



KARİZMATİK LİDERLİK ALGISININ ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINA ETKİSİ: KASTAMONU İLİNDEKİ SİYASİ PARTİLERDE BİR ARAŞTIRMA

Berkan GÜNGÖR¹
Erol TURAN²

Öz

Sosyal bir varlık olarak insana ve davranışlara verilen önemin son yıllarda artması ile birlikte, insanı temel alan araştırmalar da giderek artmaktadır. Bu süreçte liderlik davranışları da fazlasıyla incelenen bir konu haline gelmiştir. Günümüz rekabetçi ortamında insan kaynaklarını etkin kullanmak isteyen örgütlerde liderlik konusu hayati önem taşımaktadır. Özel sektöründen kamu kuruluşuna, sivil toplum kuruluşlarından arkadaş ortamlarına kadar, insanın içinde olduğu her toplulukta liderlik olgusu mevcuttur. Bu hususta tabii ki ülke yönetimine talip olan siyasi partiler için de liderlik konusu çok önemlidir. Bu çalışmada insanların tamamen gönüllülük esasına göre katıldıkları ve hiçbir maddi çıkar gözetmeksizin uğrunda çalıştıkları bir örgütsel yapı olan siyasi parti üyelerinin karizmatik liderlik algılarının gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarına etki edip etmediği analiz edilmektedir. Araştırma Kastamonu ilinde örgütleri bulunan ve 2018 Cumhurbaşkanlığı seçimlerine katılan siyasi parti üyeleri üzerinde yapılmıştır. Katılımcılara karizmatik liderlik algılarını ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçen anket formları dağıtılmış ve bu formlar SPSS programında analiz edilmiştir. Toplamda 394 kişinin katılım sağladığı çalışma sonucunda katılımcıların karizmatik liderlik algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ve karizmatik liderlik algılarının örgütsel vatandaşlık davranışına kısmen etki ettiği saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler : Karizmatik liderlik, Örgütsel vatandaşlık davranışı, Siyasi partiler.

Jel Sınıflandırması : L39.

¹ Öğr. Gör., Kastamonu Üniversitesi Rektörlüğü, berkangungorr@gmail.com, ORCID: 0000-0002-6135-2793.

² Prof. Dr., Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı, eturan@kastamonu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-0343-7622.

Atf / Citation (APA 6):

Güngör, B., & Turan, E. (2021). Karizmatik lider algısının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi: Kastamonu ilindeki siyasi partilerde bir araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 861–880. <http://doi.org/10.25287/ohuiibf.787637>.

THE EFFECT OF CHARISMATIC LEADERSHIP PERCEPTION ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: A RESEARCH ON POLITICAL PARTIES IN KASTAMONU

Abstract

With the increasing importance given to human beings and behaviors as a social entity in recent years, human based research has increased considerably. In this process, leadership behaviors have become a subject that is highly examined. In today's competitive environment, in organizations that want to use human resources effectively leadership is vital. From the private sector to public institutions, from non-governmental organizations to friend environments, there is a leadership concept in every community. The issue of leadership is also very important for the political parties that aspire to the administration of the country. In this study, political parties in which people participate on a voluntary basis and work without any financial interest, are examined. It was investigated whether members' perceptions of charismatic leadership affect their organizational citizenship behaviors. The research was conducted on political party members who have organizations in Kastamonu province and participated in the 2018 Presidential elections. Participants were given survey forms that measured their charismatic leadership perceptions and organizational citizenship behaviors and these forms were analyzed in SPSS. As a result of the study in which a total of 394 people participated, it was determined that there was a positive significant relationship between the charismatic leadership perceptions of the participants and their organizational citizenship behavior, and that charismatic leadership perceptions partially affected the organizational citizenship behavior.

Keywords : Charismatic leadership, Organizational citizenship behavior, Political parties.

Jel Classification : L39.

GİRİŞ

Yönetim bilimi alanındaki araştırmaların insan davranışlarını da hesaba katması ve insanları sosyal bir varlık olarak insanı incelemeye başlamasının ardından, örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) da araştırmacılar için son yıllarda araştırmaya değer önemli bir konu haline gelmiştir. D. Organ ve arkadaşları tarafından 1983 yılında ilk defa kullanılan ÖVD kavramı çeşitli açılardan defalarca incelenmiş ve birçok davranış ile arasındaki ilişki araştırılmıştır. ÖVD bir örgütün istenmeyen davranışlardan korunabilmesi için çok önemli bir rol oynamaktadır ve bu davranışlar yüksek bir katılım gerektirir. Bu nedenle de ÖVD bir örgütün genel performansı ile doğrudan bağlantılıdır (Şanal, 2013: 531).

ÖVD, örgütler için oldukça önemlidir. Nitekim önceden belirlenmiş biçimsel görevler ve resmi iş tanımlamaları örgütsel hedefin gerçekleştirilmesi için gerekli olan bütün davranışları tahmin edemeyebilirler (Bogler & Somech, 2004: 280). Bu nedenle de ÖVD örneklerinin merkezinde genelde diğer bireylere yardım etme ve gerekli görülmeyen olumlu davranışlar gösterme gibi davranışlar yer almaktadır (Lee & Allen, 2002: 132). Ayrıca ÖVD gözlemlenen bir örgütte yöneticilere etkin planlama, zaman yönetimi ve örgüt işleyişi açısından kolaylık sağlamaktadır (Netemeyer, Boles, McKee, McMurrian, 1997: 86).

Diğer taraftan liderlik konusu, insanlık tarihinin başlangıcıyla beraber her zaman hayatın merkezinde olmuş bir konudur. Tarihi bu kadar eskiye dayanmasına rağmen, günümüzde de hala önemini yitirmeyen ve üzerine sayısız araştırma yapılan bir alan olmayı başarmıştır. Bir toplumda, iş yerinde, sivil toplum kuruluşunda ve hatta ailede bile insanların işbirliği içerisinde, karşılıklı anlayış ve hoşgörü ile bir arada yaşamalarında liderlerin etkisi yadsınamaz derecede fazladır. Zaten insanlar bir topluluk içerisinde özellikle de kriz dönemlerinde her zaman bir lidere ihtiyaç duymuşlardır.

Liderlik alanı ile ilgili yapılan çalışmalarda sık sık bahsedilen ve önemli görülen karizmatik liderlik kavramı, bu çalışmanın da esas yaklaşımını oluşturmaktadır. Vizyon belirleme, fedakârlıklardan kaçınmama, çevreyi ve örgütü iyi okuma, ilham ve güven verme gibi birçok özelliğe sahip olan karizmatik liderler kitleleri belli amaçlar peşinde birleştirebilen ve bu amaç uğruna onları yönlendirebilen kişiler olarak tanımlanmaktadır. Gerek bir işyerinde olsun gerekse de bir siyasi parti örgütünde olsun, bireylerin karizmatik liderlik algılarının örgüt içerisinde gösterdikleri davranışlara etkileri üzerine literatürde de pek çok çalışma bulunmaktadır.

Karizmatik liderlik Türk siyasal hayatında da çoğu zaman tartışma konusu olmuştur. Siyasal tarih incelendiğinde, kitleleri yönlendiren etkenin siyasi partiler değil siyasi liderler olduğu açıkça görülecektir. Sözelimi Adnan Menderes, Süleyman Demirel ve Turgut Özal gibi, güçlü iktidarlar kurmayı başaran liderler her zaman siyasi partilerinin önünde parti üstü bir konum elde etmişlerdir. Bazen rekor oylar alarak iktidara gelen bu liderlerin siyasi partileri, liderleri siyaset sahnesinden çekildiğinde etkilerini kaybetmişler ve bir daha da iktidara gelememişlerdir. Günümüzde bu bağlamda değerlendirilebilecek olan, uzun yıllardır kesintisiz bir şekilde iktidarı elinde bulunduran Recep Tayyip Erdoğan da kurucusu olduğu siyasi partinin önüne geçmiş; kendisiyle aynı ideolojide olmayan birçok seçmeni bile etkilemeyi başarmıştır.

Bu çalışma, 2018 Cumhurbaşkanlığı seçimlerine katılan siyasi partilerin örgütlerinde karizmatik liderlik algısının (KLA) örgütsel vatandaşlık davranışlarına (ÖVD) etkisini tespit edebilmek amacıyla hazırlanmıştır. Bu çalışmayı literatürdeki benzerlerinden ayıran en önemli özelliği; araştırmanın tamamen gönüllülük esasına dayalı emek verilen siyasi parti üyeleri üzerinde gerçekleştirilmiş olmasıdır.

I. KARİZMATİK LİDERLİK

Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre “etkileyicilik” olarak tanımlanan karizma kavramı (TDK, 2019) Eski Yunan’da “ilham yeteneği” ve “ilahi hediye” gibi anlamlarda kullanılmıştır. Daha sonraları, erken dönem Hristiyan kiliseleri tarafından ise alıcısına Tanrı tarafından verilen, kehanet ve şifa gibi olağanüstü başarılar sağlayan bir armağan olarak tanımlanmıştır (Conger, Kanungo, Menon, Mathur, 1997: 291). Max Weber de karizma kavramını “Büyülü bir güce dayanan insanüstü kabiliyet, bireyi diğerlerinden ayıran istisnai güç veya nitelikler.” olarak değerlendirmiştir (Weber, 2014: 363). Kuşkusuz ki birçok sosyal bilimci de gücünü herhangi bir yasallaştırılmış pozisyon ya da geleneksel itibar sayesinde değil de “insanüstü, doğaüstü ya da istisnai güçler” kullanabilme yeteneğinden alan lider fikrinden oldukça etkilenmiştir (Tucker, 1968: 731).

