# BÜRO YÖNETİMİ VE YÖNETİCİ ASİSTANLIĞI PROGRAMINDA OKUYAN ÖĞRENCİLERİN LİDERLİK TARZLARINA İLİŞKİN EĞİLİMLERİNİN ANALİZİ MUĞLA ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

## Fatma ATIGAN[[1]](#footnote-1)

# ÖZET

Ekonomik, teknolojik, sosyal, siyasal ve hukuki çevre alanındaki gelişmeler işletmelerin faaliyetlerinde ve organizasyon yapılarında zorunlu değişimler yapmalarına neden olmaktadır. Böyle bir durumda işletmeleri başarıya götürebilecek, sürdürülebilir rekabet avantajı kazandıracak, en önemlisi işletme amaçlarına ulaştıracak tarzda ve eğitimde liderlere ihtiyaç vardır. Bu ihtiyacı karşılamak için dünyanın birçok üniversitesinde liderlik ve profesyonel yöneticilik eğitimleri verilmektedir. İş başına geçen yöneticilerin en yakın çalışma arkadaşları ise yönetici asistanlarıdır. İşletme sahiplerinin profesyonel yöneticilerden veya liderlerden bekledikleri ile bu profesyonel yöneticilerin ve liderin yönetici asistanlarından beklentileri benzerlik göstermektedir. Hatta yönetici asistanlarının liderleri ile uyumlu bir şekilde faaliyetlerde bulunabilmeleri benzer liderlik tarzlarına sahip olabilmeleri ile mümkündür. Araştırma bu kapsamda Muğla Üniversitesi Muğla Meslek Yüksek Okulu Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programında öğrenim gören öğrencilerin liderlik tarzlarını belirlemek ve bu tarzın ortaya çıkışına neden olabilecek cinsiyet ve çevre değişkenlerinin etkisini değerlendirmek amacıyla yapılmıştır.

***Anahtar Kelimeler:*** *Liderlik, Eğitim, Liderlik Tarzları, Yönetici Asistanı, Büro Yönetimi*

# AN ANALYSIS OF STUDENTS’S WHO ARE STUDYING IN OFFICE MANAGEMENT AND EXECUTIVE ASSISTANCE PROGRAM TENDENCY OF RELATION TO LEADERSHIP STYLESA CASE STUDY IN MUGLA SITKI KOCMAN UNIVERSITY

**ABSTRACT**

Developments in the field of economic, technological, social, political and legal environment leads to make necessary changes in the organizational structures of business and their activity. In the face of such a situation, educational leaders are needed for enterprises’s success, sustainable competitive advantage and first and foremost achieving business’s aims. To meet this needs, leadership and professional management training is provided at many universities in the world. Executive assistants are the closest work colleagues of managers. Business owners expectations from professional managers or leaders and professional managers’s and leaders’s expectations from executive assistants show similarity. It is only possible for executive assistants to work collaboratively with their leaders if they have similar leadership characteristics. In this context, research’s aim is to determine leadership styles of students who are studying in Office Management and Executive Assistance Program at Muğla Sitki Kocman Universty Muğla Vocational High School and assess the impact of environment variables and gender that can cause the emergence of this style.

***Key Words:*** *Leadership, Education, Leadership Styles, Executive Assistants, Office Management*

**1. GİRİŞ**

Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programında okuyan öğrenciler ileride yöneticiler ve liderlerle birlikte çalışacak olan ara elemanlardır. Örgütün özel ve genel amaçlarının gerçekleştirilmesi, sürdürülebilir rekabet avantajının kazanılması, uzun dönemli işletmenin yaşamını sürdürmesi yönetici ve liderlerle birlikte yönetici asistanlarının uyumlu çalışmasına bağlıdır. Bu bağlamda taşıdıkları özelliklerin benzerlik göstermesi gerekir.

