

Lider Üye Etkileşim Kalitesinde Üyelerin Kişilik Özelliklerinin Rolü: Ankara'da Özel Bir Hastane Örneği¹

(The Role of Personality Traits of Subordinates on Leader Member Exchange Quality: Example of a Private Hospital in Ankara)

İrem KAPTANGİL  ^a

^a Bitlis Eren Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Bitlis, Türkiye. irem.kaptangil@hotmail.com

MAKALE BİLGİSİ

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

Lider Üye Etkileşimi
Beş Faktör Kişilik Özellikleri
Sağlık Çalışanları

Gönderilme Tarihi 29 Ocak
2021

Revizyon Tarihi 23 Mart 2021

Kabul Tarihi 26 Mart 2021

Makale Kategorisi:

Araştırma Makalesi

Amaç – Bu araştırma, çalışanların beş faktör kişilik özellikleri ile lider üye etkileşim kalitesi arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda yapılan araştırma, yeni geliştirilen lider üye etkileşimi ölçeğinde belirlenen alt boyutlar ile beş faktör kişilik özelliği alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Yöntem – Araştırmanın verileri 184 sağlık çalışanından yüz yüze uygulama ile toplanmış anket formlarından elde edilmiştir. Elde edilen veriler SPSS20 ve AMOS paket programları ile analiz edilmiş ve yorumlanmıştır.

Bulgular – Yapılan analizler sonucunda, lider üye etkileşiminin tüm alt boyutları ile beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük, uyumluluk, duygusal denge ve açıklık alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkilere rastlanmıştır.

Tartışma – Araştırmadan elde edilen bulgular konuya ilişkin yapılan çalışmaların kimisini destekler nitelikte olsa da kimi araştırma sonuçları ile de örtüşmemektedir. Bu noktadan hareketle, kişilik özelliklerinin lider üye etkileşim kalitesi üzerinde, sektörel anlamda da değişkenlik gösterebileceği düşünülmektedir. Ancak sağlık çalışanlarının mesleki sorumluluk hisleri ve kişilik özelliklerinin, örgütsel ortamda yaşanan lider ve ast ilişkileri üzerinde belirleyici bir unsur olduğu da gözlemlenmiştir.

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Leader – Member Exchange
Five Factor Personality Traits
Healthcare Professionals

Received 29 January 2021

Revised 23 March 2021

Accepted 26 March 2021

Article Classification:

Research Article

Purpose – This research aims to reveal the relationship between five factor personality traits of subordinates and the quality of leader member exchange. Accordingly, the study was conducted to reveal the relationship between the sub-dimensions determined in the newly developed leader member exchange scale and five factor personality trait sub-dimensions.

Design/methodology/approach – The data of the study were obtained from questionnaires collected by face to face implementation from 184 healthcare workers. The obtained data were analysed and interpreted with SPSS 20 and AMOS package programs.

Findings – As a result of this analysis, statistically significant relationships were found between all sub-dimensions of leader member exchange and sub-dimensions of extraversion, agreeableness, neuroticism and openness among the five factor personality traits.

Discussion – Although the findings obtained from the research support some of the studies on the subject, they do not coincide with some research results. From this point of view, it is thought that personality traits may vary on the quality of leader member Exchange on a sectoral basis. However, it has been observed that the sense of professional responsibility and personality traits of healthcare professionals are a determining factor on the leader and subordinate relationships experienced in the organizational environment.

¹Bu çalışma 22-24 Ekim 2020 tarihleri arasında düzenlenen (C-IASOS 2020) I. Ulusal Uygulamalı Sosyal Bilimler Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuş, özet metni yayınlanmıştır.

Önerilen Atf/ Suggested Citation

Kaptangil, İ. (2021). Lider Üye Etkileşim Kalitesinde Üyelerin Kişilik Özelliklerinin Rolü: Ankara'da Özel Bir Hastane Örneği, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (1), 927-941.

GİRİŞ

Liderlik kavramına dair öne sürülen görüşlerin bir çoğu, grup çalışmalarının başarısı noktasında liderin, başarıya ulaşma yolunda, astları üzerindeki rolü üzerine yoğunlaşmaktadır. Bu nedendir ki, geleneksel liderlik yaklaşımlarında, izleyicilerin başarısında liderin nasıl bir liderlik özelliği gösterdiği üzerinde daha çok durulmuştur.

Geleneksel liderlik yaklaşımlarında, liderin çeşitli durumsal faktörlerle karşılaştığında hangi davranış biçimini sergilemesi gerektiği söylemi ön plana çıkmaktadır. Bu anlamda geleneksel yaklaşımlar, lider ve astların kişisel özellikleri arasındaki farklılıklar üzerinde durmamakla birlikte liderlerin tüm astlarına benzer şekilde ve aynı tarzda davrandığı varsayımı ile hareket etmektedirler. Bu noktada üzerinde durulması gereken konulardan biri de liderin sahip olduğu özelliklerin yanı sıra, etki alanı içerisindeki üyelerin (astların) de mevcut özelliklerinin belirlenmesidir. Çünkü bu durum, liderin de yeni hareket planlarını nasıl geliştirilebileceğini belirleyebilecektir. Nitekim liderlik, bu kavramın tanımlamaları arasında da geçen; etki yaratabilen ve yönlendirebilen (Peterson ve Hunt, 1997; Northouse, 2001), motivasyonel bileşenleri ile insanların duygu, düşünce ve davranışlarına yön verebilen (Campbell, Simpson, Stewart ve Manning, 2003) ve üyenin davranışlarını yorumlayarak çıkarım yapmaya çalışan ve bu davranışlara ilişkin olarak uygun yaklaşıma karar verebilen (Yukl, 2002) özellikler setinden meydana gelmektedir. Bu noktadan hareket edildiğinde lider ile üye arasında bir karşılıklılık ilişkisinin olduğu görülebilmektedir. Bu karşılıklılık durumu tarafların duygu ve düşünceleri ile şekillenen farklı davranış kalıpları yaratabiliyorsa, o halde liderin duygu ve düşüncelerinde etki yaratıp onun davranış biçimini şekillendiren üye ile üyenin duygu ve düşüncelerinin yön verdiği davranışlara göre tutum belirleyen lider; duygu, düşünce ve davranış açısından ayrı, etkileşim açısından birlikte değerlendirilmelidir. Çünkü lider ile üye arasındaki etkileşimin kalitesi karşılıklılık ilişkisi içerisinde şekillenmektedir.

Örgüt içerisinde gelişen bu ilişkiler ağı, temelinde tüm örgüt üyelerini kapsayan örgütsel uyum sürecinin bir parçasıdır. Lider ve izleyicileri de içerisinde barındıran bu süreç; iletişim, etkileşim ve uyum dinamiklerinden etkilenebilmektedir. Örgütsel amaçları sonuca vardırabilmek için liderler bu dinamikleri harekete geçirmek durumundadırlar. Bu süreçte liderlerin farklı özellikleri, beklentileri, uygulamaları ve bakış açıları ile şekillenen yeni liderlik modelleri ortaya çıkmaktadır. Her bir model de, liderlerin ellerinde bulundurdukları güç kaynaklarını hangi amaçla ne şekilde kullanabildiklerine göre değişmekte ve şekillenmektedir. Bu kullanım şekli farklılığına göre de, farklı nitelik ve özelliklere sahip izleyiciler, örgütsel amaçlar noktasında harekete geçirilebilecektir. Nitekim bu süreçler de, lider ile izleyici arasındaki etkileşimin kalitesi ile doğrudan ilişkilendirilebilecektir.

Bu çalışmada, çok boyutlu bir lider üye etkileşimi yaklaşımı kullanılırken, beş faktör kişilik özellikleri ile lider üye etkileşimi algısı arasındaki ilişki araştırılmıştır. Bu kapsamda beş faktör kişilik özellikleri ve lider üye etkileşimi konuları teorik olarak incelenirken, bir sağlık kurumunun çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmayla değişkenler arasındaki ilişkiler ampirik olarak da çözümlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada kullanılan ve yeni geliştirilmiş olan lider üye etkileşimi ölçeğinin, konunun daha derin ve kapsamlı olarak düşünülmesine olanak sağlayabileceği düşüncesi üzerinden, literatüre de katkı sağlayabileceğine inanılmaktadır.

1. LİTERATÜR İNCELEMESİ

1.1. Lider Üye Etkileşimi

Lider üye etkileşim teorisi, rol ve etkileşim teorilerinde zemin bulup, aynı zamanda da lider ve astı arasında geliştirilen ilişkinin kalitesinin, örgütsel, bireysel ve grup seviyesindeki çıktılarının bir varsayımı olduğunu kabul etmektedir. Buna bağlı olarak da, liderin kendine bağlı olan astların her birisiyle düşük nitelik düzeyinden yüksek nitelik düzeyine doğru farklılaşan çeşitlilikte bir etkileşim geliştirildiğini öne sürmektedir (Gerstner ve Day, 1997). Liderin her bir astına karşı istikrarlı ve eşit davrandığını ileri süren ortalama liderlik yaklaşımının tersine, lider üye etkileşimi, liderin astlarına karşı farklı davranışlar sergilediği fikrinden hareketle ortaya çıkmıştır (Martin vd. 2005). Bu anlamda lider üye etkileşim teorisinde liderler her astı ile farklı kalitede ilişkiler kurmaktadır. Bir diğer deyişle her astıyla kurmadıkları yüksek kalitedeki ilişkiyi kimi astları ile kurabilirler. Esasında bu ilişkiler mutlaka kutuplaştırılmak ve ayrıştırılmak zorunda değildir

ancak lider ve astların süreç içerisinde farklılaşan davranışları, bu süreç içerisindeki ilişkileri de farklılaştırabilmektedir.