Karizmatik liderlik kavramının literatürdeki yerini Weber’in (1947) “Karizmatik Yetki” teorisi ile aldığını sosyologlar, siyaset bilimciler ve tarihçiler genelde kabul etmektedirler (Fiol, Harris, House, 1999: 450). Bu teoriye göre karizma lider ve izleyicileri arasında duygusal bir bağ oluşturmaktadır (Bolat, Seymen, Bolat ve Erdem, 2014: 218). Liderlerin ifade ettikleri misyona saygı duyulmakta ve güvenilmektedir (House & Howell, 1992: 82). Kabul görme ve desteklenme açısından bireysel bir çekicilik manasına gelen karizma, eşit nitelikteki iki bireyi etki konusunda daha avantajlı kılmaktadır (Kurgun, 2013: 154). Karizmatik liderler takipçilerinin motivasyonlarını ve performansını artırmaktadırlar (Howell & Frost, 1989: 244).

Weber’in teorisi son yıllarda çeşitli araştırmacılar tarafından geliştirilerek farklı boyutlarda ele alınmıştır. Geliştirilen bu teoriler karizmatik liderliğin izleyiciler üzerindeki etkisini, bu etkinin boyutunu ve meydana gelen lider-izleyici ilişkisinin türü bakımından açıklamaktadır. Karizmatik liderlikte temel davranışlar teoriden teoriye, hatta bazen de aynı teorinin eski versiyonundan yeni versiyonuna çeşitli farklılıklar göstermektedir (Yukl, 1999: 293).

Karizmatik liderlik ile ilgili modern teoriler çalışmalarını daha çok siyasi ve dini liderler üzerinde yürüten Robert House’ın fikirleri ile başlamıştır. Akabinde B. M. Bass, G. Varga ve L. Iacocca iş hayatındaki organizasyonlar üzerine geniş kapsamlı araştırmalar yürütmüşlerdir. Akabinde

Conger ve Kanungo karizmatik liderliğin ölçülebilir davranışlar içerdiğini iddia etmişlerdir. Bu çalışmada da Conger ve Kanungo tarafından geliştirilmiş olan ölçek kullanılmış ve bu yazarların “Karizmaya Atıf Teorisi” ele alınmıştır.

I.I. Karizmaya Atıf Teorisi

Conger ve Kanungo örgütlerdeki karizmatik liderliğin çeşitli davranışsal boyutlarına odaklanan bir model geliştirmişlerdir. Geliştirilen modele göre karizmatik liderlik, takipçilerinin liderlerinin davranışlarına ilişkin algılarına dayanmaktadır. Liderlerin gözlemlenen davranışları takipçiler tarafından karizmanın ifadeleri olarak yorumlanmaktadır. Yazarlara göre karizmatik liderler, ilham verici bir vizyon oluşturabilme ve ifade edebilme yetenekleriyle misyonlarının ve kendilerinin sıra dışı olduğuna dair izlenim uyandırabilen davranış ve eylemleriyle diğer liderlere nazaran farklılık göstermektedirler. Bu nedenle, bireyler yönetim ortamlarında bu tür liderleri sadece resmi otorite nedeniyle değil, aynı zamanda olağanüstü olma algıları nedeniyle de takip etmeyi seçmektedirler (Conger & Kanungo, 1994: 442).

Conger ve Kanungo davranışsal bir ölçek geliştirerek lider davranışlarını belirlemeyi amaçlamışlardır. Yaptıkları çalışmalar sonucunda da karizmatik liderlik davranışını altı grupta ele almışlardır (Conger & Kanungo, 1994: 449):

Vizyon ve Net İfade: Karizmatik liderlerin üzerinde yoğunlaştıkları geleneksel olmayan stratejiler onların vizyonlarına ve hedeflerine de yansımaktadır. Denenmemiş ve farklı yöntemler teklif ettiklerinde gösterdikleri kararlı duruş karizmalarına etki eder.

Çevresel Duyarlılık: Karizmatik liderler hem iç hem de dış çevre faktörlerini çok iyi değerlendirmektedirler.

Geleneksel Olmayan Davranışlar: Karizmatik liderler hedeflerinde başarıya ulaşabilmek için sıra dışı, denenmemiş ve geleneksel olmayan davranışlar göstermekten çekinmemektedirler. Bu süreçte izledikleri yöntemler de karizmalarına etki etmektedir.

Kişisel Risk Alma: Karizmatik liderler belirlenen hedefe ulaşma yolunda kendilerini riske atmaktan ve bedel ödemekten çekinmemektedirler. Böylece astlarının da güvenini kazanmaktadırlar.

Üye İhtiyaçlarına Duyarlılık: Karizmatik liderler üyelerin ya da izleyicilerinin ihtiyaçlarına karşı duyarlı davranmaktadırlar.

Statükoya Başkaldırma: Karizmatik liderler mevcut durumlardan farklı ortamları hayal edebilmekte ve izleyicilerine de bu hayallerini kabul ettirebilmektedirler. Kendileri zaten değişimden korkmadıkları gibi izleyicilerini de değişim konusunda cesaretlendirebilmektedirler.

II. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

Herhangi bir organizasyonda bireylerin kendilerinden beklenenden fazlasını verme davranışları genel olarak “rol dışı davranışlar” ve son zamanlarda da özellikle ÖVD olarak tanımlanmaktadır (Lambert, 2000: 802). ÖVD, ilk olarak C. I. Barnard tarafından 1930’lu yıllarda ele alınmıştır. Barnard bu kavramı biçimsel roller haricinde gösterilen “rol dışı davranışlar” şeklinde tanımlamıştır (Barnard, 1968). Katz, 1960’lı yıllarda rol dışı davranışlar kavramını baz alarak “kendiliğinden gelişen ve yenilikçi davranışlar” şeklinde bir tanımlama yapmıştır. Burada önemli olan husus tamamen gönüllülük esasına dayalı olmasıdır. Örneğin fazladan çalışmak, iş birliğine açık olmak, yeni katılan kişilerin adaptasyon süreçlerine yardım etmek ve diğer arkadaşlarına yardımcı olmak gibi davranışlar ÖVD olarak yorumlanmışlardır (Katz, 1964).

D. W. Organ ise 1980’li yıllara gelindiğinde Barnard (1968) ve Katz’ın (1964) yaptıkları çalışmalarını literatüre kazandırarak ÖVD’nin bugünkü anlamını kazandırmıştır (Bateman & Organ,

1983; Smith, Organ, Near, 1983). Rol dışı gönüllü çalışma, inisiyatif alma, yardımcı olma vs. gibi davranışlar başka yazarlar tarafından bağlamsal performans (Borman & Motowildo, 1993), örgütsel spontanlık (George & Brief, 1992) ve ekstra rol davranışı (Van Dyne, Cummings, Parks, 1995) gibi kavramlarla adlandırılmış olsa da bu davranışlar günümüzde ÖVD olarak adlandırılmaktadır (Gürbüz, Ayhan & Sert, 2014: 5).

Organ'a göre ÖVD tamamen gönüllülük esasına dayalı olan yani hiçbir ödül sistemine tabi olmayan ve örgütlerin verimliliğini artıran davranışlardır (Organ, 1988: 4). Organ'ın yapmış olduğu bu tanımlama bilhassa Morrison (1994) tarafından eleştirilmiştir. Morrison'un çalışmasına göre bir davranış kimine göre biçimsel rol kimine göre ise ekstra rol olarak tanımlanmaktadır (Gürbüz ve ark., 2014: 5). Organ da bunun üzerine (1997: 90) bir çalışma yaparak ÖVD tanımını "Performansın gerçekleşmesini sağlayacak, psikolojik ve sosyal çevreyi destekleyen davranışlar." olarak güncellemiştir.

Katz (1964) bir çalışmada işlemekte olan bir organizasyon için elzem olan üç temel davranış tipi belirlemiştir. Bunlardan birincisi insanların sisteme girmelerinin ve sistemde kalmalarının teşvik edilmesidir. İkincisi insanların belirli bir rolün koşullarını güvenilir bir biçimde yerine getirmesinin sağlanmasıdır. Üçüncüsü ve sonuncusu da organizasyon içinde insanların belirli rollerin de ötesine geçerek yenilikçi ve kendiliğinden gelişen aktiviteler yapmaları sağlanmalıdır (Smith ve ark., 1983: 653).

Özetle ÖVD bir örgütte ödül sistemi içerisinde yer almayan, herhangi cezai bir yaptırımı bulunmayan, çalışanların sözleşmelerinde belirtilmemiş olan ve kişilerin tercihlerine bağlı yani tamamen gönüllülük esasına dayalı olan ancak bütün olarak bakıldığında etkinlik ve verimliliği artırarak, örgütsel amaçlara katkıda bulunarak örgüte büyük katkı sağlayabilen davranışlar olarak tanımlanabilir (Demirel & Özçınar, 2009: 131).

II.I. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt Boyutları

ÖVD fedakârlık, sportmenlik, nezaket ve sivil erdem gibi çeşitli boyutlara atıfta bulunmaktadır (Organ, 1988). Literatürde bu konu hakkında yapılan araştırmaların çoğunda Organ'ın beş boyutlu sınıflandırmasının ele alındığı göze çarpmaktadır (Demirel, Seçkin, Özçınar, 2011: 37):

Özgecilik (Diğerkâmlık): Bir örgütü ilgilendiren herhangi bir konu ile ilgili olan bir problem veya görevde diğer çalışanlara yardım etmeyi isteme davranışıdır. Bu davranış sadece mesai arkadaşlarına karşı değil müşterilere, satıcılara ve vatandaşlara yönelik de gerçekleşebilmektedir. Yani bu davranış örgüte karşı bir nitelikten ziyade örgütle ilgili olan diğer bireylere karşı bir davranış olarak yorumlanabilecektir (Sökmen, 2013: 383). Özgecilik davranışı işbirliğini artırır, zaman kullanımında verimlilik sağlar, olumlu bir çalışma ortamı oluşturur ve böylece örgüt içi çatışma ihtimali en aza iner (Şanal, 2013: 532).

