

Karizmatik Liderlik Davranışları ile Demografik Değişkenler Arasındaki İlişki: Ankara İlinde Orta Öğretim Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma¹

Doç. Dr. Ömer Faruk ÜNAL
Bartın Üniversitesi
Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü
ofunal@yahoo.com

Dr. Sami YALDIZBAŞ
yaldizbas@gmail.com

Özet: Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin okul yöneticilerinde algıladıkları karizmatik liderlik davranışları ile öğretmenlerin demografik değişkenleri arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Araştırmanın çalışma grubunu Ankara'da faaliyet gösteren özel ortaokulların eğitimcileri oluşturmaktadır. Tarama yönteminin benimsendiği araştırmada veri toplama aracı olarak Conger ve Kanungo'nun Karizmatik Liderlik Ölçeği kullanılmıştır. Bu kapsamda 400 öğretmene basılı anket formu ulaştırılmış ve 328 öğretmenden geri dönüş alınmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin okul yöneticilerinde algıladıkları karizmatik liderlik algısı medeni durum değişkeni istisna olmakla öğretmenlerin demografik değişkenlerden bağımsızdır. Bekâr çalışanların yöneticilerde algıladıkları karizmatik liderlik düzeyi evlilere göre daha yüksektir. Ayrıca bazı alt boyutlarda da demografik değişkenlere göre farklılıklar gözlenmektedir.

Anahtar kelimeler: Karizmatik liderlik, demografik özellikler, ortaokul öğretmenleri

Relationship Between Charismatic Leadership and Demographic Variables: A Research on Teachers of Private Middle Schools in Ankara Province

Abstract: In this research the relationship between charismatic leadership of school directors perceived by teachers and demographic variables are studied. Study group of this research is teachers of private secondary schools in Ankara.

¹ Bu çalışma Doç. Dr. Ömer Faruk Ünal'ın danışmanlığında Sami Yaldızbaş tarafından hazırlanan "Karizmatik Liderlik Davranışlarının İş Performansına Etkisinde İşstatmininin Aracılık Rolü, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014" başlıklı doktora tezinden düzenlenmiştir.

The survey research was conducted in the study and data were gathered by means of questionnaires. Charismatic Leadership Scale used in the questionnaire was developed by Conger and Kanungo. The questionnaires were distributed to 400 teachers and 328 completed questionnaires were returned. The results show that perception of charismatic leadership of school directors perceived by teachers is indifferent according to demographic variables of teachers except marital status. Level of charismatic leadership perceived by single teachers is more than by married teachers. There are also some differences in sub-dimensions according demographic variables.
Keywords: Charismatic leadership, demographic variables, secondary school teachers

Giriş

İnsanlık için önemli bir konu olarak kabul edilen liderlik olgusu araştırmacılar tarafından sıklıkla ele alınan bir konu olmuştur. Liderlik üzerinde sayısız inceleme yapılmasına rağmen bu konu günümüze hala önemini korumaktadır (Sullivan ve diğ., 2001: 96-201). Örgüt yöneticilerinin liderlik tarz ve davranışları çalışanların davranışları üzerinde önemli etkiye sahiptir. Yazındaki çalışmalar olumlu liderlik algısının çalışanlarda işe bağlılığı arttırdığını belirtmektedir. Buradan hareketle lider davranışlarının çalışanların verimli çalışmasını sağlayarak onların performansını arttırdığı söylenebilir (Aksu ve diğ., 2002). Bundan dolayı örgüt yöneticilerinin liderlik davranışlarının çalışanlar tarafından nasıl algılandığının ortaya koyulması örgüt yöneticilerine başarılı bir yönetim konusunda yol gösterici olacaktır (Bakan ve diğ., 2013: 71,76). Bu bağlamda eğitim kurumlarını amaçları doğrultusunda geliştirmek isteyen okul yöneticileri de, kurumlarını etkin bir şekilde yönetebilmek için lider olmalıdırlar. Okul yöneticileri etkili olmak istiyorlarsa, lideri olarak eylemde bulunması ve kendisini izleyenleri ikna etmesi gerekmektedir (Cemaloğlu, 2007: 77). Çünkü farklı kişisel özellikler, okul yöneticilerinin davranışlarını anlama, algılama ve yorumlama tarzlarını da etkileyebilir (Cemaloğlu, 2007: 103).

Araştırmanın amacı, orta öğretim öğretmenlerinin okul yöneticilerinde algıladıkları karizmatik liderlik davranışları ile öğretmenlerin demografik değişkenleri arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Bu kapsamda araştırmanın temel sorusu “öğretmenlerin okul yöneticilerinde algıladıkları karizmatik liderlik davranışları öğretmenlerin demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” olmaktadır. Okul yöneticilerinin karizmatik liderlik davranışlarının izleyiciler ve izleyicilerin çeşitli özellikleri açısından ele alacağı için bu araştırmanın özellikle öğretmenlerin liderlik algıları ile ilgili yapılan

çalışmaların sınırlılığını da dikkate alındığında yazına katkı sağlayacağı beklenmektedir. Ayrıca araştırma bulgularının okul yöneticilerine faydalı bilgiler sağlayacağı beklenmektedir. Çünkü lideri, lider yapan takipçilerinin onu nasıl algıladıklarıdır. Bu bakımdan ne olduğu kadar ne ve nasıl algılandığının bilinmesi de yöneticinin başarısı için önem taşımaktadır.

Bu çalışmada öncelikle karizmatik liderlik kavramı ve özellikleri açıklanmakta sonraki bölümde araştırma yöntemi, bulgular ve sonuç kısmı yer almaktadır.

1. Literatür İncelemesi

1.1. Karizmatik Liderlik ve Özellikleri

Weber, karizmayı toplumdaki değişimci güçleri ifade eden bir şemsiye kavram (Conger ve diğ., 1994: 440), karizmatik lideri de sosyal değişime neden olan kişi olarak tanımlamaktadır (Antonakis, 2012: 260). Weber'in bu kavramı yönetim ve işletme yazınına taşıyan ilk kişi olduğu kabul edilmektedir (Baransel, 1993: 168).