Zaman baskılarının olduğu durumlarda, liderler bazı kilit noktalarda bulunan astları ile daha yakın ilişkiler geliştirirler. Bu tür bir ilişkide astlar, iç grup olarak tanımlanırlar ve liderleri ile yüksek kalitede bir ilişki sürdürürler. Bu yüksek kalite ilişkide, öne çıkan durumlar; ortak saygı, açık iletişim, paylaşılan kaynaklar, ortak bağ, karşılıklı yükümlülük ve sorumluluklardır (Dienesch ve Liden 1986, Liden ve Graen 1980, Snyder, Williams ve Cashman 1984). İç grupların üstleri ile ilişkileri yalnızca resmi sözleşmelere ve bu sözleşmelerdeki borç yükümlülüklerine bağlı değildir. Bu durum da ilişkiyi daha kaliteli hale getirmektedir ki bu nedenle de iç gruplar lider üye etkileşimi açısından yüksek kaliteli gruplar olarak adlandırılmaktadırlar. Jing-zhou ve Wen-xia (2011)'e göre ilişkideki yüksek kalite, iç grubun fiziksel ya da duyuşsal olarak resmi iş ilişkileri dışında da yaşanan etkileşim olarak adlandırılmaktadır. İç grupta olanlar, üstlerinden yüksek düzeyde güven ve destek görürler aynı zamanda etkileşim alanları da genişler, dolayısıyla üstleri onları resmi ve gayri resmi olarak daha çok ödüllendirir.

Bir diğer taraftan dış grup olarak adlandırılan çalışanlar ise, sadece iş kontratlarına bağlı olarak çalışırlar. Bu kişilerin liderleri olan ilişkileri resmi iş gereklilikleri hatta bazen daha azı üzerine kuruludur. Dış grupla iletişimde üstler, resmi kurallara, politikalara, otorite ilişkilerine ve sözleşmelere dayalı ilişkiler kurarlar. Bu sebeple dış grup olarak görülen astlar, ilişkilerinin kalitesi açısından düşük kaliteli gruplar olarak adlandırılırlar (Barbuto ve Bugenhagen, 2009). Bu bakış açısı ile lider üye etkileşiminin yüksek kalitede kurulmuş olması karşılıklı ilişkinin merkezine konumlanmış ise, bu karşılıklılık ilişkisinin hem liderin hem de astın değişkenlik gösteren yaklaşımlarından da yüksek derecede etkilendiğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Lider üye etkileşimine dair yapılan çalışmalarda, lider ile üyeler arasındaki ilişkilerin farklı boyutlandırıldığı görülmektedir. Graen ve Cashman (1975)' in, rol teorisine bağlı olarak geliştirdikleri "örgüt üyeleri, görevlerini üstlendikleri roller aracılığıyla gerçekleştirirler" tezi, bu anlamda lider üye etkileşiminin çok boyutlu değerlendirilmesi mantığının temelini oluşturmaktadır. Etkileşim ortamındaki roller aracılığıyla oluşan bu davranış farklılıklarına, kişilerin güçlü ya da zayıf yönleri sebebiyet verebilmektedir. Dienesch ve Liden (1986), iş bağlamındaki davranışları içeren katkı, karşılıklı bağlılığı vurgulayan bağlılık ve karşılıklı etkileşim ile ilgiyi niteleyen etki boyutları ile lider üye etkileşimini üç faktör altında boyutlandırırken, bu boyutlardan birinin ya da aynı anda birkaçının bu etkileşimde yeri olabileceğini iddia etmektedirler. Kişisel özellikler ya da tercihler, kimi astların sosyal ilişkilerini ikinci plana atıp yalnızca işlerine odaklanmalarını sağlarken, kimileri için tam tersi bir durum yaratabilmektedir. Kimi çalışanlar için ise, her iki yönde de güçlü ya da zayıf olabilmek durumu olacaktır. Etkileşimin yönünü belirleyecek bu farklılıklar, lider üye etkileşiminin de başlangıç noktası olarak görülmektedir (Liden ve Masly 1998: 47; Dienesch ve Liden 1986: 622).

Teoriye çok boyutlu yaklaşımı ilk olarak gündeme getiren Dienesch ve Liden (1986), etkileşimi, "katkı", "sadakat" ve "bağlılık" olmak üzere üç faktör altında toplarken, Graen ve Uhl-Bien (1995) lider üye etkileşimini "bireysel yeteneklere saygı", "karşılıklı güvenin içselleştirilmesi" ve "iş ilişkilerinde karşılıklı bağlılık" olarak boyutlandırmışlardır. Öte yandan Liden ve Maslyn (1998:45), lider üye etkileşiminin daha karmaşık olabileceği ve her bir boyutun örgütsel ve bireysel faktörlerden farklı şekillerde etkilenebileceği düşüncesi üzerinden etkileşimi, "etki", "katkı", "sadakat", ve "profesyonel saygı" olmak üzere dört boyut altında değerlendirmişlerdir. Örgüt içi roller, yapılan iş, demografik özellikler ve kişilik gibi faktörlerin sosyal ilişki sürecinde farklı etkileşim boyutları yaratabileceği ve buna bağlı olarak farklı tatmin seviyeleri oluşturabileceği düşüncesi üzerinden etkileşimin çok boyutlu olarak incelenmesinin kaçınılmaz olduğu söylenebilir. Bu çalışmada da, Liden ve Maslyn(1998)'nin dört boyutlu LMX-MDM (Multidimensional Measure of LMX) ölçeğinden yararlanılarak geliştirilen ve üç boyut altında değerlendirilen yeni bir ölçek kullanılarak lider üye etkileşim kalitesi ile çalışanın kişisel özellikleri arasındaki ilişki incelenmiştir.

1.2. Beş Faktör Kişilik Özellikleri

Üzerinde uzlaşma sağlanamaması ve tam olarak bir tanımının yapılamamasına rağmen kişilik, genel olarak, bireyleri birbirinden ayıran ve onları diğerlerinden farklılaştıran özellikler bütünü (Erdoğan, 1994), kişinin kendisi ile ilgili tutarlı davranış kalıpları ve içsel süreçler (Burger, 2006), bir insanı objektif ve sübjektif yanları ile diğer insanlardan farklı kılan duygu, düşünce tutum, algı ve davranış özelliklerinin tümü (Köknel, 1985:19), ya da zaman içerisinde sabit olan duygusal, davranışsal ve bilişsel durumları belirlemek için bir

araya gelmiş psikolojik nitelikteki özellikleri içerir şekilde bireylerin kim olduğunu belirleyen yapılar (Mount, Barrick, Scullen ve Rounds, 2005) olarak tanımlanmaktadır.

