

DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİĞİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ
*THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON
ORGANIZATIONAL COMMITMENT*

G. Banu DAYANÇ KIYAT*, Ersan GEYİK**

Geliş Tarihi: 16.10.2018
(Received)

Kabul Tarihi: 02.04.2019
(Accepted)

ÖZ: Bu çalışmada, katılım bankalarında lider konumunda yer alan üç kurum üzerinde dönüşümcü liderlik yaklaşımının, örgütsel bağlılık süreci üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma evrenini Türkiye’de faaliyet gösteren üç katılım bankası çalışanları oluşturmaktadır. Veriler anket yöntemi ile toplanmış olup, analiz için SPSS 22 ve AMOS 22 paket programları kullanılmıştır. Toplanan veriler açıklayıcı faktör analizine tabi tutulduktan sonra, çıkan sonuçların araştırma modeli ile uyumlu olup olmadığı doğrulayıcı faktör analizi ile incelenmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görüldükten sonra hipotezler yapısal eşitlik modeli ile test edilmiştir. Son olarak analiz sonuçları değerlendirilmiş ve sonraki çalışmalar için önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Dönüşümcü Liderlik, Örgütsel Bağlılık, Katılım Bankaları

ABSTRACT: In this study, participation over the three agencies involved in the leading position in the bank of transformational leadership approach constitutes its impact on organizational commitment process has been analyzed research universe, the participation of three bank employees operating in Turkey. Data were collected by questionnaire method and SPSS 22 and AMOS 22 package programs were used for analysis. After the data were subjected to descriptive factor analysis, the results were examined with confirmatory factor analysis. After the confirmatory factor analysis showed that the goodness of fit values were within acceptable limits, the hypotheses were tested with the structural equation model. Finally, the results of the analysis were evaluated and recommendations were made for further studies.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Commitment, Participation Banking

1. GİRİŞ

Lider ve liderlik kavramları geçmişten günümüze kadar birçok araştırmacının üzerinde çalışmalar yaptığı ancak hala içinde birçok bilinmezi barındırmaktadır.

Yönetim, daha fazla dikkat isteyen bir sanat haline, dönüşmüştür. Bundan dolayı günümüzde, dönüşümcü liderlik yaklaşımı dikkat çekmektedir. Dönüşümcü

* Dr. Öğr.Üyesi, Haliç Üniversitesi İşletme Fakültesi Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü, banukiyat@gmail.com, ORCID: 0000-0001-7028-0675

** Dr. , Türkiye Varlık Fonu Yönetimi A.Ş., ersangeyik@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-8127-7436

liderlik, hem takipçilerine bir vizyon ve amaç sunarken hem de onları desteklemektedir. Bu sayede de takipçiler, entelektüel olarak bir gelişim göstermektedir. Yeni bir ürün ya da yeni bir hizmet ile karşılaştığı günümüz şartlarında, lider ve takipçilerinin uyumu başarının temel faktörünü oluşturmaktadır (Bass, 1990: 23).

Bu çalışmada öncelikle liderlik, dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık kavramları detaylı olarak incelendikten sonra uygulama kısmına geçilmiştir. Uygulama kısmında dönüşümcü liderlik yaklaşımının örgütsel bağlılık sürecine etkisini ortaya koymak amacıyla, anketler, evren olarak kabul edilen Türkiye’de faaliyet gösteren üç katılım bankasına dağıtılmıştır. Analizler sonrası elde edilen veriler çeşitli hipotezler ile test edildikten sonra bulgular paylaşılarak, gelecek çalışmalar için tavsiyelerde bulunulmuştur.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Araştırmanın bu bölümünde lider, liderlik ve örgütsel bağlılık konularında daha önce yapılmış çalışmalardan yararlanılarak ilgili konular tanımlanmıştır.

2.1. Lider ve Liderlik

19.yüzyılın ikinci yarısından itibaren akademik literatürde kullanılmaya başlanan “lider-liderlik” kavramı; İngilizce “lead” fiilinden gelmektedir. “Lead” yön vermek, öncülük etmek, yol göstermek, kılavuzluk etmek anlamlarında kullanılan bir fiildir. “Leader” ise; yön veren, yol gösteren, rehber anlamlarında İngilizce bir kelimedir (Cambridge Dictionary, 2017).

Liderlik kavramı, akademik literatürde 19.yüzyılın ikinci yarısından beri yer alsa da lider; insanlığın bir arada yaşamaya başladığı zamandan beri etkilidir. Yerli ve yabancı literatürde pek çok lider-liderlik tanımı mevcuttur:

- Lider; insanları bir amaca kanalize eden ve davranışa geçmelerini sağlayan kişidir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001:216).
- Liderlik; lider, izleyici ve koşullar etrafında oluşan karmaşık süreçlerde meydana gelen ilişkilerdir (Koçel, 2005: 583).
- Liderlik; bağımsız veya karşılıklı amaçlara erişebilmek için ekonomik, siyasal, kişisel ve benzeri güçlerden yararlanarak izleyenleri faal hale getirmektir (Burns, 1978: 425).
- Grup dinamikleri ve süreçleri, amacı gerçekleştirme, sinerji, güç, karar verebilme kabiliyeti gibi yeterliklerin en az ikisini bir araya getirebilen kişi liderdir (Bass, 1990: 19).