Bu düşüncelerden hareketle, geleceğin yönetici ve liderleri ile birlikte çalışacak olan büro yönetimi ve yönetici asistanlığı programında okuyan öğrencilerin liderlik tarzlarına ilişkin eğilimleri tespit edilmeye çalışılmıştır.

Araştırma kapsamında öncelikle ilgili literatür taranmış daha sonra da deneklere 14 sorudan oluşan anket uygulanmıştır.

**2. GELİŞME**

**2.1. Liderlik Kavramının Tanımı ve Önemi**

Liderlik çok eski bir kavram olmasına rağmen bu konu ile ilgili çalışmaların 1900’lerde başladığını söyleyebiliriz. Birçok bilim insanı farklı tanımlamalar yaparak liderlerin değişik özelliklerini ve örgütteki etkilerini ön plana çıkarmaya çalışmışlardır. Bunlardan birkaç tanesi aşağıda verilmiştir.

Liderlik, belli bir durumda, belli bir anda ve belli koşullar altında bir grup üzerindeki; insanların örgütsel hedeflere ulaşmak için gönüllü olarak çabalamasını teşvik eden, ortak hedeflere ulaşmada yardımcı olan, deneyimleri aktaran ve uygulanan liderlik türünden hoşnut olmalarını sağlayan etkileme sürecidir (Werner, 1993:17).

Liderlik, amaçların başarılması yönünde diğerlerini etkileme sürecidir (Can, 2005: 261).

Liderlik, grup üyelerinin faaliyetlerini amaçları gerçekleştirecek biçimde zorlamak, yönlendirmek ve koordine etmektir (Ergeneli, 2006: 215).

Liderlik, liderin yaptığı şeylerle ilgili bir süreçtir. Belirli bir durumda, bir kişinin sürekli diğer kişilerin davranışlarını etkilemesini amaçlar. Liderliği bir süreç olarak tanımlarsak bir amaç etrafında bir araya gelmiş grup üyelerinin çabalarını yönetmek ve koordine etmek için düzeltici olmayan davranışlardır (Erdoğan, 1991:331).

Liderlik kavramına ilişkin tanımlamalarda ortak nokta; çalışanların gönüllülüğünün sağlanması için güdülenmesi, amaçlara ulaşmak bakımından cesaretlendirilmesi, hedeflere yönlendirilmesi ve çalışanlarının yetenek ve yaratıcılığının ortaya çıkartılması ve uygulamaya geçilmesidir. Etkin liderlikte esas olan organizasyonun sahip olması gereken misyonu tanımlamak ve ortaya çıkarmaktır. Bu bağlamda liderler örgüt vizyonunu, hedefleri, öncelikleri ve standartları tespit eder ve bunların bozulmaması için gerekli önlemleri alır, uzlaşmaları sağlar. (Drucker, 1998: 130)

Liderlik, insanların planları ve kararları eyleme dönüştürebilmelerini sağlama sanatıdır. Sosyal bilim literatüründe liderlik üç anlamda kullanılmaktadır. Buna göre liderlik, bir kişiyi, bir kadroyu ve son olarak da bir davranış kategorisini simgeleyen bir olgudur (Ergun ve Polatoğlu, (1988:166-169).Bu tanımlardan liderliğin bir süreç olduğunu söyleyebiliriz. Bu süreç bazı yazarlara göre şu formülle açıklanmaktadır:

Liderlik = f {kişilik, izleyiciler, koşullar}

Bu eşitliğe göre bir kişinin etkili bir lider olabilmesi için güçlü bir kişilik yapısına sahip olması, onu izleyen bir grup insanın bulunması ve liderliğin gerçekleşebilmesi için çevre koşullarının buna uygun olmasına bağlıdır.

İşletmeler açısından liderliğin önemi, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi, sürdürülebilir rekabet avantajının kazanılması ve ortalamanın üstünde kar elde edilmesi bakımından ortaya çıkmaktadır.