Sivil Erdem (Aidiyet Erdemi): Bireylerin mensubu oldukları örgütü içselleştirme, bu örgütün bir üyesi olmaktan mutluluk duyma, örgüte karşı aidiyet hissetmeleri anlamına gelen bir davranıştır. Bireyler örgüt için devamlı fikir üretmeye çalışacak, örgüt ile ilgili her konuda fazlasıyla çaba gösterecek, inisiyatif kullanarak örgütlerini destekleyecek ve problemlere karşı çözüm üretme konusunda adım atmaktan çekinmeyeceklerdir (Sökmen, 2013: 385).

Vicdanlılık (İleri Görev Bilinci): Bir örgütteki bireylerin bazı rol davranışlarını herhangi bir yaptırım veya emir olmadığı halde beklentilerin de üzerinde karşılamaları davranışıdır. Vicdanlılık davranışı sergileyen bireyler örgüt kaynaklarını tasarruflu kullanacak, gerektiğinde mesai dışında da çalışacak, çok önemli olmadıkça hastalıklarda bile işe devam edecek, mola zamanlarını suistimal etmeden kullanacak ve kurallara gönüllü olarak uyacaklardır (Çimen, 2016: 2).

Nezaket (Olumlu Davranış): Bir örgüt içerisindeki bireylerin görevler ile ilgili olarak birbirleri ile sürekli iletişim halinde olmaları davranışıdır. Bu davranış hatırlatma, uyarma ya da danışma gibi

olumlu davranışlar içermektedir. Kısaca bireylerin harekete geçmeden evvel düşünceli davranışları ve kontrollü hareket etmelerinin sağlanması için yardımcı olunması davranışlarıdır (Şanal, 2013: 533).

Sportmenlik (Centilmenlik): Bu davranış kısaca anlamıyla bir bireyin örgüt içinde gerginlik ve huzursuzluk yaratabilecek olumsuz davranışlar göstermekten uzak durmaları anlamına gelmektedir. Problemlerin gereksiz yere büyütülmesi, işle ilgili problemlerden yakınılması, saygısız tutum ve davranışlar sergilenmesi gibi davranışlardan uzak durmak sportmenlik davranışının örneklerindedir (Sökmen, 2013: 384).

III. LİTERATÜR TARAMASI

Karizmatik liderler, üstün vasıfları sayesinde çok hızlı ve radikal değişimleri örgüte yerleştirebilir ve daha da geliştirebilirler. İzleyicileri lidere kendi istekleriyle itaat ederler. İzleyicilerinin başarıya dair her zaman inançları olur. Lider ve izleyicileri özdeşleşir; lider sorgusuzca kabul edilir (Yılmaz, 2010: 98). Birçok araştırma sonucunda karizmatik liderlik davranışları ile izleyicilerin performansları ve iş tatminleri arasında olumlu ilişkiler tespit edilmiştir. İzleyiciler, liderlerinin karizmatik olduğunu düşündüklerinde liderlerine karşı hissettikleri saygı ve hayranlık neticesinde daha fazla motive olmaktadır (Robbins ve Judge, 2013: 390).

Ancak genelde pozitif olarak algılanan karizmatik liderliğin olumsuz da birçok yanı bulunmaktadır. Karizmatik liderler kitleleri peşlerinden sürüklemeye yeteneklerine sahip olduklarından ve sorgulanmadıklarından büyük veya ufak çaplı felaketlere de yol açabilmektedirler. Örneğin Adolf Hitler, Usame Bin Laden, Saddam Hüseyin gibi tarihin meşhur liderleri sahip oldukları karizma nedeniyle birçok felakete sebep olmuşlardır. İnsanlar olumsuz karizmatik liderleri de izlemeye devam ederler. Çünkü olumsuz karizmatik liderler, gücü ele geçirinceye kadar izleyicileri için birçok olumlu davranışlarda bulunurlar. Kendine güveni ve bağlılığı sağlarlar. Bu duygu aşık olma duygusu gibi gelişebilir. İnsanlar, hayran oldukları liderin kusurlarını ya görmezler ya da görmezden gelebilirler (Kılınç, 1996: 4).

Karizmatik liderlik etkin bir liderlik davranışı değildir demek yanlış olacaktır. Ancak karizmatik liderlik her zaman ideal liderlik anlamına gelmemektedir. Lider ne kadar karizmatik algılanırsa algılandıkça, elde edilecek başarı yine liderin vizyonuna ve duruma bağlıdır (Robbins ve Judge, 2013: 390).

Bir organizasyonda, bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışları göstermelerinin birçok nedeni vardır. Bu nedenler bireyin kendisinden, örgütün özelliklerinden veya liderin niteliklerinden kaynaklanıyor olabilirler. Şüphesiz ki bir örgütteki liderlik anlayışı, o örgütün başarı elde etmesi açısından çok önemlidir. Ayrıca literatürdeki birçok çalışma, liderin nitelikleri ile örgütsel vatandaşlık arasında bir ilişki tespit etmiştir. Örneğin liderin davranışlarının, örgüt üyelerinin ekstra rol davranışında bulunmasını etkilediği tespit edilmiştir (Podsakoff, Mackenzie ve Bommer, 1996: 259). Lider çalışanlarına yardımcı olarak, ekstra rol davranışı göstererek, işbirliği yaparak ve örgütü iyi bir biçimde temsil ederek hem kendisi örgütsel vatandaşlık davranışı göstermiş olacak; hem de çalışanları için bir örnek teşkil edecektir (Karaman ve Aylan, 2012: 43).

Liderin tarafsız ve dürüst olduğuna dair duyulan inanç çalışanların hem liderlerine hem de örgütlerine tam olarak güvenmelerini sağlayacaktır. Böylece iş tatmini ve örgütsel bağlılık artacaktır. İş tatmini ve örgütsel bağlılığı artan bireylerin de örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri muhtemel olacaktır (Demircan ve Ceylan, 2003: 140).

Katılımcıların KLAlarının, gösterdikleri ÖVD'na etkisini inceleyen diğer çalışmalar incelenmiştir. Deluga (1995) bir imalatçı firmanın mühendislik bölümünde yaptığı bir çalışmada karizmatik liderliğin örgütsel vatandaşlık ile pozitif yönde ilişkilerinin olduğunu tespit etmiştir. Alpan, Dilek ve Bozdoğan (2005), liderlik tarzlarının örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine yaptıkları bir meta-analiz çalışmasında, tüm değişkenler arasında bir ilişki

olduğunu tespit etmişlerdir. Boerner, Dütschke ve Wied (2008), Almanya’da üç hastaneden seçtikleri 142 hemşire ile yaptıkları bir çalışmada KLA ile ÖVD arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit etmişlerdir. Aslan (2009), Konya ve İstanbul illerindeki beş tekstil fabrikasında yapmış olduğu çalışmada da KLA ve ÖVD arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit etmiştir. Babcock-Roberson ve Strickland (2010), yaptıkları çalışmada katılımcıların karizmatik liderlik algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulduklarını beyan etmişlerdir. Jiao, Richards ve Zhang (2011) Çin’de orta ölçekli bir finans şirketinde yaptıkları ve liderlerin astlarını değerlendirdiği bir çalışmada, liderlik davranışları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Khan, Ghouri ve Awang, işlemsel liderlik, dönüşümsel liderlik ve karizmatik liderliği içeren bir yaklaşım ile bu liderlik stilleri ile ÖVD arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmalarının sonucunda farklı liderlik tarzları ile ÖVD arasında güçlü ilişkiler olduğunu; KLA ile ÖVD arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Cavazotte, Hartman ve Bahiense (2014) Brezilya ve Amerika Birleşik Devletleri vatandaşları üzerinde yaptıkları bir çalışma sonucu, A.B.D. vatandaşı katılımcı grupta KLA’nın ÖVD ile arasında pozitif yönde güçlü ve anlamlı bir ilişki tespit etmelerine rağmen, Brezilya vatandaşı olan grupta böyle bir ilişki tespit edememişlerdir. Zehir, Muceldili, Altındağ, Şehitoğlu ve Zehir S. (2014), çeşitli sektörlerde 600 çalışan ile yaptıkları bir araştırma sonucunda da KLA ve ÖVD arasında pozitif yönde ilişkiler tespit etmişlerdir. Horn, Mathis, Robinson ve Randle (2015), yaptıkları bir çalışmada çalışanların daha az ÖVD baskısı algıladıkları zaman KLAlarının iş bağlılıkları üzerine daha güçlü bir etki yaptığını tespit etmişlerdir. Bunun yanı sıra daha spesifik olarak, kişilerin “karizmatik liderlerinin” beklentilerini karşılayabilmek için daha fazla ÖVD sergilemeye motive olduklarını iddia etmişlerdir. Ul Haq, Farooqi ve Ahmad (2016), banka çalışanları üzerinde yaptıkları bir çalışma sonucu KLA ve ÖVD arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Arıkan, Kılıç ve Becerikli (2017) Kuşadası’ndaki beş yıldızlı otellerde yapmış oldukları bir araştırma sonucunda KLA ve ÖVD arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit etmişlerdir. Daha evvelki çalışmalarda dönüşümcü ve karizmatik liderlik algıları ile ÖVD arasında tespit edilen ilişkiye benzer şekilde Rüzgar da (2019), ilişki ve görev yönelimli liderlik tarzlarının çalışanların ÖVD boyutlarından vicdanlılık, nezaket ve centilmenlik davranışlarını anlamlı olarak etkilediğini tespit etmiştir. Mangundjaya (2019), iki sigorta şirketi üzerinde yapmış olduğu bir çalışmada KLA’nın dayanıklılık üzerine doğrudan bir etkisi olmasa da, psikolojik iklim ve ÖVD üzerinde doğrudan etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Yakışır (2020), Ankara’da faaliyet gösteren beş yıldızlı oteller üzerinde yaptığı bir çalışmada KLA’nın çalışan memnuniyetini pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilediğini tespit etmiştir. Özgenel’in (2020) yaptığı bir çalışmanın analizleri sonucunda elde edilen bulgular, karizmatik liderlik ile başarı kültürü, destek kültürü, misyon kültürü ve bürokratik kültür arasında anlamlı pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Balkan Akan ve Ünsar’ın Kırklareli’nde yaptıkları bir çalışmada da karizmatik liderlik iletişim becerilerinin etik davranışların sorumluluk boyutu ve sözsüz iletişim becerileri boyutu arasında güçlü; etik davranışların dürüstlük boyutu arasında ise zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca karizmatik liderlik iletişim becerilerinin etik davranışları anlamlı ve pozitif yönde etkilediği gözlemlenmiştir.