Lider, izleyenleriyle etkileşim kurarak onları belirli bireysel ve/veya örgütsel amaçlar için kişisel, yasal veya siyasal bir güç kullanarak harekete geçiren ve bunu yapabilmek adına belli yeterlikler sahibi kişidir. Özetle; ekibini yönlendirerek, ona kılavuzluk eden, ilham veren ve örgütsel çıktılardan sorumlu kişidir. Liderliğin

subjektif bir yanının oluşu, net bir tanımlamanın yapılamaması, pek çok liderlik tarzını içinde barındırmaktadır.

2.2. Dönüşümcü Liderlik

“Liderlik” adlı eseriyle dönüşümcü liderliği literatüre kazandıran 1978 yılında Burns olmuştur. Burns’un ardından bu kavram üzerine çalışan Bass, 1985 yılında “Liderlik ve Beklentilerin Ötesinde Performans” adlı kitabıyla kavramı geliştirmiştir (Arslantaş ve Pekdemir, 2007: 262). Dönüşümcü lider, takipçilerine ilham kaynağı olarak örgütlerini motive eder ve içinde bulunduğu topluluğun amaç ve değerlerini kişisel çıkarlarının önünde tutarak; o günü değil de yarını düşünerek kendilerini geliştirmek için gerçekten neyin önemli olduğunun idrakına varmalarını sağlar. Bu yolla izleyiciler salt takipçi konumundan çıkarak özerklik kazanır ve birer lider olma yolunda ilerlerler (Bass, 1990: 23).

2.3. Örgütsel Bağlılık

Kişilerin örgütlerine bağlılıkları tarihten bu yana önemli konulardan biridir. Zorunluluk, sorumluluk ve formal ilişkilerin ötesinde örgütlerine bağlılık hissedilen kişilerin; formal görevlendirmenin ötesinde roller oynaması örgütsel bağlılık konusunu önemli ve araştırılması gereken bir unsur yapmıştır. Örgütsel bağlılığın bir tür duygusal bağ olduğunu düşünen araştırmacılar; örgütlerinden destek ve güven hissedilen bireylerin, yakınlık ve sadakat duygularıyla örgüt ile arasında bir bağ oluşturarak iyi birer örgüt üyesi olacaklarını varsaymaktadır (Aslan, 2008: 163).

Örgütle bağ kurma; bireyin, sadakat ve örgüt başarısı için takındığı tutumu kapsamaktadır. Bu bağın oluşumunda; yaş, beklenti gibi kişisel subjektif değişkenler başta olmak üzere, örgüt kültürü, iş dizaynı, liderlik vasıfları da oldukça etkili unsurlardır (Bayram, 2001: 125). Örgütsel bağlılık ile ilgili tanımlamalar şu şekilde açıklanmıştır (Bağcı, 2009: 36-37):

➤ (Becker, 1960); çalışanın örgütte geçirdiği süre zarfında gösterdiği emek, çaba ve zaman faktörleriyle kazandığı prestij, statü ve maddi kazanımlardan vazgeçememe korkusu ve beraberinde örgütle olan bağını sürdürmesi durumuna örgütsel bağlılık denir.

➤ (Kanter, 1968); bireylerin, enerji ve sadakatlerini amaçlar için gönüllü olarak ortaya koymaları esaslarıyla örgütsel bağlılık meydana gelir.

➤ (Hall vd., 1970); örgüt amaçlarıyla bireysel amaçların senkronizasyon sürecine örgütsel bağlılık denir.

➤ (Porter vd., 1974); bir çalışanın belirli bir örgüt ile özdeşleşmesi ve bütünleşmesi sonucu yaratılan güç, örgütsel bağlılıktır.

➤ (Wiener, 1982); çalışanın örgütsel çıkarlara cevap verebilecek bir davranış stilini baskı şeklinde içselleştirmesi durumu ve kendi içinde sindirdiği bu baskıların tümüne örgütsel bağlılık denir.

➤ (Reichers, 1985); bir örgütün yönetim, müşteriler, sendikal gruplar ve toplum gibi çalışma ortaklarıyla bütünleşip özleşme süreci örgütsel bağlılıktır.

➤ (O'Reilly ve Chatman, 1986); çalışanın formal rolünden öte psikolojik olarak örgütüne kendini adamasına örgütsel bağlılık denir.

➤ (O'Reilly ve Chatman, 1986); çalışan-örgüt ilişkisini betimleyen ve çalışanın kendini sürekli, örgütün üyesi olma tercihini yapmasını sağlayan psikolojik durumların tamamına örgütsel bağlılık denir.

Bir çalışanın, örgüt amaç, değerlerini kabullenmeye olan inancı ve bu doğrultuda var olan çabası örgütsel bağlılığı getirmektedir. Örgüte bağlılık, birey perspektifinden; çalışma mutluluğu ve etkinlik unsurlarını içerir. Bağlılık hisseden bireyler, bağlılığı düşük olanlara nazaran, örgüt üyeliğini sürdürme niyeti taşıyarak, amaçları gerçekleştirmek adına daha fazla çaba gösterirken sonuç olarak daha yüksek performans sergiler. Bağlılık düzeyi düşük olan çalışanlarda; işten ayrılma niyeti yüksek olup, işgücü devir hızının yüksek olmasına neden olmaktadır (Erdil ve Keskin, 2003: 14).

