

Makalenin Geliş Tarihi: 20.03.2021

1. Hakem Rapor Tarihi: 05.04.2021

2. Hakem Rapor Tarihi: 12.04.2021

Kabul Tarihi: 04.05.2021

GENÇLİK VE SPOR İL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞANLARININ AÇIK LİDERLİK ÖZELLİKLERİNİN İNCELENMESİ (Araştırma Makalesi)

Murat AYGÜN (*)

Öz

Liderlik ile ilgili alan yazında birçok tanım yapılmış olmasına rağmen, açık liderlik kavramı son zamanların güncel bir konusudur. Bu araştırmada, Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının açık liderlik özelliklerinin tespit edilerek, bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma grubunu, 112 çalışan oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak, katılımcılara kişisel bilgi formu ve "Açık Liderlik Ölçeği (ALÖ)" kullanılmıştır. Araştırma kapsamında, açık liderlik ölçeğinden elde edilen puanlarda bağımsız değişkenin iki kategoriden oluştuğu durumlarda Mann Whitney U testi, değişkenlerin iki kategoriden fazla olduğu durumunda Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Araştırma bulgularında, yaş (Merakı Destekleme ve Hesap Verebilirlik) ve görev tanımı (Sosyal Ağların Etkin Kullanımı) alt boyutlarında anlamlı farklılık görülmüştür ($p < 0.05$) Araştırma sonucunda, çalışanların buldukları pozisyon ve çalışma şartlarının liderlik içerisinde yeni bir kavram olan açık liderlik durumlarının belirlenmesinde etken olduğu düşünülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Açık Liderlik, Gençlik ve Spor, Lider, Liderlik, Spor.

Jel Kodları: L83, M1, M12

Analysing the Open Leadership Characteristics of Youth and Sports Provincial Directorate Employees

Abstract

Although there have been many definitions in the literature on leadership, the concept of open leadership is recently a current issue. In this research, it is aimed at analysing the open leadership characteristics of Youth and Sports Provincial Directorate employees in terms of some demographic variables by determining these features. The research group includes 112 employees. Personal information form and "Open Leadership Scale (OLS)" have been used as data collection tools for the study. While the Mann Whitney U test

*) Dr. Ardahan Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Spor Yöneticiliği Bölümü
(e-posta: aygunmurat06@gmail.com). ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7636-8325>

is used when the independent variable consisted of two categories; the Kruskal Wallis H test is used when the variables are more than two categories in the scores obtained from the open leadership scale within the scope of the study. In the research findings, there has been a significant difference in the sub-dimensions of age (Supporting Curiosity and Accountability) and job description (Effective Use of Social Networks) ($p < 0.05$). As a result of the research, it is believed that the position and working conditions of the employees are effective in determining the open leadership status, which is a new concept in leadership.

Keywords: Open leadership, Youth and Sports, Leader, Leadership, Sports.

