

LİDERLİK TARZLARININ ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARINA ETKİSİ VE BİR UYGULAMA

Murat Adil SALEPÇİOĐLU¹

Ahmet YEĐİN²

ÖZET

Bu güne kadar liderlik üzerine birçok çalışma yapılmıştır. Bugün bile “Liderlik” gizemini korumaktadır. Günümüz işletmelerinin artan rekabet ve değişen çevre şartları karşısında liderliğin değerini anlamaya yönelik çalışmalar yaptığı görölmektedir. Bu çalışma kamu kuruluşlarından biri olan Sosyal Sigorta Kurumunda “Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki”yi ve kurumdaki yöneticilerin benimsedikleri liderlik tarzlarının çalışanların kuruma bağlılığına olan etkisini araştırmaktır. Tüm Veriler SPSS 22. 0 paket programında analiz edildi. Sürekli verilerin gösterimi medyan (minimum-maksimum) ve (ortalama±standart sapma) ile verildi. Verilerin normal dağılıma uyumu Shapiro Wilk Testi ile sınandı. Test sonucunda normal dağılım gösteren sürekli veriler için ortalamalar arası karşılaştırmalarda Independent T test ve ANOVA Testi kullanıldı. Normal dağılım göstermeyen sürekli veriler için ise Mann-Whitney U Test ve Kruskal Wallis Test kullanıldı. Sürekli değişkenler arasındaki ilişki Spearman Korelasyon katsayısı ile incelendi.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Örgütsel bağlılık, ANOVA

The Impact and Implementation of Leadership Styles In Organizational Context of Employee

Abstract

Since ancient times, in spite of numerous studies on leadership, the leadership remains a mystery even today. Today's enterprises have begun to make efforts to understand the value of leadership in the face of increasingly competitive and changing environmental conditions. . The behaviors of the employee affected by the leader's style are shaped in that way. The purpose of that study is to search the relationship between leadership and the organizational commitment in the Social Insurance Institution which is one of the public institutions. This study is researching the impact of the leadership style of the managers of the institution on the employee commitment. All data have been analyzed in the SPSS 22.0 package program. Representation of continuous data has been given with median (Minimum-Maximum) and (average ± standard deviation). Adaptation to the normal distribution of the data has been tested with Shapiro Wilk Test.Independent T Test and Anova Test have been used for continuous data that show normal distribution in the test. Mann-Whitney U Test and Kruksal Wallis Test have been used for continuous data that don't show normal distribution. The relationships between continuous variables have been analyzed with Spearman's Correlation Coefficient.

Key words: Leadership, Organizational Commitment, ANOVA

¹ Dr. Öğretim Üyesi, İstanbul Aydın Ün., İ.İ.B.F., İşletme Böl., muratsalepcioglu@aydin.edu.tr

² İstanbul Aydın Ün., Sosyal Bilimler Ens., İşletme Yönetimi A.B.D., ayegin5958@gmail.com

GİRİŞ

Dünyadaki hızlı değişime ayak uyduramayan örgütlerin varlıklarını sürdüremeyerek kısa sürede yok oldukları görülmektedir. Hızlı değişime ayak uydurmak, tüm rekabetçi koşulları dikkate alarak günümüz teknolojisi ve gelişmelerini yakından takip ederek sağlanır. Günümüz örgütleri rekabetçi koşullara ayak uydurmakta ve yaşamlarını sürdürmekte yetersiz kalmakta, yaşamlarını sürdürmekte zorlanmaktadır. Örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmeleri rekabet üstünlüğü sağlayabilmelerine bağlıdır. Dinamik bir özelliğe sahip örgütler, rekabette avantaj elde edebilmek için, hem kendi iç çevresinde hem de dış çevresindeki değişime uyum sağlayabilmeyi öğrenmelidirler. Bu iç ve dış değişimleri yakalayan liderler, uyum sağlayabilmeyi ancak kendilerine bağlı çalışanlar aracılığıyla gerçekleştirecektir. Bu nedenle çalışanların örgütün amaçlarını benimseyip, bu amaçlar doğrultusunda faaliyetlerini sürdürme konusundaki çabalarında arzulu olması, çalışanların örgütsel bağlılığını artıracığından örgütlerin başarısında büyük önem arz edecektir. Çalışanların kendilerini örgütün bir parçası olarak hissetmesinde liderin benimsemiş olduğu liderlik tarzı kadar, sergilemiş olduğu tutum ve davranışları da bir o kadar önemlidir. Bu doğrultuda, çalışanları örgütün bir parçası haline getirecek ve örgütsel amaçlar doğrultusunda yönlendirecek liderlere duyulan ihtiyaç artmaktadır. Günümüz de örgütlerinin başarılı olabilmesi ve varlığını sürdürmesinin de klasik liderlik tarzlarının yanında çağdaş liderlik tarzlarının da benimsenmesi gerekliliği görülür. Ayrıca, yönetim organizasyon alanında ortaya çıkan post modern yaklaşımlar doğrultusunda salt liderlik kavramının da ötesinde farkındalık yaratan liderlik anlayışını bilgi ekonomisinin bir zorunluluğu olarak ortaya koymaktadır. Bilgi ekonomisi, endüstri 4.0 dijital işletme gibi kavramlarla beraber, network (şebeke) ve matriks organizasyon yapıları doğrultusunda, proje takım çalışmalarına dönük ekip yapıları ve sıfır hiyerarşi gibi, dikeyden, yatay ve yalın yönetime doğru bir yeni örgütsel anlayışta liderlik kavramına koçluk ve mentorluk gibi yeni anlamlar yüklendiği görülmektedir. Liderlik ve yöneticilik tarzları incelenerek bununla birlikte örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığı ortaya çıkaran faktörler ele alınmıştır. Bu çalışmada amaç, liderlik tarzları ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin çalışanlar üzerinde oluşturduğu etkileri görmektir.

I. LİDER KAVRAMI VE TANIMI

Dünya literatürüne baktığımızda liderlik sözcüğünün 14. yüzyılda girdiğini söyleyebiliriz. Lider kelimesinin yoğun olarak kullanımı ise son yüzyılda oldukça yaygınlaşmıştır (Saruhan ve Yıldız, 2013: 296).

Uygarlık tarihinin en değerli üyesi insanoğludur. Örgütleri bireyden ve makine yığınınından farklı kılan liderdir. Tarih yazılmaya başladığından bu yana insanlar grup başarısı için çok önemli olan liderlik konusuna ilgi duymuşlardır. İnsanlar birlikte yaşayan varlıklar olduğu kadar meydana getirdikleri grupları yönetecek, amaçlarına erdirecek yönetici ve lidere ihtiyaç görmüşlerdir (Özkalp ve Kirel, 2010: 307).

