



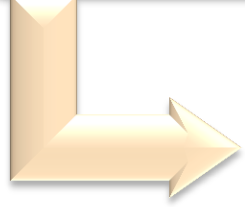
Personality traits and leadership characteristics of female academicians / Kadın akademisyenlerin kişilik ve liderlik özellikleri

Assoc. Prof. Dr. Meral Elçi
Gebze Technical University



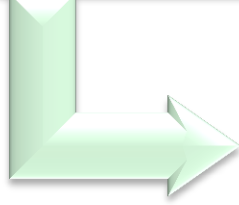
2013

- 30 öğretim üyesi



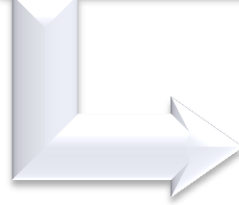
2014

- 36 öğretim üyesi



2015

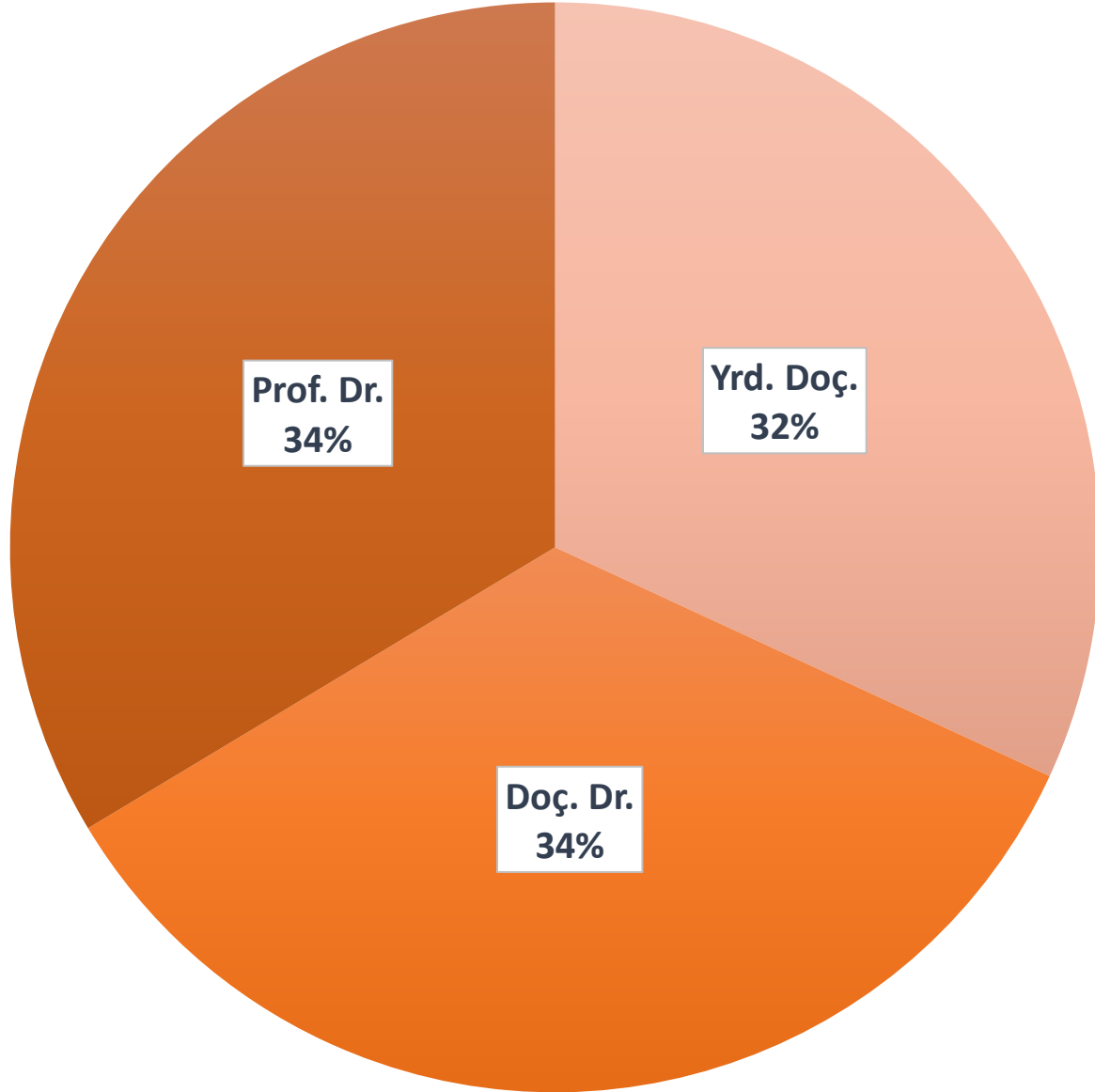
- 27 öğretim üyesi



2018

- 23 öğretim üyesi

TOPLAM
116



Kontrol Odağı

- İçsel
- Dışsal

Duygusal zeka

- Duygusal Farkındalık
- Başkalarının Duygularını Anlama
- Kendini Motive Etme
- Kendi Duygularını Yönetme
- Diğerlerinin Duygularını Yönetme

Çatışma yönetimi

- Uyum sağlama
- Uzlaşmacı
- Rekabetçi
- İş birliği
- Kaçınma

Etkin ve Verimli Liderlik

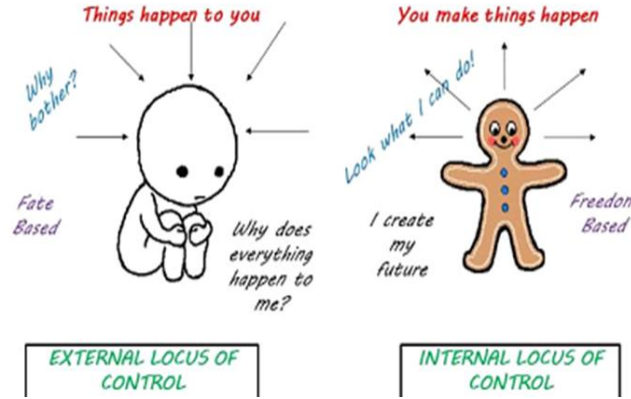
Liderlik stili

- Otokratik Liderlik
- Demokratik Liderlik
- Hümanist Liderlik
- Bürokratik Liderlik
- Karizmatik Liderlik