Jel Codes: L83, M1, M12

1. Giriş

Bilim adamları yakın bir zamanda lider kavramından uzaklaşarak, insan ilişkilerini kapsayan bir sistemin özelliği olan liderliği vurgulamışlardır (Crosby ve Bryson, 2018). Kültürün var olmasıyla (Schein, 2004) bir disiplin olarak liderliğin ortaya çıkışı, 1999 yılında kurulan Uluslararası liderlik derneği ile başlamıştır (Allio, 2013). İlk dönemler liderlikle alakalı yapılan hataların yanı sıra, liderlikte başarılı ve önemli noktaların üzerinde durulması liderlik kavramının önemini arttırmıştır. Liderlik sadece yöneticilerin olduğu değil, örgüt içerisinde her kademeyi etkileyen önemli bir durumdur (Bass ve Riggio, 2006). Yönetim, kademelerine göre yön ve ilham veren, takım ruhunu benimseyen, örnekler oluşturan bir yapıya sahiptir (Thomas, 2004). Örgütün başarı ve başarısızlığında belirleyici hedeflerle ilişki olan liderlik (Haq, 2011; Kesting, Ulhøi, Song ve Niu, 2015; Khajeh, 2018), örgüt içerisinde çalışanları ve organizasyonu yönetmek için etkili bir kavramdır. Yaratıcılığı etkileyebilen liderlik (Derecskei, 2016) çalışanlar üzerinde daha fazla performans sağlama açısından oldukça önemlidir (Iqbal, Anwar ve Haider, 2015). Etkin kullanımı yüksek performansa yol açarsa, üretkenlik ile birlikte liderlik fonksiyonun artacağı düşünülmektedir (Chen ve Silverthorne, 2004; Nanjundeswaraswamy ve Swamy, 2014; Fiaz, Su, Amir ve Saqib, 2017). Gelişen ve değişen küresel yapı ile birlikte artan rekabet koşulları, yıpranmayı önlemek veya azaltmak için etkili liderlik tarzını zorunlu kılmıştır. Zorunluluk ile birlikte etkili liderlik tarzı sayesinde verimli bir şekilde örgütsel hedefe ulaşmanın mümkün olduğu ifade edilmektedir (Nanjundeswaraswamy ve Swamy, 2014). Örgüt içerisinde çalışanların diğer bireyler ile sürekli etkileşim halinde olması çalıştıkları kuruma karşı birtakım duyguların oluşmasına neden olacaktır (Aygün, 2021). Liderin yön verdiği, planları uyguladığı ve insanları motive etmede kullandıkları davranışlar ve beceriler liderlik becerileri olarak görülmektedir (Training, 2010; Maloş, 2012). Bireylerin mesleki ve kişisel özelliklerine göre organizasyon yapılarının farklı şekillerde algılanıp yorumlanmasına paralel olarak bir organizasyonun hizmet kalitesi de bireysel faktörlere bağlı olabilir (Feeney ve Boardman, 2011). Tüm biçimiyle liderlik, örgütsel, siyasi, askeri ve spor gibi birçok alanda toplumun dikkatini çekmektedir (Gipson, Pfaff, Mendelsohn, Catenacci ve Burke, 2017). Örgütün hedeflere ulaşmasında günün şartlarına ve durumlarına göre değişkenlik gösterdiği görülmektedir. Bu nedenle tarihsel süreç içerisinde liderliğin etken olduğu kuramlar söz konusudur.

Literatürde yapılan birçok çalışmada, liderliğin yaşam boyu değişimi ve gelişimsel bir yaklaşıma sahip olması yapılacak çalışmalar üzerinde alternatif oluştururken (Rudolph, Rauvola ve Zacher, 2017), liderliğin ilişkisel doğasını ve kolektif boyutlarını keşfetmede bir fırsat sunar (Ospino, 2016). Tarihsel süreç içerisinde milattan önce 450 ve milattan sonra 1940'lı yılları kapsayan özellik ve nitelik kuramı, 1940-1960'lı yıllar davranış kuramı ve 1960'lı yıllardan günümüze kadar durumsallık kuramı olarak ifade edilmektedir (Zel, 2011). Durumsal kavramı, tek bir boyutun her konuya uymadığını ifade ederken, liderlik içerisinde sadece içinde bulunduğumuz durumu, çalışma ortamını ve her türlü zorluğu ele alarak en iyi liderlik davranışını sergilemektedir (Topping, 2002). İyi liderleri diğerlerinden ayıran öz farkındalık, öz kontrol, motivasyon, empati ve sosyal beceri gibi bir takım duygusal özellikler olduğunu görülmektedir (Goleman, 2004). Bu nedenle, liderlik kavramında rekabete göre iyi performans gösteren bir grup oluşturma ve sürdürme becerisi de yer almaktadır (Hogan ve Kaiser, 2005). Sürdürme becerisi olarak bağlılık, organizasyonda çalışan kişileri anlamada önemli bir değişken olduğu ifade edilmiştir (Mowday, Steers ve Porter, 1979).

Yeni bir kavram olmasa da halen daha tam anlaşılammış olan açık liderlik, düşünce çeşitliliğini desteklerken, liderlerin ötesinde mükemmelliğin açıkça görüldüğü bireysel ve örgütsel davranış için bir yapı sağlamaktadır (Dewey, 2019). Öğrenen organizasyon için açık liderlik oldukça önemlidir (Fedai, Altınay, Altınay ve Dağlı, 2017). Açık liderlik özgün, şeffaf ve gerçek olmak dışında, liderlik becerilerini geliştiren, güçlendiren, öğrenilmiş davranışların ve becerilerin karışımıdır (Li, 2010). Açık liderler, durumsallık kuramı dışında birçok farklı liderlik kuramından beslenen, çalışanlar ile kendileri arasında güven temeline dayanan, teknolojinin gelişimi ile sosyal ağları kullanmaya yönelik davranışları benimsemiştir (Polat ve Arabacı, 2016). Sosyal ağ teknolojisi sayesinde toplumdaki bireyler ve örgütler arası iletişim daha kolay, şeffaf ve rahat bir hal almaktadır. Bu durum, kişiler ve örgütler arasında iletişimin kolaylaşmasına avantaj sağlarken diğer yandan olumsuz sonuçlara da neden olmaktadır (Polat ve Arabacı, 2014). 21. yüzyılda gelişen teknoloji ile birlikte bireylerin sosyal yaşamlarında ve örgüt içerisinde kendilerini ifade etmede sosyal medyayı daha fazla kullandıkları görülmektedir. Örgütler ciddi boyutlarda bir bütçe ayırarak medyayı hem örgüt içerisinde hem de topluma daha kolay ulaşmak amacıyla etkin kullanma amacı gütmektedirler. Literatürde açık liderlik kavramıyla ilgili yeterli çalışmanın olmaması, bu kavramının araştırılmasındaki önemini arttırmaktadır. Bu çalışmada, Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'nde çalışan personelin açık liderlik özelliklerinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Personelin kurum içerisinde açık liderlik özelliklerinin belirlenmesi, örgütün gelişimine ve kurum içerisindeki etkili iletişimin ön plana çıkmasına yarar sağlayacaktır.

