

LİDERLİK TARZI İLE MESLEKİ BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Sema YİĞİT

Yrd. Doç. Dr., Ordu Üniversitesi Ünye İ.İ.B.F. İşletme Bölümü

Hakan YAZARKAN

Yrd. Doç. Dr., Ordu Üniversitesi Ünye İ.İ.B.F. İşletme Bölümü

ÖZET: Bu çalışmanın amacı liderlerin davranış biçiminin mesleki bağlılık ile ilişkisini incelemektir. Bu amaçla çalışma, liderlik tarzının mesleki bağlılığa doğrudan etki ettiği en uygun örneklem gruplarından biri olduğu düşünülen stajyerler üzerinde yapılmıştır. Çalışma kapsamında Karadeniz Bölgesindeki 93 serbest muhasebeci mali müşavir (SMMM) stajyerinden anket yöntemi ile veri toplanmıştır. Veri toplama aşamasında “Çok Faktörlü Liderlik Anketi-MLQ Form 5X” (Bass,1985,Avolio ve Bass,1999) ve Kariyer Bağlılığı Ölçeklerinden (Blau,1985) yararlanılmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen veriler faktör, güvenilirlik, korelasyon ve regresyon analizlerine tabi tutulmuştur. Elde edilen sonuçlara göre stajyerlerin mesleki bağlılıkları orta düzeyde olup, bağlılık düzeyleri eğitim seviyelerine ve stajda geçirdikleri süreye göre değişmektedir. Ayrıca dönüşümcü liderlik tarzının mesleki bağlılık üzerinde pozitif yönde etkili olduğu konusundaki algı düzeylerinin yüksek olduğu, etkileşimli liderlik davranışına ilişkin söz konusu algı düzeylerinin ise daha düşük düzeyde olduğu anlaşılmıştır. Liderlik davranışının her iki türünün de mesleki bağlılıkla ilişkisi anlamlıdır.

Anahtar kelimeler: Etkileşimli Liderlik, Dönüşümcü Liderlik, Mesleki Bağlılık, SMMM

JEL Kodları: M10,M53

EXAMINATION OF RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP STYLE AND OCCUPATIONAL COMMITMENT

ABSTRACT: The purpose of this study is to examine the relationship between behavior style of leader and occupational commitment. With the purpose, the study was concluded on trainees who are considered as the most appropriate sample group that leadership style has direct effect on occupational commitment. Data was collected by survey from 93 certified public accountants' (CPA) trainees in Black Sea Region. MLQ Multifactor Leadership Questionnaire Form 5X (Bass, 1985, Avolio and Bass, 1999) and Career Commitment Scale (Blau, 1985) were used during collecting data. Data were evaluated by factor, reliability, correlation and regression analyzes. According to the results it was revealed that level of trainees' occupational commitment was moderate and their commitments' level was changed according to their education level and duration of training. In addition, it was determined that participants' perception of transformational leadership behavior was high, while the perception of transactional leadership behavior was low. Both types of leadership behavior had significant relationship with occupational commitment.

Key words: Transactional Leadership, Transformational Leadership, Occupational Commitment, CPA

JEL Codes: M10,M53

Giriş

Mesleki bağlılık çeşitli açılardan oldukça önemli olan bir kavramdır. Çünkü birçok insan için meslekleri hayatlarının odak noktasında yer almaktadır. Özellikle yükselen eğitim seviyeleri, mesleklerin giderek daha fazla uzmanlaşması ve çalışanların örgütsel değişimlerle daha fazla karşı karşıya kalması meslekleri kişilerin hayatında daha da önemli hale getirmektedir. Mesleki bağlılık, örgütsel bağlılığı ve iş performansını etkilediği için örgütler açısından da oldukça önemli bir bağlılık türüdür. Herhangi bir örgüt pek tabii işgücü devir oranının yüksek olmamasını ve kişilerin mesleklerini uzun bir zaman yapmasıyla uzmanlaşmasını ister (Lee vd.,2000,s.799). Ayrıca günümüz iş yaşamı çalışanlara uzun dönemli bir istihdam vadetmekten giderek uzaklaşmakta bu da çalışanları işverene veya örgüte değil mesleklerine bağlılık göstermeye sevk etmektedir (Noordin vd.,2002,s.35, Ballout,2009,s.655).

Peki, bireylerin mesleki bağlılıklarına hangi faktörler etki eder? Literatürdeki çalışmaların incelenmesi ile bu faktörlerin daha çok bireyle ilgili (London,1983; Darden vd.,1989; Aryee ve Tan,1992; Meyer vd.,1998; Lee vd.,2000; Cheng ve Ho,2001; Vandenberghe ve Ok,2013) ve iş ile ilgili özelliklerden (Darden vd.,1989; Aryee ve Tan,1992; Lee vd.,2000) oluştuğu görülmektedir. Ayrıca bu çalışmanın da ele aldığı yöneticinin liderlik tarzının da mesleki bağlılıkla ilişkisi olduğunu gösteren çalışmalar (Darden vd.,1989, Afolabi vd., 2008; Uysal, 2013) vardır.

Liderlik tarzı ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaların az olmasının nedeninin bir örgütte çalışan bireyler için örgütsel bağlılıklarının mesleki bağlılıklarının önüne geçmesi olduğu düşünülmektedir. Bir yöneticiye bağlı olarak çalışan bir birey için, yöneticinin liderlik davranışının onun mesleki bağlılığından önce örgütsel bağlılığını etkileyeceğini söylemek çok da yanlış olmayacaktır. Bu yüzden liderlik davranışının mesleki bağlılığa etkisini araştırmayı amaçlayan bu çalışmada örgütsel bağlılık değişkeninin etkisinin olmadığı ya da en az olduğu varsayılan bir çalışan grubu olan stajyerler ele alınmıştır.

Çalışmada serbest muhasebeci mali müşavir (SMMM) stajyerlerinin ele alınmasının nedeni ise öncelikle muhasebecilik mesleğinin bir meslek olma özelliklerini taşıdığı düşünülmesidir. Keza literatürde de benzer şekilde muhasebecileri kapsayan mesleki bağlılıkla ilgili çalışmalar (Blane vd.,1991; Brierley,1996; Çiftçioğlu,2011) vardır. SMMM stajyerinin seçilmesinin ikinci nedeni ise bu kişilerin büyük bir kısmının diğer çalışanlarla benzer haklardan yararlanıp onlar kadar iş yerinde süre geçirmeleridir. Üstelik staj süresi olan üç yıl, söz konusu kişilerin meslekleri ile ilgili algılarını oluşturabilecekleri kadar uzun bir süredir.

LİDERLİK TARZI İLE MESLEKİ BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Sema YİĞİT, Hakan YAZARKAN

Çalışma bu bağlamda lider olarak kabul edilen staj koordinatörünün liderlik tarzlarının, stajyerlerin mesleki bağlılıklarına etkisini ölçmeyi amaçlamaktadır. Liderin davranış biçimi olarak tanımlanabilecek olan liderlik tarzı, geleneksel liderlik teorilerinden farklı olarak günümüz koşullarına daha uygun olduğu düşünülen etkileşimci ve dönüşümcü liderlik çerçevesinde ele alınmıştır.

1. Liderlik ve Liderlik Teorileri

Liderlik davranış bilimlerinde üzerinde en fazla çalışılan konulardan biridir. Ancak liderlik kavramı, inceleyen kişilerin ait olduğu disiplinlerden, liderliğe bakış açılarından ve de inceleme döneminin özelliklerinden oldukça fazla etkilenmektedir. Bu yüzden literatürde çok sayıda liderlik tanımı ve yine çok çeşitli liderlik yaklaşımı yer almaktadır. Bass ve Bass (2008) liderliği genellikle üyelerin algı ve beklentilerinin yapılandırılmasını kapsayan, bir gruptaki iki veya daha fazla üye arasındaki etkileşim olarak tanımlamışlardır. Liderler başkalarının kendilerini etkilemesinden daha fazla diğerlerini etkileyen birer değişim ajanlarıdır. Liderlik aynı zamanda grup üyelerini amaçlara ve bu amaçlara ulaştıracak yollara yönlendirme işidir (Bass ve Bass,2008,s.25).

