

LİDERLİK TARZLARININ ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM VE YARATICILIK ÜZERİNE ETKİSİ: AKADEMİK PERSONEL ÜZERİNDE UYGULAMA

Fatma Zehra Tan

Karabük Üniversitesi

Prof. Dr.

Posta Adresi: Karabük Üniversitesi İşletme Fakültesi 2/209

E-posta:: <fatmazehra@karabuk.edu.tr>

Canan Yıldırım

Karabük Üniversitesi

Arş. Gör. Dr.

Posta Adresi: Karabük Üniversitesi İşletme Fakültesi 3/323

E-posta:: <cananyildiran@karabuk.edu.tr>

Muhammed Emre Öğrünç

Karabük Üniversitesi

Doktora Öğrencisi

Posta Adresi: Beşbinevler Merkez/Karabük

E-posta:: <emreogrunc@icloud.com>

Özet

Araştırmada iktisadi programlarda görev yapan akademik personelin liderlik tarzı algısının örgütsel değişim ve yaratıcılık üzerine etkisi çalışılmıştır. Çalışmada 146 akademik personelden veriler toplanarak analizler yapılmıştır. Liderlik tarzları ile demografik özellikler arasındaki ilişki için ANOVA testi kullanılmıştır. Liderlik tarzları, yaratıcılık ve değişimin alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek içinse Faktör analizinden yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda dönüştürücü ve iş gördürücü liderliklerin değerlendirme, uygulama ve engelleme boyutları üzerinde, serbest bırakıcı liderliğin ise değerlendirme ve engelleme boyutları üzerinde anlamlı bir etki olduğu saptanmıştır. Ele alınan 3 liderlik türünün örgütsel yaratıcılık boyutu üzerinde de anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Liderlik Tarzları, Örgütsel Değişim, Yaratıcılık

Alan Tanımı: İşletme (Yönetim ve Organizasyon)

THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLES ON ORGANIZATIONAL CHANGE AND CREATIVITY: AN APPLICATION ON ACADEMIC STAFF

Abstract

The study mainly concentrates on the effect of leadership style perception of academic staff working in economics and administrative sciences and how these perceptions can lead to organizational change and creativity. Data were collected from 146 academic staff and analyzed ANOVA test was used for relationship between leadership styles and demographic characteristics. Factor analysis was used to determine the relationship between leadership styles, sub-dimensions of creativity and change. As a result of the research, it was ascertained that it has a meaningful effect both on evaluation, implementation and prevention of the transformational and subscriber leadership, and on evaluation and prevention dimensions of the releasing leadership. It has been understood that the discussed three leadership styles have a substantial effect on the organizational creativity dimension.

Key Words: *Leadership Styles, Organizational Change, Creativity*

JEL Code: M10, M19

1. GİRİŞ

Liderlik çok eski bir olgudur. Köken itibari ile Anglosakson olup, kökeni yol anlamına gelen lead kelimesinden türeyerek leader olarak kullanılmaya başlamıştır. (İbicioğlu vd.,2009:2) Dilimizde ise insanların toplu halde yaşaması ile oluşmuş ve önder kelimesine karşılık gelmektedir (Alkın ve Ünsar,2007:75).

Liderlik, insanların gönüllü ve coşkulu olarak grup hedeflerinin başarılmasına doğru çalışmalarına etki eden sanat veya süreç olarak tanımlanmaktadır (V. Sentnılraja,1965:33).

Literatür incelendiğinde liderlik tarzlarının üç grup altında toplandığı görülmektedir. Özellikler, davranışlar ve durumsallık yaklaşımları şeklinde sınıflandırılmaktadır. Özellikler teorisinde lider olan bireylerin fiziksel ve kişisel özellikleri dikkate alınmaktadır. Davranışlar teorisinde liderlerin takipçileri/izleyicileri üzerindeki tutumları ve davranışları temel alınarak belirlenen liderlik özellikleri bulunmaktadır. Son olarak durumsallık yaklaşımında

liderlerin farklı durumlar karşısında gösterdikleri liderlik özellikleri dikkate alınmaktadır.

