

Yiyecek-İçecek İşletmelerinde Vizyoner Liderlik Modelinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Adana İli Örneği

Dr. Öğr. Üyesi Gamze ERYILMAZ
İskenderun Teknik Üniversitesi
Turizm Fakültesi
gamze.eryilmaz@iste.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0003-0588-8021>

Yüksek Lisans Öğr. İsmail DEMİRCİ
İskenderun Teknik Üniversitesi
Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı
idemirci.lee20@iste.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0002-2416-1912>

Dr. Öğr. Üyesi Fatih ÖZDEMİR
İskenderun Teknik Üniversitesi
Turizm Fakültesi
fatih.ozdemir@iste.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0002-9087-6211>

DOI: <https://doi.org/10.37847/tdad.1031526>

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Makale Gönderim Tarihi: 02.12.2021

Makale Kabul Tarihi: 01.03.2022

Özet

Amaç: Bu çalışmada, işgören tarafından algılanan vizyoner liderlik modelinin işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisinin ortaya konması amaçlanmıştır. İlgili amaç doğrultusunda Adana ilinde yer alan yiyecek-çecek işletmelerinde istihdam edilen işgörenler üzerinde uygulama gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Nicel araştırma deseniyle alan araştırılması yapılmış ve kolayda örnekleme metodundan yararlanılarak elde edilen veriler anket formu yardımıyla toplanmıştır.

Bulgular: Anket çalışması İskenderun Teknik Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği kurulunun 14.01.2021 tarih ve E.1415 sayılı kararına göre 15.06.2021-15.10.2021 tarihleri arasında Adana'da faaliyet gösteren 450 yiyecek-çecek işletme çalışanlarına uygulanmıştır. Bu kapsamda 399 veri değerlendirilmeye alınmıştır. Analiz sonucunda genel anlamda yiyecek-çecek işletme çalışanların vizyoner liderlik algılarının örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde olumlu ve anlamlı yönde bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Vizyoner liderlik boyutlardan sadece risk faktörünün çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde olumlu ve anlamlı düzeyde bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir.

Tartışma: Elde edilen sonuçlardan hareketle yiyecek çecek işletmeleri, işletme içerisindeki yönetici vasfındaki çalışanlarının vizyonerlik özelliklerini geliştirmeye yönelik eğitimler vermeli ve düzenli olarak seminerler düzenlemelidir. Her ne kadar liderlerin vizyonerlik özelliğinin çalışanların örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde olumlu etkisi tespit edilse de kısa süreli vizyonerlik özelliğinin getirisi de kısa vadeli olduğundan dolayı liderler vizyonerlik özelliklerini sürekli hale getirebildikleri ölçüde çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerine olumlu katkı sağlayacaktır.

Anahtar Kelimeler: Vizyoner Liderlik, Örgütsel Bağlılık, Yiyecek-İçecek İşletmeleri, Adana.

The Effect of The Visionary Leadership Model on Organizational Commitment in Food-Beverage Businesses: Adana Province Example

Abstract

Aim: In this study, it is aimed to reveal the effect of the visionary leadership model perceived by the employees on the organizational commitment level of the employees. In line with the related purpose, an application was carried out on the employees employed in the food and beverage businesses in Adana.

Method: A field study was conducted with a quantitative research design and the data obtained by using the convenience sampling method were collected with the help of a questionnaire.

Findings: The survey was applied to 450 food and beverage business employees operating in Adana between 15.06.2021 and 15.10.2021, according to the decision of the Scientific Research and Publication Ethics Committee of İskenderun Technical University, dated 14.01.2021 and numbered E.1415. In this context, 399 data were evaluated. As a result of the analysis, it has been determined that the visionary leadership perceptions of the food and beverage business employees have a positive and significant effect on their organizational commitment levels. It was determined that only the risk factor among the visionary leadership dimensions did not have a positive and significant effect on the organizational commitment levels of the employees.

Discussion: Based on the results obtained, food and beverage businesses should provide trainings and organize seminars regularly to improve the visionary qualities of their managers in the business. Although the leadership's visionary feature has a positive effect on the organizational commitment level of the employees, the short-term visionary feature will also make a positive contribution to the organizational commitment levels of their employees as long as the leaders can make their visionary features permanent.

Key Words: Visionary Leadership, Organizational Commitment, Food and Beverage Businesses, Adana.

Giriş

Küresel bir boyuta ulaşan artan rekabet koşulları, teknolojik gelişmeler ve buna bağlı olarak işletme sistemlerindeki değişimler gerek mal gerekse hizmet üreten işletmelerin bu zorlu koşullarda hayatta kalmalarını güçleştirmektedir (Doğanay, Şen 2016, s. 324). İşletme yöneticileri geleneksel yönetim anlayışlarına bağlı kalmayıp çağın şartlarına ayak uydurduğu ölçüde varlıklarının devamını sağlayabilmektedir. Liderlik, bir grup ya da örgütün belirli amaç ya da amaçların gerçekleştirilmesine yönlendirilebilmeyi etkileme sürecidir. Başka bir ifadeyle belirli bir amaca yönelik olarak yapılacak olan icraatlerin tek bir kişi tarafından yönlendirilmesi olarak tanımlanabilir (Özgen ve Yalçın 2015, s. 180). Kesken ve Ayyıldız (2008) ise liderliği "Bireyler tarafından gerçekleştirilen ve diğer bireylerin ortaklaşa yaratılan vizyona dönük olarak bir araya gelmesini, istekli ve coşkulu olarak ortak hedefleri benimsemesini ve bu hedeflerin gerçekleştirilmesi için güçlenerek bütün varlıkları ile katkıda bulunulmasını sağlayan enerjik bir süreç" olarak tanımlamaktadır.

Vizyon; gelecekte varılması planlanan hedef ve gayelerin tümü olarak adlandırılmaktadır (Akçakaya, 2010, s. 212). Vizyoner lider; içerisinde bulunan koşulları

değerlendirerek geleceğe yönelik sağlam bir çalışma programı hazırlayan, karşılaşılabilecek olumsuzlukları öncesinde öngörebilen ve takipçilerini bu anlamda yönlendiren modern liderlik tarzını benimseyen yöneticidir (Robbins, 2000).

Örgüt; belirli bir misyon dahilinde belirli bir amaca ulaşmaya yönelik bir araya gelen insanlar topluluğunu; örgütsel bağlılık ise bu amaca hizmet etmekte olan işgörenin yaptığı işe olan bağlılığını, sadakatini ve devamlılığının ortaya konmasını ifade etmektedir (Eren, 2003). Örgütlerin en büyük problemlerinin bağlılık seviyesi düşük ve dolayısıyla düşük performans ile çalışan işgören olduğu düşünülürse, yöneticilerinin benimseyecek oldukları vizyoner liderlik modelinin işgörenin örgüte olan bağlılık düzeyleri üzerinde olumlu etkisi olacağı aşikârdır (Yıldırım, 2011).

Hizmet sektöründe, üretim kalitesinin en önemli kaynağı olan personelin misafire/müşteriye karşı sergileyeceği tutumda işletmenin tamamının imajı yansıtılmaktadır. Yani müşterinin bütün işletme hakkında olumlu ya da olumsuz deneyimini tek bir personel etkileyebilmektedir (Akıncı, 2016). Personelin sergileyeceği davranış/hareketlerinin şekillenmesinde rol oynayan en büyük faktör ise liderlik rolünü üstlenen yöneticilerinin benimseyeceği yönetim modelidir. Çok fazla elastik yapısı olan ve her koşuldan etkilenen (ekonomik istikrar, doğal afetler, siyasal istikrar vb.) sektörlerin başında hizmet sektörü yer almaktadır (Akıncı, 2016). Hizmet sektörü içerisinde yadsınamayacak kadar aktif bir rolü olan yiyecek-içecek işletme yöneticilerinin ileriye yönelik belirleyecek olduğu hedefler iş gücü kaybını, olması gerekenden fazla maliyet kaybını ve pazar kaybının önüne geçerek mevcut takipçilerinin örgüte olan bağlılık düzeylerine olumlu yönde katkıda bulunabilecektir.