Örgütsel bağlılığı bulunan bireylerin performansları daha yüksektir. Devamsızlıkları az, işten ayrılma ve işe geç gelme davranışları düşüktür. Çalışanın örgütüne olan bağlılığı müşteri memnuniyetine de olumlu yansımaktadır. Örgütte kaliteyi sağlamanın bir aracı olduğu da bu açıklamalardan anlaşılmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı göstermenin en etkin yolunun örgütsel bağlılık olduğu da birçok araştırmada tespit edilmiştir (Özdevecioğlu, 2003: 115).

Örgüte pozitif çıktı sağlayan örgütsel bağlılık, fonksiyonel bir araç olmanın yanında çalışanın, görevini örgütün iyiliği ve amaçlarına uygun biçimde yapmasını ve rolün getirebileceği zorlukları gönüllülük faktörü ile elimine etmesini sağlar. Amaçların yerine gelmesi için çalışanlarca gösterilen bu standart üstü çabaları ve örgütte kalma kararlılıkları katma değer olarak geri dönmektedir. Bağlılığı yüksek çalışan, içsel olarak motive olabilir. Bunun sonucu olarak bağlılık gösteren çalışanların ödül anlayışı; dışsal olarak sağlanan ödüllerden ziyade gerçekleştirdiği eylem ve eylemin başarılı sonuçlarıdır (Balay, 2014: 3).

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık çalışmaları hakkında yapılmış pek çok araştırma bulunmaktadır. Bu araştırmanın amacı ise, dönüşümcü liderlik yaklaşımının, şirket çalışanlarında oluşturduğu örgütsel bağlılık etkisini araştırmaktır. Bu amaca ulaşabilmek maksadıyla Türkiye'de faaliyet gösteren katılım bankaları çalışanlarının dönüşümcü liderlik algısının örgütsel bağlılık düzeylerine etkileri araştırılmaya çalışılmıştır.

Ülkemiz de finans kuruluşları ve bankalar en çok istihdamı sağlayan kurum-kuruluşlar arasında yer almaktadır. Özellikle son dönemde Dünya da ve ülkemizde

katılım bankacılığı ürün ve hizmetlerinin hızlı bir değişim içerisinde olması bu pazarın büyümesini hızlandırmaktadır. Türkiye'nin gelecekte İslami bankacılık ürün ve uygulamaları konusunda bir finans merkezi olma vizyonu katılım bankalarının önemini arttırmıştır. Bu araştırma Katılım Bankacılığı çalışanlarının gelişimini ve değişimini Dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık araştırması çerçevesinde inceleyerek yeni kazanımlar çıkarmak ve bunları değerlendirmeyi konu etmektedir.

Ülkemizde Aralık 2016 itibarıyla 34 adet mevduat, 13 adet kalkınma ve yatırım, 5 adet katılım bankası olmak üzere toplam 52 banka bulunmaktadır. Bu araştırmanın evrenini Türkiye'de faaliyet gösteren 3 katılım bankasının çalışanları oluşturmaktadır. Bunlar Kuveyttürk, Albaraka ve Türkiye Finans katılım bankalarıdır. Ülkemizde şu anda mevcut faaliyetine devam eden 5 katılım bankası bulunmaktadır. Kamu otoritesi tarafından sektöre 2015 ve 2016 yıllarında girilmiş olan sırasıyla Ziraat Katılım ve Vakıf Katılım bankalarının kuruluş tarihlerinin çok yakın olması ve bu yeni kurulan 2 devlet katılım bankasının diğer bankalardan tecrübeli çalışan alarak faaliyetlerine başlamaları sebebiyle bu banka çalışanları örnekleme dahil edilmemiştir. İş yerlerine ve yöneticilerine adapte olma sürecinde olan bu personeller ile çalışanlarına adapte olma sürecinde olan yöneticilerin kanaatlerinin oluşması ve araştırmanın daha köklü temellere dayanabilmesi için evren dışında tutulmuşlardır.

Evreni temsil eden 3 katılım bankasının da örnekleme sağlıklı bir şekilde temsil edilebilmesini sağlamak için olasılığa dayalı olmayan kota örnekleme kullanılmıştır.

Araştırmanın bağımsız değişkeni dönüşümcü liderlik kavramıdır. Bu kavram kendisine bağlı dört alt boyuttan oluşmaktadır. Bağımsız değişken olan dönüşümcü liderlik yaklaşımı, Bass tarafından geliştirilmiş ve 20 sorudan oluşan, Multifactor Leadership Questionnaire-MLQ (Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği) ile ölçümlenmiştir. Araştırmanın bağımlı değişkeni ise örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılık kavramı kendisini oluşturan 3 alt başlıktan oluşmaktadır. Araştırmada örgütsel bağlılık, Allen ve Meyer'e ait 18 sorudan oluşan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ile ölçümlenmiştir. Araştırmada kullanılan iki ölçek, (Şengöz, 2015: 102)'ün "Çalışanların Algıladıkları Etkileşimci ve Dönüşümcü Liderlik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkide Yönetici-Ast Etkileşimi Algısının Ara Değişken Rolünün İncelenmesi ve Bankacılık Sektörü Örnekleminde Bir Araştırma" başlıklı yayınlanmış olan doktora tezinden düzenlenerek kullanılmıştır.