Kişilik Özellikleri

KONTROL ODAĞI

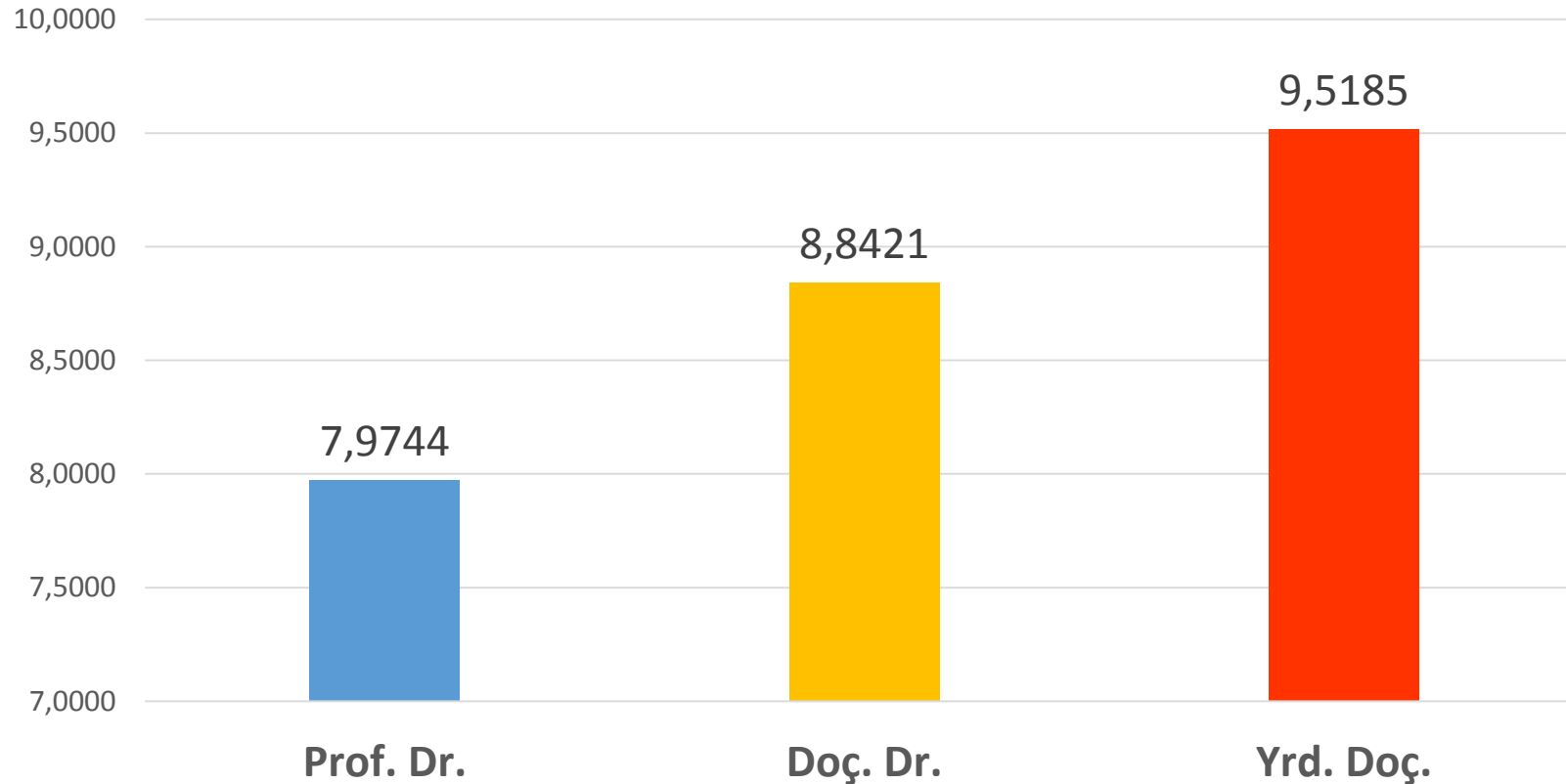
Hayatımızda olanlar üzerinde ne derece kontrolümüz olduğuna dair algıdır (Rotter, 1966)



- İÇSEL
- Özgür irade
- Karar vermeden önce çok yönlü düşünme, olayların sonuçlarını göz önünde bulundurma.
- İşlerini severek yapan, sorumluluklarını bilen, güvenilir ve uyumlu
- daha kolay motive olur

DIŞSAL

- Kader, şans
- Diğerlerinin/çevrenin çabalarımızın üzerindeki etkisi büyüktür.
- Başarısız oldukları durumlarda şanssız veya kadersiz
- Başkalarının başarılı oldukları durumları, onların şansı, görevin basitliği



ÇATIŞMA STRATEJİLERİ



uyumsağlayıcı

Karşı tarafa taviz
Amaçlar değil
ilişkiler önemli
Kabul ve sevilme
önemli

uzlaşmacı

Karşılıklı
fedakârlık
Güçler dengede
ise etkili
Hem amaçlara
hem ilişkilere
orta derecede
önem
Her iki tarafta
kazanır

rekabetçi

Çıkarıcı ve
işbirliğine
yanaşmaz
Kazan-kaybet
Kendi fikrinin kabul
edilmesinde ısrar
Sevilme ve kabul
görmek önemsiz

işbirliği

Kazan-kazan
Kendi
fikirlerinde açık
sözlülük ve
dürüstlük
Hem amaçlara
hem ilişkilere
önem