Bu çalışmada, işgören tarafından algılanan vizyoner liderlik modelinin işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisinin ortaya konması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda Adana ilinde yer alan yiyecek- içecek işletmelerinde istihdam edilen 450 çalışandan veri toplanmıştır. Elde edilen verilere uygulanan sapan analizi sonucu 51 sapan/uç değer veren veri tespit edilmiş ve analiz sürecinden çıkartılmıştır. Dolayısıyla analiz sürecine 399 veri ile devam edilmiştir. Araştırma kapsamında belirlenen vizyoner liderliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin turizm sektörünün sadece otel işletme kolunda ele alınmış olması (Dalgın, 2008), herhangi bir yiyecek-içecek işletmesinde çalışılmış olmaması ve vizyoner liderliğin alt boyutlarının (iletişim, güvenilirlik, risk, saygı ve odak) örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin daha önce herhangi bir çalışmada incelenmiş olmaması bu çalışmanın önemini ortaya koymaktadır. Araştırma sonucu elde edilen verilerin alan yazına katkı sağlamasıyla beraber araştırmanın gerçekleştirildiği alanda bulunan işletme yöneticilerinin yönetsel-organizasyonel karar verme süreçlerini olumlu yönde etkileyeceği; bunun sonucunda yiyecek-içecek işletmelerinde istihdam edilen işgörenin örgüte olan bağlılık düzeylerinin yükseltilerek sunulacak olan hizmet kalitesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kavramsal Çerçeve

Vizyoner Liderlik

Vizyon kelimesi Latince kökenli “videre” sözcüğünden türemiş olup, uyanık olmak, anlamak ve kavramak gibi anlamlara gelmektedir (Erçetin, 2000). Vizyoner Lider ise liderlik vazifesini yürüttüğü grup ya da örgütün amaç ve hedefleri doğrultusunda, içerisinde bulunduğu durumun şartlarına göre düşünüp, değerlendirip geçmişteki deneyim-tecrübeleriyle harmanlayarak yönetim modeli benimseyen kişidir (Erçetin, 2000). Ayrıca vizyoner lider, liderliğini sürdürdüğü örgüt ya da grubun içerisinde ya da dışarısında yaşanan durumlar fark edip, değerlendirerek takipçilerini bu anlamda yönlendirme kabiliyeti olan kişidir (Ehtiyar ve Tekin, 2011, s. 4010). Sürekli olarak kendilerini geliştirmek isterler ve iyi bir şeyler yapma uğraşısı içerisine girerler (Snyder, 1999, s. 75). Aynı zamanda çok yönlü ve anlamsız verilere anlamlı bir boyut kazandırarak bunu fırsata ve vizyona dönüştürüp işgörene aktarır (White, 2006, s. 72; Drucker, 2000, s. 73). Vizyoner liderin dün ve bugün’den öte “yarın” ile alakalı olduğu görülmektedir. Çınar ve Kaban (2012) tarafından vizyoner liderlik dört alt boyutta incelenmiştir; Vizyoner düşünce; vizyoner liderlik modelini benimseyen liderlerin, amaçları doğrultusunda izlenecek yolu, ulaşılabilecek hedefleri tanımlamalı ve vizyonu işgörene açık bir şekilde ifade etmelidir. İşgören örgüt faaliyetlerine hâkim olup, bunları önceliğine göre faaliyet sıralaması oluşturmalarıdır (Robbins, 2000, s. 245). Eylem odaklı olma; vizyoner liderin üzerindeki iş yükünü astlarına yayarak yani yetki devri yöntemiyle organizasyonu oluşturan bütün işgörenlerin planlama sürecine katkısını sağlar. Bu durum personelin işi sahiplenmesine, keyif almasına ve dolaylı olarak performans artışına neden olacaktır (Robbins, 2000, s. 245). Değişimlere açık olma: vizyoner liderliğin esasında olan değişim, dinamizmi yüksek olan günümüz dünyasının ayrılmaz bir parçası olmaktadır. Klasik yönetim anlayışı yerine çağın gerektirdiği yenilikleri benimseyen, bunu takipçilerine aktararak yeniliği sistemin vazgeçilmez bir unsuru haline getiren kişi, vizyonerliği liderlik özelliklerine en etkili bir şekilde yansıtabilecektir (Tekin, 2007). Geleceğin resmi: vizyoner liderler, liderlik vasfını yürüttüğü organizasyonu geleceğe hazır hale getirmekle sorumludur. Karşılaşılan olumsuz durumla alakalı yeni fikirler üretir, bu fikirler doğrultusunda plan-proje hazırlayarak işgörenleri bu doğrultuda yönlendirir (Özeroğlu ve Koçyiğit 2020, s. 15). Vizyoner liderliğin aynı zamanda üç temel rolü vardır (Çelik, 1997; Tanrıbil, 2015). Bunlardan ilki yolu görmektir. Burada yol, vizyonun gelecekteki betimlemesidir. Ulaşılması gereken asıl hedeftir. Vizyonerliği kendine benimseyen lider, aynı zamanda içerisinde bulunduğu örgüt ya da grup için en uygun yolu görebilen kişidir. Geleceğe yönelik amaç-hedefi olan yöneticinin yolu görme kaygısı ve arayışı olabilir. Geleceğe yönelik plan-projesi olmayan yönetici yolu göremez ve amaçlarına yönelemez. Bir diğer vizyoner liderlik rolü ise yolda yürümektir. Sadece yolu görmek, vizyoner lideri başarıya götürmez. Yolu görmek kadar yolda yürümekte lideri başarıya götüren temel faktörlerden birisidir. Yolda yürümek, vizyoner liderin kararlılığını ve azmini ortaya koyar. Görünen ile yürünen yol birbirinden farklı ise vizyoner liderin başarısından söz etmek mümkün değildir. Ancak tek bir yol görüp, o yolda ilerleyen, vizyoner liderlik davranışı sergileyen lider amaçları doğrultusunda başarıya ulaşır. Yol

olmak ise üçüncü vizyoner liderlik rolüdür. Vizyoner lider, belirlediği vizyon çerçevesinde insanları yönlendirebilme kabiliyeti olan kişidir. Yol olmaktan kasıt yol açmaktır. Açılan bu yolda vizyoner lidere güvenip, onunla birlikte yol alan kişiler başarıya ulaşmaktadır. Vizyon, körü-körüne bağlılığı kesinlikle reddeden, güncel yaklaşımları destekleyen bir faktördür. Vizyonun amaca yönelik gidişatın olumsuz yönde olması durumunda yeni yol arayışı içine girilebilir.

Örgütsel Bağlılık

Birden fazla kişinin belirli bir amacı gerçekleştirme doğrultusunda oluşturduğu yapıya örgüt adı verilmektedir (Eren, 2003). Örgütsel faaliyetin oluşabilmesi için belirli bir amaca yönelik bir araya gelen topluluğun çaba, bilgi ve yeteneklerini bu anlamda birleştirerek belirli bir koordinasyon ve iş planlamasıyla tek bir amaca hizmet etmeleri gerekmektedir (Şimşek, 2008). Örgütsel bağlılık ise işgörenin bağlı olduğu işletmeye olan sadakatini ortaya koymaktadır. Ayrıca örgütsel bağlılığı yüksek olan personelin verimi artmakta ve bu bağlamda işe geç gelme, devamsızlık, işten ayrılma gibi durumların yaşanmasının önüne geçilmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007, s. 38). Örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgüt amaç ve hedefleri doğrultusunda yaptığı işe ve örgüte olan psikolojik bağlılıklarını ifade etmektedir (Çekmecelioğlu, 2006, s. 155). İşletmelerin hedeflerine ulaşmaktaki asıl gücü işgörenlerdeki yaptığı işe karşı sevgisi/sadakati ve işyeriyle ilgili memnuniyet ve tatminidir. Bundan dolayı işgörenlerin organizasyona karşı sadakatini ve bağlılığının sağlanması, mal ve hizmet üretmek gibi temel bir gereksinimdir (Fındık ve Eryeşil, 2012). Meyer ve Allen (1991) ise örgütsel bağlılığı "Psikolojik bir boyutu bulunan, işgörenlerin örgüt ile etkileşimi ve ilişkisiyle şekillenen ve bunun sonucunda örgütte daimî olarak devamlılık kararı almalarını sağlayan bir davranışlar bütünü" olarak tanımlanmaktadır. Meyer ve Allen ayrıca örgütsel bağlılığı; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak üç farklı sınıflandırmaya tabi tutmuştur (Allen ve Grisaffe, 2001, s. 209).