Koçel'e (2011: 605) göre karizmatik lider, çalışanlarını sahip olduğu karizmayla üstün performansa ulaştırmayı amaçlayan liderdir. Karizmatik liderler; vizyonları takip edilen, kendilerine sıkı sıkıya bağlı takipçileri olan, çalışanlarını motive ederek performanslarını maksimum düzeye çıkararak, vizyonuna bağlılık kazandıran, gelecek görüş açısı oluşturabilen liderlerdir (Begeç, 1999). Karizmatik liderlerde çalışanların lidere güveni tamdır. Çalışanların karizmaya güveni ve inancı liderin örgütsel vizyona ulaşmak için radikal karar almasını kolaylaştıracaktır (Conger, 1999: 167). Karizmatik lider ilham kaynağı olarak görülür ve bu görünüş beraberinde liderin örnek alınmasını sağladığı için vizyona ulaşmada yeni fikirler ortaya çıkar. Çalışanlar örnek aldığı karizmatik liderin değer ve amaçları peşinde koşmaktadırlar (Gül, 2003: 120).

Uzun yıllar karizma kavramının alt düzey yöneticilere uygun bir kavram olmadığı, sadece örgütlerin üst düzeylerinde karizmatik liderlerin bulunabileceği düşünülmüştür. Buna karşın bazı teoriler de (Bass ve diğ., 1987; Conger ve diğ., 1987; House, 1977; Shamir ve diğ., 1993) karizmatik liderliğin örgütün bütün kademelerinde bulunabileceğini öne sürmüşlerdir (Shamir, 1995: 19, 20).

Karizmatik liderlik liderle izleyici arasındaki bağı izah etmeye çalışan bir liderlik türüdür (Ehrhart ve diğ., 2001: 157). Conger ve Kanungo (1987) karizmanın atıfsal bir olay olduğunu öne sürmüşlerdir (Kılınç, 1996: 82). Conger ve Kanungo karizmatik liderliğin altı boyutundan bahsetmektedirler; vizyon belirleme, üye ihtiyaçlarına duyarlılık, çevresel duyarlılık gösterme, sıra dışı davranışlar gösterme, kişisel risk üstlenme, statükoyu sürdürmeme (Akçakaya,

2010: 252; Baltaş, 2000: 137; Gül ve diğ., 2003: 166-167). Conger ve Kanungo modeline göre (1994) belirtilen bu boyutlar üç ayrı aşamada ortaya çıkmaktadır; çevresel değerlendirme, vizyon ve uygulama aşamalarıdır (Conger, 1999:153, 154; Conger ve diğ., 1994: 442, 443; Conger ve diğ., 2000: 748, 449). Karizmatik liderliğin çevreye duyarlılık, statükoyu sürdürmeme ve üye ihtiyaçlarına duyarlılık boyutları doğrudan birinci aşama ile ilgilidir. Bu boyutlardaki ifadeler; liderin çevredeki fırsatları ve sınırlılıkları görmesi, üyelerin yeteneklerini bilmesi ve ihtiyaçlarına duyarlı olması ve statükoya meydan okuması ile ilgilidir. Liderin bu konulardaki yeteneklerini araştırmaktadır. İkinci aşama ise vizyon ve vizyonun kavratılmasını ihtiva etmektedir. Bu boyuttaki ifadeler, liderin ilham verici bir vizyon oluşturması ve etkili bir iletişimci olması ile ilgilidir. Liderin bu konulardaki yeteneklerini tanımlar. Sonuncu aşama ise kişisel risk ve geleneksel olmayan davranışlar boyutunu içine almaktadır. Bu boyuttaki ifadelerin amacı liderin sıra dışı bir bağlılık oluşturmak için ne kadar risk aldığını ve geleneksel olmayan davranışlar gösterdiğini ortaya koymaktır (Conger ve diğ., 1994: 442, 443). Kişisel risk; finansal kayıplar, işten atılma, formal ya da informal statünün, gücün ve kredibilitenin kaybedilmesini içerebilmektedir (Conger ve diğ., 2000: 751).

1.2. Liderlik Davranışları ve Demografik Değişkenler Arasındaki İlişki

Yöneticide algılanan çeşitli liderlik davranışları (otantik, karizmatik, dönüşümcü ve işlemci) ile çalışanların demografik değişkenleri arasında ilişkiyi araştıran sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Arslantaş ve Pekdemir (2007: 275)'in İstanbul'da bir firmanın üretim bölümü çalışanları üzerine yaptığı bir araştırmada çalışanların demografik özellikleri ile yöneticilerinin sergilediği dönüşümcü liderlik davranışı arasındaki ilişki araştırılmıştır. Çalışanların demografik özellikleri ile yöneticilerin dönüşümcü liderlik davranışları arasındaki ilişkide, cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyine göre yöneticilerinin sergilediği dönüşümcü liderlik davranışına ilişkin algıların farklılık göstermediği görülmüştür. Çalışanların iş hayatında geçirdikleri toplam çalışma sürelerine ve buldukları işletmede çalışma süresine göre yöneticilerinin sergilediği dönüşümcü liderlik davranışına ilişkin algıları ise farklılık göstermektedir. Cemalaoğlu'nun (2007: 106) ilk ve ortaokul öğretmenleri üzerine yaptığı araştırmaya göre hem dönüşümcü liderlik hem de işlemci liderliğin bazı alt boyutlarında öğretmenlere ait değişkenlere göre farklılıklar tespit edilmiştir. Örnek olarak erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre, yöneticilerinin entelektüel uyarım, bireysel destek ve koşullu ödülü daha fazla gerçekleştirdiklerini belirtmektedirler. Coşar'ın (2011: 122) tekstil işletmesi çalışanları üzerine gerçekleştirdiği çalışmaya göre çalışanların otantik liderlik algısı cinsiyet değişkenlerine göre farklılık göstermektedir, kadınların otantik liderlik algılarının erkeklerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Bozkurt ve Goral'ın (2014: 177) otel yöneticileri üzerine yaptığı ve yöneticilerin bakış açını yansıtan araştırmaya göre karizmatik liderlik davranışları eğitim düzeyine göre farklılık göstermezken cinsiyete, yaşa ve iş deneyimine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Cinel (2008: 107)'in sağlık personeli üzerinde yaptığı bir çalışmada demografik değişkenlerden cinsiyet ile karizmatik liderliğin sıra dışı davranışlar boyutu arasında anlamlı bir ilişki görülmüştür. Bu çalışmada kadın çalışanların yöneticilerin sıra dışı davranışlar sergilemeleriyle ilgili algılarının daha yüksek düzeyde olduğu belirtilmektedir. Keklik (2012: 73)'in özel bir hastanenin sağlık personeli üzerinde yaptığı bir çalışmada yaş ve kıdem değişkenine göre karizmatik liderlik algılamalarının farklı olduğu görülmüştür.