Üzerinde uzlaşma sağlanabilmiş bir tanım olmasa da kişilik alanındaki uzmanların kapsamlı bir değerlendirme yapılmasına olanak verdiği inanan kişilik modeli; dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve açıklık boyutlarından oluşan beş faktör kişilik modelidir (Goldberg, 1990; McCrae ve Costa, 2008; akt; Servidio, 2014). Modele göre; iddialı, girişken, sosyal, enerjik ve konuşkan özellikler gösteren, grup içerisinde kaynak kullanımına öncülük ederek daha kolay iletişim kurabilen kişiler bu gruplama içerisinde *dışadönük* bireyler olarak adlandırılmaktadırlar. Dışadönük kişilik özelliği gösteren bireylerin sorunlara çözüm odaklı yaklaşıtlarına, rasyonel eylemlerde bulduklarına ve konuları olumlu yönden tekrar değerlendirebildiklerine ilişkin bulgular içeren araştırmalar da bulunmaktadır (Delongis ve Holtzman, 2005:1650; Bouchard vd., 2004:230, Zel, 2001:419-420). *Uyumluluk* boyutu, hoşgörü sınırları geniş olan, güven verici, arkadaş canlısı, kibar, alçakgönüllü, fedakar, açık sözlü ve yumuşak kalpli bireysel özellikler göstermektedir (Zel, 2001; Bono, Boles, Judge ve Lauver, 2002). Uyumluluk düzeyi yüksek olan kişiler prososyal davranış eğilimleri gösterirken (Chamorro-Premuzic, 2007), düşük olan kişiler ise güvenilmez, inatçı, kaba, rekabeti seven ve şüpheli özellikler göstermektedirler (Graziano, Jensen-Campbell ve Hair, 1996). Nevrotizm olarak da adlandırılabilen *Duygusal Dengeye* ilişkin özellikleri içeren boyut, bireyin olaylara ne denli olumlu yaklaşabildiği, kaygı durumu, depresyon ve öfke gibi olumsuz duygulanımlarını içermektedir ve kaygı yaşama eğilimi olarak da ifade edilebilmektedir (Chamorro-Premuzic, 2007). Nevrotiklik düzeyi düşük olan kişiler genel olarak duygusal dengeye sahip, rahat, stresli durumlarda da sakin kalmayı başarabilen, kolayca öfkelenmeyen, çatışmalarda yüzleşme yanlısı, olumlu duygular içerisinde yaşamaya eğilimli olan ve kendilerine güveni yüksek kişiler olarak tanımlanmaktadırlar. Yanı sıra yüksek düzeyde nevroitik kişilerin ise depresyon eğilimli, sıkılgan, endişeli ve sınırlı bir yapı sergiledikleri söylenmektedir (Antonioni, 1998; Zel, 2001). Beş faktör kişilik özellikleri içerisinde bulunan *sorumluluk* boyutu, öz disiplin olarak da ifade edilen ve başarı kazanma güdüsü kuvvetli, azimli, güvenilir, dikkatli, temkinli, amaç yönelimli, üretken, kararlı ve görev bilinci yüksek bireyleri vurgulamaktadır. Bu noktada sorumluluk düzeyi düşük kişilerin dağılık, disiplinsiz, görev bilincinden uzak ve çalışma azmi düşük özellikler gösterdiğini de ifade eden bir boyuttur (Costa ve McCrae, 1995). *Açıklık* boyutu, deneyime açıklık olarak da nitelendirilen ve kişinin değişimi ve çeşitliliği arzulanma derecesini yansıtan bir boyuttur. Bu boyutun nitelendirdiği özelliği taşıyan bireyler, orijinal fikirlere sahip olan, olayları daha geniş pencereden görebilen, sanatsal düşünce yetisi yüksek, hayal gücü kuvvetli, meraklı, yaratıcı olma eğiliminde ve bu anlamda fonksiyonel fayda sağlayabilen kişilerdir. Deneyimlere açıklığı yüksek olan bireylerin, iç duyarlılıkları yüksek olduğu gibi, statükoya ve durağanlığa karşı da geleneksel olmayan yöntemlerle yaklaşan bireyler olduğu görülmektedir (Zel, 2001; Thoms, Moore ve Scott, 1996:349).

Lider üye etkileşimi teorisi de her biri farklı kişilik özelliği taşıyan astlar ile lider arasında gelişen karşılıklı ilişki üzerine kuruludur. Burns (1978), liderliği hem lider hem de astlar tarafından şekillendirilen dinamik ve karşılıklı bir süreç olarak tanımlayarak, aslında ilhamın sadece liderde ya da sadece astlarda olmadığını, belirli özelliklere sahip lider ile o özelliklere uyumlu astlar ve süreci geliştirebilecek olan çevre koşullarında olduğunu vurgulamıştır. Bu vurgunun lider üye etkileşiminin de çekirdek olgusu olduğu söylemek yanlış olmayacaktır. Bu çalışmanın amacı da, astların farklı kişisel özellikleri ile şekillenen dinamik örgütsel ortamda, "lider üye etkileşimi ile astların beş faktör kişilik özellikleri arasında bir ilişki var mıdır?" ve "çalışanların hangi kişilik özelliklerinin lider üye etkileşiminin hangi boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır?" sorularına cevap bulmaktır.

Bu anlamda araştırmaya temel olan hipotezler şu şekilde kurulmuştur:

1H₁: Lider üye etkileşimi algısındaki "Etki, Sadakat, Profesyonel Saygı ve Güven" boyutu ile beş faktör kişilik özelliklerinden "Dışadönüklük" boyutu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

2H₁: Lider üye etkileşimi algısındaki "Etki, Sadakat, Profesyonel Saygı ve Güven" boyutu ile beş faktör kişilik özelliklerinden "Uyumluluk" boyutu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

3H₁: Lider üye etkileşimi algısındaki "Etki, Sadakat, Profesyonel Saygı ve Güven" boyutu ile beş faktör kişilik özelliklerinden "Sorumluluk" boyutu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

4H₁: Lider üye etkileşimi algısındaki “Etki, Sadakat, Profesyonel Saygı ve Güven” boyutu ile beş faktör kişilik özelliklerinden “Duygusal Denge” boyutu arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır.

5H₁: Lider üye etkileşimi algısındaki “Etki, Sadakat, Profesyonel Saygı ve Güven” boyutu ile beş faktör kişilik özelliklerinden “Açıklık” boyutu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

6H₁: Lider üye etkileşimi algısındaki “Sosyal Hayat” boyutu ile beş faktör kişilik özelliklerinden “Dışadönüklük” boyutu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

7H₁: Lider üye etkileşimi algısındaki “Sosyal Hayat” boyutu ile beş faktör kişilik özelliklerinden “Uyumluluk” boyutu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

8H₁: Lider üye etkileşimi algısındaki “Sosyal Hayat” boyutu ile beş faktör kişilik özelliklerinden “Sorumluluk” boyutu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

9H₁: Lider üye etkileşimi algısındaki “Sosyal Hayat” boyutu ile beş faktör kişilik özelliklerinden “Duygusal Denge” boyutu arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır.

10H₁: Lider üye etkileşimi algısındaki “Sosyal Hayat” boyutu ile beş faktör kişilik özelliklerinden “Açıklık” boyutu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

11H₁: Lider üye etkileşimi algısındaki “Katkı” boyutu ile beş faktör kişilik özelliklerinden “Dışadönüklük” boyutu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

12H₁: Lider üye etkileşimi algısındaki “Katkı” boyutu ile beş faktör kişilik özelliklerinden “Uyumluluk” boyutu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

13H₁: Lider üye etkileşimi algısındaki “Katkı” boyutu ile beş faktör kişilik özelliklerinden “Sorumluluk” boyutu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

14H₁: Lider üye etkileşimi algısındaki “Katkı” boyutu ile beş faktör kişilik özelliklerinden “Duygusal Denge” boyutu arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır.

15H₁: Lider üye etkileşimi algısındaki “Katkı” boyutu ile beş faktör kişilik özelliklerinden “Açıklık” boyutu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

2. YÖNTEM

2.1. Evren ve Örneklem

Araştırmada, bireysel ve toplumsal bilgileri, duyguları, değerleri, davranışları ve tercihleri açıklamak, tanımlamak ya da karşılaştırmak amacıyla uygulanan (Fink, 2017) tarama yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda lider üye etkileşim kalitesi ve çalışanların kişilik özellikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesinde ilişkisel tarama modelinden yararlanılmıştır. Araştırmada veriler, lider üye etkileşimi ile çalışanların kişisel özellikleri arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılmasına yönelik olarak, uluslararası alanda faaliyet gösteren bir hastanenin Ankara Şubesi’ndeki doktor ve hemşire haricindeki sağlık personellerinden Kasım 2019 – Aralık 2019 tarih aralığında toplanmıştır. Fortune ve Capital ilk 500 şirket sıralamasında yer alan bir hastane olması nedeniyle araştırmaya dahil edilen bu hastanenin, doktor ve hemşire dışında kalan sağlık personelleri araştırma evrenini oluşturmaktadır. Bu çerçevede evren 259 personelden oluşmaktadır ve araştırmada tam sayım yapmak amaçlanmıştır. Bu nedenle herhangi bir örnekleme yöntemi kullanılmamış, evrenin tümüne ulaşılmak istenmiştir. Tüm çalışanlara ulaşılarak yüz yüze anket uygulanmış, ancak elde edilen anket formlarından değerlendirme dışı bırakılmak durumunda olan eksik ya da hatalı doldurulmuş formlar elendikten sonra 184 adet kullanılabilir forma ulaşılmıştır. Araştırmaya katılım oranı %71’dir. 155’i (%84.2) kadın, 29’u (%15.8) erkek olan katılımcıların 70’i(%38) evli, 114’ü(%62) bekar. Katılımcılar mevcut hizmetlerindeki pozisyonları ile değerlendirildiğinde, 174 katılımcının (%94.6) çalışan, 10 katılımcının (%5.4) ise yönetici pozisyonunda olduğu görülmektedir.

2.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler ve Veri Analizleri

2.2.1. Lider Üye Etkileşimi Ölçeği

Araştırmada kullanılan Lider Üye Etkileşimi Ölçeği, Liden ve Maslyn (1998)’nin LMX-MDM ölçeğindeki ifadelerle yeni ifadeler eklenerek yeniden oluşturulan ve Kaptangil (2017),’in çalışmasında kullanılan Lider

Üye Etkileşim ölçeğidir. Orijinal ölçekte var olan 12 ifadeye yeni ifadelerin eklendiği ve eklenen ifadelerden de yeni bir boyutun oluştuğu, toplamda 20 ifade içeren Lider Üye Etkileşimi ölçeği güvenilirlik analizi sonucunda, Cronbach alfa katsayısı 0.972 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek amacıyla keşfedici faktör analizi uygulanmış, uygulama sonucunda KMO yeterlilik değeri 0.953 olarak hesaplanmıştır.

