



Dış Politika Analizi

Güz 2020

IV. Liderler ve Danışmanları

Psikobiyografi, Liderlik Özelliği Analizi, Danışmanlık Sistemleri

Lider ve Dış Politika

Lider analizi hangi durum ve vakalarda önem kazanır?

- Liderin orantısız güç ve karizma sahibi olduğu siyasal sistemlerde
- Lider dış politikayla kişisel olarak çok ilgiliyse veya diplomatik bir kariyere sahipse
- Kararın kısa sürede alınmak zorunda olduğu kriz durumlarında
- Danışmanların durumu okuyamadığı belirsizlik hallerinde
- Belli bir bölge veya alan uzmanlığı bir siyasetçiyi sistemin tepesinde olmasa bile DP lideri yapabilir

Psikobiyografi

- Liderlerin **psikanalitik bir incelemesi** yapılarak, onların **motivasyon ve karar vermelerine** etki eden **duygusal ve deneyimsel faktörlere** uzanılır.
- Liderin **yaşam öyküsüne** bakılır.
- Onun **kişiliğini şekillendiren, psikolojisine etki eden çarpıcı olaylara ve kişilere** odaklanılır.
- Amaç, liderin **siyasal kişiliğinin** kökenlerini tespit etmektir.
- Freud & Bullitt, **Woodrow Wilson: A Psychological Study**, 1939.
- Alexander & Juliette George, **Woodrow Wilson and Colonel House: A Personality Study**, 1956.

Psikobiyografi

Bir liderin psikobiyografisi hazırlanırken Őu sorulara cevap aranır:

- **Ailenin hikayesi nedir?** Önceki nesil(ler)le ilişkiler nasıl? Kahramanlar var mı? Aile zengin mi yoksul mu? Ailede travmatik ölümler olmuş mu? Göç etmiş mi? Kardeşlerle ilişkiler nasıl? Doğum sırası ne?
ör. Kral Hüseyin, R. Hawke, İ. Gandhi, S. Hüseyin, M. Begin, K. Atatürk
- **Çocukluk kahramanları** kimlerdi? Çocukluk hayalleri nelerdi?
ör. E. Sedat, İ. Gandhi, S. Hüseyin
- **Eğitim hayatı** nasıldı? Öğretmenleri ve akıl hocaları kimlerdi? Başlıca gençlik deneyimleri neydi?
ör. S. Hüseyin, M. Kaddafi, F.G. Marquez
- Başlarından geçen **ölümcül hastalıklar** veya kazalar var mıydı?
ör. Y. Arafat, Kral Hüseyin, R. Pehlevi

(CIA Office of Leadership Analysis – Leadership Analyst)

Sum of All Fears (2002)



Careers & Internships



Careers & Internships

Career Opportunities

Browse Jobs by Category

Job Fit Tool

Analytic Positions

Business, IT & Security Positions

Clandestine Service Positions

Language Positions

Targeting Positions

Science, Engineering & Technology Positions

Student Opportunities

Language Opportunities

Application Process

Life at CIA

Benefits

Diversity

Military Transition

Tools and Challenges

FAQs

Video Center

Home » Careers & Internships » Career Opportunities » Analytic Positions » Leadership Analyst

Job Cart 0 jobs in your cart



Add to Job Cart

View Cart

Leadership Analyst

AT A GLANCE

Full time

Washington, DC metro area

Starting salary: \$55,539 - \$82,326*
*Higher starting salary possible depending on experience level.

US citizenship required (dual national US citizens are eligible)

Foreign language bonus eligible

Description

Qualifications

How to Apply

As a Leadership Analyst for the CIA you will support policymakers by producing and delivering written and oral assessments of foreign leaders and key decision-makers. Your analysis will help US policymakers understand their foreign counterparts by examining worldviews, national ambitions and constraints, and the social context for these leaders.

Opportunities exist for foreign and domestic travel, language training, analytic tradecraft and management training, training to deepen substantive expertise, and assignments to other offices in the Agency and throughout the US Government.