Veri analizi ve bulgular kısmında uygulanan analiz ve yöntemlerin paylaşımları içerisindeki hipotez ve sonuçlarına yer verilmiştir.

Araştırma evreninin Türkiye genelini kapsamaması ve belirli süre içerisinde araştırmanın tamamlanabilmesi amacıyla internet yolu ile anket yapılmasının daha

yararlı olacağı düşünülmüştür. Genel müdürlük ve şube çalışanlarına elektronik ortamda gönderilen ankete çalışanlar gönüllü ve beklentinin üzerinde bir katılım göstermişlerdir. Araştırma kapsamındaki pilot anket ve ana anket, Şubat 2017 ve Nisan 2017 tarihleri arasında uygulanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak hazırlanan anket formu kullanılmıştır. Formlar örneklem grubundaki çalışanlara internet üzerinden, elektronik anket ile dağıtılmıştır.

Araştırma pilot analiz sonrasında toplam 503 anket toplanmıştır. Güvenirlik analizi sonuçlarını etkileyen veriler çıkarılmıştır. Eksik ve hatalı anketler analizlerin hiçbir koluna dahil edilmeden veri toplama safhasında ilgili veri setinden çıkarımı yapılmıştır. 45 katılımcının vermiş olduğu cevaplandırmalar uygulanan ankette eşit yoğunluk sergilemesi (her soruya aynı ölçekte cevap verme) ve amacı dışında cevaplandırma sağlayanları içermektedir. Bu durum ilgili veri setinde oluşması beklenen cevaplandırmaları etkileyeceği doğrudan görülmesi sebebi ile veri analizi kısmına dahil edilmemiştir.

3.1. Veri ve Bulguların Değerlendirilmesi

Araştırmanın analizinde ve bulgularında bu 458 adet anketten elde edilen veriler incelenmiştir. Araştırmada elde edilen verilerin analizinde SPSS 22 ve AMOS 22 paket programları kullanılmıştır. Araştırma 2017 yılında Şubat – Nisan aylarında gerçekleştirilmiştir.

Araştırmaya katılan bireylerin demografik özellikleri Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo1: Katılımcıların Demografik Bilgileri

Sorular	Cevaplar	Frekans (n)	Yüzde(%)
Cinsiyet	Erkek	369	80,6
	Kadın	89	19,4
	Toplam	458	100
Medeni Durum	Evli	332	72,5
	Bekar	126	27,5
	Toplam	458	100
Yaş	18-24	44	9,6
	25-35	272	59,4
	36-44	106	23,1
	45-54	36	7,9
	Toplam	458	100
Mesleki Tecrübe	1 Yıl -	17	3,7
	1-5 Yıl	183	40
	6-10 Yıl	81	17,7

	11-15 Yıl	109	23,8
	16 Yıl +	68	14,8
	Toplam	458	100
Aynı Kurumda Geçirilen Süre Yıl	1 Yıl -	31	6,8
	1-5 Yıl	224	48,9
	6-10 Yıl	84	18,3
	11-15 Yıl	82	17,9
	16 Yıl +	37	8,1
	Toplam	458	100
Mevcut Yöneticinizle Birlikte Çalışma Süresi	1 Yıl -	158	34,5
	1-5 Yıl	262	57,2
	6-10 Yıl	16	3,5
	11-15 Yıl	14	3,1
	16 Yıl +	8	1,7
	Toplam	458	100

Çalışmanın KMO değeri 0.945’dir. Oluşan tüm faktörler için ve genel model için Cronbach Alfa katsayıları ayrı ayrı test edilmiş olup faktör yükleri bölümünde verilmiştir. Modelin güvenilirlik durumu incelendiğinde 0.957, mükemmel düzeyi ifade ettiği görülmektedir.

Araştırmada uyum iyiliği değerlerinin istenilen aralıklarda sunulabilmesi için bazı modifikasyonlar yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizinde karşılaşılmış olduğumuz DYB (Duygusal Bağlılık) kümülatif değişkeni doğrulayıcı faktör analizinde, faktör edinimin uyum değerlerinde altta kalmıştır. DYB değişkeninin içerdiği maddeler diğer örtük değişkenlerin içerisinde açıklandığı görülmektedir. Bu durumdan dolayı, modele aşağıdaki modifikasyonlar uygulanmıştır;

✓ Örgütsel bağlılık ölçeği içerisinde yer alan DYB1 (Çalışmakta olduğum kurumda zaman geçirmek beni çok mutlu eder) maddesi ölçekten çıkarılmıştır.

✓ Örgütsel bağlılık ölçeği içerisinde yer alan DYB4 (Kendimi çalıştığım kuruma duygusal olarak bağlı hissediyorum) maddesi ile DYB5 (Kendimi çalıştığım kurumda ailenin bir parçası olarak görüyorum) hata terimleri arasında kovaryans bağıntısı yapılmıştır.

✓ Örgütsel bağlılık ölçeği içerisinde yer alan DYB2 (Çalıştığım kurumun meselelerini gerçekten kendi meselelerimmiş gibi hissediyorum) maddesi ile DYB6 (Çalıştığım kurum benim için çok şey ifade ediyor) hata terimleri arasında kovaryans bağıntısı yapılmıştır.