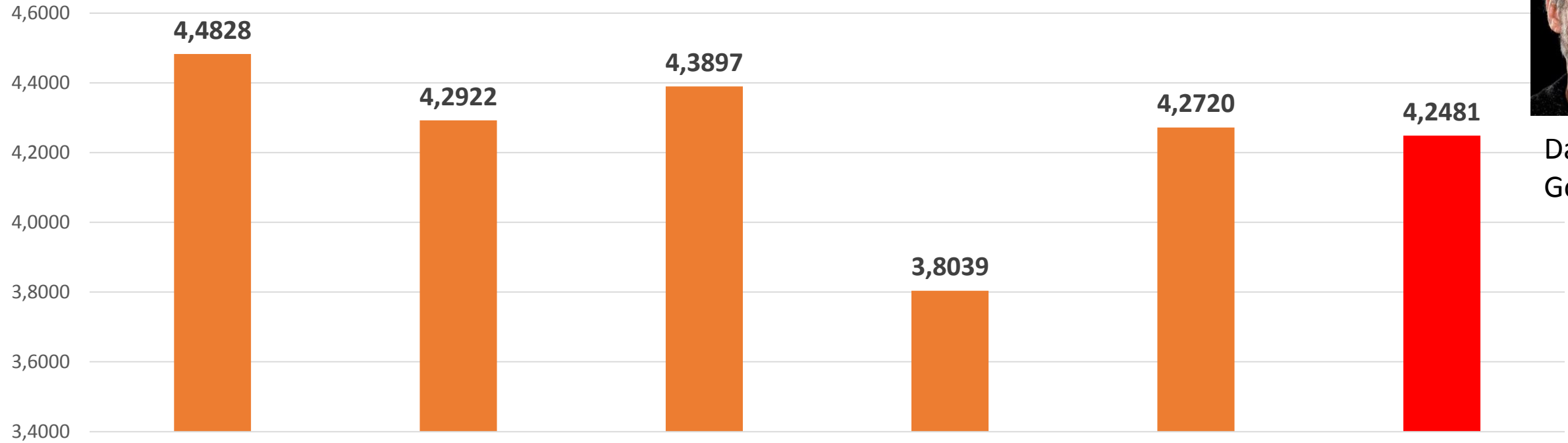
kaçınma

Çıkarıcı davranışlar yoktur.
Ancak, işbirliğine de
yanaşmaz
Çekilme, ilgisizlik ve kadere
boyun eğme
anlaşmazlıkları
görmezlikten gelme
Çatışmaları geçirir, erteler
ya da geri çekilir.

DUYGUSAL ZEKA VE BOYUTLARI



Daniel
Goleman



Duygusal Farkındalık

kendi duygularını ve bunların doğurduğu sonuçları fark etmesi, korku, kaygı, üzüntü ve öfkeyle baş etmenin yollarını bulmasıdır. Kendini yatıştırma, yoğun kaygılardan, karamsarlıktan ve alınganlıklardan kurtulma yeteneğidir

başkalarının duygularına farkındalık

başkalarının duygularını, ihtiyaçlarını ve kaygılarını anlayabilmesidir. Diğer insanlara yakınlık gösterme, duygularını ve sözsüz mesajlarını anlama becerisidir.

motivasyon

amaçlarına ulaşmak için duygularını yönlendirebilmesidir. Önceden kendisince belirlenmiş başarı hedefleri vardır. Sıkıntılara rağmen umutlu ve iyimser kalabilme becerisine sahiptir..

kendi duygularını yönetme

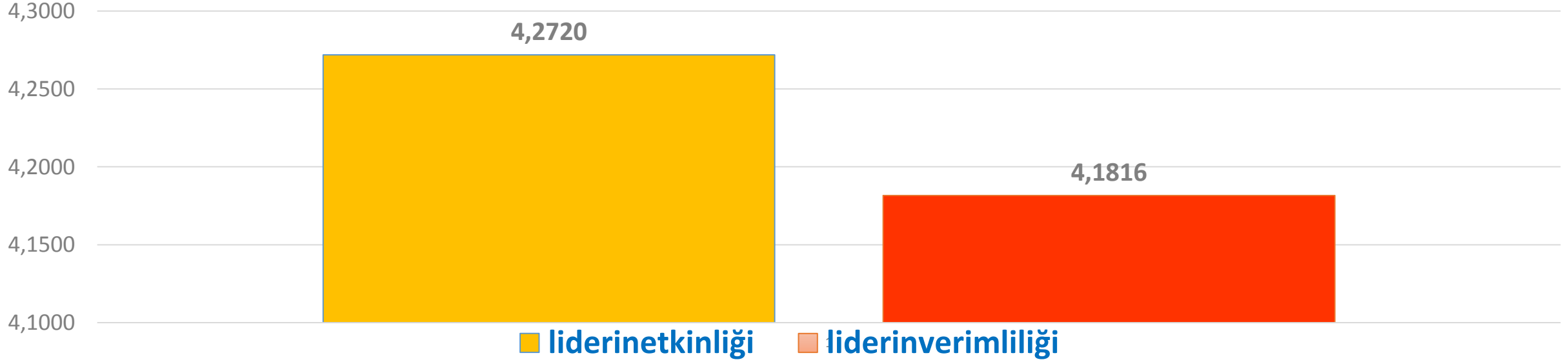
dürtülerini ve içinden gelen olumsuz duyguları kontrol edebilmesidir. Duygusal tepkileriyle baş edebilme yeteneğidir. Zorlandığı anlarda bile, olumlu ve sakin kalabilir.

başkalarının duygularını yönetme

başkalarını ikna etmesi, ilham vermesi, heyecan yaratması ve harekete geçirmesidir. İletişim ve liderlik yetenekleri ve saygınlığı yüksektir

DUYGUSAL ZEKA

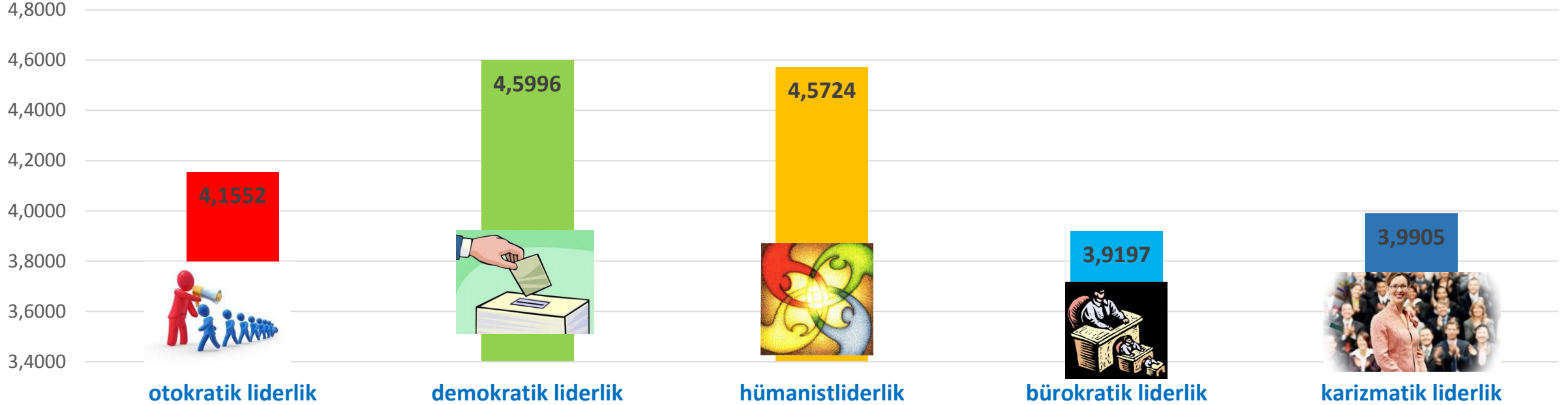
ETKİN VE VERİMLİ LİDERLİK



Geleceğe yönelik bir vizyon sahibidir ve bunu tüm ekibin vizyonu haline getirir.
İşile ilgili amaç ve hedefler belirler.
Sorumluluklarını iyi bir lider/yönetici olarak yerine getirir.
Çalışma ekibinin amaçladığı performansı sağlayabilmek için ekibi iyi yönlendirir.