2. Yöntem

Bu çalışmada, bir grubun belirli özelliklerini belirlemek amacıyla verilerin toplanmasını amaçlayan geçmişte veya halen var olan durumu olduğu şekliyle betimleyen tarama modeli kullanılmıştır (Fraenkel ve Wallen, 2006; Karasar, 2008; Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2018).

2.1. Çalışma Grubu

Çalışma grubunu, Erzurum Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü bünyesinde çalışan 112 kişi oluşturmuştur. Çalışma grubuna ait bilgiler tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Demografik Özellikler

Değişkenler		N	%
Cinsiyet	Kadın	23	20.5
	Erkek	89	79.5
Yaş	24 yaş ve altı	13	11.6
	25-30 yaş	30	26.8
	31-36 yaş	20	17.9
	37-42 yaş	31	27.7
	43 yaş ve üzeri	18	16.1
Görev Kapsamı	Antrenör	25	22.3
	İşçi	32	28.6
	Memur	34	30.4
	Spor Uzmanı	21	18.8
Çalışma Süresi	5 yıl ve altı	33	29.5
	6-10 yıl	35	31.3
	11-15 yıl	18	16.1
	16-20 yıl	16	14.3
	21 yıl ve üzeri	10	8.9
	Toplam	112	100.0

Araştırmaya katılan personelinin cinsiyet değişkenine göre, %20.5’inin kadın, %79.5’inin ise erkek olduğu; yaş değişkenine göre, %11.6’sının 24 yaş ve altında olduğu, %26.8’inin 25-30 yaş, %17.9’unun 31-36 yaş, %27.7’sinin 37-42 yaş ve %16.1’inin 43 yaş ve üzerinde olduğu; görev kapsamına göre, %22.3’ünün antrenör, %28.6’sının işçi, %30.4’ünün memur ve %18.8’inin spor uzmanı; çalışma süresine göre, %29.5’inin 5 yıl ve altında, %31.3’ünün 6-10 yıl, %16.1’inin 11-15 yıl, %14.3’ünün 16-20 yıl ve %8.9’unun 21 yıl ve üzerinde çalıştığı görülmüştür.

2.2. Veri toplama araçları

Kişisel Bilgi Formu (KBF): Araştırmacılar tarafından oluşturulmuş bireylere ait demografik değişkenlerin yer aldığı formdur. Bu formda; cinsiyet, yaş, görev ve çalışma süresinin olduğu değişkenler yer almaktadır.

Açık Liderlik Ölçeği (ALÖ): Araştırmanın madde oluşturma sürecinde Li (2010)’nin “Open Leadership: How Social Technology Can Transform The Way You Lead” adlı çalışmasının temel alındığı, Türkçe uyarlama ve geçerlik çalışması Polat ve Arabacı (2016)

tarafından yapılan 23 madde 3 alt boyuttan (GKSP: Gücün Kabulü ve Sürekli Paylaşım, MDHV: Merakı Destekleme ve Hesap Verebilirlik, SAEK: Sosyal Ağların Etkin Kullanımı) oluşan "Açık Liderlik Ölçeği" kullanılmıştır. Açık liderlik ölçeğinin cronbach alfa değeri 0.95, alt boyutlar için GKSP: 0.91, MDHV: 0.90 ve SAEK: 0.87 olduğu görülmüştür.

