



Journal of Recreation and Tourism Research

Journal homepage: www.jrtr.org
ISSN:2348-5321

YÖNETİCİLERİN KARİZMATİK LİDERLİK DAVRANIŞLARININ ÜNİVERSİTELERDE ÇALIŞAN AKADEMİK VE İDARİ PERSONELİN MOTİVASYONUNA ETKİSİ: ÇANKIRI KARATEKİN ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Yakup ÖZTÜRK^a

İlknur KILIÇ^b

^aÇankırı Karatekin Üniversitesi, Meslek Yüksek Okulu, Öğr. Gör. (yakupozturk@karatekin.edu.tr)

^bÇankırı Karatekin Üniversitesi, Meslek Yüksek Okulu, Öğr. Gör. (ilknurkilic@karatekin.edu.tr)

ÖZET

Günümüzde çalışanların ve örgütlerin başarısını etkileyen önemli faktörlerden iki tanesi yöneticilerin “liderlik” yaklaşımları ve çalışanların “motivasyonu”dur. Bu araştırmanın amacı, üniversitelerdeki yöneticilerin karizmatik liderlik özelliklerinin idari ve akademik personelin motivasyonuna olan etkisini belirlemek ve karizmatik liderlik davranışı ile motivasyon arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu amaçla hazırlanan anket formları Karatekin Üniversitesinde görevli idari ve akademik personele gönderilmiştir.

Anahtar Kelimeler: karizmatik liderlik, motivasyon.

THE EFFECT OF ADMINISTRATORS CHARISMATIC LEADERSHIP BEHAVIORS ON MOTIVATION OF ACADEMIC AND ADMINISTRATIVE STAFF AT THE UNIVERSITIES: ÇANKIRI KARATEKİN UNIVERSITY CASE

ABSTRACT

Today, two important factors that affecting the success of employees and the organizations are “manager’s leadership approaches” and “employees’ motivation”. This study aims to determine the the effect of administrators charismatic leadership behaviors on motivation of academic and administrative staff at the universities and uncover the relationship between charismatic leadership and motivation behaviour. For this purpose, a questionnaire was administered to academic and administrative staff who Works for Çankırı Karatekin University.

Keywords: charismatic leadership, motivation.

GİRİŞ

Bir bilim dalı olarak yönetim; her yerde her zaman ve kamu-özel her nevi örgütte (evrensel olarak) uygulanabilir nitelikte temel ilkeleri, dayandığı temel bir felsefesi ve belirlenen amaçlara ulaşmada izlenebilir yol ve yöntemler anlamında politikaları bulunan bir disiplini ifade eder. Yönetici ise başkaları vasıtasıyla amaçlara ulaşmaya çalışan kişi şeklinde tanımlanabilirken, profesyonel yönetici bu işi meslek olarak yapan veya icra eden kişi şeklinde belirtilebilir.

Üniversiteler yüksek düzeyde eğitim yapan ve aynı zamanda araştırma merkezi durumunda olan kurumlardır. Bu kurumların yöneticileri, göreve geliş biçimleri bakımından başlangıçta birer statü lideri durumundadırlar. Başka bir deyişle formal yetkilerini kullanan yöneticiler bu yetkilerden güç alan üst ya da baş durumundadırlar. Yöneticinin formal yetkilerinin yanında sosyal ve teknik yetkiler kazanması onu kolayca lider durumuna getirir (Korkut, 1992).

Profesyonel yönetici durumunda olan üniversite yöneticilerinin başarısı, büyük ölçüde başkalarını etkileyerek kendi istediği yönde davranışa sevk edebilme yeteneğine bağlıdır. Başkalarını, kendi amaçları, dolayısıyla örgütsel amaçlar yönünde davranmaya sevk edebilme yeteneği ise, profesyonel yöneticinin yalnızca biçimsel yetki kullanan klasik bir yönetici olmanın ötesinde, önderlik vasıfları olan ve modern yöneticilerin sahip oldukları birtakım yeteneklerle donatılmış olmasını gerektirir (Şimşek, 2010).