IV. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

IV.I. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, siyasi partilerin taşra teşkilatlarında, üye oldukları partiler için seçim kampanyaları yürüten kişilerin liderlerine dair karizmatik liderlik algılarının gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışları üzerine bir etkisinin olup olmadığını tespit etmektir. Araştırma liderlik algısının, parti üyelerinde gerçekten bir etkisinin olup olmadığını nicel araştırma yöntemiyle saptamayı ve literatüre bu konuda somut bir çalışma sunmayı amaçlamaktadır.

IV.II. Araştırmanın Önemi

Literatürde KLA ve ÖVD arasındaki ilişkiyi ölçmek için yapılmış olan araştırmaların genellikle özel işletme veya kamu kurumlarında yapıldıkları görülmektedir. Yani araştırmaların katılımcıları mensubu oldukları kuruma görev gereği ve maddi kazanç sağlamak amacıyla hizmet etmektedirler. Bu çalışmanın katılımcılarını ise mensup oldukları örgüte hiçbir maddi kâr amacı gütmeyen hizmet eden yani tamamen gönüllü olarak çalışan siyasi parti üyeleri oluşturmaktadır. Çalışma böyle bir konuyu ilk defa bir sivil toplum kuruluşunda incelemesi bakımından literatürdeki benzerlerinden ayrılmaktadır.

IV.III. Araştırmanın Evreni, Örnekleme ve Sınırlılıkları

Bu araştırmanın evreni Türkiye Cumhuriyeti'nde faaliyet göstermekte olan ve 2018 Cumhurbaşkanlığı Seçimleri'ne katılmış; Kastamonu'da temsilcilikleri bulunan siyasi parti üyeleri oluşturmaktadır. Bu bölgede daha önce benzeri bir alan çalışması yapılmadığı için evren olarak Kastamonu seçilmiş ve örneklem sayısı da bu evrene göre belirlenmiştir. Yani araştırmanın evreni Adalet ve Kalkınma Partisi (AK Parti), Cumhuriyet Halk Partisi (CHP), Milliyetçi Hareket Partisi (MHP), İYİ Parti, Saadet Partisi ve Vatan Partisi il örgütlerine kayıtlı üyelere oluşturmaktadır. Verilerin toplanmaya başlandığı 5 Nisan 2019 tarihi itibarı ile Kastamonu'daki siyasi parti il örgütlerinde yaklaşık olarak 30170 siyasal parti üyesi mevcuttur. Bu sayının yaklaşık 25000'i AK Parti üyesi, 2500'ü MHP üyesi, 1200'ü CHP üyesi, 1100'ü İYİ Parti üyesi, 300'ü Saadet Partisi üyesi ve 70'i de Vatan Partisi üyesidir. Evreni 50000 kişiden oluşan bir çalışma için %95 güven oranı ile 381 katılımcı yeterli görülmektedir (Yıldız, 2017: 442). Bu bağlamda da araştırmaya başlanırken 450 adet anket formu basılmış ve siyasi partilerin üye sayılarına oranla hesap yapılarak kolayda örneklem yöntemiyle seçilen bireyler ile çalışmaya başlanmıştır.

Araştırmanın en temel sınırlılığını katılımcıların formları objektif olarak doldurmuş olma ihtimalidir. Bu hususta araştırmacı tarafından katılımcılara gerekli açıklamalar yapılarak güven sağlanmaya ve objektiflik tesis edilmeye çalışılmıştır. Ayrıca araştırmanın zaman ve maliyet kısıtları sebebiyle sadece belirli bir coğrafyada sınırlandırılmış olması da bu araştırmanın sınırlılıklarından bir diğeridir.

IV.IV. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırma, birden çok değişken arasındaki etkileşimleri tespit etmek ya da grup ortalamalarını karşılaştırmak için kullanılan ilişkisel tarama modeline dayanmaktadır (Şimşek, 2012: 92). Araştırmanın hipotezleri aşağıda sıralanmıştır:

Tablo 1. Araştırmanın Hipotezleri

H1	Katılımcıların liderlerine dair KLA ile gösterdikleri ÖVD arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.
H1a	Katılımcıların liderlerine dair KLA ile gösterdikleri sivil erdem ve vicdanlılık davranışları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.
H1b	Katılımcıların liderlerine dair KLA ile gösterdikleri özgecilik davranışı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.
H1c	Katılımcıların liderlerine dair KLA ile gösterdikleri sportmenlik davranışı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.
H1d	Katılımcıların liderlerine dair KLA ile gösterdikleri nezaket davranışı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.
H2	Katılımcıların liderlerine dair KLA gösterdikleri ÖVD üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.
H2a	Katılımcıların liderlerine dair KLA gösterdikleri sivil erdem ve vicdanlılık davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.
H2b	Katılımcıların liderlerine dair KLA gösterdikleri özgecilik davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.
H2c	Katılımcıların liderlerine dair KLA gösterdikleri sportmenlik davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.
H2d	Katılımcıların liderlerine dair KLA gösterdikleri nezaket davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

IV.V. Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

Araştırmanın verileri, katılımcılara dağıtılan anket formları aracılığıyla toplanmıştır. Anket formları katılımcılara iki şekilde uygulanmıştır. 450 adet basılan anket formlarından 200 adedi siyasi partilerin temsilciliklerine üye sayılarına göre paylaştırılarak teslim edilmiş, oradaki görevliler bilgilendirilmiş ve tanınan belirli bir süreden sonra araştırmacı tarafından toplanmıştır. Aynı zamanda araştırmacı bütün siyasi partilerden birer temsilci ile sürekli irtibat halinde olmuş; bu siyasi partilerin toplantılarına, çalışmalarına ve buluşmalarına katılarak katılımcılara bizzat uygulanmışlardır. Basılan anket formlarından birkaçının teslim edildikleri siyasi partilerde kaybolmaları, katılımcıların çalışmaya katılmak istememeleri, bazı partilerin üye sayılarının oldukça düşük olmaları nedeniyle 56 adet anket formu iptal edilmiş, geriye kalan 394 adet anket formu değerlendirmeye alınmıştır.

KLA'nın ölçülebilmesi amacıyla Conger ve Kanungo'nun 1994 yılında geliştirdikleri "Karizmatik Liderlik Ölçeği" kullanılmıştır. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını ölçebilmek amacıyla da Podsakoff ve Mackenzie tarafından 1989 yılında oluşturulan "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçeklerin seçilmelerinin sebebi literatürdeki çoğu çalışmada kullanılmış olmaları ve geçerlilik ve güvenilirliklerini ispatlamış olmalarıdır. Kullanılan ölçekler katılımcıların anlayabileceği şekilde çevrilmiş, düzenlenmiş ve sadeleştirilmiştir. Toplanan anket formları katılımcı tarafından elektronik ortama aktarılmış ve SPSS aracılığıyla analizler yapılmıştır.

IV.VI. Verilerin Analiz Yöntemi

Araştırmada toplanan veriler, bilgisayar ortamında SPSS paket veri programı kullanılarak analiz edilmiştir. İlk önce verilerin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmıştır. Ardından hipotezlere uygun olarak farklılıkları test edebilmek amacıyla Bağımsız t-testi ve tek yönlü varyans analizi; etki tespiti yapabilmek amacıyla ise Regresyon analizi kullanılarak veriler çözümlenmiştir.