Kuralların uygulanması konusunda taviz vermez.
Belirlenen süre zarfında işin bitmesi konusunda ısrarcıdır.
Çalışanların en yüksek kapasiteyle çalışması için çaba sarf eder.
İşin yapılış şeklindeki yetersizliklerin ne olduğuna odaklanır.

LİDERLİK TÜRLERİ



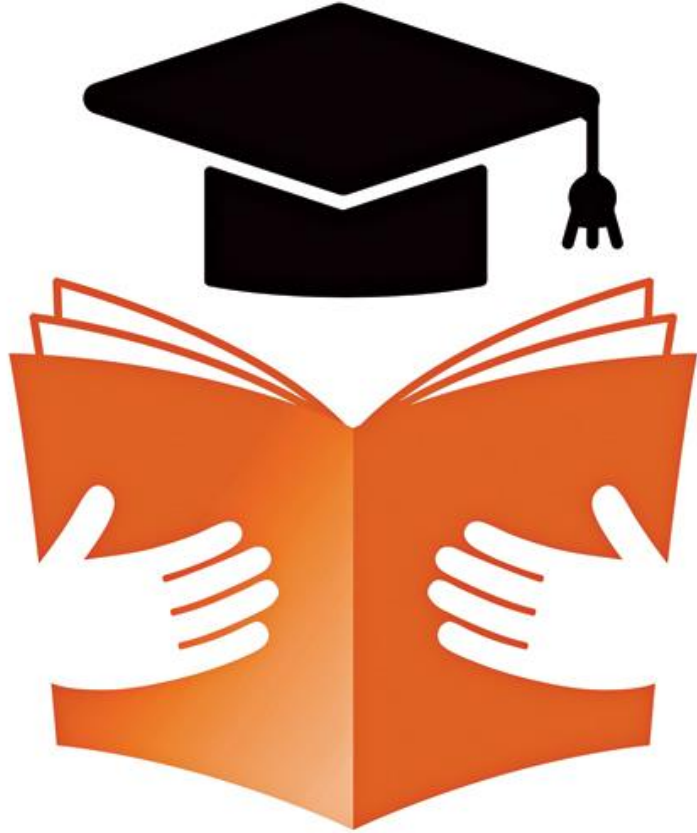
Takımlarına danışmadan kararlar alır.
Astlarla lider arasında iletişim tek yönlü olup, sadece liderin emirlerini iletmesi
İzleyiciler işler hakkında haberdar olmazlar.
Grup, liderin otoritesinden korkmaktadır.
İzleyiciler arasında genelde psikolojik doyumsuzluk, düşük moral, motivasyon, verim.

Kararları, izleyicilere danışarak alır. iletişim iki yönlü.
Kontrolü elinde tutmak yerine, denetim görevini yerine getirirler.
Grupta yardımlaşmayı teşvik ederek; yüksek motivasyon ve performans sağlar.
Olağan zamanlarda başarılı bir liderlik modeli
Yaratıcılığı destekler, çalışan bağlılığını, iş memnuniyetini ve verimliliği artırır.

Astlarını korumaya yönelik davranır
Kararları kendisi alır.
Ödül sistemi; gerekli gördüğünde ceza

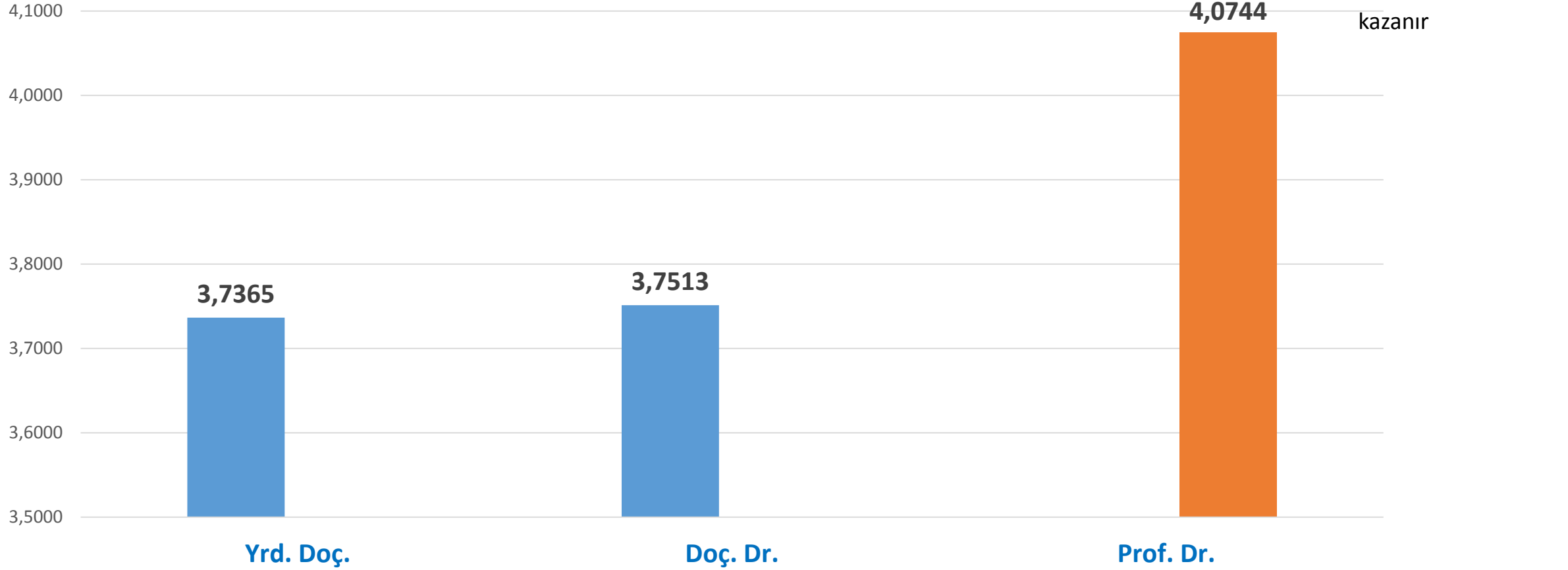
Kurallara titiz bir şekilde uyar
Astların prosedürleri en doğru şekilde uyguladığından emin olmak ister
Rutin görevlerden sorumlu olan kişileri yönetmede de uygundur.

