

**Seçilmişler Hükümdara Dönüşüyor Mu?:
Yerel Siyasetçilere Yönelik Hükümdar Liderlik Ölçeği Geliştirme Çalışması (*)**

**Are The Elected Becoming Monarchs?
A Study To Develop A Monarch Leadership Scale Intended For Local Politicians**

**Erkan T. DEMİREL¹, Ahmet YATKIN², Muhammet DÜŞÜKCAN¹,
Neslihan DERİN³, Arzu ÇAKINBERK⁴, Mehmet GÜVEN⁵**

Özet

Bu çalışma, hükümdar (despotik) liderlik anlayışından yola çıkılarak, yerel siyaset liderleri olan belediye başkanlarının liderlik davranışlarının analizine yönelik olarak ele alınmıştır. Siyasi liderler için uygulanabilecek hükümdar liderlik ölçeği yazında bulunamadığı için yazına ölçek kazandırmak amaçlanmıştır. Öncelikle yazın taraması yapılmış ve elde edilen bilgilere dayanılarak madde havuzu oluşturulmuştur. Madde havuzu, uzman görüşüne sunulmuş ve konuya uygunluk test edilmiştir. Bir sonraki adımda madde havuzu evrenden seçilen küçük bir grupla tartışılarak anlaşılabilirliği test edilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliliğinin ve faktör yapısının belirlenmesi için “madde - alt ölçek toplamı korelasyonu”, “alt – üst %27’lik dilimler arası fark testi”, “keşfedici faktör analizi” ve “doğrulayıcı faktör analizi” yapılmıştır. Nihai analiz sonuçları, ölçeğin üç faktörden oluştuğunu (kibirlilik, duyarsızlık, ezicilik) göstermiştir. Bu üç faktör, toplam varyansın %68,55’ini açıklamaktadır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı ise 0,964 olarak hesaplanmıştır.

Anahtar kelimeler: Liderlik, Hükümdar Liderlik, Despotik Liderlik, Ölçek Geliştirme

Abstract

The present study was conducted with the purpose of analyzing the leadership behaviors of mayors who are local political leaders that display monarchic (despotic) approaches. The aim was also to contribute to the relevant literature by providing a council leadership scale for political leaders since such a scale has not previously existed. Firstly, the literature was reviewed and a pool of items was formed based on the information obtained. The item pool was presented to experts for their opinions. The fitness of the item pool for the subject and the field was tested. In the next phase, the comprehensibility of the item pool was tested by discussion with a group chosen from the population of the study. A “correlation of item-subscale addition”, a lower-upper test of differences between segments of 27%”, “exploratory factor analysis” and “confirmatory factor analysis” were made in order to determine the structural validity and factor structure of the scale. Final analysis results showed that the scale consisted of 3 factors: arrogance, insensitivity, domineering behaviors. These 3 factors explain 68.55% of the total variance. The reliability coefficient of the scale was calculated to be 0.964.

Key Words: Leadership, Monarchic Leadership, Despotic Leadership, Scale Development

(*) Bu çalışma, TÜBİTAK destekli 110K461 numaralı projenin pilot uygulamasından elde edilen verilerden üretilmiştir

¹ Yrd. Doç. Dr., Fırat Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, demirelerkan@gmail.com

² Doç. Dr., Fırat Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

³ Yrd. Doç. Dr., İnönü Üniversitesi Kale Meslek Yüksekokulu

⁴ Doç. Dr., Tunceli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

⁵ Yrd. Doç. Dr., Bingöl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

1. Giriş

İnsanlığın zihnini meşgul eden en eski kavramlardan biri olan liderlik, çok uzun zamandan beri araştırmacılar tarafından üzerinde tartışılan ve açıklık kazandırılmaya çalışılan oldukça önemli bir konudur. Liderlik kavramını anlamak ve açıklayabilmek, hem karmaşık hem de duygusal bir süreç içermektedir. Bu nedenledir ki, liderlikle ilgili çalışmalar, zamanla azalmak yerine artış göstermektedir. Bu artışın nedeni tutarlı ve genel kabul gören bir liderlik tanımının olmamasıdır. Liderliğin güncelliğini koruyan bir araştırma konusu olmasının ardında, liderleri daha etkin kılabilmek için geliştirilebilecek unsurların olması da yatmaktadır. Geliştirilebilecek unsurlar, liderlik etkinliği açısından karşılaşılan bireysel farklılıklardır. Konuyla ilgili bilimsel çalışmalar, bahsedilen bu farklılıkları tanımlamak ve kaynaklarını belirlemek hedefinin etrafında şekillenmektedir (Horner, 1997:275).

Lider ve liderlik kavramları için farklı tanımlar yazında yer almaktadır. Lider ve liderlik için genel geçer bir tanım ve özellikler listesi verilememektedir. Yazında görülen tanımlar ve özellikler, çeşitli liderlik teorileri ile açıklanmaktadır. Liderlikle ilgili birçok teoriden söz edilebilir. Bunlar; *Evensel liderlik teorileri* (özellikler teorisi, X-Y teorisi, sistem 4 yaklaşımı...) ve *durumsallık teorileri* (durumsallık yaklaşımı, yol-amaç teorisi...) şeklinde örneklendirilebilir (Koçel, 2010:575). Yazında bu teorilerle birlikte *çağdaş liderlik yaklaşımları* olarak adlandırılan (Örneğin; karizmatik liderlik, dönüşümcü liderlik, kalite liderliği, otantik liderlik, hizmetkâr liderlik, kendi kendine liderlik...) liderlik tanımlarına da rastlanmaktadır.