Liderliğe bakış tarzı da geçmişten günümüze büyük bir değişikliğe uğramıştır. Tablo 1’de bunun bir örneği görülmektedir.

Tablo 1: Geçmişten Günümüze Değişen Liderlik Anlayışları

Değişen Liderlik Tarzı	
20. yy’ın Sonu	21. yy’ın Başı
Bireysel çalışmalar ve ödüller	Takım çalışması ve takım bazında ödüllendirme
En iyiyi yönetim bilir	Herkes bir liderdir
İşleri doğru yapmak	Doğru işleri yapmak
Riskten kaçınmak	Uygun riskleri almak
Anlatmak ve satmak	Koçluk yapmak ve yetki vermek

Kaynak: Hiebets ve Klatt,2001,s.2

Liderliğe karşı oluşturulan her bakış açısı ayrı bir yaklaşımı oluşturmuştur. Özellikler yaklaşımı, davranışsal yaklaşım ve durumsallık yaklaşımı gibi klasik yaklaşımlar olarak ifade edilen yaklaşımlar liderliğe dar bir perspektiften baktıkları gerekçesiyle eleştirilmişlerdir. Klasik yaklaşımlar liderin izleyiciler üzerinde dolaylı bir etkisi olduğunu varsayar. Lider çeşitli özellikler açısından izleyicilerinden farklılaşmıştır. Lider, liderlik sürecinde aktif bir rol oynarken, izleyiciler pasif ve tepkisel davranışa sahip olarak görülürler (Winkler,2010,s.4). Bunların aksine modern liderlik teorileri olarak ele alınan yaklaşımlardan dönüşümcü ve etkileşimci liderlik yaklaşımlarında, liderlik bir değiş tokuş süreci olarak görülür. İzleyiciler liderle birlikte karar verdikleri hedeflere ulaştıklarında ödüllendirilirler ve lider izleyicilerin hedeflere ulaşmasına yardım eder (Gibson vd.,2012,s.355). Ancak ödül anlayışı iki yaklaşım arasında farklılık göstermektedir. Etkileşimci lider daha çok para veya daha iyi şartlar gibi maddi sayılabilecek ödül verme yolu izlerken dönüşümcü lider, izleyicilerini kendilerinden tatmin olmalarını ya da bir takımın parçası olmaktan mutluluk duymalarını sağlayarak ödüllendirir. Her iki teori de durumsal liderlik teorilerinden özellikle ilişki odaklı liderlik ve amaç-yol yaklaşımından izler taşımaktadır. Dönüşümcü liderlik aynı zamanda karizmatik liderlik davranışından da etkilenmiştir (Bertocci, 2009,s.48). Aşağıda bu iki teori daha detaylı olarak yer almaktadır.

1.1. Etkileşimci Liderlik

Etkileşimci liderlikte lider ne izleyicilerin bireysel özelliklerine ne de kişisel gelişimlerine odaklanır. Liderlik, liderin ve izleyicilerin kendi çıkarlarını ön plana koydukları bir ilişkiye dayanır (Winkler,2010: 42). Bu bağlamda Bass (1999) etkileşimci liderliği, lider ve izleyiciler arasında kendi çıkarlarını karşılamak için bir nevi alışveriş ilişkisi kurulması olarak tanımlamaktadır (Bass,1999,s.10). Etkileşimci lider izleyicilerine karşı çeşitli şekilde davranış gösterebilir. Şekil 1 bu rolleri göstermektedir.



Şekil 1: Etkileşimci Liderlerin Üstlendiği Roller
Kaynak: Bass,1985:12 (Akt. Gibson vd.,2012,s.355)

Bass’a (1974) göre etkileşimci liderler çalışanların performansından ne beklediğini belirler, bu beklentinin nasıl karşılanacağını açıklar, performanslarını değerlendirme kriterlerini ayrıntılı olarak ortaya koyar, çalışanların hedeflere ulaşma ulaşmadığı konusunda geri bildirimde bulunur ve karşıladıkları hedeflere uygun olarak ödüllendirilmelerini sağlar (Tavanti,2008,s.69).

Etkileşimci liderlik koşullu ödül, istisnalarla yönetim ve serbest bırakıcı liderlik olmak üzere üç boyutta kendini gösterir (Avolio ve Bass,2002,ss.3-4, Bass,1999,ss.10-11).

Etkileşimci liderliğin *koşullu ödül* boyutunda liderler izleyicilerin iyi performansını ödüllendirirler. Böylece izleyicilerin belirli bir seviyede performans göstermeleri sağlanmaya çalışılır. Liderin verdiği ödül maddi veya maddi olmayan bir ödül olabilir. İzleyiciler genellikle maddi ödül beklentisi ile iyi bir performans gösterirler (Winkler,2010,s.43).

İstisnalarla yönetim aktif veya pasif olma açısından ele alınabilir. Aktif olduğunda lider izleyicilerin görevlerindeki standartlardan sapmaları, yanlışlıkları ve hataları aktif olarak izler ve gerekli olduğunda düzeltici eylemlerde bulunur. Pasif istisnalara göre yönetimde lider bu sapmaların, yanlışlıkların ve hataların oluşmasını bekler ve sonrasında düzeltici faaliyetlerde bulunur (Avolio ve Bass,2002,s.4).

Serbest bırakıcı liderlik, aslında liderlikten kaçınma veya liderliğinin olmaması durumunu ifade eder. İzleyiciler işlerini kendi istedikleri gibi yapmakta özgürdürler ve kendi kararlarından sorumludurlar (Chaudhry ve Javed,2012,s.259). Serbest bırakıcı lider talep üzerine bilgi verir ancak bilgiyle beraber tavsiyelerden, eleştirilerden ve yönlendirmeden kaçınır (Forsyth,2008,s.72). Bu liderler diğerlerinin ihtiyaçlarını görmezden gelirler, problemlere cevap vermezler ve performansı izlemezler (Tavanti,2008,s.168).

Etkileşimci liderler yönetim işlevlerinde mükemmeldirler. Bu liderler çalışkan, hoşgörülü ve adildirler. İşlerin düzgün ilerlemesini sağlarlar. Örgütsel bağlılıkları yüksek olup örgütün norm ve değerlerine uygun davranırlar. Etkileşimci liderlik bütün organizasyonlar için önemlidir. Ancak değişen şartlar farklı bir liderlik yaklaşımını gerektirmiştir (Daft, 2008,s.505).

1.2. Dönüşümcü Liderlik

Dönüşümcü liderler karizmatik, vizyon sahibi ve ilham verici olarak tanımlanabilirler. Güven için bir rol modeldirler ve liderlikleri paylaşılan değerlere olan bağlılıklarına dayanmaktadır (Marshall,2006,s.3). Dönüşümcü liderlik kavramı ilk olarak James MacGregor Burns (1978) tarafından tanımlanmış sonrasında Bernard Bass (1985) etkileşimci ve dönüşümcü lider arasında ayırım yaparak Burns'ün fikirlerini devam ettirmiştir. Burns'e göre (1978) dönüşümcü liderlik, liderin ve izleyicilerin birbirlerinin moral ve motivasyonunu artırmaları şeklinde ortaya çıkmaktadır. Vizyonları ve kişiliklerinin gücü ile dönüşümcü liderler izleyicilerinin beklentilerini, algılarını ve motivasyonlarını değiştirme ilhamı verebilirler (Collins vd.,2011,s.125). Dönüşümcü liderlik karizma veya idealize ederek etkileme, ilham verme, entelektüel uyarım ve bireysel ilgi olmak üzere dört bileşenden oluşmaktadır.