Demokratik bir yaşam felsefesine ters düşerler.
Ekonomik, sosyal, politik ya da dinsel gerilim anlarında öne fırlar.
Yerleşik değerler sorgulandığında, geçmiş geleneklerden hoşnutsuzluk acı verici bir hal aldığına,
Cezbedici bir manyetizma ve aşırı bir kendine güven duygusu; izleyicilerini büyüleme, tutkuyla bağlanma
Körü körüne itaat eder ve muazzam bir coşku duyar



ANOVA ANALİZLERİ

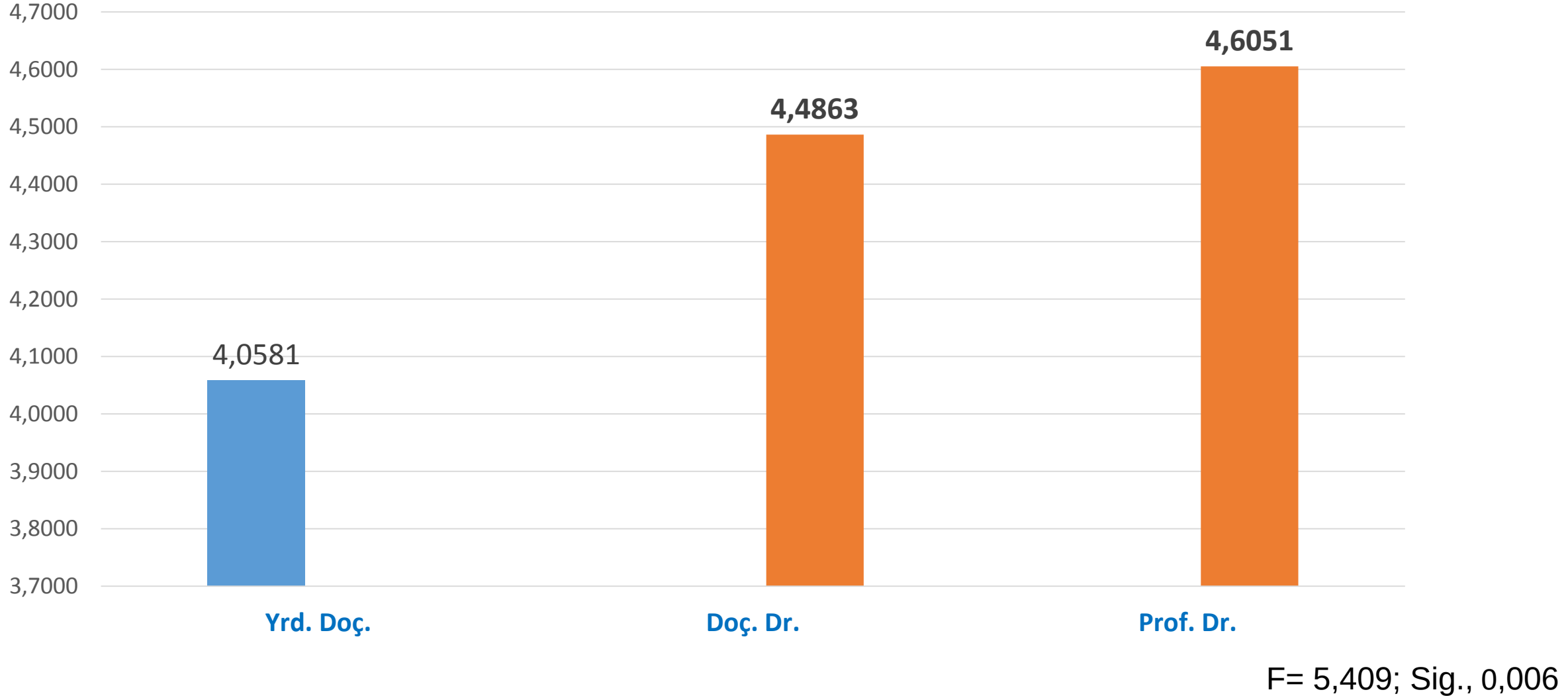
Uzlaşmacı



F=3,819; Sig. 0.025

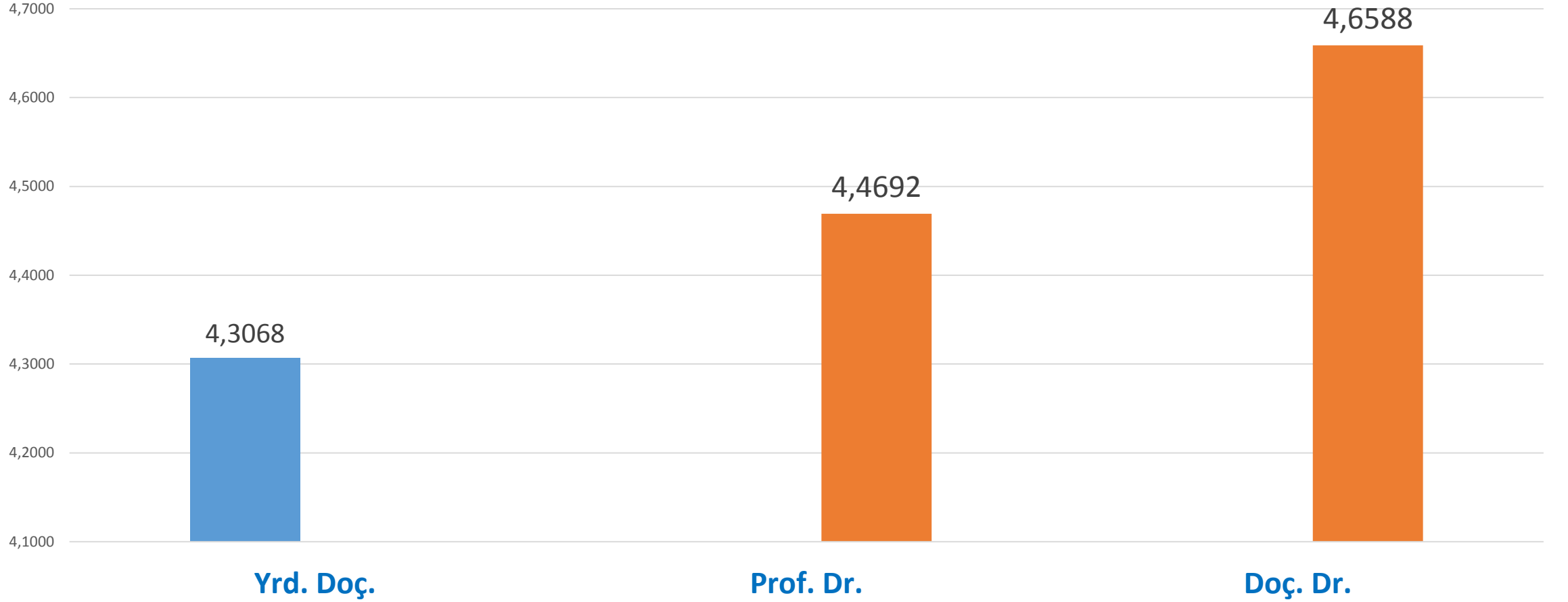