Çelik ve Sünbül (2008: 62) lise ve üniversite son sınıf öğrencilerinin öğretmen ve idarecilerine ait liderlik algılamalarındaki farklılıkların cinsiyet ve öğrenim düzeyi ile ilişkisini araştırmıştır. Bu çalışmaya göre üniversite öğrencilerinin lise öğrencilerine göre daha yüksek bir liderlik algılamaları içinde oldukları, lise öğrencisi kızların liderlik algılamaları daha yüksek, üniversite öğrencilerinde ise anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Çiçek (2010: 72)'in ilköğretim okulu öğretmenleri üzerinde yaptığı bir çalışmada demografik özelliklerle okul müdürlerinin liderlik davranışı arasındaki ilişkiye bakılmıştır. İlköğretim okulu öğretmenlerinin müdürlerinin liderlik rollerine ilişkin algılarında liderlik ve alt boyutlarında demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Arabacı (2014: 204-208)'nin ilk ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenler üzerinde yaptığı bir çalışmada cinsiyet, branş, çalışma yeri, kıdem ve yaş değişkenleri ile karizmatik liderliğin boyutları arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Kılıçarslan'ın (2013: 89, 90) İzmir'de resmî ilköğretim, ortaöğretim ve liselerde görev yapan öğretmenler üzerine yaptığı bir çalışmada okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile eğitim çalışanlarının demografik değişkenleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Yöneticide algılanan liderliğin alt boyut davranışları eğitim çalışanlarının cinsiyet, okul türü ve öğrenim durumuna göre farklılık göstermezken; yaş, branş ve hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

2. Yöntem

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, eğitim çalışanlarının yöneticilerinde algıladıkları karizmatik liderlik davranışları ile çalışanların demografik değişkenleri arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Araştırmanın çalışma grubunu Ankara'da faaliyet gösteren özel ortaokullardan çalışmamıza katılım sağlayan eğitimcileri oluşturmaktadır. Araştırma yapılmasına izin veren 12 özel ortaokulunda görev

yapan 650 öğretmenden 400 öğretmene ulaşılmış, kullanılabilir 328 anket araştırmaya alınmıştır.

2.2. Veri Toplama Aracı ve Analiz

Yöntem olarak tarama modelinin benimsendiği bu araştırmada veri toplama aracı olarak anketler kullanılmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde demografik verilere yönelik 9 soru bulunmaktadır. Anketin ikinci bölümünde ise karizmatik liderlik davranışlarını ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır. Karizmatik liderlik davranışlarını ölçmek için Conger ve Kanungo'nun (1994) Karizmatik Liderlik Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek Türkçeye Gül (2003) tarafından çevrilmiştir. Ölçekte karizmatik liderliğin; vizyon, çevreye duyarlılık, sıra dışı davranışlar, kişisel risk üstlenme, üye ihtiyaçlarına duyarlılık ve statükoyu sürdürmeme boyutlarını içeren 24 soru bulunmaktadır. Anketler beşli Likert ölçeği ile değerlendirilmiştir. Araştırmada elde edilen veriler bir istatistik programıyla analiz edilmiştir. Veriler normal dağılım göstermemektedir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, faktör analizi, güvenilirlik analizi ve parametrik olmayan testler kullanılmıştır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığı ve %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

3. Bulgular

3.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Araştırmadaki demografik bilgilerden elde edilen verilere göre genel katılımın % 84,6'sını öğretmenler, % 11,1'i idareciler ve %4,3'ü ise stajyerler oluşturmaktadır. En çok katılım % 38,6 ile 26 – 33 yaş arasındadır. % 35,2'si 34 – 41 ve % 14,2'si de 42 yaş ve üstüydüğü % 12'si ise 18 - 25 yaş arasındadır. Çıkan sonuçlara bakıldığında çalışanların çoğunluğu orta yaş grubundadır.

Demografik değişkenlerden biri olan cinsiyet grubunu, çalışanların % 52,5'ini bayanlar, % 47,5 sini erkeklerin oluşturduğu belirlenmiştir. Eğitim değişkenine bakıldığında % 6,2'si meslek yüksekokul, % 70,1'i fakülte, % 23,8'i ise yüksek lisans ve üstü olarak dağılım gerçekleşmiştir. Eğitim çalışanlarının çoğunluğunu fakülte ve yüksek lisans mezunlarının oluşturmuştur.

Medeni durum değişkenine göre eğitim çalışanlarının, % 74,1'i evli, % 64,5'i çocuklu ve % 57,1'i ise eşi çalışmaktadır. Okulundaki çalışma süresi değişkenine göre ise % 17'si 1 yıldan az, % 41,7'si 1-3 yıl, % 23,1'i 4-6 yıl, %

11,1'i 7-9 yıl ve % 7,1'i ise 10 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır. Mesleki kıdemi değişkenine göre % 4'ü 1 yıldan az, % 16,4'ü 1-3 yıl, % 21,9'u 4-6 yıl, % 18,8'i 7-9 yıl, % 38,9'u ise 10 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır

3.2. Güvenilirlik ve Faktör Analizi Sonuçları

24 sorudan oluşan Karizmatik Liderlik Ölçeğinin güvenilirlik katsayısının (Cronbach's Alpha) değeri 0.965'dir. Bu değer ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2010: 405). Herhangi bir ifadenin çıkarılması durumunda ölçeğin güvenilirliği artmayacağı için hiçbir ifade ölçekten çıkarılmamıştır.