Bazı bilim adamlarına göre liderlik güzelliğe bezemektedir. Warner Bennis'e göre güzelliğe çok benzeyen bu kavramı tanımlamak kolay değildir. Lakin görüldüğünde lideri hemen ayırt edersiniz. Bilim adamları liderlik hakkında sayısız

inceleme ve araştırma gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışmalardan elde ettikleri verilerden faydalanarak değişik liderlik tanımları ortaya koymuşlardır. Liderlik hakkında yapılan tanımlardan bazıları şoyledir (Güney, 2012: 35).

- Lider, bireyleri veya grupları kendi hedefini gerçekleştirmek üzere harekete geçirebilme, arkasından sürükleyebilme kabiliyetine ve bireyleri kendi inandığı doğrultuda yönlendirebilme becerisine sahip işidir (Yıldız, 2016: 24).
- Lider, başka insanları etkileyebilen, nereye nasıl varılacağını gösteren, amaç ve misyon yükleyerek öncü olan kimsedir (Akşit, 2010: 109).
- Lider (leader) ; belirli bir grubun üyelerini belirli amaç ve hedef yönünde bilişsel, duygusal ve eylemsel olarak yoğunlaştırma misyonunu yüklenen kimsedir (Gürüz ve Gürel, 2009: 293)
- Liderlik, takipçilerinin davranışlarını örgütün amaçlarıyla uyuşsun ya da uyuşmasın belirlenen hedeflere yöneltme konusundaki etkileme sürecidir (Akbaba ve Erenler, 2009: 22).

Bu bilgiler doğrultusunda liderlik grup amaçlarını gerçekleştirmek için takipçilerin çalışmaları ve eylemlerini harekete geçirme, yönlendirme ve takipçileri etkileme yeteneği olarak tanımlanabilir.

II. LİDERLİK TARZLARI

Kurumsal ve örgütsel başarının gerçekleştirilmesinde seçilen liderlik tarzı yönetici ve liderin yönetim anlayışını yansıtmaları açısından önemli bir etkindir. Seçilen liderlik tarzı örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesinde, oluşan sorunların çözümünde grubun motivasyonunu ve iş yaşamını göz önünde bulundurarak belirlemiş olduğu davranış biçimidir. Liderlik kavramına ilişkin yapılan tanımlara bakacak olursak ortaya konulan tanımların farklı olduğunu görürüz. Liderlik kavramında olduğu gibi ortaya konulan liderlik tarzları da birbirinden farklılık göstermektedir (Bakan ve Büyükbeşe, 2010: 75).

A. DEMOKRATİK LİDERLİK TARZI

White ve Lippit'in 1960 yıllarında kavramsallaştırdığı demokratik liderlik tarzında grup kararları liderin öncülüğünde grubun katılımı ve tartışması cesaretlendirilerek alınır. Bu liderlik tarzında lider yönetim yetkisini grubun diğer çalışanlarıyla paylaşma yönünde davranış sergiler. şöyle ki demokratik liderlikte örgüt katılımının sağlandığı bir yönetim uygulanabilmesi için iletişim kanallarının açık bulundurulması gerekir (Derin, 2016: 27).

Demokratik liderlik tarzı liderin grup üyelerinin bilgi ve görüşlerinden faydalanmasıdır. şöyle ki bu tarz grup üyeleri arasında güven, saygı ve bağlılık yaratır. Grup üyelerinin görüş ve önerilerine başvurulması her ne kadar zaman ve emek kaybına neden olsa da, demokratik tarz grup üyelerinin moral ve motivasyonuna olumlu etki sağlar (Barutçugil, 2014: 83).

Liderin örgüt çalışanlarına samimi davranması çalışanların kendini rahat hissetmelerini sağlayacaktır. Liderin alışanlara adil davranması onların görüş ve önerilere açık oluşu onların sorunlarıyla ilgilenmesi örgüte bağlılıklarında ve performanslarının artmasında çok önemlidir (Doğanay ve şen, 2007: 345).

B. OTOKRATİK LİDERLİK TARZI

Otokratik liderlikte yönetim yetkisi tamamıyla liderde bulunmaktadır. Şöyle ki bu tarz liderler, astlarını etkilemek için taktikler kullanırlar. Astlarının bu şekilde motive olduklarını düşünürler (Yıldız, 2016: 24).

Çalışanlarını motive etmek için otoriter lider yasal, ödüllendirme ve zorlayıcı güçlerini kullanmaktadır. Otoriter lider yapılacak işleri önceden belirleyerek astlarına iletir böylece astlar yapılacak işlerden haberdardırlar. Otokratik liderler amaç ve politikaları belirlerken çalışanlarına hiçbir söz hakkı tanımazlar. Çalışanlar yalnızca liderlerinden aldıkları emirleri harfiyen yerine getirmekten sorumludurlar (Yörük ve Dündar, 2011: 97).

C. SERBEST BIRAKICI LİDERLİK TARZI

Serbest bırakıcı liderlik tarzında lider kişisel kararlara ve örgüt kararlarına tam bir serbesti tanır. Tanınan bu kararlara liderin katılım en düşük düzeydedir. Şöyle ki lider gerektiğinde bilgi paylaşımında bulunur. İş konusunda yapılan görüşmelerde lider herhangi bir rol üstlenmez ve hiçbir şekilde müdahil olmazlar. Kendisine fikri sorulmadığı sürece örgüt faaliyetleri hakkında görüş beyan etmez olayların akışı ve övgü konusunda hiçbir çaba sarf etmez (Tuncer, vd., 2014: 215).

Serbest bırakıcı liderlik tarzında uygulamayla alakalı kararları iş görenlerin kendilerinin almış olması bütün iş görenlerin fikrini sunabilmesinden oldukça önemlidir Serbest bırakıcı liderlik tarzının görüldüğü yer sorumluluk alan çalışanların yer aldığı örgütlerdir. Bilgiden yoksun düzenli iş bölümü yapmayı bilmeyen çalışanların olduğu bir örgütte serbest bırakıcı liderliğin faydasız kalacağı bir gerçektir. Bu tarz liderlikte çalışanların liderlerine duyduğu bağlılık oldukça düşük düzeydedir. Örgüt çalışanları arasında ki çatışma oldukça yüksektir. Çalışanların yapılacak iş konusunda yetersiz ve acemi oluşu verimi oldukça düşürecektir. Çalışanların yapılacak iş konusunda yetersiz ve acemi oluşu verimi oldukça düşürecektir (Çakınberk ve Demirel, 2010, 107).