Lider ve liderlik insanlık tarihi kadar eski olgulardır. İnsanların bir araya gelerek oluşturdukları site, klan, kabile, cemiyet veya devlet gibi adı her ne olursa olsun tüm topluluklarda liderler görülmektedir. Barış, istikrar, huzur ve refah dönemlerinde lider ve liderliğin önemi pek fark edilmemiş olsa bile özellikle toplumsal, askeri, siyasal ve ekonomik kriz ve bunalım dönemleri ile büyük ve radikal değişim devrelerinde insanlar kendilerini yönetecek, kendileri adına karar verip uygulayabilecek liderlere gereksinim duymuşlardır (Gül & Çöl, 2003).

Karizmatik liderler, olağanüstü performansa ulaşmaları için çalışanlarını teşvik eden ve onlar üzerinde güven, itimat ve inanç oluşturabilen etkili liderler olarak düşünülmektedirler. Bu liderler, çalışanların duygularını ve problemlerini dinleyip, anlayarak çalışanların kendi amaçlarını gerçekleştirmeleri için çalışmaktadırlar. Çalışanlar bu lidere karşı sevgi ve şefkat duygusu beslerler, işlerini şevkle yapar ve örgüt misyonu ve amaçlarının başarılmasına bireysel katkıda bulunabileceklerini düşünürler (Aykan, 2004).

Karizma, çekiciliği ifade etmektedir. Karizmatik liderler izleyici kitleleri peşlerinden sorgusuz sualsiz sürükleyebilme becerisine sahiptirler (Koçel, 2001). Karizmatik liderlerin özellikleri; heyecanlandırıcı bir vizyona sahip olma, yaptıkları ile örnek olma, sahip olduğu heyecan, coşku ve enerji ile diğerlerini motive etmek şeklinde sıralanabilir. Gerçekten de karizmatik bir liderde, insanları, normal olarak beklenenden daha fazla motive etme kapasitesi vardır (Tengilimoğlu, 2005).

Liderlik Kavramı

İnsanların örgütsel, toplumsal ve siyasal yaşamında önemli bir yer tutan liderlik olgusunun tanımı konusunda, henüz belirli bir görüş birliği sağlanamamıştır. Başka bir deyişle araştırmacılar, liderliği genellikle kendi kişisel görüş açlarına ve kendilerini en çok ilgilendiren olgulara göre tanımlamaktadırlar. Son yetmiş beş yıl içinde liderlik üzerine 3000'den fazla kitap ve makale yayınlanmış, çok sayıda liderlik teorileri sunulmuştur (Özalp, Eren, & Öcal, 1992).

Liderlik kavramının tanımında fikir birliğinin olmaması çeşitli nedenlere bağlanmaktadır. Bu nedenlerden birincisi kavram birçok farklı disiplinin ilgi alanıdır. İkincisi ise kavrama modern liderlik teorisyenlerinin farklı yaklaşımlarıdır (Yavuz, 2009).

Çeşitli kaynaklar tarafından yapılmış tanımlara bakıldığında liderlik sürecinin temelini, bir kişinin, diğerlerini etkileyebilmesinin oluşturduğu görülmektedir.

Liderlik konusu ile ilgili araştırmalar genel olarak, liderin başkalarını neden ve nasıl etkilediği; bu etkilemede hangi mekanizmaların rol oynadığı ve diğerlerini etkilemede liderlerin kullandığı güç kaynakları üzerine yapılmaktadır. Liderlik için, bireyin üst bir kademede görevli olması, resmi yetkilere sahip olması gibi özellikler gerekli değildir. Liderlik değişik kademelerde gerçekleşebilmektedir. Önemli olan grubu peşinden sürükleyebilmek, amaçlar belirlemek ve bu amaçlar doğrultusunda grubu yönlendirebilmektir (Demir, Yılmaz, & Çevirgen, 2010).

Karizmatik Liderlik

Karizma sözlük anlamı olarak; olağanüstü çekiciliği olan liderlerin kendisine ve kişiliğine yakıştırılan büyüleyici güç ve yetenek olarak tanımlanan karizma, tanrı yardımı, tanrının lütfü anlamında da bir kavram olup, gruplara ya da bireylere geçici olarak bağışlanmış olağanüstü yeteneklere verilen addır (Yılmaz, 2011).