Ölçeğin faktör analizi yapmaya uygun olup olmadığını anlamak için ilk olarak anti-ımaj korelasyonuna bakılmıştır. Anti imaj korelasyonunda hiçbir ifade 0.5'in altında değildir. İkinci olarak Kaiser-Meyer-Olkin değerine bakılmıştır. KMO değeri 0.954'dir. Örneklem yeterliliğini gösteren bu değer oldukça yüksektir. Üçüncü olarak Bartlett Küresellik testinin (Bartlett's Test of Sphericity) sonucuna bakılmıştır. Sonuç değişkenler arasında korelasyon olduğunu göstermektedir ($p=0.000$). Sonuçlar faktör analizinin yapılabileceğini göstermektedir (Altunışık, 2010: 266, 270, 292).

Faktör analizi sonucunda 24 ifadenin orijinal ölçekte olduğu gibi 6 faktör altında toplandığını göstermektedir. 12. ve 16. ifadeler farklı boyutlarda yer aldığından dolayı ölçekten çıkarılmıştır. Geri kalan 22 ifadeden oluşan 6 faktör toplam varyansın % 78.191'ini açıklamaktadır. Bu bağlamda toplam varyansın; birinci faktör (vizyon) % 21.13'sünü, ikinci faktör (çevreye duyarlılık) % 15.22'ini, üçüncü faktör (kişisel risk) % 12.22'sini, dördüncü faktör (üye ihtiyaçlarına duyarlılık) % 10.57'ini, beşinci faktör (sıra dışı davranışlar) % 9.99'unu ve altıncı faktör (statükoyu sürdürmeme) ise % 9.04'ünü açıklamaktadır.

Tablo 1'de Karizmatik Liderlik Ölçeğinin faktör yapısı ve faktör yükleri verilmektedir.

Tablo 1. Karizmatik Liderlik için Döndürülmüş Bileşen Matrisi

İfadeler	Bileşenler					
	1	2	3	4	5	6
V5- İlham verici stratejik ve kurumsal amaçlar ortaya koyabilir.	0.768					
V3- İlham vericidir ve şirket çalışanlarına yaptıkları işin önemini açıkça belirterek motive edebilmektedir.	0.750					

V2- Bir gruba karşı sunum yaparken çok kabiliyetli görünmektedir.	0.745					
V4- Vizyona sahiptir ve gelecekteki ihtimaller hakkında fikirler üretebilir.	0.736					
V1- Konuşmaları topluluğa heyecan verir.	0.678					
V6- Şirketin geleceği hakkında sürekli olarak yeni fikirler üretir.	0.567					
ÇD10- Şirketteki diğer çalışanların yetersizliklerini ve kısıtlarını görebilir.		0.775				
ÇD8- Kendi amaçlarını gerçekleştirmesini engelleyebilecek, şirket içerisindeki engelleri ve güçleri önceden görebilir.		0.707				
ÇD9- Şirketteki diğer çalışanların yeteneklerini ve kabiliyetlerini görebilir.		0.625				
ÇD7- Şirketin amaçlarını gerçekleştirmesinde karşısına çıkabilecek olan sosyal ve kültürel çevredeki engelleri önceden görebilir.		0.621				
ÇD11- Şirketin amaçlarını gerçekleştirmesine destek olacak yeni çevresel fırsatları önceden görebilir.		0.580				
KR18- Şirket için yüksek derecede kişisel risk alır.			0.798			
KR19- Sık sık, şirket için yüksek kişisel zararlara katlanır.			0.788			
KR17- Kurumsal amaçlara ulaşmak için önemli derecede kişisel fedakârlıklarda bulunur.			0.690			
ÜİD22- Sık sık, şirketteki diğer çalışanların ihtiyaçları ve duyguları için kişisel ilgisini ifade eder.				0.705		
ÜİD20- Şirketteki diğer çalışanların ihtiyaçlarına ve duygularına karşı oldukça hassasiyet gösterir.				0.663		
ÜİD21- Karşılıklı sevgi ve saygı duygularını geliştirerek diğerlerini etkiler.				0.651		

SD15- Sık sık, şirketin diğer üyelerini de şaşırtan kendine özgü davranışlarda bulunur.					0.842	
SD13- Kurumsal amaçlara ulaşmada, alışılmışın dışında davranışlar gösterir.					0.650	
SD14- Kurumsal amaçlara ulaşmada, geleneksel olmayan yöntemler kullanır.					0.626	
SK24- Kurumsal amaçlara ulaşmak için, riskli olmayan ve iyi tanınmış, doğruluğu ortaya konmuş hareket tarzlarını savunur.						-0.791
SK23- Mevcut durumu veya işlerin normal yapılma şekillerini korumaya çalışır.						-0.740

Çıkarma metodu: Principal Component Analysis, faktör sayısı 6

Döndürme metodu: Varimax with Kaiser Normalization.

Çıkarılan ifadeler:

ÇD 12: Girişimcidir ve amaçlara ulaşmak için yeni fırsatlar oluşturur.

KR 16: Kurumsal amaçlara ulaşmak için, önemli derecede kişisel riske girecek şekilde faaliyetlerde bulunur.

Karizmatik Liderlik ölçeğinin alt boyutları belirlendikten sonra her bir alt boyutun güvenilirlik değerlerine bakılmıştır. Buna göre her bir alt boyutun güvenilirlik değerlerinin Tablo 2'de görüldüğü gibi oldukça yüksek olduğu tespit edilmiştir. Tabloda ayrıca başka iki çalışmanın güvenilirlik katsayıları verilmektedir.