Tüm gelişen ekonomilerde olduğu gibi ülkemizde de çevresel faktörler son derece karmaşık olabilmekte ve hızlı değişebilmektedir. Bu durum yüksek belirsizlik yaratmaktadır. Bu tip ekonomilerde işletmelerin çoğunluğu sürdürülebilir rekabet etmek bir yana ayakta kalabilmenin çarelerini aramaktadır (Ülgen, 2006:51).

Belirsizliğin yüksek olduğu, kararların hızlı alınması gerektiği böyle bir iş ortamında işletmelerin genel / uzak çevreleri (politik, ekonomik, sosyo-kültürel, teknolojik, demografik vb.) ile yakın / sektörel çevrelerindeki (müşteriler, rakipler, işgücü pazarı, alternatif ürünler vb.) değişimleri dikkate alarak eyleme geçecek veya izleyicilerini eyleme geçirecek liderlik becerileri son derece önemlidir (Ülgen, 2006:51).

**2.2. Yönetici ve Lider Ayrımı**

Yönetici ile liderin aynı kavram olup olmadığına ilişkin ilk tartışmalar 1977’de Harvard Business Review’da yayımlanan “Yönetici ve Liderler: İkisi farklı mı?” başlıklı makale ile başlatan kuramcı Abraham Zalzenik’tir. Zalzenik’e göre her ikisi de farklıdır. Yönetici işletmede tekrar eden işler yaparken liderler yenilikçidir.

Her iki kavramın farklılıklarına geçmeden önce bu kavramlar arasındaki benzerliklerden bahsetmek gerekir. Genel bir değerlendirme yapılacak olursa yönetici ve lider arasındaki benzerlikler şunlardır:

* Her ikisi de insanların belli hedeflere yöneltilmesi ile ilgilidir.
* Her ikisi de yönlendirme ve etkileme işini yaparken bir güç kullanmaktadır. Yönetici daha çok yetki gücünü kullanırken, lider ise karizmatik gücünden faydalanmaktadır.
* Her ikisinin de birlikte çalıştığı insan gücü arasında yakın bir ilişkisi vardır.
* Her ikisi de bir işletme için gereklidir.

Yönetici ve lider arasındaki farklılıklar ise şunlardır:

* Yöneticilik bir meslek uygulamasıdır. Liderlik ise insanları etkileyebilme ve harekete geçirebilme işidir.
* Yöneticilik formel bir organizasyon yapısı içinde gerçekleşirken liderlik için formel bir yapı şart değildir.
* Yöneticilik tanımlanmış hedeflere ulaştıracak işlerin en etkin şekilde yaptırılması ile ilgilidir. Liderlik ise hedeflerin ve yapılacak işlerin belirlenmesi ile ilgilidir.
* Yöneticinin görev tanımı vardır. Liderin ise görev tanımı yoktur.
* Yöneticinin insanları etkileme aracı bulunduğu pozisyona verilmiş olan yetki dayanır. Liderin insanları etkileme aracı ise kişisel özellikleri, davranışları, insanlara verdiği ilham ve güvendir.
* Yöneticilik eğitim, ölçme, istatistik hesaplama, yönetmelik ve prosedürlere dayanan ve bilimsel yanı ağır basan bir iştir. Liderlik ise insanlara ileriye bakarak ulaşmaya değer saydıkları hedefler verebilme diğer bir deyişle sanat yönü ağır basan bir iştir.
* Yöneticilik tanımlanan hedeflere ulaşma, liderlik ise değişim ve dönüşüm yapabilme işidir.
* Yöneticilik işletmenin iç yapı dinamiklerine, liderlik ise dış yapı dinamiklerine bakabilme işidir.
* Yönetici işleri doğru yapan, lider ise doğru işleri yapan kişidir.

**2.3. Liderlikle İlgili Yaklaşımlar**

1900’lü yıllardan bu yana liderlik üzerine araştırma yapan bilim adamları liderlikle ilgili birçok teori geliştirmişlerdir. Bu teorilerden en çok benimsenenleri aşağıdaki tablodaki gibi göstermek mümkündür.