OFFICES OF THE CIA – DIRECTORATE OF ANALYSIS

Within the Directorate of Analysis (DA), incomplete and sometimes contradictory information is transformed into unique insights that inform US policy decisions. The DA helps provide timely, accurate and objective all-source intelligence analysis on national security and foreign policy issues to senior policymakers in the US Government. [Learn more about the Directorate of Analysis.](#)

<https://www.cia.gov/careers/opportunities/analytical/leadership-analyst.html>

Leadership Analyst

Add to Job Cart

View Ca

AT A GLANCE



Full time



Washington, DC metro area



Starting salary: \$55,539 - \$82,326*
*Higher starting salary possible depending on experience level.



US citizenship required (dual national US citizens are eligible)



Foreign language bonus eligible

Description

Qualifications

How to Apply

US citizenship required (dual-national US citizens eligible). All positions require relocation to the Washington, DC metro area.

MINIMUM QUALIFICATIONS:

- Bachelor's or Master's degree in one of the following fields or related studies:
 - Foreign Area Studies
 - International Affairs
 - Political Science
 - History
 - Psychology
 - Political Psychology
 - Sociology
 - Anthropology
- Coursework or demonstrated interest in leadership studies, small-group behavior, or decision-making
- GPA of at least 3.0 on a 4-point scale is preferred
- Strong critical thinking and problem solving skills

DESIRED QUALIFICATIONS:

- Strong verbal presentation skills
- Interest in international affairs
- Awareness of US national security interests
- Foreign language capability
- Demonstrated ability to write clear, concise text
- Ability to work in a team environment
- Interest in a career that requires regular writing assignments

ALL APPLICANTS MUST SUCCESSFULLY COMPLETE:

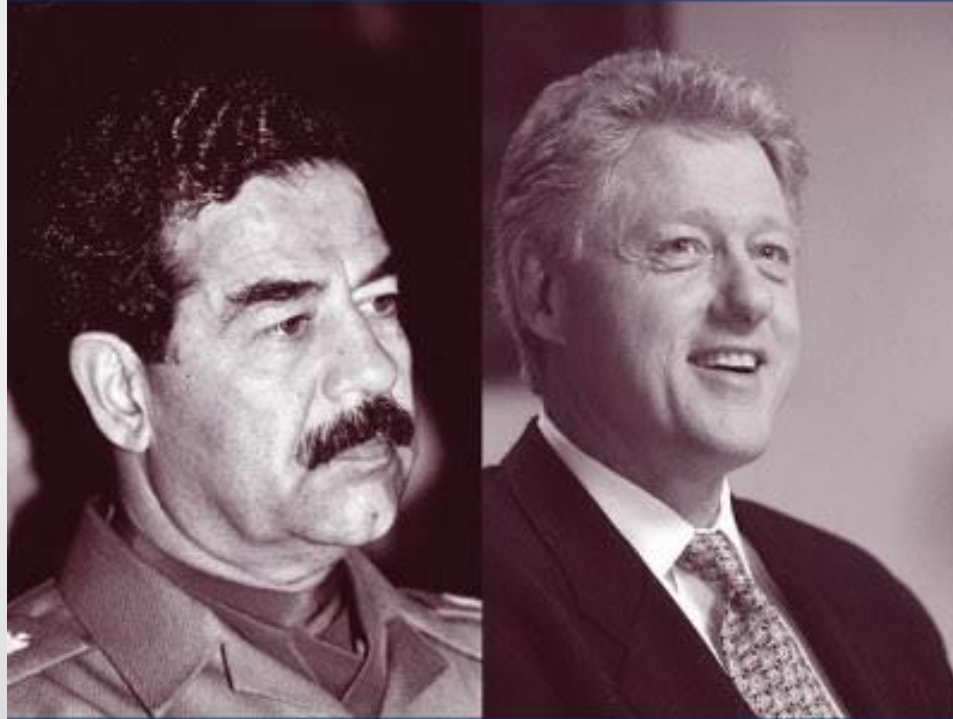
- A thorough medical and psychological exam
- A polygraph interview
- A comprehensive background investigation

To be considered suitable for Agency employment, applicants must generally not have used illegal drugs within the last 12 months. The issue of illegal drug use prior to 12 months ago is carefully evaluated during the medical and security processing.