Karizma kavramı, ilk defa "karizmatik yetki" kavramını kullanan Max Weber tarafından ortaya konulmuştur. Weber 'den 1980'li yıllara kadar yapılan çalışmaların neredeyse tamamında karizma, politik, sosyal yada dini liderlik açısından ele

alınmıştır. Ancak 1980'li yıllardan sonra karizmayı örgütsel liderlik bağlamında ele alan çalışmaların sayısında hızlı artışlar meydana geldiği görülmektedir (Gül & Çöl, 2003).

Yeni liderlik yaklaşımları içinde oldukça sık bahsedilen ve önemli kavramlardan biride karizmatik liderliktir. Çünkü karizmatik liderler; yol gösteren, ilham ve güven veren, saygı uyandıran, geleceğe yönelik olumlu düşünmeye teşvik eden, insanların yaşamlarında gerçekten önemli olan şeyleri görmelerini kolaylaştıran, misyon duygusu aktaran ve güdüleyen liderlerdir (Cinel, 2008) .

Hızlı bir değişim yaşayan günümüzde karizmatik liderler değişen çevre koşullarında kendi rollerinin unutulmamasını sağlayarak örgütlerde yol gösterici bir kontrol aracı olmaktadır (Gül & Aykanat, 2012).

Den Hartog ve arkadaşları (1999), Türkiye'nin de aralarında bulunduğu 62 ülkede orta dereceli yöneticilerin liderlik özelliklerini araştırmışlar ve risk alma, sabır, etkin karar verme, duygusallık, merhamet gibi karizmatik liderliğin özelliklerinin bazı kültürlerde aynı olduğunu saptamışlardır. Bununla birlikte, karizmatik liderliğin en ideal liderlik tarzı olduğunu da gözlemlemişlerdir. Aycan ve Fikret Paşa'nın (2003) Türkiye'de üniversite öğrencileri ile yapmış oldukları çalışmada karizmatik liderlik tarzının en çok tercih edilen liderlik tarzı olduğu görülmüştür (Demir, Yılmaz, & Çevirgen, 2010).

Motivasyon Kavramı

Örgütün ve bireylerin ihtiyaçlarını tatminle sonuçlanacak bir iş ortamı yaratarak bireyin harekete geçmesi için etkilenmesi ve isteklendirilmesi süreci olarak tanımlanan güdüleme yani motivasyon oldukça çeşitli insan ihtiyaçlarını gidermeye yönelik bir süreçtir. Yöneticinin bu ihtiyaçları bilmesi, davranışları analiz edebilmesi ve bütün insanların benzer olmadıklarının bilincinde olması gerekir. Yöneticinin temel sorumluluklarından biri, kişileri harekete geçirecek etkili bir çalışma iklimi yaratmaktır.

Motivasyon genel olarak, insan organizmasını davranışa iten, bu davranışın şiddet ve enerji düzeyini tayin eden, davranışlara belirli bir yön veren ve devamını sağlayan çeşitli iç ve dış sebepleri ve bunların işleyiş düzeneklerini kapsamaktadır (Arık, 1996).

Araştırmalar, başarılı liderlerin öncülüğünde işin ve iş çevresinin yaratıcı özelliklere sahip olmasının bireylerin verimliliği ve iş doyumunu üzerinde olumlu etkiler yarattığını ortaya koymuştur (Wen-chih & Zun-Hwa , 2007).

Çalışanlar bazı ihtiyaçlarla ilgili olarak tatminsizlik duyduğunda belli bir gerilim ve rahatsızlık

duyacaktır. Bu durumda birey ihtiyacın tatmin edilmesi amacıyla hareket edecek ve ihtiyacını tatmin ederek bu gerginlikten kurtulacaktır. İşte burada yönetici bireylerin davranışlarını izleyerek, onların ihtiyaçlarını giderme yönünde gayret sarf etmek zorundadır. (Efil, 2010)

Liderlik karizması bu başarıya ulaşmayı kolaylaştıracak bir güç olabilir. Liderlik karizması liderin kendi davranışları, inançları ve kişisel örneklerinden takipçilerinin inançları, değerleri, davranışları ve performansı üzerine uygulama yapma ve onlar üzerine çarpıcı etki oluşturma için bir liderin yetenekleri olarak tanımlanabilir (Kwak, 2012).