Örgütler için değişim olmazsa olmaz ve hayatta kalabilmeleri için şarttır. Değişimin iyi yönetilememesi durumunda ise örgüt için değişim hüsrana sonuçlanacaktır (Güçlü ve Şehitoğlu,2006:244). Örgütler toplum içinde önemli bir yere sahiplerdir fakat değişime ayak uydurabildikleri sürece devamlılıklarını sağlayabilirler (Aşkun ve Tokat,2010:27).

Örgütlerde değişim görevlerin, görev tanımlarının, üretim şekillerinin, yetkilerin, işletmenin yapısı gibi pozisyonların olumlu/olumsuz ve planlı/plansız olarak değiştirilmesidir (Çankaya ve Yücel,2011:5). Örgütlerin yapısal olarak içerisinde yer aldıkları çevreye dönüşebilmeleri olarak tanımlanabilir (Koç,2014:3).

Örgütsel değişim süreci bir seferlik bir süreç değildir süreklilik arz eder. Sürekli değişim içerisinde olan günümüz dünyasında örgütlerin durağanlığı söz konusu olmamaktadır. Değişim süreçleri örgütlerin kendilerini yenilemelerini sağlamaktadır. Beş basamağı olan örgütsel değişim sürecinin basamakları şu şekildedir (Güçlü ve Şehitoğlu,2006:247):

- Değişimi Zorunlu Kılan Etkenlerin İncelenmesi
- Değişimin Tanısının Konması
- Değişimin Programlanması
- Değişimin Uygulanması
- Değişimin Değerlendirilmesi

Örgütsel değişim; örgütün gelişimi, sürekliliği, büyümesi gibi amaçlarının yanı sıra, örgütü geleceğe hazırlama, çalışanlar arasında güven ve iş birliğini geliştirme, olumlu iletişim sağlama, sorunlara ve tartışmalara çözüm getirme, sinerji yaratma gibi genel amaçlara da katkıda bulunur. Örgütsel değişim; etkinliği, verimliliği ve motivasyonu artırmak için de kullanılabilir (Töremen,2002:187).

Örgütsel yaratıcılık; kompleks sosyal sistemlerde beraber çalışan bireyler tarafından oluşturulan değerli, yararlı, yeni ürün, hizmet, fikir veya süreç olarak tanımlanabilir (Woodman vd.,1993:293). Yeniliğin referansı olarak örgütsel yaratıcılık görülmektedir. Tanımlanması en zor terimlerden birisi olan yaratıcılıktan bahsederken yaratıcılık sürecinde en büyük etken olan şu ifadeleri göz önünde bulundurmak gerekmektedir; zaman, çevresel etkenler ve kişilik özellikleri (Çavuş,2006:82). Yaratıcı organizasyonlar herkesin inandığı düşünce ile “kalıpların dışında düşünme” arasında bir denge kurmalıdır. Yaratıcılık

etrafında oluşturulan ve yönetilen bir organizasyon, aynı zamanda gereksiz kontrol mekanizmalarını en aza indirmeyi amaçlamalıdır. (Andriopoulos,2003).

2. METODOLOJİ

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı akademik hayattaki yönetim anlayışı bireylerin tam anlamıyla liderlik vasfına sahip olunduğuna bakılmaksızın gerçekleştirilmekle birlikte belirli fakülteler de bu konu ile ilgili eğitim alındığından bunların avantajlı kitle arasında olduğu söylenebilir. Bu yüzden çalışmamızda İİBF, İşletme Fakültesi ve Meslek Yüksekokulları araştırma kapsamına alınarak liderlik tarzı algısının örgütsel değişim ve yaratıcılık üzerine etkisi incelenmesi önem taşımaktadır.