D. ETKİLEŞİMCİ LİDERLİK TARZI

Etkileşimci liderlik tarzı 1970'lerin sonlarında J.M. Burns tarafından ortaya konmuş daha sonra ise başta B.M. Bass gibi değişik bilim adamı tarafından katkıda bulunulmuştur. Bu yaklaşım tarzı bir işi görmek için bir örgüte liderlik yapan birey ile örgüt üyeleri arasında; işle alakalı karşılıklı alışverişte önderin göstereceği davranış tarzlarının yansımaları incelemektedir. Örgüt üyeleri ile lider arasındaki ilişkinin işe yansımalarından hareket eden bu tarz işlemsel önderlik görevsel önderlik yönetsel önderlik olarak da isimlendirilmektedir (Koçel, 2015: 695).

Etkileşimci lider ve takipçileri arasındaki ilişki karşılıklı bağlılık ilişkisine dayanmaktadır. Liderin takipçilerinden beklentisinin karşılanması için takipçilerine isledikleri şeyi sunması gerekir. Takipçiler için liderin kendilerinden beklemiş olduğu istekleri yerine getirmek oldukça önemlidir. Lider ve takipçi arasındaki bağın liderin çalışanların ihtiyaçlarını karşılamasına bağlıdır (Eraslan, 2006; 6).

Çalışanın içinde olduğu örgütün kendisine sağlamış olduğu olanakları değerlendirerek kendisi ve örgütü arasında kurmuş olduğu bağ algısının olumlu bir etkiye sahip olması her iki taraf içinde oldukça önemlidir. Örgüt tarafından

bağlılığı sağlanmış olan bir çalışanın yüksek performans ve verimli çalışacağı varsayılmaktadır (Sığrı, 266: 2007).

E. DöNüşTüRüCü LİDERLİK TARZI

Yeni liderlik kuramlarının önemli bir temsilcisi olan dönüştürücü liderlik, 1980 sonrası ön plana çıkmış ve üzerinde birçok incelemede bulunulmuştur. Bu incelemeler sonrası dönüştürücü liderlerin davranış özelliklerinin astlar ve örgüt üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Bir başka inceleme konusu ise dönüştürücü liderliğin nasıl meydana geldiği ve liderin ne tür davranışlar sergilediği ve vizyon gelişiminin ne şekilde gerekleştirdiğidir. ‘Ackoff’a göre dönüştürücü lider, örgüt içinde, ideal bir durumun sağlanması için vizyon belirleme yeteneğine sahip olan kimsedir (Erol ve Köroğlu, 2013: 47).

Dönüştürücü lider örgüt üyelerine vizyon aşılayarak kendilerine duydukları güveninin yerleşmesini sağlar. Liderin kendini motive ettiğini düşündükleri çalışanlar örgüt menfaatlerini kendi kişisel çıkarlarından üstün grecektlerdir. Bu durum yüksek düzeyde performans göstermelerini sağlayacaktır. Kendilerini uygun çalışma ortamında hisseden çalışanlar hem motive olmuş hem de örgütsel bağlılıklarını artırarak işlerine karşı pozitif yönlü davranış sergilerler. Kısaca dönüştürücü liderin çalışanların işe karşı tutumlarında ve davranışlarını olumlu yönde etkileyerek örgüte bağlılık derecelerinin artmasında etkili olduğunu söylemek mümkündür (Çakınberk ve Demirel, 2010: 116).

Diğer bir ifadeyle dönüştürücü lider, çalışanları örgüt misyonu ve vizyonu yönünde harekete geçirerek, örgütte değişim ve dönüşümü gerçekleştiren bir liderlik tarzı olduğu gözlemlenmektedir (Yavuz, 2009: 55).

F. KARİZMATİK LİDERLİK TARZI

Literatür incelendiğinde karizmatik liderlik konusu birçok bilim tarafından araştırma konusu olmuştur. Sosyoloji, psikoloji, örgütsel davranış, siyaset bilimi gibi çeşitli bilim dalları tarafından araştırılmıştır. Çeşitli bilim dalları tarafından ele alınan karizmatik liderlik konusunda, hemfikir bir tanım yapmak güçtür. Max Weber’in ilk olarak kullanmış olduğundan buyana çok farklı tanımları yapılmıştır. Yapılan bu tanımlar şu şekildedir (Erkutlu, 2014: 95).

- Max Weber(1947) göre karizma ‘‘takipçilerin liderin olağan dışı bir kaliteye vakıf olduğuna dair algılar üzerine kurulu bir etki’’ olarak ifade etmiştir (Efil, 2015: 181).
- Hous’e göre, ‘‘karizmatik liderler, kendi kişiliklerinin gücüyle takipçileri üstünde derin ve olağanüstü etki yaratma gücü olan kişilerdir.’’ (Aykanat, 2010: 56).

Karizma olgusu örgütsel açıdan bakıldığında ‘nderin başta takipçileri olmak üzeri iletişimde olduğu diğer bireylerin güvenini ve hayranlığını kazanma kabiliyetiyle takipçileri etkileyecek güce muktendir olmak şeklinde ifade edilebilir (Sabuncuoğlu ve Tz, 218: 2016).

III. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI VE TANIMI

Örgütsel davranış, örgütsel psikoloji ve sosyal psikoloji gibi farklı yaklaşım tarafından ele alınan bağlılık konusu her yaklaşımın kendine özgü bakış açısıyla

değerlendirmesi sonucu örgütsel bağlılık kavramının anlaşılır olmasını zorlaştırmıştır. Marraw örgütsel bağlılık kavramının literatür de 25 den fazla farklı tanımı olduğunu saptamıştır. Örgüt ile çalışan arasında örgütsel bir bağın olduğuna dair direkt ilişki olduğun konusunda görüş birliğine varılmamış olmasına rağmen bu ilişkinin ne tür olduğuna ilişkin farklı görüşler ileri sürülmüştür. Böylesi bir durum örgütsel bağlılığın tanımlanmasına yansımış çok değişik türde tanımı ortaya çıkarmıştır. Yapılan bazı tanımlar şu şekildedir (Yüceler, 2009: 447).

Davis ve Newstrom ise örgütsel bağlılığı; bireyin çalıştığı örgüt ile girdiği kimlikli birlikteliğin ifadesi ve örgütün daimi bir üyesi olmaya devam etmeye istekli olması olarak tanımlar (Arabacı vd., 2014:196).