Bu kavramların ışığında yöneticiler liderlik karizması sayesinde, yöneltme işlevinin etkin bir şekilde yürütülebilmesi için yararlanılabilecek önemli güçlerden birisi olan güdüleme yani motivasyonu artırabilir, bireyleri örgüt amaçları doğrultusunda isteklendirebilir ve harekete geçirebilir.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın Amacı Ve Kapsamı

Bu araştırmanın amacı; Çankırı Karatekin Üniversitesi'nde görevli akademik ve idari personelin algılarına göre, yöneticilerin karizmatik liderlik özellikleri ile çalışanların motivasyonları arasındaki ilişkiyi belirlemektir.

Araştırmanın Örneklem Kitleleri Ve Hipotezler

Araştırma Çankırı ilinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklem kitleleri Çankırı Karatekin Üniversitesi'nde görev yapan 557 akademik ve 293 idari personelden oluşmaktadır. Bu kapsamda 650 anket gönderilmiş, bu anketlerden 318'inden geri dönüş sağlanmış ve değerlendirmeye alınmıştır.

Bu çalışmada aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₁: Cinsiyet değişkenine göre çalışanların, yöneticilerin karizmatik liderlik davranışları hakkındaki düşünceleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₂: Yaş değişkenine göre çalışanların, çalışma motivasyonları arasında anlamlı fark vardır.

H₃: Yaş değişkenine göre çalışanların, yöneticilerin karizmatik liderlik davranışları hakkındaki düşünceleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₄: Eğitim Durumu değişkenine göre çalışanların, çalışma motivasyonları hakkındaki düşünceleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₅: Eğitim Durumu değişkenine göre çalışanların, yöneticilerin karizmatik liderlik davranışları hakkındaki düşünceleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₆: Görev türüne göre, çalışanların motivasyon ve yöneticilerin karizmatik liderlik davranışları

hakkındaki düşünceleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₇: Yöneticilerin karizmatik liderlik davranışları, çalışanların motivasyonuna olumlu yönde etki eder.

Araştırmanın Veri Toplama Aracı

Araştırma kapsamındaki kullanılan anket formunun ilk bölümü Ayça Tiryaki tarafından yazılmış olan "İşletmelerde Modern Liderlik Yaklaşımları Ve Çalışan Motivasyonu İlişkisine Yönelik Bir Uygulama" (2008) başlıklı yüksek lisans tezinde kullanılan anket formları temel alınarak hazırlanmıştır.

Karizmatik Liderliği ölçmek için ise Conger ve Kanungo (1994) tarafından geliştirilmiş olan Karizmatik Liderlik Ölçeği (KLÖ) kullanılmıştır. Karizmatik liderlik ölçeği Gül ve Aykanat (2012) tarafından yapılan araştırmada kullanılan sorulardan uyarlanmıştır ve soru sayısı 20 olarak belirlenmiştir. Ayrıca çalışanların demografik özelliklerini belirleyebilmek amacıyla bir soru formu kullanılmıştır. Bu soru formu ile çalışanların yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, görev durumu gibi demografik özellikleri ile ilgili bilgilere ulaşılmaya çalışılmıştır.

BULGULAR

Araştırmaya katılan örneklem grubunun demografik özellikleri Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

		n	%
Cinsiyet	Kadın	169	53,1
	Erkek	149	46,9
Yaş	25 ve altı	20	6,3
	26-30	96	30,2
	31-35	72	22,6
	36-40	49	15,4
	41 ve üzeri	81	25,5
Eğitim durumu	Lise	16	5,0
	Önlisans	28	8,8
	Lisans	25	7,9
	Lisansüstü	249	78,3
Görev	Akademik	251	78,9
	İdari	67	21,1

Tablo 1'de görüldüğü gibi araştırma katılımcılarının %53,1'i kadınlardan oluşurken, katılımcıların %30,2'si 26-30 yaş aralığındadır. Katılımcıların %78,3'ü lisansüstü eğitim seviyesinde ve %78,9'u akademik personellerden oluşmaktadır.