Tablo 2. Karizmatik Liderlik Boyutlarının Güvenilirlik Değerleri

Boyutlar	İfade sayısı	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha*	Cronbach's Alpha**
Vizyon	6	0.934	0.897	0.816
Çevreye duyarlılık	5	0.892	0.891	0.845
Kişisel risk	3	0.876	0.878	0.821
Üye İhtiyaçlarına duyarlılık	3	0.900	0.806	0.824
Statükoyu sürdürmeme	2	0.821	0.582	0.796
Sıra dışı davranışlar	3	0.817	0.793	0.767

* Gül, Hasan ve Zafer Aykanat (2012), *Karizmatik Liderlik ve Örgüt Kültürü İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl 16, Sayı 1, s. 30.

** Gül, Hasan (2003), *Karizmatik Liderlik Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Aksaray Ve Karaman Emniyet Müdürlüklerinde Yapılan Bir Araştırma*, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora tezi, Gebze, s.142.

3.3. Karizmatik Liderlik Ölçeği ile İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

Karizmatik Liderlik Ölçeği ile ilgili tanımlayıcı istatistikler Tablo 3'te verilmektedir. Karizmatik Liderlik Ölçeğindeki 22 ifadeye çalışanların % 7.84'ü kesinlikle katılmıyorum, % 17.31'i katılmıyorum, % 21.14'ü kısmen katılıyorum, % 34.29'u katılıyorum ve % 19.42'si kesinlikle katılıyorum şeklinde fikir beyan etmişlerdir. Buna göre çalışanların % 53,7'si katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum şeklinde fikir beyan ettikleri görülmektedir.

Tablo 3. Karizmatik Liderlikle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

İfadeler		1	2	3	4	5	Ort.	SS
V1- Konuşmaları topluluğa heyecan verir	N	39	46	41	131	67	3,44	1,293
	%	12,03	14,20	12,65	40,4	20,7		
V2- Bir gruba karşı sunum yaparken çok kabiliyetli görünmektedir.	N	20	52	47	122	83	3,60	1,203
	%	6,2	16,0	14,5	37,7	25,6		
V3- İlham vericidir ve şirket çalışanlarına yaptıkları işin önemini açıkça belirterek motive edebilmektedir.	N	20	49	48	120	87	3,63	1,203
	%	6,2	15,1	14,8	37,0	26,9		
V4- Vizyona sahiptir ve gelecekteki ihtimaller hakkında fikirler üretebilir.	N	19	44	38	140	83	3,69	1,163
	%	5,9	13,6	11,7	43,2	25,6		
V5- İlham verici stratejik ve kurumsal amaçlar ortaya koyabilir.	N	14	46	65	120	79	3,63	1,126
	%	4,3	14,2	20,1	37,0	24,4		
V6- Şirketin geleceği hakkında sürekli olarak yeni fikirler üretir.	N	7	49	72	109	87	3,68	1,091
	%	2,2	15,1	22,2	33,6	26,9		
ÇD7- Şirketin amaçlarını gerçekleştirmesinde karşısına çıkabilecek olan sosyal ve kültürel çevredeki engelleri önceden görebilir.	N	14	28	79	139	64	3,65	1,028
	%	4,3	8,6	24,4	42,9	19,8		
ÇD8- Kendi amaçlarını gerçekleştirmesini engelleyebilecek, şirket içerisindeki engelleri ve güçleri önceden görebilir.	N	16	35	77	137	59	3,58	1,060
	%	4,9	10,8	23,8	42,3	18,2		
ÇD9- Şirketteki diğer çalışanların yeteneklerini ve kabiliyetlerini görebilir.	N	16	41	73	135	59	3,56	1,079
	%	4,9	12,7	22,5	41,7	18,2		
ÇD10- Şirketteki diğer çalışanların yetersizliklerini ve kısıtlarını görebilir.	N	13	34	68	156	53	3,62	1,008
	%	4,0	10,5	21,0	48,1	16,4		
ÇD11- Şirketin amaçlarını	N	16	37	70	146	55	3,58	1,054

gerçekleştirmesine destek olacak yeni çevresel fırsatları önceden görebilir.	%	4,9	11,4	21,6	45,1	17,0		
SD13- Kurumsal amaçlara ulaşmada, alışılmışın dışında davranışlar gösterir.	N	16	56	95	111	46	3,35	1,076
	%	4,9	17,3	29,3	34,3	14,2		
SD14- Kurumsal amaçlara ulaşmada, geleneksel olmayan yöntemler kullanır.	N	23	66	101	95	39	3,19	1,109
	%	7,1	20,4	31,2	29,3	12,0		
SD15- Sık sık, şirketin diğer üyelerini de şaşırtan kendine özgü davranışlarda bulunur.	N	18	71	102	96	37	3,19	1,077
	%	5,6	21,9	31,5	29,6	11,4		
KR17- Kurumsal amaçlara ulaşmak için önemli derecede kişisel fedakârlıklarda bulunur.	N	26	33	61	114	90	3,65	1,214
	%	8,0	10,2	18,8	35,2	27,8		
KR18- Şirket için yüksek derecede kişisel risk alır.	N	39	55	83	92	55	3,21	1,254
	%	12,0	17,0	25,6	28,4	17,0		
KR19- Sık sık, şirket için yüksek kişisel zararlara katlanır.	N	36	59	97	75	57	3,18	1,239
	%	11,1	18,2	29,9	23,1	17,6		
ÜİD20- Şirketteki diğer çalışanların ihtiyaçlarına ve duygularına karşı oldukça hassasiyet gösterir.	N	34	40	61	100	89	3,52	1,296
	%	10,5	12,3	18,8	30,9	27,5		
ÜİD21- Karşılıklı sevgi ve saygı duygularını geliştirerek diğerlerini etkiler.	N	21	41	52	124	86	3,66	1,184
	%	6,5	12,7	16,0	38,3	26,5		
ÜİD22- Sık sık, şirketteki diğer çalışanların ihtiyaçları ve duyguları için kişisel ilgisini ifade eder.	N	18	44	71	119	72	3,56	1,140
	%	5,6	13,6	21,9	36,7	22,2		
SK23- Mevcut durumu veya işlerin normal yapılma şekillerini korumaya çalışır.	N	60	167	45	28	24	2,35	1,104
	%	18,52	51,54	13,89	8,64	7,41		
SK24- Kurumsal amaçlara ulaşmak için, riskli olmayan ve iyi tanınmış, doğruluğu ortaya konmuş hareket tarzlarını savunur.	N	74	141	61	35	13	2,30	1,061
	%	22,84	43,52	18,83	10,80	4,01		