Becker (1996), örgütsel bağlılığı; çalışanın örgüte karşı psikolojik olarak bağlılık hissetmesi şeklinde ifade etmiştir (Demirtaş ve Şama, 2016: 285).

IV. LİDERLİK TARZLARI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ

Liderlik tarzı ve örgütsel bağlılık arasında etkileşim olup olmadığını saptamak için literatüre de sayısız çalışma yapılmıştır. Literatüre baktığımızda yapılan bu çalışmalardan bir tanesi olan Blian'un yaptığı çalışmadır. Blian yaptığı çalışmada liderlik tarzının örgütsel bağlılık üzerinde çok büyük etkisi olduğunu saptamıştır. Yapılan başka bir çalışmada ise Williams ve Hazer'in liderlik tarzları ile örgütsel bağlılık arasında etkileşimin olduğunu belirtmişlerdir (Karahana, 2008, 148). Liderin örgüt çalışanlarına samimi davranması çalışanların kendini rahat hissetmelerini sağlayacaktır. Liderin çalışanlara adil davranması onların görüş ve önerilere açık oluşu onların sorunlarıyla ilgilenmesi örgüte bağlılıklarında ve performanslarının artmasında çok önemlidir (Doğanay ve Şen, 2007: 345).

Otokratik liderlik tarzıyla yönetilen örgütlerde kararlar hızlı alınır lakin takım ruhu ve güven eksikliği oluşur. Otokratik liderlerin tepeden inme karar alma anlayışı yeni fikir üretilmesinin ortaya çıkışını engeller. Düşüncelerinin gereksiz bulunduğunu düşünen çalışanlar sorumluluk almaktan hayli uzak dururlar. Karar almaktan uzak olan çalışanlar, örgütlerine ve yaptıkları işe karşı olan bağlılıklarını yitirirler (Topaloğlu ve Dalgın, 2013: 286).

Serbest bırakıcı liderlik tarzında uygulamayla alakalı kararları iş görenlerin kendilerinin almış olması bütün iş görenlerin fikrini sunabilmesinde oldukça önemlidir. Serbest bırakıcı liderlik tarzının görüldüğü yer sorumluluk alan çalışanların olduğu örgütlerdir. Bilgiden yoksun düzenli iş bölümü yapmayı bilmeyen çalışanların olduğu bir örgütte serbest bırakıcı liderliğin faydasız kalacağı bir gerçektir. Bu tarz liderlikte çalışanların liderlerine duyduğu bağlılık oldukça düşük düzeydedir(Çakinberk ve Demirel, 2010, 107).

Etkileşimci lider ve takipçileri arasındaki ilişki karşılıklı bağlılık ilişkisine dayanmaktadır. Liderin çalışanlardan beklentisini karşılama için takipçilerine istedikleri şeyi sunması gerekir. Takipçiler için liderin beklentisini yerine getirmek oldukça önemlidir. Lider ve takipçi arasındaki bağın oluşması için liderin çalışanların ihtiyaçlarını karşılama gerekir (Eraslan, 2006; 6).

Dönüştürücü lider takipçilerine güven duyarak onları takdir ederek kendine ve örgüte karşı aidiyet duygusunu artmasını sağlar. Dönüştürücü lider örgüt üyelerine vizyon aşılayarak kendilerine duydukları güveninin yerleşmesini sağlar.

Liderin motive ettiđini dűşünen çalıřanlar rgűt menfaatlerini kendi kiřisel çıkarlarından űstűn greceklendir. Bu durum yűksek dűzeyde performans göstermelerini sađlayacaktır. Kendilerini uygun çalıřma ortamında hisseden çalıřanlar hem motive olmuř hem de rgűtsel bađlılıklarını artırarak iřlerine karřı pozitif ynlű davranıř sergilerler (Çakınberk ve Demirel, 2010: 116).

Karizmatik lider takipçilerini arkasından sűrűkleyecek etkili ve bűyűlű bir yapıya sahip olan kimsedir. Bu sebeple takipçileri űzerinde etkinliđi ve bađlayıcılıđı oldukça yűksektir. rgűt kararlarını kendisi verir ve her szű çalıřanlar tarafından harfiyen yerine getirilir. Lider takipçilerine mesafeli olmasına rađmen emirleri asla sorgulanmaz. Liderlerine bađlı olan takipçiler rgűte ařırı bir bađlılık duyarlar Aykanat, 2010: 58).

V. ARAşTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın temel amacı; İstanbul il merkezinde faaliyet gösteren Sosyal Sigorta Kurumu alışanlarının liderlik tarzı algıları ve rgűtsel bağlılıklarını belirlemek, bununla birlikte araştırma kapsamında çalışanların liderlik tarzı algıları ve rgűtsel bağlılık dűzeylerinde farklılık olup olmadığını tespit etmektir.

Araştırmanın evrenini İstanbul Esenler İlçesi Sosyal Sigorta Kurumuna bağlı ile merkezinde yer alan denetmenler servisindeki 201 memur oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise bu serviste görev yapan memurlardan 105'i erkek, 96'sı kadın olmak űzere toplamda 201 kiři oluşturmaktadır. Yapılan çalışmada liderlik tarzları konusundaki literatűr taranmış, çalışanların rgűtsel bağlılığını artırmada yöneticilerin liderlik tarzlarının etkisini belirlemeye yönelik anket soruları hazırlanmıştır. Bu anket ű blűmden oluşmaktadır.

İlk blűm: Demografik zellikler (cinsiyet, yař, eđitim, unvan, hizmet ve gelir)

İkinci blűm: Liderlik leđi

űncű blűm: rgűtsel bađlılık leđi

Birinci blűmde kiřisel bilgiler, kinci blűmde ise yöneticilerin otoriter, demokratik, serbest bırakıcı, dnűřűmcű ve etkileřimci liderlik tarzına iliřkin sorular yer almaktadır. Maddeler; “Her Zaman (4.20-5.00, “ođunlukla” (3.40-4.19), “ Ara Sıra (2.60-3.39), “Nadiren (1.80-2.59), “ (1.00-1.79), řeklinde hazırlanmıřtır.

Anketin űncű blűműnde; katılımcıların rgűtsel bađlılık dűzeylerini belirlemek için pek çok arařtırmacı tarafından kullanılan Meyer ve Allen (1991, 1993)'ın geliřtirdiđi “rgűtsel Bađlılık leđi” kullanılmıřtır. Ölçek, Meyer ve Allen'in ne sűrdűđű rgűtsel bađlılıđın ű tűrű olan duygusal bađlılık (6soru), devam bađlılıđı (6 soru) ve normatif bađlılıđı (5 soru) toplam 17 ifade ile ölçmeyi hedeflemektedir.