Bu çalışma, hükümdar (despotik) liderlik anlayışından yola çıkılarak, yerel siyaset liderleri olan belediye başkanlarının liderlik davranışlarının analizine yönelik olarak ele alınmıştır. Siyasi liderler için uygulanabilecek hükümdar liderlik ölçeği yazında bulunamadığı için yazına ölçek kazandırmak amaçlanmıştır. İlerleyen kısımlarda da görülebileceği üzere, öncelikle liderlik, siyasi liderlik ve hükümdar liderlik ile ilgili teorik çerçeve çizildikten sonra alana uyarlanmaya çalışılan ölçekle ilgili geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarının sonuçları aktarılmıştır.

2. Liderlik

Liderlik; insanları amaçlar etrafında bir araya getiren ve amaçlara ulaşabilmek için onları harekete geçiren bilgi ve tecrübelerin toplamıdır. Lider ise ait olduğu grubun üyelerinin hissettikleri ancak net olmayan amaç ve düşünceleri benimsenecek şekilde ortaya çıkarabilen ve grup üyelerinin güçlerini bu amaçların etrafında faaliyet gösterecek hale getiren kimsedir (Eren, 2001:465). Liderlik; üretici, yönetici ve lider rollerinin hangisinin insanın bulunduğu statüde en büyük katkıyı sağlayabildiğini bilmeyi gerektirir. Üreticiler, işe odaklanırlar.

Yöneticiler, insanların oluşturduğu karmaşık sistemlere yön vermeye çalışırlar. Liderler, insanların değerleri, hedefleri ve örgütün vizyonu ile ilgilenirler. Üretim ve sistemden çok sonuçlara odaklanırlar (Tompkins, internet:27.12.2005). Örgütün geçmişten daha iyi işlemesi; liderin, problemlerin çözümü ve süreçlerin işlemesi ile ilgili tüm görüşleri incelemesine bağlıdır. Bu doğrultuda; çalışanlara, beklentiler ve takip eden taahhütler açık ve güçlü bir şekilde ifade edilmelidir. Lider; önderlik eder, birlikteliğe güvenir, “biz” der, güven yaratır, nasıl olacağını gösterir, coşkunluğa neden olur, hatayı ortaya çıkarır ve ilgi çeken işi yapar (Total Quality Leadership, internet:27.12.2005).

George ve Jones (1995: 404), lider kavramına; “örgütlerin amaçlarına ulaşmalarını sağlamak için üyeleri etkileyen kişi” tanımını getirmişlerdir. Krausz’da (1986: 86) lider için, “başka insanların faaliyetlerini etkileyen güç” demiştir. Koçel’e göre “izleyenler, şartlar arasındaki ilişkilerin oluşturduğu karmaşık bir fonksiyondur, liderlik” (Koçel, 2010: 575).

Liderlik; özellikler teorisi, davranış teorisi ve durumsallık teorisi ile açıklanmıştır. Özellikle 1980’li yıllarla birlikte iş dünyasının koşullarının değişmesiyle, insanlarla birlikte örgütler ve örgütlerin ihtiyaçları da değişmiştir. Çağdaş olmak isteyen örgütler, yapıları ve çalışma yöntemlerinde büyük değişimleri sık sık yapmak durumunda kalmaktadırlar. (Jacobsen ve House, 2001:75) Bu gelişmelere bağlı olarak liderlik davranışlarında da değişimler yaşanmaya başlamış ve buna bağlı olarak liderliği açıklamaya yönelik yeni teoriler geliştirilmiştir/geliştirilmektedir. Bu teorilerde, dönüşümcü / işlevsel liderlik, karizmatik liderlik, kültürel liderlik, e-liderlik, akademik liderlik, stratejik liderlik, hizmet eden liderlik (Avolio vd., 2001:615-668; İbicioğlu ve Doğan, 2002:374-382; Fındıkçı, 2009:368-460) vb. kavramlardan söz edilmektedir.

3. Siyasi Liderlik

Siyasi liderlik, dinamik bir çevrede stratejik kararlar alabilmeyi, uygulayabilmeyi ve belirlenen misyon ile hedefler doğrultusunda takipçilerini hedefe kilitleyebilmeyi içerir. Lider, hizmet ettiği topluma bağlı olmalı ve çıkar önderliğini bu topluluğa ve topluluğun geleceğine vermelidir (Erzen, internet:29.01.2012).

Halk, liderde kutsallık veya kahramanlık ya da örnek alınacak üstün bir kişilik simgesi gördüğü için ona bağlanır. Liderin gerçekte bu niteliklere sahip olup olmaması çok önemli değildir. Önemli olan halkın buna inanmış olmasıdır (Uztuğ, 2002: 142). Tarhan’a göre siyasi liderler şu özellikleri taşırlar (akt: Akiş, 2004:151-153):

