

<http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v4i2.154>

YÖNETİCİLERİN LİDERLİK DAVRANIŞLARININ ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI İLE İLİŞKİSİNİN İSTATİSTİKSEL YÖNTEMLERLE ARAŞTIRILMASI

Aydoğan DURMUŞ¹

Başvuru Tarihi: 14.03.2016

Kabul Tarihi: 24.07.2016

Öz

Yöneticilerin liderlik davranışlarının çalışanların örgütsel bağlılıklarıyla ilişkisini araştırmak amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada İstanbul İlindeki 3 şirkette çalışan 155 personele anket uygulanmıştır. Çalışanların örgütsel bağlılıklarını ölçmek için Meyer, Allen ve Smith tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği, liderlik davranışlarını ölçmek için Kent'in "Liderlik Davranışları Envanteri"; ile Avolio, Bass ve Jung'un "Çokboyutlu Liderlik Soruları", isimli anket formları incelenerek ve Goleman'ın "Liderlerin Davranış Repertuarı" nı temel alan liderlik davranışı soruları geliştirilerek oluşturulan ve araştırmalarda sık kullanılan liderlik davranışı ölçeğinden faydalanılmıştır. Anket uygulaması ile toplanan veriler SPSS 22 programına girilerek değerlendirilmiştir. Uygulama sonucunda yöneticilerin otokratik, vizyoner, katılımcı ve liderlik davranışları güçlendikçe çalışanların örgüte olan devam ve normatif bağlılıklarının arttığı; yöneticilerin eğitici ve ilişki odaklı liderlik davranışları güçlendikçe çalışanların örgüte olan duygusal, normatif ve devam bağlılıklarının da güçlendiği tespit edilmiştir. Çalışanların yöneticilerin liderlik davranışlarından genel memnuniyet düzeyleri yükseldikçe örgüte olan devam ve normatif bağlılıklarının da arttığı tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Liderlik, davranış, örgüt, bağlılık, ilişki

Jel Kodları: L21, L14, M12

RESEARCH OF RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP BEHAVIORS OF MANAGERS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES USING STATISTICAL METHODS

Abstract

In this study conducted to research the relationship between leadership behaviors of managers between organizational commitment of employees, a survey has been applied to 155 employees who work in 3 companies in Istanbul province. To measure organizational commitment of employees: "Organizational Commitment Scale" developed by Meyer, Allen ve Smith ; to measure leadership behaviors: "Leadership

¹ Yrd. Doç. Dr., Karabük Üniversitesi, İşletme Fakültesi, adurmus@gmail.com

Behaviors Inventory" of Kent and "Multidimensional Leadership Problems" titled survey forms have been examined and leadership behavior scale which is often used in researches and has been created developing leadership behavior questions based on "Behavioral Repertoire of Leaders" of Goleman. The data collected by the survey were evaluated by entering into SPSS 22 software. As a result of the application; it has been found that, as autocratic, visionary, participating and leadership behaviors of managers strengthen, attendance to corporation and normative commitment of employees increase, as educational and relationship oriented behaviors of managers strengthen, attendance to corporation and normative commitment of employees strengthens. As overall satisfaction level of employees with leadership behavior of managers increases, their attendance and normative commitment to organization increased as well.

Keywords: Leadership, behavior, organization, commitment, relationship

Jel Codes: L21, L14, M12

1. LİTERATÜR TARAMA

1.1.Lider ve Liderlik Kavramlarının Tanımı

Lider kavramı toplumlar içerisinde çok eski dönemlerden beri bulunan, hatta insanoğunun varlığı ile paralel olan bir kavram özelliğini taşımaktadır. Lider, örgüt üyelerinin faaliyetlerini örgüt amaçları doğrultusunda yönlendiren kişidir (Özkalp ve Kirel, 2001: 185).

Liderlik, ortak bir amaç için insanları bir araya toplayabilme, bu amaçların gerçekleştirebilmesi için onları harekete geçirme, bilgilerinin ve yeteneklerinin bileşimidir (Demirbilek, 2003: 22).

İnsanoğlu toplu olarak yaşayan sosyal varlıklar oldukları için oluşturdukları sinerjiyi yönetecek ve hedeflerine erişecek liderlere de gereksinim duymaktadırlar. Birtakım amaçları gerçekleştirmiş ve hedeflere erişmiş insan topluluklarının sinerji oluşturması, her insanda kolay bulunmayan ayrı bir yetenek ve ikna etme becerilerinin olması gerektiğini açıklamaktadır (Eren, 1998: 431).

1.2.Liderlik Davranışları

Liderlerde görülen davranış özellikleri bulunmaktadır. Liderlik davranışları demokratik, otoriter, ilgisiz davranış, paternal liderlik davranış, vizyoner liderlik davranış, eğitici liderlik davranış, ilişki odaklı liderlik davranış şeklinde sınıflandırılabilir.

1.2.1. Demokratik Liderlik Davranışı

Demokratik davranış şekline demokratik ve bireyin merkezde yer aldığı örgütlerde rastlanmaktadır. Demokratik örgütlerde alınmış olan kararların uygulanması sürecine, ilgili tüm personel katılmaktadır. Bu tarz örgütlerde liderlerle altında çalışanlar arasında kaliteli bir

iletişim bulunmaktadır. Çalışanların düşüncelerine, isteklerine değer verildiğinden çalışanların çalışma arzusu ve örgütsel aidiyeti güçlenmektedir (Eren, 1996: 383).

Demokratik liderlik tarzı sayesinde liderin saygınlığı, çalışanların lidere inancı ve bağlılığı artmaktadır (Goleman, 2000: 4).

Bu liderlik stili izleyicilerinin tek tek fikirlerini alması sebebiyle vakit kaybına sebep olabilmekte ancak alınan fikirlere önem vermesi sebebiyle çalışanlara tatmin ve moral sağlamaktadır (Güney, 2012: 358-365).

1.2.2. Otoriter Liderlik Davranışı

Çalışanlar üzerinde baskı ile otorite kurmaya çalışan, çalışanların yönetime katılma ve söz hakkı bulunmayan bir liderlik yaklaşımıdır. Otoriter liderlik eğitim düzeyinin düşük olduğu örgütlerde geçerli olabilecek bir yaklaşımdır. Otoriter liderler insandan çok işe önem vermektedirler. Tüm bu olumsuzluklara karşın faydalı ve etkili olduğu vakit ve koşullarda vardır. Örneğin, vakit az olduğunda veya aniden patlak veren kriz durumundan kurtulmak gerektiğinde otoriter liderlik faal olabilir. Bu sayede izleyicilerde otoriter liderlikten yana olurlar (Güney, 2012: 358).