İdealize ederek etkileme bileşeninde esas olan liderin izleyicileri tarafından bir rol model olarak algılanmasıdır. Bu noktada karizma unsurunun önemi ortaya çıkmaktadır. Karizma bir vizyonu izleyicilerine ilham etme yeteneği olarak tanımlanabilir (Marshall,2006,s.4). Avolio ve Gardner'a (2005) göre vizyon, izleyicilere gidilmek istenen yöne daha bağlı, daha duyarlı olmalarını sağlayacak bir itme gücü vermek için liderin özgünlüğünden gelmelidir. Böylece izleyiciler arzulanan duruma ulaşmak için ellerinden gelenin en iyisini yapabilirler (Avolio ve Gardner,2005,s.328). Bu bileşende lidere saygı, hayranlık ve güven duyulur. İzleyiciler liderle tanımlanır ve lidere özenirler. Lidere izleyicileri tarafından olağanüstü yetenekler, azim ve kararlılık sahibi olma özelliği bahsedilmiştir. Dolayısıyla idealize edilmiş etkide bir uça liderin davranışı, diğer uça izleyiciler tarafından lidere atfedilen özellikler bulunmaktadır (Bass ve Riggio,2006,s.6).

İlham verici güdüleme bileşeninde dönüşümcü liderler izleyicilerinin işlerinin kapsamını ve zorluğunu değiştirerek onları motive eder ve onlara ilham verir. Takım ruhu, heyecan ve iyimserlik kendini gösterir. Liderler vizyonlarını ve beklentilerini izleyicileri ile paylaşırlar. İzleyicilerinden beklentileri açıkça ifade ederler, amaçlara ve ortak vizyona bağlılıklarını gösterirler (Avolio ve Bass,2002,s.2).

Entelektüel uyarım bileşeninde dönüşümcü lider, varsayımlarını sorgulayarak, problemleri yeniden ele alarak, eski olaylara yeni yöntemlerle yaklaşarak izleyicilerini yenilikçi ve yaratıcı olmaları konusunda teşvik eder, cesaretlendirir. İzleyicilerinin bireysel hataları ulu orta eleştirilmez tam tersi izleyicilerden sürekli yeni fikirler ve yaratıcı çözümler beklenir (Bass ve Riggio,2006,s.7).

Bireysel ilgi bileşeninde lider bir koç veya akıl hocası gibi tek tek izleyicilerinin ihtiyaçlarına özel ilgi gösterir. Bireysel ilgi yeni öğrenme fırsatlarını destekleyici bir iklimle oluştuğunda uygulanır. Lider bireylerin ihtiyaç ve isteklerinin farklı olduklarını bilmektedir ve buna göre davranır. İki yönlü iletişim ve izleyicilerle etkileşim ön plandadır. Bireylere bir çalışandan fazlası olarak bakılır. Lider görevlerinin bir kısmını izleyicilerini geliştirme adına devredebilir ancak devrettiği görevin yapılması esnasında fazladan bir yönlendirme veya yardıma ihtiyaç duyulup duyulmadığını da kontrol eder. (Avolio ve Bass,2002,s.3).

Bass (1985), dönüşümcü lideri karakterize eden üç unsurdan bahsetmektedir. Bunlar (Bertocci, 2009,s.51):

- i. Dönüşümcü lider, astlarının işlerinin ve bu işleri iyi yapmanın önemi konusundaki farkındalıklarını artırır.
- ii. Dönüşümcü lider, astlarının kendi gelişimleri ve başarıları için gerekenleri anlamalarını sağlar.
- iii. Dönüşümcü lider, astlarını kendi bireysel yararlarından daha çok örgütün iyiliği için çalışmaya güdüler.

2. Mesleki Bağlılık

Mesleki bağlılık (*occupational commitment*), kariyer bağlılığı (*career commitment*) ve işe bağlılık (*professional commitment*) birbirinin yerine sıklıkla kullanılan kavramlardır (Lee vd.,2000; Maertz,2004; Meyer vd., 1993). Morrow'a (1983) göre bu üç kavram da aynı eksendedir. Ayrıca Cohen'e (2003) göre bu kavramları ayrı birer bağlılık kavramı olarak incelemek kavram karmaşasına neden olmaktadır. Bu nedenle hepsine mesleki bağlılık demek daha uygundur (Cohen,2003,ss.23-24, Lee vd, 2000,s.800).

Mesleki bağlılıkla ilgili ilk çalışmalardan biri Becker ve Carper (1956) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada mesleki kimlik kavramı bağlamında profesyonelleşme üzerinde durmuşlardır. Becker 1960'daki çalışmasında ise bağlılık kavramına daha çok örgütsel bağlılık ve kısmen de mesleki bağlılık boyutunda değinmiştir. Bu çalışmada örgüte olan bağlılığın nedeninin örgütten

LİDERLİK TARZI İLE MESLEKİ BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Sema YİĞİT, Hakan YAZARKAN

ayrılırken kaybedeceklerin göz önünde bulundurulması olduğu ifade edilmiştir (Becker,1960,ss.38-39). Mesleki bağlılık kavramına Greenhouse (1971) kariyer bağlamında yaklaşmış ve belirli bir iş çevresinden ayrı olarak bir zanaata, mesleğe veya uğraşa adanma kavramları arasında ayırım yapmaya çalışmıştır (Morrow,1983,s.490). Sonrasında Morrow (1983) bağlılıkla ilgili kavramları bir araya alarak işe bağlılığı beş faktörlü bir modelle tanımlamaya çalışmış ve mesleğe bağlılığı benzer bir şekilde mesleğin kişinin yaşamında giderek daha önemli hale gelmesi olarak tanımlamıştır (Morrow, 1983,s.489). Aranya ve Ferris (1984) mesleki bağlılığı, meslek adına çaba sarf etmeye istekli olmanın ve mesleğin bir mensubu olarak kalmayı arzulamanın yanı sıra belirli bir meslekle nispi özdeşleşme gücü ve o mesleğe katılım olarak tanımlamışlardır (Aranya ve Ferris,1984,s.3). Blau (1985) kariyer bağlılığını kişinin mesleğine veya işine yönelik tavrı olarak tanımlamıştır (Blau,1985,s.278). Meyer ve Allen (1991) üç boyutlu inceledikleri örgütsel bağlılık çalışmalarına dayanarak mesleki bağlılığı yine duygusal, devamlılık ve normatif olmak üzere üç boyutta ele almışlardır (Meyer vd.,1993). Lee vd. (2000) mesleki bağlılığı, bir kişinin mesleği ile kendisi arasındaki o mesleğe verdiği duygusal tepkiye dayanan psikolojik bir bağ olarak tanımlamışlardır. Güçlü bir mesleki bağlılığı olan kişinin, işi hakkında daha olumlu hislere sahip olacağını belirtmişlerdir (Lee vd., 2000,s.800).

Baysal ve Paksoy'a (1999) göre mesleki bağlılık işe bağlılıktan farklı olarak, bireyin belirli bir dalda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmalar sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemi ve ne kadar merkezi bir yere sahip olduğu ile ilgilidir.

3. Mesleki Bağlılık-Liderlik İlişkisi

İlgili literatürde liderlik tarzının çalışanların bağlılıklarına etkisi genellikle örgütsel bağlılık boyutunda incelenmiştir. Bu bağlamda liderlik tarzı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki birçok yerli (Acar,2013; Buluç,2009; Ceylan vd., 2005; Çakınberk ve Demirel, 2010; Çokluk ve Yılmaz,2010; Hemedoğlu ve Evliyaoğlu,2012; Karahan,2008; Kul ve Güçlü, 2010; Taştan ve İşçi, 2013; Uğurlu vd., 2013; Uygur ve Yıldırım,2011; Yavuz, 2009; Yavuz ve Tokmak,2009) ve yabancı (Avolio vd.,2004; İsmail vd., 2011; Loke,2001; Lok ve Crawford, 2004 Jahani ve Nikban,2011; Kahtani,2013; Kim ve Brymer, 2011; Saeed vd.,2013; Shirbagi,2007; Zhu vd.,2004) çalışmada irdelenmiş ve yöneticilerin liderlik tarzlarının çalışanların örgütsel bağlılığına etki ettiği görülmüştür.