V. ARAŞTIRMA BULGULARI

Bu bölümde araştırmanın güvenilirlik ve geçerlilik analizleri, katılımcıların demografik bilgileri, araştırmanın sorularına cevap verebilmek için yapılan analizlerin sonuçları verilmiştir. Araştırmanın sorularına uygun olarak farklılıkların ölçülebilmesi açısından t-testi ve tek yönlü varyans analizi sonuçları, korelasyon analizi sonuçları ve regresyon analizi sonuçları bu bölümde yer almaktadır. Araştırmanın hipotezleri bu bölümde test edilmiş ve bu hipotezlerin durum özetlerini gösteren tablolar da bu bölümde paylaşılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerini analiz edebilmek için Cronbach's Alpha testinden; geçerliliklerini analiz edebilmek için de faktör analizinden faydalanılmıştır. Kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizleri aşağıdaki tabloda verilmiştir:

Tablo 2. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

Ölçek	Soru Sayısı	Cronbach's Alpha Değeri
Karizmatik Liderlik Algısı (KLA)	21	.977
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD)	22	.970

KLA ölçeğinde yer alan bazı sorular, hem ölçeğin güvenilirliğine olumsuz etki yaptığı hem de faktör analizini bozdukları için ölçekten çıkarılmışlardır. KLA beş temel faktörde ve toplamda %86,555 varyansla açıklanmıştır. Ölçeğin örneklem yeterlilik sayısı (KMO), 957 olarak ölçülmüştür. Bu ölçeğin faktör analizi ve Cronbach's Alpha katsayısı incelendiğinde güvenilirliğinin ve geçerliliğinin yüksek olduğu görülmektedir. Bu faktör yapısı Conger ve Kanungo'nun da tanımladığı

boyutlar ile benzerlik göstermektedir. KLA ölçeğinin faktör analizi aşağıda görülen tablo 3'te verilmiştir:

Tablo 3. KLA Ölçeğinin Faktör Analizi

KLA (Faktör ve Değişkenler)	Faktör Yük Değerleri				
	1	2	3	4	5
Faktör 1: Vizyon Belirleyebilme ve Net İfade Yeteneği					
KL2-Bir gruba karşı sunum yaparken çok kabiliyetli görünmektedir.	1,022				
KL1-Topluluğa karşı heyecan verici bir konuşmacıdır.	,997				
KL3-İlham verici ve motive edicidir.	,979				
KL4-Vizyon sahibidir, gelecekteki ihtimaller hakkında yeni fikirler sunar.	,812				
KL5-İlham verici stratejik amaçlar ortaya koyar.	,762				
KL6-Partimizin geleceği hakkında sürekli yeni fikirler sunar.	,646				
Faktör 2: Kişisel Risk Üstlenebilme	1	2	3	4	5
KL19-Parti uğruna yüksek derecede kişisel zararlara katlanır.		,906			
KL18-Parti uğruna yüksek derecede risk alabilir.		,889			
KL17-Partimizin hedeflerine ulaşması için kişisel fedakârlık gösterebilir.		,741			
KL16-Partimizin hedeflerine ulaşması için kişisel riskler alabilir.		,624			
Faktör 3: Çevresel Duyarlılık	1	2	3	4	5
KL9-Kendi amaçlarını gerçekleştirmede karşısına çıkabilecek parti içi engelleri önceden görebilir.			1,001		
KL8-Partimizin amaçlarını gerçekleştirmede karşısına çıkabilecek olan fiziksel ve çevresel engelleri önceden görebilir.			,735		
KL11-Partimizin amaçlarını gerçekleştirmesine destek olacak yeni çevresel fırsatları önceden görebilir.			,695		
KL7-Partimizin amaçlarını gerçekleştirmede karşısına çıkabilecek olan sosyal ve kültürel engelleri önceden görebilir.			,683		
Faktör 4: Geleneksel Olmayan Davranışlar Gösterme	1	2	3	4	5
KL14-Partimizin hedeflerine ulaşmasında geleneksel olmayan yöntemler kullanır.				,885	
KL15-Sık sık diğer üyeleri de şaşırtabilecek kendine özgü davranışlarda bulunur.				,796	
KL13-Partinin hedeflere ulaşması için alışılmışın dışında davranışlar gösterir.				,709	
Faktör 5: Üye İhtiyaçlarına Duyarlılık	1	2	3	4	5
KL22-Sık sık partideki diğer üyelerin ihtiyaçları ve duyguları ile ilgilendiğini ifade eder.					,972
KL20-Partimizdeki diğer üyelerin ihtiyaçlarına ve duygularına karşı oldukça hassasiyet gösterir.					,929
KL21-Karşılıklı hoşgörü ve saygı duygularını geliştirerek diğerlerini etkiler.					,819
Faktörlere ilişkin Cronbach's Alpha	,968	,959	,933	,849	,893
Faktörlere ilişkin açıklanan varyans (%)	69,485	5,777	4,572	3,531	3,190
Ölçeğin tamamına ilişkin Cronbach's Alpha	,977				
Ölçeğe ilişkin açıklanan toplam varyans (%)	86,555				
Kaiser-Meyer-Olkin Measure (KMO) (%)	,957				

Tablo 4. ÖVD Ölçeğinin Faktör Analizi

ÖVD (Faktör ve Değişkenler)	Faktör Yük Değerleri			
	1	2	3	4
Faktör 1: Sivil Erdem ve Vicdanlılık				
ÖV20-Şu an bulunduğum partinin başarılı olması benim mutlu olmama önemli katkı sağlar.	,967			
ÖV21-Şu an bulunduğum parti benim uzun yıllar bulunmak istediğim ve kendimi ait hissettiğim bir yapıya sahiptir.	,933			
ÖV24-Parti içi toplantılarda düzenli olarak yer alırım ve tartışmalara aktif olarak katılırım.	,872			
ÖV22-Şu an bulunduğum parti örgütünün işlerini kendi kişisel işim gibi benimserim ve her türlü katkıyı yapmak isterim.	,788			
ÖV23-Partimin imajına olumlu katkı sağlayabilecek bütün faaliyetlere gönüllü olarak katılırım.	,746			
ÖV18-Şu an bulunduğum parti benim sosyal hayatımın önemli bir parçasıdır.	,680			
ÖV19-Partimi geliştirmek için boş zamanlarımda da fikir üretmeye çalışırım.	,678			
ÖV17-Parti örgütünde arkadaşlarımla herhangi bir problemle karşılaşacaklarımı fark edersem, beni ilgilendirmese de onları uyarırım.	,541			
Faktör 2: Özgecilik	1	2	3	4
ÖV2-Partideki arkadaşlarımla karşılaştığı sorunlara çözüm bulmaya çalışırım.		1,079		
ÖV1-Herhangi bir sebepten dolayı görevini gerçekleştiremeyecek olan arkadaşlarımla yerine geçerek onlara yardımcı olurum.		,862		
ÖV3-Yaptığımız işin püf noktalarını arkadaşlarıma gösterme konusunda istekliyim.		,799		
ÖV4-Partimizde gerektiğinde görevim olmayan işleri yaparım.		,540		
ÖV5-Partimize yeni katılan arkadaşlarımızın uyum sağlayabilmesi için çaba gösteririm.		,501		
ÖV6-Parti içinde yaşanan değişim ve gelişimlere rahatlıkla ayak uydururum.		,429		
Faktör 3: Sportmenlik	1	2	3	4
ÖV12-Arkaşlarımla bana işlerimizle ilgili gerektiğinde müdahale etmelerine hoşgörü gösteririm.			,831	
ÖV11-Ufak sorunlar partimle ilgili olumlu beklentilerimi etkilemez.			,691	
ÖV9-Parti ortamından kaynaklanan bazı problemleri görmezden gelirim.			,579	
ÖV7-Partimdeki kurallara gönüllü olarak uyarırım.			,440	
ÖV10-Arkaşlarımla fikirlerine ve aldıkları kararlara saygı duyarım.			,306	
Faktör 4: Nezaket	1	2	3	4
ÖV14-Parti örgütü ile ilgili sorun çıkabilecek konuları arkadaşlarımla ve üstlerimle paylaşırım.				,958
ÖV13-Partimi geliştirmek için ekstra fikirler üretirim ve bunları paylaşırım.				,468
ÖV15-Parti örgütü ile ilgili sorunların çözümüne katkıda bulunmak konusunda elimden geleni yaparım.				,378
Faktörlere İlişkin Cronbach's Alpha	,949	,942	,802	,932
Faktörlere ilişkin açıklanan varyans (%)	51,299	15,279	3,236	2,413
Ölçeğin tamamına ilişkin Cronbach's Alpha			,970	
Ölçeğe ilişkin toplam açıklanan varyans (%)			72,227	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure (KMO) (%)			,966	

ÖVD ölçeğinin faktör analizi yukarıda görülen tablo 4'te verilmiştir. ÖVD ölçeğinde yer alan bazı sorular faktör analizi sonucu herhangi bir faktöre yerleşemedikleri için ölçekten çıkarılmışlardır. ÖVD dört temel faktörde ve toplamda %72,227 varyansla açıklanmıştır. Ölçeğin örneklem yeterlilik sayısı (KMO) ,966 olarak ölçülmüştür. Bu ölçeğin faktör analizi ve Cronbach's Alpha katsayısı incelendiğinde güvenilirliğinin ve geçerliliğinin yüksek olduğu görülmektedir. Bu faktör yapısı Podsakoff ve Mackenzie'nin de tanımladığı boyutlar ile benzerlik göstermektedir.

Yapılan faktör analizleri sonucunda KLA ölçeği için tanımlanan beş faktör "1- Vizyon Belirleyebilme ve Net İfade Yeteneği, 2-Kişisel Riske Katlanma, 3-Çevresel Duyarlılık, 4-Geleneksel Olmayan Davranışlar Gösterme ve 5-Üye İhtiyaçlarına Duyarlılık" başlıklarında toplanmıştır. ÖVD ölçeği için tanımlanan dört faktör ise "1-Sivil Erdem ve Vicdanlılık, 2-Özgecilik, 3-Sportmenlik ve 4-Nezaket" başlıkları altında toplanmışlardır.