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">– Çalışkandırılar.– Rahatları hep ikinci plandadır.– Hizmet etmekten zevk alırlar ve yorulmazlar.– Bir fikri benimserler ve genellikle davranışları o fikir etrafındadır. Bu özellik, belirliliği ve duyulan güveni artırır.– Paylaşmayı severler ve bencil değildirler.– Güvenilir olmaları nedeniyle onlarla işbirliği yapmaktan çekinilmez.– Zamanları değerlidir, önemliyi ve önemsizi ayırt eder ve buna göre davranırlar.– Nelerin gerçekleştirilebilir ve gerçekleştirilemez olduğunun farkındadırlar. Bu yetenekleri, onları hayalcilikten uzaklaştırır.– Zekidirler.– Olaylara geniş perspektiften bakabilirler. Kendi eksiklerini görüp bu noktaların üzerine giderler. | <ul style="list-style-type: none">– Kendilerini geliştirirler ve bilgiye açıktırlar.– Uzlaşmacı ve yakındırlar.– Samimiyetleri, onları rol yapmaktan uzaklaştırır.– Olduklarından daha iyi görünmek için kendilerini zorlamazlar.– Hizmet ettikleri toplumun çıkarları; kendileri ve ait oldukları partinin çıkarlarının önündedir.– Devlet adamı kimlikleri, siyasetçi kimliklerinin önüne geçer.– Yanlarında çalışanlarla iletişim halindedirler. Onların duygu ve düşüncelerine önem verirler.– Karar alırken takipçilerine danışırlar.– Birleştirici rol oynarlar.– Ahlaki değerlere önem verir ve bunu davranışlarında da gösterirler.– Adaletsizlik yapmazlar. |
|--|--|

4. Hükümdar Liderlik

Hükümdar liderlik, *despotik liderlik kavramıyla aynı anlamda düşünülmüştür*. Despot kelimesinin Türkçe sözlük karşılığı, “bir ülkeyi zora ve baskıya dayanarak yöneten kimse” veya “her istediğini ve dilediğini yaptırmak isteyen kimse” şeklinde ifade edilmektedir.

Despotizm ise “uyruklarına hiçbir hak ve özgürlük tanımayan sınırsız monarşi” anlamına gelen istibdat kelimesi ile eşanlamlı kabul edilmektedir (BTS, internet: 02.02.2012). Despotizm, ister bireysel ister bir grup tarafından olsun mutlak siyasi bir güç ile hükmeden tek bir idari otoriteye sahip yönetim biçimidir. Klasik anlamında despotizm, bir şahsın idaresinin olduğu örgüt, despot ise bütün idari (ya da siyasi) gücü kullanan ve bütün örgütü temsil eden, diğer herkesin ikincil önemde olduğu otoritedir (Wikipedia, internet:01.02.2012).

Yunanlılar tarafından kullanılan *despotes* (despot) ve Romalıların kullandığı *dominus* (hâkimiyet) kavramlarının her ikisi de *efendi – köle* ilişkisinin özel bir biçimini ifade eder (Minogue, 2002:4). Bu cümleden hareketle, yönetim görevlerine bir başka ifade ile liderlik

pozisyonlarına gelen bireylerin, kendilerini efendi, izleyenlerini ise köle olarak algılamalarının despotik liderlik uygulamalarını ortaya çıkardığı söylenebilir. Her liderin bu anlayışla hareket edeceğini düşünmek çok fazla abartılmış bir ifade olacaktır. Ancak, despot bir tarza sahip liderleri yönlendiren faktörlerden birinin, “efendi – köle” anlayışı olduğu söylenebilir.

Bu bağlamda hükümdar liderliğin; belirgin özelliklerinin “her şeyi kontrol altında tutmak isteyen, benmerkezci, izleyenlerin duygularını dikkate almayan, gücünü kötüye kullanabilen” şeklinde sayılması mümkündür (Donuk, 2006:46). Minogue (2002:1) ise “despot bir yönetimin (liderliğin) en belirgin özelliğini, despotun kişisel eğilimlerinden ortaya çıkan emirleri” şeklinde ifade etmektedir. Bu noktadan bakıldığında hükümdar liderliğin, siyasi liderliğin tam tersi özelliklere sahip olduğu görülebilir.

Hoog ve Hartog (2008:297-311), despotik liderliğin kendini yüceltme, takipçileri sömürme ve duyarsızlık bileşiminde oluştuğunu ifade etmektedirler. Aynı çalışmada despotik liderlerin, kişisel egemenliklerini ön planda tuttıkları, denetimi kötü niyetli kullandıkları, etik ilkelerini önemsemedikleri, ahlaki standartlarının düşük olduğu, başkaları için endişelenmedikleri de belirtilmektedir. Bunlarla birlikte, despotik liderlerin sorumluluklarının sorgulanmasından hoşlanmadıkları, tavırlarının her zaman emredici olduğu, kesin itaat bekledikleri, zaman zaman zorbalığa başvurabildikleri ve kindar oldukları ifade edilmektedir.

Schilling (2009:102-128) ise despot liderliği negatif liderlik anlayışı çerçevesinde değerlendirmektedir. Bu anlayışa göre despot liderler; kişisel hedeflerine ulaşmak için takipçilerini kullanan, hata olduğunda takipçilerini suçlayan, takipçileriyle arasına yüksek güç mesafesi koyan, iş gördürmek için “baskı, tehdit, korkutma, ceza” gibi yöntemleri kullanan, karar alırken takipçilerine danışmayan ve kendi koyduğu kurallar ile kendi aldığı kararları çok sıkı bir şekilde uygulayan kişilerdir.

Despotik liderlik, otokratik liderlikten de izler taşımaktadır. Bir başka ifade ile despotik liderliğin otokratik liderlikle benzer yönlerinin olduğu söylenebilir. Otokratik liderliğin özellikleri arasında ortama gerginliğin, korkunun ve güvensizliğin hâkim olması ile yukardan aşağıya tek yönlü iletişim gibi durumlar sayılmaktadır. Otokratik liderlerin, itiraz kabul etmedikleri, tartışmadan hoşlanmadıkları, çevreyi yönetimden uzak tuttıkları gibi bulgular da yazında yer almaktadır (Gezici, 2007:13-16). Tüm bunlar, otokratik liderlerin davranışlarının tek kelime ile “bencillik” (Eren, 2010:462) denilerek özetlenebileceğini işaret etmektedir. Bencillik açısından yapılan değerlendirme ile birlikte hükümdar liderliğin, yazında yer bulmakta olan hizmetkâr liderliğin tam tersi olduğu düşünülmektedir. Çünkü, hizmetkârlığın temelinde kişisel benlik duygusunun aşılması vardır (Greenleaf, 2002:27).