Barlett küresellik test sonucunda ise χ^2 4451,836 ve olasılık değeri 0.0000 olarak bulunmuş ve ifadeler arasındaki korelasyon ilişkilerinin faktör analizi için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Gerçekleştirilen analiz sonucunda, öz değerleri 1'den büyük olan 3 faktör elde edilmiştir. Bu üç faktör toplam varyansın %80.51'ini açıklamaktadır. 20 ifadeden oluşan lider üye etkileşimi ölçeğine ilişkin maddelerin faktör yükleri Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1: Lider Üye Etkileşimi Ölçeğine İlişkin Madde Faktör Yükleri

	Faktör Yükleri
Faktör 1 (Etki, Sadakat, Profesyonel Saygı ve Güven)	
Yöneticimin benden çok daha fazla bilgiye sahip olduğunu düşünürüm	.700
İşle ilgili olmayan konularda da yöneticimden bir yardım istediğimde, bana yardımcı olmaya çalışacağını bilirim	.624
Yöneticim ile her konuyu rahatça konuşabilirim	.612
Yöneticimin iş bilgisinden çok etkilenirim	.730
Yöneticim ile beraber çalışmaktan büyük keyif alırım	.756
Yöneticim mevcut konuya dair detaylı bilgisi olmadığı durumlarda dahi beni üstlerime karşı korur	.530
Yöneticimin mesleki becerisini takdir ederim	.636
Kişisel olarak yöneticimi çok beğenirim	.701
Bana karşı bir saldırı olduğunda yöneticim beni savunur	.660
Yöneticim arkadaş olunmak istenilecek biridir	.741
Affedilebilir bir hatam karşısında yöneticim beni iş yerimdeki diğer kişilere karşı savunur	.587
Yöneticimin iş konusundaki bilgi ve yeteneğine güvenirim	.782
Faktör 2 (Sosyal Hayat)	
Özel hayatımla ilgili çoğu durumu yöneticimle paylaşabilirim	.856
Sosyal hayatımdaki sıkıntıları yöneticim ile paylaşmaktan çekinmem	.887
İş ile ilgili olmayan konularda da yöneticimin fikrini alırım	.852
Yöneticimin kişisel bir sıkıntısı iş yerindeki davranışlarına da yansiyorsa, bu konudaki fikrimi kendisiyle paylaşmaktan çekinmem	.748
Yöneticimden ailem ya da arkadaşlarımla ilgili konularda yardım isteyebilirim	.816
Faktör 3 (Katkı)	
Yöneticim için çalışmalarımda elimden geldiğinin üzerinde çaba sarf etmeyi yük olarak görmem	.822
Yöneticim için beklenenin üstünde bir çabayla çalışırım	.726
Yöneticimin iş hedefleri için beklenenin üstünde ekstra çaba sarf etmeye istekliyimdir	.646

3 alt boyut ve toplam 20 maddeden oluşan lider üye etkileşimi ölçeğinin kullanılan veri yapısına uygunluğunun belirlenmesi amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Bu amaçla ilişkisiz model, birincil düzey doğrulayıcı faktör analizi, ikincil düzey doğrulayıcı faktör analizi ve tek faktörlü modeller denenmiş; model uyum indekslerine göre en kabul edilebilir model olarak birincil düzey doğrulayıcı faktör analizi modelinin uygun olduğuna karar verilmiştir. Bu nedenle burada sadece birincil düzey doğrulayıcı faktör analizi modeline ilişkin sonuçlara yer verilmiştir. 5'li likert ölçeğine göre, 184 bireyden toplanan verilerin normal dağılım göstermesi nedeniyle maksimum likelihood hesaplama yöntemi kullanılarak kovaryans matrisi oluşturulmuştur. Lider üye etkileşimi ölçeğine ilişkin sonuçların yer aldığı Tablo 2'ye göre, ölçeğe dair elde edilen uyum iyiliği değerleri, modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Bazı değerlerin kritik değerlerin az da olsa altında kalması, evren ya da seçilen örneklemin küçüklüğü ya da modelin karmaşıklığı ile ilişkilendirilebilmektedir (Bone vd., 1989:107).

Tablo 2: Birincil Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu (LMX)

	Lider Üye Etkileşimi	Kabul Edilebilir Uyum
CMIN/df	3.790	≤ 5
RMR	0.078	0.05-0.08
NFI	0.908	0.90-0.95
IFI	0.906	0.90-0.95
RMSEA	0.059	0.05-0.10

2.2.2. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği

John ve Srivastava (1999) tarafından geliştirilmiş, Sümer, Lajunen ve Özkan (2005) tarafından Türkçeye uyarlanan, 5 boyut ve 44 ifadeden oluşan Beş Faktör Kişilik Özelliği ölçeğinin kullanıldığı bu çalışmada, Cronbach alfa katsayısı 0.900 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğini incelemek amacıyla keşfedici faktör analizi uygulanmış, yapılan analiz sonucunda KMO yeterlilik değeri 0.883 ve Barlett küresellik testi sonucu χ^2 değeri 6626.496 ve olasılık değeri 0.000 olarak elde edilmiştir. Bu sonuçlar, katılımcı sayısının büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğunu ve maddeler arasındaki korelasyon ilişkilerinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Keşfedici faktör analizi sonucunda, öz değerleri 1'den büyük olan 5 faktör elde edilmiştir. Bu 5 faktör birlikte toplam varyansın %59,554'ünü açıklamaktadır. Kişisel özellikler ölçeğine ilişkin maddelerin faktör yük değerleri Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 1: Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğine İlişkin Madde Faktör Yükleri

	Faktör Yükleri
Faktör 1 (Dışa Dönüklük)	
Sosyal, girişken biriyim	0.725
Konuşkan biriyim	0.719
İddiacı bir kişiliğe sahibim	0.514
Hevesli ve istekli biriyim	0.763
Enerji doluyum	0.646
İçine kapanık biriyim	0.558
Bazen utangaç ve çekingenim	0.687
Sessiz biriyim	0.752
Faktör 2 (Uyumluluk)	
Hemen hemen herkese karşı saygılı ve nazik biriyim	0.553
Başkaları ile işbirliği yapmayı severim	0.700
Çıkarıcı değilim, yardımseverim	0.762
Affedici bir yapıya sahibim	0.609
Güven telkin eden biriyim	0.709
Başkalarında hata ararım	0.694
Başkaları ile sürekli tartışırım	0.514
Başka insanlara karşı soğuk ve mesafeliyim	0.559
Bazen diğer insanlara kaba davranırım	0.524
Faktör 3 (Sorumluluk)	
İşimi tam yaparım	0.718
Yaptığım işleri verimli yaparım	0.704
Plan yapar ve buna sadık kalırım	0.612
Güvenilir bir çalışırım	0.694
Görevi tamamlanuncaya kadar sebat edebilen biriyim	0.528
Dikkatim kolaylıkla dağılır	0.502
Bazen dikkatsiz ve özensiz davranabiliyorum	0.523
Tembel olmaya eğilimliyim	0.521
Dağınık olma eğilimindeyim	0.505
Faktör 4 (Duygusal Denge)	
Endişeli biriyim	0.593
Çoğu zaman gerginim	0.811

Kolayca sinirlenirim	0.733
Bunalımlı, hüzünlü biriyim	0.777
Bazen karamsar olabiliyorum	0.580
Gergin ortamlarda sakin kalabilirim	0.613
Duygusal olarak dengeliyim, kolay kolay keyfim kaçmaz	0.603
Rahatım, stresle kolay baş ederim	0.744
Faktör 5 (Açıklık)	
Keşfeden, icat eden biriyim	0.834
Orijinal biriyim, yeni görüşler ortaya koyarım	0.833
Sanata ve estetik değerlere önem veririm	0.793
Hayal gücüm kuvvetlidir	0.770
Farklı fikirler üretir ve bunları yansıtmaktan hoşlanırım	0.823
Sanat, müzik ve edebiyatta çok donanımlı biriyim	0.697
Etkin ve derin düşünmede maharetliyim	0.720
Çok değişik konuları merak ederim	0.623
Rutin, tek düze şeyleri yapmayı tercih ederim	0.521
Sanata karşı pek ilgili değilim	0.710

5 alt boyut ve toplam 44 maddeden oluşan beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinin, kullanılan veri yapısına uygunluğunun belirlenmesi amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış, birincil düzey doğrulayıcı faktör analizi modeline ilişkin sonuçlarda elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4: Birincil Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu (BFKÖ)

	Beş Faktör Kişilik Özellikleri	Kabul Edilebilir Uyum
CMIN/df	2.661	≤ 5
RMR	0.080	0.05-0.08
IFI	0.901	0.90-0.95
RMSEA	0.079	0.05-0.10