1.2.3. İlgisiz Davranış

İlgisiz liderlik tarzı; örgüt üyelerinin veya izleyicilerin hedef, organizasyon ve politikalarını kendi kararları çerçevesinde belirleyip uygulamaya koymaları ve ihtiyaç doğrultusunda her üyenin bireysel becerilerini ve yaratıcılığını uyandırması ile ilgili örgütte bir atmosfer oluşturmaktadır. İzleyiciler kendilerini yetiştirip, sorunlarına en iyi çözümü bulma hususunda güdülenmişlerdir. Bu liderlik türü daha çok alanlarında uzmanlaşmak isteyenlerde, bilim adamlarının gerekli uygulamalarında, araştırma ve geliştirmeden sorumlu birimlerde çalışan ileri uzmanlığa sahip olan çalışanların daha çok yenilikçi ve yaratıcı fikirlerini geliştirmekte olanlarda uygun bir şekilde kullanılır (Eren, 2001: 123).

İlgisiz liderin yönettiği örgütlerde bazen başıbozukluğa giden bir özgürlük hâkimdir. Astar işlerini istedikleri biçimde gerçekleştirmektedir. Çalışmayan ve iş görmekten kaçınan kimselerin kargaşayı arttırmaları, örgütsel kaynakları kendileri için kullanmaları ve hatta grubu bölme ve parçalamaya gayretlerinin çoğalması gibi olumsuzluklar yaşanabilmektedir (Eren, 1996: 123). Örgütsel kaynaklar verimli ve etkin kullanılmadığında örgütün gelişmesi ve geleceği tehlikeye girmektedir.

1.2.4. Paternal Liderlik Davranışı

Paternalist liderlik kurumlarda aile ortamının kurulmasını amaç edinen bir liderlik stildir. Paternal liderler, astlarıyla yakın ilişkiler kurarak onların sorunlarıyla ilgilenmekte, çalışanların aidiyetini güçlendirmek için davranıŐlar göstermektedir. Paternal liderin bulunduğu bir kurumda çalışanlar kurumu bir aile ortamı olarak görüp ilave sorumluluklar almakta, liderinin otoritesini asla sorgulamadan, kendileri için iyi olduğunu düşünerek verilen görevi uygulamaktadır (Köksal, 2011: 105).

Paternalist liderlik sürekli iletişim, ilgilenme ve destek olma gibi insani açıdan bazı değerleri göstermesi sebebiyle çalışanların tutumları üzerinde olumlu bir etki yaratabilmektedir (Cerit, Özdemir ve Akgün, 2011: 91).

1.2.5. Vizyoner Liderlik Davranışı

Vizyonu olan lider, yerleŐik değer yargılarına fazla önem vermez. GeçmiŐi, yalnızca geleceği anlamak için inceler. Bir olaya sebep olan öğeleri, değişik olasılıkları dikkate alarak çıkıŐ yolları arar (Akyalçın, 2002: 41).

Vizyoner liderler, hadiseleri farklı şekilde yorumlayarak, geleceğe ilişkin öngörülerde bulunup ona öre adım atabilirler. Sürekli öğrenmeye ve kendisini geliŐtirmeye açık davranarak geleceğe yatırım yapmaya çalıŐırlar (Bulut ve Uygun, 210: 34).

1.2.6. Eğitici Liderlik Davranışı

Çalışanlara karşı eğitici davranıŐlar sergileyen bir liderlik stildir. Günümüzde bilgi toplumunda rekabet edebilmek için çalışanların donanımlı olması gerekmektedir. Piyasada rekabet etmek için yöneticilerin yetenekli çalışanları istihdam edip onları uzun süre çalıŐtırmaları ve onların becerilerini artırmaları gerekmektedir. Bu anlamda yöneticinin eğitici şekilde çalışanlarına yaklaŐması önem taşımaktadır. Fakat günümüzde iŐyerlerinde yoğun stres ortamında liderler eğitimcilieğe yeterince vakit ayıramamaktadır (Goleman ve Mckee, 2002: 71-72).

1.2.7. İlişki Odaklı Liderlik Davranışı

İlişki odaklı liderlik davranıŐında lider, daha çok grup içi dengeyi sağlamaya, takipçilerin moralini yükseltmeye, sağlıklı ilişkiler ve iletişim kuramaya çalışmaktadır. Kısacası olumlu bir iklim meydana getirmeye önem verir ve ortak değerler oluŐtırmada

oldukça etkilidir. Bu liderler insana önem verdikleri ve onlara insani değerlere yaklaştıkları için yüksek bir bağlılık duygusu meydana getirirler (Güney 2012, 357-358).

1.3.ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık günümüzde işletmelerin performansı ve geleceğini ilgilendiren önemli bir konudur. Örgütsel bağlılık öncelikle 1956 senesinde Whyte tarafından araştırılmıştır. Başta Porter olmak üzere Mowday, Steers, Allen, Meyer, Becker gibi bazı araştırmacılar yaptıkları araştırmalarla konunun gelişimine katkı sağlamıştır (Gül, 2002: 37).

1.3.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgüt bir yapı olduğu için birer sosyal sistem niteliği taşımaktadır, Bunun için örgütteki bireyler örgütün faaliyeti hakkında bilgi sahibi olmalıdır (Örs, Acuner, Sarp ve Önder, 2003: 218). Genel anlamı ile örgüt kavramı; bir grup vatandaşın, iş bölümü çerçevesinde, sorumluluk ve otorite hiyerarşisi ile belirli ortak bir gayeyi gerçekleştirmek veya hedefe ulaşmak maksadıyla oluşturdukları, akılcı, planlı ve eşgüdümlü bir yapıdır (Oktay, 1996: 257).

Toplumsal içgüdünün duygusal şekli olarak belirtilen bağlılık, toplum duygusunun yaşandığı ortamlarda kendini göstermektedir. Fakat kelime farklı yönlerden incelenmektedir. Morrow 1969-1980 seneleri arasında bağlılık hususunda yaptığı çalışmalarında Social Science Citation Index'te bulunan yayınları incelemiş, bağlılık ile ilgili yirmi dokuz ayrı kavramın tanımlandığını tespit etmiştir (Ergeneli ve Arı, 2005: 124).

Örgütsel bağlılık mevzusuna örgütsel psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış gibi farklı disiplinlerin ilgisinin artması, bu alanlardan gelen araştırmacıların mevzuya kendi bakış açıları ile tanımlanmaları, örgütsel bağlılık kavramının anlaşılmasını zorlaştırmaktadır. Bu kapsamda, Morrow literatürde örgütsel bağlılık ile ilgili yirmi beşin üzerinde farklı tanımın bulunduğunu ifade etmektedir. Örgüte bağlılığın personelle örgüt arasındaki doğrudan ilişki olduğu hususunda düşünce birliği bulunmasına karşın, bu ilişkinin yapısı ve oluşumu ile ilgili düşünce farklılıkları vardır. Bu farklılık, örgütsel bağlılık kavramının tanımlanmasına yansımakta ve değişik tanımların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Örgütsel bağlılıkla ilgili çeşitli tanımlar aşağıda sıralanmaktadır (Yüceler, 2009: 447);

- Örgütsel bağlılık hususundaki ilk tanımlamalardan birisi Grusky tarafından 1966 senesinde yapılmıştır. Söz konusu yazara göre örgütsel bağlılık, “kişinin örgüte olan bağının gücü”dür.