Tablo 2. Motivasyon Ve Cinsiyet Arasındaki İlişkiyi Ölçen T Testi

	n	Ort.	S.S.	T	p
Kadın	169	2,97	,88	1,502	,135
Erkek	149	2,83	,84		

Tablo 2'de, motivasyon ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi ölçen T testi yer almaktadır. Araştırma grubunun cinsiyet değişkenine göre çalışma motivasyonu hakkındaki düşünceleri arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır. (T değeri =1,502, p=0,135>0,5) Kadın katılımcıların motivasyona ilişkin görüşlerinin ortalaması 2,9763 iken, erkek katılımcıların ortalaması 2,8309'dur.

Tablo 3. Karizmatik Liderlik Ve Cinsiyet Arasındaki İlişkiyi Ölçen T Testi

	n	Ort.	S.S.	T	p
Kadın	169	3,28	,95	3,695	,000
Erkek	149	2,84	1,17		

Tablo 3'de görüldüğü gibi araştırma grubunun cinsiyet değişkenine göre yöneticilerin karizmatik liderlik davranışları hakkındaki düşünceleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. (T değeri =3,695, p=0,000 < 0,5) Kadın katılımcıların yöneticilerin karizmatik liderlik davranışlarına ilişkin görüşlerinin ortalaması 3,2885 iken, erkek katılımcıların ortalaması 2,8423. Bu da bize kadın katılımcıların yöneticilerin karizmatik liderlik davranışlarını ölçmeye yönelik anket maddelerine erkek katılımcılara göre daha yüksek puan verdiklerini göstermektedir.

Bu sonuca göre "H₁: Cinsiyet değişkenine göre çalışanların, yöneticilerin karizmatik liderlik davranışları hakkındaki düşünceleri arasında anlamlı farklılık vardır." hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4. Motivasyon Ve Yaş Arasındaki İlişkiyi Ölçen ANOVA Testi

		Kareler toplamı	F	P
25 altı	Gruplar arası	27,274	10,134	,000
26-30				
36-40				
41 üzeri	Grup içi	210,604		
	Toplam	237,879		

Motivasyon ve Yaş arasındaki ilişkiyi ölçen ANOVA testi sonuçlarına göre araştırmaya katılanların Yaş değişkenine göre çalışma motivasyonları arasında anlamlı fark vardır. (F=10,134, p<0,05)

Katılımcıların Motivasyon puanlarının yaş değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 36-40 yaş grubu ile diğer yaş grupları arasında istatistiksel olarak (p<.05) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır.

Tablo 5. Motivasyon ve Yaşa İlişkin Scheffe Testi Sonucu

Scheffe Testi Sonucu Motivasyon-Yaş		Ortalama Farkı	p
25 ve altı	26-30	-,52083	,157
	31-35	-,37500	,515
	36-40	-1,05204*	,000
	41 ve üzeri	-,21173	,899
26-30	25 ve altı	,52083	,157
	31-35	,14583	,861
	36-40	-,53121*	,010
	41 ve üzeri	,30910	,185
31-35	25 ve altı	,37500	,515
	26-30	-,14583	,861
	36-40	-,67704*	,001
	41 ve üzeri	,16327	,825
36-40	25 ve altı	1,05204*	,000
	26-30	,53121*	,010
	31-35	,67704*	,001
	41 ve üzeri	,84031*	,000
41 ve üzeri	25 ve altı	-,21173	,899
	26-30	-,30910	,185
	31-35	-,16327	,825
	36-40	-,84031*	,000

Bu sonuçlara göre “H₂: Yaş değişkenine göre çalışanların, çalışma motivasyonları arasında anlamlı fark vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 6. Liderlik Ve Yaş Arasındaki İlişkiyi Ölçen ANOVA Testi

		Kareler toplamı	F	P
25 altı	Gruplar arası	31,656	7,290	,000
26-30				
36-40				
41 üzeri	Grup içi	339,872		
	Toplam	371,438		

Liderlik ve yaş arasındaki ilişkiyi ölçen ANOVA testi sonuçlarına göre araştırmaya katılanların yaş değişkenine göre yöneticilerin karizmatik liderlik davranışlarını ölçen anket maddelerine verdikleri puanlar arasında anlamlı fark vardır. (F= 7,290, p<0,05)

Katılımcıların Liderlik ölçeği puanlarının yaş değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 31-35 yaş grubu ile diğer yaş grupları arasında istatistiksel olarak (p<.05) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır.