Tablo 1: Liderlik Teorileri

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **1900-1930** | **Özellikler Teorisi** | Karizmatik ÖzelliklerLiderin Özellikleri |
| **1940-1960** | **Davranışsal Liderlik Teorisi** | Ohio State Üniversitesi ÇalışmalarıMichigan Üniversitesi ÇalışmalarıBlake Ve Mouton’un Yönetim Tarzı MatriksiMc Gregor’un X ve Y KuramıLikert’in Sistem 4 ModeliIowa Üniversitesi Çalışmaları |
| **1960-1980** | **Durumsal Liderlik Teorisi** | Fred Fiedler’in Etkin Liderlik TeorisiYol Amaç TeorisiHersey - Blanchard’ın Durumsallık YaklaşımıWroom – Yetton Durumsallık YaklaşımıReddin’in Üç Boyutlu Lider Etkinliği Yaklaşımı |
| **1980-…** | **Güncel Yaklaşımlar** | Karizmatik liderEtkileşimci liderDönüştürücü lider |

**2.3.1. Özellikler Yaklaşımı**

Lider özellikleri ile ilgili ilk çalışma, Tholas Carlyle (1795-1881) tarafından yapılmıştır. Carlyle’ye göre, bazı kişilerin doğuştan liderdir ve insanlık tarihini etkiledikleri savının yer aldığı “The Great Man in History” kavramını tartışmaya açmıştır. Daha sonraki yıllarda yapılan bazı çalışmalar, özellikler kuramının gelişmesine katkıda bulunmuştur. (Erçetin, 1998: 13)

Bu kurama göre liderin sahip olduğu özellikler liderlik sürecini belirleyen en önemli faktördür. Diğer bir deyişle belirli bir grup içinde bir kişinin lider olarak kabul edilmesinin nedeni bu kişinin sahip olduğu özelliklerden kaynaklanır. Liderin sahip olduğu zihinsel, fiziksel, sosyal ve kişilik özellikleri onu izleyicilerden farklı kılar. Bu teoriye yönelik olarak yapılan araştırmalarda lideri diğerlerinden farklı kılan özellikler şunlardır (Koçel,2010:576):

Yaş Güzel Konuşma Yeteneği Hissel olgunluk

Zeka Bilgi İnisiyatif Sahibi Olma

Boy Dürüstlük İletişim Yeteneği

Cinsiyet Doğruluk İş Başarma Yeteneği

Irk Samimiyet Açık sözlülük

Yakışıklılık/Güzellik Kararlılık Başkalarına Güven Verme

Kendine Güven Duyma

**2.3.2. Davranışsal Yaklaşım**

Davranışsal yaklaşımın ana fikri, liderleri etkin ve başarılı kılan husus, liderin kişisel özellikleri değil, onun liderlik yaparken gösterdiği davranışlarıdır. Bu bağlamda; liderin astları ile iletişim biçimi, yetki devri konusundaki tavrı, planlama ve denetim yaklaşımı, amaçları belirleme şekli vb. gibi davranışları liderin etkinliğini belirleyen davranışlar olarak kabul edilmiştir (Owens,1976:226).

Davranışsal liderlik yaklaşımları arasında Ohio State Üniversitesi Çalışmaları, Michigan Üniversitesi Çalışmaları, Blake Ve Mouton’un Yönetim Tarzı Matriksi, Mc Gregor’un X ve Y Kuramı, Likert’in Sistem Dört Modeli ve Iowa Üniversitesi Çalışmaları bulunmaktadır.

**2.3.3. Durumsallık Yaklaşımı**

Liderlikte durumsallık yaklaşımı liderlik sürecinde daha çok çevre değişkeni üzerinde durmuştur. Bu yaklaşıma göre lideri ve liderlik tarzını belirleyen faktör çevre faktörüdür. Değişik durumlar değişik liderlik tarzlarını gerektirir. Bu nedenle her durum ve koşulda, her işletme ve sektörde geçerli olabilecek tek bir liderlik tarzı söz konusu değildir.