- 1979 senesinde Mowdey, Steers ve Porter yaptıkları çalışma neticesinde örgütsel bağlılığı çalışanla firma arasındaki duygusal bir bağ olarak belirtilmiştir. Onlara göre örgütsel bağlılık kişinin belirli bir örgütle özdeşleşmesinin ve katılımının izafi gücüdür.
- Meyer ve Allen'e göre örgütsel bağlılık; personelin örgüte olan psikolojik yaklaşımını belirtmektedir ve çalışanla örgüt arasındaki ilişkiyi ortaya koyan, örgüt üyeliğini sürdürme kararına neden olan psikolojik bir durumdur.
- Rietzer ve Trice'e göre ise örgütün bireye göre anlamlılık derecesine dayanan psikolojik bir olgudur.
- Hall, Schneider ve Nygren'e göre örgütün ve kişinin gayelerinin zamanla uyumlu veya bütünleşme olma aşamalarıdır.
- Buchanan'a göre örgütsel bağlılık, işi benimseme, örgüt ile özdeşleşme ve örgüte bağlılık unsurlarından oluşan bir bütündür. Örgütün gaye ve değerlerine, bireyin bu gaye ve değerlere göre tespit edilen rolüne ve çıkara dayalı değerinden ayrı olarak, örgütün kendisine duygusal bağlanmadır.
- Bireyin örgütle özdeşleşmesinin ve örgüte katılımının gücüdür. Diğer bir ifadeyle örgütsel bağlılık, kişinin kendisini çalıştığı örgüte ait hissetmesi ve iç içe olma gücü olarak ifade edilebilir. Örgütle özdeşleşme, başka örgüt üyeleriyle beraber gayelerin paylaşılması, örgüte ait olma duygusu ve örgütün gayelerini, politikalarını desteklemeyi içeren bağlılık boyutunu göstermektedir.

1.3.2. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Meyer ve Allen'e göre örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç ana boyutta incelenmektedir Bunlar (Demirel, 2008: 183):

- **Duygusal Bağlılık:** Duygusal bağlılık, personelin örgüte duygusal olarak bağlayan ve bu örgütün üyesi olmaktan ötürü mutlu olmalarını sağlayan kişisel ve örgütsel değerlerin birbirileri ile uyumlu olması neticesi ortaya çıkmaktadır. Personel kendi değerleriyle örgütün değerlerinin birbiriyle örtüştüğünü hissettiğinde örgüte duygusal olarak bağlı olmaktadır. Allen ve Meyer (1990)'e göre, duygusal bağlılığa etki eden unsurlar, rol açıklığının olması, amaç farklılığı, yönetimin öneriye açık olması, işi zorluğu, arkadaşlara bağlılık, etik ve adil ortamın olması, kişisel önem, geri bildirim ve katılımdan meydana gelmektedir.
- **Devamlılık Bağlılığı:** Personelin ekonomik çıkarına dayanan bağlılıktır. Devamlılık bağlılığı, işgörenin örgüte çalıştığı zaman içinde örgüte yaptığı yatırım ve maliyetleri göz önünde bulundurarak örgütte kalmayı bir gereksinim olarak görmesidir. Başka bir deyişle devamlılık bağlılığı, işgörenlerin örgütten ayrılmaları halinde karşılaştıkları maliyetin fazla olacağı düşüncesiyle örgüt üyeliğini sürdürmektedir Devam bağlılığını etkileyen faktörler, başka iş

bulamama, işin gerektirdiği nitelikleri bilmemesi, sağlık sebepleri, aile nedenleri, emekliliğe yaklaşma, maddi çöküntüler gibi ana nedenlerdir.

- **Normatif Bağlılık:** Normatif bağlılık, işgörenin örgüte olan bağlılığında veya istekliliğinde kendisini mecbur hissetmesidir. Bu duygu örgüt çalışanlarının baskısı ve örgüt kültürünün etkisi neticesinde meydana gelmektedir. Örgüt üyeleri, kişiyi örgütte kalmaya veya kişinin kendisinin örgütte kalma inancının yüksek olduğu bağlılıktır. Başka bir deyişle mecburi bağlılık, işgörenin kendini üyesi olduğu örgüte borçlu görmesinden doğan bağlılıktır. İçinde bulunduğu örgütten aldığı eğitimler veya kurduğu iyi ilişkiler işgörenin üyesi olduğu örgüte karşı kendisini borçlu görme ve örgüte de minnet duyduğu için çalışmayı sürdürmesidir.

2. GEREÇ VE YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı yöneticilerin liderlik davranışlarının çalışanların örgütsel bağlılıklarıyla ilişkisini istatistiksel yöntemlerle araştırmaktır. Bu amaç doğrultusunda ankete katılan çalışanların konu ile ilgili görüşlerine başvurulmuştur.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul İli'ndeki 2 şirkette çalışan yönetim kadrosundaki 165 personel oluşturmaktadır. Örneklem ise bu personeller arasından tesadüfi olarak seçilen 155 çalışandan oluşmaktadır.

2.3. Verilerinin Toplanması

Çalışma kapsamında hazırlanan ankette yer alan sorular örneklem grubundaki çalışanlara mail ve yüzyüze görüşme yöntemiyle uygulanmıştır. Araştırmada kişisel bilgi formu, liderlik davranışları ölçeği, örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda açıklanmıştır.

2.3.1. Kişisel Bilgilere İlişkin Sorular

Anketin bu bölümü, çalışanların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, kurumdaki kıdem şeklindeki kişisel bilgilere ilişkin veri toplanmasına yönelik sorulardan oluşmaktadır.

2.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Liderlik Davranışları Ölçeği

Veri toplama araçlarından biri olarak “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Örneklem grubundaki çalışanların örgütsel bağlılıklarına etki eden faktörlere ilişkin maddeleri “1:Hiç katılmıyorum” ve “5:Tamamen Katılıyorum” olmak üzere 1’den 5’e puanlamalarına yönelik olarak hazırlanmış beşli likert ölçekte 18 madde bulunmaktadır. Ölçek Meyer, Allen ve Smith tarafından geliştirilmiştir. Söz konusu ölçek örgütsel bağlılığı “Duygusal Bağlılık”, “Devamlılık Bağlılığı” ve “Normatif Bağlılık” alt boyutlarında ölçmektedir.

Duygusal Bağlılık: Duygusal Bağlılık ile ilgili İfadeler; 1,2,3,4,5 ve 6 numaralı ifadelerdir.

Devamlılık Bağlılığı: Devamlılık bağlılığı bireyin örgütten ayrılmasının maliyetinin çok yüksek oluşu ya da hiç olmayışı ile ilgilidir. Devamlılık Bağlılığı ile ilgili ifadeler; 7,8,9,10,11 ve 12 numaralı ifadelerdir.