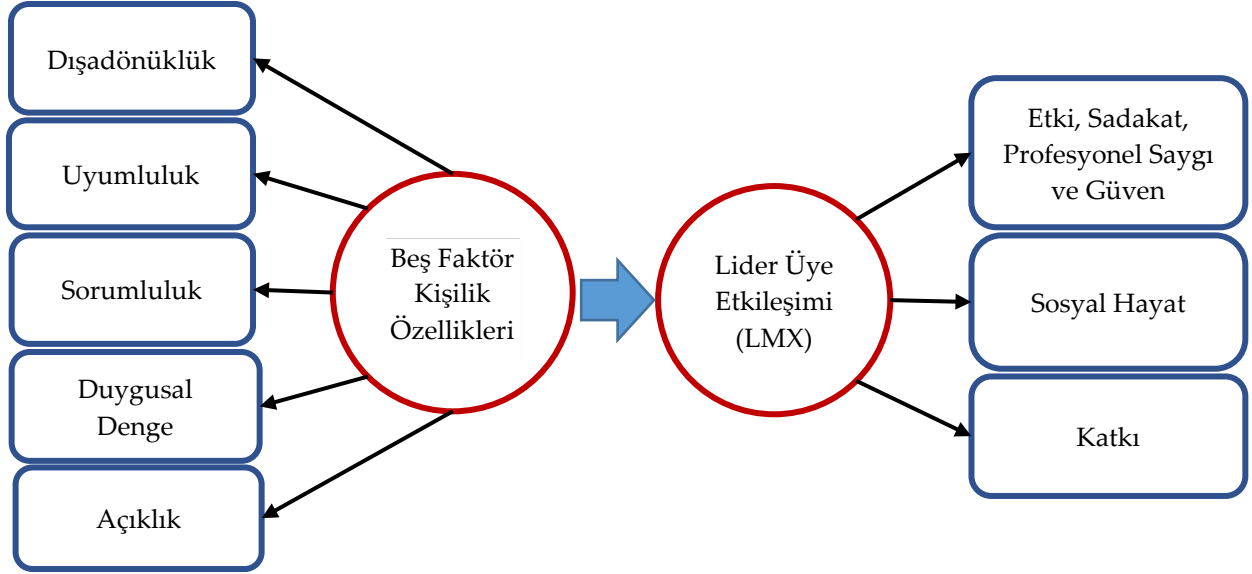
3. BULGULAR

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin analizi SPSS 22.0 ve AMOS paket programları yardımı ile yapılmıştır. Verilerin tanımlayıcı istatistikleri hesaplandıktan sonra yapısal eşitlik modellemesi ile elde edilen sonuçlar yorumlanmaya çalışılmıştır. Değişkenlere ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5: Ölçek Alt Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

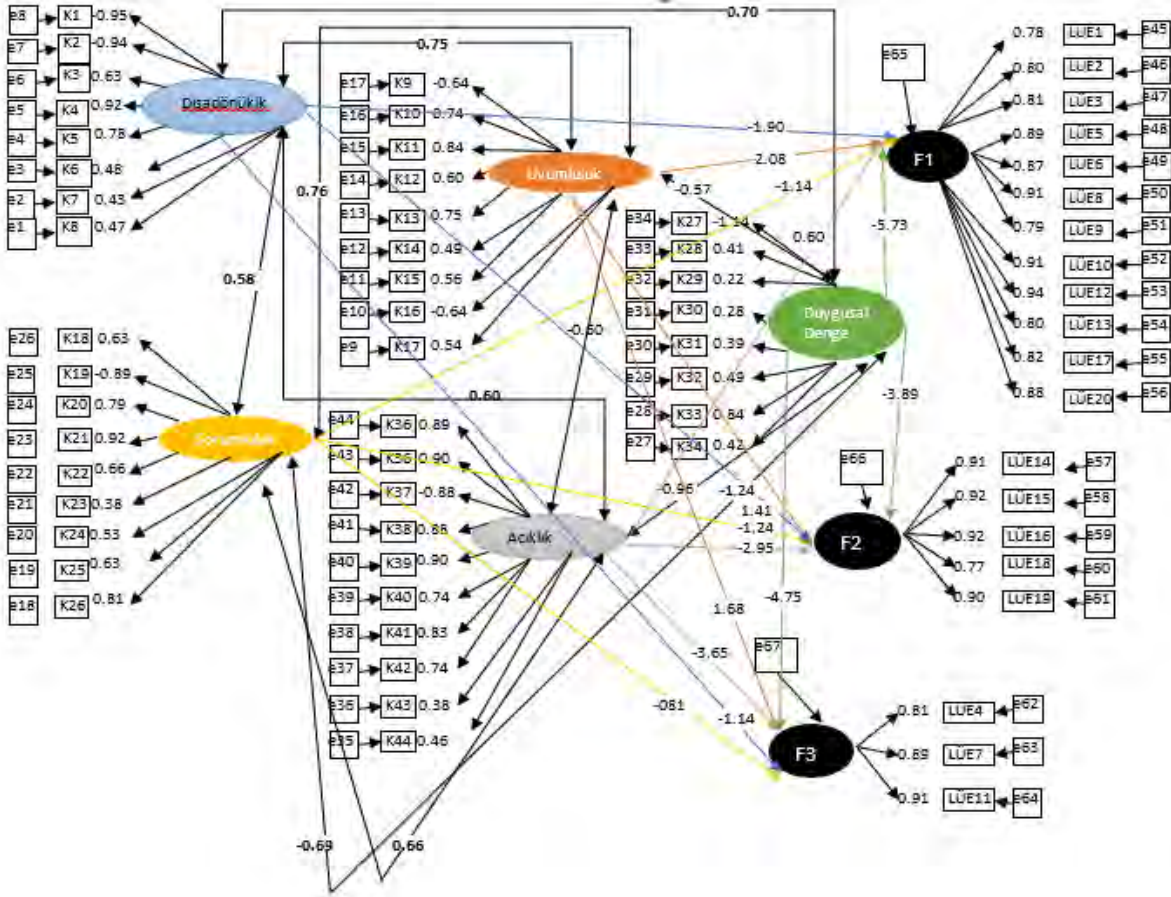
	N	Min.	Max.	Ortalama	Standart Sapma
Lider Üye Etkileşimi					
Etki, Sadakat, Profesyonel Saygı ve Güven (Faktör 1)	184	1,00	5,00	4,195	,900
Sosyal Hayat (Faktör 2)	184	1,00	5,00	3,771	1,189
Katkı (Faktör3)	184	1,00	5,00	4,344	,831
Beş Faktör Kişilik Özellikleri					
Dışadönüklük	184	1,38	5,00	4,212	,766
Uyumluluk	184	1,11	5,00	4,373	,684
Sorumluluk	184	1,22	5,00	4,334	,718
Duygusal Denge	184	1,00	5,00	2,256	,639
Açıklık	184	1,40	5,00	4,162	,749

Kuramsal olarak kurgulanan modelde yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin gücünü ve söz konusu ilişkilerin anlamlı olup olmadığının belirlenebilmesi için çoklu regresyon mantığında çalışan path diyagramı Şekil 2'de, path analizi sonucunda ortaya çıkan yol analizi Şekil 1'de gösterilmektedir.



Şekil 1: Kurgulanan Yol Analizi

5'li likert ölçeği ve 184 katılımcıdan oluşan verilerin normal dağılım göstermesi nedeniyle kovaryans matrisinin oluşturulmasında Maksimum Likelihood yöntemi kullanılmıştır. Yapısal modeldeki parametre değerlerinin hesaplanmasında da ölçme modelinde kullanılan kovaryans matrisinden yararlanılmıştır. Buradaki modele ait uyum değerleri incelendiğinde (CMIN/df=2.766, RMR=0.08, GFI=.926, RMSEA=0.078), modelin kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir. Modelin istenilen uyum değerlerine sahip olduğunun belirlenmesinden sonra, modelden elde edilen regresyon katsayıları belirlenmiş ve Tablo 6'da gösterilmiştir.