Literatürde yer alan mesleki bağlılıkla ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde ise kavramın örgütsel bağlılık (Darden vd.,1989, Aryee ve Tan,1992; Wallace,1993; Chang,1999; Lee vd., 2000; Goulet ve Singh, 2002; Chen vd.,2010; Riveros ve Tsai,2011), işten ayrılma niyeti (Chang, 1999; Lee vd., 2000; Chen vd.,2010; Çiftçioğlu,2011; Weng ve McElroy,2012), tükenmişlik sendromu (Çiftçioğlu,2011), iş tatmini (Darden vd.,1989; Lee vd., 2000, Goulet ve Singh, 2002; Duffy vd.,2011; Sezgin ve Açar,2012) ve iş performansı (Lee vd., 2000) ile ilişkilendirildiği tespit edilmiştir.

Mesleki bağlılık ile liderlik tarzı arasındaki ilişkiye açıklık getirmeyi amaçlayan çalışmalar ele alındığında, liderlik tarzı ile mesleğe önem verme (*career salience*) (Riaz vd., 2012) ve mesleki bağlılık (Afolabi vd. 2008, Uysal, 2013) ilişkisini inceleyen çalışmaların yanı sıra yönetim stili (*supervisory style*) ile kariyer bağlılığı ilişkisini inceleyen çalışmaların da (Darden vd.,1989) olduğu görülmektedir.

İncelenen çalışmalar neticesinde liderlik tarzının mesleki bağlılığa hem örgütsel bağlılığın aracı rolü üzerinden hem de doğrudan etkisi olduğunu söylemek mümkündür. Bu yüzden çalışmanın ana hipotezi:

H₁: Liderlik tarzı ile mesleki bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Alt hipotezleri ise

H₂:Etkileşimci liderlikle mesleki bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2a}:Etkileşimci liderliğin koşullu ödül boyutu ile mesleki bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2b}:Etkileşimci liderliğin istisnalarla yönetim (aktif) boyutu ile mesleki bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2c}:Etkileşimci liderliğin istisnalarla yönetim (pasif) boyutu ile mesleki bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2d}:Etkileşimci liderliğin istisnalarla serbest bırakıcı boyutu ile mesleki bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: Dönüşümcü liderlikle mesleki bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3a}:Dönüşümcü liderliğin idealize ederek etkileme boyutu ile mesleki bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3b}:Dönüşümcü liderliğin entelektüel uyarım boyutu ile mesleki bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3c}:Dönüşümcü liderliğin bireysel ilgi boyutu ile mesleki bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3d}:Dönüşümcü liderliğin ilham verici güdüleme boyutu ile mesleki bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

şeklinde geliştirilmiştir.

4. Örneklem ve Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışmanın evrenini Karadeniz Bölgesinde 31.12.2013 tarihi itibarıyla stajı aktif olarak devam eden 452 SMMM stajyeri oluşturmaktadır. Stajyerlerin e-posta adreslerine SMMM odaları vasıtasıyla ulaşılmaya çalışılmış, bazı odalar söz konusu bilgiyi vermek istemediği ve bazılarında da stajyerlerin e-posta adresleri olmadığı için ancak 132 stajyerin mail adresine ulaşılabilmiştir. Örneklemi oluşturan stajyerlerin mesleki süreçlerinin başında olmaları da araştırmanın bir başka kısıtıdır.

5. Araştırmanın Metodolojisi

Bu bölümde verilerin nasıl ve hangi araçlar kullanılarak elde edildiğinden bahsedilmiştir.

5.1. Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

Çalışmada anket yardımıyla veri toplanmaya çalışılmıştır. Anketler internet ortamında hazırlanmış ve anket linki stajyerlerin e-posta adreslerine yollanmıştır. Ulaşılan 132 stajyerdan 110'u çalışmaya katılmıştır. 17 anket her soruya aynı cevabın verilmesi nedeniyle analize dâhil edilmemiştir.

Araştırmada kullanılan anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm stajyerlere ve staj koordinatörlerine dair tanımlayıcı sorulardan, ikinci bölüm stajyerlerin liderlik algılarını ölçmeye yönelik sorulardan, üçüncü bölüm ise yine stajyerlerin mesleki bağlılık düzeylerini ölçmeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. Her iki ölçeğin de Türkçeye uyarlanmasında hem literatürdeki

Türkçe çalışmalardan hem de önce İngilizceden Türkçeye sonra Türkçeden İngilizceye çeviri yönteminden yararlanılmıştır. Cevaplarda 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır. Likert ölçeğinde ifadeler 1- "Kesinlikle katılmıyorum", 2- "Katılmıyorum", 3- "Kararsızım", 4- "Katılıyorum", 5- "Kesinlikle katılıyorum" şeklinde belirlenmiştir.

5.2. Kullanılan Ölçekler

Liderlik tarzlarını belirleyen bölüm Çok Faktörlü Liderlik Anketi-MLQ Form 5X (Bass,1985,Avolio ve Bass,1999) kullanılarak oluşturulmuştur. Bu ölçekte 36 madde vardır. İlk 20'si dönüşümcü liderliği sonraki 16'sı etkileşimci liderliği ölçen sorulardan oluşmaktadır. Antonakis vd. (2003) çok geniş 2 örnekleme ($N_1=3368$; $N_2=6525$) bu ölçeğin geçerliliğini ve güvenilirliğini kanıtlamışlardır (Antonakis,2003).

Dönüşümcü liderlik davranışını ölçmeye yönelik soruların temel bileşenler yöntemi ile varimax metodu kullanılarak yapılan faktör analizi sonuçlarına göre 20 maddenin orijinal çalışmada olduğu gibi dört ayrı faktörde toplandığı görülmektedir. Bunlar; idealize ederek etkileme 8 soru, entelektüel uyarım 4 soru, bireysel ilgi 4 soru ve ilham verici güdüleme bileşeni de yine 4 soru şeklinde gerçekleşmiştir. İdealize ederek etkileme alt faktörüne ait maddelerin faktör yükleri 0,520 ile 0,776 arasında, entelektüel uyarım alt faktörüne ait maddelerin faktör yükleri 0,740 ile 0,882 arasında, bireysel ilgi alt faktörüne ait maddelerin faktör yükleri 0,611 ile 0,725 arasında ve ilham verici güdüleme alt faktörüne ait maddelerin faktör yükleri 0,637 ile 0,856 arasında değişmektedir. Analizin KMO değeri 0,811 (Sig. 0,000) olarak ölçülmüştür. Etkileşimci liderlik davranışını ölçmeye yönelik sorulara da aynı metotla faktör analizi yapıldığında 16 maddenin dört ayrı faktörde toplandığı görülmektedir. Dört sorudan oluşan bu alt gruplardan koşullu ödül alt faktörüne ait maddelerin faktör yükleri 0,709 ile 0,792 arasında, aktif istisnalarla yönetim alt faktörüne ait maddelerin faktör yükleri 0,731 ile 0,856 arasında, pasif istisnalarla yönetim alt faktörüne ait maddelerin faktör yükleri 0,724 ile 0,852 arasında ve serbest bırakıcı liderlik alt faktörüne ait maddelerin faktör yükleri 0,754 ile 0,859 arasında değişmektedir. Analizin KMO değeri 0,822 (Sig. 0,000) olarak ölçülmüştür. Toplam 36 sorudan oluşan anketin bu kısmı güvenilirlik testine tabi tutulduğunda dönüşümcü liderlik davranışına ait Cronbach's Alpha değeri 0,91 olarak bulunmuştur. Dönüşümcü liderliğin alt gruplarından idealize ederek etkileme için bu değer 0,84 entelektüel uyarım için 0,90, bireysel ilgi için 0,74 ve ilham verici güdüleme için ise 0,86 olarak tespit edilmiştir. Etkileşimci liderlik davranışına ait Cronbach's Alpha değeri 0,73 olarak bulunmuştur. Etkileşimci liderliğin alt gruplarından koşullu ödül için bu değer 0,94, aktif istisnalarla yönetim için 0,88, pasif istisnalarla yönetim için 0,81 ve serbest bırakıcı lider için ise 0,87 olarak hesaplanmıştır.