2.3. Verilerin analizi

Araştırmada açık liderlik ölçeği alt boyutlarından elde edilen puanlar cinsiyet, yaş, görev tanımı ve çalışma süresi değişkeni bakımından karşılaştırılmıştır. Karşılaştırılan grupların her birinde 30'dan az çalışan yer almasına rağmen araştırmanın normallik varsayımını belirlemek amacıyla Kolmogorov Smirnov testi ile sınanmış ve normal dağılım göstermediği görülmüştür. Bu nedenle söz konusu ikili karşılaştırmalarda non-parametrik testlerden Mann Whitney U testi, ikiden fazla değişkenin olduğu gruplarda Kruskal Wallis H testi tekniğinden faydalanılmıştır. Anlamli farkın kaynağının belirlenmesinde Dunn's bonferonni testi yapılmıştır.

2.4. Araştırma Etiği

Araştırmanın yapılması için Ardahan Üniversitesi Bilimsel Yayın ve Etik Kurulu tarafından E-67796128-000-2100006217 sayılı belge ile etik uygunluk onayı alınmıştır. Araştırmaya katılacak personelin gönüllülük esasına göre katılımları sağlanmıştır.

3. Bulgular

Araştırmaya katılan personellerin demografik özelliklerine ve kullanılan veri toplama araçlarından elde ettikleri puanlara ilişkin betimsel istatistikler hesaplanmıştır. Araştırmada alt boyutlar için çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde, açık liderlik ölçeğinin Skewness ve Kurtosis değerleri -1/+1 (GKSP; Skewness: .17 ve Kurtosis: -.43 MDHV; Skewness: -.55 ve Kurtosis: .35 SAEK; Skewness: -.49 ve Kurtosis: -.20) arasındadır. Araştırmaya katılan Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü personelinin çeşitli demografik değişkenler göz önüne alınarak alt boyutlar arasındaki farklar bu kısımda sunulmuştur. Açık Liderlik Ölçeğinin cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Açık Liderlik Ölçeği Alt Boyutlarından Alınan Puanların Cinsiyet Değişkenine İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	Mean	U	z	p
GKSP	Kadın	23	58.37	857.500	-1.119	0.231
	Erkek	89	49.28			
MDHV	Kadın	23	55.83	963.500	-.433	0.665
	Erkek	89	59.11			
SAEK	Kadın	23	54.94	884.500	-1.020	0.308
	Erkek	89	62.54			

* $p < 0.05$ GKSP: Gücün Kabulü ve Sürekli Paylaşım,

MDHV: Merakı Destekleme ve Hesap Verebilirlik, SAEK: Sosyal Ağların Etkin Kullanımı

Tablo 2’de, araştırmaya katılanların açık liderlik ölçeğinden almış oldukları puanların, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan non-parametrik Mann Whitney U testi sonucunda, gruplar arasında “Gücün Kabulü ve Sürekli Paylaşım ($p>0.231$), Merakı Destekleme ve Hesap Verebilirlik ($p>0.665$) ve Sosyal Ağların Etkin Kullanımı ($p>0.308$)” alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre istatistiksel açıdan $p<0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Yaş değişkenine ait bulgular tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. Açık Liderlik Ölçeği Alt Boyutlarından Alınan Puanların Yaş Değişkenine İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

	Yaş	n	Mean	χ^2	sd	P
GKSP	24 yaş ve altı	13	41.96	1.058	4	0.901
	25-30 yaş	30	57.23			
	31-36 yaş	20	61.23			
	37-42 yaş	31	55.53			
	43 yaş ve üzeri	18	61.86			
MDHV	24 yaş ve altı	13	53.81	9.451	4	0.047*
	25-30 yaş	30	56.52			
	31-36 yaş	20	61.18			
	37-42 yaş	31	54.05			
	43 yaş ve üzeri	18	57.44			
SAEK	24 yaş ve altı	13	62.38	3.659	4	0.454
	25-30 yaş	30	53.77			
	31-36 yaş	20	57.53			
	37-42 yaş	31	53.44			
	43 yaş ve üzeri	18	60.94			

* $p<0.05$ GKSP: Gücün Kabulü ve Sürekli Paylaşım,

MDHV: Merakı Destekleme ve Hesap Verebilirlik, SAEK: Sosyal Ağların Etkin Kullanımı

Tablo 3 incelendiğinde, çalışanların “Merakı Destekleme ve Hesap Verebilirlik” alt boyutunda elde ettiği puanlara ilişkin test sonuçları incelendiğinde, 31-36 yaş arasındaki personelin yüksek ortalamayı (61.18) aldığı görülmüştür. Diğer yaş gruplarındaki puan ortalamalarının, 24 yaş ve altında 53.81; 25-30 yaş arasında 56.12; 37-42 yaş arasında 54.05 ve 43 yaş ve üzerinde 57.44 olduğu görülmüştür.