Duygusal bağlılık, işgörenlerin, örgütün amaç ve hedeflerini gönülden benimsemesini ve bu doğrultuda olağanüstü bir performans göstermesini ifade etmektedir. İşgörenin kendisinin örgüt için önemini hissettiği bir sınıflandırmadır (Allen ve Meyer, 1997). Duygusal bağlılık, işgören kendisini herhangi bir baskı zorlama altında bulunmadan gönülden örgütte bulunma isteğidir (Frow, 2007, s. 243). Devam bağlılığı, işgörenin örgüte karşı yaptığı maddi ve manevi her türlü yatırım nedenini göz önünde alarak kendini örgütte devam etme zorunluluğunu hissetme durumudur (Durna ve Eren, 2005, s. 211). Normatif bağlılık, işgörenlerin örgütte devam etmeyi ahlak ve sadakat gibi minnet duygusuna bağlamasıdır. Kendini kuruma adamayı ve her şartta kurumla devam etmeyi esas alan yaklaşımdır. Normatif bağlılıkta kişisel çıkardan ziyade yapılan işin doğruluğu ve ahlaki boyutu önemlidir (Powell ve Meyer, 2003, s. 159).

Örgütsel bağlılık, üç faktörle karakterize edilmektedir (Eisenberg, Eric, Monge ve Miller, 1983, s. 181). Bunlar; örgütün değerlerine güçlü bir inanç gösterip amaçlarını benimsemek, örgüt yararına yapılan işlerde isteklilik göstermek ve örgütte varlığının sürdürülmesine güçlü bir inanç duymaktır.

Vizyoner Liderlik ve Örgütsel Bağlılık

Vizyoner liderin çalışanlarını motive etmekteki asıl gücü vizyondur. Lider, vizyonun öncüsü konumundadır ve çalışanların işletme vizyonundaki amaç ve hedeflerine ulaşmasını sağlar. Çalışanlarına söz hakkı tanıyarak onları da operasyonun bir parçası haline getiren vizyoner lider, çalışanların yaptığı işe sıkı sıkıya bağlanmasına ve bu işi başarıyla sonuçlandırmak için üstün performans göstermesine neden olmaktadır (Quigley, 1998, s. 280). Vizyoner liderlik modelini benimseyen liderler, işgörenlerin örgüt misyon ve vizyonu ile bütünleşmesini sağlayarak örgüte olan sadakatini artırır. Bu da işgörenin örgütsel bağlılık düzeyini maksimize edebilmektedir (Goleman, Boyatzis ve Mckee, 2002). Net bir vizyona sahip olan liderin, örgütsel değer ve hedefleri açık bir şekilde ortaya koyması, işgörenin örgüte olan bağlılığına artııcı bir etki göstermektedir. Yani vizyoner liderlik yönü güçlü olan bir liderin, işgörenin işletmeye olan bağlılığına olumlu yönde etkisi vardır (Dury, 2004). Çalışanlarıyla sürekli irtibat halinde olan, onların fikir ve düşüncelerine saygı duyarak ve üzerindeki bir takım yetki ve sorumlulukları örgüt içerisinde yetki devri yapıp herkesi yönetimin bir parçası haline getiren vizyoner lider, çalışanların sergileyeceği performansa, iş tatminine ve örgüt istikrarına; dolayısıyla mal/hizmet üretiminin sonucuna kalite çıktısı olarak yansıtacaktır (Quigley, 1998, s. 280). Lider, vizyonerlik özelliğini çalışanlara aktarabildiği ölçüde onların örgütsel bağlılığına katkıda bulunacaktır (Jacobsen ve House, 2001; Dalgın, 2008). Vizyonerlik özelliği güçlü olan liderin örgüt içinde yer alan işgörenlerin birbirleri ve liderleri arasındaki iletişimi ve etkileşimi olumlu yönde etkilediği ve bununla beraber işgörenlerin örgüte olan bağlılık düzeylerini de arttırmaktadır (Karahan, 2008). Etkileme, cesaretlendirme, yönlendirme ve vizyonerlik gücü yüksek olan liderin işgörenler arasında rol model olarak benimsenmesine ve onların örgütsel bağlılık düzeylerine olumlu yönde katkı sağladığı neticesine ulaşılmıştır (Tanrıbil, 2015). Astlarının ihtiyaç ve beklentilerini dikkate alan, vizyonerlik özelliğiyle gelecekte karşılaşılabilecek olumsuzluklara karşı tedbirler olarak yönetiminde bulunduğu örgütü koruyan ve kollayan vizyoner lider, çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini maksimize edebilmektedir (Çatır, 2009).

Vizyoner liderliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini inceleyen Jacobsen ve House (1999); Goleman, Boyatzis ve Mckee (2002); Drury (2004); Dalgın (2008); Karahan (2008); Çatır (2009) ve Tanrıbil, (2015) vizyoner liderliğin örgütsel bağlılık üzerinde olumlu yönde etkisini tespit etmiştir.

Vizyoner liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki bahsi geçen çalışmalardan hareketle, yiyecek-içecek işletmesi çalışanlarının vizyoner liderlik algılarını ve örgütsel bağlılıklarını ölçen bu çalışmada da benzer ilişkinin olacağı ön görülmüştür. İlgili öngörü paralelinde işgörenler tarafından algılanan vizyoner liderlik algısının örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde olumlu etkisinin olabileceğine yönelik aşağıda yer verilen H₁ hipotezi ve vizyoner liderliğin alt boyutlarına bağlı olarak alt hipotezler geliştirilmiştir. Araştırmanın grafiksel modeli Şekil 1.'de sunulmaktadır.

H1: Vizyoner liderlik modelinin çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde olumlu yönde ve anlamlı düzeyde bir etkisi vardır.

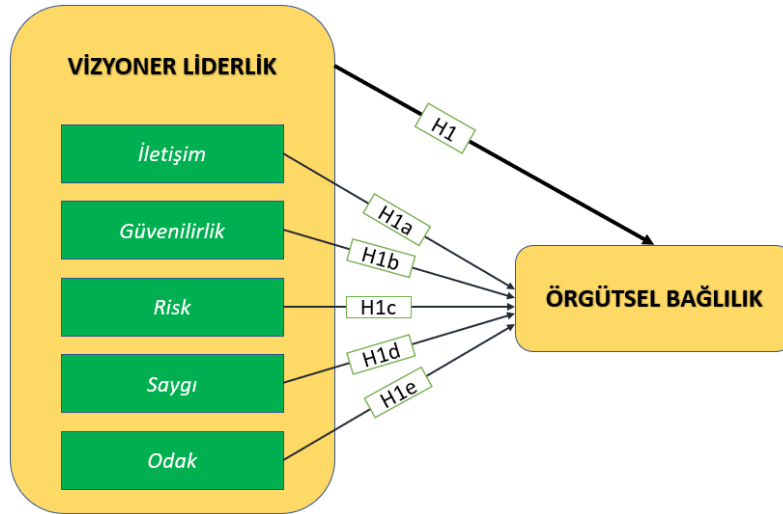
H1a: Vizyoner liderliğin iletişim boyutunun, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde olumlu yönde ve anlamlı düzeyde bir etkisi vardır.

H1b: Vizyoner liderliğin güvenilirlik boyutunun çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde olumlu yönde ve anlamlı düzeyde bir etkisi vardır.

H1c: Vizyoner liderliğin risk boyutunun çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde olumlu yönde ve anlamlı düzeyde bir etkisi vardır.

H1d: Vizyoner Liderliğin saygı boyutunun çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde olumlu yönde ve anlamlı düzeyde bir etkisi vardır.

H1e: Vizyoner liderliğin odak boyutunun çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde olumlu yönde ve anlamlı düzeyde bir etkisi vardır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırma Yöntemi

Araştırma, nicel araştırma desenine göre yürütülmüştür. Veri toplama sürecinde, çalışanların vizyoner liderliğe ilişkin görüşleri ile örgütsel bağlılık düzeylerinin ortaya konması amacıyla anket formu kullanılmıştır. Anket çalışmasının ilk kısmında katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim durumunu, işletme içerisinde ve buldukları pozisyonlarda deneyim sürelerini tespit etmeye yönelik altı adet kapalı uçlu, işletmedeki pozisyonlarını belirlemeye yönelik ise bir adet açık uçlu soruya yer verilmiştir.