Çalışanların yöneticilerin liderlik tarzlarının rgűtsel bağlılığa etkini belirlemeye yönelik veriler, hazırlanan anket ile örnekleme grubundaki memurlara uygulanarak elde edilmiştir. Veriler araştırmacı tarafından örnekleme grubunun bulunduğu denetmenler servisine gidilerek toplanmıştır.

Araştırmanın varsayımları aşağıdaki gibidir.

- Ankete katılan katılımcıların anket sorularını doğru bir biçimde algıladıkları ve doğru bir şekilde cevapladıkları,
- Seçilen örneklemin evreni temsil etme gücü olduğu,
- Kullanılan istatistiksel tekniklerin ve yapılan analizlerin araştırmanın amacına uygun olduğu varsayımlarına dayanmaktadır.

Bu çerçevede araştırma hipotezlerimiz aşağıdaki gibi oluşmuştur.

Hipotez 1:

H0: Liderlik tarzı algısı ile örgütsel bağlılık arasında ilişki yoktur.

H1: Liderlik tarzı algısı ile örgütsel bağlılık arasında ilişki vardır.

Hipotez 2:

H0: Liderlik tarzı algısı ile örgütsel bağlılık nedensellik yoktur.

H1: Liderlik tarzı algısı ile örgütsel bağlılık arasında nedensellik vardır.

BULGULAR

Araştırmanın bulguları bölümünde liderlik tarzlarının ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin ortalamaları, korelasyon ve regresyon analizlerinin sonuçları ve demografik özelliklere göre farklılık analizi sonuçları incelenmiştir.

I. İSTATİSTİKSEL ANALİZ

Tüm Veriler SPSS 22.0 paket programında analiz edildi. Sürekli verilerin gösterimi medyan (minimum-maksimum) ve (ortalama±standart sapma) ile verildi. Verilerin normal dağılıma uyumu Shapiro Wilk Testi ile sınıandı. Test sonucunda normal dağılım gösteren sürekli veriler için ortalamalar arası karşılaştırmalarda Independent T test ve ANOVA Testi kullanıldı. Normal dağılım göstermeyen sürekli veriler için ise Mann-Whitney U Test ve Kruskal Wallis Test kullanıldı. Sürekli değişkenler arasındaki ilişki Spearman Korelasyon katsayısı ile incelendi. İstatistiksel anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ olarak belirlendi.

Tablo 1: Demografik Değişkenlerin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Değişken	N	%
Yaş		
20-27 Yaş	51	25.4
28-35 Yaş	102	50.7
36-43 Yaş	30	14.9
44+ Yaş	18	9.0
Toplam	201	100
Cinsiyet		
Kadın	96	47.8

Erkek	105	52.2
Toplam	201	100

Tablo 2: Demografik Değişkenlerin Frekans ve Yüzde Dağılımları(devamı)

Eğitim		
Ortaöğretim	24	11.9
Ön Lisans	39	19.4
		41.3
Lisans	83	
Yüksek Lisans	47	23.4
Doktora	8	4.0
Toplam	201	100
Unvan		
Denetmen	48	23.9
Denetmen Yrd.	59	29.4
Memur	94	46.7
Toplam	201	100
Hizmet		
1-5 Yıl	93	46.2
6-10 Yıl	69	34.3
11-15 Yıl	14	7.0
16-20 Yıl	12	6.0
21-25 Yıl	6	3.0
26+ Yıl	7	3.5
Toplam	201	100
Gelir		
2500 TL ve altı	49	24.4
2501-3500 TL	103	51.2
3500 TL +	49	24.4
Toplam	201	100

Bu kısımda ilk olarak liderlik tarzı ölçeğinin demografik değişkenlere ilişkin analizini yaptık. Liderlik tarzı ölçeği 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar Otokratik

liderlik, demokratik liderlik, serbest bırakıcı liderlik, dönüşümcü liderlik, etkileşimci liderlik.

Liderlik Tarzı Davranış Ölçeği

- Otokratik Liderlik
- Demokratik Liderlik,
- Serbest Bırakıcı Liderlik
- Dönüştürücü Liderlik
- Etkileşimci Liderlik.

Tablo 1’de bahsettiğimiz bu tüm alt boyutların yaş gruplarına göre farklılaşmalarını inceledik.

Hipotezlerimiz;

H_{1A}: Katılımcıların Otokratik liderlik algıları yaşa göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{1B}: Katılımcıların Demokratik liderlik algıları yaşa göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{1C}: Katılımcıların Serbest Bırakıcı liderlik algıları yaşa göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{1D}: Katılımcıların Dönüşümcü liderlik algıları yaşa göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{1E}: Katılımcıların Etkileşimci liderlik algıları yaşa göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Tabloda tanımlayıcı istatistikler denilen kısım medyan(minimum-maximum) ve ortalama \pm standart sapma şeklinde verildi.

Tabloda p değeri denilen kısım istatistiksel anlamlılık düzeyidir. P değeri 0,05’ten küçük çikarsa sonuç anlamlıdır ve h1 hipotezi kabul edilir. Ama eğer sonuç 0,05ten büyükse h1 hipotezi reddedilir ve sonuç anlamlı değildir.

Bir tane örnek verecek olursak; Katılımcıların Otokratik liderlik algıları alt boyutu yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösteriyor mu diye baktığımız de p değerini 0,177 olarak görüyoruz. Bu değer 0,05’ten büyük olduğu için sonuç anlamlı değildir ve Otokratik liderlik algıları alt boyutu yaş gruplarına göre anlamlı fark göstermez diyoruz.

Daha sonra aynı şekilde gene liderlik ölçeğinin tüm alt boyutlarının bu sefer cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını inceledik.

Hipotezlerimiz;

H_{2A}: Katılımcıların Otokratik liderlik algıları cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{2B}: Katılımcıların Demokratik liderlik algıları cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{2C}: Katılımcıların Serbest Bırakıcı liderlik algıları cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{2D}: Katılımcıların Dönüşümcü liderlik algıları cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{2E}: Katılımcıların Etkileşimci liderlik algıları cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Gene p değerlerimizin 0,05'ten küçük mü büyük mü olduğuna bakarak istatistiksel olarak anlamlı fark vardır ve ya yoktur diye yorumumuzu yaptık.

Sonra gene Liderlik ölçeğinin tüm alt boyutlarının eğitim durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını inceledik. Bunu unvan hizmet ve gelir değişkenlerine göre de yaptık ve gene p değerlerine göre yorumumuzu yaptık.