Normatif Bağlılık: Bireyin örgüte olan sorumluluk ve sadakat duygularından dolayı bulunduğu kurumda çalışmaya devam etmeyi arzulamasını ifade eder. Bu bağlılığı ölçen ifadeler; 13,14,15,16,17 ve 18 numaralı ifadelerdir.

Bir diğer veri toplama aracı olarak “Liderlik Davranışları Ölçeği” kullanılmıştır. Örneklem grubundaki çalışanların liderlik davranışlarına etki eden faktörlere ilişkin maddeleri 1:Hiç katılmıyorum” ve “5:Tamamen Katılıyorum” olmak üzere 1’den 5’e puanlamalarına yönelik olarak hazırlanmış beşli likert ölçekte 5’i vizyoner liderlik davranışını (1.,2.,3.,4. ve 5. maddeler), 5’i katılımcı liderlik davranışını (6.,7.,8.,9. ve 10. maddeler), 2’si otokratik liderlik davranışını (11. ve 12. maddeler), 5’i eğitici liderlik davranışını (13.,14.,15.,16. ve 17. maddeler), 5’i ilişki odaklı liderlik davranışını (18.,19.,20.,21. ve 22. maddeler) ve 3’ü liderlik davranışından genel memnuniyet düzeyini (23., 24. ve 25. maddeler) ölçmeye yönelik toplam 25 sorudan oluşmaktadır. Kent tarafından geliştirilen beş liderlik davranışını ölçmeyi hedefleyen “*Liderlik Davranışları Envanteri*”; Avolio, Bass ve Jung isimli araştırmacılar tarafından geliştirilen transaksiyonel ve dönüşümcü liderlik faktörlerini ölçmeyi hedefleyen “*Çokboyutlu Liderlik Soruları*”, adlı anket formları incelenip bu anket formlarından da esinlenilerek, Goleman’ın dünya çapındaki 3800 yöneticinin davranışlarını analiz edip oluşturduğu “*Liderlerin Davranış Repertuarı*”nı baz alan liderlik davranışları soruları geliştirilmiştir (Dalgın, 2008: 69).

Ankette kullanılan ölçeğin, elde edilen veriler ile geçerliği ve iç tutarlılığı analiz edilmiştir. Ölçeğin verilen cevaplar doğrultusunda güvenilir sonuçlar verip vermeyeceği

bilinmelidir. Bunun için de güvenilirlik analizi yapılarak Cronbach's Alfa değeri hesaplanmıştır.

Güvenilirlik analizinin amacı verilerin rastlantsallığını ölçmektir. Ankete verilen cevaplar rastgele dağılım gösteriyorsa anket sonuçlarının güvenilir olduğuna karar verilir. Güvenilirlik analizi seçilen örneğin güvenilirliğini, tesadüflüğünü ve tutarlılığını test etmekte kullanılır. Sonucun güvenilir olup olmadığına Cronbach's Alpha (α) değerine göre karar verilir (Kalaycı, 2009: 405).

α değeri,	$0,00 \leq \alpha < 0,40$	ise	Güvenilir değil
	$0,40 \leq \alpha < 0,60$	ise	Düşük güvenilirlikte
	$0,60 \leq \alpha < 0,80$	ise	Oldukça güvenilir
	$0,80 \leq \alpha \leq 1,00$	ise	Yüksek güvenilirdir.

Tablo 1. Ölçeklerin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçek	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	0,864	18
Liderlik Davranışları Ölçeği	0,957	25

Tablo 1'de örgütsel bağlılık ölçeğinin Cronbach's Alpha değerinin 0,864 olması, ölçeğin yüksek güvenilir kategorisinde olduğunu göstermektedir. Liderlik davranışları ölçeği Cronbach's Alpha değerinin 0,957 olması da ölçeğin yüksek güvenilir kategorisinde olduğunu göstermektedir. Buna göre ölçekteki önermelere verilen cevapların tutarlı olduğu ve bu verilerin kullanılabilir olduğu belirlenmiştir.

2.4. Verilerin Analizi

Alan araştırmasından toplanan verilerin değerlendirilmesi ve analizinde SPSS 22 istatistik paket programı kullanılmıştır. Anketteki sosyo-demografik değişkenlerin frekans ve yüzde dağılımlarını içeren tanımlayıcı istatistikleri tablolaştırılmıştır. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında olması dağılımın normal olduğunu göstermektedir (Tabachnick and Fidell, 2013).

Araştırmada normallik testi yapılmış ve test sonucunda aşağıdaki tablo elde edilmiştir.

Tablo 2. Normallik Testleri

	Duygusal bağlılık	Devam bağlılığı	Normatif bağlılık	vizyoner liderlik	Katılımcı liderlik	otokratik liderlik	Eğitici liderlik	İlişki odaklı liderlik
Skewness	-0,832	-0,650	-0,595	-0,630	-0,661	-0,511	-0,506	-0,213
Kurtosis	0,046	0,009	-0,545	-0,900	-0,496	-0,414	-0,453	-0,972

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere araştırmadaki verilerin çarpıklık ve basıklık katsayıları -1,5 ile +1,5 arasında olduğundan verilerin normal dağılım gösterdiği görülmektedir. Bu nedenle araştırmada daha detaylı analizler yapabilmek için parametrik testler kullanılmıştır.

Örgütsel bağlılık ve liderlik davranışları ölçeklerinin alt boyutları ile sosyo-demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi araştırmak için anova ve bağımsız örneklem t testi kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ve liderlik davranışları ölçeklerinin alt boyutları arasındaki ilişkiyi araştırmak için korelasyon analizi yapılmıştır.

2.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmamız, ankete İstanbul ilindeki 3 şirketten katılan 155 kişiden oluşan örneklem grubunun verdiği cevaplar ile sınırlandırılmıştır. Örneklemdeki sınırlılık araştırma evreninin tamamının incelenmesinin olanaksızlığıdır. Katılımcıların doğru, samimi yanıtlar verdiği varsayımı araştırmamızın bir diğer sınırlılığıdır. Ayrıca seçilen örneklem grubunun anakütle/evreni yeterince temsil ettiği ve örneklem üzerinden anakütleye genelleme yapılabileceği varsayılmıştır.

2.6. Bulgular

Araştırmaya katılanların sosyo-demografik bilgilerinin dağılımları aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Tablo 3. Sosyo Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Cinsiyet		
	n	%
Kadın	83	53,5
Erkek	72	46,5
Total	155	100,0
Medeni durum		
	n	%
Evli	67	43,2
Kadın	88	56,8
Yaş		
	n	%
20-24 yaş	43	27,7
25-34 yaş	36	23,2
35-44 yaş	39	25,2
45-54 yaş	37	23,9
Eğitim Durumu		
	n	%
Üniversite	111	71,6
Yüksek Lisans	44	28,4
Kurumdaki kıdem		
	n	%
2 yıldan az	24	15,5
3-5 yıl	52	33,5
6-10 yıl	50	32,3
11-15 yıl	20	12,9
16 yıldan fazla	9	5,8
TOPLAM	155	100,0

Araştırmaya katılanların, %46,5 i se erkek, %56,8 i ise bekârdır. %27,7 si 20-24 yaş aralığında, %71,6 sı üniversite mezunudur. %33,5 i 3-5 yıl arasında kurumda çalışmaktadır.