V.I. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Tablo 5. Katılımcıların Demografik Bilgileri

		F	%			F	%
Cinsiyet	Kadın	91	23,1	Partiye Ne Zaman Üye	0-3 Yıl	173	43,9
	Erkek	303	76,9		4-7 Yıl	80	20,3
TOPLAM		394	100,0		8-10 Yıl	51	12,9
En Uzun Yaşadığı Yerleşim Birimi	Büyükşehir	28	7,1		10 Yıl ve Üzeri	79	20,1
	Şehir	203	51,5		TOPLAM		383
	İlçe	120	30,5	Hane Gelir Durumu	0-1900 TL	66	16,8
	Köy	34	8,6		1901-3500 TL	147	37,3
TOPLAM		385	97,7		3501-6000 TL	113	28,7
Meslek	İşçi	75	19,0		6001-8000 TL	26	6,6
	Serbest Meslek	60	15,2		8001-10000 TL	17	4,3
	Öğrenci	78	19,8	10001 TL ve üzeri	13	3,3	
	Çiftçi	39	9,9	TOPLAM		382	97,0
	Esnaf	28	7,1	Eğitim Durumu	İlkokul	40	10,2
	İşsiz	26	6,6		Lise	140	35,5
	Ev Hanımı	23	5,8		Ön Lisans	92	23,4
	İşveren	20	5,1		Lisans	94	23,9
Emekli	44	11,2	Yüksek Lisans		23	5,8	
TOPLAM		393	99,7	Doktora	4	1,0	
Yaş	18-27	130	33,0	TOPLAM		393	99,7
	28-37	81	20,6	Hangi Siyasi Partiye Üye	AK Parti	146	37,1
	38-47	62	15,7		CHP	65	16,5
	48-57	85	21,6		MHP	81	20,6
	58 ve üzeri	35	8,9		İYİ Parti	58	14,7
TOPLAM		394	100,0		Saadet Partisi	36	9,1
Partideki Konumu	Yönetim Kurulu	121	30,7	Vatan Partisi	8	2,0	
	Kadın Kolları	27	6,9	TOPLAM		394	100,0
	Gençlik Kolları	71	18,0				
	Üye	172	43,7				
TOPLAM		391	99,2				

Katılımcıların demografik niteliklerinin yer aldığı tablo incelendiğinde, katılımcıların %76,9 gibi bir oranda erkek oldukları anlaşılmaktadır. Katılımcılar %19,8 çoğunlukla öğrencilerden, %19,0 çoğunlukla işçilerden oluşmaktadır. Katılımcıların %35,5 gibi bir çoğunluğu lise mezunuyken, %23,9'u lisans ve %23,4'ü de ön lisans mezunudur. Katılımcıların yaş aralıklarına bakıldığında, 18-27 yaş aralığındaki gençlerin %33,0'lık bir oran ile en kalabalık grup olduğu görülmektedir.

IV.II. Katılımcıların KLA ile Gösterdikleri ÖVD Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Tablo 6. KLA ile ÖVD Arasındaki İlişki

ÖVD Boyutları		ÖV1: Sivil Erdem ve Vicdanlılık	ÖV2: Özgeçicilik	ÖV3: Sportmenlik	ÖV4: Nezaket
KLA Boyutları	r	,666**	,686**	,605**	,686**
	p	,000	,000	,000	,000
	N	394	394	394	394
KL1: Vizyon Belirleme ve Net İfade	r	,628**	,691**	,590**	,674**
	p	,000	,000	,000	,000
	N	394	394	394	394
KL2: Kişisel Risk Alabilme	r	,684**	,658**	,607**	,658**
	p	,000	,000	,000	,000
	N	394	394	394	394
KL3: Çevresel Duyarlılık	r	,589**	,611**	,562**	,572**
	p	,000	,000	,000	,000
	N	394	394	394	394
KL4: Geleneksel Olmayan Davranış	r	,643**	,671**	,599**	,647**
	p	,000	,000	,000	,000
	N	394	394	394	394
KL5: Üye İhtiyaçlarına Duyarlılık	r	,643**	,671**	,599**	,647**
	p	,000	,000	,000	,000
	N	394	394	394	394

*Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 6’da KLA ile ÖVD arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek için yapılmış korelasyon analizi verilmiştir. Burada da görüldüğü üzere KLA’nın bütün boyutları ile ÖVD’nin bütün boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

KLA’nın alt boyutlarından olan vizyon belirleme ve net ifade ile ÖVD’nin alt boyutları olan sivil erdem ve vicdanlılık ($r=666$), özgecilik($r=686$), sportmenlik($r=605$) ve nezaket($r=686$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmektedir. KLA’nın alt boyutlarından olan kişisel risk alabilme ile ÖVD’nin alt boyutları olan sivil erdem ve vicdanlılık ($r=628$), özgecilik($r=691$), sportmenlik($r=590$) ve nezaket($r=674$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmektedir. KLA’nın alt boyutlarından olan çevresel duyarlılık ile ÖVD’nin alt boyutları olan sivil erdem ve vicdanlılık ($r=684$), özgecilik($r=658$), sportmenlik($r=607$) ve nezaket($r=658$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. KLA’nın alt boyutlarından olan geleneksel olmayan davranış ile ÖVD’nin alt boyutları olan sivil erdem ve vicdanlılık ($r=589$), özgecilik($r=611$), sportmenlik($r=562$) ve nezaket($r=572$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. KLA’nın alt boyutlarından olan üye ihtiyaçlarına duyarlılık ile ÖVD’nin alt boyutları olan sivil erdem ve vicdanlılık ($r=643$), özgecilik($r=671$), sportmenlik($r=599$) ve nezaket($r=647$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Elde edilen bu sonuçlardan hareketle KLA ile ÖVD arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Yani “H1 - Katılımcıların liderlerine dair KLA ile gösterdikleri ÖVD arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.” Hipotezi ve bütün alt hipotezleri kabul edilmiştir. H1 hipotezinin ve alt hipotezlerinin durum özeti aşağıdaki tabloda verilmiştir:

Tablo 7. H1 Hipotezi ve Alt Hipotezlerin Durum Özetleri

No.	Hipotez	Durum
H1	Katılımcıların liderlerine dair KLA ile gösterdikleri ÖVD arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H1a	Katılımcıların liderlerine dair KLA ile gösterdikleri sivil erdem ve vicdanlılık davranışları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H1b	Katılımcıların liderlerine dair KLA ile gösterdikleri özgecilik davranışı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H1c	Katılımcıların liderlerine dair KLA ile gösterdikleri sportmenlik davranışı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H1d	Katılımcıların liderlerine dair KLA ile gösterdikleri nezaket davranışı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL

IV.III. Katılımcıların KLA’nın Gösterdikleri ÖVD Üzerine Etkisinin İncelenmesi

Katılımcıların liderlerine dair karizmatik liderlik algılarının gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışları üzerine etkisinin incelenmesi için regresyon analizinden faydalanılmıştır. Bu bağlamda regresyon analizi için beş model üretilmiştir. Birinci modelde, KLA ölçeğinin alt boyutlarının, ÖVD ölçeğinin “Sivil Erdem ve Vicdanlılık” alt boyutuna etkisi incelenmiştir. İkinci modelde, KLA ölçeğinin alt boyutlarının, ÖVD ölçeğinin “Özgecilik” alt boyutuna etkisi incelenmiştir. Üçüncü modelde KLA ölçeğinin alt boyutlarının, ÖVD ölçeğinin “Sportmenlik” alt boyutuna etkisi incelenmiştir. Dördüncü modelde KLA ölçeğinin alt boyutlarının, ÖVD ölçeğinin “Nezaket” alt boyutuna etkisi incelenmiştir.

Tablo 8: KLA’nın Sivil Erdem Ve Vicdanlılık Davranışı Üzerine Etkisi

Model 1: Bağımlı Değişken: Sivil Erdem ve Vicdanlılık	Beta	p	p	F	p	R ²
Sabit Değer	1,554	11,014	,000	85,785	,00	,519
KL1: Vizyon belirleme ve net ifade	,148	2,431	,015			
KL2: Kişisel risk alabilme	,092	1,823	,069			
KL3: Çevresel duyarlılık	,248	4,238	,000			
KL4: Geleneksel olmayan davranış	,090	2,070	,039			
KL5: Üye ihtiyaçlarına duyarlılık	,089	1,691	,092			

Tablo 8’de KLA’nın alt boyutlarının sivil erdem ve vicdanlılık davranışları boyutuna etkilerini gösteren regresyon analizi verilmiştir. Tablo 0,05 anlamlılık düzeyi, F ve Beta değerleri dikkate alınarak incelendiğinde, Model 1 olarak sunulan bu analize göre karizmatik liderliğin vizyon belirleme ve net ifade boyutu, çevresel duyarlılık boyutu ve geleneksel olmayan davranış boyutunun sivil erdem ve vicdanlılık faktörüne pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu gözlemlenmektedir.

Kişisel risk alabilme ve üye ihtiyaçlarına duyarlılık boyutlarının ise sivil erdem ve vicdanlılık boyutuna herhangi bir etkisinin olmadığı görülmektedir. R^2 değerine bakıldığında bağımlı değişkenin %51,9 seviyesinde sivil erdem ve vicdanlılık boyutunu açıkladığı tespit edilmiştir. Buradan hareketle “H2a - Katılımcıların liderlerine dair karizmatik liderlik algıları gösterdikleri sivil erdem ve vicdanlılık davranışları üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.” Hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 9. KLA’nın Özgecilik Davranışı Üzerine Etkisi

	Beta	t	p	F	p	R ²
Sabit Değer	1,378	10,210	,000	105,195	,00	,570
KL1: Vizyon belirleme ve net ifade	,049	,843	,400			
KL2: Kişisel risk alabilme	,217	4,488	,000			
KL3: Çevresel duyarlılık	,258	4,594	,000			
KL4: Geleneksel olmayan davranış	,090	2,175	,030			
KL5: Üye ihtiyaçlarına duyarlılık	,088	1,740	,083			

Tablo 9’da KLA’nın alt boyutlarının özgecilik davranışı boyutuna etkilerini gösteren regresyon analizi verilmiştir. Tablo 0,05 anlamlılık düzeyi, F ve Beta değerleri dikkate alınarak incelendiğinde, Model 2 olarak sunulan bu analize göre karizmatik liderliğin kişisel risk alabilme, çevresel duyarlılık boyutu ve geleneksel olmayan davranış boyutunun özgecilik faktörüne pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu gözlemlenmektedir.