Kruskal Wallis H testine ilişkin p değeri incelendiğinde Merakı Destekleme ve Hesap Verebilirlik ($0.047<0.05$) alt boyutu bakımından diğer yaş gruplarına göre istatistik-

sel olarak anlamlı derecede ayrıştığı görülürken, “Gücün Kabulü ve Sürekli Paylaşım ($p>0.901$) ve Sosyal Ağların Etkin Kullanımı ($p>0.454$)” alt boyutlarında anlamlı fark görülmemiştir ($p>0.05$). Anlamlı farklılığın Merakı Destekleme ve Hesap Verebilirlik alt boyutunda 25-30 yaş, 31-36 yaş ve 43 yaş ve üzerinde yaş grubuna sahip çalışanlar arasında olduğu görülmüştür.

Tablo 4. Açık Liderlik Ölçeği Alt Boyutlarından Alınan Puanların Görev Durumuna Bağlı İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

	Görev	n	Mean	χ^2	sd	p
GKSP	Antrenör	25	59.32	1.914	3	0.591
	İşçi	32	53.06			
	Memur	34	56.60			
	Spor Uzmanı	21	58.21			
MDHV	Antrenör	25	55.04	.568	3	0.904
	İşçi	32	60.44			
	Memur	34	54.66			
	Spor Uzmanı	21	55.21			
SAEK	Antrenör	25	40.86	10.483	3	0.015*
	İşçi	32	58.64			
	Memur	34	65.37			
	Spor Uzmanı	21	57.50			

* $p<0.05$ GKSP: Gücün Kabulü ve Sürekli Paylaşım,

MDHV: Merakı Destekleme ve Hesap Verebilirlik, SAEK: Sosyal Ağların Etkin Kullanımı

Tablo 4 incelendiğinde, çalışanların “Sosyal Ağların Etkin Kullanımı” alt boyutunda elde ettiği puanlara ilişkin test sonuçları incelendiğinde, memurların yüksek ortalamayı (65.37) aldığı görülmüştür. Sosyal Ağların Etkin Kullanımı alt boyutundaki diğer meslek gruplarındaki puan ortalamalarının, antrenörlerde 40.86, işçilerde 58.64, spor uzmanlarında 57.50 olduğu görülmüştür.

Kruskal Wallis H testine ilişkin p değeri incelendiğinde “Sosyal Ağların Etkin Kullanımı” ($0.015<0.05$) alt boyutunun diğer meslek gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı derecede ayrıştığı görülürken, “Gücün Kabulü ve Sürekli Paylaşım ($p>0.591$) ve Merakı Destekleme ve Hesap Verebilirlik ($p>0.904$)” alt boyutlarında anlamlı fark görülmemiştir ($p>0.05$). Anlamlı farklılığın Sosyal Ağların Etkin Kullanımı alt boyutunda antrenör-işçi ve antrenör-memur arasında olduğu görülmüştür.

Tablo 5. Açık Liderlik Ölçeği Alt Boyutlarından Alınan Puanların Çalışma Süresine İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

	Çalışma Süresi	n	Mean	x ²	sd	p
GKSP	5 yıl ve altı	33	51.47	3.036	4	0.552
	6-10 yıl	35	57.76			
	11-15 yıl	18	67.75			
	16-20 yıl	16	51.97			
	21 yıl ve üzeri	10	55.70			
MDHV	5 yıl ve altı	33	58.52	2.032	4	0.730
	6-10 yıl	35	55.34			
	11-15 yıl	18	58.08			
	16-20 yıl	16	60.73			
	21 yıl ve üzeri	10	44.30			
SAEK	5 yıl ve altı	33	63.42	5.753	4	0.218
	6-10 yıl	35	57.59			
	11-15 yıl	18	41.39			
	16-20 yıl	16	54.56			
	21 yıl ve üzeri	10	60.15			

* $p < 0.05$ GKSP: Gücün Kabulü ve Sürekli Paylaşım,

MDHV: Merakı Destekleme ve Hesap Verebilirlik, SAEK: Sosyal Ağların Etkin Kullanımı

Çalışma süresi değişkeninin sürekli değişken olarak ele alınarak açık liderlik ölçeği ile ilişkisine bakıldığında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür ($p > 0.05$). Tablo 5'te, Kruskal Wallis H testine ilişkin p değerinde çalışanların "Gücün Kabulü ve Sürekli Paylaşım ($p > 0.552$), Merakı Destekleme ve Hesap Verebilirlik ($p > 0.730$) ve Sosyal Ağların Etkin Kullanımı ($p > 0.218$)" alt boyutlarında elde ettikleri puanlara ilişkin test sonuçları, çalışanların çalıştıkları süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı derecede ayrılmadığı görülmüştür ($p > 0.05$).