Mesleki bağlılığı ölçen çalışmalar incelendiğinde Blau (1985,1988) Blau vd. (1993), Carson ve Bedeian (1994) ve Meyer ve Allen (1993) tarafından geliştirilen ölçeklerden yararlandığı görülmektedir. Bu çalışmada mesleki bağlılığı ölçen sorular Blau (1985) tarafından hazırlanan ve 8 maddeden oluşan kariyer bağlılığı ölçeğinden yararlanılarak hazırlanmıştır. Bu 8 maddeye ait faktör analizi yapıldığında bu maddelerin tek bir faktörde toplandığı görülmüştür. Faktör yükleri 0,612 ile 0,809 arasında değişmektedir. Analizin KMO değeri 0,886 (Sig. 0,000) olarak ölçülmüştür. Mesleki bağlılığa ait güvenilirlik testi sonuçlarına göre Cronbach's Alpha değeri 0,88 olarak bulunmuştur. Genel olarak bakıldığında test sonuçlarındaki bütün Cronbach's Alpha değerleri 0,7'nin üzerindedir ve bu da ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir.

6. Bulgular

Katılımcılara ait cinsiyet, yaş, lisans bölümleri, eğitim durumları, stajdaki geçirdikleri süre ve günlük çalışma sürelerine ait tanımlayıcı verilerle birlikte staj koordinatörlerinin yaşı, cinsiyeti ve unvanlarına dair veriler de Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2: Katılımcılara Ait Tanımlayıcı İstatistikler

	<i>Cinsiyet</i>		<i>Lisans bölümleri</i>	
Stajyer	Kadın	% 36,6 (34 kişi)	İşletme bölümü	% 84,9 (79 kişi)
	Erkek	% 63,4 (59 kişi)	İktisat bölümü	% 14,0 (13 kişi)
			Kamu Yönetimi bölümü	% 1,1 (1 kişi)
	<i>Yaş</i>		<i>Eğitim durumu</i>	
	25 yaş ve altı	% 11,8 (11 kişi)	Lisans mezunu	% 82,8 (77 kişi)
	26-30 yaş	% 38,7 (36 kişi)	Yüksek lisans öğrencisi	% 11,8 (11 kişi)
	31 yaş ve üzeri	% 49,5 (46 kişi)	Yüksek lisans mezunu	% 5,3 (5 kişi)
	<i>Stajdaki süresi</i>		<i>Günlük çalışma süreleri</i>	
	Birinci yıl	% 32,3 (30 kişi)	7 saat	% 8,6 (8 kişi)
	İkinci yıl	% 45,2 (42 kişi)	8 saat	% 39,8 (37 kişi)
Üçüncü yıl	% 22,6 (21 kişi)	9 saat ve üzeri	% 51,6 (48 kişi)	
Staj Koordinatörü	<i>Yaş</i>		<i>Cinsiyet</i>	
	40 yaş ve altı	% 31,2 (29 kişi)	Kadın	% 15,1 (14 kişi)
	41-50 yaş	% 21,5 (20 kişi)	Erkek	% 84,9 (79 kişi)
	51 yaş ve üstü	% 47,3 (44 kişi)	<i>Unvan</i>	
			SMMM	% 93,5 (87 kişi)
		YMM	% 6,5 (6 kişi)	

Buna göre çalışma kapsamındaki katılımcıların genel olarak daha çok işletme bölümü mezunu, 31 yaş ve üzeri, lisansüstü eğitim yapmayan, stajının ilk veya ikinci yılında olan, günlük 9 saatten fazla çalışan erkek bireyler oldukları söylenebilir. Staj koordinatörlerin ise genel olarak 51 yaş ve üstünde, erkek, serbest muhasebeci mali müşavirlerden oluştuğu söylenebilir.

LİDERLİK TARZI İLE MESLEKİ BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Sema YİĞİT, Hakan YAZARKAN

Tablo 3: Stajyerlerin Dönüşümcü Liderliğe, Etkileşimci Liderliğe ve Mesleki Bağlılığa Ait Algılarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
<i>Dönüşümcü Liderlik</i>	4,04	0,43
İdealize ederek etkileme	4,47	0,37
Entelektüel uyarım	4,24	0,52
Bireysel ilgi	3,97	0,38
İlham verici güdüleme	4,08	0,61
<i>Etkileşimci Liderlik</i>	3,27	0,83
Koşullu ödül	3,77	0,95
İstisnalarla yönetim (Aktif)	4,03	0,81
İstisnalarla yönetim (Pasif)	3,37	0,75
Serbest bırakıcı lider	1,89	0,8
<i>Mesleki Bağlılık</i>	3,42	0,79

Tablo 3'te görüldüğü üzere stajyerlerin dönüşümcü liderlik algılarının ortalaması 4,04, etkileşimci liderlik algılarının ortalaması 3,27 ve mesleki bağlılıklarının ortalaması 3,42'tür.

Tablo 4: Liderlik ile Mesleki Bağlılık Arasındaki İlişki

		Mesleki Bağlılık
Liderlik	Pearson Korelasyon	,705
	Sig. (2-tailed)	,000

Stajyerlerin liderlik algıları ile mesleki bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı incelenmiş ve $r=0,705$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre liderlik ile mesleki bağlılık arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde iyi seviyede ve anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 5: Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderliğin Mesleki Bağlılıkla Olan İlişkisi

		Dönüşümcü Liderlik	Etkileşimci Liderlik	Mesleki Bağlılık
Dönüşümcü Liderlik	Pearson Korelasyon	1	,137	,599(**)
	Sig. (2-tailed)	.	,191	,000
Etkileşimci Liderlik	Pearson Korelasyon		1	,466(**)
	Sig. (2-tailed)		.	,000
Mesleki Bağlılık	Pearson Korelasyon			1
	Sig. (2-tailed)			.

Tablo 5'e bakıldığında dönüşümcü liderlik ile mesleki bağlılık arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde orta seviyede bir ilişki ($r=0,599$) ve etkileşimci liderlik ile mesleki bağlılık arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde yine orta seviyede bir ilişki ($r=0,466$) olduğu görülmektedir.

Sonuçlara göre dönüşümcü liderliğin mesleki bağlılık ile olan ilişkisinin etkileşimci liderliğin mesleki bağlılık ile olan ilişkisinden daha fazla olduğu söylenebilir. Tablo 6'da ise liderlik alt boyutlarının mesleki bağlılıkla ilişkileri görülmektedir.

Tablo 6: Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderliğin Alt Boyutları ile Mesleki Bağlılık Arasındaki İlişkiler

<i>Dönüşümcü Liderlik</i>		Mesleki Bağlılık	<i>Etkileşimci Liderlik</i>		Mesleki Bağlılık
İdealle ederek etkileme	Pearson Korelasyon	,473(**)	Koşullu ödül	Pearson Korelasyon	,623(**)
	Sig. (2-tailed)	,000		Sig. (2-tailed)	,000
Entelektüel uyarım	Pearson Korelasyon	,592(**)	İstisnalarla yönetim (Aktif)	Pearson Korelasyon	,589(**)
	Sig. (2-tailed)	,000		Sig. (2-tailed)	,000
Bireysel ilgi	Pearson Korelasyon	,396(**)	İstisnalarla Yönetim (Pasif)	Pearson Korelasyon	-,162
	Sig. (2-tailed)	,000		Sig. (2-tailed)	,121
İlham verici güdüleme	Pearson Korelasyon	,380(**)	Serbest bırakıcı lider	Pearson Korelasyon	-,190
	Sig. (2-tailed)	,000		Sig. (2-tailed)	,068

Dönüşümcü liderliğin tüm alt boyutlarının mesleki bağlılıkla ilişkisi anlamlı iken etkileşimci liderliğin sadece ilk iki boyutunun ilişkisi anlamlıdır.