Tablo 7. Liderlik ve Yaşa İlişkin Scheffe Testi Sonucu

Scheffe Testi Sonucu Liderlik-Yaş		Ortalama Farkı	p
25 ve altı	26-30	,40177	,652
	31-35	,93528*	,015
	36-40	,05929	1,000
	41 ve üzeri	,68080	,147
26-30	25 ve altı	-,40177	,652
	31-35	,53351*	,031
	36-40	-,34249	,478
	41 ve üzeri	,27903	,534
31-35	25 ve altı	-,93528*	,015
	26-30	-,53351*	,031
	36-40	-,87599*	,000
	41 ve üzeri	-,25448	,686
36-40	25 ve altı	-,05929	1,000
	26-30	,34249	,478
	31-35	,87599*	,000
	41 ve üzeri	,62152*	,030
41 ve üzeri	25 ve altı	-,68080	,147
	26-30	-,27903	,534
	31-35	,25448	,686
	36-40	-,62152*	,030

Bu sonuçlara göre “H₃: Yaş değişkenine göre çalışanların, yöneticilerin karizmatik liderlik

davranışları hakkındaki düşünceleri arasında anlamlı farklılık vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 8. Motivasyon ile Eğitim Durumu Arasındaki İlişkiyi Ölçen ANOVA Testi

		Kareler toplamı	F	P
Lise Ölisans Lisans Lisansüstü	Gruplar arası	31,532	15,994	,000
	Grup içi	206,347		
	Toplam	237,879		

Motivasyon ve Eğitim Durumu arasındaki ilişkiyi ölçen ANOVA testi sonuçlarına göre araştırmaya katılanların Eğitim Durumu değişkenine göre çalışma motivasyonları arasında anlamlı fark vardır. (F=15,994, p<0,05)

Katılımcıların Motivasyon puanlarının eğitim değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda lise ve lisans mezunları ile önlisans- lisansüstü mezunları arasında fark yokken diğer gruplar arasında istatistiksel olarak (p<.05) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır.

Tablo 9. Motivasyon ve Eğitim Durumuna İlişkin Scheffe Testi Sonucu

Scheffe Testi Sonucu		Ortalama Farkı	p
Motivasyon-Eğitim			
Lise	Önlisans	1,14911*	,000
	Lisans	-,05975	,997
	Lisansüstü	,83215*	,001
Önlisans	Lise	-1,14911*	,000
	Lisans	-1,20886*	,000
	Lisansüstü	-,31695	,280
Lisans	Lise	,05975	,997
	Önlisans	1,20886*	,000
	Lisansüstü	,89190*	,000
Lisansüstü	Lise	-,83215*	,001
	Önlisans	,31695	,280
	Lisans	-,89190*	,000

Bu sonuçlara göre “H₄: Eğitim Durumu değişkenine göre çalışanların, çalışma motivasyonları hakkındaki düşünceleri arasında anlamlı farklılık vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 10. Liderlik Ve Eğitim Durumu Arasındaki İlişkiyi Ölçen ANOVA Testi

		Kareler toplamı	F	P
Lise Ölisans Lisans Lisansüstü	Gruplar arası	50,189	16,352	,000
	Grup içi	321,249		
	Toplam	371,438		

Liderlik ve eğitim durumu arasındaki ilişkiyi ölçen ANOVA testi sonuçlarına göre araştırmaya katılanların eğitim durumu değişkenine göre yöneticilerin karizmatik liderlik davranışlarını ölçen anket maddelerine verdikleri puanlar arasında anlamlı fark vardır. (F= 16,352, p<0,05)

Katılımcıların liderlik ölçeği puanlarının yaş değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda eğitim durumu lisansüstü olanların lise-önlisans ve lisans olanlar arasında istatistiksel olarak (p<.05) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır.