Tablo 3: Doğrulayıcı Faktör Analizi Hesaplanan Uyum İyiliği Değerleri

Ölçek-Madde-Değer	χ^2	χ^2/df	GFI	CFI	RMSEA
Ölçek (Modifikasyon Öncesi)	371,943	3,535	0,87	0,91	0,0682
Ölçek (Modifikasyon Sonrası)	311,742	2,963	0,93	0,96	0,0572
Mükemmel Uyum Değerleri	null	0-3	0,95-1	0,95-1	0-0,05
İyi Uyum Değerleri	null	null	0,90-0,94	0,90-0,94	0,06-0,08
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	null	3,1-5	0,80-0,89	null	null

Uyum değerleri modifikasyon uygulanması sonucunda Tablo 3'de verilmiştir. Tablodaki değerler incelendiğinde χ^2 /df değeri 2,963 sonucu ile mükemmel uyum seviyesinde sonuç vermiştir. Diğer uyum iyiliği değerleri olan RMSEA, GFI ve CFI değerlerinin de mükemmel yakın sonuçlar olduğu görülmektedir.

Doğrulayıcı faktör analizinde edinimleri ortaya çıkarmak için ölçütler tek boyutlu olarak değerlendirilerek maddesel-değişken bazlı analiz uygulanmıştır. Asıl amaç modifikasyonun neden uygulandığını ortaya koymaktır.

Yapılmış olan açıklayıcı-doğrulayıcı faktör analizlerinde DYB(Duygusal Bağlılık) faktörü maddeler üzerinde örtük değişken olarak yer almaktadır. Uygulanan modifikasyonda DYB faktörünün modele sağlamış olduğu katkıyı (korelasyonu) gösterebilmek adına yol (path) diyagramına yer verilmiştir.

Tablo4: Yapısal Eşitlik Modelinin Hesaplanan Uyum İyiliği Değerleri

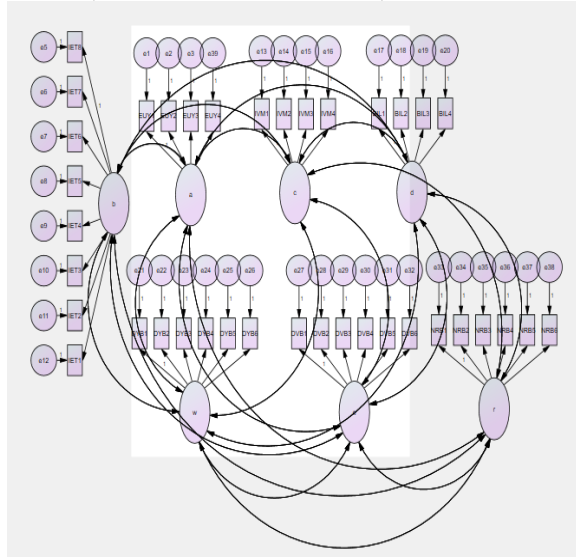
Ölçek-Madde-Değer	χ^2	χ^2/df	GFI	CFI	RMSEA
Modifikasyon Öncesi	2367,843	3,739	0,91	0,97	0,041
Modifikasyon Sonrası	2278,931	4,857	0,96	0,95	0,038
Mükemmel Uyum Değerleri	null	0-3	0,95-1	0,95-1	0-0,05
İyi Uyum Değerleri	null	null	0,90-0,94	0,90-0,94	0,06-0,08
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	null	3,1-5	0,80-0,89	null	null

Tüm uyum değerlerini daha iyi değerlere taşıyabilmek için araştırmadan DYB1 ve DYB3 maddeleri çıkarılmıştır. Modifikasyon öncesi ve sonrası oluşan yapısal eşitlik modelinin uyum iyiliği değerleri Tablo 5'de görülmektedir. Araştırmanın modeline ait uyum iyiliği değerlerinden RMSEA, GFI ve CFI değerleri mükemmel uyum seviyesinde çıkmıştır. χ^2 /df değeri de 4,857 sonucu ile mükemmel yakın seviyede sonuç vermiştir. Bu değerler eşliğinde modelin yapısal olarak uygun ve geçerli olduğu görülmektedir.

3.1. Yapısal Eşitlik Modelinin Yol (Path) Diyagramı

Yapısal eşitlik modeli sonuçlarının bir şekil ile gösterilmesine yol (path) diyagramı adı verilmektedir. Şekil 2’de yol diyagramı verilmiştir. İlgili diyagram tüm modeli kapsamaktadır. DYB(Duygusal Bağlılık) faktörü tüm değişkenleri ile modelin içerisinde verilmiştir. İlgili faktörün verilmesinin nedeni korelasyonun (şekil ile) gösterilmesidir. Yol diyagramında yapılmış olan modifikasyonun uygulanma sebebi ve DYB faktörünün diğer faktörlerin içerisinde açıklanma durumları net bir şekilde görülmektedir.

Hipotez testlerinin yorumlanmasında β değeri ile birlikte anlamlılık (p) değerine de bakılması gerekmektedir. Anlamlılık seviyesinin %5 güven aralığında 0,05’ten küçük ($p < 0,05$) olması hipotezin istatistiki açıdan kabul edilebileceği sonucunu ifade etmektedir (Altunışık vd., 2012: 239).



Şekil 2:Yapısal Eşitlik Modeli Yol (Path) Diyagramı.