Tablo 4. Yaş Değişkeni İle Örgütsel Bağlılık ve Liderlik Davranışları Ölçek Alt Boyutları Arasındaki İlişki

		N	Aritmetik Ort.	Std Sapma.	F	P
Duygusal_Bağlılık	20-24 yaş	43	3,4302	,92025	1,699	,170
	25-34 yaş	36	3,3981	,80305		
	35-44 yaş	39	3,6752	,68607		
	45-54 yaş	37	3,2568	,86030		
	Toplam	155	3,4430	,83018		
Devamlılık_Bağlılığı	20-24 yaş	43	3,7093	,86610	5,472	,001
	25-34 yaş	36	3,6019	,95558		
	35-44 yaş	39	3,8504	,80186		
	45-54 yaş	37	3,0901	,86120		
	Toplam	155	3,5720	,90832		
Normatif_Bağlılık	20-24 yaş	43	3,6744	,95826	4,133	,008
	25-34 yaş	36	3,6042	1,01132		
	35-44 yaş	39	3,7885	,94162		
	45-54 yaş	37	3,0676	,95860		
	Toplam	155	3,5419	,99586		
Vizyoner_Liderlik	20-24 yaş	43	3,6884	1,09484	2,690	,048
	25-34 yaş	36	3,6389	1,09107		
	35-44 yaş	39	3,8256	1,09369		
	45-54 yaş	37	3,1568	1,08437		
	Toplam	155	3,5845	1,10900		
Katılımcı_Liderlik	20-24 yaş	43	3,6419	,79109	5,441	,001
	25-34 yaş	36	3,4889	,75206		
	35-44 yaş	39	3,6718	,77932		
	45-54 yaş	37	2,9784	1,05175		
	Toplam	155	3,4555	,88554		
Otokratik_Liderlik	20-24 yaş	43	3,5814	,98156	,809	,491
	25-34 yaş	36	3,4167	,98923		
	35-44 yaş	39	3,5000	,93892		
	45-54 yaş	37	3,2162	1,39712		
	Toplam	155	3,4355	1,08519		
Eğitici_Liderlik	20-24 yaş	43	3,6651	,78038	1,275	,285
	25-34 yaş	36	3,4611	,78241		
	35-44 yaş	39	3,7385	,83370		
	45-54 yaş	37	3,4432	,83151		
	Toplam	155	3,5832	,80903		
İlişki_Odaklı_Liderlik	20-24 yaş	43	3,5953	,73353	3,752	,012
	25-34 yaş	36	3,3722	,81156		
	35-44 yaş	39	3,5641	,75096		
	45-54 yaş	37	3,0703	,80169		
	Toplam	155	3,4103	,79341		
Liderlik_Davranışlarından_Genel_Memnuniyet	20-24 yaş	43	3,3566	,76080	8,096	,000
	25-34 yaş	36	3,2963	,60568		

35-44 yaş	39	3,5299	,68278
45-54 yaş	37	2,7297	,90893
Toplam	155	3,2366	,79860

Yaş değişkeni ile liderlik davranışları ve örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki ilişkiyi ile araştırmak için yapılan anova analizi sonucunda devam bağlılığı, normatif bağlılık vizyoner liderlik, katılımcı liderlik, ilişki odaklı liderlik, liderlik davranışlarından genel memnuniyet boyutları arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Anlamlı farklılığın nereden kaynaklandığını tespit etmek için post hoc testlerinden tukey ve tamhane testleri kullanılmıştır.

Tablo 5. Ölçek Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Post Hoc Tablosu

Dependent Variable			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
Devamlılık_Bağlılığı	20-24 yaş	25-34 yaş	,10745	,19680	,948
		35-44 yaş	-,14113	,19264	,884
		45-54 yaş	,61921*	,19535	,010
	25-34 yaş	20-24 yaş	-,10745	,19680	,948
		35-44 yaş	-,24858	,20135	,606
		45-54 yaş	,51176	,20394	,062
	35-44 yaş	20-24 yaş	,14113	,19264	,884
		25-34 yaş	,24858	,20135	,606
		45-54 yaş	,76034*	,19993	,001
	45-54 yaş	20-24 yaş	-,61921*	,19535	,010
		25-34 yaş	-,51176	,20394	,062
		35-44 yaş	-,76034*	,19993	,001
Normatif_Bağlılık	20-24 yaş	25-34 yaş	,07025	,21840	,988
		35-44 yaş	-,11404	,21378	,951
		45-54 yaş	,60685*	,21679	,029
	25-34 yaş	20-24 yaş	-,07025	,21840	,988
		35-44 yaş	-,18429	,22345	,843
		45-54 yaş	,53660	,22633	,087
	35-44 yaş	20-24 yaş	,11404	,21378	,951
		25-34 yaş	,18429	,22345	,843
		45-54 yaş	,72089*	,22187	,008
	45-54 yaş	20-24 yaş	-,60685*	,21679	,029
		25-34 yaş	-,53660	,22633	,087
		35-44 yaş	-,72089*	,22187	,008
Vizyoner_Liderlik	20-24 yaş	25-34 yaş	,04948	,24651	,997
		35-44 yaş	-,13727	,24129	,941
		45-54 yaş	,53162	,24469	,136
	25-34 yaş	20-24 yaş	-,04948	,24651	,997