Araştırmanın verilerinin toplanmasında iki farklı ölçek kullanılmıştır. Bu ölçeklerden birincisi Sashkin'in (1996) geliştirip, Yeyrek'in (2018) çalışmasında kullandığı vizyoner liderlik ölçeğidir. Vizyoner liderlik ölçeği; iletişim, güvenilirlik, risk, saygı ve odak olmak üzere toplam 5 boyuttan ve 25 maddeden oluşmaktadır (Örnek ifadeler: "Yöneticim, iletişim kurarken net ve anlaşılır bir dil kullanır.", "Konuları anlaşılır bir hale getirmek için

elinden geleni yapar, hatta sıra dışı yöntemlere başvurur.”, “Uzun vadeli hedef ve planları herkesin anlayabileceği şekilde anlatır.”).

İkincisi ise Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilip, Kaya ve Selçuk (2007) tarafından Türkçeye uyarlanması yapılan örgütsel bağlılık ölçeğidir. Örgütsel bağlılık ölçeği; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere toplamda 3 boyuttan ve 18 maddeden oluşmaktadır (Örnek ifadeler: “Kariyerimin geri kalanını bu organizasyonda geçirmekten mutluluk duyarım.”, “İşyerimin sorunlarını kendi sorunlarım gibi hissederim.”, “İşyerimde kendimi ‘ailenin bir parçası’ olarak hissederim”). Her iki ölçeğin yanıt kategorisi olarak “Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Orta Düzeyde Katılıyorum, Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde 5’li derecelemeden yararlanılmıştır.

Araştırma evrenini Adana ilinde faaliyet gösteren bütün yiyecek-içecek işletmesi çalışanları oluşturmaktadır. Adana ilinde yiyecek-içecek hizmetleri alanında toplamda 2348 işletme ve ilgili işletmelerde istihdam edilen 11834 çalışan bulunmaktadır (SGK, 2019). Zaman, mekân ekonomik durum gibi kısıtlılıklardan ötürü evrenin tamamına ulaşılması güç olduğundan dolayı evren sonsuz kabul edilmiş, örneklem büyüklüğü 0,95 güven düzeyine (%95 güven aralığı) ve ± 5 örnekleme hatasına göre hesaplanmış olup, sonsuz evren hesaplamasından hareketle bu çalışmaya en az 384 kişinin katılımının uygun olduğu belirlenmiştir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, s. 50). Anket çalışması İskenderun Teknik Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği kurulunun 14.01.2021 tarih ve E.1415 sayılı kararına göre 15.06.2021-15.10.2021 tarihleri arasında kolayda örnekleme tekniği ile 450 yiyecek-içecek işletmesi çalışanına uygulanmıştır. Çalışma sonuçlarının net bir şekilde ortaya konması adına sapan analizi sonucu uç değer verdiği tespit edilen 51 anket çalışması analiz sürecine dahil edilmemiş ve 399 katılımcı bu kapsamda araştırmanın örneklemini olarak kabul edilmiştir. Dolayısıyla değerlendirilmeye alınan ilgili örneklemin evrene genellenebilir düzeyde olduğu söylenebilir.

Bulgular

Araştırma kapsamında elde edilen 450 anket verisine ilk olarak sapan analizi uygulanmış ve 51 uç/sapan değer veren veri analize dahil edilmeden 399 anket verisi ile sürece devam edilmiştir. Uygulanan çoklu normal dağılım testi sonucuna göre ise “Vizyoner Liderlik” ölçeğinin kritik korelasyon katsayısı ,991 (25 madde için kritik korelasyon katsayısı $>$,928) ve “Örgütsel Bağlılık” ölçeği için kritik korelasyon katsayısı ,978 (18 madde için kritik korelasyon katsayısı $>$,907) değerini tespit edilmiştir. Elde edilen değerler ilgili ölçek verilerinin normal dağılım gösterdiğini ifade etmektedir (Kalaycı, 2010).

Analiz sürecine dahil olan 399 kişinin demografik özelliklerinin ifade edildiği bilgiler Tablo 1.’de ifade edilmektedir. Tablo.1’de yer alan bilgilere göre araştırmaya dahil olan kişilerin %64’ü “Erkek” ve %36’sı “Kadın” dır. Katılımcıların yaş kategorilendirilmesi yapıldığında ise %33’ünün “18-25 yaş”, %26’sının “26-30 yaş”, %15’inin “31-35 yaş”, %12’sinin “36-40 yaş”, %9’unun “41-45 yaş” ve %5’inin “46 ve üzeri” yaş grubuna dahil

oldukları anlaşılmaktadır. Medeni durumlarına ilişkin kendilerine yöneltilen soruya ise katılımcıların %58'lik kısmı "Bekar", %42'lik kısmı ise "Evli" yanıtını vermiştir.

Tablo 1. Katılımcılara İlişkin Demografik Özellikler

	Demografik Değişkenler	n	%		Demografik Değişkenler	n	%
<i>Cinsiyet</i> <i>n=399</i>	Kadın	144	36	<i>İşletmedeki Pozisyon</i> <i>n=384</i>	Servis Personeli	165	43
	Erkek	255	64		Mutfak Personeli	72	19
<i>Yaş</i> <i>n=399</i>	18-25 yaş	132	33		Bar Personeli	54	14
	26-30 yaş	103	26		Kasiyer	33	9
	31-35 yaş	59	15		İşletme Yetkilisi	31	8
	36-40 yaş	47	12		Diğer	29	7
	41-45 yaş	37	9		5 yıl ve altı	190	48
<i>Medeni Durum</i> <i>n=399</i>	46 ve üzeri	21	5		6-10 yıl	121	30
	Bekar	232	58		11-15 yıl	57	14
<i>Eğitim Durumu</i> <i>n=381</i>	Evli	167	42		<i>İşletmede Çalışma Süresi</i> <i>n=399</i>	16-20 yıl	13
	İlk ve Orta Öğretim	223	58	21-25 yıl		11	3
	Ön Lisans	92	24	26 yıl ve üzeri		7	2
	Lisans	53	14	5 yıl ve altı		207	52
	Lisansüstü	13	4	<i>Mevcut Pozisyonda Çalışma Süresi</i> <i>n=399</i>	6-10 yıl	110	28
					11-15 yıl	59	15
					16-20 yıl	15	3
					21-25 yıl	6	1
				26 yıl ve üzeri	2	1	

Katılımcıların eğitim durumunu belirleme amacıyla kendilerine yöneltilen "eğitim durumunuz" sorusuna ise %58'lik bir kısım "İlk ve Orta Öğretim", %24'lük bir kısım "Ön Lisans", %14'lük kısmı "Lisans" ve %4'lük kısmı "Lisansüstü" bir eğitim-öğretim programından mezun olduğunu belirtmiştir. 18 kişi ise herhangi bir şekilde bir tahsile sahip olmadığını bildirerek bu soruyu boş bırakmıştır. Katılımcıların çalıştıkları işletmedeki pozisyonlarını belirlemeye yönelik kendilerine yöneltilen açık uçlu "Pozisyonunuz" sorusuna ise %43'lük kısım "Servis Personeli", %19'lük kısım "Mutfak Personeli", %14'lük kısım "Bar Personeli", %9'lük kısım "Kasiyer", %8'lik kısım "İşletme Yetkilisi" ve %7'lik kısım bu kategorilendirme dışında kalan farklı bir pozisyonda çalıştığını (Vale, Güvenlik Görevlisi, Rezervasyon Görevlisi, Temizlik Personeli vb.) belirtmiştir. Katılımcıların buldukları işletmede çalışma süresini belirlemeye yönelik kendilerine yöneltilen "İşletmede Çalışma Süresi" sorusuna ise %48'lik kısmı "5 yıl ve altı", %30'lük kısmı "6-10 yıl", %14'lük kısmı "11-15 yıl", %3'lük kısmı "16-20 yıl", %3'lük kısmı "21-25 yıl" ve %2'lik kısmı "26 yıl ve üzeri" yanıtını vermiştir. Buldukları pozisyondaki çalışma sürelerini belirlemeye yönelik kendilerine yöneltilen "Mevcut Pozisyonda Çalışma Süresi" sorusuna ise katılımcıların %52'lik kısmı "5 yıl ve altı", %28'lik kısmı "6-10 yıl", %15'lik kısmı "11-15

yıl", %3'lük kısmı "16-20 yıl", %1'i "21-25 yıl" ve geriye kalan %1'lik kısım "26 yıl ve üzeri" yanıtını vermiştir.