Tablo 7: Dönüşümcü Liderliğin Mesleki Bağlılığa Etkisi

	Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize edilmiş katsayılar	t	Sig.	R	R ²	F	P
	B	S.H.	β						
(Sabit)	-2,600	0,845		-3,075	0,003				
Dönüşümcü Liderlik	1,458	0,204	0,599	7,138	0,000	0,599	,359	50,948	0,000

Tablo 7’de dönüşümcü liderliğin mesleki bağlılığa etkisini ortaya koyan regresyon modeli görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre, çalışanların dönüşümcü liderlik algıları mesleki bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir (F=50,948; p=0,000). Modelde dönüşümcü liderliğin mesleki bağlılığı açıklama ilişkisi katsayısı 0,599’dur ve dönüşümcü liderliğin mesleki bağlılığın açıklanmasında etkisi %35,9’dur.

Tablo 8: Etkileşimci Liderliğin Mesleki Bağlılığa Etkisi

	Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize edilmiş katsayılar	t	Sig.	R	R ²	F	P
	B	S.H.	β						
(Sabit)	0,575	,570		1,008	,316				
Etkileşimci Liderlik	,871	,173	,466	5,030	,000	0,466	,218	25,303	0,000

Tablo 8’de etkileşimci liderliğin mesleki bağlılığa etkisini ortaya koyan regresyon modeli görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre, çalışanların etkileşimci liderlik algıları mesleki bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir (F=25,303; p=0,000). Modelde etkileşimci liderliğin mesleki bağlılığı açıklama ilişkisi katsayısı 0,466’dır ve etkileşimci liderliğin mesleki bağlılığın açıklanmasında etkisi %21,8’dur.

Tüm hipotezlerin sonuçları Tablo 9’da yer almaktadır.

LİDERLİK TARZI İLE MESLEKİ BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Sema YİĞİT, Hakan YAZARKAN

Tablo 9: Hipotez testi sonuçları

Hipotezler	Sonuç
H ₁ : Liderlikle mesleki bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H ₂ : Etkileşimci liderlikle mesleki bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H _{2a} :Etkileşimci liderliğin koşullu ödül boyutu ile mesleki bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H _{2b} :Etkileşimci liderliğin istisnalarla yönetim (aktif) boyutu ile mesleki bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H _{2c} :Etkileşimci liderliğin istisnalarla yönetim (pasif) boyutu ile mesleki bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Red
H _{2d} :Etkileşimci liderliğin istisnalarla serbest bırakıcı boyutu ile mesleki bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Red
H ₃ : Dönüşümcü liderlikle mesleki bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H _{3a} :Dönüşümcü liderliğin idealize ederek etkilme boyutu ile mesleki bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H _{3b} :Dönüşümcü liderliğin entelektüel uyarım boyutu ile mesleki bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H _{3c} :Dönüşümcü liderliğin bireysel ilgi boyutu ile mesleki bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H _{3d} :Dönüşümcü liderliğin ilham verici güdüleme boyutu ile mesleki bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul

Yapılan analizler neticesinde bazı değişkenler arasındaki ilişkilere bakılmış ve bir takım sonuçlara ulaşılmıştır. Analizlerin hepsinde anlamlılık seviyesi 0,05 olarak alınmıştır. Bunlar:

Staj koordinatörünün cinsiyeti, unvanı ve yaşı ile stajyerlerin mesleki bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Stajyerlerin mesleki bağlılık düzeyleri ile cinsiyetleri, yaşları ve mezun oldukları bölüm arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Stajyerlerin eğitim düzeyleri ile mesleki bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Buna göre stajyerlerin eğitim düzeyleri artıkça mesleki bağlılıkları azalmaktadır (p=0,001).

Stajyerlerin stajdaki süreleri ile mesleki bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Stajda geçirilen süre artıkça mesleki bağlılık azalmaktadır (p=0,000).

Araştırmaya katılan stajyerlerin, dönüşümcü liderlik davranışı bileşenleri algıları ile cinsiyet, yaş, günlük çalışma süresi ve arasında istatistiksel bir fark olup olmadığı araştırılmış böyle bir farklılık bulunamamıştır.

Katılımcıların, etkileşimci liderlik davranışı bileşenleri algıları ile cinsiyet, yaş, günlük çalışma süresi ve stajda geçirilen süre arasında istatistiksel bir fark olup olmadığı araştırılmış bir farklılık bulunamamıştır.

Araştırmaya katılan stajyerlerin, hem dönüşümcü liderlik davranışı hem de etkileşimci liderlik davranışı algıları ile staj koordinatörünün yaş ve cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel bir fark olup olmadığı araştırılmış anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Araştırmaya katılan stajyerlerin, dönüşümcü liderlik davranış bileşenleri ile staj koordinatörünün unvan değişkeni arasında istatistiksel bir fark olup olmadığı araştırılmış ve anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Katılımcıların, etkileşimci liderlik davranış bileşenleri ile staj koordinatörünün unvan değişkeni arasında istatistiksel bir fark olup olmadığı araştırılmış bir farklılık bulunamamıştır.

7. Sonuç ve Değerlendirme

Mesleki bağlılık hem bireyler için hem de örgütler için önemli sonuçlar doğurabilmektedir. Mesleki bağlılığı yüksek olan kişiler mesleğine olumlu hisler besler (Blau,1985), mesleğinde iyi olmaya çalışır (Lee vd., 2000), mesleğinden ayrılmayı düşünmez (Blau,2000; Meyer,1993) ve iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları yüksektir (Blau,2000; Lee vd,2000; Sezgin ve Açar,2012).

Kişilerin mesleki bağlılıklarına birçok faktör etki eder. Bu faktörlerden biri de bağlı bulunduğu yöneticinin sergilediği davranış tarzıdır. Yöneticilerin davranışlarının çalışanların bağlılıklarına etki etmesi beklenen bir sonuçtur. Ancak buradaki bağlılık türü daha çok örgütsel bağlılıktır. Belirli bir mesleğe mensup çalışan, bağlı bulunduğu yöneticinin liderlik tarzından etkilenerek çalıştığı örgüte karşı olumlu veya olumsuz bir tutum geliştirebilir. Ancak kişinin mesleğine olan bağlılığının bu durumdan doğrudan etkilenmesi söz konusu değildir. Stajyerler içinse farklı bir durum söz konusudur. Stajyer, ilgili alanda eğitimini alarak ilk defa eğitiminin iş yeri uygulamalarına yansımaları gözlemlemektedir. Bu noktada öne çıkan kişinin örgüte bağlılığı değil mesleğe bağlılığıdır. İsteddiği mesleğe uygun eğitim almış kişinin, mesleği ile tam olarak ilk kez tanıştığı stajyerlik süresi boyunca mesleğine daha çok bağlanması veya tam tersi bir durumla bağlılığının azalması sonucu ortaya çıkabilir.

Bu çalışma yukarıda da bahsedildiği üzere mesleki bağlılıkları örgütsel bağlılıklarının önüne geçtiği düşünülen SMMM stajyerleri üzerinde yapılmıştır. Staj koordinatörlerinin liderlik özellikleri etkileşimci ve dönüşümcü olmak üzere iki özellik açısından incelenerek bu liderlik tarzlarının mesleki bağlılıkla ilişkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Elde edilen bulgulara göre stajyerlerin mesleki bağlılıkları orta düzeydedir. Mesleki bağlılıkları yaşlarına, cinsiyetlerine, mezun oldukları bölüme veya bağlı buldukları staj koordinatörünün yaşına, cinsiyetine ve unvanına göre değişmemektedir. Ancak literatürde mesleki bağlılığın yaş, deneyim ve statüye göre değiştiğini gösteren çalışmalar vardır (Irving vd.,1997; Meyer vd.,1998). Sadece mesleki bağlılıkla stajyerlerin eğitim düzeyleri ve stajdaki süreleri arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Eğitim düzeyleri yükseldikçe ve stajda geçirdikleri süre arttıkça mesleki bağlılıkları azalmaktadır. Bu sonuç beklenenin aksi yönündedir. Bunun tersine kişilerin stajda daha çok vakit geçirip mesleklerine yaklaştıklarında mesleki bağlılıklarının artması beklenmekteydi. Benzer şekilde kişinin eğitim seviyesinin yükselmesinin de mesleğe yönelik bilgilerini çoğaltarak mesleki bağlılığı artırmada olumlu bir etken olacağı düşünülmekteydi. Bunun nedeninin örneklemin mesleğine özel bir durum olup olmadığına gelecek çalışmalarda araştırılması uygun olduğu düşünülmektedir.