		35-44 yaş	35-44 yaş	-,18675	,25220	,881		
			45-54 yaş	,48213	,25545	,238		
			20-24 yaş	,13727	,24129	,941		
		35-44 yaş	25-34 yaş	,18675	,25220	,881		
			45-54 yaş	,66888*	,25042	,041		
			20-24 yaş	-,53162	,24469	,136		
		45-54 yaş	25-34 yaş	-,48213	,25545	,238		
			35-44 yaş	-,66888*	,25042	,041		
			25-34 yaş	,15297	,17397	,944		
Katılımcı_Liderlik	Tamhane	20-24 yaş	35-44 yaş	-,02993	,17357	1,000		
			45-54 yaş	,66348*	,21083	,015		
			20-24 yaş	-,15297	,17397	,944		
		25-34 yaş	35-44 yaş	-,18291	,17687	,887		
			45-54 yaş	,51051	,21356	,113		
			20-24 yaş	,02993	,17357	1,000		
		35-44 yaş	25-34 yaş	,18291	,17687	,887		
			45-54 yaş	,69342*	,21324	,011		
			20-24 yaş	-,66348*	,21083	,015		
		45-54 yaş	25-34 yaş	-,51051	,21356	,113		
			35-44 yaş	-,69342*	,21324	,011		
			25-34 yaş	,22313	,17462	,578		
		İlişki_Odaklı_Liderlik	Tukey HSD	20-24 yaş	35-44 yaş	,03125	,17092	,998
					45-54 yaş	,52508*	,17333	,015
					20-24 yaş	-,22313	,17462	,578
				25-34 yaş	35-44 yaş	-,19188	,17865	,706
					45-54 yaş	,30195	,18095	,344
					20-24 yaş	-,03125	,17092	,998
35-44 yaş	25-34 yaş			,19188	,17865	,706		
	45-54 yaş			,49383*	,17739	,031		
	20-24 yaş			-,52508*	,17333	,015		
45-54 yaş	25-34 yaş			-,30195	,18095	,344		
	35-44 yaş			-,49383*	,17739	,031		
	25-34 yaş			,06029	,16910	,984		
Liderlik_Davranışlarından_Genel_Memnuniyet	Tukey HSD	20-24 yaş	35-44 yaş	-,17333	,16552	,722		
			45-54 yaş	,62686*	,16785	,002		
			20-24 yaş	-,06029	,16910	,984		
		25-34 yaş	35-44 yaş	-,23362	,17301	,532		
			45-54 yaş	,56657*	,17524	,008		
			20-24 yaş	,17333	,16552	,722		
		35-44 yaş	25-34 yaş	,23362	,17301	,532		
			45-54 yaş	,80018*	,17179	,000		
			20-24 yaş	-,62686*	,16785	,002		
		45-54 yaş	25-34 yaş	-,56657*	,17524	,008		
			35-44 yaş	-,80018*	,17179	,000		

20-24 yaş ve 45-54 yaş aralığındakilerin devam bağlılığı, normatif bağlılık, katılımcı, ilişki odaklı liderlik, liderlik davranışlarından genel memnuniyet puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). 20-24 yaş aralığındakilerin devam bağlılığı, normatif bağlılık, katılımcı liderlik, ilişki odaklı liderlik, liderlik davranışlarından genel memnuniyet puan ortalamalarının 45-54 yaş aralığındakilerden yüksek olduğu görülmektedir. 35-44 yaş aralığındakilerle 45-54 yaş aralığında olanların devam, normatif, vizyoner, katılımcı, ilişki odaklı, liderlik davranışları genel memnuniyet puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). 35-44 yaş aralığındakilerin devam, normatif, vizyoner, katılımcı, ilişki odaklı, liderlik davranışları genel memnuniyet puan ortalamaları 45-54 yaş aralığındakilerden daha yüksektir. 25-34 yaş aralığı ile 45-54 yaş aralığındakilerin liderlik davranışlarından genel memnuniyet puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p<0,05$). 25-34 yaş aralığındakilerin liderlik davranışlarından genel memnuniyet puan ortalaması 45-54 yaş aralığındakilerden daha yüksektir.

Tablo 6. Ölçek Alt Boyutlarının Kurumdaki Kıdem Değişkenine Göre Post Hoc Tablosu

		N	Mean	Std. Deviation	F	P
Duyusal_Bağlılık	2 yıldan az	24	2,9306	,79691	4,105	,003
	3-5 yıl	52	3,3718	,74361		
	6-10 yıl	50	3,6333	,83163		
	11-15 yıl	20	3,7667	,81721		
	16 yıldan fazla	9	3,4444	,88585		
	Total	155	3,4430	,83018		
Devamlılık_Bağlılığı	2 yıldan az	24	3,6597	,79927	,318	,866
	3-5 yıl	52	3,5609	,76911		
	6-10 yıl	50	3,5667	1,13838		
	11-15 yıl	20	3,6417	,86395		
	16 yıldan fazla	9	3,2778	,65617		
	Total	155	3,5720	,90832		
Normatif_Bağlılık	2 yıldan az	24	3,5833	1,00181	,408	,803
	3-5 yıl	52	3,5721	,87635		
	6-10 yıl	50	3,4100	1,11548		
	11-15 yıl	20	3,7250	1,12945		
	16 yıldan fazla	9	3,5833	,67315		
	Total	155	3,5419	,99586		
Vizyoner_Liderlik	2 yıldan az	24	3,5500	1,09425	,285	,887
	3-5 yıl	52	3,6115	,95335		
	6-10 yıl	50	3,4920	1,35177		
	11-15 yıl	20	3,8000	1,03822		

	16 yıldan fazla	9	3,5556	,71259		
	Total	155	3,5845	1,10900		
Katılımcı_Liderlik	2 yıldan az	24	3,3833	,84836	,631	,641
	3-5 yıl	52	3,5462	,79717		
	6-10 yıl	50	3,3480	1,01885		
	11-15 yıl	20	3,6400	,83502		
	16 yıldan fazla	9	3,3111	,84327		
	Total	155	3,4555	,88554		
Otokratik_Liderlik	2 yıldan az	24	3,3125	,80505	,292	,883
	3-5 yıl	52	3,4519	1,05839		
	6-10 yıl	50	3,3800	1,21033		
	11-15 yıl	20	3,5750	1,13873		
	16 yıldan fazla	9	3,6667	1,19896		
	Total	155	3,4355	1,08519		
Eğitici_Liderlik	2 yıldan az	24	3,3417	,95185	2,270	,064
	3-5 yıl	52	3,6962	,82271		
	6-10 yıl	50	3,4720	,72366		
	11-15 yıl	20	3,9500	,57993		
	16 yıldan fazla	9	3,3778	,97696		
	Total	155	3,5832	,80903		
İlişki_Odaklı_Liderlik	2 yıldan az	24	3,2917	,70521	,821	,514
	3-5 yıl	52	3,3615	,77413		
	6-10 yıl	50	3,5080	,90460		
	11-15 yıl	20	3,5600	,69464		
	16 yıldan fazla	9	3,1333	,67082		
	Total	155	3,4103	,79341		
Liderlik_Davranışlarınd an_Genel_Memmuniyet	2 yıldan az	24	3,2639	,76757	,641	,634
	3-5 yıl	52	3,3205	,77814		
	6-10 yıl	50	3,1467	,84424		
	11-15 yıl	20	3,3333	,78733		
	16 yıldan fazla	9	2,9630	,82402		
	Total	155	3,2366	,79860		

Örgütsel bağlılık ve liderlik davranışları alt boyutlarıyla işyerindeki kıdem değişkeni arasındaki ilişkiyi araştırmak için yapılan anova analizi sonucunda duygusal bağlılıkla kurumdaki kıdem değişkeni arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Anlamlı farklılığın nereden kaynaklandığını tespit etmek için post hoc çoklu karşılaştırma testlerinden tamhane testi kullanılmıştır.