Tablo 11. Liderlik ve Eğitime İlişkin Scheffe Testi Sonucu

Scheffe Testi Sonucu		Ortalama Farkı	p
Liderlik-Eğitim			
Lise	Önlisans	,34911	,750
	Lisans	,35775	,748
	Lisansüstü	1,22026*	,000
Önlisans	Lise	-,34911	,750
	Lisans	,00864	1,000
	Lisansüstü	,87115*	,000
Lisans	Lise	-,35775	,748
	Önlisans	-,00864	1,000
	Lisansüstü	,86251*	,001
Lisansüstü	Lise	-1,22026*	,000
	Önlisans	-,87115*	,000
	Lisans	-,86251*	,001

Bu sonuçlara göre “H₅: Eğitim Durumu değişkenine göre, çalışanların yöneticilerin karizmatik liderlik davranışları hakkındaki düşünceleri arasında anlamlı farklılık vardır.” hipotezi doğrulanmıştır.

Tablo 12. Görev Türüne Göre Motivasyon Ve Karizmatik Liderlik Davranışları İlişkisini Ölçen T Testi

	Görev	n	Ort	S.S.	T	P
Motiv.	Akademik	251	2,89	,81	-,418	,677
	İdari	67	2,95	1,04		
Lider.	Akademik	261	2,92	1,06	-	,000
	İdari	67	3,66	,93	5,571	

Araştırma grubunun görev değişkenine göre çalışma motivasyonu hakkındaki düşünceleri arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır. (T değeri =-,418 , p=,677>0,5) Akademik Görevli katılımcıların motivasyona ilişkin görüşlerinin ortalaması 2,8960 iken, İdari Görevli katılımcıların ortalaması 2,9537.

Araştırma grubunun görev değişkenine göre yöneticilerin karizmatik liderlik davranışları hakkındaki düşünceleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. (T değeri =-,5,571 , p=,000 < 0,5) Akademik görevli katılımcıların yöneticilerinin karizmatik liderlik davranışlarını ölçmeye yönelik görüşlerinin ortalaması 2,9243 iken, İdari görevli katılımcıların ortalaması 3,6604. Bu da bize idari görevli katılımcıların yöneticilerin karizmatik liderlik davranışlarını ölçmeye yönelik anket maddelerine, akademik görevli katılımcılara göre daha yüksek puan verdiklerini göstermektedir.

Bu sonuca göre “H₆: Görev türüne göre, çalışanların motivasyon ve yöneticilerin karizmatik liderlik davranışları hakkındaki düşünceleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi doğrulanmıştır.

Tablo 13. Çalışanların Motivasyonu İle Yöneticilerin Karizmatik Liderlik Davranışları Arasındaki İlişkiyi Ölçen Korelasyon Analizi

		Motivasyon	Karizmatik Liderlik
Motivasyon	Pearson Correlation	1	,771**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	318	318
Karizmatik Liderlik	Pearson Correlation	,771**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	318	318

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

Korelasyon analizi sonucuna göre, yöneticilerin Karizmatik liderlik davranışları ile çalışanların örgütsel motivasyon düzeyi arasında pozitif bir ilişkinin (r= .771, p<.01) olduğu görülmektedir. Korelasyon katsayısının +1'e yaklaşmış olması bize ilişkinin iyi olduğunu gösterir.

Tablo 13'de görüldüğü gibi, “H₇: Yöneticilerin karizmatik liderlik davranışları, çalışanların motivasyonuna olumlu yönde etki eder.” hipotezi kabul edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde liderlik konusu, yöneticilerinin ilgilenmek zorunda oldukları öncelikli konulardan biri haline gelmiştir. Kurumların içerisinde buldukları pek çok sorunu çözebilmelerinde işgörenlerin motivasyonu önemli hale gelmiştir. Şüphesiz karizmatik liderlerin sahip oldukları özellikler, işgörenlerin motivasyonlarının artmasında önemli rol oynayacaktır.