Dönüşümcü liderlik davranışının mesleki bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Stajyerler liderlerinin yüksek düzeyde dönüşümcü liderlik davranışı gösterdiklerine inanmaktadırlar. Mesleki bağlılıkla en fazla ilişki içinde olan dönüşümcü liderlik alt boyutu entelektüel uyarım bileşenidir. Buna göre liderleri olan staj koordinatörlerinin onları yenilikçi ve yaratıcı olmaları konusunda teşvik ettikleri ve hatalarını açık bir şekilde eleştirmekten kaçındıkları söylenebilir.

Etkileşimci liderlik davranışının da mesleki bağlılık üzerindeki etkisi anlamlıdır. Stajyerler liderlerinin etkileşimci liderlik davranışlarını orta düzeyde gösterdiklerine inanmaktadırlar. Mesleki bağlılıkla istisnalarla yönetimin pasif boyutu ve serbest bırakıcı liderlik davranışının ilişkisi anlamlı değildir.

Dönüşümcü liderliğin mesleki bağlılık ile olan ilişkisinin etkileşimci liderliğin mesleki bağlılık ile olan ilişkisinden daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Aslında dönüşümcü liderin stajyerlerin beklentilerini daha iyi karşılayacağı düşünüldüğünden bu farkın daha büyük olması beklenmekteydi.

Çalışma araştırma yapılan örneklem açısından da yararlı bulgular sağlamaktadır. Bir SMMM stajyerinin staj eğitiminin onun meslek hayatında önemli bir yeri olacağı açıktır. Bununla beraber stajı süresince karşı karşıya kaldığı durumların da dikkatle incelenmesi ve karşılaştığı problemlere çözüm önerileri getirilmesi kişilerin 3 yıl gibi azımsanmayacak bir süreyi geçirdikleri SMMM stajının kalitesini artırmak bakımından önem arz etmektedir. Staj koordinatörlerinin liderlik özelliklerinin stajyerlerin mesleğe bakışı üzerindeki olumlu veya olumsuz etkilerini incelemek mesleğin gelişimine katkı sağlayabilir. Benzer çalışmaların farklı bölgelerde de yapılması sonuçların genelleştirilmesine yardımcı olacaktır. Bunun yanı sıra benzer bir özellik gösteren araştırma görevlileri gibi başka bir örnekleme de liderin (danışmanın) davranış tarzının bireylerin mesleki bağlılıklarına etkisi incelenebilir.

Veri toplama aşamasında örnekleme ulaşmakta oldukça zorlanılmıştır. SMMM odalarının kendilerine bağlı stajyerlerin mail adreslerine sahip olunacağı düşünülmüş ancak çoğu odada bu bilgilerin yer almadığı görülmüştür. Bazı odalar ise söz konusu bilgileri vermemiştir. Bunun yanı sıra anket linkini kendi web sayfasına koyan odaların da yardımıyla çalışma yürütülmüştür.

LİDERLİK TARZI İLE MESLEKİ BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Sema YİĞİT, Hakan YAZARKAN

Kaynakça

- Acar, A. Z. (2013). Farklı Örgüt Kültürü Tipleri ve Liderlik Tarzları ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Lojistik İşletmelerinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5-31.
- Afolabi, O. A., Obude, O. J., Okediji, A. A., & Ezech, L. N. (2008). Influence of gender and leadership style on career commitment and job performance of subordinates. *Global Journal of Humanities*, 7(1):1-8.
- Antonakis, J., Avolio, B. J., & Sivasubramaniam, N. (2003). Context and leadership: An Examination of the Nine-Factor Full-Range Leadership Theory Using the Multifactor Leadership Questionnaire. *The Leadership Quarterly*, 14(3),261–295.
- Aranya, N., & Ferris, K. R. (1984). A Reexamination of Accountants' Organizational-Professional Conflict. *The Accounting Review*, 59 (1),1-15.
- Aryee, S., & Tan, K. (1992). Antecedents and Outcomes of Career Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 40(3):288–305.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2002). *Developing Potential Across a Full Range of Leadership*. New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic Leadership Development: Getting to The Root of Positive Forms of Leadership. *The Leadership Quarterly*, 16,315-338.
- Avolio, B. J., Zhu, W., Koh, W., & Bhatia, P. (2004). Transformational Leadership and Organizational Commitment: Mediating Role of Psychological Empowerment and Moderating Role of Structural Distance. *Journal of Organizational Behavior*, 25(8),951-968.
- Ballout, H. I. (2009). Career Commitment and Career Success: Moderating Role of Self-efficacy. *Career Development International*, 14(7):655-670.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B. M. (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (1), 9–32.
- Bass, B. M., & Bass, R. (2008). *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*. New York: Free Press.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. New Jersey: Taylor&Francis.
- Baysal, A. C., & Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli. *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(1),7-15.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *The American Journal of Sociology*, 66(1),32-40.
- Becker, H. S., & Carper, J. W. (1956). The Elements of Identification with an Occupation. *American Sociological Review*, 21(3),341-348.
- Bertocci, D. I. (2009). *Leadership in Organizations: There is a Difference Between Leaders and Managers*. Maryland: University Press of America.
- Blau, G. (2000). Job, Organizational, and Professional Context Antecedents as Predictors of Intent for Interrole Work Transitions. *Journal of Vocational Behavior*, 56,330-345.
- Blau, G. J. (1985). The Measurement and Prediction of Career Commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58,277-288.
- Blau, G. J. (1988). Further Exploring the Meaning and Measurement of Career Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 32(3),284–297.
- Blau, G., Paul, A., & John, N. S. (1993). On Developing a General Index of Work Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 42(3),298–314.
- Bline, D. M., Duchon, D., & Meixner, W. F. (1991). The Measurement of Organizational and Professional Commitment: An Examination of the Psychometric Properties of Two Commonly Used Instruments. *Behavioral Research in Accounting*, 3(1):1-12.
- Brierley, J. A. (1996). The Measurement of Organizational Commitment and Professional Commitment. *The Journal of Social Psychology*, 136(2):265-267.
- Buluç, B. (2009). Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(57),5-34.

- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Carson, K. D., & Bedeian, A. G. (1994). Career Commitment: Construction of a Measure and Examination of Its Psychometric Properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44(3),237-262.
- Ceylan, A., Keskin, H., & Eren, Ş. (2005). Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim*, 16(51),32-42.
- Chang, E. (1999). Career Commitment as a Complex Moderator of Organizational Commitment and Turnover Intention. *Human Relations*, 52(10):1257-1278.
- Chaudhry, A. Q., & Javed, H. (2012). Impact of Transactional and Laissez Faire Leadership Style on Motivation. *International Journal of Business and Social Science*, 3(7),258-264.
- Chen, C., Lee, M., Wu, P., & Lin, X. (2010). Antecedent and Outcome of Employees' Occupational Commitment. *International Conference Management of Innovation and Technology*, (s. 574-578).
- Cheng, E. W., & Ho, D. C. (2001). The Influence of Job and Career Attitudes on Learning Motivation and Transfer. *Career Development International*, 6(1):20-28.
- Ciftcioglu, A. (2011). Investigating Occupational Commitment and Turnover Intention Relationship with Burnout Syndrome. *Business and Economics Research Journal*, 2(3):109-119 .
- Cohen, A. (2003). *Multiple Commitments in the Workplace: An Integrative Approach*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Collins, C., Emsell, P., & Haydon, J. (2011). *Leadership and Management Development*. New York: Oxford University Press.
- Çakinberk, A., & Demirel, E. T. (2010). Örgütsel Bağlılığın Belirleyicisi Olarak Liderlik: Sağlık Çalışanları Örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24,103-119.
- Çiftçioglu, A. (2011). Investigating Occupational Commitment and Turnover Intention Relationship with Burnout Syndrome. *Business and Economics Research Journal*, 2(3):109-119.
- Çokluk, Ö., & Yılmaz, K. (2010). The Relationship Between Leadership Behavior and Organizational Commitment in Turkish Primary Schools. *Bilig : Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 54,75-92.
- Daft, R. L. (2008). *Management (Eighth Edition)*. Mason: Thomson South-Western.
- Darden, W. R., Hampton, R., & Howell, R. D. (1989). Career Versus Organizational Commitment: Antecedents and Consequences of Retail Salespeople's Commitment. *Journal of Retailing*, 65(1):80-106.
- Duffy, R. D., Dik, B. J., & Steger, M. F. (2011). Calling and Work-related Outcomes: Career Commitment as a Mediator. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2):210-218.
- Forsyth, D. R. (2008). Group Dynamics. A. Marturano, & J. Gosling içinde, *Leadership: The Key Concepts* (s. 71-74). New York: Routledge.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes (Fourteenth Edition)*. New York: McGraw-Hill.
- Goulet, L. R., & Singh, P. (2002). Career Commitment: A Reexamination and an Extension. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1):73-91.
- Greenhaus, J. H. (1971). An Investigation of The Role of Career Salience in Vocational Behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 1(3),209-216.
- Hemedoğlu, E., & Evliyaoğlu, F. (2012). Çalışanların Dönüşümcü Liderlik Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 4(1),58-77.
- Hiebert, M., & Klatt, B. (2001). *The Encyclopedia of Leadership:A Practical Guide to Popular Leadership Theories and Techniques*. New York: McGraw-Hill.
- Irving, P. G., Coleman, D. F., & Cooper, C. L. (1997). Further Assessments of a Three-Component Model of Occupational Commitment: Generalizability and Differences Across Occupations. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 444-452.
- Ismail, A., Mohamed, H. A.-B., Sulaiman, A. Z., Mohamad, M. H., & Yusuf, M. H. (2011). An Empirical Study of the Relationship between Transformational Leadership, Empowerment and Organizational Commitment. *Business and Economics Research Journal*, 2(1),89-107.

LİDERLİK TARZI İLE MESLEKİ BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Sema YİĞİT, Hakan YAZARKAN

- Jahani, F., & Nikban, A. (2011). Survey on Relationship Between Managers' Leadership Styles with Organizational Commitment of Kerman Melat Bank Staffs. *International Conference on E-business, Management and Economics* (s. 80-83). Singapore: IACSIT Press.
- Kahtani, A. A. (2013). Leader Charisma, Employee Organizational Commitment, and Organizational Change: A Proposed Theoretical Framework. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(5),377-399.
- Karahan, A. (2008). Hastanelerde Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1),145-162.
- Kim, W. G., & Brymer, R. A. (2011). The Effects of Ethical Leadership on Manager Job Satisfaction, Commitment, Behavioral Outcomes, and Firm Performance. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4),1020-1026.
- Kul, M., & Güçlü, M. (2010). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(2),1021-1038.
- Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. J. (2000). A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relation with Person and Work-Related Variables. *Journal of Applied Psychology*, 85(1),799-811.
- Lok, P., & Crawford, J. (2004). The Effect of Organisational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organisational Commitment: A Cross-national Comparison. *Journal of Management Development*, 23(4),321 - 338.
- Loke, J. C. (2001). Leadership Behaviours: Effects on Job Satisfaction, Productivity and Organizational Commitment. *Journal of Nursing Management*, 9,191-204.
- London, M. (1983). Toward a Theory of Career Motivation. *The Academy of Management Review*, 8(4):620-630.
- Maertz, C. P. (2004). Five Antecedents Neglected In Employee Turnover. P. W. Rodger W. Griffeth içinde, *Innovative Theory and Empirical Research on Employee Turnover* (s. 105-152). United States of America: Information Age Publishing.
- Marshall, E. (2011). *Transformational Leadership in Nursing*. New York: Springer Publishing.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resources Management Review*, 1,61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78,538-551.
- Morrow, P. C. (1983). Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment. *The Academy of Management Review*, 8(3),486-500.
- Noordin, F., Williams, T., & Zimmer, C. (2002). Career Commitment in Collectivist and Individualist Cultures: A Comparative Study. *International Journal of Human Resource Management*, 13(1):35-54.
- Riaz, T., Ramzan, M., Ishaq, H. M., Akram, M. U., & Karim, Y. (2012). Transformational Leadership and Employees Career Salience; an Empirical Study Conducted on Banks of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 8(3):153-160.
- Riveros, A. M., & Tsai, T. S.-T. (2011). Career Commitment and Organizational Commitment in for-Profit and non-Profit Sectors. *Int. J. Emerg. Sci*, 1(3), 324-340.
- Saeed, R., Hashmi, A., Lodhi, R. N., Ahmad, M., Arshad, H. M., & Ahmad, M. A. (2013). The Effect of Transformational Leadership on Organizational Commitment with a Mediating effect of Psychological Empowerment. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 3(6),28-36.
- Sezgin, M., & Açar, C. C. (2012). Impact of Affective Organizational and Occupational Commitment on Job Satisfaction: PR Specialists in Metropolitan Municipalities. *International Journal of Business and Commerce*, 2(2),21-35.
- Shirbagi, N. (2007). Exploring Organizational Commitment and Leadership Frames within Indian and Iranian Higher Education Institutions. *Bulletin of Education & Research*, 29(1),17-32.
- Taştan, S. B., & İşçi, E. (2013). The Examination of the Relationship Between Transformational Leadership and Employees' Organizational Commitment with The Moderating Effect of Allocentrism: An Individual Level Analysis of Cultural Values. *International Journal of Business and Management Studies*, 5(1),436-447.
- Tavanti, M. (2008). Transactional Leadership. A. Marturano, & J. Gosling içinde, *Leadership: The Key Concepts* (s. 166-170). New York: Routledge.

- Uğurlu, C. T., Sincar, M., & Çınar, K. (2013). Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Etkisi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1),266-281.
- Uygur, M., & Yıldırım, A. (2011). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Kültürel Liderlik Rollerini İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27,72-81.
- Uysal, H. (2013). Stajyer Çalışanların Mesleki Bağlılık Gelişimine Örgüt İkliminin Etkisi. *Business and Economics Research Journal*, 4(3),93-110.
- Vandenberghe, C., & Ok, A. B. (2013). Career Commitment, Proactive Personality, and Work Outcomes: A Cross-lagged Study. *Career Development International*, 18(7):652-672.
- Wallace, J. E. (1993). Professional and Organizational Commitment: Compatible or Incompatible? *Journal of Vocational Behavior*, 42(3):333-349.
- Weng, Q., & McElroy, J. C. (2012). Organizational Career Growth, Affective Occupational Commitment and Turnover Intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2):256-265.
- Winkler, I. (2010). *Contemporary Leadership Theories*. New York: Springer-Verlag .
- Yavuz, E. (2009). İşgörenlerin Dönüşümcü Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İle İlgili Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(2),51-69.
- Yavuz, E., & Tokmak, C. (2009). İşgörenlerin Etkileşimci Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İle İlgili Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 1(2),17-35.
- Zhu, W., May, D. R., & Avolio, B. J. (2004). Impact of Ethical Leadership Behavior on Employees' Organizational Commitment and Trust in Leaders: Mediating Role of Psychological Empowerment. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 11(1),16-26.

This page intentionally left blank.