5. Yazın Özeti

Türkçe yazın alanında, hükümdar (despotik) liderlik konusuna doğrudan girmiş bir çalışmaya rastlanamamıştır. Bu nedenle söz konusu kavrama benzer kavramlara (otokratik liderlik) değinen çalışmalardan tespit edilebilenlerin bazılarının konuya yaklaşımları sıralanmıştır:

Liderlik davranışlarını etkileyen toplumsal normların analiz edildiği bir çalışmada (İbicioğlu, 2009:1-23), 121 girişimci ile anket yapılmıştır. Hipotez testleri için korelasyon analizi, bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü ANOVA analizi kullanılmıştır. “Türk toplumunda liderlerin otokratik davranmasının toplumsal yapı açısından beklenen bir durum” olduğundan hareketle araştırmada ulaşılan sonuçların bu duruma uyduğu ifade edilmektedir.

Donuk (2006:46), Türkiye birinci, ikinci ve üçüncü futbol liglerinde mücadele eden takımlarda görev yapan antrenörlerin sahip oldukları ve onlardan beklenen liderlik tarzlarının, takımlarında oynayan sporcular ve kendi görüşleri çerçevesinde tespit etmek ve bu görüşler baz alınarak Türkiye’deki antrenörler için temel bir liderlik modeli oluşturmayı amaçlayan bir araştırma yapmıştır. Çalışmaya Türkiye profesyonel futbol liglerinde mücadele eden 32 spor kulübünden 63 antrenör ve 314 sporcu katılmıştır. Bulgulara ulaşmak için “Sporda Liderlik Ölçeği” kullanılmıştır. 5’li Likert ölçeğine göre oluşturulmuş olan anket sorularının verileri SPSS paket programı kullanılarak analiz edilmiş, frekansları, ortalamaları, çapraz tabloları ve ki kare testleri yapılmıştır. Bulgular arasında göze çarpan, “sporcuların antrenörlerini otokratik bir yapı içerisinde gördükleri, antrenörlerin ise bunun tam tersini düşündükleridir.”

Durmaz (2007), özel dersanelerdeki yöneticilerin liderlik özelliklerini örgüt kültürü ile karşılaştırmıştır. Karşılaştırmayı Likert’in sistem 4 yaklaşımına göre yapmıştır. Araştırma evrenini İstanbul Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisinde yer alan dersanelerin yöneticileri ve çalışanları oluşturmaktadır. 11385 kişiden oluşan evren içerinden 435 kişilik bir örneklem alınmış ve bunlardan geri gelen 330 anket değerlendirilmiştir. İstatistiksel analizler için korelasyon, kruskal wallis ve man whitney u testlerinden yararlanılmıştır. Otokratik liderlik ile güç kültürü arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur.

“Otokratik liderliğin iş tatmini üzerinde olumsuz etkisinin olduğu” erişilebilen çalışmalarda görülen bulgular arasındadır (Gezici, 2007). Bu çalışmada Sakarya’daki özel eğitim kurumlarının personeli (toplam 950 personel) ana kütle alınmıştır. Anketler, 5’li likert ölçeği ile derecelendirilmiştir. Tek yönlü varyans analizi ve korelasyon analizi ile veriler yorumlanmıştır.

Liderlik davranışları ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında ilişki arayan bir başka çalışmada (Dalgın, 2008), otokratik liderlik davranışı ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu araştırmanın kapsamını Muğla ili Marmaris destinasyonu sınırları içinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan üst ve orta kademe yöneticilerin liderlik davranışlarının ve özelliklerinin personel üzerindeki etkileri oluşturmaktadır. Örnek hacmi 10 otelde çalışan 236 kişiden oluşmaktadır. Ölçekler 5'li likert tipidir. Hipotezlerin test edilmesi için t ve korelasyon analizleri yapılmıştır.

Yabancı yazın alanında, hükümdar (otokratik) liderlik (ya da benzer kavramlar) konusuna değinen çalışmalardan tespit edilebilenlerin bazılarının konuya yaklaşımları şu şekilde sıralanmaktadır:

Van Vugt (2004:1-13), sosyal ikilemlerin çözümünde otokratik liderlik ve grup sürdürülebilirliği konulu çalışmasında liderliğin grup istikrarını etkilediğini belirtmektedir. Çalışmada 7'li likert ölçeği ile derecelendirilen bir anket uygulanmış ve hipotez testleri için one way anova ve korelasyon analizi yapılmıştır. Otokratik liderlikle ilgili olarak grup istikrarı üzerinde bozucu etki yaptığı ve sosyal ikilemlerin çözümünde uzun vadede bir katkı sağlamadığı vurgulanmaktadır.

De Hoogh'un çalışması (2008:297-311), liderlik – sosyal sorumluluk ilişkisi ile ilgilidir. Araştırma kapsamında Hollanda'da kâr amacı gütmeyen sivil toplum örgütlerinden küçük ve orta ölçekli olanların yöneticileri ile anket yapılmıştır. Ölçek, 7'li likerttir. İstatistiksel analizlerden doğrulayıcı faktör analizi ve regresyon analizi kullanılmıştır. Öz değerlendirme ve başkaları için kaygılanma ile despot liderlik arasında negatif ilişki tespit edilmiştir. Despotik liderin, her şeyi kontrolü altında tutmak istediği, intikamcı olduğu, sömürücü tavır sergilediği ve ahlaki standartları düşük olduğu ifade edilmektedir.