Tablo 7. Ölçek Alt Boyutlarının Kurumdaki Kıdem Değişkenine Göre Post Hoc Tablosu

		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
2 yıldan az	3-5 yıl	-,44124	,19707	,171
	6-10 yıl	-,70278*	,19831	,005
	11-15 yıl	-,83611*	,24179	,006
	16 yıldan fazla	-,51389	,31214	,470
3-5 yıl	2 yıldan az	,44124	,19707	,171
	6-10 yıl	-,26154	,15818	,466
	11-15 yıl	-,39487	,21012	,333
	16 yıldan fazla	-,07265	,28832	,999
6-10 yıl	2 yıldan az	,70278*	,19831	,005
	3-5 yıl	,26154	,15818	,466
	11-15 yıl	-,13333	,21129	,970
	16 yıldan fazla	,18889	,28917	,966
11-15 yıl	2 yıldan az	,83611*	,24179	,006
	3-5 yıl	,39487	,21012	,333
	6-10 yıl	,13333	,21129	,970
	16 yıldan fazla	,32222	,32054	,853
16 yıldan fazla	2 yıldan az	,51389	,31214	,470
	3-5 yıl	,07265	,28832	,999
	6-10 yıl	-,18889	,28917	,966
	11-15 yıl	-,32222	,32054	,853

Tamhane testi sonucunda kıdemi 2 yıldan az olanlarla 11-15 yıl aralığında olanlar arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p < 0,05$). 11-15 yıl aralığında çalışanların duygusal bağlılık puan ortalamaları 2 yıldan az çalışanlardan daha yüksektir.

Tablo 8. Liderlik Ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerinin Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi

		Duygusal_Bağlılık	Devamlılık_Bağlılığı	Normatif_Bağlılık	Vizyoner_Liderlik	Katılımcı_Liderlik	Otokratik_Liderlik	Eğitici_Liderlik	İlişki_Odaklı_Liderlik	Liderlik_Davranışların dan_Genel_Memmuniyet
Duygusal_Bağlılık	Pearson Correlation		,075	,090	,077	,094	,020	,182*	,191*	,084
	Sig. (2-tailed)		,353	,267	,339	,244	,806	,023	,017	,301
	N		155	155	155	155	155	155	155	155
Devamlılık_Bağlılığı	Pearson Correlation			,875**	,908**	,861**	,717**	,575**	,877**	,769**
	Sig. (2-tailed)			,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N			155	155	155	155	155	155	155
Normatif_Bağlılık	Pearson Correlation				,898**	,836**	,803**	,601**	,823**	,715**
	Sig. (2-tailed)				,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N				155	155	155	155	155	155
Vizyoner_Liderlik	Pearson Correlation					,865**	,784**	,714**	,810**	,681**
	Sig. (2-tailed)					,000	,000	,000	,000	,000
	N					155	155	155	155	155
Katılımcı_Liderlik	Pearson Correlation						,847**	,743**	,879**	,873**
	Sig. (2-tailed)						,000	,000	,000	,000
	N						155	155	155	155
Otokratik_Liderlik	Pearson Correlation							,661**	,818**	,718**
	Sig. (2-tailed)							,000	,000	,000
	N							155	155	155
Eğitici_Liderlik	Pearson Correlation								,698**	,615**
	Sig. (2-tailed)								,000	,000
	N								155	155
İlişki_Odaklı_Liderlik	Pearson Correlation									,817**
	Sig. (2-tailed)									,000
	N									155
Liderlik_Davranışların dan_Genel_Memmuniyet	Pearson Correlation									
	Sig. (2-tailed)									
	N									

Duygusal bağlılıkla eğitici liderlik arasında pozitif yönlü (pearson corelation: 0,182) anlamlı bir ilişki vardır ($p=,023<0,05$). Eğitici liderlik davranışları arttıkça çalışanların

duygusal bağıllığı da artmaktadır. Duygusal bağıllıkla ilişki odaklı liderlik arasında pozitif yönlü (perason corelation =,191<0,05) anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (p=,017<0,05). Yöneticilerin ilişki odaklı liderlik davranışları arttıkça çalışanların duygusal bağıllığı da artmaktadır. Devam bağıllığı ile normatif bağıllık arasında pozitif yönlü (perason corelation =,875<0,05) anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (p=0.000<0,05). Devam bağıllığı ile vizyoner liderlik, katılımcı liderlik, otokratik liderlik, eğitici liderlik, ilişki odaklı liderlik, liderlik davranışlarından genel memnuniyet arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (p<0,05). Yöneticilerin vizyoner liderlik, katılımcı liderlik, otokratik liderlik, eğitici liderlik, ilişki odaklı liderlik, liderlik davranışlarından genel memnuniyet düzeyleri arttıkça çalışanların devam bağıllığı da artmaktadır.

Normatif bağıllıkla ile vizyoner liderlik, katılımcı liderlik, otokratik liderlik, eğitici liderlik, ilişki odaklı liderlik, liderlik davranışlarından genel memnuniyet arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (p<0,05). Yöneticilerin vizyoner liderlik, katılımcı liderlik, otokratik liderlik, eğitici liderlik, ilişki odaklı liderlik, liderlik davranışlarından genel memnuniyet düzeyleri arttıkça çalışanların normatif bağıllığı da artmaktadır. Vizyoner liderlikle katılımcı liderlik, otokratik liderlik, eğitici liderlik, ilişki odaklı liderlik, liderlik davranışlarından genel memnuniyet arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (p<0,05). Yöneticilerin katılımcı liderlik, otokratik liderlik, eğitici liderlik, ilişki odaklı liderlik, liderlik davranışlarından genel memnuniyet düzeyleri arttıkça vizyoner liderlik davranışları da artmaktadır. Otokratik liderlikle eğitici liderlik, ilişki odaklı liderlik, liderlik davranışlarından genel memnuniyet arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (p<0,05). Eğitici liderlikle ilişki odaklı liderlik, liderlik davranışlarından genel memnuniyet arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (p<0,05). Eğitici liderlik davranışları arttıkça ilişki odaklı liderlik, liderlik davranışlarından genel memnuniyet düzeyleri de artmaktadır. İlişki odaklı liderlik ile liderlik davranışlarından genel memnuniyet arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (p<0,05). Yöneticilerin ilişki odaklı liderlik davranışları arttıkça liderlik davranışlarından genel memnuniyet düzeyleri de artmaktadır.

3. SONUÇ ve ÖNERİLER

İnsanoğlu toplu olarak yaşayan sosyal varlıklar oldukları için oluşturdukları sinerjiyi yönetecek ve hedeflerine erişecek liderlere de gereksinim duymaktadır. Liderler örgütteki insanları bir amaç etrafında bileştiren hedeflere ulaşmak için insanları yöneten kişilerdir. İşletmelerin ilerleyebilmesi için liderlik özelliği olan yöneticilere ihtiyacı vardır.

Yöneticilerin liderlik davranışları çalışanların örgütsel bağlılığını etkilemektedir. İşletmede demokratik, katılımcı, eğitici, iletişime açık, çalışanları güdüleyici, hümanist liderlik davranışlarına sahip olan yöneticilerin bulunması, çalışanların örgütsel bağlılığını güçlendirici etki yapabilmektedirler.