4. Tartışma ve Sonuç

Araştırmada Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının çeşitli demografik değişkenlere göre "Açık Liderlik Ölçeği" alt boyutlarından elde ettikleri puanların literatürdeki çalışmalar ile karşılaştırılması amaçlanmıştır. Literatürde yer alan, liderlik ve açık liderlik ile ilgili yapılmış çalışmalarda, bağlamsal açının (Oc, 2018); liderlik üçlemesinin (Gardner, Lowe, Meuser, Noghani, Gullifor ve Coglisier, 2020); etik ve özgün liderliğin (Hoch, Bommer, Dulebohn ve Wu 2016); yeni nesilin (Rudolph, Rauvola ve Zacher, 2018); dijital yaşamın (Cortellazzo, Bruni ve Zampieri, 2019); iş tatmininin (Boamah, Spence Lashinger, Wong ve Clarke, 2018; Chan, 2019); yenilikçi davranışın (Amankwaa, Gyensare ve Susomrith, 2019) liderlik ile ilişkili veya etken olduğu ifade edilmiştir. Literatürde,

açık liderlik üzerine yeterli düzeyde çalışmanın yer almaması yapılan bu araştırmanın önemini artırmıştır.

Araştırmamızda, cinsiyet değişkeni bakımından erkek ve kadın çalışanların açık liderlik alt boyutlarında anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür. Bu sonucun çıkması cinsiyet değişkeninin açık liderlik için bir etken olmadığını düşündürmektedir. Polat'ın (2015) Fırat Üniversitesi örneğinde yöneticilerin açık liderlik özellikleri ve sosyal ağları benimseme durumlarının örgütsel belirsizlik üzerindeki etkilerini incelediği çalışmasında cinsiyet değişkeni açısından gücün kabulü ve sürekli paylaşım ve sosyal ağların etkin kullanımı alt boyutlarında anlamlı farklılık görülmüştür. Bu sonucun çıkmasında, erkek katılımcıların kadınlara göre daha fazla bir oranda olması ve hizmet alanların gücü kabul etmesi ve sosyal ağları kullanımına dair görüşe sahip olmaları olarak belirtilmiştir. Yapılan bu çalışmada merakı destekleme ve hesap verebilirlik alt boyutunda anlamlı farklılık olmaması nedeniyle bizim çalışmamız ile kısmen benzerlik gösterirken; Caz'ın (2018) açık liderlik ile örgütsel sinizm ilişkisi ve iş gören performansına etkisi: spor eğitimi veren yükseköğretim kurumları üzerine bir uygulama çalışması, Yıldız'ın (2019) okul yöneticilerinin açık liderlik, örgütsel adalet ve örgütsel erdemlilik algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve Gürler'in (2020) çalışması bizim çalışmamızla paralellik göstermektedir. Ayrıca literatürde, yapılan bazı çalışmalarda cinsiyet değişkeninin liderlik üzerinde bir etken olmadığı görülmüştür. Turan ve Ebiçlioğlu (2002), Derbedek (2008), Aydın, Bozkuş ve Kul (2016), Cengiz ve Güllü (2018), Yılmaz ve Yenel (2020), Akıncı'nın (2020) çalışmalarının da bizim çalışmamızla benzerlik gösterdiği görülmüştür.

Çalışmamızda, yaş değişkeni bakımından gücün kabulü ve sürekli paylaşım ve sosyal ağların etkin kullanımı alt boyutlarında anlamlı farklılık olmadığı, merakı destekleme ve hesap verebilirlik alt boyutunda 31-35 yaş arasındaki çalışanların yüksek ortalamayı alarak anlamlı olduğu görülmüştür. Bu sonucun çıkmasında, yaş grubunun kurum içerisinde geçirdiği süre ve edindiği deneyimin etken olduğu düşünülmektedir. Gürler'in (2020) okul yöneticilerinin açık liderlik davranışlarının örgütsel muhalefete etkisi çalışmasında yaş arttıkça açık liderlik algılarının arttığı ifade edilmiştir.