Durumsallık yaklaşımında liderlik süreci, lider, izleyiciler ve koşulları arasındaki ilişkilerden oluşan karmaşık bir süreçtir. Bu kurama göre, liderliğin etkinliğini belirleyen faktörler: amacın niteliği, izleyicilerin yetenekleri ve bekleyişleri, organizasyonun özellikleri, lider ve izleyicilerin geçmiş tecrübeleri, örgütsel hava gibi faktörlerdir (Koçel, 2001: 466-477).

Durumsallık yaklaşımları arasında Fred Fiedler’in Etkin Liderlik Teorisi, Yol Amaç Teorisi, Hersey - Blanchard’ın Durumsallık Yaklaşımı, Wroom – Yetton Durumsallık Yaklaşımı, ve Reddin’in Üç Boyutlu Lider Etkinliği Yaklaşımı bulunmaktadır.

**2.3.4. Liderlikte Güncel Yaklaşımlar**

Post modern dönem olarak da ifade edilen, günümüz küresel ortamında örgütlerin etkinliğini arttırmak amacıyla pek çok yeni yönetim yaklaşımı üretilmiştir. Bu yaklaşımların ortaya çıkmasında kuşkusuz değişen koşulların katkısı olduğu gibi değişen insan mantalitesinin de katkısı olmuştur. Daha donanımlı, çevresiyle daha ilgili ve özgürlükçü dünya görüşü ile insan unsuru, kendisini sınırlayan, belirleyen ve şekillendiren kalıplarını zorlamaya başlamıştır.

Bu ve benzeri gelişmeler, liderlik yaklaşımlarının yeniden ele alınmasını ve yeniden yorumlanmasını zorunlu hale getirmiştir. Böylece liderlikte karizmatik, dönüştürücü ve etkileşimci liderlik yaklaşımları günümüz çerçevesinde ön plana çıkmıştır.

Karizma, bilindiği gibi çekiciliği ifade etmektedir (Koçel, 2003:605). Karizmatik lider ise, izleyicilerin değer, hedef ve ihtiyaçlarında değişiklik oluşturan kişidir (Paksoy, 2002:192). Karizmatik liderlerin özellikleri, planlama, gerçekleştirme, heyecanlandıran bir vizyona sahip olma, coşku ve enerji ile diğerlerini motive etme şeklinde sıralanabilir (Carrel vd., 1997:469-470). Karizmatik lider, belirtilen özellikleri kullanarak, başkalarını, kendi istediği yönde davranmaya sevk edebilen kişidir. Aynı zamanda karizmatik lider, sahip olduğu özellikleriyle izleyicilerini yüksek performans göstermeye sevk eder.

Etkileşimci liderlik tepkiseldir ve temelde var olan konu ve sorunlara yöneliktir. Etkili bir etkileşimci lider, karşılıklı alışverişe önem verdiği için her zaman durumsal faktörleri ve değişen durumlarda izleyicilerin beklentilerini etkilemeye ve onları motive etmeye özen gösterir (Kuhnert and Lewis, 2004:648-657).

Dönüştürücü lider, insanlar arası ilişkileri geliştiren ve onların arasındaki iletişimi arttıran bir kişiliğe sahiptir. Dönüştürücü lider, karşılıklı olarak empati olgusunu üreterek insanların birbirlerini daha iyi anlamalarını sağlar. Aynı zamanda dönüştürücü lider, esinlenme, zihinsel uyarı, ve çalıştırıcılık gibi koruma, öğretme, danışmanlık gibi değerleri yönettikleri insanlara öğretir ve onların gelişmelerine olanak sağlar (Soşik vd., 2004:5).