Çalışanların örgütsel bağlılığının güçlü olması performansını ve dolayısıyla kurumsal performansını etkilemektedir. Örgütsel bağlılığın güçlenmesi işgücü devir hızının düşmesine, devamsızlığın azalmasına, işe bağlılığın güçlenmesine neden olmaktadır.

Bu araştırmanın amacı yöneticilerin liderlik davranışlarıyla çalışanların örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi istatistiksel yöntemlerle araştırmaktır. Bu amaçla İstanbul İli'ndeki 3 şirkette çalışan 155 kişiye anket uygulanarak SPSS programında değerlendirilmiştir.

Araştırmada şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Yaş değişkeni ile devam bağlılığı, normatif bağlılık vizyoner liderlik, katılımcı liderlik, ilişki odaklı liderlik, liderlik davranışlarından genel memnuniyet boyutları arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. . 20-24 yaş aralığındakilerin devam bağlılığı, normatif bağlılık, katılımcı liderlik, ilişki odaklı liderlik, liderlik davranışlarından genel memnuniyet puan ortalamalarının 45-54 yaş aralığındakilerden yüksek olduğu tespit edilmiştir.

35-44 yaş aralığındakilerle 45-54 yaş aralığında olanların devam, normatif, vizyoner, katılımcı, ilişki odaklı, liderlik davranışları genel memnuniyet puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. 35-44 yaş aralığındakilerin devam, normatif, vizyoner, katılımcı, ilişki odaklı, liderlik davranışları genel memnuniyet puan ortalamaları 45-54 yaş aralığındakilerden daha yüksektir. 25-34 yaş aralığı ile 45-54 yaş aralığındakilerin Liderlik davranışlarından genel memnuniyet puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. 25-34 yaş aralığındakilerin liderlik davranışlarından genel memnuniyet puan ortalaması 45-54 yaş aralığındakilerden daha yüksektir.

Duygusal bağlılıkla kurumdaki kıdem değişkeni arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Kıdemi 2 yıldan az olanlarla 11-15 yıl aralığında olanlar arasında anlamlı bir

farklılık saptanmıştır. 11-15 yıl aralığında çalışanların duygusal bağlılık puan ortalamaları 2 yıldan az çalışanlardan daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Duygusal bağlılıkla eğitici liderlik ve ilişki odaklı liderlik arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutları ile tüm liderlik davranışı boyutları ve liderlik davranışlarından genel memnuniyet boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Liderlik davranışları arttıkça örgütsel bağlılık da artmaktadır.

Bu sonuçlar doğrultusunda öneriler aşağıdadır:

- İşletmelerde yöneticilerin duygusal bağlılığını artırmak için çalışanlara eğitici ve ilişki odaklı yaklaşmak gerekmektedir.
- Çalışanların devam bağlılığını artırmak için özellikle çalışanlara hümanist liderlik davranışları sergilemek faydalı olabilir.
- Çalışanların örgütsel bağlılığını güçlendirmek için ücret, terfi gibi maddi ve maddi olmayan ödüllendirmeler gidilmelidir.
- Çalışanların örgütsel bağlılığını güçlendirmek için yöneticilerin adaletli, çalışana değer veren, çalışanın kendisini güvende hissettiği bir iş ortamı kurması gerekmektedir.
- Çalışanların örgütsel bağlılığını güçlendirmek için yöneticiler çalışanlarla iyi iletişim kurmalı, çalışanların sorunlarıyla ilgilenmeli ve çalışanları güdüleyebilmelidir.
- Çalışanların örgütsel bağlılığını güçlendirmek için yöneticiler çalışanlara karşı bir mentör gibi yaklaşarak yol gösterebilmelidir.
- Bu çalışmadaki sonuçlar doğrultusunda gelecekte liderli davranışları ve örgütsel bağlılığın farklı sektörlerdeki etkileri ile ilgili araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

Akyalçın, E. İşletmelerde Vizyon Yönetimi ve Eczacıbaşı Yapı Gereçleri Vitra A.Ő.‘de Bir Uygulama, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 2002.

Bulut, Y., Uygun, S. V., "Etkin Bir Yönetim İçin Vizyoner Liderliğin Önemi: Hatay‘daki Kamu Kurumları Üzerinde Bir Uygulama", Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı.13, 2010, s.34.

Cerit, Y., Özdemir, T., Akgün, N., "Sınıf Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Paternalist Liderlik Davranışları Sergilemelerini İstemeye Yönelik Görüşlerinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi", AİBÜ, Eğitim Fakültesi Dergisi, 11(1), 2011, 87 – 99.

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

Demirbilek, T. Liderlik Tipleri Açısından İşçi Sendikası Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, cilt 5,sayı 1, ss.22-37, İzmir, 2003.

Demirel, Y. "Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma". Yönetim ve Ekonomi. 2008, 15(2): 180-194.

Eren, E. Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası, İstanbul: Der Yayınları, 1996.

Eren, E. Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul:Beta Basım Yayım Dağıtım, 2011.

Eren, E. Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul: Beta Yayıncılık, 1998.

Ergeneli, A. ve Arı, S. G., "Krizde İşten Çıkarmaların Banka Yöneticileri Üzerine Etkileri: Örgütsel Bağlılık, Güven ve Güçlendirme Algıları", Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 2005, 60(1):122-148.

Goleman D, İşbaşında Duygusal Zeka, İstanbul: Varlık Yayınları, 2000.

Goleman, D. Mckee, A. Yeni Liderler. İstanbul: Varlık Yayınları. 2002.

Gül, H. “Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi”. Ege Akademik Bakış Dergisi. 2002, 2(5): 37-55.

Güney, S., Liderlik, Ankara: Nobel Yayıncılık, 2012.

Kalaycı, Ş. SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikler, 4. Baskı, Ankara: Asil Yayın Dağıtım, 2009.

Köksal, O. “Bir Kültürel Liderlik Paradoksu: Paternalizm”, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:15, 2011, s.105.

Meyer, J.P., Allen, N.J. Commitment in the Workplace. Theory, Research and Application, London: Sage Publications, 1997.

Meyer, John P., Natalie J. Allen: “A Three-Components Conceptualization of Organizational Commitment”, Human Resource Management Review, Vol.1, No.1 Spring 1991, p.61-89.

Oktay, M. İşletmeciler İçin: Davranış Bilimlerine Giriş. İstanbul: Der Yayınları, 1996.

Örs, M., Acuner Ahmet, M., Sarp, N., Önder, Ö.R. “Antalya Tıp Fakültesi Hastanesi’nde, Antalya Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi’nde ve Antalya Devlet Hastanesi’nde Çalışan Hekimler ile Hemşirelerin Örgütlerine Bağlılıklarına İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi”. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası. 2003, 56(4).

Özkalp, E. Kirel, Ç. Örgütsel Davranış, 6. Baskı, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2001.

Tabachnick, L.B.G., Fidell S. Using Multivariate Statistics (sixth ed.)Pearson, Boston 2013

Yüceler, A. “Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2009, (22): 446-458.