<https://www.cia.gov/careers/opportunities/analytical/leadership-analyst.html>

*"Post is a pioneer in the field of political-personality profiling."
—Jane Mayer, The New Yorker*

THE PSYCHOLOGICAL
ASSESSMENT OF
POLITICAL LEADERS



*With Profiles of
Saddam Hussein & Bill Clinton*

Edited by Jerrold M. Post, M.D.

Liderlik Özelliği Analizi

- KDP ekolünden **Margeret Hermann**'ın öncülüğünde gelişmiştir.
- *Leadership Trait Analysis* – Liderlik Profili Analizi, Lider Kişilik Analizi
- Hermann, **kişilik özellikleri** tarafından belirlenen **liderlik tarzının**, dış politika davranışlarına etki edeceğini iddia ediyor.
- **Liderlik tarzını** belirleyebilmemiz için lidere dair şu **üç soruya** yanıt verebilmemiz lazım:
 1. Lider **sınırlamalara** saygı mı duyar, baş mı kaldırır?
 2. Lider **bağlamsal bilgiye** (*contextual information*) açık mı kapalı mı?
 3. Liderin motivasyonu **sorun** mu yoksa **ilişki** mi odaklı mı?
- Lidere dair bu üç soruya verilecek cevaba göre **8 liderlik tarzı** belirlenebilir:

Liderlik Özelliği Analizi

TABLE 8.1. LEADERSHIP STYLE AS A FUNCTION OF RESPONSIVENESS TO CONSTRAINTS, OPENNESS TO INFORMATION, AND MOTIVATION

Responsiveness to Constraints	Openness to Information	Motivation	
		Problem Focus	Relationship Focus
Challenges constraints	Closed to information	<i>Expansionistic</i> (Focus of attention is on expanding leader's, government's, and state's span of control)	<i>Evangelistic</i> (Focus of attention is on persuading others to join in one's mission, in mobilizing others around one's message)
Challenges constraints	Open to information	<i>Actively Independent</i> (Focus of attention is on maintaining one's own and the government's maneuverability and independence in a world that is perceived to continually try to limit both)	<i>Directive</i> (Focus of attention is on maintaining one's own and the government's status and acceptance by others by engaging in actions on the world stage that enhance the state's reputation)
Respects constraints	Closed to information	<i>Incremental</i> (Focus of attention is on improving state's economy and/or security in incremental steps while avoiding the obstacles that will inevitably arise along the way)	<i>Influential</i> (Focus of attention is on building cooperative relationships with other governments and states in order to play a leadership role; by working with others, one can gain more than is possible on one's own)
Respects constraints	Open to information	<i>Opportunistic</i> (Focus of attention is on assessing what is possible in the current situation and context given what one wants to achieve and considering what important constituencies will allow)	<i>Collegial</i> (Focus of attention is on reconciling differences and building consensus—on gaining prestige and status through empowering others and sharing accountability)

Tablo: M.G. Hermann, «Assessing Leadership Style: Trait Analysis», in *The Psychological Assessment of Political Leaders*, ed. J.M. Post, Ann Arbor: The University of Michigan Press, 2003, 194.