**YÖNTEM**

**Araştırmanın Amacı, Kapsamı, Yöntemi ve Hipotezleri**

Araştırmanın amacı; Muğla Üniversitesi Muğla Meslek Yüksek Okulu Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programında eğitim gören ve gelecekte Türk İşletmeciliğinin yönetici adaylarına çalışmalarında en fazla destek olacak olan öğrencilerin liderlik tarzlarının cinsiyet faktörüne göre değişkenlik gösterip göstermediği ve etkileşim içinde oldukları çevrenin bu tarzı etkileyip etkilemediği, şayet bir etkilenme varsa bunun düzeyini tespit etmektir. Araştırmada kullanılan tüm testler % 95 güven aralığında yapılmıştır.

Araştırmanın evrenini Muğla Üniversitesi öğrenim gören Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programındaki 180 öğrenci oluşturmaktadır. Örneklemin tamamına ulaşılamamış, örneklemi sağlıklı olarak temsil edeceği düşünülen 104 öğrenciden veri toplanmıştır.

Araştırma için 14 sorudan oluşan anket formu kullanılmıştır. Anket sorularının hazırlanmasında literatürden yararlanılmış çalışma küçük çaplı bir pilot uygulama ile çek edilmiştir. Değişkenler arası ilişkilerin bulunabilmesi amacıyla SPSS programı kullanılmıştır.

Araştırmanın hipotezleri şöyledir;

H1:Cinsiyet ile yönetim tarzını belirleyen unsurlar arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Evin reisinin maaşlı çalışan olduğu evden gelen öğrenciler ile evin reisinin kendi işini yaptığı öğrencilerin işletme yönetiminde tercih ettikleri liderlik yaklaşımları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3:Annesinin eğitim seviyesi Lisans ve üzeri olan grup ile anne eğitim seviyesinin lisans altı olan öğrenci grubunun işletme yönetiminde tercih ettikleri liderlik yaklaşımları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Babasının eğitim seviyesi Lisans ve üzeri olan grup ile baba eğitim seviyesinin lisans altı olan öğrenci grubunun işletme yönetiminde tercih ettikleri liderlik yaklaşımları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H5: Öğrencilerin üniversite öncesinde öğrencilerin yaşadıkları yerleşim yerinin işletme yönetiminde tercih ettikleri liderlik yaklaşımları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H6: Ailesinde yöneticilik yapan öğrenciler ile yapmayan öğrencilerin işletme yönetiminde tercih ettikleri liderlik yaklaşımları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H7: Annesinin benimsediği liderlik yaklaşımının öğrencinin işletme yönetiminde tercih ettiği liderlik yaklaşımları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H8: Babasının benimsediği liderlik yaklaşımının öğrencinin işletme yönetiminde tercih ettiği liderlik yaklaşımları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**BULGULAR**

Muğla Üniversitesi Muğla Meslek Yüksek Okulu Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programında öğrenim gören 104 öğrenciye ait cinsiyet durumu aşağıdaki gibidir.

| Tablo 2: Cinsiyet durumu |
| --- |
|  | **Frekans** | **Yüzde**  | **Birikimli Yüzde** |
| Erkek | 57 | 54,8 | 54,8 |
| Kadın | 47 | 45,2 | 100,0 |
| Total | 104 | 100,0 |  |

Anketi cevaplayan öğrencilerin ailesinde evin reisinin mesleği hakkındaki dağılım aşağıdaki gibidir.

| Tablo 3: Meslek Durumu |
| --- |
|  | **Frekans** | **Yüzde**  | **Birikimli Frejans** |
| Kendi işi | 14 | 13,5 | 13,5 |
| Maaşlı | 90 | 86,5 | 100,0 |
| Total | 104 | 100,0 |  |

Öğrencilerin Anne ve Babalarına ait eğitim seviyeleri ise aşağıdaki gibidir.