Görev değişkeni bakımından literatürde açık liderlik kavramına yönelik yeterli düzeyde çalışma olmadığı görülmüştür. Gücün kabulü ve sürekli paylaşım ve merakı destekleme ve hesap verebilirlik alt boyutunda anlamlı bir ilişki olmadığı, sosyal ağların etkin kullanımı alt boyutunda memurların yüksek ortalamayı alarak anlamlı olduğu görülmüştür. Bu bulguların ortaya çıkmasında çalışma koşullarının bir etken olabileceği ve memurların aktif olarak örgüt işleyişinin devamlılığı için sosyal ağları etkin kullandığı düşünülmüştür.

Çalışma süresi değişkeni bakımından alt boyutlar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Literatürde, Caz (2018) hizmet yılı değişkeninin, Açık Liderlik faktörleri üzerindeki anlamlı olmadığı görülmektedir. Analiz sonuçları gücün kabulü ve sürekli paylaşım, merakı destekleme ve hesap verebilirlik ve sosyal ağların etkin kullanımı puanlarının hizmet yılı değişkenine bağlı olarak değişmediği belirtilmiştir. Yapılan bu çalışma bizim çalışmamızla paralellik göstermektedir.

Açık liderlik ile ilgili, çalışma koşullarının, yönetim durumunun, çalışma süresi ve sosyal yaşamının etken olduğu düşünülmektedir. Literatürde, açık liderlik kavramı ile

ilgili yeterli çalışmanın olmaması, farklı disiplinlerde yapılacak çalışmalara katkı sağlanması açısından önemlidir.

Kaynakça

- Allio, R. J. (2013). Leaders and leadership-many theories, but what advice is reliable? *Strategy & Leadership*, 41(1), 4-14.
- Akıncı, A. Y. (2020). Gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüklerinde görev yapan antrenörlerin etik liderlik algısının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Spor Eğitim Dergisi*, 4(2), 131-140.
- Amankwaa, A., Gyensare, M. A. ve Susomrith, P. (2019). Transformational leadership with innovative behaviour Examining multiple mediating paths with PLS-SEM. *Leadership & Organization Development*, 40(4), 402-420.
- Aydın, R., Bozkuş, T. ve Kul, M. (2016). Beden eğitimi ve spor yüksekokullarındaki öğrencilerin liderlik özelliklerinin cinsiyet değişkenine göre incelenmesi. *International Journal of Science Culture and Sport*, 4 (Özel Sayı 1), 122-131.
- Aygün, M. (2021). Analysis of the relationship between job satisfaction and organizational trust of physical education and sports teachers. *Journal of Pedagogical Research*, 5(1), 203-215.
- Bass, B. M. ve Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2.th Edition). New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Boamah, S. A., Spence Laschinger, H. K., Wong, C. ve Clarke, S. (2018). Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *Nursing Outlook*, 66(2), 180-189.
- Büyüköztürk Ş., Çakmak E. K., Akgün Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel F. (2018). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Caz, Ç. (2018). *Açık liderlik ile örgütsel sinizm ilişkisi ve işgören performansına etkisi: Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumları üzerine bir uygulama*. Yayımlanmamış doktora tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Cengiz, R. ve Güllü, S. (2018). Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin liderlik yönelimleri ile fiziksel saygı düzeylerinin incelenmesi. *Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 3(4), 94-108.
- Cortellazzo, L., Bruni, E. ve Zampieri, R. (2019). The role of leadership in a digitalized world: A review. *Frontiers in Psychology*, 10.
- Chan, S. C. H. (2019). Participative leadership and job satisfaction: The mediating role of work engagement and the moderating role of fun experienced at work. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(3), 319-333.
- Chen, J-C. ve Silverthorne, C. (2004). Leadership effectiveness, leadership style and employee readiness. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(4), 280-288.