Hipotezler;

A. ÜNVANA GÖRE;

H_{4A}: Katılımcıların Otokratik liderlik algıları ünvana göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{4B}: Katılımcıların Demokratik liderlik algıları ünvana göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{4C}: Katılımcıların Serbest Bırakıcı liderlik algıları ünvana göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{4D}: Katılımcıların Dönüşümcü liderlik algıları ünvana göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{4E}: Katılımcıların Etkileşimci liderlik algıları ünvana göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

B. HİZMET' E GÖRE;

H_{5A}: Katılımcıların Otokratik liderlik algıları hizmet süresine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{5B}: Katılımcıların Demokratik liderlik algıları hizmet süresine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{5C}: Katılımcıların Serbest Bırakıcı liderlik algıları hizmet süresine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{5D}: Katılımcıların Dönüşümcü liderlik algıları hizmet süresine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{5E}: Katılımcıların Etkileşimci liderlik algıları hizmet süresine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

C. GELİRE GÖRE;

H_{6A}: Katılımcıların Otokratik liderlik algıları gelir durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{6B}: Katılımcıların Demokratik liderlik algıları gelir durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{6C}: Katılımcıların Serbest Bırakıcı liderlik algıları gelir durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{6D}: Katılımcıların Dönüşümcü liderlik algıları gelir durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{6E}: Katılımcıların Etkileşimci liderlik algıları gelir durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Burada liderlik ölçeğine ilişkin analizler son buldu.

II. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ İÇİN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE İLİŞKİN ANALİZLER

Örgütsel bağlılık ölçeği üç tane alt boyuttan oluşuyor.

Örgütsel Bağlılık

- Duygusal Bağlılık

- Devam Bağlılığı

- Normatif Bağlılık

Örgütsel bağlılık ölçeğinin cinsiyet, yaş, eğitim, unvan, hizmet ve gelir değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermedikleri incelendi ve p değerlerine göre karar alındı.

Hipotezler;

A. YAŞ DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN ANALİZLER

H_{7A}: Katılımcıların Duygusal Bağlılıkları yaşa göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{7B}: Katılımcıların Devam Bağlılıkları yaşa göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{7C}: Katılımcıların Normatif Bağlılıkları yaşa göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

B. CİNSİYET DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN ANALİZLER

H_{8A}: Katılımcıların Duygusal Bağlılıkları cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{8B}: Katılımcıların Devam Bağlılıkları cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{8C}: Katılımcıların Normatif Bağlılıkları cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

C. EğİTİM DEğİŞKENİNE İLİŞKİN ANALİZLER

H_{9A}: Katılımcıların Duygusal Bağlılıkları eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{9B}: Katılımcıların Devam Bağlılıkları eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{9C}: Katılımcıların Normatif Bağlılıkları eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

D. ÜNVAN DEğİŞKENİNE İLİŞKİN ANALİZLER

H_{10A}: Katılımcıların Duygusal Bağlılıkları nvana göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{10B}: Katılımcıların Devam Bağlılıkları nvana göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{10C}: Katılımcıların Normatif Bağlılıkları nvana göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

E. HİZMET DEğİŞKENİNE İLİŞKİN ANALİZLER

H_{11A}: Katılımcıların Duygusal Bağlılıkları hizmet süresine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{11B}: Katılımcıların Devam Bağlılıkları hizmet süresine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{11C}: Katılımcıların Normatif Bağlılıkları hizmet süresine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

F. GELİR DEğİŞKENİNE İLİŞKİN ANALİZLER

H_{12A}: Katılımcıların Duygusal Bağlılıkları gelir durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{12B}: Katılımcıların Devam Bağlılıkları gelir durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{12C}: Katılımcıların Normatif Bağlılıkları gelir durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Örneklem grubunun demografik özelliklerine ilişkin tablo incelendiğinde örneklem grubunu oluŐturan katılımcıların 51'inin (%25.4) 20-27 yaş grubu, 102'sinin (%50.7) 28-35 yaş grubu, 30'unun (%14.9) 36-43 yaş grubu ve 18'inin (%9.0) 44 yaş ve üstü bireylerden oluŐtuđu görülmüŐtür. Katılımcıların 96'sı (%47.8) kadın, 105'i (%52.2) erkektir. Katılımcıların 24' (%11.9) Ortaöğretim, 39'u (%19.4) n Lisans, 83' (%41.3) Lisans, 47'si (%23.4) Yüksek Lisans ve 8'i (%4.0) doktora mezundur. Katılımcıların 48'i (%23.9) denetmen, 59'u (%29.4) denetmen yardımcısı ve 94' (%46.7) memur olarak çalıŐmaktadır. 93 katılımcının (%46. 2) mesleki kıdeminin 1-5 yıl, 69'unun (%34.3) 6-10 yıl, 14'ünün (%7.0) 11-15 yıl, 12'sinin (%6.0) 16-20 yıl, 6'sının (%3.0) 21-25 yıl ve 7'sinin (%3.5) 26 yıl ve üstü kıdeme sahip olduğu görülmüŐtür. Katılımcıların gelir grupları

incelendiğinde 49'u (%24.4) 2500 TL ve altı, 103'ü (%51.2) 2500-3500 TL, ve 49'u (%24.4) 3500 TL ve üstü gelir elde etmektedir.

G. GÜVENİRLİK ANALİZİ

Cronbach's Alfa katsayısının değerlendirilme kriterleri;

$0,00 \leq \alpha \leq 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0,40 \leq \alpha \leq 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0,60 \leq \alpha \leq 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0,80 \leq \alpha \leq 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Tablo 4: Liderlik Tarzı Davranış Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları

Liderlik Tarzı Davranış Ölçeği	Cronbach's	Alpha	Soru Sayısı
Otokratik	0,795		10
Demokratik	0,901		13
Serbest Bırakıcı	0,805		11
Dönüşümcü	0,931		15
Etkileşimci	0,808		10
Toplam	0,936		59

201 katılımcıdan elde edilen verilerin liderlik tarzı davranış ölçeğinin beş alt boyutuna ilişkin Cronbach's Alpha kat sayıları sırasıyla Otokratik 0,795; Demokratik 0,901; Serbest Bırakıcı 0,805; Dönüşümcü 0,931; Etkileşimci 0,808 ve toplam 0,936 olarak bulunmuş olup ölçek yüksek güvenirliliktir.