Tablo 3'te görüldüğü gibi çalışanların en az katıldıkları ifadelerden biri "SK24- Kurumsal amaçlara ulaşmak için, riskli olmayan ve iyi tanınmış, doğruluğu ortaya konmuş hareket tarzlarını savunur." ifadesidir. "V4- Vizyona sahiptir ve gelecekteki ihtimaller hakkında fikirler üretebilir." ifadesi ise çalışanların en çok katıldıkları ifadelerden biri olmuştur.

Karizmatik Liderlik Ölçeğinin alt boyutlarının ortalamaları Tablo 4'te görülmektedir. Karizmatik Liderlik Ölçeğinin ortalaması yüksek denebilecek düzeyde gerçekleşmiştir (3.401). Ortalaması en yüksek olan boyut vizyon boyutudur (3.61). Ortalaması en küçük olan ise statükoyu sürdürmeme boyutudur (2.32). Kişisel risk ve sıra dışı davranışlar boyutlarının ortalamalarının orta düzeyde; çevreye duyarlılık ve üye etkileşimi boyutlarının ortalamalarının ise yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bunu dikkate alarak çalışanların ilk amirlerini yüksek düzeyde karizmatik olarak gördükleri söylenebilir.

Tablo 4. Karizmatik Liderlik Ölçeği ve Alt Boyutlarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Ortalama	SS
Karizmatik Liderlik	3.401	0.72
Çevreye duyarlılık	3.60	0.87
Statükoyu sürdürmeme	2.32	0.99
Sıra dışı davranışlar	3.25	0.93
Üye etkileşimi	3.58	1.10
Kişisel risk	3.35	1.11
Vizyon	3.61	1.02

3.4. Demografik Değişkenlere Göre Karizmatik Liderlik İle İlgili Farklılık Analizleri

Bu kısımda demografik değişkene göre çalışanların yöneticilerinde algıladıkları karizmatik liderlik ve alt boyut davranış düzeylerinin farklılık gösterip göstermediği açıklanmaktadır.

3.4.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Analizi

Tablo 5'te cinsiyet değişkenine göre çalışanların yöneticilerinde algıladıkları karizmatik liderlik ve alt boyut davranış düzeylerinin farklılık gösterip göstermediği açıklanmaktadır.

Cinsiyet değişkenine göre çalışanların yöneticilerinde algıladıkları sıra dışı davranışlar düzeyi farklılık göstermektedir ($p=0.033<0.05$). Buna göre erkeklerin orta sırası (mean rank) kadınlara göre daha yüksektir. Erkekler daha yüksek düzeyde, yöneticilerinde sıra dışı davranışlar olduğunu belirtmektedirler. Ankete katılan yöneticilerin çoğunluğunu erkek idareci olması ve erkek öğretmenlerin yöneticileriyle yakın ve uyumlu çalışmalarından dolayı sıradışı davranışları daha yüksek algıladıkları düşünülebilir. Ele alınan değişkene göre çalışanların yöneticilerinde algıladıkları karizmatik liderlik davranış düzeyi,

vizyon, kişisel risk, üye ihtiyaçlarına duyarlılık, çevresel duyarlılık ve statükoyu sürdürmeme düzeyleri farklılık göstermemektedir.

Tablo 5. Cinsiyet-Karizmatik Liderlik Farklılık Analizi

	Cinsiyet	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U	p
Karizmatik Liderlik	Erkek	154	163.94	25246	12869	0.793
	Kadın	170	161.20	27404		
Vizyon	Erkek	154	158.01	24334	12399	0.411
	Kadın	170	166.57	28317		
Kişisel Risk	Erkek	154	167.71	25828	12287	0.338
	Kadın	170	157.78	26822		
Üye İhtiyaçlarına Duyarlılık	Erkek	154	159.67	24589	12654	0.602
	Kadın	170	165.06	28061		
Sıra Dışı Davranışlar	Erkek	154	174.08	26808	11307	0.033*
	Kadın	170	152.01	25842		
Çevresel Duyarlılık	Erkek	154	159.02	24489	12554	0.522
	Kadın	170	165.66	28162		
Statükoyu Sürdürmeme	Erkek	154	170.45	26249	11866	0.136
	Kadın	170	155.30	26401		

3.4.2. Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılık Analizi

Tablo 6'da medeni durum değişkenine göre çalışanların yöneticilerinde algıladıkları karizmatik liderlik ve alt boyut davranış düzeylerinin farklılık gösterip göstermediği açıklanmaktadır.

Medeni durum değişkenine göre çalışanların yöneticilerinde algıladıkları karizmatik liderlik davranış düzeyi farklılık göstermektedir ($p=0.036<0.05$). Buna göre bekârların orta sırası evlilere göre daha yüksektir. Bekârlar daha yüksek düzeyde, yöneticilerinin karizmatik liderlik davranışları gösterdiğini belirtmektedirler. Bekârların genelde mesleğinin birkaç yılında olan çalışanlardan olması ve yöneticilerini kendilerine rol model olarak benimsemeleri etkili olmuş olabilir.