Van de Vliert (2006:42-54), ülkelerin zenginlik düzeyleri düştükçe otokratik liderliğin çok daha belirgin bir şekilde kendini gösterdiğini söylemektedir. Araştırmasında 61 farklı kültürü temsil eden yaklaşık 17.000 insanla anket yapmıştır. Kullanılan ölçekler 7'li likert sistemi ile tasarlanmıştır. Ortalama, korelasyon ve regresyon vs. tekniklerle analizler yapılmış ve sonuçlar yorumlanmıştır.

De Cremer'in çalışmasında (2006:79-93), vurgu yapılan hususlar şöyledir: İzleyenleri duygularına hitap ederek motive edebilmek için sosyal etki araçlarına ihtiyaç vardır. Bu sosyal etki araçlarından biri liderliktir. Otokratik liderlikle liderden beklenen özveri arasında negatif bir ilişki vardır. Otokratik liderle izleyenler arasında duygusal reaksiyon gelişmesi pek kolay değildir.

Grup üyelerinin tatmininde demokratik liderliğin etkisinin araştırıldığı bir çalışmada

(Foels, 2000:676-701), grup gerçeklerinin, büyüklüğünün ve cinsiyet kompozisyonunun üyelerin demokratik ya da otokratik liderlik tarzlarına bakış açılarını etkilediği ifade edilmiştir. Bir başka ifade ile söz konusu değişkenler, üyelerin demokratik ya da otokratik liderlik tarzlarından duydukları memnuniyeti etkilemektedir. Normları sıkı, küçük ve erkek egemen grupların otokratik liderlik tarzına daha yatkın oldukları ifade edilmektedir.

6. Metodoloji

6.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çalışma, yerel siyasetin liderleri olan belediye başkanlarına yönelik, hükümdar (despotik) liderlik ölçeği geliştirme çalışmasıdır. Yazında, siyasi liderlere dolayısıyla belediye başkanlarına yönelik bir liderlik ölçeği bulunamamıştır. Dolayısıyla bu araştırma ile siyasi liderlerin liderlik tarzlarının, hükümdar liderlik anlayışına benzeyip benzemediğinin değerlendirilmesinde kullanılabilecek bir ölçeğin Türkçe yazına kazandırılması hedeflenmiştir.

Halkın oyu ile seçilerek göreve gelen belediye başkanlarının “hizmetkârlık” felsefesi ile hareket etmeleri beklenir. Burada hizmetkârlıktan kasıt, “gösterişe gitmeksizin sadece hazzını almak güdüsü” ile çalışmaktır. Bu davranış biçimi, ideal olanı işaret etmektedir. Yerel yöneticilerimizin ideal koşulları ne kadar sağlayabildiklerini öğrenebilmek için ayrıntılı araştırmalar yapmak gerekir. Belediye başkanları, elbette ki hizmet ederler. Ancak, sayıları bilinemese de kendilerini “şehrin seçilmiş hükümdarı” sanan başkanların olması da muhtemeldir. Yani, demokratik bir yöntem olan seçimle göreve geldikten sonra antidemokratik uygulamalarla zamanla despotlaşan ve kendini şehrin mutlak hâkimi sanan belediye başkanları da görülebilir.

Despotizm, bizzat despot kişinin kişiliğine (genellikle de kaprislerine ve hırslarına) bağlı olduğundan, siyasi yöneticilerin makamlarına bağlanan görevler ve makamdan aldıkları güç bağlamında hareket etmeye başlamaları ciddi bir olasılıktır (Minogue, 2002:19). Bu olasılığın gerçeğe dönüşmesi durumunda ise siyasi yöneticiler, kendilerini makamlarının etki alanına giren herkesin ve her şeyin sahibi (hükümdarı) olarak görmeye başlayabilirler.

Siyasi veya sivil iktidarı korumanın önemli bir başarı olarak kabul edildiği, askeri fetihlerle oluşmuş birçok toplumda despotik eğilimli bireylerin ve yöneticilerin doğması kaçınılmazdır (Minogue, 2002:4). Tarih sahnesine onaltı devlet çıkarmış olan Türk Milleti içerisinde de despotik eğilime sahip bireylerin çıkması olasılığı bu çerçevede düşünüldüğünde mümkün görülebilir. Çünkü, bütün Türk Devletleri, askeri başarıların ve fetihlerin eseridir. Bu devletlerin kuruluş süreçleri ve yaşamları, despotik (otoriterlik ve totaliterlikle birlikte) hikâyeler içermektedir.

Bu bağlamda, çalışmanın, yazına kazandıracağı ölçeğin konuyla ilgili öncül çalışmalardan biri olabileceği ve söz konusu ihtimalin çalışmaya özgünlük kazandırdığı söylenebilir.