Araştırmada veri toplama amacıyla kullanılan "Vizyoner Liderlik" ve "Örgütsel Bağlılık" ölçeklerinin yapısal geçerliliğini test etmek amacıyla ölçeklere doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. DFA'da ölçme modeline ait standardize katsayı değerlerinin 0.50 altında olmaması ölçme modelinin kabul edilmesinde önemli bir gösterge olarak kabul edilmektedir (Fornell ve Larcker, 1981, s. 46). Bununla birlikte gözlenen değişkenlerin t-değerlerinin 0.05 anlam düzeyinde 1.96'dan büyük olması gerekmektedir (Jöreskog ve Sörbom, 1993, s. 107).

DFA analizi Vizyoner Liderlik ölçeği için iki aşamalı olarak gerçekleştirilmiştir. İlk analiz sonuçlarına göre (Güvenilirlik (1)-"Yöneticim, güvenilir bir kişiliğe sahiptir."; Risk (1)-"Yöneticim, insanların yeni fikir ve projeleri gönülden benimsemelerini sağlar."; Saygı (2)-"Yöneticim, işi ve pozisyonu nedeniyle kendisiyle gurur duyar., Yöneticim, örgüt için öneminin farkındadır.") dört madde 0.50'nin altında standardize katsayı değeri göstermesi sebebi ile analizden çıkarılmıştır. Sonraki analiz sonuçlarına göre ise her boyutu ölçen maddelere ilişkin standardize katsayıların 0.50'nin üzerinde değer verdiği ve t-değerlerinin ise 1.96'dan büyük olduğu gözlenmiştir. Bu bağlamda ölçme modelinin istatistiksel açıdan anlamlı (>1.96) ve kabul edilebilir (>0.50) olduğu söylenebilir (p<0.001). Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin bulgular Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Vizyoner Liderlik Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Yapılar	Maddeler	Faktör Yüğü	t-değeri	AOV	Güvenilirlik*
<i>İletişim</i>	1. VLİ	0.74	15.94	0.50	0.82
	2. VLİ	0.71	14.66		
	3. VLİ	0.70	14.59		
	4. VLİ	0.70	14.56		
	5. VLİ	0.60	11.84		
<i>Güvenilirlik</i>	6. VLG	0.73	15.53	0.53	0.82
	7. VLG	0.81	17.93		
	8. VLG	0.74	15.84		
	9. VLG	0.60	11.98		
<i>Risk</i>	10. VLR	0.77	15.50	0.46	0.77
	11. VLR	0.73	14.88		
	12. VLR	0.58	10.92		
	13. VLR	0.61	11.36		
<i>Saygı</i>	14. VLS	0.61	11.19	0.40	0.64
	15. VLS	0.62	11.46		
	16. VLS	0.58	10.95		
<i>Odak</i>	17. VLO	0.57	10.62	0.37	0.74
	18. VLO	0.57	10.64		
	19. VLO	0.58	10.52		

20. VLO	0.60	11.23
21. VLO	0.67	13.19

VLİ: Vizyoner liderlik ölçeği iletişim boyutu; VLG: Güvenilirlik boyutu; VLR: Risk boyutu; VLS: Saygı boyutu; VLO: Odak boyutu
*CR- Composite Reliability- Bileşik Güvenilirlik

DFA analizi sonrası standardize katsayı değerleri baz alınarak, açıklanan ortalama varyans (AOV) (*standardize katsayı değerlerinin kareleri toplamı/değişken sayısı*) ve güvenilirlik değerleri (*standardize katsayı değerleri toplamı / (standardize katsayı değerleri toplamı+ hata payları toplamı)*) hesaplanmıştır. İlgili hesaplamalar doğrultusunda elde edilen güvenilirlik değerlerinin 0.70'in üzerinde ve AOV değerlerinden büyük olması arzu edilmektedir (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2010, s. 664).

Tablo 2. incelendiğinde, en yüksek güvenilirlik katsayısının 0.82 (İletişim ve Güvenilirlik), en düşük güvenilirlik katsayısının 0.64 (Saygı) olduğu görülmektedir. Bu bağlamda güvenilirlik katsayısına ilişkin değerlerin Saygı boyutu haricinde 0.70 üzerinde olduğu görülmektedir. Saygı boyutuna ilişkin değer, arzu edilen kriter katsayısına göre düşük değer gösterse de elde edilen AOV değerinden yüksek oranda değer göstermiştir. Netice itibarıyla Tablo 2'den hareketle ölçme modeline ait standardize değerlerin ve t-değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde ve güvenilirlik değerlerinin AOV değerlerinden büyük olması sebebi ile modelin bir bütün olarak kabul edilebilir olduğu söylenebilir.

Ölçme modeline ilişkin uyum iyilikleri de modelin bütünsel olarak değerlendirilmesi açısından önemli kriterlerdendir. Bu kapsamda ölçme modelinde $X^2=350.82$ ve $df=179$ olmasına bağlı olarak $X^2/df=1.95$ (X^2/df 'nin 2'nin altında olması iyi bir model, 5'in altında olması ise kabul edilebilir bir model işaret etmektedir (Hair vd., 2010, s. 645) değeri modelin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu göstermektedir. Yaklaşık hataların karekökü anlamına gelen RMSEA (Root Means Square Error of Approximation) değeri ise diğer bir önemli uyum iyiliği olarak kabul edilmektedir (Schumacher ve Lomax, 2004). Bu değer 0.06 – 0.08 aralığında olması modelin iyi uyuma sahip olduğunu gösterir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyükoztürk, 2012, s. 269-271). Bu kapsamda analiz sonucu elde edilen RMSEA (0.049) değerinin ilgili kriteri sağladığı söylenebilir.

Ölçme modelinin kabul edilebilir olup olmadığını belirleyen bahsi geçen uyum iyiliklerinin yanı sıra, analiz sonucu baz alınan bazı uyum iyilikleri de bulunmaktadır. Analiz sonuçlarına göre bu uyum iyiliklerinden SRMR=0.52; NNFI= 0.96; NFI = 0.94; CFI= 0.97 olarak bulunmuştur. Elde edilen değerlerden hareketle uyum iyiliklerine ilişkin değerlerin, kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu (Hair vd., 2010, s. 640-646; Çokluk vd., 2012, s. 269-272) tespit edilmiştir. İlgili tespitler paralelinde ölçme modelinin de kabul edilebilir ve anlamlı bir model olduğu söylenebilir ($p<0.001$).

DFA analizi 'Örgütsel Bağlılık' ölçeği için de iki aşamalı olarak gerçekleştirilmiştir. İlk analiz sonuçlarına göre ("İstesem bile şu an işyerimden ayrılmak benim için çok zor olurdu.", "Şu an işyerimden ayrılmak istediğime karar verirsem hayatımın büyük bölümü

olumsuz etkilenir.”, “Şu an işyerimde kalmam, bir istek olduğu kadar gerekliliktir.”, “İşyerimden ayrılmayı düşünmek için çok az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.”, “İşyerimden ayrılmama nedenlerimden biri de olası işyeri alternatiflerin azlığıdır.”, “İşyerime bu kadar katkım olmasaydı, başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.”, “İşyerimde çalışmaya devam etmek için kendimi zorunlu hissedirim.”, “Benim için avantajlı olsa bile, işyerimden şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.”, “İşyerimden şimdi ayrılırsam suçluluk hissedirim.”) dokuz madde 0.50'nin altında standardize katsayı değeri göstermiştir. Bu nedenle ilgili maddeler ikinci aşamada analizden çıkarılmıştır. İkinci aşamada gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre ise maddelere ilişkin standardize katsayıların 0.50'nin üzerinde değer verdiği ve t-değerlerinin ise 1.96'dan büyük olduğu gözlenmiştir. Bu bağlamda ölçme modelinin istatistiksel açıdan anlamlı (>1.96) ve kabul edilebilir (>0.50) olduğu söylenebilir (p<0.001). Örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi bulguları Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Yapı	Maddeler	Faktör Yüğü	t-değeri	AOV	Güvenilirlik*
Örgütsel Bağlılık	ÖB1	0.66	13.93	0.41	0.86
	ÖB2	0.67	14.22		
	ÖB3	0.67	14.22		
	ÖB4	0.69	14.79		
	ÖB5	0.69	14.90		
	ÖB6	0.64	13.54		
	ÖB7	0.58	11.90		
	ÖB8	0.50	9.97		
	ÖB9	0.57	11.64		

*CR- Composite Reliability- Bileşik Güvenilirlik

Tablo 3 incelendiğinde, güvenilirlik katsayısının 0.86 olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre güvenilirlik katsayısına ilişkin değerin 0.70 üzerinde ve AOV değerinden büyük olduğu görülmektedir. Tablo3'ten hareketle ölçme modeline ait standardize değerlerin ve t-değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde ve güvenilirlik değerinin AOV değerinden büyük olması sebebi ile modelin bir bütün olarak kabul edilebilir olduğu söylenebilir.