Medeni durum değişkenine göre çalışanların yöneticilerinde algıladıkları vizyon düzeyi ($p=0.032<0.05$) ve çevresel duyarlılık düzeyi ($p=0.043<0.05$) farklılık göstermektedir. Buna göre bekârların orta sırası evlilere göre daha

yüksektir. Bekârlar daha yüksek düzeyde, yöneticilerinin karizmatik liderlik davranışları gösterdiğini, vizyon sahibi olduğunu ve çevreye karşı duyarlı olduklarını belirtmektedirler. Burada da yöneticilerini rol model almaları etkili olmuş olabilir. Ele alınan değişkene göre çalışanların yöneticilerinde algıladıkları kişisel risk, üye ihtiyaçlarına duyarlılık, sıra dışı davranışlar ve statükoyu sürdürmeme düzeyi farklılık göstermemektedir.

Tablo 6. Medeni Durum-Karizmatik Liderlik Farklılık Analizi

Boyutlar	Medeni durum	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U	p
Karizmatik Liderlik	Bekâr	84	180.93	15198	8532	0.036*
	Evli	240	156.05	37452		
Vizyon	Bekâr	84	181.31	15230	8500	0.032*
	Evli	240	155.92	37420		
Kişisel Risk	Bekâr	84	174.48	14656	9074	0.171
	Evli	240	158.31	37994		
Üye İhtiyaçlarına Duyarlılık	Bekâr	84	173.64	14586	9144	0.202
	Evli	240	158.60	38064		
Sıra Dışı Davranışlar	Bekâr	84	176.58	14833	8898	0.108
	Evli	240	157.57	37818		
Çevresel Duyarlılık	Bekâr	84	180.20	15137	8593	0.043*
	Evli	240	156.30	37513		
Statükoyu Sürdürmeme	Bekâr	84	155.50	13062	9492	0.415
	Evli	240	164.95	39588		

3.4.3. Yaş Değişkenine Göre Farklılık Analizi

Tablo 7'de yaş değişkenine göre çalışanların yöneticilerinde algıladıkları karizmatik liderlik ve alt boyut davranış düzeylerinin farklılık gösterip göstermediği açıklanmaktadır.

Yaş değişkenine göre çalışanların yöneticilerinde algıladıkları karizmatik liderlik davranış düzeyi, vizyon, kişisel risk, üye ihtiyaçlarına duyarlılık, sıra dışı davranışlar, çevresel duyarlılık ve statükoyu sürdürmeme düzeyi farklılık göstermemektedir.

Tablo 7. Yaş-Karizmatik Liderlik Farklılık Analizi

	Yaş	N	Sıra Ort.	χ^2	SD	p
Karizmatik Liderlik	18-25	39	176.74	4.309	3	0.229
	26-33	125	161.08			
	34-41	114	168.65			
	>41	46	139.04			
Statükoyu Sürdürmeme	18-25	39	143.95	6.465	3	0.091
	26-33	125	170.44			
	34-41	114	151.80			
	>41	46	183.16			
Vizyon	18-25	39	175.83	4.335	3	0.228
	26-33	125	162.51			
	34-41	114	167.83			
	>41	46	137.96			
Kişisel Risk	18-25	39	170.85	6.784	3	0.079
	26-33	125	162.08			
	34-41	114	172.64			
	>41	46	131.41			
Üye İhtiyaçlarına Duyarlılık	18-25	39	167.63	1.962	3	0.580
	26-33	125	160.50			
	34-41	114	169.06			
	>41	46	147.35			
Sıra Dışı Davranışlar	18-25	39	185.59	7.550	3	0.056
	26-33	125	154.24			
	34-41	114	172.87			
	>41	46	139.68			
Çevresel Duyarlılık	18-25	39	183.50	3.823	3	0.281
	26-33	125	159.34			
	34-41	114	165.72			
	>41	46	145.29			

3.4.4. Eşin Çalışma Durumu Değişkenine Göre Farklılık Analizi

Tablo 8'de eşin çalışma durumuna göre çalışanların yöneticilerinde algıladıkları karizmatik liderlik ve alt boyut davranış düzeylerinin farklılık gösterip göstermediği açıklanmaktadır.

Eşin çalışma durumuna göre çalışanların yöneticilerinde algıladıkları vizyon düzeyi farklılık göstermektedir ($p=0.027 < 0.05$). Buna göre bekârların orta sırası sırasıyla eşi çalışanlardan ve eşi çalışmayanlardan daha yüksektir. Bekarlar daha yüksek düzeyde yöneticilerinin vizyon sahibi olduğunu düşünmektedir. Bekârlar eşi çalışan veya çalışmayan eğitim çalışanlarına göre eş ve çocuk sorumluluğunun olmamasından dolayı işlerine daha çok odaklanabilmektedirler. Mesleğe yeni başlamanın idealistliğiyle birlikte mesleki

gelişimi ön planda tutarak idarecileriyle daha fazla iletişime geçen bekarların, yöneticilerinde algıladıkları vizyon düzeyi farklılık göstermiş olabilir. Ele alınan değişkene göre çalışanların yöneticilerinde algıladıkları karizmatik liderlik davranış düzeyi, kişisel risk, üye ihtiyaçlarına duyarlılık, sıra dışı davranışlar, çevresel duyarlılık ve statükoyu sürdürmeme düzeyi farklılık göstermemektedir.

Tablo 8. Eşin Çalışma Durumu-Karizmatik Liderlik Farklılık Analizi

	Eşinin çalışması	N	Sıra Ort.	χ^2	SD	p
Karizmatik Liderlik	Bekâr	84	183.99	5.985	2	0.050
	Evet	185	155.34			
	Hayır	55	153.77			
Statükoyu Sürdürmeme	Bekâr	84	153.89	3.184	2	0.204
	Evet	185	160.76			
	Hayır	55	181.48			
Vizyon	Bekâr	84	184.65	7.246	2	0.027*
	Evet	185	157.84			
	Hayır	55	144.36			
Kişisel Risk	Bekâr	84	177.11	2.832	2	0.243
	Evet	185	156.69			
	Hayır	55	159.71			
Üye İhtiyaçlarına Duyarlılık	Bekâr	84	175.90	2.630	2	0.269
	Evet	185	159.53			
	Hayır	55	152.01			
Sıra Dışı Davranışlar	Bekâr	84	180.85	4.421	2	0.110
	Evet	185	155.60			
	Hayır	55	157.67			
Çevresel Duyarlılık	Bekâr	84	181.80	4.896	2	0.086
	Evet	185	156.41			
	Hayır	55	153.51			

3.4.5. Çocuk Sayısı Durumu Değişkenine Göre Farklılık Analizi

Tablo 9'da çocuk sayısı değişkenine göre çalışanların yöneticilerinde algıladıkları karizmatik liderlik ve alt boyut davranış düzeylerinin farklılık gösterip göstermediği açıklanmaktadır.