Tablo 4: Anne ve Babalara Ait Meslek Durumu

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Anne Eğitim** | **Baba Eğitim** |
| Lisans/Y.Lisans/Doktora | 22 | 17 |
| İlkokul/Ortaokul/Lise | 82 | 87 |

Öğrencilerin üniversite öncesinde yaşadıkları yeri gösteren tabloya bakıldığında kırsaldan gelen öğrenci sayısının görece az olduğu görülmektedir.

| Tablo 5: Üniversite Öncesi İkametgah Durumu |
| --- |
|  | **Frekans** | **Yüzde**  | **Birikimli Frekans** |
| Büyükşehir | 46 | 44,2 | 44,2 |
| Küçük şehir | 44 | 42,3 | 86,5 |
| Kırsal | 14 | 13,5 | 100,0 |
| Total | 104 | 100,0 |  |

Öğrencilerin anne ve babalarının liderlik özellikleri ise aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 6: Öğrencilerin Anne ve Babalarına Yönelik Liderlik Algıları

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Anne Karakteri | Baba karakteri |
| Diktatör | 22 | 30 |
| Demokrat | 61 | 52 |
| Yenilikçi | 22 | 22 |

Yapılan analizde öğrencilerin işletmelerde tercih ettikleri liderlik özelliğini ölçmek için kullanılan ölçeğin normal dağılıma uyup uymadığı Ki-kare testi ile ölçülmüştür (Sig: 0,00). Ölçüm sonucunda normal dağılıma uymadığı ortaya çıkmıştır. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa katsayısı 0,876 olarak bulunduğu için anket sonuçlarının yüksek oranda güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

H1 hipotezinin sınanması için anlamlılığı inceleyen T testi kullanılmıştır. Bu testin sonucunda H1 hipotezi red edilmiştir. Erkek ve Bayan öğrencilerin liderlik yaklaşımları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. (sig:0,000)

H2: Evin reisinin maaşlı çalışan olduğu evden gelen öğrenciler ile evin reisinin kendi işini yaptığı öğrencilerin işletme yönetiminde tercih ettikleri liderlik yaklaşımları arasında anlamlı farklılık vardır.

Bu hipotezin sınanması için non-parametrik test olan Mann-Whitney testi uygulanmıştır. Bu testin sonucunda H2 hipotezi kabul edilmiştir. İki grubun liderlik yaklaşımları arasında anlamlı bir fark vardır (sig:0,901).

H3:Annesinin eğitim seviyesi Lisans ve üzeri olan grup ile anne eğitim seviyesinin lisans altı olan öğrenci grubunun işletme yönetiminde tercih ettikleri liderlik yaklaşımları arasında anlamlı farklılık vardır.

Bu hipotezin sınanması için non-parametrik test olan Mann-Whitney testi uygulanmıştır. Bu testin sonucunda H3 hipotezi reddedilmiştir (Sig:0,00). İki grubun liderlik yaklaşımı arasında anlamlı bir fark yoktur

H4: Babasının eğitim seviyesi Lisans ve üzeri olan grup ile baba eğitim seviyesinin lisans altı olan öğrenci grubunun işletme yönetiminde tercih ettikleri liderlik yaklaşımları arasında anlamlı farklılık vardır.

Bu hipotezin sınanması için non-parametrik test olan Mann-Whitney testi uygulanmıştır. Bu testin sonucunda H4 hipotezi reddedilmiştir (Sig:0,00). İki grubun liderlik yaklaşımı arasında anlamlı bir fark yoktur.

H5: Öğrencilerin üniversite öncesinde öğrencilerin yaşadıkları yerleşim yerinin işletme yönetiminde tercih ettikleri liderlik yaklaşımlarına etkisi vardır. Bu hipotezin sınanması için non-parametrik test olan Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Bu testin sonucunda H5 hipotezi kabul edilmiştir (Sig:0,845).

H6: Ailesinde yöneticilik yapan öğrenciler ile yapmayan öğrencilerin işletme yönetiminde tercih ettikleri liderlik yaklaşımları arasında anlamlı farklılık vardır. Bu hipotezin sınanması için non-parametrik test olan Mann-Whitney testi uygulanmıştır. Bu testin sonucunda H6 hipotezi kabul edilmiştir (Sig:0,480). İki grubun liderlik yaklaşımları arasında anlamlı bir fark vardır.