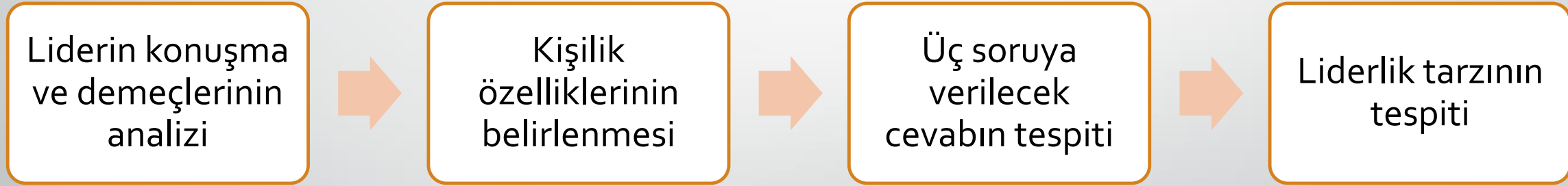
Liderlik Özelliği Analizi

<i>Boyun Eğen</i>	<i>Boyun Eğen</i>	<i>Meydan Okuyan</i>	<i>Meydan Okuyan</i>	<i>Siyasi Engellerle Başa Çıkma</i>	
<i>Bilgiye Açık</i>	<i>Bilgiye Kapalı</i>	<i>Bilgiye Açık</i>	<i>Bilgiye Kapalı</i>	<i>Bilgiye Açıklık</i>	
Fırsatçı Lider: Mevcut sorunun doğasını, seçmen kitlelerinin beklentilerini göz önünde bulundurarak alınabilecek en iyi kararın ne olduğunu bulmaya ve başarıya odaklıdır.	Kontrollü Egemen Lider: Bir yandan önüne çıkabilecek engellerden kaçınmak için mevcut pozisyonunun gerektirdiği norm ve kurallara uygun davranırken, diğer yandan devletin ekonomi ve/veya güvenliğini kademeli olarak geliştirmeye odaklanır.	Aktif Egemen Lider: Kendisinin ve hükümetinin manevra yeteneğini ve esnekliğini sürekli olarak sınırlamaya çalışan engellerden kaçınarak, kendi manevra yeteneğini ve esnekliğini sürdürmeye odaklanır.	Yayılmacı – Genişlemeci Lider: Kendisinin, hükümetinin ve devletin gücünü ve etkisini artırmaya odaklanır.	<i>Sorun Odaklı</i>	<i>Motivasyon</i>
Uzlaştırmacı Lider: Farklılıkları uzlaştırmaya ve görüş birliği oluşturmaya; yetki ve sorumlulukları diğerleriyle paylaşarak prestij ve statü kazanmaya odaklanır.	Nüfuzlu Lider: Diğer hükümet ve devletlerle işbirliği kurarak bu ülkelere liderlik etmeye odaklanır. Diğerleriyle birlikte çalışarak, kendi başına yapabileceklerinden daha fazlasını yapmayı ve diğerlerinin kapasitelerinden yararlanmayı amaçlar.	Yönlendirici Lider: Küresel alanda devletin itibar ve şöhretini arttıracak eylemlere girerek kendisinin ve devletin konumunu sürdürmeye ve pekiştirmeye odaklanır.	Öğretici – İkna Edici Lider: Kendi düşüncelerini diğer kişilere kabul ettirmeye ve onları kendi davasına dâhil etmeye odaklanır.		

Tablo çeviri: Ömer Ak, "Liderlik Profili Analizi ve Dış Politika: Turgut Özal ve Recep Tayyip Erdoğan," *Dış Politika Teorileri Bağlamında Türk Dış Politikasının Analizi*, der. Ertan Efeğil ve Rıdvan Kalaycı, Ankara, Nobel Yayınları, 2012, s. 501-527.

Liderlik Özelliği Analizi

Peki liderlik tarzını belirlerken nasıl bir yöntem izleniyor?



Liderlik Özelliği Analizi

Konuřma ve demeçlerin incelenmesi

- İçerik analizi (*content analysis*) yapılır
- Analiz edilen konuřma ve demeçlerin dođaçlama olması önemli
- En az 100 kelimelik 50 metin gerekiyor
- Profiler Plus, NVivo gibi yazılımlar yardımıyla inceleme yapılır
- Sözcük sayımı (*word count*) tekniği kullanılır
- Belli sözcükleri kullanma sıklığına göre 7 kişilik özelliği tespit edilir

Liderlik Özelliği Analizi

Kişilik özelliklerinin belirlenmesi

1. Olayları kontrol etme yeteneđine inanç

2. Güç ve etki ihtiyacı

Bu ikisi, liderin sınırlamalara saygı duyup duymadığına dair ipucu verir (1. soru)

3. Özgüven

4. Kavramsal karmaşıklık (bilişsel kapasite)

Bu ikisi, liderin bağlamsal bilgiye karşı tavrına dair ipucu verir (2. soru)

5. Görev odağı yönelimi

6. İç-grup önyargısı

7. Başkalarına karşı güvensizlik

Bu üçü, liderlik motivasyonuna (sorun-ilişki) dair ipucu verir (3. soru)