Şekil 2: Path Diyagramı

Tablo 6: Yol Katsayıları

Yol	Katsayılar	SE	p
Dışa dönüklük → Faktör 1	-2.346	1.055	0.026
Dışa dönüklük → Faktör 2	-2.557	1.214	0.035
Dışa dönüklük → Faktör 3	-2.007	0.873	0.021
Uyumluluk → Faktör 1	2.380	1.103	0.031
Uyumluluk → Faktör 2	2.704	1.281	0.035
Uyumluluk → Faktör 3	1.916	0.911	0.035
Sorumluluk → Faktör 1	-1.524	0.968	0.115
Sorumluluk → Faktör 2	-2.012	1.137	0.077
Sorumluluk → Faktör 3	-1.077	0.797	0.177
Duygusal → Faktör 1	-5.811	1.854	0.002
Denge			
Duygusal → Faktör 2	-6.624	2.115	0.002
Denge			
Duygusal → Faktör 3	-4.791	1.512	0.002
Denge			
Açıklık → Faktör 1	-5.993	2.247	0.008
Açıklık → Faktör 2	-6.648	2.562	0.009
Açıklık → Faktör 3	-4.880	1.835	0.008

Tablo 6'ya göre, dışa dönüklük alt boyutu ile lider üye etkileşiminin etki, sadakat, profesyonel saygı ve güven, sosyal hayat ve katkı alt boyutları arasında 0.05 önem seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu görülmektedir. Beş faktör kişilik özelliklerinden uyumluluk alt boyutu ile de lider üye etkileşiminin üç alt boyutu (etki, sadakat, profesyonel saygı ve güven, sosyal hayat ve katkı) arasında 0.05 önem seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif ilişkiler tespit edilmiştir. Bununla birlikte sorumluluk alt boyutuyla lider üye etkileşimi alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Beş faktör kişilik özelliklerinin dışadönüklük, duygusal denge ve açıklık alt boyutları ile lider üye etkileşiminin tüm alt boyutları (etki, sadakat, profesyonel saygı ve güven, sosyal hayat ve katkı) arasında ise istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü ilişkiler olduğu sonucuna ulaşıırken, uyumluluk boyutu ile pozitif yönlü anlamlı ilişkilere rastlanmıştır. Bu sonuçlar çerçevesinde, 1H₁, 3H₁, 5H₁, 6H₁, 8H₁, 10H₁, 11H₁, 13H₁ ve 15H₁ hipotezleri reddedilmiş, 2H₁, 4H₁, 7H₁, 9H₁, 12H₁ ve 14H₁ hipotezleri ise kabul edilmiştir.

4. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada lider üye etkileşimi kalitesinin belirleyici taraflarından biri olan üyenin kişilik özellikleri ile lider üye etkileşimi arasındaki ilişki araştırılmıştır. Bu amaç doğrultusunda uluslararası alanda faaliyet gösteren bir sağlık kuruluşunda yapılan çalışmada, üyelerin dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve açıklık kişilik özellikleri ile üyenin algıladığı çok boyutlu (etki, sadakat, profesyonel saygı ve güven boyutu, sosyal hayat boyutu ve katkı boyutu) lider üye etkileşimi arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Yapısal eşitlik modeli kullanılarak yapılan analizler sonucunda, dışadönüklük, uyumluluk, duygusal denge ve açıklık kişilik özelliklerinin, lider üye etkileşiminin tüm boyutları üzerinde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu, yalnızca sorumluluk kişilik özelliğinin lider üye etkileşiminin hiçbir boyutu üzerinde anlamlı bir ilişkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kişilik özelliklerinin ilk boyutu olan *dışadönüklük* boyutu ile lider üye etkileşiminin her üç boyutu arasında da anlamlı ilişkiler bulunmuştur ve bu anlamlılık negatif yönlüdür. Bu sonuca göre, lider ile üye arasında gelişen hem bireysel hem de iş odaklı olumlu görüşlerin yer aldığı, karşılıklı ilişkide güven olgusuna dayanan ifadelerden oluşan etki, sadakat, profesyonel saygı ve güven boyutu ile dışadönüklük kişilik özelliği arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu noktada dışadönük kişilik yapısında olan bireylerin, liderleri ile yüksek kalitede ilişki kurma ihtiyacında olmadıklarını söylemek mümkündür. Bu sonuç, içedönük kişiliğe sahip bireylerin lider üye etkileşimi desteğine daha çok ihtiyaç duyduğu sonucuna ulaşan Bauer, Erdoğan, Liden ve Wayne (2006)'nin sonuçlarını destekler nitelikte olmasına karşın, çevresindeki bireylerle etkileşime girme arayışında olan dışadönük bireylerin, liderleri ile de yüksek etkileşimli ilişki kuracakları sonucuna ulaşan Schyns, Meindl ve Croon (2007) ile Phillips ve Bedeian (1994)'in araştırma sonuçları ile

örtüşmemektedir. Lider üye etkileşiminin sosyal hayat boyutu ile dışadönük kişilik özelliği arasındaki negatif yönlü ilişkiyi de bu noktadan değerlendirmek yanlış olmayacaktır. Dışadönük bireylere, çözüm arayışında oldukları sosyal hayata ilişkin konularda, kişilik özelliklerinin sağlamış olduğu ve rahatlıkla etkileşime girebildikleri çevrenin yeterli gelmesi, bu gereksinimin çalışma ortamı içerisinde karşılanma ihtiyacını ortadan kaldıracaktır. Dolayısı ile kişinin çalışma ortamı dışında kurduğu çevredeki sosyal tatmin düzeyi arttıkça, lideri ile sosyal hayata ilişkin oluşturacağı etkileşime olan ihtiyacı azalabilecektir.

Beş faktör kişilik özelliklerinden olan *sorumluluk* boyutu ile lider üye etkileşiminin her üç boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir sonuca ulaşamamıştır ki bu durum konuya ilişkin olarak yürütülen kimi çalışmalarla uyuşmamaktadır (Bernierth, Armenakis, Field, Giles ve Walker 2007; Bauer ve Green, 1996; Deluga ve Perry, 1994). Performansa ilişkin sonuçların araştırıldığı çalışmalarda (Barrick and Mount, 1991; Scroggins, 2016, Schmidt ve Hunter, 1998) sorumluluk kişilik özelliğinin örgütün tüm kademelerindeki performans seviyelerinde, en güçlü gösterge olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Konuya ilişkin olarak hem lider hem de astlar üzerinden yürütülen çalışmalarda; liderin, işe daha fazla dahil olan, görev ve sorumluluklarını tam olarak yerine getirme yolunda çaba gösteren astlarına karşı daha fazla kaynak ayırma ve destek verme eğilimi içinde oldukları gözlemlenmiştir ki bu sonuç sosyal değişimin bir sonucu olarak karşılıklı yükümlülük yaratabilmektedir (Bauer ve Green, 1996; Deluga ve Perry, 1994). Karşılıklı yükümlülük, sorumluluk özelliği gösteren ast liderin ayıracağı kaynak ve göstereceği desteğin artması, buna karşılık olarak da astın geri ödeme yükümlülüğü üzerinden daha sorumlu hissederek daha fazla çaba harcamasının bir sonucu olarak görülmektedir. Bu döngünün devamlılığı örgütsel faydayı da arttırabilecektir (Bernierth, Armenakis, Field, Giles ve Walker, 2007). Bu araştırma ile elde edilen sonuçlar da, karşılıklı yükümlülük döngüsünün kırılma noktası olarak görülebilir. Bu noktada yüksek sorumluluktaki kişiler başkalarının çabalarının da farkında olan ve geri ödeme yükümlülüğü hisseden kişiler olmasına karşın bu araştırma sonuçları göz önüne alındığında, Bernierth, Armenakis, Field, Giles ve Walker (2007)'nin araştırma bulgularının tersine, sorumluluk kişilik özelliğinin, lider ile olan ilişkideki döngüsel değişimi desteklemediği gözlenmiştir. Barrick ve Mount (1991)'un hem lider hem de astların kişilik özelliklerini dikkate alarak yürütmüş oldukları lider üye etkileşimi çalışmasında ise, karşılıklılık ilişkisi hem lider hem de astın kişilik özellikleri üzerinden incelenmiştir. Bu noktada; düzenli, titiz ve sağduyulu oldukları bilinen sorumluluk kişilik özelliği yüksek çalışanların, tam tersi özellikler gösteren bir liderle çalışıyor olmaları da lider üye etkileşim kalitesindeki algıyı olumsuz etkileyebileceği sonucuna ulaşılmıştır. Lider ile astları arasında sorumluluk kişilik özelliğine ilişkin bir tutarsızlığın söz konusu olması halinde, liderler astların görevlerine ilişkin hissettikleri yüksek sorumluluğu gerçekten umursamayabilecek ve onların istek ve ihtiyaçlarına uygun hareket etmeyebileceklerdir. Bu durumun astlar üzerinde yaratacağı hayal kırıklığı ve düşük memnuniyet de lider üye etkileşim kalitesindeki algıyı olumsuz yönde etkileyebilecektir. Bu bulgu, astların yanı sıra liderin de kişilik özelliklerinin ölçümlendiği bir çalışmadan elde edilen sonuçtur (Barrick ve Mount,1991). Bu araştırma bulgularından elde edilen sonuçta, sorumluluk kişilik özelliği ile lider üye etkileşiminin her üç boyutu arasında herhangi bir ilişkiye rastlanmamış olması konunun yalnızca çalışan bakış açısı ile değerlendirilmiş ve liderin bakış açısına yer verilmemiş olmasından kaynaklı olabilecektir. Aynı zamanda araştırmanın sağlık çalışanları üzerinde yapılmış olması da istatistiksel anlamsızlığı destekleyici bir sebep olarak görülebilir. Sağlık çalışanlarının asli görevinin insan hayatı olması durumu, sorumluluk duygusunun farklı değişkenlerle ilişkilendirilemediğinin de bir göstergesi olarak yorumlanabilir. Buna bağlı olarak katılımcılar, sorumluluk bilincini, yapmış oldukları işin önemi çerçevesinde ve liderleri ile kurdukları ilişkiden bağımsız olarak değerlendirmiş olabilirler.