Motivasyon

amaçlarına ulaşmak için duygularını yönlendirebilmesidir.
Önceden kendisince belirlenmiş başarı hedefleri vardır.
Sıkıntılara rağmen umutlu ve iyimser kalabilme becerisine sahiptir..



Kendi duygularına farkındalık

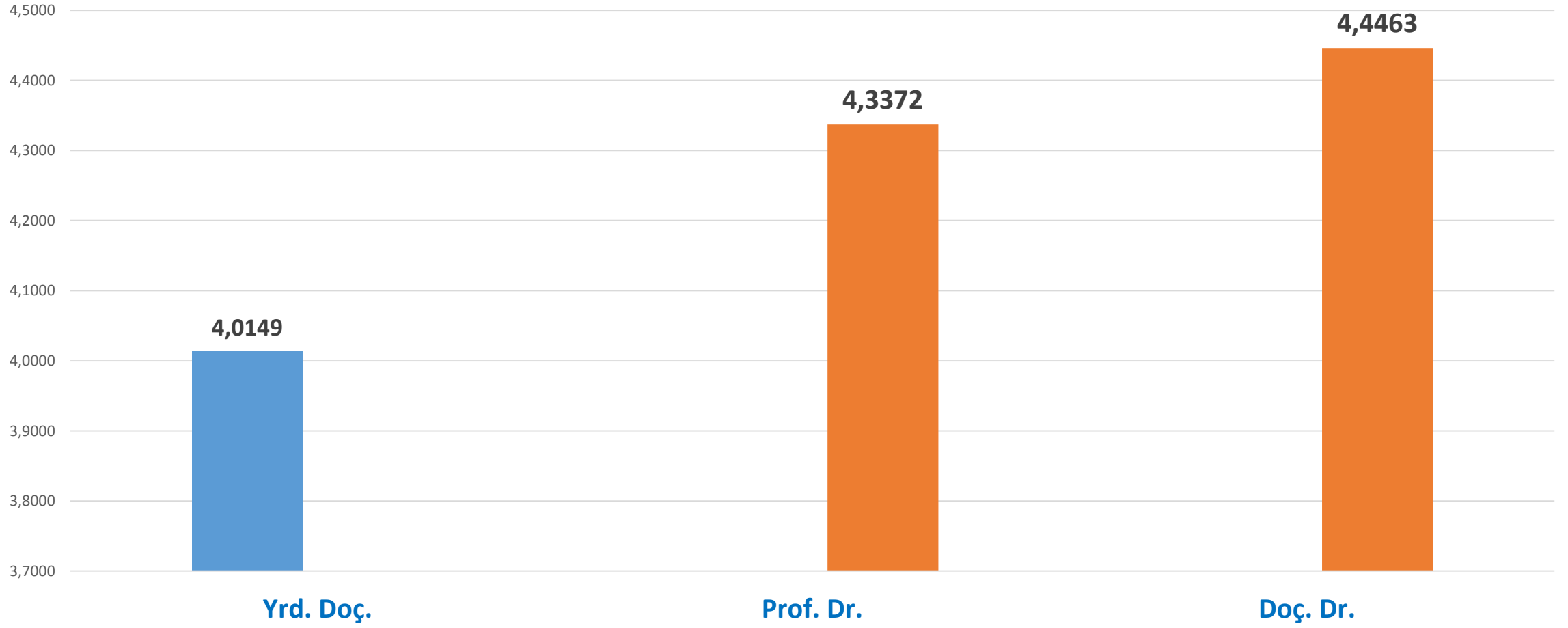
kendi duygularını ve bunların doğurduğu sonuçları fark etmesi, korku, kaygı, üzüntü ve öfkeyle baş etmenin yollarını bulmasıdır. Kendini yatıştırma, yoğun kaygılardan, karamsarlıktan ve alınganlıklardan kurtulma yeteneğidir