Liderlik Özelliği Analizi

TABLE 8.6. POTENTIAL COMPARISON GROUPS

Personality Trait	87 Heads of State	122 Political Leaders
Belief can control events	Mean = .44	Mean = .45
	Low < .30	Low < .33
	High > .58	High > .57
Need for power	Mean = .50	Mean = .50
	Low < .37	Low < .38
	High > .62	High > .62
Self-confidence	Mean = .62	Mean = .57
	Low < .44	Low < .34
	High > .81	High > .80
Conceptual complexity	Mean = .44	Mean = .45
	Low < .32	Low < .32
	High > .56	High > .58
Task focus	Mean = .59	Mean = .62
	Low < .46	Low < .48
	High > .71	High > .76
In-group bias	Mean = .42	Mean = .43
	Low < .32	Low < .34
	High > .53	High > .53
Distrust of others	Mean = .41	Mean = .38
	Low < .25	Low < .20
	High > .56	High > .56

Tablo: M.G. Hermann, «Assessing Leadership Style: Trait Analysis», in *The Psychological Assessment of Political Leaders*, ed. J.M. Post, Ann Arbor: The University of Michigan Press, 2003, 203.

Liderlik Özelliği Analizi

- Görener ve Ucal (2011)

Table 2. Recep Tayyip Erdoğan's Personality Traits in Comparison to Two Reference Groups

LTA characteristics	Recep Tayyip Erdoğan score		Political leaders N = 214	Middle East N = 83
BACE (Belief Can Control Events)	0.40	<i>High</i>	0.34 Low < 0.30 High > 0.38	0.33 Low < 0.29 High > 0.37
CC (Conceptual Complexity)	0.60	<i>Low</i>	0.65 Low < 0.61 High > 0.69	0.64 Low < 0.60 High > 0.68
DIS (Distrust of Others)	0.16	<i>High</i>	0.01 Low < 0.01 High > 0.01	0.01 Low < 0.01 High > 0.01
IGB (Ingroup Bias)	0.12	<i>Low</i>	0.51 Low < 0.44 High > 0.58	0.5 Low < 0.43 High > 0.57
PWR (Need for Power)	0.26	<i>Average</i>	0.26 Low < 0.22 High > 0.30	0.25 Low < 0.22 High > 0.28
SC (Self-Confidence)	0.30	<i>Average</i>	0.36 Low < 0.27 High > 0.45	0.37 Low < 0.26 High > 0.48
TASK (Task Focus)	0.65	<i>Low</i>	0.73 Low < 0.67 High > 0.79	0.71 Low < 0.65 High > 0.77

Note: Low and high scores for Erdoğan are determined on the basis of his scores falling at least one standard deviation lower or higher than the mean of the comparison groups.

Danışmanlık Sistemleri

- **1970'lerden itibaren, liderlerin danışmanlarıyla ilişki kalıplarını inceleyip,** bunların dış politika karar alma sürecine nasıl etki edeceğini anlamaya çalışan çalışmalar ortaya çıkıyor.
- R. Johnson'ın sınıflandırması (1974)
 - Resmî (*formalistic*) – ör. Truman
 - Rekabetçi (*competitive*) – ör. İmparator Selassie
 - Katılımcı (*collegial*) – ör. Kennedy

Danışmanlık Sistemleri

Table 4.1 Comparison of executive management styles

	<i>Formalistic</i>	<i>Competitive</i>	<i>Collegial</i>
1. Likelihood that information will be distorted	High No built-in checks on distortion of information	Low Multiple perspectives presented and openly debated	Low Multiple perspectives presented and debated
2. Degree to which leader is exposed to substantive and interpersonal conflict	Low for both	High for both	High for substantive conflict Low for interpersonal conflict
3. Overall responsiveness of decision process	Low Focus on best solution May react slow or inappropriate in crisis	High Focus on feasible solution Highly dependent on leader's skill and involvement	High Aims to identify solutions that are both optimal and feasible Highly dependent on leader's skill and involvement
4. Thoroughness of consideration of alternatives	When it works well: High Thorough, orderly, objectively When it does not work well: Low Emphasis on objectivity may distort political pressures and public opinion	When it works well: High Cacophony of voices; leader exposed to partial and biased information When it does not work well: Low Staff competition, self-interested action rather than service	When it works well: High Debate and teamwork ensure multiple viewpoints are considered When it does not work well: Low Closed system of mutual support, or groupthink

Tablo: Marijke Breuning, *Foreign Policy Analysis: A Comparative Introduction*, New York: Palgrave, 2007, 92.