Bireyin olaylara, konulara ve kişilere ne denli olumlu yaklaşabildiğinin, bireysel kaygı düzeyinin, öfke boyutunun ve depresyona yatkınlığının ölçülmesinde kullanılan *duygusal denge (nevroitiklik)* kişilik özelliği boyutu ile lider üye etkileşiminin her üç boyutu arasındaki ilişki incelendiğinde, istatistiksel olarak ortaya çıkan anlamlılığın yine negatif yönlü olduğu görülmektedir. Bu anlamda, stresli durumlarda sakin kalabilen, kolayca öfkelenmeyen, duygusal anlamda denge sağlayabilen ve rahat davranabilen, aynı zamanda da olumlu duygular içerisinde yaşamaya eğilimli kişiler, nevroitiklik düzeyi düşük kişiler olarak tanımlanmaktadır. Bu çalışmada elde edilen sonuçlar çerçevesinde, yüksek nevroitiklik düzeyi ile lider üye etkileşim kalitesi arasında elde edilen negatif yönlü ilişki, bizi nevroitiklik düzeyinin yükselmesi ile lider üye etkileşimi arasındaki kalite düzeyinin düştüğü sonucuna ulaştırmaktadır. Depresyon eğilimine yatkın, sıkılgan, endişeli, öfkeli ve duygusal anlamda denge kurmakta zorlanan bireyler olarak tanımlanan yüksek nevroitik özellikler sergileyen kişilerin öz saygılarının da düşük olduğu görülmüştür (Turban ve Dougherty, 1994). Nitekim zorlu durumlarda mücadele ruhunu kendinde hissetmeyen, kendisini diğer bireylerden daha az çekici hisseden ve

dünyayı olumsuz bir bakış açısıyla değerlendirmeye yatkın bu kişiler, öz saygılarının düşüklüğü ve sosyal becerilerinin de sınırlılığı nedeniyle güvene dayalı uzun vadeli ilişkiler kurmakta zorlanmaktadır (Judge, Locke ve Durham, 1997; Raja, Johns ve Ntalianis, 2004). Bu bağlamda lider üye etkileşiminin karşılıklılık ilişkisi noktasında nevroitiklik düzeyinin önemli bir belirleyici olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Çünkü dünyaya bakış açısı olumsuz olan bireyler, kendilerine olduğu gibi başka insanların da olumsuz yönlerine odaklanma eğilimindedirler. Bu da lider üye etkileşimindeki gelişimi olumsuz yönde etkileyebilecektir. Kendine ve iletişim içerisinde bulunduğu diğer insanlara pesimist yaklaşan bu bireyler, etkileşim halinde buldukları liderlerle de bu etkileşimin kalitesini arttıracak ortamları yaratamayabileceklerdir. Bu noktadan bakıldığında, duygusal denge kurmada zorlanan bireylerin örgütsel hayata ilişkin bilişsel çelişkiler yaşaması da, nevroitiklik düzeyi daha düşük olan bireylere nazaran daha muhtemeldir. Bu durum lider ile kurulan ilişkilere de yansıtılabilecektir. Dolayısıyla lider ile kurulan ilişkide yaşanan bilişsel çelişkiler de lider üye etkileşiminin düşük kalitede seyretmesine sebep olabilecek ve araştırma bulguları ile örtüştürülebilir bir sonuç olarak karşımıza çıkabilecektir.

Beş faktör kişilik özelliklerinden bir olan *açıklık* boyutu ile lider üye etkileşimi arasındaki ilişkiye bakıldığında, sonuçların yine diğer boyutlarda olduğu gibi anlamlı ve negatif yönlü olduğu görülmektedir. Kişinin çeşitliliği ve değişimi arzulan derecesini yanı sıra bu boyut, olaylara geniş bir pencereden bakabilen, orijinal ve yaratıcı düşüncelere sahip, meraklı ve hayal gücü yüksek kişileri tasvir ettiği gibi, fonksiyonel fayda sağlayabilen kişileri de betimlemektedir. Deneyimlere açıklık olarak ifade edilen bu kişilik özelliğine sahip bireyler iş hayatında geleneksel olmayan yöntemlerle duruşa karşı bir duruş sergileme eğilimindedirler. Araştırma bulgularında elde edilen bu kişilik özelliği ile lider üye etkileşimi arasındaki negatif yönlü ilişki, astların deneyime açıklık özelliğine sahip olmaları nedeniyle liderleri tarafından takdir edilmiyor oldukları düşüncesinden kaynaklanabilir. Bu durum aradaki güven ilişkisine de zarar verebilecektir. Yeni uygulamalara yatkın, iş gerçekleştirme sürecinde farklılık ve çeşitlilik arayan bireyler, konuya aynı bakış açısıyla yaklaşmayan ya da bunu görev ve sorumluluklarda bir risk olarak algılayan liderler ile fikrî ayrılıklara düşebilecektir. Tett ve Murphy'nin (2002) "bireylerin genel olarak kendileri olmalarına izin verenleri tercih ettikleri" tartışması bu noktada destek görmektedir. Ancak bu çalışma, lider üye etkileşim kalitesini yalnızca çalışan perspektifinden değerlendirdiğinden, algısal etkiler de bu aşamada göz önüne alınmalıdır. Bu noktaya liderin bakış açısından da yaklaşmak sonuçlarda ve çıkarımlarda farklı yorumlamalara neden olabilecektir. Gelecek çalışmalarda lider ile üye arasındaki ilişkileri etkileyebileceği düşünülen özelliklerin hem lider hem de ast üzerinden değerlendirilmesi konuya daha geniş bir perspektiften bakmayı ve belli boşlukları doldurmayı kolaylaştırabilecek, aynı zamanda konunun daha ayrıntılı açıklanabilmesine de ışık tutabilecektir.

Son olarak *uyumluluk* kişilik özelliği ile lider üye etkileşimi arasındaki ilişki göz önüne alındığında, anlamlı sonuçlara rastlanan diğer kişilik boyutlarından farklı olarak bu boyutun pozitif yönlü bir anlamlılık içerdiği gözlenmektedir. Diğer insanların hakları, mutluluğu ve refahı için kaygı duyan ve onlara yardımcı olma eğiliminde olmak gibi prososyal davranışlar sergileyen bireyler olarak tanımlanan uyumlu bireyler, bu özellikleri ile lider üye etkileşimindeki kaliteyi de arttırabilir özellikler göstermektedirler. Barrick vd. (2001), yapmış oldukları bir meta analizde, uyumluluk özelliğinin örgütsel platformdaki performans seviyelerinde zayıf bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu noktadan hareketle, uyumlu çalışanların lider gözünde olumlu bir etki yaratabileceği ancak bu durumun her zaman çalışan performansında bir iyileşme yaratmayabileceğine değinmişlerdir. Bu kanunun aksine, mevcut çalışmadaki araştırma sonuçları uyumluluk kişilik özelliği ile lider üye etkileşimi arasında anlamlı ve doğrusal bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda uyumlu bireylerin liderleri ile daha yüksek etkileşim kalitesine sahip bir ilişki kurabildikleri söylenebilecektir.

Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde, karşılıklılık ilişkisine dayalı olarak şekillenen lider üye etkileşiminin, bu karşılıklılık ilişkisindeki tarafların kişilik özelliklerinden etkilendiği söylenebilmektedir. Bu çalışmadaki kısıtlılıklar dahilinde, yalnızca astların kişilik özellikleri dikkate alınarak lider üye etkileşim kalitesi üzerindeki değişimler yorumlanmıştır. Birbirine benzer kişilerin inanç sistemlerindeki istikrarı korumalarına ve yollarına bu bağlamda daha huzurlu devam etmelerine olanak tanıyan benzerlik çekim yasasının da araştırma kapsamı içerisine alınması, iş çevresi uyumunun yanı sıra çalışanın yönetici ile algıladığı uyuma da konuya ilişkin araştırmalarda yer verilmesi bu noktada önem kazanmaktadır. Bu nedenle, konuya ilişkin yapılacak ileriki araştırmalarda liderlerin de kişilik özelliklerinin araştırmaya dahil edilmesinin ve başka sektörler üzerinde yapılacak olan çalışmalarla da konunun genişletilmesinin ilgili alan yazınındaki literatüre

katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Bu sonuçlar ve çıkarımlar göz önüne alındığında, araştırma verilerinin Covid-19 pandemi sürecinden önce elde edilmiş olması da ileriki araştırmalara bir veri niteliği taşıyabilecektir. Küresel bir salgının tüm sistemlerde yaratmış olduğu değişim ve dönüşüm, bireylerdeki düşünce sistemleri, davranış şekilleri, uygulamalardaki değişimlerle birlikte kişiler arasında kurulan iletişim şekilleri üzerinde de etkisini göstermektedir. Bu durumun, lider ile çalışanlar arasındaki ilişkileri de değiştirebileceği, dönüştürebileceği ve revize edebileceği düşünüldüğünde, kişilik özelliklerinin sabit kaldığı, ancak örgütsel yaşantının değişimlere uğradığı süreçlerin lider ve astlar arasındaki etkileşimin kalitesi noktasında, yeniden gözlemlenmeye ve değerlendirmeye ihtiyaç doğuracağını söylemek yanlış olmayacaktır. Bu çalışma, pandemi sürecinin öncelikli olarak etkilediği sağlık kurumlarında, lider – üye ilişkilerinin öncesi ve sonrası arasındaki değişimlerin gözlemlenebilmesi için süreç öncesine bir veri niteliği taşıyabilecektir. Bu bağlamda, pandemi süreci sonrası yapılacak araştırmalarla da konunun desteklenmesinin, farklılıkların ve değişimlerin neden-sonuç ilişkisi içerisinde değerlendirilmesi açısından önemli olacağı öngörülmektedir.