6.2. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmada, Likert tipi ölçek geliştirme yaklaşımı benimsenmiştir. Likert tipi ölçek geliştirme yaklaşımında izlenen ardışık işlem adımları şunlardır (Tezbaşaran, 2008:10):

6.2.1. Ölçülecek tutumun (özeliğin) tanımlanması

6.2.1.1. Tutum kapsamının belirlenmesi

6.2.1.2. Kapsama uygun gözlenebilir işaretçilerin belirlenmesi: Denemelik tutum ifadeleri

Yukarıda ifade edilen işlem adımlarının ilki olan “ölçülecek tutumun (özeliğin) tanımlanması” adımı kapsamında yazın taranarak, ölçülmek istenen tutumun kuramsal tanımı çerçevesinde, gözlenmek istenen tepkileri uyaracağı düşünülen durumların tasarlanması ve kullanılan ölçekleme tekniğine uygun olarak ifade edilmesine çalışılmıştır. Söz konusu tasarımı, madde havuzunun oluşturulması (denemelik maddelerin yazımı) izlemiştir.

6.2.2. Deneme ölçeğinin düzenlenmesi ve deneme uygulaması

6.2.2.1. Ölçek materyalinin hazırlanması

6.2.2.2. Yönergelerin hazırlanması ve cevaplama düzeni

6.2.2.3. Maddelerin ölçek içindeki düzeni

6.2.2.4. Ön inceleme

6.2.2.5. Deneme uygulaması

“Deneme ölçeğinin düzenlenmesi ve deneme uygulaması” aşamasında ölçek materyali hazırlanmıştır. Form, araştırmacılar tarafından uygulanacak şekilde tasarlanmış ve çoğaltılmıştır. Maddelerin ölçek içerisindeki düzenine karar verildikten sonra uzman (5 alan uzmanı, 2 ölçme uzmanı, 2 Türkçe uzmanı) görüşünden yararlanılarak maddelerin alana uygunluğu test edilmiştir. Devamında, çeşitli yaş ve eğitim gruplarından seçmenler (10 kişi) ile grup tartışması yapılarak, sorular anlaşılabilirlik açısından denetlenmiş ve gerek duyulan sadeleştirmeler yapılmıştır. Bu aşamada madde sayısı değişmemiştir. Bu aşamada son işlem olarak “pilot uygulama gerçekleştirilmiştir. Pilot uygulama, Elazığ, Malatya, Bingöl ve Tunceli il merkezlerinde yaşayan seçmenler arasından rastgele seçilen 220 seçmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Pilot uygulama, bizzat araştırmacılar tarafından, 2011 yılının Ağustos ve Eylül aylarında gerçekleştirilmiştir.

6.2.3. Deneme ölçeğinden elde edilen verilerin analizi*

6.2.3.1. Maddelere verilen cevapların puanlanması

6.2.3.2. Bireylerin ölçekten aldığı ham puanların hesaplanması

6.2.3.3. Ham puan dağılımının özellikleri

6.2.3.4. Madde puanları dağılımının özellikleri

6.2.3.5. Madde analizi

Ölçek maddeleri, “beklentinin ne olduğu ve algılamanın ne olduğu” şeklinde çift yönlü olarak sorulmuştur. Algı ve beklenti arasındaki fark üzerinden analizler yapılmıştır.

Her bir soru önermesine 5’li likert ölçeği (1: kesinlikle katılmıyorum ... 5: kesinlikle katılıyorum) üzerinden beklenti maddeleri ve algılama maddelerine ilişkin tutumlar alınmıştır. Ölçek maddeleri olumsuz ifadeler olduğu için ham veriler, paket programa girilirken ters kodlanmıştır. Verilen puanların karşılıklı olarak farkının alınmasıyla, her bir soru önermesi için -4 ile +4 arasında değişen farklar hesaplanmıştır. Bu skorun matematiksel ifadesi ise aşağıdaki gibidir (Zeithaml vd., 1990):

$$\text{Gerçekleşen Durum (G)} = \text{Algılanan Durum (A)} - \text{Beklenen Durum (B)}$$

Farklar üzerinden keşfedici faktör analizi yapılarak ölçeğin faktör yapısı belirlenmiştir. Faktör analizi sonucunda 32 madde içerisinde 7 madde faktör yükleri 0,320’den küçük çıktığı için ölçekten çıkarılmıştır. Nihai olarak ulaşılan sonuçlara göre ölçek 3 faktörden oluşmaktadır. KMO değerinin 0,870 [p = 0,000; dF = 300; Appr. Chi-Square = 1255,584] olması, faktör analizi açısından iyi kabul edilmektedir (Çokluk vd., 2010:207). Faktör analizi sonuçları aşağıdaki tabloda aktarılmaktadır:

* Analizler için SPSS 19 ve LISREL 8.8 paket programlarından yararlanılmıştır.

Tablo 1

Faktör Analizi Sonuçları

Faktör adı	Madde	Faktör Yükleri			Açıklanan varyans	Güvenilirlik (Cronbach alpha)
		1	2	3		
Kibirlilik	1	,754			30,002	0,835
	2	,741				
	3	,655				
	4	,652				
	5	,644				
	6	,636				
	7	,629				
	8	,599				
	9	,553				
	10	,490				
Duyarsızlık	11		,831		24,391	0,927
	12		,713			
	13		,683			
	14		,599			
	15		,597			
	16		,589			
	17		,584			
	18		,540			
	19			,825		
Ezicilik	20			,818	14,156	0,933
	21			,809		
	22			,766		
	23			,760		
	24			,743		
	25			,718		
Toplam					68,549	0,964

Tabloda da görüldüğü gibi ölçeğin açıklayabildiği toplam varyans %68,55'dir. Açıklanan varyansın yüksekliği, geliştirilen ölçeğin faktör yapısının gücü ile doğru orantılıdır. Çok faktörlü desenlerde, açıklanan varyansın %40 ile %60 arasında olması yeterli olarak kabul edilir (Çokluk vd., 2010:197). Bu durumda, ölçeğin faktör yapısının iyi kabul edilebileceği söylenebilir. Ölçeğin genelinin ve faktörlerin güvenilirlik katsayıları oldukça yüksektir. Cronbach alpha katsayısı 1'e ne kadar yakınsa ölçeğin güvenilirliği de o kadar yüksektir (Ural ve Kılıç, 2006:286). Katsayının 0,80 ve üzerinde olduğu durumlarda ise ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğundan söz edilebilir (Kalaycı, 2009:405). Buna sonuçlara göre ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik koşullarını yüksek düzeyde sağladığı söylenebilir.