Reddedilen hipotezlerin “Duygusal Bağlılık” değişkenine ait olan hipotezler olduğu görülmektedir. İdealleştirilmiş etkinin duygusal bağlılık üzerinde, ilham verici motivasyonun duygusal bağlılık üzerinde, entelektüel uyarımın duygusal bağlılık üzerinde, bireysel ilginin duygusal bağlılık üzerinde ve duygusal bağlılığın devam bağlılığı üzerinde bir etkisinin olmadığı görülmektedir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmada dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık kavramları ve alt boyutları genel hatlarıyla literatür kısmında incelenmiştir. Makale’nin araştırma kısmında ise, Türkiye’de faaliyet gösteren katılım bankaları çalışanlarının, dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık uygulamalarına yönelik bakış açıları

araştırılmıştır. Bu amaçla 2017 Nisan ayında, Türkiye’de faaliyet gösteren 5 katılım bankasından, 2 tanesinin yeni kurulan devlet katılım bankaları olması ve henüz bağlılık ve liderlik süreçleri için erken olduğunun düşünülmesi sebebiyle 3 katılım bankası çalışanlarına araştırma gerçekleştirilmiştir.

Yapılan bu araştırma sonucunda elde edilen verilerin hem literatüre hem de başta katılım bankaları olmak üzere finans sektörü ve diğer sektörlerde dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık konularında önemli katkılar yapabileceği düşünülmüştür.

Araştırma verileri, Türkiye’de faaliyet gösteren 3 katılım bankası çalışanlarından anket formu aracılığıyla toplanmıştır. Örneklemde bulunan tüm katılım bankalarının araştırmada adil bir şekilde temsil edilebilmesi için kota örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Anket formları çalışanlara internet üzerinden uygulanmıştır. Bu araştırma kapsamında 503 adet anket formu toplanmış; ancak istenilen kriterlere uygun olmayan 45 anket formu analize dahil edilmemiştir. Araştırmaya konu olan 458 anket formu SPSS 22 ve AMOS 22 paket programları kullanılarak analiz edilmiştir.

Anket formunun giriş bölümünde katılımcıların demografik özellikleri analiz edilmiştir. Bu veriler ışığında çalışanların yüzdesel olarak çoğunluğunun; cinsiyeti erkek, medeni durumu evli, yaş durumu 25-35 yaş aralığında, eğitim durumu lisans mezunu, mesleki tecrübesi 1-5 yıl arası, aynı kurumda geçirilen süre 1-5 yıl arası, mevcut yönetici ile geçirilen süre ise 1-5 yıl arası olan katılımcılardan oluştuğu görülmüştür.

Anket formunun diğer bölümünde ise dönüşümcü liderliğin ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini belirlemek için açıklayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal eşitlik modeli analizleri yapılmıştır. Yapısal eşitlik modeli analizlerine göre araştırmanın uyum iyiliği değerleri; χ^2/df : 4.857; GFI: 0,96; CFI: 0,95 ve RMSEA: 0,038’dir. Bu sonuçlar, modelin yapısal olarak geçerli ve güvenilir bir model olduğunu göstermiştir. Araştırma dahilinde 14 hipotez, beta (β) katsayıları ve p değerleri kullanılarak analiz edilmiştir. Toplam 14 hipotezden sadece 6 tanesi ret edilmiştir.

Araştırmada test edilen H1,H4,H7,H10,H12,H13 hipotezleri, p değerleri 0,05’ten büyük oldukları için ret edilmiştir. Bu sonuçlara göre; dönüşümcü liderlik ölçütünden entelektüel uyarımın, bireysel ilginin, ilham verici motivasyonun, idealleştirilmiş etkinin, örgütsel bağlılık ölçütündeki duygusal bağlılık sonuçlarına bir etkisi bulunmamaktadır.

Araştırmada tüm hipotezlerin karar durumları $p < 0,05$ ve beta (β) katsayılarına göre yorumlanmış ve karar sağlanmıştır.

Araştırmanın hipotezleri incelendiğinde dönüşümcü liderlik ölçeği sonuçlarından idealleştirilmiş etkinin, örgütsel bağlılık ölçütünün sonuçlarından

devam bağlılığı ve normatif bağlılık üzerinde pozitif etkili olduğu görülmektedir. İlgili hipotezler H2 ve H3 olarak verilmiştir. Hipotezlerin kabul durumu idealleştirilmiş etkinin Türkiye de yer alan katılım bankaları çalışanlarında devam bağlılığı ve normatif bağlılığı etkilediğini göstermektedir. Özetle katılım bankaları yöneticilerinin güven, saygı, gurur aşılama, misyon ve vizyon oluşturma çabalarının takipçilerinin bankadaki bağlılıklarına olumlu katkı sağlayacağı görülmektedir.

H5 ve H6 hipotezleri, dönüşümcü liderlik ölçütü sonuçlarından ilham verici motivasyonun devam bağlılığı ve normatif bağlılık üzerinde pozitif etkisi görülmektedir. Başka bir ifade ile ilham verici motivasyon sonuçları bireyler üzerinde, devam bağlılığı ve normatif bağlılığı arttırmaktadır. Yöneticilerin çeşitli sembol, slogan ya da duyguları öne çıkartıp yani takipçileri motive ederek çalışanların örgüt dışına çıkma isteklerini azaltabilir.