2.2. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırma Batı Karadeniz Bölgesinde 2006 yılı sonrasında kurulan Karabük Üniversitesi, Kastamonu Üniversitesi, Bartın Üniversitesi ve Sinop Üniversitesi İİBF, İşletme Fakültesi ve Meslek Yüksekokulları bünyesinde yer alan iktisadi programlarda görev yapan akademik personeli kapsamaktadır. 87 ifadeden oluşan anketteki sorulardan 3'ü demografik özellikler, 34'i liderlik, 29'u değişim, 21'i yaratıcılık ile ilgilidir. Anket 5'li likert ölçeğinden oluşmaktadır. Anket uygulaması yüz yüze ve e-mail yolu ile gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizinde istatistik paket programları kullanılmış olup, liderlik tarzları ile demografik özellikler arasındaki ilişki için ANOVA, liderlik tarzları, yaratıcılık, değişimin alt boyutları ile faktör analizi uygulanmıştır.

2.3. Hipotezler

Araştırmada kullanılan hipotezler şöyledir.

H_1 : Akademik personelin demografik özelliklerine göre liderlik tarzları alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_2 : Liderlik tarzlarının örgütsel değişim alt boyutları üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{2a1} : Dönüştürücü liderliğin değerlendirme boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2a2} : Dönüştürücü liderliğin uygulama boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2a3} : Dönüştürücü liderliğin engelleme boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2b1} : İş gördürücü liderliğin değerlendirme boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2b2} : İş gördürücü liderliğin uygulama boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2b3} : İş gördürücü liderliğin engelleme boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2c1} : Serbest bırakıcı liderliğin değerlendirme boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2c2} : Serbest bırakıcı liderliğin uygulama boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2c3} : Serbest bırakıcı liderliğin engelleme boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_3 : Liderlik tarzlarının yaratıcılık alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{3a} : Dönüştürücü liderliğin örgütsel yaratıcılık boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{3b} : İş gördürücü liderliğin örgütsel yaratıcılık boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{3c} : Serbest bırakıcı liderliğin örgütsel yaratıcılık boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

2.4. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni Batı Karadeniz Bölgesi'nde 2006 yılından sonra kurulmuş olan dört üniversitenin İİBF, İşletme Fakültesi ve Meslek Yüksekokulları kapsamında iktisadi programlarda görev yapan 242 akademik personelden oluşmaktadır. Evrenden 146 akademik personele anket uygulanarak araştırmanın örneklemini oluşturulmuştur.