Ölçeğin faktör yapısının sağlamasını yapmak için doğrulayıcı faktör analizi de yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, aşağıdaki tabloda aktarılmaktadır:

Tablo 2

Doğrulayıcı Faktör Analizi Model Uyum İndeksleri

Uyum İndeksleri	Faktör			GENEL
	Kibirlik	Duyarsızlık	Ezicilik	
χ^2	75,92	27,68	33,74	923,67
sd	33	20	12	269
χ^2 / sd	2,30	1,38	2,81	3,43
p	0,00	0,12	0,00	0,00
AGFI	0,83	0,90	0,85	0,80
GFI	0,88	0,89	0,85	0,82
CFI	0,95	0,99	0,90	0,90
NFI	0,92	0,97	0,87	0,87
RMR	0,026	0,015	0,031	0,036
SRMR	0,059	0,030	0,063	0,077
RMSEA	0,096	0,084	0,088	0,091

Sonuçlar incelendiğinde hem tüm faktörlerin hem de ölçeğin genelinin model uyum indekslerinin kabul edilebilir sınırlar (Çokluk vd., 2010:266-275; Şimşek, 2007:44-49; Yılmaz ve Çelik, 2009:37-47) içerisinde olduğu görülmektedir. Bir başka ifade ile ölçeğin faktör yapısının doğrulandığı söylenebilmektedir.

Ham puan dağılımı: Katılımcıların ölçekten aldıkları puanlarla ilgili olarak her madde için ortalama fark skorları hesaplanmıştır. Söz konusu değerler aşağıdaki Tablo 3’de yer almaktadır. Tablo 3’de de görüldüğü üzere alt boyutların her biri ve ölçeğin geneli güvenilirlik açısından kabul edilebilir sınırın üzerinde değerler almışlardır.

Her bir müşteri için söz konusu boyuta ait ifadeler verilen farklar toplanır ve boyutu oluşturan ifade sayısına bölünür:

$$\text{Ortalama Fark Skoru} = \frac{1}{k} \cdot \sum_{i=1}^n (A_i - B_i)$$

Tablo 3
Ham Puan Dağılımının Özellikleri

Faktör	Madde	SS
KİBİRLİLİK	1	0,91
	2	1,56
	3	0,25
	4	0,75
	5	1,03
	6	0,72
	7	0,78
	8	1,41
	9	0,81
	10	0,78
DUYARSIZLIK	11	0,75
	12	0,66
	13	0,06
	14	0,53
	15	0,38
	16	0,41
	17	0,25
	18	0,53
	19	0,00
	20	0,88
EZİCİLİK	21	0,75
	22	0,81
	23	0,63
	24	1,09
	25	0,84

“Maddelerin gerçekten ölçme yeteneğine sahip olup olmadıklarını belirlemek” için diğer bir ifade ile “maddelerin ölçülmek istenen özelliğe yeterince sahip olanlarla olmayanları ayırt edip edemediğini belirlemek” için hem “madde puanı ile alt ölçek toplam puanı arasındaki korelasyona” hem de “alt %27’lik dilimde olanlarla üst %27’lik dilimde olanlar arasındaki deneklerin puanlarının arasındaki farka” bakılmıştır. Elde edilen sonuçlar, aşağıdaki Tablo 4’de görülmektedir.

Tablo incelendiğinde, gücü orta düzeyin altında korelasyonun olmadığı ve tüm korelasyon katsayılarının 0.01 düzeyinde manidar olduğu anlaşılmaktadır. Bu itibarla, maddelerin ilgili oldukları alt ölçekle ölçülmek istenen özelliği ölçmede yeterli oldukları söylenebilir.

Alt – üst %27’lik dilime giren deneklerin puanları arasındaki farklılıklarla ilişkin bulgular incelendiğinde tüm farkların 0.01 düzeyinde manidar olduğu görülebilmektedir. Bu cümleden hareketle, tüm maddelerin memnuniyeti / memnuniyetsizliği yüksek olan seçmenler ile memnuniyeti / memnuniyetsizliği düşük olan seçmenleri net bir şekilde ayırt edebildikleri söylenebilir.

Tablo 4

“Madde – Toplam” Korelasyonu ve “Alt – Üst %27 Farkı”

Faktör	Madde	A	B
KİBİRLİLİK	1	,802(**)	0,000
	2	,680(**)	0,000
	3	,871(**)	0,000
	4	,866(**)	0,000
	5	,889(**)	0,000
	6	,896(**)	0,000
	7	,882(**)	0,000
	8	,723(**)	0,000
	9	,850(**)	0,000
	10	,896(**)	0,000
DUYARSIZLIK	11	,956(**)	0,000
	12	,935(**)	0,000
	13	,916(**)	0,000
	14	,929(**)	0,000
	15	,943(**)	0,000
	16	,925(**)	0,000
	17	,960(**)	0,000
	18	,929(**)	0,000
	19	,865(**)	0,000
	20	,866(**)	0,000
EZİCİLİK	21	,917(**)	0,000
	22	,942(**)	0,000
	23	,949(**)	0,000
	24	,779(**)	0,000
	25	,852(**)	0,000