Ölçme modelinde $X^2=108.18$ ve $df=27$ olmasına bağlı olarak $X^2/df=4$ değeri modelin kabul edilebilir sınırlar (Hair vd., 2010: 645) içinde olduğunu göstermektedir. Bir diğer uyum iyiliği olarak kabul edilen RMSEA değeri ise 0.08 olarak bulunmuştur. Bu bulguya göre elde edilen değerin kabul edilen uyum iyiliği kriterini sağladığı söylenebilir. Analiz sonuçlarına göre baz alınan uyum iyiliklerinden SRMR=0.48; NNFI= 0.96; NFI = 0.96; CFI= 0.97 olarak bulunmuştur. Elde edilen değerlerden hareketle uyum iyiliklerine ilişkin değerlerin, kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu (Hair vd., 2010, s. 640-646; Çokluk vd., 2012, s. 269-272) belirlenmiştir. İlgili tespitler paralelinde ölçme modelinin de kabul edilebilir ve anlamlı bir model olduğu söylenebilir (p<0.001).

Analiz sürecinin sonraki aşamasında, araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik ilgili değişkenlere korelasyon analizi uygulanmıştır. Değişkenlerin birbiriyle olan ilişkisi (pearson correlation) ve anlamlılık düzeyleri Tablo.4'te ifade edilmektedir.

Tablo 4. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizi

Değişkenler (n=399)	Vizyoner Liderlik	İletişim	Güvenilirlik	Risk	Saygı	Odak
Vizyoner Liderlik	1					
İletişim	.773** .000	1				
Güvenilirlik	.656** .000	.440** .000	1			
Risk	.625** .000	.232** .000	.159** .000	1		
Saygı	.690** .000	.486** .000	.449** .000	.268** .000	1	
Odak	.690** .000	.459** .000	.408** .000	.255** .000	.534** .000	1
Örgütsel Bağlılık	.644** .000	.538** .000	.494** .000	.203** .000	.594** .000	.545** .000

**p<0.01

Tablo 4'ten hareketle vizyoner liderlik ile örgütsel bağlılık arasında ($r=.644$; $p<0.01$) olumlu yönde ve orta düzeyde ilişki olduğu belirlenmiştir. Örgütsel bağlılık ile vizyoner liderliğin alt boyutları arasında ise; iletişim ($r=.538$; $p<0.01$); güvenilirlik ($r=.494$; $p<0.01$); saygı ($r=.594$; $p<0.01$) ve odak ($r=.545$; $p<0.01$) arasında olumlu yönde ve orta düzeyde bir ilişki saptanmış olup, örgütsel bağlılık ile vizyoner liderliğin alt boyutu olan risk ile olumlu yönde ve zayıf düzeyde ($r=.203$; $p<0.01$) bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Kalaycı, 2010).

İlgili değişkenler arasındaki ilişkiyi testten hareketle araştırmanın hipotez testi süreci için basit ve çoklu-doğrusal regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Bu bağlamda öncelikli olarak "H1: Yiyecek-İçecek işletme çalışanlarının vizyoner liderlik algılarının örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde olumlu ve anlamlı düzeyde bir etkisi vardır." hipotezini test etmek için basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonucu elde edilen değerler ise Tablo 5.'te sunulmuştur.

Tablo 5. Vizyoner Liderliğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi

<u>Model</u>	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t- değeri	Anlam düzeyi	Bağlantı İstatistikleri	
	β	Std. Hata	β			Tolerans	VIF
(Sabit)	1.237	.194	-	6.392	.000	-	-
Vizyoner Liderlik	.759	.045	.644	16.793	.000	1.000	1.000
Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık DW: 1.012		Model-1: R: .644 ^a ; R ² : .414; F: 282.017, p<0.01					

Tablo 5.'ten hareketle oluşturulan model anlamlı bulunmuştur (F: 282.017; p<0.001). Modele göre bağımlı değişkene (örgütsel bağlılık) ilişkin toplam varyansın %41,4'ünün bağımsız değişken (vizyoner liderlik) tarafından açıklandığı anlaşılmaktadır (Büyüköztürk, 2013, s. 98). Sabit terimin 1.237 olarak bulunması, bağımsız değişkenin sıfır olmasında dahi örgütsel bağlılık için 1.237 birimlik değer elde edilmesini ifade etmektedir. Vizyoner liderlikteki bir birimlik artışın örgütsel bağlılığı .759 birim artırdığı anlaşılmaktadır (Kalaycı, 2010, s. 268). Varyans şişkinlik faktörü (VIF) değerinin 10'dan küçük olması (Field, 2000) ve tolerans değerinin .010 değerinden büyük (Tolerans=1.00; VIF=1.000; p<0.0001) olması çoklu doğrusal bağlantı olmadığını ifade etmektedir (Özdamar, 2011, s. 526; Sipahi B., Yurtkoru, S.E. ve Çinko, M., 2010, s. 170; Çokluk vd. 2012, s. 36). Hata terimlerinin ardışık bağımlılık gösterme durumunu ortaya koyan Durbin-Watson değerinin 2'den farklı olması (DW=1.012; p<0.0001) otokorelasyon probleminin olmadığını ifade etmektedir (İslamoğlu ve Alnaçık, 2019, s. 388).

Bu bağlamda araştırma kapsamında ana hipotez olarak belirlenen *H1: Restoran çalışanlarının vizyoner liderlik algılarının örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde olumlu ve anlamlı düzeyde bir etkisi vardır.* hipotezi istatistiksel olarak desteklenmiş ve **H1 hipotezi kabul edilmiştir** (H1, $\beta=0.759$; p=0.000).

Analiz sürecinin sonraki aşamasında H1_a, H1_b, H1_c, H1_d ve H1_e hipotezlerini test etmek amacıyla çoklu-doğrusal regresyon analizinden yararlanılmıştır. Elde edilen değerler Tablo 6.'da ifade edilmiştir.

Tablo 6. Çoklu-Doğrusal Regresyon Analizi

<u>Model</u>	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t- değeri	Anlam düzeyi	Bağlantı İstatistikleri	
	β	Std. Hata	β			Tolerans	VIF
(Sabit)	.629	.201	-	3.122	.002	-	-
İletişim	.168	.034	.216	4.906	.000	.659	1.517

Güvenilirlik	.161	.038	.178	4.210	.000	.715	1.398
Risk	.007	.020	.014	.366	<u>.714</u>	.923	1.083
Saygı	.313	.050	.292	6.323	.000	.602	1.662
Odak	.210	.044	.215	4.822	.000	.645	1.551
Bağımlı Değişken:							
Örgütsel Bağlılık				Model: R: .705 ^a ; R ² : .491; F:77.756, p<0.01			
DW: 1.237							

Tablo 6'ya göre Model-2 anlamlı bulunmuştur (F: 77.756; p<0.0001). Modele göre, bağımlı değişkene (örgütsel bağlılık) ilişkin toplam varyansın %49,1'i bağımsız değişkenler (iletişim, güvenilirlik, risk, saygı ve odak) tarafından açıklandığı ifade edilmektedir (Büyüköztürk, 2013, s. 98). Sabit terim değerinin .629 olması, bağımsız değişkenlerin sıfır olması durumunda da örgütsel bağlılık için .629 birimlik değer artışı elde edileceğini ifade etmektedir. İletişim değişkenindeki bir birimlik artış örgütsel bağlılığı .168 birim artırırken, güvenilirlikteki bir birimlik artış .161; saygıdaki bir birimlik artış .313 ve odaktaki bir birimlik artış örgütsel bağlılığı .210 birim düzeyinde arttırdığı anlaşılmaktadır (Kalaycı, 2010, s. 268). Tablo.6'da ifade edilen Durbin-Watson (DW) değerlerine bakıldığında oto korelasyon (DW:1.237) probleminin (İslamoğlu ve Alınacak, 2019: 388) ve değişkenler arası çoklu doğrusal bağlantı probleminin (en küçük tolerans değeri: .602; en büyük VIF: 1.662; VIF<10) olmadığı anlaşılmaktadır (Field, 2000).

Bu bağlamda araştırma kapsamında belirlenen;

H1_a: Vizyoner liderliğin iletişim boyutunun, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde olumlu yönde ve anlamlı düzeyde bir etkisi vardır (H1_a, $\beta=0.168$; p=0.000; p<0.01).