Tablo 5: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Güvenirlik Analizi

Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
Duygusal Bağlılık	0,741	6
Devam Bağlılığı	0,848	6
Normatif Bağlılık	0,779	6
Toplam	0,794	18

201 katılımcıdan elde edilen verilerin örgütsel bağlılık ölçeğinin beş alt boyutuna ilişkin Cronbach's Alpha kat sayıları sırasıyla Duygusal Bağlılık 0,741; Devam Bağlılığı 0,848; Normatif Bağlılık 0,779; ve toplam 0,794 olarak bulunmuş olup ölçek yeterli güvenirliliktir.

H. KORELASYON ANALİZİ

Tablo 6: Liderlik Tarzı Davranış Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği Korelasyon Analizi

	1	2	3	4	5	6	7	8
--	---	---	---	---	---	---	---	---

1. Otokratik	_____							
2. Demokratik	0.163*	_____						
3. Serbest Bırakıcı	0.124	0.398*	_____					
		*						
4. Dönüştürücü	0.157*	0.836*	0.502*	_____				
		*	*					
5. Etkileşimci	0.258*	0.738*	0.346*	0.759*	_____			
	*	*	*	*				
6. Duygusal Bağlılık	-0.128	-0.038	0.111	-0.03	-0.024	_____		
7. Devam Bağlılığı	0.383*	0.333*	0.298*	0.419*	0.455*	-	_____	
	*	*	*	*	*	0.01		
						1		
8. Normatif Bağlılık	0.222*	0.532*	0.308*	0.573*	0.597*	0.13	0.439*	_____
	*	*	*	*	*	5	*	-

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo 6 incelendiğinde, Otokratik liderlik algısı ve Demokratik liderlik algısı arasında pozitif yönlü zayıf ilişki ($p < 0.05$; $r = 0.163$), Dönüştürücü liderlik algısı ve Otokratik liderlik algısı arasında pozitif yönlü zayıf ilişki ($p < 0.05$; $r = 0.157$), Etkileşimci liderlik algısı ve Otokratik liderlik algısı arasında pozitif yönlü zayıf ilişki ($p < 0.01$; $r = 0.258$), Devam Bağlılığı ve Otokratik liderlik algısı arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki ($p < 0.01$; $r = 0.383$), Normatif Bağlılık ve Otokratik liderlik algısı arasında pozitif yönlü zayıf ilişki ($p < 0.01$; $r = 0.222$), Serbest Bırakıcı liderlik algısı ve Demokratik liderlik algısı arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki ($p < 0.01$; $r = 0.398$), Dönüştürücü liderlik algısı ve Demokratik liderlik algısı arasında pozitif yönlü oldukça yüksek düzeyde ilişki ($p < 0.01$; $r = 0.836$), Etkileşimci liderlik algısı ve Demokratik liderlik algısı arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde ilişki ($p < 0.01$; $r = 0.738$), Devam Bağlılığı ve Demokratik liderlik algısı arasında pozitif yönlü zayıf ilişki ($p < 0.01$; $r = 0.333$), Normatif Bağlılık ve Demokratik liderlik algısı arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki ($p < 0.01$; $r = 0.532$), Dönüştürücü liderlik algısı ve Serbest Bırakıcı liderlik algısı arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki ($p < 0.01$; $r = 0.502$), Etkileşimci liderlik algısı ve Serbest Bırakıcı liderlik algısı arasında pozitif yönlü zayıf ilişki ($p < 0.01$; $r = 0.346$), Devam Bağlılığı ve Serbest Bırakıcı liderlik algısı arasında pozitif yönlü zayıf ilişki ($p < 0.01$; $r = 0.298$), Normatif Bağlılık ve Serbest Bırakıcı liderlik algısı arasında pozitif yönlü zayıf ilişki ($p < 0.01$; $r = 0.308$), Etkileşimci liderlik algısı ve Dönüştürücü liderlik algısı arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde ilişki ($p < 0.01$; $r = 0.759$), Devam Bağlılığı ve Dönüştürücü liderlik algısı arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki ($p < 0.01$; $r = 0.419$), Normatif Bağlılık ve Dönüştürücü liderlik algısı arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki ($p < 0.01$; $r = 0.573$), Devam Bağlılığı ve Etkileşimci liderlik algısı arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki ($p < 0.01$;

$r=0.455$), Normatif Bağlılık ve Etkileşimci liderlik algısı arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki ($p<0.01$; $r=0.597$), Normatif Bağlılık ve Devam Bağlılığı arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki ($p<0.01$; $r=0.439$) bulunmuştur.

SONUÇ

Rekabetin yoğun bir şekilde yaşandığı günümüz iş dünyasında çalışanların örgütsel bağlılığı örgütler açısından son derece önemlidir. Böylesi bir ortamda yöneticilerin liderlik tarzı çalışanların kişisel ve örgütsel ilişkilerinde oldukça etkili olmaktadır. Ayrıca değinildiği üzere, yönetim ve organizasyon alanında görülen post modern yaklaşımlar, çağdaş ve güncel kavram ve uygulamalar kapsamında, liderlik kavramının da farklı boyutlarıyla ele alınması ve ön planda tutulması gerekliliği ön plana çıkmaktadır. Stratejik yönetim, değişim yönetimi, yalın yönetim ve organizasyon yapılarındaki yeni gelişmeler, toplam kaliteden kurumsal yönetime kadar yeni yönetim uygulamaları ve özellikle sürdürülebilirlik anlayışı ve yaklaşımı, işletmelerde liderlik sürecinin önemini ortaya koymaktadır. Örgüt çevresinin değişken ve dinamik olması nedeniyle, örgütlerde alınması gereken kararlar çoğu zaman ani ve bir an önce alınmak zorundadır. Bu durum lidere önemli görevler düşüğünü göstermektedir. Öyle ki lider çalışanların düşüncelerini, bilgi birikimlerini ve kabiliyetlerini harekete geçirmede öncü olmalıdır. Liderlik tarzları ve örgütsel bağlılık, modern yönetim kavramları içinde en fazla ilgi gören kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel bağlılık çalışanların, işle ilgili tutumlarından biri olarak, özellikle son yıllarda üzerinde çokça çalışma yapılan bir konu olarak güncelliğini sürdürmektedir. Örgütlerin çalışanlardan yüksek fayda elde etmesi için çalışanların örgütsel bağlılığının sağlanması en önemli unsurdur. Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütün değerlerini benimseme derecelerini ve örgütte kalma arzularını ortaya çıkarmaktadır. Liderlik tarzları hakkında bugüne kadar yapılan çalışmalara baktığımızda hemen hepsinde örgütsel bağlılık belirleyici olarak ilk sırada yer almıştır.