H7: Annesinin benimsediği liderlik yaklaşımının öğrencinin işletme yönetiminde tercih ettiği liderlik yaklaşımları arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bu hipotezin sınanması için non-parametrik test olan Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Bu testin sonucunda H7 hipotezi reddedilmiştir (Sig:0,00).

H8: Babasının benimsediği liderlik yaklaşımının öğrencinin işletme yönetiminde tercih ettiği liderlik yaklaşımları arasında anlamlı bir ilişki vardır.Bu hipotezin sınanması için non-parametrik test olan Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Bu testin sonucunda H5 hipotezi reddedilmiştir (Sig:0,00).

**2. SONUÇ**

Yapılan araştırmanın sonuçlarına göre erkek ve bayan öğrencilerin liderlik yaklaşımları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Bu durum benimsenen yönetim tarzına cinsiyet faktörünün etki etmediği anlamına gelmektedir. Ailede yöneticilik yapan bir akrabanın bulunması, üniversite öncesi yaşanan yerin büyükşehir olması ve son olarak da kendi işini yapan aile reisinin sergilediği liderlik yaklaşımı öğrencilerin liderlik yaklaşımlarına etki etmektedir. Söz konusu öğrenciler daha yenilikçi liderlik yaklaşımını benimsemektedirler.

**KAYNAKLAR**

CAN, H. (2005), Organizasyon Ve Yönetim, Sayısal Kitabevi, Ankara.

CARREL, Michael R., Jennings Daiel F., Heavrin J.P., Fundamentals Of Organizational Behavior, Prentice Hall International Inc., 1997

DRUCKER, P. F., Yeni Gerçekler, Çev. Birtane Karanakçı, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Yayın No: 327, Ankara, 1998.

ERÇETİN, Ş. (1998), Lider Sarmalında Vizyon, Önder Matbaacılık, Ankara.

ERDOĞAN, İ. (1991), İşletmelerde Davranış, İ. Ü. İktisat Fakültesi Yayını, İstanbul.

ERGENELİ, A.(2006), Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi, Beta Basım Dağıtım, İstanbul.

ERGUN, T. Ve A. Polatoğlu, Kamu Yönetimine Giriş, Todaie, Ankara, 1988.

HARVARD Business Review : Potansiyeli Yüksek Liderler Yetiştirmek, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, İstanbul, 2010

KOÇEL, T. (2001), İşletme Yöneticiliği, Beta Yayınevi, İstanbul.

KOÇEL, T. (2003), İşletme Yöneticiliği, Beta Yayınevi, İstanbul.

KOÇEL, T. (2010), İşletme Yöneticiliği, Beta Yayınevi, İstanbul.

KUHMERT, K. W. And Lewıs, P., “Transactional And Transformational Leadership: A Constructive Develepmental Analysis”, Academy Of Managment Review, 12 (2004)

OWENS, James., “The Uses Of Leadership Theory”, Managment Organizations And Human Resources, (Eds: H. Hicks And J. Powell), Me Graw-Hill Book Comp., 1976

PAKSOY, Mahmut., Çalışma Ortamında İnsan Ve Toplam Kalite Yönetimi, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları No.282.

SOŞİK, John J., Dodshalk, Jeronice M., Yammarino, Francis V., “Transformational Leadership, Learning Foal Orientation And Expectation For Career Success İn Mentor-Protege Relationships: Amultiple Levels Of Analysis Prespective”, The Leadership Quarterly, 20 (2004)

ÜLGEN, H. (2006), İşletmelerde Stratejik Yönetim, Beta Yayınları, İstanbul.

WERNER, Isabel., Liderlik Ve Yönetim, (Çev:Vedat Üner), Rota Yayınevi, İstanbul, 1993.

1. Muğla Üniversitesi, Muğla Meslek Yüksek Okulu, Öğr. Gör. , [↑](#footnote-ref-1)