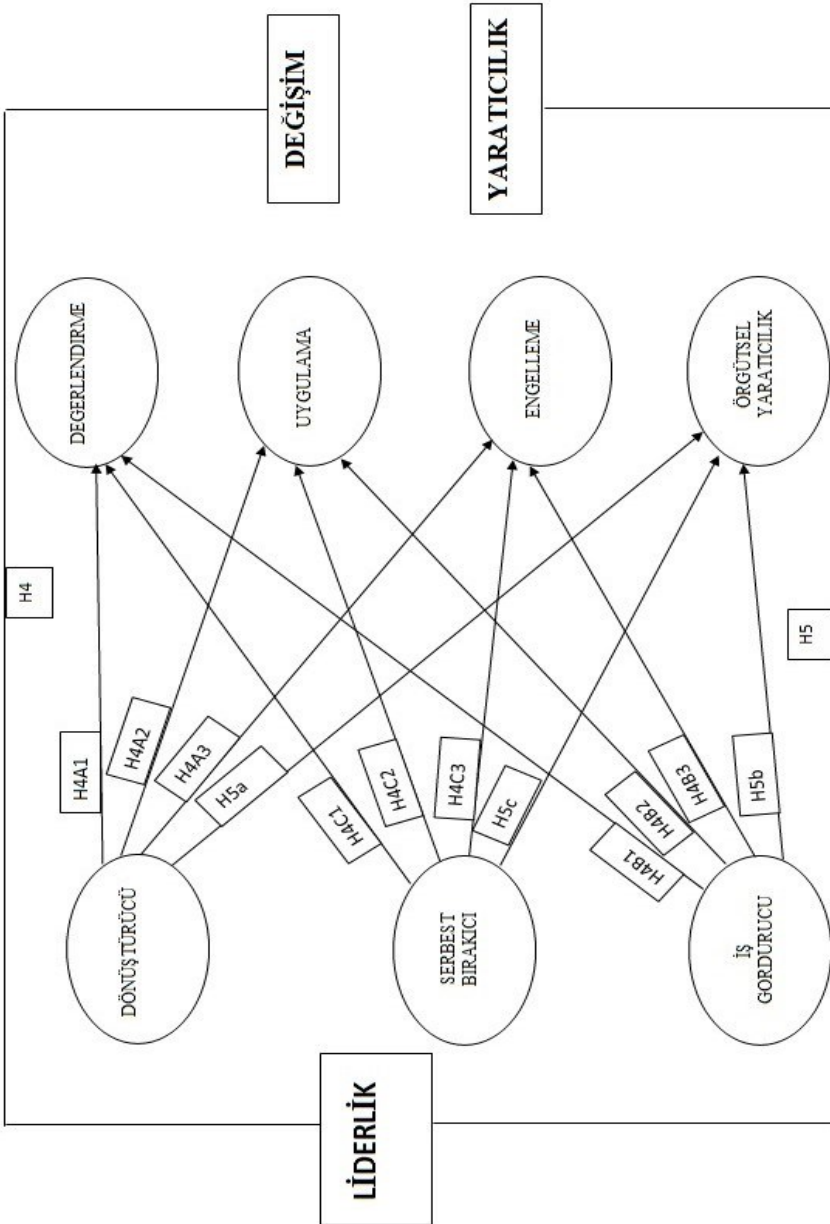
3. BULGULAR

3.1. Demografik Özelliklerin Analizi

Tablo 1. Cinsiyete Göre Dağılım

Cinsiyet	N	%
Kadın	45	30,8
Erkek	101	69,2
Toplam	146	100

Şekil-1: Araştırmanın Modeli



Tablo 1’de görüldüğü üzere katılımcıların %30,8’inin kadın, %69,2’nin erkek olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Unvana Göre Dağılım

Unvan	N	%
Asistan/Okutman	32	21,9
Öğretim Görevlisi	44	30,1
Öğretim Üyesi	70	47,9
Toplam	146	100

Tablo 2’de görüldüğü üzere katılımcıların %21,9’unun asistan/okutman, %30,1’inin öğretim görevlisi, %47,9’unun öğretim üyesi olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Yaşa Göre Dağılım

Yaş	N	%
26-34	85	58,2
35-44	43	29,5
45-54	10	6,8
55 ve üstü	8	5,5
Toplam	146	100

Tablo 3’te görüldüğü üzere katılımcıların %58,2’sinin 26-34 yaş aralığında, %29,5’inin 35-44 yaş aralığında, %6,8’inin 45-54 yaş aralığında, %5,5’inin 55 ve üstü yaş aralığında olduğu görülmektedir.

3.2. Güvenilirlik Analizi

Tablo 4. Güvenilirlik Analizi

Faktörler	Cronbach Alpha	Standartlaştırılmış Ögelere Dayalı Cronbach Alpha	Madde Sayısı
İş Gördürücü	,874	,874	7
Dönüştürücü	,909	,910	19
Serbest Bırakıcı	,771	,770	7
Değerlendirme	,922	,921	23
Uygulama	,554	,556	4
Engelleme	-,220	-,065	3
Örgütsel Yaratıcılık	,903	,903	8

Tablo 4'te görüldüğü üzere çalışmanın güvenilirliği ,955 olarak bulunmuştur. Cronbach Alfa değerinin 0,9'dan büyük olması güvenilirliğin mükemmel olduğunu göstermektedir.

3.3. Hipotezlerle İlgili Analiz Bulguları

H_{2a1} : Hipotez kabul edilmiştir. Çünkü etki değeri 1,508 birim olup, anlamlılık değeri $p<0,05$ 'dir.