- Crosby, B. C. ve Bryson, J. M. (2018). Why leadership of public leadership research matters: And what to do about it. *Public Management Review*, 20(9), 1265-1286.
- Derbedek, H. (2008). *İlköğretim okul müdürlerinin öğretimsel liderlik özelliklerinin öğretmenlerin öz yeterlikleri üzerindeki etkileri (Bursa ili örneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dewey, B. I. (2019). Open leadership for a vibrant future. *Portal. Libraries and the Academy*, 19(3), 359-364.
- Derecskei, A. (2016). How do leadership styles influence the creativity of employees?. *Society and Economy*, 38(1), 103-118.
- Fedai, L., Altınay, F., Altınay, Z. ve Dağlı, G. (2017). The impact of open leadership in being learning organisations for professional learning. *9th International Conference on Computer Supported Education*, 1, 932-935.
- Feeney, M. K. ve Boardman, C. (2011). Organizational confidence: An empirical assessment of highly positive public managers. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 21(4), 673-697.
- Fiaz, M., Su, Q., Amir, I. ve Saqib, A. (2017). Leadership styles and employees' motivation: Perspective from an emerging economy. *The Journal of Developing Areas*, 51(4), 143-156.
- Fraenkel, J. R. ve Wallen, N. E. (2006). *How to design and evaluate research in education*. Boston: McGraw-Hill
- Gardner, W. L., Lowe, K. B., Meuser, J. D., Noghani, F., Gullifor, D. P. ve Cogliser, C. C. (2020). The leadership trilogy: A review of the third decade of the leadership quarterly. *The Leadership Quarterly*, 101379.
- Gipson, A. N., Pfaff, D. L., Mendelsohn, D. B., Catenacci, L. T. ve Burke, W. W. (2017). Women and leadership. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 53(1), 32-65.
- Goleman, D. (2004). What makes a leader?. *Harvard Business Review*, 1-11.
- Gürler, M. (2020). *Okul yöneticilerinin açık liderlik davranışlarının örgütsel muhalefete etkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Haq, S. (2011). Ethics and leadership skills in the public service. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 15, 2792-2796.
- Hoch, J. E., Bommer, W. H., Dulebohn, J. H. ve Wu, D. (2016). Do ethical, authentic, and servant leadership explain variance above and beyond transformational leadership? A meta-analysis. *Journal of Management*, 44(2), 501-529.
- Hogan, R. ve Kaiser, R. B. (2005). What we know about leadership. *Review of General Psychology*, 9(2), 169-180.
- Iqbal, N., Anwar, S. ve Haider, N. (2015). Effect of leadership style on employee performance. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(5), 1-6.
- Karasar, N. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.

- Kesting, P., Ulhøi, J. P., Song, L. J. ve Niu, H. (2015). The impact of leadership styles on innovation a review. *Journal of Innovation Management*, 3(4), 22-41.
- Khajeh, E. H. A. (2018). Impact of leadership styles on organizational performance. *Journal of Human Resources Management Research*, 1-10.
- Li, C. (2010). *Open leadership: How social technology can transform the way you lead* (1st Edition) USA, San Francisco: Press by A Wiley Imprint.
- Maloş, R. (2012). Leadership styles. *Annals of EftimieMurgu University Resita, Fascicle II, Economic Studies*, 421-426.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. ve Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Nanjundeswaraswamy, T. S. ve Swamy, D. R. (2014). Leadership styles. *Advances In Management*, 7(22), 57-62.
- Oc, B. (2018). Contextual leadership: A systematic review of how contextual factors shape leadership and its outcomes. *The Leadership Quarterly*, 29(1), 218-235.
- Ospino, S. M. (2016). Collective leadership and context in public administration: Bridging public leadership research and leadership studies. *Public Administration Review*, 77(2), 275-287.
- Polat, M. (2015). *Yöneticilerin açık liderlik özellikleri ve sosyal ağları benimseme durumlarının örgütsel belirsizlik üzerindeki etkileri: Fırat Üniversitesi örneği*. Yayınlanmamış doktora tezi, Elazığ: Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Polat, M. ve Arabacı, İ. B. (2014). Eğitimde açık liderlik ve sosyal ağlar. *Journal of World of Turks*, 6(1), 257-275.
- Polat, M. ve Arabacı, İ. B. (2016). Açık liderlik ölçeğinin geliştirilmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(1), 79-96.
- Rudolph, C. W., Rauvola, R. S. ve Zacher, H. (2017). Leadership and generations at work: A critical review. *The Leadership Quarterly*, 29(1), 44-57.
- Schein, E. H. (2004). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Topping, P. A. (2002). *Managerial leadership*. USA: McGraw-Hill.
- Turan, S. ve Ebiçlioğlu, N. (2002). Okul müdürlerinin liderlik özelliklerinin cinsiyet açısından değerlendirilmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 31, 444-458.
- Training, MTD. (2010). *Leadership skills*. UK: MTD Training & Ventus Publishing.
- Thomas, N. (2004). *The John Adair handbook of management and leadership*. London: Thorogood.
- Yıldız, B. B. (2019). *Okul yöneticilerinin açık liderlik, örgütsel adalet ve örgütsel erdemlilik algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, M. ve Yenel, İ. F. (2020). Gençlik kamplarında görev alan kamp liderlerinin liderlik yönelimlerinin incelenmesi. *Avrasya Spor Bilimleri ve Eğitim Dergisi*, 2(2), 118-134.
- Zel, U. (2011). *Kişilik ve liderlik*. Ankara: Nobel Yayınları.