Akademik ve idari görevli çalışanlar üzerinde yapılan bu çalışma ile karizmatik liderlik davranışı ve motivasyon arasındaki ilişki ile karizmatik liderlik davranışının motivasyona olan etkisi ortaya konmuştur.

Araştırma sonuçlarına göre, karizmatik liderlik davranışları ile çalışanların örgütsel motivasyon düzeyi arasında pozitif bir ilişkinin (r= .771, p<.01) olduğu görülmektedir.

Bu sonuçlara göre, karizmatik liderlik davranışı ile motivasyon arasında yüksek düzeyde ilişki bulunduğu; karizmatik liderlik davranışından yararlanarak çalışanların motivasyon seviyelerinin geliştirilebileceği söylenebilir.

Sonuç olarak, sürekli gelişen ve değişen çalışma yaşamı içerisinde, üniversitelerde akademik ve idari olarak görev yapan çalışanların motivasyonu büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle üniversitelerde görev yapan akademik ve idari çalışanların motivasyonlarının geliştirilmesi için karizmatik liderlik davranışı büyük önem taşımaktadır. Bu konuda en büyük görev yöneticilere düşmektedir. Çalışanların, değişen ve gelişen çevreye uyum sağlamalarını kolaylaştırmak, onların motivasyonunu geliştirmek için üniversite yöneticilerinin karizmatik liderlik davranışlarını öğrenmeleri ve özümsemeleri önerilmektedir. Bu şekilde çalışanların motivasyonlarını yüksek tutarak, gelişim ve değişime uyumlu hale gelmeleri sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- Arık, A. İ. (1996). *Motivasyon ve Heyecana Giriş*. İstanbul: Çantay Kitabevi.
- Aykan, E. (2004). Kayseri'de Faaliyet Gösteren Girişimcilerin Liderlik Özellikleri. *Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(17), 213-224.
- Cinel, M. O. (2008). *Karizmatik Liderlik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık Unsurları Üzerindeki Etkileri Ve Bir Araştırma*. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Demir, C., Yılmaz, M. K., & Çevirgen, A. (2010). Liderlik Yaklaşımları Ve Liderlik Tarzlarına İlişkin Bir Araştırma.

Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 2(1).

- Efil, İ. (2010) İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, Dora Yayınevi, Bursa
- Gül, H., & Aykanat, Z. (2012). Karizmatik Liderlik ve Örgüt Kültürü İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 17-36.
- Gül, H., & Çöl, G. (2003). Atıf Teorisinde Belirtilen Karizmatik Lider Özelliklerinin Üçlü Örgütsel Bağlılık Modeliyle İlişkileri Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, 3-4(17), 163-184.
- Koçel, T. (2001). *İşletme Yöneticiliği* (8. Baskı b.). İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Korkut, H. (1992) Üniversite Akademik Yöneticilerinin Liderlik Davranışları, Amme İdaresi Dergisi, Cilt 25, Sayı 1.
- Kwak, W. J.(2012) Charismatic Leadership Influence on Empowered and Less Empowered Followers' Voice: A Mediated Moderation Model, *Journal of Leadership, Accountability and Ethics* vol. 9(1)
- Özalp, İ., Eren, G., & Öcal, H. (1992). Organizasyonlarda Durumsallık Yaklaşımı Açısından Liderlik: Liderliğin Fred E. Fiedler Teorisindeki Liderlik Tarzlarına Göre Belirlenmesi Ve Eskişehir Bölgesinde Seçilen Büyük Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama. *Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1-2), 161-205.
- Şimşek, Ş., (2010) Yönetim ve Organizasyon, Eğitim Kitabevi, Konya
- Tengilimoğlu, D. (2005). Kamu ve Özel Sektör Örgütlerinde Liderlik Davranışı Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 1-16.
- Wen-chih , C., & Zun-Hwa , C. (2007). A Study on How to Elevating Organizational Creativity of Design Organization. *International Association of Societies of Design Research*, 1-24.
- Yavuz, E. (2009). İşgörenlerin Dönüşümcü Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İle İlgili Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1/2, 51-69.
- Yılmaz, H. (2011). *Güçlendirici Liderlik Kuramsal Bir İnceleme*. İstanbul: Beta Basım A.Ş.