipi kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya.
- Özsoy, E., Ardiç, K., Balaban, Ö., Onay, Ö.A., ve B. Raşitoğlu (2017). The Role of Type A Personality in Conflict Handling Styles. Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 8, 229-240.
- Özsoy, E., Rauthmann, J. F., Jonason, P. K., ve Ardiç, K. (2017). Reliability and validity of the Turkish versions of Dark Triad Dirty Dozen (DTDD-T). Short Dark Triad (SD3-T). and Single Item Narcissism Scale (SINS-T). Personality and Individual Differences, 117, 11-14.
- Özsoy, E., ve K. Ardiç. (2017). Karanlık Üçlü'nün (Narsisizm, Makyavelizm ve Psikopati) İş Tatminine Etkisinin İncelenmesi. Yönetim ve Ekonomi, 24, 391-406.
- Paulhus, D.L., ve Williams, K.M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. Journal of Research in Personality, 36, 556-563.
- Perry, V. G. ve Morris, M. D., (2005), "Who Is in Control? The Role of SelfPerception, Knowledge, and Income in Explaining Consumer Financial Behavior", Journal of Consumer Affairs, 39 (2), 299-313.
- Prussia, G. E., Anderson, J. S., ve Manz, C. C. (1998). Self-leadership and performance outcomes: The mediating influence of self-efficacy. Journal of Organizational Behavior, 19, 523-538.



- Raskin, R., ve Terry, H. (1988). A principal components analysis of the narcissistic personality inventory and further evidence of its construct validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 890-902.
- Rauthmann, J.F., ve Kolar, G. (2012). How “dark” are the Dark Triad traits? Examining the darkness of narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Personality and Individual Differences*, 53, 884-889.
- Rayburn, J. M. ve L. G. Rayburn. (1996). Relationship Between Machiavellianism and Type A Personality and Ethical-Orientations, *Journal of Business Ethics*. 15, 1209-1219.
- Resick, C. J., Whitman, D. S., Weingarden, S. M., ve Hiles, N. J. (2009). The bright-side and the dark-side of CEO personality: Examining core self-evaluations, narcissism, transformational leadership, and strategic influence. *The Journal of Applied Psychology*, 94, 1365-1381.
- Rosenthal, S.A., ve Pittinsky, T.L. (2006). Narcissistic leadership. *The Leadership Quarterly*, 17, 617-633.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement". *Psychological Monographs: General & Applied*, 80, 1-28.
- Schmitt, N. (1996). Uses and abuses of coefficient alphas. *Psychological Assessment*, 8, 350-353.
- Shivers-Blackwell, S. (2006). The Influence of Perceptions of Organizational Structure and Culture on Leadership Role Requirements: The Moderating Impact of Locus of Control and Self-Monitoring', *Journal of Leadership and Organizational Studies* 12, 27-50.
- Smith, G.T., McCarthy, D.M., ve Anderson, K.G. (2000). On the sins of short-form development. *Psychological Assessment*, 12, 102-111.
- Spector, P. E. (1982). Behavior in organizations as a function of employees' locus of control. *Psychological Bulletin*, 91, 482-497.
- Steca P, Monzani D. Locus of control. In: Michalos A, ed. *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*. Dordrecht, Netherlands: Springer; 2014:3678-3680.
- Stewart, G. L., Courtright S. H., ve Manz, C. (2011). Self-leadership: A multilevel review. *Journal of Management*, 37, 185-222.
- Tabak, A., Sigri, Ü., ve Türköz, T. (2013). Öz Liderlik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması Çalışması [The Adaptation of the Self-Leadership Questionnaire to a Turkish Context]. *Bilig*, 67, 213.
- Volmer, J., Koch, I.K., ve Göritz, A.S. (2016). The bright and dark sides of leaders' Dark Triad traits: Effects on subordinates' career success and well-being. *Personality and Individual Differences*. 101, 413-418.
- Williams, S. (1997). “Personality and self-leadership”, *Human Resource Management Review*, 7, 139-55.