Bu çalışmada yapılan analizler sonucunda çalışanların demografik özelliklerinin (yaş, cinsiyet, hizmet süresi gelir ve eğitim düzeyinin) liderlik algısı ile örgütsel bağlılık düzeylerinde farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Korelasyon analizi ile değişkenler arasında ilişki olup olmadığını sonra liderlik ölçeğinin tüm alt boyutları ile örgütsel bağlılık ölçeğinin tüm alt boyutlarının arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Yapılan çalışmadan buna bir örnek verecek olursak; tabloyu incelediğimizde etkileşimci liderlik ve demokratik liderlik alt boyutları arasında ki korelasyon katsayısı 0,738 bulunmuş yani aralarında pozitif yönde yüksek derecede ilişki vardır. Demokratik liderlik davranışın artışı etkileşimci liderliği de artırıyor. Bunun tam tersinin de doğru olduğunu ifade etmek mümkündür. Fakat demokratik liderlikle etkileşimci liderlik alt boyutları incelendiğinde korelasyon katsayısı 0,163 bulunmuş. Bu değer iki alt boyut arasında çok düşük düzeyde neredeyse hiçe yakın bir ilişki olduğunu gösteriyor. Yani etkileşimci liderlik davranışındaki herhangi bir artış ya da azalış demokratik liderlik davranışını çok fazla etkilemeyeceği gibi, demokratik liderlik davranışındaki herhangi bir artış ya da azalış' ta etkileşimci liderlik davranışını etkilemeyecektir. Sonuç olarak tüm bu açıklamalardan hareketle liderlik tarzının örgütsel bağlılığı etkilediğini örgüt başarısında önemli bir etken olduğunu söylemek mümkündür. Örgüt yöneticileri çalışanların isteklerini çok iyi analiz ederek onların örgütsel bağlılıklarını normatif ve devam bağlılığından ziyade

duygusal bağlılık duymaları için harekete geçirmelidir. alışan zorunlu veya gereksinimi olduğu için değil de hakikaten o örgütte kalmak istediği için devam ederse örgüte faydası oldukça yüksek olacaktır.

KAYNAKÇA

- AKBABA, Akbaba. ve ERENLER, Esra. (2008). “Otel İşletmelerinde yöneticilerin Liderlik Yönelimleri ve İşletme Performansı İlişkisi”, Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 19(1), s.s. 21-36.
- AKŐİT, Hüseyin. (2010). Yönetim ve Yöneticilik, Kum saati Yayın Dağıtım, İstanbul
- AYKANAT, Zafer. (2010). “Karizmatik Liderlik ve rgt Kültürü İlişkisi zerine Bir Uygulama”. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman
- BAKAN, İsmail. ve BÜYÜKBEŐE, Tuba. (2010). “Liderlik Türleri ve Güç Kaynaklarına İlişkin Mevcut-Gelecek Durum Karşılaştırması Eğitim Kurumu Yöneticilerinin Algılarına Dayalı Bir Alan Araştırması” KM Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 12 (19), s.s.73-84.
- BARUTÇUGİL, İsmet. (2014). Liderlik, Kariyer Yayıncılık, Birinci Baskı, İstanbul
- ÇAKINBERK, Arzu. ve DEMİREL E. Turan. (2010). “rgtsel Bağlılığın Belirleyicisi Olarak Liderlik Sağlık alışanları rneği”. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 24.
- DEMİRTAŞ, Erkan. ve Şama, Erdoğan. (2016). “Okullarda Dnşmc Liderlik ve rgtsel Bağlılık İlişkisi”, Iğdır Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi Araştırma Makalesi, 10, s.s. 275-298
- DERİN, Ramazan. (2016). “Demokratik Liderlik ve rgtsel Sinizm İlişkisi: Balıkesir İli Merkez İlçeleri rneği”. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir
- DOğANAY, Ali. ve Şen, Erdal. (2007). “Liderlik Tarzlarının alışanların Bağlılık Seviyesi ve Performansına Etkisi: Başakşehir Belediyesinde Bir Uygulama” Yalova Sosyal Bilimler Dergisi, sayı:12, s.s. 324-348.
- EFİL, İsmail. (2015). İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, On nc Baskı, Dora Basım, Bursa
- ERASLAN, Leyla. (2006). “Liderlikte Post- Modern Bir Paradigma: Dnşmc Liderlik”, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi ISSN:1303-51
- ERKUTLU, H. Vahit. (2014). Liderlik Kuramları ve Yeni Bakış Aılları, Birinci Baskı, Efil Yayınevi Yayınları, Ankara.
- EROL, Günay. ve KöROğLU, Ahmet. (2013). “Liderlik Tarzları ve rgtsel Sessizlik İlişkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”. Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi, 10 (3), s.s.45-64.
- GÜNEY, Salih. (2012). Liderlik, Birinci Baskı, Nobel Akademik Yayıncılık,

Ankara.

- GÜRÜZ, Demet. ve EMET, Gürel. (2009). Yönetim ve Organizasyon, İkinci Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara
- KARAHAN, Atilla. (2008). “Hastanelerde Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. Sosyal Bilimler Dergisi, 10(1). s.s 145-162.
- KARAHAN, Atilla. (2009). “Hekimlerin Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmin İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma: Afyon Kocatepe Üniversitesi Hastanesi Örneği”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi sayı. 23
- KOÇEL, Tamer. (2015). İşletme Yöneticiliği, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş, İstanbul.
- LEYLA, M. Yıldız, (2016). Liderlik Çalışmaları, Beta Basım, Birinci Basım, İstanbul
- ÖZKALP, Enver. ve KIREL, Çiğdem. (2013). Örgütsel Davranış, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
- SABUNCUOĞLU, T. ve Tüz, M.T. (2016). Örgütsel Davranış, Altıncı Baskı, Alfa Basım Yayım Dağıtım, Bursa.
- SARUHAN, Ş. Can ve YILDIZ, M. Leyla. (2013). Çağdaş Yönetim Bilimi, İkinci Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- SİĞRI, Ünal. (2007). “İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 7(2), s.s. 261-278.
- TUNCER, Doğan., AYHAN, D. Yaşar. ve VAROĞLU, Demet. (2014). Genel İşletmecilik Bilgileri, Altıncı Baskı, Siyasal Yayın Dağıtım, Ankara.
- YÖRÜK, Durmuş. ve DÜNDAR, Süleyman. (2011). “Türkiye’deki Yerel Yöneticilerin Benimsedikleri Liderlik Tarzlarına Göre Boyun Eğici Davranışlarının İncelenmesi”, Atatürk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi, 25(1).
- YÜCELER, Aydan. (2009). “Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 22 (200).