KAYNAKÇA

- Antonioni, D. (1998). Relationship between the big five personality factors and conflict management style, *International Journal of Conflict Management*, (9)4, 336-355.
- Barbuto, John E. and Bugenhagen, Marilyn J., (2009). The emotional intelligence of leaders as antecedent to leader-member exchanges: a field study, *Journal of Leadership Education*, 8-2 (2009).
- Barrick, M. and Mount, M.K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta analysis, *Personnel Psychology*, 44(1), 1.
- Bauer, T.N. and Green, S.G. (1996). Development of leader member exchange: a longitudinal test, *Academy of Management Journal*, 39(6), 1538- 1567.
- Bauer, T.N., Erdoğan, B., Liden R.C. and Wayne, S.J. (2006), "A longitudinal study of the moderating role of extraversion: leader-member exchange, performance and turnover during new executive development, *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 298-310.
- Bernerth, J.B., Armenakis, A.A., Feild, H.S., Giles, W.F. ve Walker, H.J. (2007). Is personality associated with perceptions of lmx? an emprical study, *Leadership & Organization Development Journal*, 28(7), 613-631.
- Bono, J.E., Boles, T.L., Judge, T.A. and Lauver, K.J. (2002). The role of personality in task and relationship conflict. *Journal of Personality*, (70)3, 1311-1344.
- Bone, P. F., Sharma, S., and Shimp, T. A. (1989). A bootstrap procedure for evaluating goodness-of-fit indices of structural equation and confirmatory factor models, *Journal of Marketing Research*, 26(1), 105-111.
- Bouchard, G., Guillemette, A. and Landry-Leger, N. (2004). Situational and dispositional coping: an examination of their relation to personality. cognitive appraisals and psychological distress. *European Journal of Personality*. 18(3), 221-238.
- Burger Jerry, M. (2006). *Kişilik* (1.Baskı). İstanbul: Kaktüs Yayınları.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Campbell, L., Simpson, J.A. , Stewart, J. and Manning, M. (2003). Putting personality in social context extraversion, emergant leadership and the availability of rewards, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(12), 1547-1559.
- Chamorro-Premuzic, T. (2007). *Personality and Individual Differences*. Oxford: Wiley Blackwell.
- Costa, P.T. and McCrae, R.R. (1995). Domains and facets: hiyerarchical personality assessment using the revised neo personality inventory. *Journal of Personality Assessment*. (64)1, 21-50.
- Delongis, A. and Holtzman, S. (2005). Coping in context: the role of stres, social support and personality in coping. *Journal of Personality*, 73(6), 1633-1656.

- Deluga, R. J., and Perry, J. T. (1994). The role of subordinate performance and ingratiation in leader-member exchanges, *Group & Organization Management*, 19(1), 67-86.
- Dienesch, Richard M and Liden, Robert C. (1986). Leader member exchange model of leadership: a critique and further development, *Academy of Management Review*, 11(3), 618-634.
- Erdoğan, İ. (1994). *İşletmelerde Davranış*. 4. Baskı ,Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Fink, A. (2017). *How to Conduct Surveys: A Step-By-Step Guide*. 6 Edition. Thousand Oaks, California Sage Publications.
- Gerstner, Charlotte R. and Day, David V., (1997). Meta-analytic review of leader – member exchange theory: correlates and construct issues, *Journal of Applied Psychology*, 82(6), 827-844.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative “description of personality”: The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216–1229.
- Graen, G.B., Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: development of leader-member exchange (lmx) theory of leadership over 25 years: applying a multi-level multidomain perspective, *Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247.
- Graen, George and Cashman, James F. (1975). A role making model of leadership in formal organizations: a developmental approach. J.Hunt ve L. Larson (Eds.), *Leadership Frontiers*, 143-165.
- Graziano, W.G., Jensen-Campbell, A.L. and Hair, C.E. (1996). Perceiving interpersonal conflict and reacting to it: the case for agreeableness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(4), 820- 835.
- Jing-zhou, Pan and Wen-xia, Zhou, (2011). Under dual perspective of work exchange and social exchange: the study of impact of lmx on affective commitment, *Nankai Business Review International*, 2(4), 402-417.
- John, O. P., and Srivastava, S. (1999). *The Big-Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives*. Berkeley: University of California.
- Judge, T.A., Locke, E.A. and Durham, C.C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: a core evaluations approach, *Research in Organizational Behavior*, 19,151-88.
- Kaptangil, İ. (2017). Y kuşağı çalışanların lider üye etkileşimi ve örgütsel sinizm tutumlarının incelenmesi. abant izzet baysal üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü. Yayınlanmış Doktora Tezi. 2017,Bolu.
- Köknel,Ö.(1985), *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik*, Altın Kitap Yayınevi, İstanbul.
- Liden, Robert C. and Graen, George. (1980). Generalizability of the vertical dyad linkage model of leadership, *Academy of Management Journal*, No:23(3), 451-465.
- Liden, Robert C., Maslyn, John M. (1998). Multidimensionality of leader member exchange: an empirical assessment through scale development, *Journal of Management*, 24(1), 43-72.
- Martin Robin, Thomas,Geoff, Charles, Kao K., Epitropaki, Olga ve McNamara, Rachel, (2005). “The Role of Leader Member Exchange in Mediating The Relationship Between Locus of Control and Work Reactions”. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol:78, 141-147.
- McCrae, R. R. ve Costa, P. T. (2008). *The five-factor theory of personality*. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (3rd ed., pp. 182–207). New York: Guilford Press.
- Mount, M.K., Barrick, M.R., Scullen, S.M. ve Rounds, J. (2005). Higher-order dimensions of the big five personality traits and the big six vocational interest types. *Personal Psychology*, 58(2), 447-478.
- Northouse, P.G. (2001). *Leadership Theory and Practice*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
- Peterson, M. F., and Hunt, J. G. (1997). International perspectives on international leadership. *The Leadership Quarterly*, 8(3), 203 – 231.
- Philips, A.S. and Bedeian, A.G. (1994). Leader-follower exchange quality: the role of personal and interpersonal attributes, *Academy of Management Journal*, 37(4), 990-1001.

- Raja, U., Johns, G. and Ntalianis, F. (2004). The impact of personality on psychological contracts, *Academy of Management Journal*, 47(3), 350-367.
- Schmidt, F. and Hunter, J.E. (1998). "The validity and utility of selection methods in personnel psychology: practical and theoretical implications of 85 years of research findings, *Psychological Bulletin*, 124(2), 262-274.
- Schyns, B., Meindl, J.R. and Croon, M.A. (2007). The romance of leadership scale- cross cultural testing and refinement, *Leadership*, 3(1), 29-46.
- Scroggins, J. (2016). Combined influence of personality and leader member exchange on task and citizenship performance" *The University of Tennessee at Chattanooga, Department of Psychology*, May.
- Servidio, R. (2014). Exploring the effects of demographic factors, internet usage and personality traits on Internet addiction in a sample of Italian university students. *Computers in Human Behavior*, 35, 85-92.
- Snyder, Robert A., Williams, Ronald R., and Cashman, James F., (1984). Age, tenure and work perceptions as predictors of reactions to performance feedback, *Journal of Psychology*, 116(1), 11-21.
- Sümer, N., Lajunen, T., & Özkan, T. (2005). Big five personality traits as the distal predictors of road accident. *Traffic and Transport Psychology: Theory and Application*, 215, 215-227.
- Tett, R.P. and Murphy, P.J. (2002), "Personality and situations in co-worker preference: similarity and complementarity in work compatibility", *Journal of Business and Psychology*, 17(2), 223-243.
- Thoms, P., Moore, K. S., & Scott, K. S. (1996). The relationship between self-efficacy for participating in self-managed work groups and the big five personality dimensions. *Journal of Organizational Behavior*, 17(4), 349-362.
- Turban, D. B., & Dougherty, T. W. (1994). Role of protégé personality in receipt of mentoring and career success. *Academy of Management journal*, 37(3), 688-702.
- Yukl, G. (2002). *Leadership in Organizations*, New Jersey: Pearson – Prentice Hall Inc.
- Zel, U. (2001). *Yönetimde Kişilik ve Kişilik Teorileri. Yönetim ve Organizasyon*, Ed. Salih Güney, Nobel Yayın, Ankara.