H_{2a2} : Hipotez kabul edilmiştir. Çünkü etki değeri -1,175 birim olup, ters bir etki söz konusudur. Anlamlılık değeri $p<0,05$ 'dir.

H_{2a3} : Hipotez kabul edilmiştir. Çünkü etki değeri 1,610 birim olup, anlamlılık değeri $p<0,05$ 'dir.

H_{2b1} : Hipotez kabul edilmiştir. Çünkü etki değeri -0,623 birim olup, ters bir etki söz konusudur. Anlamlılık değeri $p<0,05$ 'dir.

H_{2b2} : Hipotez kabul edilmiştir. Çünkü etki değeri 0,382 birim olup, anlamlılık değeri $p<0,05$ 'dir.

H_{2b3} : Hipotez kabul edilmiştir. Çünkü etki değeri -0,860 birim olup, ters bir etki söz konusudur. Anlamlılık değeri $p<0,05$ 'dir.

H_{2c1} : Hipotez kabul edilmiştir. Çünkü etki değeri 0,379 birim olup anlamlılık değeri $p<0,05$ 'dir.

H_{2c2} : Hipotez reddedilmiştir. Çünkü etki değeri 0,181 birim olup, anlamlılık değeri $p=0,083$ 'tür ve $p>0,05$ 'tir.

H_{2c3} : Hipotez kabul edilmiştir. Çünkü etki değeri 0,379 birim olup, anlamlılık değeri $p<0,05$ 'dir.

H_{3a} : Hipotez kabul edilmiştir. Çünkü etki değeri 1,155 birim olup, anlamlılık değeri $p<0,05$ 'dir.

H_{3b} : Hipotez kabul edilmiştir. Çünkü etki değeri -0,832 birim olup, ters bir etki söz konusudur. Anlamlılık değeri $p<0,05$ 'dir.

H_{3c} : Hipotez kabul edilmiştir. Çünkü etki değeri 0,305 birim olup, anlamlılık değeri $p<0,05$ 'dir.

H_1 : Akademik personelin demografik özelliklerine göre liderlik tarzları alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

SONUÇ

Araştırma kapsamında algılanan liderlik tarzının örgütsel değişim ve yaratıcılık boyutlarına etkisi incelenmiştir. Araştırmada liderlik boyutları dönüştürücü, serbest bırakıcı ve iş gördürücü olarak ele alınmıştır. Ele alınan liderlik boyutları ile değişim boyutları olan değerlendirme, uygulama, engelleme ve yaratıcılık boyutunun ise örgütsel yaratıcılık kısmı arasındaki ilişki ortaya konarak, bu ilişkinin hangi boyutlarda olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Ayrıca katılımcıların liderliğe bakış açılarının cinsiyet, yaş, unvan gibi demografik değişkenlere göre ne şekilde değiştiği de açıklanmaya çalışılmıştır.

Demografik özelliklerden cinsiyet faktörü ile iş gördürücü ve dönüştürücü liderlik arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Kadın ve erkek katılımcılar liderlerini serbest bırakıcı lider olarak algılamayıp, iş gördürücü ve dönüşümcü lider olarak adlandırmaktadırlar. Bir diğer özellik olan yaşa göre ise iş gördürücü, dönüştürücü ve serbest bırakıcı liderlik tarzlarında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Katılımcıların unvanları ile serbest bırakıcı liderlik tarzı arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Liderlik tarzlarının, örgütsel değişim ve yaratıcılık üzerine etkisi faktör analizleri yapılarak incelenmiştir. Liderlik tarzlarını; Faktör1 (iş gördürücü liderlik) Faktör2 (serbest bırakıcı liderlik) Faktör6 (dönüşümcü liderlik) temsil etmektedir. Örgütsel Değişim boyutunu; Faktör3 (değerlendirme) Faktör4 (engelleme) Faktör5 (uygulama) temsil ederken, Yaratıcılık alt boyutunu; Faktör7 (örgütsel yaratıcılık) temsil etmektedir. Öz değerlerin bileşenlere göre değişimine bakıldığında faktör sayısını belirlemek için yamaç grafiğine başvurulmuştur. Yapı 7 faktöre ayrılmıştır. Bu yapı için faktörler arasında bir ilişki olduğu düşünüldüğünden Direct Oblimin rotasyonu kullanılmıştır. Belirlenen değişkenlerin faktörleri yeterince temsil edip etmediğini tespit etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizine uygulanmıştır.