F= 2,538
Sig.,0,083

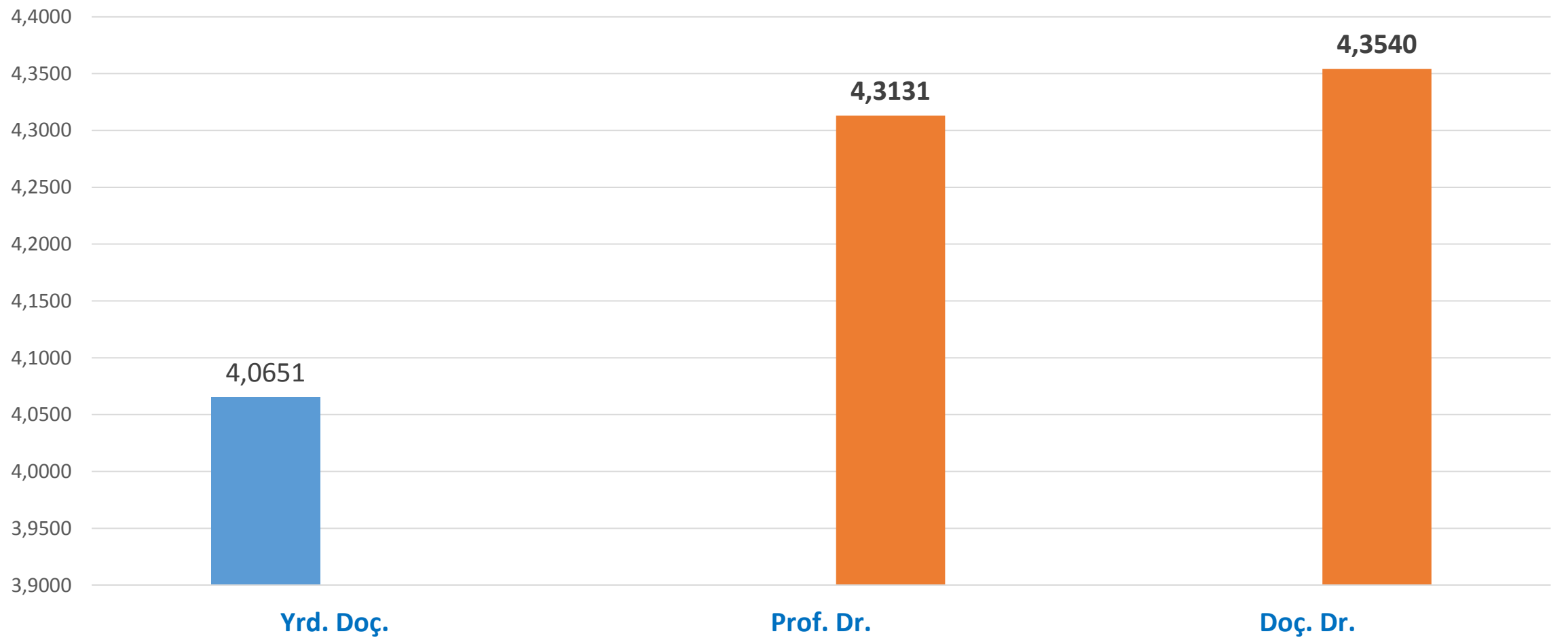
Başkalarının duygularını yönetme

başkalarını ikna etmesi, ilham vermesi, heyecan yaratması ve harekete geçirmesidir. İletişim ve liderlik yetenekleri ve saygınlığı yüksektir



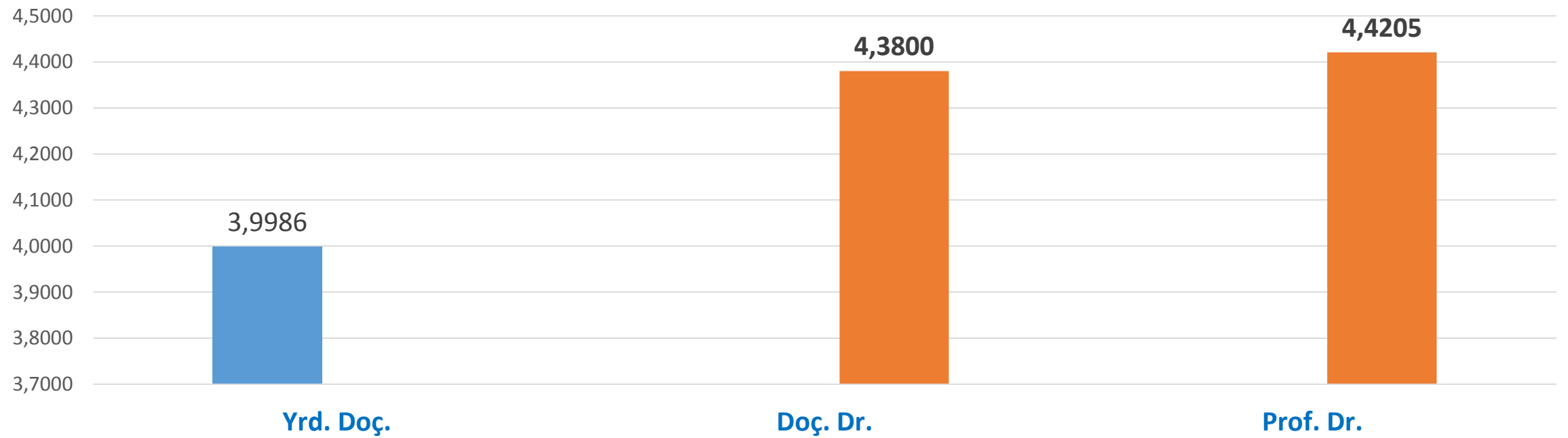
F=3,421; Sig., 0,036

DUYGUSAL ZEKA



F=2,671
Sig.0,074

Liderin Etkinliği



F= 5,168 ; Sig., 0,007

	unvan	Kontrol odağı	Uyum Sağl.	Uzlaşm.	Rekab.	İşbirli.	kaçınma	kkf	bdf	Mot.	kdy	bdy	Liderin etkin.	Liderin verim.	Otok r.	Dem okr.	hüma nist	bürok ratik	kariz matik
Kontrol odağı	-,160	1																	
Uyum sağlayıcı	-,065	,040	1																
uzlaşmacı	,222*	-,165	,365**	1															
rekabetçi	-,032	-,030	-,120	-,010	1														
işbirliği	,084	-,264**	,086	,404**	-,024	1													
kaçınma	,048	,188	,365**	,073	,042	-,277**	1												
Kendi duygularına farkındalık	,092	-,247*	-,018	,171	-,089	,487**	-,277**	1											
Başkalarının duygularına farkındalık	-,009	-,318**	,104	,218*	-,132	,459**	-,211*	,666**	1										
motivasyon	,280**	-,354**	,044	,278**	,080	,591**	-,174	,558**	,570**	1									
Kendi duygularını yönetme	,101	-,192	-,095	,162	-,116	,316**	-,025	,276**	,418**	,496**	1								
Başkalarının duygularını yönetme	,169	-,180	,212*	,291**	-,044	,533**	-,106	,546**	,560**	,655**	,430**	1							
Liderin etkinliği	,261**	-,341**	,005	,212*	,015	,475**	-,136	,476**	,592**	,782**	,576**	,662**	1						
Liderin verimliliği	,099	-,305**	-,019	,309**	,049	,416**	-,324**	,355**	,541**	,602**	,466**	,474**	,586**	1					
Otokratik liderlik	-,020	-,132	,111	,295**	,158	,448**	-,234*	,410**	,533**	,502**	,272**	,466**	,544**	,725**	1				
Demokratik liderlik	,025	-,262**	,191*	,355**	-,038	,597**	-,163	,597**	,674**	,598**	,371**	,764**	,595**	,534**	,600**	1			
Hümanist liderlik	,114	-,180	,152	,274**	-,045	,575**	-,152	,631**	,681**	,727**	,482**	,750**	,727**	,589**	,620**	,860**	1		
Bürokratik liderlik	-,005	-,046	-,018	,257**	,140	,319**	-,240**	,306**	,389**	,431**	,348**	,278**	,472**	,682**	,708**	,365**	,454**	1	
Karizmatik liderlik	,121	-,339**	,072	,390**	,064	,560**	-,168	,406**	,412**	,570**	,358**	,558**	,623**	,546**	,603**	,656**	,706**	,452**	1
Duygusal zeka ort	,167	-,325**	,058	,286**	-,076	,606**	-,194*	,756**	,805**	,841**	,699**	,813**	,795**	,627**	,552**	,759**	,832**	,450**	,590**