Dönüşümcü liderlik ölçütündeki entelektüel uyarımın, devam bağlılığı ve normatif bağlılık üzerindeki pozitif etkileri H8 ve H9 hipotezinde görülmektedir. Yöneticilerin çalışanlarını alışagelmış süreçlerin dışarısına çekip, paradigmalarında değişiklik yapmaya çalışmasının takipçilerin kendilerini işletmeye maddi ve manevi olarak daha çok ait hissetmesine sebebiyet verdiği görülmektedir.

H11 hipotezi incelendiğinde dönüşümcü liderlik sonuçlarından bireysel ilginin, örgütsel bağlılık sonuçlarından devam bağlılığına pozitif etkisi olduğu test edilmiştir. Buradan yöneticilerin çalışanlarına koçluk veya mentorluk ile bire bir vakit ayırmasının işletmedeki bağlılığı arttırdığı ya da tam tersi bu vaktin ayrılmaması sebebiyle örgütsel bağlılık içerisindeki devam bağlılığının azalabileceğidir.

H12 hipotezi ile ise, dönüşümcü liderlik ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu test edilmiştir. Bütün olarak dönüşümcü liderlik yaklaşımının alt boyutları ile birlikte örgütsel bağlılığı etkilediğini yani uygulanan liderlik yaklaşımının çalışan ile örgüt arasındaki yazılı olmayan iş sözleşmesine etkisi olduğu görülmektedir.

H1 ve H4 hipotezleri ile dönüşümcü liderlik ölçeğinden idealleştirilmiş etkinin ve ilham verici motivasyonun, örgütsel bağlılık ölçeğinden duygusal bağlılık üzerine etkileri test edilmiş ve dönüşümcü liderlik altındaki iki alt faktöründe duygusal bağlılığa etkisinin olmadığı görülmüştür. Yani kullanılan liderlik yaklaşımı sonucunda çalışanın hiçbir etki altında kalmadan gönüllü olarak ekstra iş yapma güdüsünü etkilemediği görülmektedir. Buradaki sonuç, duygusal bağlılık değerlerinin devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile iç içe geçmesi sonucu olabilir.

H7 ve H10 hipotezlerinde ise dönüşümcü liderlik ölçeğinin iki alt faktörü olan entelektüel uyarım ve bireysel ilginin, örgütsel bağlılık ölçeğinden duygusal

bağlılığa etkileri test edilmiştir. Bu iki hipotezinde anlamlılık yani p değerleri 0,05'ten büyük oldukları için ret edilmiştir. Buradan duygusallığın tek başına çalışanın örgüte bağlılığında etkili olmadığını bu faktörün devam bağlılığı ve normatif bağlılık içerisinde yani diğer faktörler ile bir araya geldiğinde dönüşümcü liderlik alt faktörlerinden etkilendiğini gözlenmektedir.

H13 hipoteziyle dönüşümcü liderlik ölçeğinden bireysel ilginin, örgütsel bağlılık ölçeğinden normatif bağlılık üzerinde etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Katılım bankası yöneticilerinin çalışanlarına göstermiş oldukları yakınlığın çalışanın örgüte bağlılığını olumlu etkilemediği sonucu çıkmıştır.

H14 hipotezi ise örgütsel bağlılık ölçeğinden duygusal bağlılığın yine örgütsel bağlılık ölçeği alt faktörlerinden devam bağlılığına bir etkisi olmadığını ortaya çıkarmıştır. Bu çalışma için çalışanların maddi bağlılıklarını sağlayan kıdem ve yan hakların, duygusal bağlılıkta etkili olmadığıdır.

Araştırmanın ve hipotezlerin sonucu incelendiğinde, dönüşümcü liderliğin örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olduğu görülmektedir. Fakat örgütsel bağlılığın sonuçlarından olan duygusal bağın tek başına bir etmen olmadığı kurumlarda, karar verici bir unsur niteliği taşımadığını söyleyebilir. Şöyle ki araştırmanın yapısal eşitlik modeli incelendiğinde duygusal bağlılık faktörünün devam bağlılığı ve normatif bağlılık içerisinde dağıldığı görülmektedir. Bu veriler ışığında duygusal bağlılık faktörünün tek başına değil diğer faktörler ile etkileşim halinde iken dönüşümcü liderlikten etkilenmektedir.

Dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık konusunda araştırma hipotezlerini destekleyen ve farklılaşan sonuçlar; (Savery, 1994) çalışanların demokratik liderlik tarzını tercih ettiklerini ve bu tarz bir liderliğin örgütsel bağlılığa yüksek derecede katkı sunduğunu gözlemlemiştir. (Özden, 1997), yönetici davranışlarının öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı üzerine etkileri konulu araştırmasında, öğretmenlerin çalıştıkları okul ile aralarındaki bağın, %40 oranında yönetici davranışından, %20 oranında ise öğretmenlerin okul yönetimine katılımları ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. (Rowden, 1999), Güney Amerika'da bulunan 6 işletmede yapmış olduğu araştırma sonucunda liderlik tarzının, örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğunu görmüştür (Geri, 2010: 133).

✓ (Karahan'ın, 2008: 160), hastanelerde liderlik ve örgütsel bağlılık üzerine yapmış olduğu araştırma sonucu ile katılım bankaları üzerine yapılan araştırma sonucu birbiriyle örtüşmekte olup iki çalışmada da liderlik ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişkinin olduğunu vurgulamıştır.