Araştırma üç ana hipotezden oluşmaktadır. Bu üç ana hipotezden ilki olan akademik personelin demografik özelliklerine ilişkin hipotez yukarıdaki paragrafta değerlendirilmiştir. İkinci hipotez toplam dokuz alt hipotezden oluşmaktadır. Dönüştürücü liderliğin değerlendirme, uygulama ve engelleme boyutları, iş gördürücü liderliğin, değerlendirme, uygulama ve engelleme boyutları ve serbest bırakıcı liderliğin ise değerlendirme ve engelleme boyutları üzerinde anlamlı etkisi söz konusudur. Analiz sonuçları neticesinde bu üç liderlik tipinde liderler takipçilerin yaratıcılıklarını ortaya koyarak değişim yaratabilecekleri ortam oluşturan liderler olduğu görülmektedir. Serbest bırakıcı liderlik ve uygulama boyutu arasındaki hipotez reddedilmiştir çünkü lider

hedefleri daha önceden belirlemektedir. Bundan dolayı da takipçilerin kendi fikirlerini ortaya koymalarını ve bu paralelde değişim yapmalarını engellemektedir. Üçüncü hipotez toplam üç alt hipotezden oluşmaktadır. Dönüştürücü, iş gördürücü ve serbest bırakıcı liderlik tarzlarının örgütsel yaratıcılık boyutu üzerinde anlamlı bir etki söz konusudur. Üçüncü hipotezin bulgularından yola çıkılarak; bu üç liderlik tipi de yaratıcılığı desteklemektedir.

KAYNAKÇA

Alkın, Cengiz & Sinan Ünsar. “Liderlik Özellikleri ve Davranışlarının Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma”, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 9, 2007, 75-94.

Andriopoulos, Constantine. “Six Paradoxes in Managing Creativity: An Embracing Act” Long Range Planning. 2003, 36:4, 375-388.

Aşkun, İ. C. & Tokat B., İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon. Bursa: Ekin Kitabevi Yayınları, 2010.

Çankaya Yücel, F.. “Örgütsel Değişim ve Örgütte Değişime Karşı Gelişen Direnci Kırma Politikaları”, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011.

Çavuş, Mustafa Fedai. “İşletmelerde Personel Güçlendirme Uygulamalarının Örgütsel Yaratıcılık Ve Yenilikçiliğe Etkileri Üzerine İmalat Sanayiinde Bir Uygulama”, Basılmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006, Konya.

İbicioğlu, Hasan, Özmen H. İbrahim & Taş, Sebahattin. “Liderlik Davranışı ve Toplumsal Norm İlişkisi: Ampirik Bir Çalışma”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14, 2009, 1-23.

Güçlü, Nezahat & Şehitoğlu, Ekrem Tuğrul. “Örgütsel Değişim Yönetimi”, Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi, 13, 2006, 240-254.

Koç, Zeynep. “Örgütsel Değişim, Değişim Yönetimi ve Örgütsel Davranışlar Üzerine Örnek Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014, İstanbul.

Töremen, Fatih. “Eğitim Örgütlerinde Değişimin Engel ve Nedenleri”, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 12:1, 2002, 185–202.

V. Senthilraja M. E.. “A Course Material on Principles Of Management”, <https://www.coursehero.com/file/18687276/MG2351-POM/>

Woodman, W., Sawyer R. E. ve Griffin W. R.. “*Toward a Theory of Organizational Creativity*”, *Academy of Management Review*, 18:2, 1993.