	Unvan	Kontrol odağı	Duygusal zeka	Liderin etkinliği	Liderin verimliliği	Otokratik liderlik	Demokratik liderlik	Hümanist liderlik	Bürokratik liderlik
Unvan	1								
Kontrol odağı	-,160	1							
Duygusal zeka	,167	-,325**	1						
Liderin etkinliği	,261**	-,341**	,795**	1					
Liderin verimliliği	,099	-,305**	,627**	,586**	1				
Otokratik liderlik	-,020	-,132	,552**	,544**	,725**	1			
Demokratik liderlik	,025	-,262**	,759**	,595**	,534**	,600**	1		
Hümanist liderlik	,114	-,180	,832**	,727**	,589**	,620**	,860**	1	
Bürokratik liderlik	-,005	-,046	,450**	,472**	,682**	,708**	,365**	,454**	1
Karizmatik liderlik	,121	-,339**	,590**	,623**	,546**	,603**	,656**	,706**	,452**

DUYGUSAL ZEKANIN GELİŞTİRİLMESİ UYGULAMALARI

1. Duygusal Farkındalık

- ☐ Günlük Tut
- ☐ Yavaşla

2. Başkalarının Duygularını Anlama

- ☐ Kendinizi başkasının yerine koyun
- ☐ Karşınızdakinin vücut diline dikkat edin
- ☐ Karşınızdakinin duygularına hitap edin

3. Kendini Motive Etme

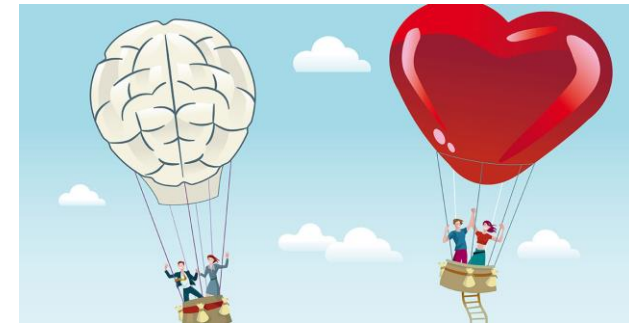
- ☐ İşinizi neden yaptığınızı tekrar gözden geçirin-5 Why?
- ☐ Hedeflerinizi yazın
- ☐ Umutlu olun ve iyi şeyler bulun, ör.
Öğrenilen önemli bir ders, küçük bir şey olabilir

4. Kendi Duygularını Yönetme

- ☐ Değerlerinizi bilin
- ☐ Kendinizi sorumlu tutun, hatalarınızı kabul edin, astlarınızın nezdinde saygı kazanacaksınız
- ☐ Sakin olun, nefes egzersizi, olumsuzlukları bir kağıda yazın.

5. Diğerlerinin Duygularını Yönetme

- ☐ Çatışma yönetimini öğrenin
- ☐ İletişim becerilerinizi geliştirin
- ☐ Başkalarını övmeyi öğrenin



İÇSEL KONTROL ODAĞININ GELİŞTİRİLMESİ İÇİN...

Çünkü
daha mutlu
Daha az depresif
Daha az stresli

1. **Her zaman bir seçeneğiniz** olduğunu bilmelisiniz.
2. Seçeneklerinizi listeleyin. Kontrol edebileceğiniz ne çok şey olduğunu size hatırlatır.
3. **Fikir arayışında** olun. Arkadaşınızla beyin fırtınası. Dışlayıp eleştirmeyin sadece yazın.
4. Kullandığınız **dile ve konuşmalarınıza dikkat** edin. Kesin konuşma eğilimizi durdurun.
5. '**Seçeneğim yok**' ve '**yapamam**' gibi kalıpları hayatınızdan çıkartın.
6. **Hızlı geribildirim sağlayan küçük, seçimler** yaparak deneyimizi geliştirin.
7. Hayatınızda meydana gelen **her şeyin sorumluluğunu üstlenin**, iyi ya da kötü: **proaktif olun, sorumluluk alın. Kurban zihniyetinden kurtulun.**
8. **Karar verme ve problem çözme becerilerinizi** geliştirmeye çalışın
9. **İç kontrol odağı yüksek olan rol modelleri** edinin.
10. Yaptığınız **her şeyin bir seçenek olduğunu anlayın.**
Seçmemek de sizin seçiminizdir. Başkalarının sizin yerinize karar vermesini seçmek de bir seçimdir.

<https://www.verywellmind.com/develop-an-internal-locus-of-control-3144943>

<https://themotivationmindset.com/internal-locus-of-control/>



- Rotter, J.B. 1966 Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological monographs: General and applied*, 80(1), p.1
- Locus of Control, Leader Behavior and Leader Performance Among Management Students
- Carl R. Anderson and [Craig Eric Schneier](#), Acad Manage J December 1, 1978 21:4 690-698
- https://www.mindtools.com/pages/article/newLDR_45.htm
- <https://onlinemasters.ohio.edu/5-qualities-of-emotional-intelligence/>
- <https://www.samatters.com/locus-of-control/>
- <https://lifelongshuffle.com/2017/07/02/locus-control-offensive-notion-control-life/>
- <https://jonrognerud.com/internal-and-external-locus-of-control-which-one-are-you/>
- <https://www.verywellmind.com/develop-an-internal-locus-of-control-3144943>
- <https://themotivationmindset.com/internal-locus-of-control/>
- <https://selinyetimoglu.com/2014/06/09/dunya-genelinde-en-yaygin-10-liderlik-stili/>





DİNLEDİĞİNİZ İÇİN
TEŞEKKÜR EDERİM
emeral@gtu.edu.tr