Vizyon belirleme ve net ifade ile üye ihtiyaçlarına duyarlılık boyutlarının ise sivil erdem ve vicdanlılık boyutuna herhangi bir etkisinin olmadığı görülmektedir. R^2 değerine bakıldığında bağımlı değişkenin %57 seviyesinde özgecilik boyutunu açıkladığı tespit edilmiştir. Buradan hareketle “H2b - Katılımcıların liderlerine dair karizmatik liderlik algıları gösterdikleri özgecilik davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.” Hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 10. KLA’nın Sportmenlik Davranışı Üzerine Etkisi

Model 3: Bağımlı Değişken: Sportmenlik	Beta	t	p	F	p	R ²
Sabit Değer	1,629	10,895	,000	61,457	,00	,435
KL1: Vizyon belirleme ve net ifade	,112	1,737	,083			
KL2: Kişisel risk alabilme	,120	2,242	,026			
KL3: Çevresel duyarlılık	,138	2,217	,027			
KL4: Geleneksel olmayan davranış	,128	2,790	,006			
KL5: Üye ihtiyaçlarına duyarlılık	,101	1,817	,070			

Tablo 10’da KLA’nın alt boyutlarının sportmenlik davranışı boyutuna etkilerini gösteren regresyon analizi verilmiştir. Tablo 0,05 anlamlılık düzeyi, F ve Beta değerleri dikkate alınarak incelendiğinde, Model 3 olarak sunulan bu analize göre karizmatik liderliğin kişisel risk alabilme, çevresel duyarlılık ve geleneksel olmayan davranış boyutunun özgecilik faktörüne pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu gözlemlenmektedir.

Vizyon belirleme ve net ifade ile üye ihtiyaçlarına duyarlılık boyutlarının ise sivil erdem ve vicdanlılık boyutuna herhangi bir etkisinin olmadığı görülmektedir. R^2 değerine bakıldığında bağımlı

değişkenin %43,5 seviyesinde özgecilik boyutunu açıkladığı tespit edilmiştir. Buradan hareketle “H2c - Katılımcıların liderlerine dair karizmatik liderlik algıları gösterdikleri sportmenlik davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.” hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 11. KLA'nın Nezaket Davranışı Üzerine Etkisi

Model 4: Bağımlı Değişken:	Beta	t	p	F	p	R ²
Sabit Değer	1,524	10,764	,000	89,686	,00	,530
KL1: Vizyon belirleme ve net ifade	,205	3,352	,001			
KL2: Kişisel risk alabilme	,204	4,005	,000			
KL3: Çevresel duyarlılık	,130	2,208	,028			
KL4: Geleneksel olmayan davranış	,063	1,455	,147			
KL5: Üye ihtiyaçlarına duyarlılık	,076	1,435	,152			

Tablo 11’de KLA’nın alt boyutlarının nezaket davranışı boyutuna etkilerini gösteren regresyon analizi verilmiştir. Tablo 0,05 anlamlılık düzeyi, F ve Beta değerleri dikkate alınarak incelendiğinde, Model 4 olarak sunulan bu analize göre karizmatik liderliğin vizyon belirleme ve net ifade, kişisel risk alabilme ve çevresel duyarlılık boyutunun nezaket faktörüne pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu gözlemlenmektedir.

Geleneksel olmayan davranış ve üye ihtiyaçlarına duyarlılık boyutlarının ise nezaket boyutuna herhangi bir etkisinin olmadığı görülmektedir. R² değerine bakıldığında bağımlı değişkenin %53 seviyesinde özgecilik boyutunu açıkladığı tespit edilmiştir. Buradan hareketle “H2d - Katılımcıların liderlerine dair karizmatik liderlik algıları gösterdikleri özgecilik davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.” hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tüm bu analizler neticesinde “H2 - Katılımcıların liderlerine dair KLA gösterdikleri ÖVD üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.” Hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Aşağıdaki tabloda H2 hipotezi ve alt hipotezlerin özetleri verilmiştir:

Tablo 12. H2 Hipotezi ve Alt Hipotezlerin Durum Özetleri

No.	Hipotez	Durum
H2	Katılımcıların liderlerine dair KLA boyutları gösterdikleri ÖVD boyutları üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.	KISMEN KABUL
H2a	Katılımcıların liderlerine dair KLA gösterdikleri sivil erdem ve vicdanlılık davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.	KISMEN KABUL
H2b	Katılımcıların liderlerine dair KLA gösterdikleri özgecilik davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.	KISMEN KABUL
H2c	Katılımcıların liderlerine dair KLA gösterdikleri sportmenlik davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.	KISMEN KABUL
H2d	Katılımcıların liderlerine dair KLA gösterdikleri nezaket davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.	KISMEN KABUL

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışmada parti ayrımı yapılmaksızın kayıtlı üyelerin liderlerine dair algıladıkları karizmatik liderlik davranışlarının gösterdikleri ÖVD’na etkileri incelenmiştir. Etki analizinden önce KLA ile ÖVD arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek adına korelasyon analizi yapılmıştır. Tablo 6’da verilen korelasyon analizi sonuçlarına göre KLA’nın tüm alt boyutları ile ÖVD’nın tüm alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 8’de görülen Model 1 çalışmasında KLA alt boyutlarının ÖVD’nin sivil erdem ve vicdanlılık boyutuna etkileri incelenmiştir. Burada elde edilen sonuca göre katılımcıların liderlerine dair algıladıkları vizyon belirleyebilme ve net ifade edebilme yeteneğinin, çevresel faktörlere duyarlılık gösterebilme yeteneğinin ve geleneksel olmayan davranışlar gösterebilme yeteneğinin sivil erdem ve vicdanlılık davranışlarına, yani bireylerin mensubu oldukları organizasyonları içselleştirmelerine, aidiyet hissetmelerine ve bundan mutluluk duymalarına; herhangi bir ödül ya da ceza olmadığı halde beklentinin üzerinde performans göstermelerine pozitif yönde anlamlı bir etki gösterdiği gözlemlenmiştir.

Yine bu etkiyi gösteren bir başka analiz, Tablo 9’da verilmiştir. Burada görülen Model 2 çalışmasında, katılımcıların KLA’nın kişisel risk alabilme yeteneği, çevresel faktörlere duyarlılık gösterebilme yeteneği ve geleneksel olmayan davranışlar gösterebilme yeteneği boyutlarının özgecilik davranışlarına, yani bireylerin örgütle ilgili herhangi bir konudaki problemde ya da vazifede ekip arkadaşlarına yardım etme isteğine ve işbirliğine pozitif yönde anlamlı bir etkide bulunduğu tespit edilmiştir.

Tablo 10’daki Model 3 çalışması incelendiğinde de katılımcıların KLA’nın kişisel risk alabilme, çevresel faktörlere duyarlılık gösterebilme ve geleneksel olmayan davranışlar sergileyebilme alt boyutlarının da sportmenlik davranışlarına, yani bireylerin örgüt içerisinde huzursuzluk yaratacak davranışlardan kaçınmasına pozitif yönde anlamlı bir etkide bulunduğu gözlemlenmiştir.

Son olarak tablo 11’de incelenen Model 4 çalışmasının sonuçlarına göre de katılımcıların KLA’nın vizyon belirleme ve net ifade edebilme, kişisel risk alabilme ve çevresel faktörlere duyarlılık gösterebilme boyutlarının da nezaket davranışlarına, yani bireylerin görevler ile ilgili olarak sürekli birbirleri ile iletişim kurmalarına pozitif yönde anlamlı bir etkide bulunduğu saptanmıştır.

KLA ve ÖVD arasındaki ilişki hakkındaki tüm bu neticeler doğrultusunda çıkarılacak sonuçlar aşağıdaki gibidir:

- İzleyicilerinden sivil erdem ve vicdanlılık davranışı görmek isteyen liderlere, net olarak vizyon belirleyebilme ve herkesi bu vizyon etrafında toplayabilme yeteneklerini, çevresel faktörleri iyi analiz edip bunlara karşı eyleme geçebilme yeteneklerini ve geleneksel olmayan sıra dışı davranışlar göstererek üyelerini şaşırtabilme yeteneklerini geliştirmeleri tavsiye edilebilir.

- İzleyicilerinden özgecilik davranışları görmek isteyen liderlere, gerektiği zaman kişisel fedakârlıklar yaparak risk alabilme yeteneklerini, çevresel faktörleri iyi analiz edip bunlara karşı eyleme geçebilme yeteneklerini ve geleneksel olmayan sıra dışı davranışlar göstererek üyelerini şaşırtabilme yeteneklerini geliştirmeleri tavsiye edilebilir.

- İzleyicilerinden sportmenlik davranışları görmek isteyen liderlere, gerektiği zaman kişisel fedakârlıklar yaparak risk alabilme yeteneklerini, çevresel faktörleri iyi analiz edip bunlara karşı eyleme geçebilme yeteneklerini ve geleneksel olmayan sıra dışı davranışlar göstererek üyelerini şaşırtabilme yeteneklerini geliştirmeleri tavsiye edilebilir.

- İzleyicilerinden nezaket davranışları görmek isteyen liderlere, net olarak vizyon belirleyebilme ve herkesi bu vizyon etrafında toplayabilme yeteneklerini, gerektiği zaman kişisel fedakârlıklar yaparak risk alabilme yeteneklerini, çevresel faktörleri iyi analiz edip bunlara karşı eyleme geçebilme yeteneklerini ve geleneksel olmayan sıra dışı davranışlar göstererek üyelerini şaşırtabilme yeteneklerini geliştirmeleri tavsiye edilebilir.