H1_b: Vizyoner liderliğin güvenilirlik boyutunun çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde olumlu yönde ve anlamlı düzeyde bir etkisi vardır (H1_b, $\beta=0.161$; p=0.000; p<0.01).

H1_c: Vizyoner Liderliğin saygı boyutunun çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde olumlu yönde ve anlamlı düzeyde bir etkisi vardır (H1_c, $\beta=0.313$; p=0.000; p<0.01).

H1_e: Vizyoner liderliğin odak boyutunun çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde olumlu yönde ve anlamlı düzeyde bir etkisi vardır (H1_e, $\beta=0.210$; p=0.000; p<0.01) hipotezleri **kabul edilmiştir**. Diğer taraftan anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilen **H1_c:** "Vizyoner liderliğin risk boyutunun çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde olumlu yönde ve anlamlı düzeyde bir etkisi vardır (H1_c, $\beta=.007$; p=0.714; p>0.01)" hipotezi ise **reddedilmiştir**. Test edilen hipotezlerden hareketle ilgili boyutların bir model olarak örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkisinin olduğu belirlenmiş; ancak ilgili boyutlar kendi içinde değerlendirildiğinde "risk" boyutunun örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

İşgörenlerin vizyoner liderlik algısının örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyip etkilemediğini belirlemek için yapılan test sonucu H1 ana hipotezi istatistiksel olarak desteklenmiş ve ilgili hipotez kabul edilmiştir (H1, $\beta=0.788$; p=0.000; p<0.01). Literatürde yer alan diğer çalışmalarda da ilgili hipotezi destekler nitelikte sonuçlara ulaşılmıştır (Jacobsen ve House, 1999; Goleman vd., 2002; Drury, 2004; Karahan, 2008; Dalgın, 2008; Karahan, 2008

Çatır, 2009; Tanrıbil, 2015). Liderler, içerisinde buldukları vaziyetleri değerlendirerek net bir misyon ve geleceğe yönelik sağlam tahminlerde bulunarak bir vizyon belirlemelidirler. Nitekim işletmenin varlığının sürmesini sağlayacak en önemli husus, işletmenin var oluş gayesi ve hangi noktaya getirilmek istenmesidir. Ortaya konmayan net bir vizyonun (hedef) olmayışı çalışanların yaptıkları işten verim almasının önüne geçerek örgütsel bağlılık düzeylerinin azalmasına neden olabilecektir. Takipçiler, liderlerinin çağdaş ve modern liderlik özelliklerinin kendilerine yansıtıldığı ölçüde örgüte olan bağlılık ve sadakat duyguları artacaktır.

Araştırma kapsamında belirlenen alt hipotezlerinden ilki olan vizyoner liderliğin “iletişim” boyutunun işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisi test edilmiş ve H1_a hipotezi istatistiksel olarak desteklemiştir (H1_a, $\beta=0.168$; $p=0.000$; $p<0.01$). Elde edilen sonuç, liderlerin iletişim gücünün ne kadar yüksek olursa, işgörenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine o kadar katkıda bulunacağı görüşünü desteklemektedir. Nitekim herhangi bir şekilde işgöreni ile sağlıklı bir iletişim kuramayan ve onları kurum içi iletişim sürecine dahil etmekten yoksun yönetici işgörenin örgütsel bağlılık düzeyini olumsuz yönde etkileyecektir.

Alt hipotezlerden ikincisi olan vizyoner liderliğin “güvenilirlik” boyutunun işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisi test edilmiş ve H1_b hipotezi istatistiksel olarak desteklenmiştir (H1_b, $\beta=0.161$; $p=0.000$; $p<0.01$). İlgili sonuç, liderlere karşı beslenen güven duygusunun, işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine olumlu yönde katkıda bulunacağını ifade etmektedir. Liderlerine karşı güvensizlik duyan işgören, emeklerinin boşa gitmesi ve hedeflenen amaca yönelik faaliyetlerinde herhangi bir kuşku duyması durumunda performanslarının düşerek zamanla örgüte olan bağlılık düzeylerinin azalmasına neden olacaktır.

Alt hipotezlerden üçüncüsü olan vizyoner liderliğin “risk” boyutunun işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisi test edilmiş ve H1_c hipotezi istatistiksel olarak desteklenmemiştir (H1_c, $\beta=0.007$; $p=0.714$; $p>0.05$). Riske girebilme yetisi yüksek ya da düşük olan liderin işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı saptanmıştır. Her ne kadar riske girebilme yetisi liderler tarafından cesaret kelimesi ile eş değer tutulsa da işgören tarafından girilen risk sonucu bir olumsuzlukla karşılaşılabilme ihtimali, işgörenlerin emeklerinin boşa gideceği düşüncesini doğurduğundan liderlerin riske girebilme yetisinin yüksekliğinin ya da düşüklüğünün işgörenin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde herhangi bir anlamda etkisi olmadığı sonucunu doğurmuştur. Nitekim kontrolsüz kullanılan gücün güç olmadığı gibi kontrolsüz girilen riskte risk değildir.

Alt hipotezlerden dördüncüsü olan vizyoner liderliğin “saygı” boyutunun işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisi test edilmiş ve H1_d hipotezi istatistiksel olarak desteklenmiştir (H1_d, $\beta=0.313$; $p=0.000$; $p<0.01$). İşgörenlerine karşı saygı ve sevgi çerçevesinde hareket eden liderin, onların iş tatmin seviyelerinin maksimize edilmesini ve

yaptıkları işten keyif almasına dolayısıyla örgütsel bağlılık düzeylerinin artmasına neden olacağı anlaşılmaktadır.

Araştırma kapsamında belirlenen alt hipotezlerin beşincisi ve son hipotezi olan vizyoner liderliğin “odak” boyutunun işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisi test edilmiş ve H1_e hipotezi istatistiksel olarak desteklenmiştir (H1_e, $\beta=0.210$; $p=0.000$; $p<0.01$). Belirli bir hedefe yönelerek bunu net bir şekilde ortaya koyan ve takipçilerini bu anlamda yönlendirebilen liderin işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde olumlu etkisinin olduğu anlaşılmaktadır. Ortaya net bir vizyonun konması kadar o vizyona odaklanması da liderlerin faaliyet gösterdikleri işletmedeki başarıya ulaşılması hususunda hayati bir önem teşkil etmektedir. Belirtilen alt hipotezleri destekler nitelikte herhangi bir çalışmanın olmayışı ilgili çalışmayı bu anlamda öncü kılmaktadır.

Hizmet sektörünün en zor kollarından biri olan yiyecek-içecek işletmelerindeki çalışma saatlerinin uzun olması, mesai saatlerinin belirsizliği, vardiya sistemi, yoğunluktan dolayı izin günlerinin genellikle hafta içlerinde kullandırılması gibi zorlu etkenler, yiyecek içecek işletmelerinde kadınların, evli ve ileri yaşlardaki işgörenlerin istihdam durumunu zorlaşmaktadır. Bu zorlukların ortadan kaldırılması adına kişi rızası olmaksızın vardiya değişikliği, ek mesai durumları ve haftalık izin günü iptali gibi durumlar, işgörenin yaptığı işten aldığı verimin düşmesine ve dolayısıyla örgütsel bağlılık düzeylerinin azalmasına neden olabileceği gibi azalan örgütsel bağlılık durumu ilgili personelin işten ayrılma durumuna sebebiyet verebilecektir. İşten ayrılma ve işe girme oranının yüksek olması işletme niteliğini ve hizmet kalitesini olumsuz yönde etkileyerek işletme imajını zedeleyecektir.

Yiyecek-içecek işletmelerinde liderlik yapan kişiler, vizyonunu net bir biçimde ortaya koymalı, çalışma koşullarını iyileştirmek için vardiya sayılarını azaltmaya gitmeli, müşteri yoğunluk ortalamasının az olduğu vardiyada kadın ve ileri yaş düzeyine sahip personelleri istihdam ederek onların işletme içerisindeki tutunabilirliğini ve örgütsel bağlılık düzeyleri arttırılmalıdır. Yoğun vardiya saatlerinde ve isteğe bağlı mesai saatlerinde çalışılabilirliği arttırmak için bir puantaj sistemi belirlenmeli ve en yüksek puan durumuna sahip personele çeşitli ödüllendirme sisteminin uygulandığı bir teşvik programı uygulanmalıdır.