✓ (Avcı, 2015), yapmış olduğu araştırma sonucunda okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleri arttıkça öğretmenlerin sergiledikleri örgütsel bağlılık ve vatandaşlık davranışı seviyesinin arttığını, bununla örgütün performans ve başarısını arttırdığını aktarmaktadır.

✓ (Kırılmaz, 2010:133), bayan çalışanların entelektüel uyarım ve ilham verici motivasyon konularında liderleri tarafından ikna olmadıklarında, örgütsel bağlılıklarının düştüğünü ayrıca 1-3 yıl arası çalışma tecrübesine sahip çalışanların dönüşümcü liderliğin idealleştirilmiş etki faktöründen daha fazla etkilendiğini belirtmiştir.

✓ (Akçay ve Akyüz, 2014) çalışanların dönüşümcü lidere yönelik sadakatleri ile çalışanlardaki empati davranışının bu sadakat üzerindeki olası etkileri üzerine yaptıkları araştırmada dönüşümcü liderlik ile yöneticiye sadakat arasında pozitif bir ilişki olduğunu aktarmışlardır.

✓ (Akbolat vd., 2013: 46), dönüşümcü liderlik davranışının hem motivasyon hem de duygusal bağlılık üzerinde pozitif etkisi olduğunu söylemişlerdir. Bu sonuç araştırma ile duygusal bağlılık faktörü açısından farklılaşmaktadır.

Yukarıda aktarıldığı üzere dönüşümcü liderlik ve alt değişkenleri ile örgütsel bağlılık ve alt değişkenleri üzerine yapılmış farklı sektör ve şirketlerdeki araştırmaların çoğu, katılım bankaları üzerine yapmış olduğumuz araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Farklı sonuçların çıktığı örnekler duygusal bağlılık üzerine yapılan araştırmalarda göze çarpmaktadır.

Yapılan çalışmanın devamı olarak, devlet tarafından yeni açılmış olan 2 katılım bankasına da uygulanabilir. Bu sayede tüm katılım bankalarını kapsayan bir araştırma sonucu elde edilmiş olacaktır. Aynı çalışma farklı sektörler veya mevduat bankaları üzerinde de yapılabileceği gibi dönüşümcü liderlik yerine farklı liderlik yaklaşımlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi de araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Akbolat, M., Işık, O. ve Yılmaz, A. (2013). Dönüşümcü Liderlik Davranışının Motivasyon ve Duygusal Bağlılığa Etkisi. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, Num:11,35-50.
- Akçay, Y. ve Akyüz, A. M. (2014). Çalışanların Dönüşümcü Lidere Yönelik Sadakatleri ile Çalışanlardaki Empati Davranışının Bu Sadakat Üzerindeki Olası Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, Volume 9/5. 157-184.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamaları*. (7. Baskı). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Arslandaş, C. ve Pekdemir, I. (2007). Dönüşümcü Liderlik, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:1. 261-287.
- Aslan, Ş. (2008). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Örgütsel Bağlılık Ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması”. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt: 15, Sayı: 2. 163-178.

- Avcı, A. (2015). Dönüşümcü ve İşlemci Liderlik Stilleri: Kavramsal Çerçevesi ve Eğitim Örgütleri Açısından Etkileri. *FSM İlmî Araştırmalar/İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, Sayı:5, 85-108.
- Bağcı, Z. (2009). *Örgütlerde Çalışanların Algıladıkları Güç Kaynaklarının Örgüte Bağlılıkları Üzerine Etkisi: Bir Araştırma*. Doktora Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. (2.Baskı-Eylül). Ankara: Pegem Akademi.
- Bass, B. (1990). *From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision*, Stogdill Handbook of Leadership. (Third Edition). New York: Free Press.
- Bayram, L. (2001). "Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık". *Sayıştay Dergisi*, Sayı: 59. 125-139.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper&Row Publishers, Cambridge Dictionary, (2017). <http://dictionary.cambridge.org/tr>, Erişim Tarihi: 12 Ekim 2017.
- Erdil O. ve Keskin H. (2003). Güçlendirmeye İş Tatmini, İş Stresi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt:32, Sayı:1, 7-24.
- Geri, S. (2010). *Liderlik Tarzının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi*. Doktora Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi. Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı.
- Karahan A. (2008). "Hastanelerde Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". *Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (1). 145-163.
- Kırılmaz, S ve Kırılmaz, H. (2010). Transformasyonel Liderliğin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: Sağlık Bakanlığı Merkez Teşkilatında Bir Araştırma. *Türk İdaresi Dergisi*. Sayı: 469.
- Koçel, T. (2005). *İşletme Yöneticiliği*. (Genişletilmiş Onuncu Baskı). İstanbul: Arıkan Yayınları.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *D.E.Ü. İİBF Dergisi*, Cilt:18, Sayı:2. 113-130..
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2001). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Şengöz, M. (2015). *Çalışanların Algıladıkları Etkileşimci ve Dönüşümcü Liderlik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkide Yönetici-Ast Etkileşimi Algısının Ara Değişken Rolünün İncelenmesi ve Bankacılık Sektörü Örneğinde Bir Araştırma*. Doktora Tezi. İstanbul: Haliç Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.