A: Madde - Alt ölçek Toplam Korelasyonu

B: Alt - Üst % 27 farkı (p)

** : 0.01 düzeyinde manidar

7. Sonuç

Demokrasiler, halkın kendi özgür iradesiyle oy kullanarak katıldığı seçimler yoluyla yöneticilerin seçildiği bir sistemdir. Halk, seçimlerde iradesini ortaya koyarak kendini yönetme yetkisini bir süreliğine seçilmişlere devreder. Yönetim yetkisini, tabiri caizse vekâletini alan seçilmişlerden beklenen, kendi benliklerini halkın benliğinin gerisinde tutarak hizmet etmeleridir. En olumlu durumu betimleyen bu beklentinin siyasetçilerce ne kadar karşılanabildiği ise hep tartışma konusu olmuştur. Siyaset sahnesinde, beklentinin tam aksi rol sergileyen seçilmişlerin de yer alması olasıdır. Yani, kendi benliğini halkın benliğinden önde tutan, halka kibirle yaklaşan, halka karşı duyarsız olan, halkını ezen daha sade bir ifadeyle kendini halkın seçilmiş hükümdarı yerine koyan liderler de görülebilir. Her seçilmişin veya seçilmişlerin çoğunluğunun böyle olacağını/olduğunu iddia etmek mümkün değildir. Ancak, siyasetçiler arasından nadiren de olsa seçilmiş hükümdar gibi davrananlar çıkabilir.

Bu olası durumdan yola çıkıldığında “seçilmişler, hükümdara dönüşüyor mu?” şeklinde bir soru akla gelmektedir. Bu soruya cevap aramak için seçen konumundaki halkın gözüyle seçtiklerinin (belediye başkanları) hükümdar gibi davranıp davranmadıklarını ölçmek gereği ortaya çıkmıştır. Yazında benzer bir sorunun şekillendirdiği ölçüğe rastlanmadığı için ölçek geliştirme yoluna gidilmiştir. Ölçek geliştirme sonucunda, toplam varyansın %68,55’ini açıklayabilen üç faktörden (kibirlilik, duyarsızlık, ezicilik) oluşan ve güvenilirliği yüksek bir ölçek, yazına kazandırılmıştır.

Kaynakça

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik*. ANKARA: Pegem Akademi.

Dalgın, T. (2008). *Liderlik Davranışlarının İşgörenler Tarafından Algılanması ve İşgörenlerin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığı Üzerine Etkileri: Marmaris Yöresindeki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

De Cremer, D. (2006). Affective And Motivational Consequences of Leader Self-Sacrifice: The Moderating Effect of Autocratic Leadership. *The Leadership Quarterly*. 17, 79– 93.

Despot. (02.02.2012). Büyük Türkçe Sözlük. Erişim adresi: <http://tdkterim.gov.tr/bts/>

Despotizm. (01.02.2012). Erişim adresi: <http://tr.wikipedia.org/wiki/Despotizm>

Despotizm. (02.02.2012). Büyük Türkçe Sözlük. Erişim adresi: <http://tdkterim.gov.tr/bts/>

Donuk, B. (2006). *Türkiye Profesyonel Futbol Ligleri Antrenörlerinin Liderlik Tarzlarının İncelenmesi ve Bir Model Yaklaşım*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Durmaz, H.O. (2007). *Likert'in Sistem 4 Yaklaşımına Göre Özel Dershanelerdeki Yöneticilerin Liderlik Özelliklerinin Örgüt Kültürü İle Karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,

Foels, R., Driskell, J.E., Mullen, B. and Salas, E. (2000). The Effects of Democratic Leadership on Group Member Satisfaction: An Integration, *Small Group Research*. 31, 676 – 701.

Gezici, A. (2007). *Yöneticilerin Liderlik Stillerinin Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Özel Eğitim Kurumlarında Öğretimsel Liderlik ve Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

İbicioğlu, H., Özmen, H.İ. ve Taş, S. (2009). Liderlik Davranışı ve Toplumsal Norm İlişkisi:Ampirik Bir Çalışma. *Süleyman DEMİREL Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. 14(2), 1 – 23.

Kalaycı, Ş. (Editör). (2009). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. İçinde: Kayış, A. *Güvenilirlik Analizi*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

Kenneth, M. (2002). *Siyaset ve Despotizm*. (Çeviren: Gündoğan, Ü.). Ankara: Liberte Yayınları.

Schilling, J. (2009). From Ineffectiveness to Destruction: A Qualitative Study on the Meaning of Negative Leadership. *Leadership*. 5. 102-128. DOI: 10.1177/1742715008098312

Tezbaşaran, A.A. (2008). *Likert Tipi Ölçek Hazırlama Kılavuzu* (e-kitap). ISBN: 975-9756-08-5 (Bu kitap, daha önce iki kez Türk Psikologlar Derneği tarafından yayınlanmıştır.)

Ural, A. ve Kılıç, İ. (2006). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS İle Veri Analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Van De Vliert, E. (2006). Autocratic Leadership Around the Globe: Do Climate and Wealth Drive Leadership Culture?. *Journal of Cross-Cultural Psychology*. 37, 42 – 59.

Van Vugt, M., Jepson S.F., Hart, C.M., and De Cremer, D. (2004). Autocratic Leadership in Social Dilemmas: A Threat To Group Stability. *Journal of Experimental Social Psychology*. 40, 1–13.