- Bu analizler de makro bazda incelendiğinde, izleyicilerinden genel anlamda örgütsel vatandaşlık davranışları görmek isteyen liderlerin vizyon belirleyebilme ve net ifade edebilme, çevresel faktörlere duyarlılık yeteneklerini, kişisel risk alabilme yeteneklerini ve geleneksel olmayan davranışlar gösterebilme yeteneklerini geliştirmeleri tavsiye edilebilir. Analizlerden anlaşılacağı üzere genelde bu dört yetenek, örgütsel vatandaşlık davranışlarının alt boyutlarında etkilidir. Ancak üye ihtiyaçlarına duyarlılık yeteneğinin örgütsel vatandaşlık davranışları boyutlarından hiçbirisine etki

etmediği gözlemlenmiştir. Bunun sebebi siyasi parti üyelerinin zaten tamamen gönüllülük esasına göre orada bulunmaları olarak yorumlanabilecektir.

Hem insanların siyasi partilerde ya da herhangi bir sivil toplum kuruluşunda tamamen gönüllülük esasına dayalı olarak bulunuyor olması hem de ÖVD'nin gönüllülüğe dayalı, biçimsel roller dışı davranışlardan oluşuyor olması bu konunun incelenmesi açısından önemli görülmektedir. Benzeri konuda ileride yapılması düşünülen çalışmalara benzer konuları yine sivil toplum kuruluşlarında ele almaları tavsiye edilmektedir. Nitekim bir insanın örgütlerde “personel” olarak bulunması ile “gönüllü” olarak bulunmasında farklı dinamikler devreye girmekte; bu da benzer çalışmaların sonuçlarında farklılıklar ortaya koymaktadır.

Bu çalışma kısıtlar nedeniyle sadece Kastamonu'da sınırlı tutulmuştur. Kastamonu nüfusunun homojen yapısı düşünüldüğünde insanların hemen hemen benzer demografik niteliklerde oldukları bu çalışmadaki Tablo 5'te de göze çarpmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğunun erkek olmaları, Kastamonu'da bütün siyasi partilerin temsilciliklerinin bulunmuyor olması ve il bazında siyasi parti üye sayıları arasındaki açık fark bu çalışmanın en temel kısıtlarıdır. Bu nedenle ileride yapılması düşünülen çalışmalar için verilebilecek en önemli tavsiyelerden birisi demografik açıdan daha farklı kişilere ulaşılabilecek şehirlerde araştırmalar yapılmasıdır.

KAYNAKÇA

- Alpkan, L., Dilek, H., & Bozlağan, R. (2005). Liderlik tarzlarının güven ve adalet algısı yoluyla örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkileri. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 4(1), 44–69.
- Bakan, İ., & Doğan, İ. F. (2013). *Liderlik Güncel Konular ve Yaklaşımlar*. Ankara: Gazi Kitabevi
- Balkan Akan, B., & Ünsar, A.S. (2020). Karizmatik liderlik iletişim becerilerinin etik davranışlara etkisi üzerine bilişim sektöründe bir uygulama. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(5), 83–93.
- Barnard, C. I. (1968). *The Functions of the executive*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee citizenship. *Academy of Management Journal*, 26(4), 587–595.
- Bogler, R., & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and teacher education*, 20(3), 277–289.
- Bolat, T. Seymen Aytemiz, O. İnci Bolat, O., & Erdem B. (2014). *Yönetim ve organizasyon* (4. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık
- Borman, W. C., & Motowildo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel Selection In Organizations*. 71–98. San Francisco
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1994). Charismatic leadership in organizations: Perceived behavioral attributes and their measurement. *Journal of Organizational Behavior*, 15(5), 439–452.
- Conger, J. A., Kanungo, R. N., Menon, S. T., & Mathur, P. (1997). Measuring charisma: Dimensionality and validity of the Conger-Kanungo scale of charismatic leadership. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 14(3), 290–301.
- Demircan, N., & Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(2), 139–150
- Demirel, Y., & Özçınar, M. F. (2009). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini üzerine etkisi: Farklı sektörlerle yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(1).
- Demirel, Y., Seçkin, Z., & Özçınar, M. F. (2011). Örgütsel iletişim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 33–48.
- Fiol, C. M., Harris, D., & House, R. (1999). Charismatic leadership: Strategies for effecting social change. *The Leadership Quarterly*, 10(3), 449–482.

- George, J. M., & Brief, A. P. (1992). Feeling good – Doing good: A conceptual analysis of the mood at work–Organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin*, 112(2), 310–329.
- Gürbüz, S., Ayhan, Ö., & Sert, M. (2014). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Türkiye’de yapılan araştırmalar üzerinden bir meta analizi. *İş ve İnsan Dergisi*, 1(1), 3–20.
- Horn, D., Mathis, C. J., Robinson, S. L., & Randle, N. (2015). Is charismatic leadership effective when workers are pressured to be good citizens?. *The Journal of Psychology*, 149(8), 751–774.
- House, R. J., & Howell, J. M. (1992). Personality and charismatic leadership. *The Leadership Quarterly*, 3(2), 81–108.
- Howell, J. M., & Frost, P. J. (1989). A laboratory study of charismatic leadership. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 43(2), 243–269.
- Karaman, A., & Aylan, S. (2012). Örgütsel vatandaşlık. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 35–48
- Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral Science*, 9(2), 131–146.
- Khan, N. R., Ghouri, A. M., & Awang, M. (2013). Leadership styles and organizational citizenship behavior in small and medium scale firms. *Journal of Arts, Science & Commerce*, 4(2), 153–163.
- Kılınç, T. (1996). Liderlik üzerine bir analiz. *Hastane Dergisi*, 3(15), 1–4.
- Kurgun, O. A. (2013). *Örgütsel davranış*. Ankara: Detay Yayıncılık
- Lambert, S. J. (2000). Added benefits: The link between work-life benefits and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 43(5), 801–815.
- Lee, K., & Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions. *Journal of applied psychology*, 87(1), 131.
- Mangundjaya, W. (2019). Testing the role of charismatic leadership, psychological climate, and organizational citizenship behavior on resilience. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 431, 44–51.
- Morrison, E. W. (1994). Role definitions and organizational citizenship behavior: The importance of the employee’s perspective. *Academy of Management Journal*, 37(6), 1543–1567.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McKee, D. O., & McMurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *Journal of Marketing*, 61(3), 85.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington: Lexington Books.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It’s construct cleanup time. *Human Performance*, 10(2), 85–97.
- Özgenel, M. (2020). The role of charismatic leader in school culture. *Eurasian Journal of Educational Research*, 86, 85–114.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., & Bommer, W. H. (1996). Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors. *Journal Of Management*, 22(2), 259 – 298.
- Robbins, St. P., & Judge, T. A. (2013). *Örgütsel Davranış* (14. Baskı). (İnci Erdem, Çev.). Ankara: Nobel
- Rüzgar, N. (2019). Yöneticilerin liderlik özelliklerinin çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerinin üzerindeki etkisi: Perakende sektöründe bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 964–975.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653–663
- Şimşek, M. Ş., & Çelik, A. (2011). *Yönetim ve Organizasyon* (13. Baskı). Konya: Eğitim Akademi
- TDK. (2019, 30 Ocak). *Karizma*. Erişim adresi: http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts.
- Tucker, R. C. (1968). The theory of charismatic leadership. *Daedalus*, 97(3), 731–756.
- Van Dyne, L., Cummings, L. L., & Parks, J. M. (1995). Extra-role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity. *Research in Organizational Behavior*, (17) 215–285.
- Weber, M. (1947). *The theory of social and economic organization*. (A.M. Henderson, T. Parsons, Trans.). New York: Free Press (Original work published 1922).
- Weber, M. (2014). *Toplumsal ve Ekonomik Örgütlenme Kuramı*. (Ö. Ozankaya, Çev.). İstanbul: Cem Yayınevi.

Güngör, B., & Turan, E. (2021). Karizmatik lider algısının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi: Kastamonu ilindeki siyasi partilerde bir araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 861–880.

Yakışır, C. (2020). *Etkileşimci ve karizmatik liderliğin çalışan memnuniyeti üzerine etkilerinin incelenmesi: Ankara il sınırları içerisindeki beş yıldızlı oteller üzerinde bir araştırma*. (Doktora Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Yılmaz, H. (2010). *Stratejik Liderlik* (2. Baskı). İstanbul: Kum Saati Yayınları

Yukl, G. (1999). An evaluation of conceptual weaknesses in transformational and charismatic leadership theories. *The Leadership Quarterly*, 10(2), 285–305.

Etik Beyanı : Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde ÖHÜİBF Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına aittir. İlgili çalışmada kullanılan veriler 2019 yılında toplanmış ve analiz edilmiştir. Veriler 2020 yılı öncesi toplandığından etik kurul kararı gerekmemektedir.

Yazar Katkıları : 1. YAZAR, çalışmada I, II, III. bölümlerinde ve (veri toplama, analiz vs. gibi) aşamalarında katkı sağlamıştır. 2. YAZAR, çalışmada I, II, III. bölümlerinde ve (veri toplama, analiz vs. gibi) aşamalarında katkı sağlamıştır. 1. yazarın katkı oranı: %60, 2. yazarın katkı oranı: %40

Çıkar Beyanı : Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

Ethics Statement : The authors declare that ethical rules are followed in all preparation processes of this study. In case of detection of a contrary situation, ÖHÜİBF Journal does not have any responsibility and all responsibility belongs to the authors of the study. The data used in the relevant study were collected and analyzed in 2019. Since the data are collected before 2020, no ethics committee decision is required.

Author Contributions : 1. AUTHOR, in the study I, II, III. section (such as data collection, analysis, etc.) contributed. 2. AUTHOR, in the study I, II, III. section (such as data collection, analysis, etc.) contributed. 1st author's contribution rate: 60%, 2nd author's contribution rate: 40%

Conflict of Interest : There is no conflict of interest between the authors