Araştırmaya katılan işgörenlerin ölçek sorularına verdiği yanıtların ortalamalarından hareketle, vizyoner liderlik ölçeğine ilişkin en düşük ortalamanın “risk” boyutuna sahip olması (3.45) liderlerin risk alabilme ve riske girebilme özelliklerinin oldukça zayıf olduğunu belirtmekte iken en yüksek ortalamanın “saygı” boyutuna sahip olması (4.55) liderlerinin saygın özelliklerinin oldukça güçlü olduğunu ifade göstermektedir. Örgütsel bağlılık ölçeğine verilen yanıtların ortalamalarının 4.46 olması ise katılımcıların buldukları işletmeye bağlılık düzeylerinin yüksek olduğunu ifade etmektedir.

Modern çağın gerekliliği olan “vizyon” kavramını temel yapı taşı olarak benimseyen “vizyoner liderlik” kavramı ve işletmelerin varlıklarının devamlılığını sağlayan en önemli faktörün işletmede istihdam edilen personelin “örgütsel bağlılık” düzeyi olduğu düşünülürse, bu iki değişkenin diğer bütün meslek dallarında da araştırılabilme

potansiyeline sahip olduğu söylenebilir. Araştırma sadece Adana ilinde faaliyet gösteren yiyecek içecek işletmelerinde istihdam edilen işgörenler üzerine gerçekleştirilmesi araştırma alanının sınırlılığını ifade etmektedir. Farklı bir zamanda, farklı bir evrende, farklı bir hizmet sektöründe ve diğer tüm sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerde uygulanması ile çok daha farklı sonuçlara ulaşılabilir.

Kaynakça

- Akçakaya, M. (2010). *21. Yüzyılda Yeni Liderlik Anlayışı*. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Akıncı, Z. (2016). *Otel İşletmeciliği ve Yönetimi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Allen, N. J., Grisaffe, D. B. (2001). Employee Commitment to the Organization and Reactions: Mapping the Linkages. *Human Resource Management Customer Review*, 11(3), 209–236.
- Allen, N., Meyer, J. (1997). Affective Continuance and Normative Commitment to the Organization: an Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(14), 252–276.
- Büyüköztürk, Ş. (2013). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çatır, O. (2009). *Modern Lider Tipleri ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çekmecelioglu, H. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma, *İş, Güç-Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 153-168.
- Çelik, V. (1997). Eğitim Yönetiminde Vizyoner Liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(4), 465-474.
- Çınar, F. ve Kaban A. (2012). Conflict Management and Visionary Leadership: An Application in Hospital Organizations. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 58 (1), 197–206.
- Çokluk, Ö., Şekercioglu, G., ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Dalgın, T. (2008). *Liderlik Davranışlarının İşgörenler Tarafından Algılanması ve İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığı Üzerine Etkileri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Muğla: Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Doğanay, A, Şen, E. (2016). Liderlik Tarzlarının Çalışanların Bağlılık Seviyesi ve Performansına Etkisi: Başakşehir Belediyesi'nde Bir Uygulama, *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(12), 324.
- Doğan, S, Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 0(29), 37-61.
- Drucker, P. (2000), *Gelecek İçin Yönetim 1990'lar ve Sonrası*, İş Bankası Kültür Yayıncılık, İstanbul.
- Drury, S. (2004). Employee Perceptions of Servant Leadership: Comparisons by level and with Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Dissertation Abstracts International*, 65(5), 5.
- Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Ehtiyar, R. ve Tekin, Y. (2011). Başarının Temel Aktörleri: Vizyoner Liderler, *Journal of Yaşar University*, 6(24), 0-4023.
- Eisenberg, Eric M.; P.R Monge and K.I Miller; (1987), Involvement in Communication Networks as a Predictor of Organizational Commitment, *Human Communication Research*, 10(2), 179-201.
- Erçetin, Ş.Ş. (2000). *Lider Sarmalında Vizyon*. Ankara: Nobel Yayın-Dağıtım.
- Eren, E. (2003). *Yönetim ve Organizasyon*, Beta Basım Yayım, İstanbul.

- Fındık M. ve Eryeşil K. (2012). Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *International Iron and Symposium*, Karabük.
- Field, A. (2000). *Discovering Statistics using SPSS for Windows*, London -Thousand Oaks- New Delhi: Sage publications.
- Fornell, C. R. and Lacker, D. F. (1981). Two Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error, *Journal of Marketing Research* 18(1):39-50.
- Frow, P. (2007). The Meaning of Commitment in Professional Service Relationships: A Study of the Meaning of Commitment Used by Lawyers and Their Clients. *Journal of Marketing Management*, 23(3), 243–265.
- Goleman, D., Boyatzis, R. ve Mckee, A. (1996). *Yeni Liderler*, (Çev. Nayır, F. ve Deniztekin, O.), İstanbul: Varlık Yayınları (2002).
- Hair, J. F. J., Black, W. C., Babin, B. J., and Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*, Seventh Edition, Prentice Hall.
- İslamoğlu, H.A. ve Alnıaçık, Ü. (2019). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (6.Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Jacobsen, C. and House, R.H. (2001). Dynamics of charismatic leadership a process theory, simulation model and tests, *The Leadership Quarterly*, 12, 75-112.
- Jöreskog, K. G. and Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: User's Guide*. Chicago: Scientific Software.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Karahan, A. (2008). Hastanelerde Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*. 10(1), 160.
- Kaya, N. ve Selçuk, S. (2007). Bireysel başarı güdüsü organizasyonel bağlılığı nasıl etkiler?. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(2), 175-190.
- Kesken, J. ve Ayyıldız, N. A. (2008) New Respectives in Leadership Approaches: Positive and Authentic Leadership , *Ege Academic Review*, 8(2), 729.
- Meyer, J.P., and Allen, N.J. (1991). A Three Component Conceptualization at Organizational Commitment. *Human Resources Management Review*, 1(1), 61-89.
- Özdamar, K. (2011). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özeroglu, E, Kocyiğit, Y. (2020). Hastane İşletmelerinde Örgütsel Çeviklik: Vizyoner Liderliğin Rolü, *Research Journal of Business and Management*, 7(1),13-22.
- Özgen, H. ve Yalçın, A. (2015). *Temel İşletmecilik Bilgisi*, Akademisyen Kitabevi, Ankara.
- Powell, D. M., Meyer, J. P. (2003). Side-Bet Theory and the Three- Component Model of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 157-177.
- Robbins S. P. (2000). *Essentials of Organizational Behavior* , New Jersey, Prentice Hall, Upper Saddle River, 245.
- Sashkin, Marshall. (1996). *Visionary Leader Assessment Trainers Guide*, Human Resource Development Pr.
- Schumacher, R. and Lomax, R. (2004). *A Beginner' s Guide to Structural Equation Modelling*. London: Lawrance Erlbaum Associates, Publishers.
- Sosyal Güvenlik Kurumu. (2021). SGK İstatistik Yıllıkları. Erişim Adresi http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari (Erişim tarihi: 19.10.2021)
- Sipahi, B., Yurtkoru, S. E. ve Çinko, M. (2010). *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi* (3. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Snyder, N. (1999), *Vision, Values and Courage Leadership For Quality Management*, The Tree Press, USA.

- Şimşek, M. Ş. (2008), *Yönetim ve Organizasyon*, Adım Ofset, Konya.
- Tarıbil, S. (2015), *Vizyoner Liderlik Davranışlarının Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Adalet Algılarına Etkisi: Erzurum İli Bankacılık Sektöründe Yapılan Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Erzurum.
- Tekin, Y. (2007). *Modern Bir Liderlik Yaklaşımı Vizyoner Liderlik: Antalya' da Faaliyette Bulunan Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma*, Akdeniz Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Antalya.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yeyrek, M. (2018). *Geleneksel Yönetim ve Vizyoner Liderlik Davranışlarının, Çalışanların Performanslarına Yönelik Bir Araştırma*, Doktora Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Yıldırım, H. (2011). *Lider Etkinliğinin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Belek Bölgesi Bei Yıldızlı Otel İşletmelerindeki Mutfak Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Aydın.
- Quigley, J. V. (1998). *Vizyon Oluşturulması ve Korunması*. (Çev. Çelik, B.): Yeni Çizgi Yayıncılık. (1995). İstanbul.
- White, R. (2006), *Etkili Liderlik Becerileri*, (Çev. Davran, E.), Kaizen Yayıncılık, İstanbul.