Çocuk sayısı değişkenine göre çalışanların yöneticilerinde algıladıkları karizmatik liderlik davranış düzeyi, vizyon, kişisel risk, üye ihtiyaçlarına duyarlılık, sıra dışı davranışlar, çevresel duyarlılık ve statükoyu sürdürmeme düzeyi farklılık göstermemektedir.

Tablo 9. Çocuk Sayısı-Karizmatik Liderlik Farklılık Analizi

	Çocuk sayısı	N	Sıra Ort.	χ^2	SD	p
Karizmatik Liderlik	0	115	170.84	1.466	3	0.690
	1	55	159.80			
	2	104	156.45			
	>2	50	158.87			
Statükoyu Sürdürmeme	0	115	165.88	0.765	3	0.858
	1	55	153.71			
	2	104	161.56			
	>2	50	166.34			
Vizyon	0	115	173.76	2.792	3	0.425
	1	55	161.20			
	2	104	154.49			
	>2	50	154.70			
Kişisel Risk	0	115	161.51	0.646	3	0.886
	1	55	170.13			
	2	104	162.81			
	>2	50	155.74			
Üye İhtiyaçlarına Duyarlılık	0	115	163.71	0.771	3	0.856
	1	55	157.65			
	2	104	167.32			
	>2	50	155.02			
Sıra Dışı Davranışlar	0	115	170.43	2.801	3	0.423
	1	55	156.94			
	2	104	152.20			
	>2	50	171.82			
Çevresel Duyarlılık	0	115	170.31	1.262	3	0.738
	1	55	158.92			
	2	104	157.50			
	>2	50	158.88			

3.4.6. Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılık Analizi

Tablo 10'da öğrenim durumu değişkenine göre çalışanların yöneticilerinde algıladıkları karizmatik liderlik ve alt boyut davranış düzeylerinin farklılık gösterip göstermediği açıklanmaktadır.

Öğrenim durumu değişkenine göre çalışanların yöneticilerinde algıladıkları karizmatik liderlik davranış düzeyi, vizyon, kişisel risk, üye ihtiyaçlarına duyarlılık, sıra dışı davranışlar, çevresel duyarlılık ve statükoyu sürdürmeme düzeyi farklılık göstermemektedir.

Tablo 10. Öğrenim Durumu-Karizmatik Liderlik Farklılık Analizi

	Öğrenim durumu	N	Sıra Ort.	χ^2	SD	p
Karizmatik Liderlik	MYO	20	140.33	1.468	2	0.480
	Lisans	227	165.59			
	Lisans üstü	77	159.14			
Statükoyu Sürdürmeme	MYO	20	204.98	4.622	2	0.099
	Lisans	227	160.12			
	Lisans üstü	77	158.49			
Vizyon	MYO	20	144.58	1.089	2	0.580
	Lisans	227	165.41			
	Lisans üstü	77	158.59			
Kişisel Risk	MYO	20	127.03	4.444	2	0.108
	Lisans	227	168.46			
	Lisans üstü	77	154.15			
Üye İhtiyaçlarına Duyarlılık	MYO	20	142.15	1.610	2	0.447
	Lisans	227	166.23			
	Lisans üstü	77	156.79			
Sıradışı Davranışlar	MYO	20	157.28	0.864	2	0.649
	Lisans	227	160.07			
	Lisans üstü	77	171.03			
Çevresel Duyarlılık	MYO	20	127.68	3.099	2	0.212
	Lisans	227	165.90			
	Lisans üstü	77	161.53			

3.4.7. Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılık Analizi

Tablo 11'de çalışma süresi değişkenine göre çalışanların yöneticilerinde algıladıkları karizmatik liderlik ve alt boyut davranış düzeylerinin farklılık gösterip göstermediği açıklanmaktadır.

Çalışma süresi değişkenine göre çalışanların yöneticilerinde algıladıkları karizmatik liderlik davranış düzeyi, vizyon, kişisel risk, üye ihtiyaçlarına duyarlılık, sıra dışı davranışlar, çevresel duyarlılık ve statükoyu sürdürmeme düzeyi farklılık göstermemektedir.

Tablo 11. Çalışma Süresi-Karizmatik Liderlik Farklılık Analizi

	Çalışma süresi (yıl)	N	Sıra Ort.	χ^2	SD	p
Karizmatik Liderlik	<1	55	179.87	3.861	4	0.4252
	1-3	135	162.99			
	4-6	75	161.96			
	7-9	36	148.94			
	>9	23	141.04			
Statükoyu Sürdürmeme	<1	55	156.45	2.096	4	0.718
	1-3	135	159.41			
	4-6	75	161.71			
	7-9	36	170.47			
	>9	23	185.22			
Vizyon	<1	55	184.85	4.977	4	0.290
	1-3	135	162.41			
	4-6	75	158.12			
	7-9	36	143.81			
	>9	23	153.15			
Kişisel Risk	<1	55	169.52	2.980	4	0.561
	1-3	135	160.43			
	4-6	75	167.30			
	7-9	36	168.22			
	>9	23	133.24			
Üye İhtiyaçlarına Duyarlılık	<1	55	171.15	1.282	4	0.865
	1-3	135	162.30			
	4-6	75	164.59			
	7-9	36	150.07			
	>9	23	155.61			
Sıra Dışı Davranışlar	<1	55	170.64	7.206	4	0.125
	1-3	135	169.61			
	4-6	75	159.59			
	7-9	36	159.60			
	>9	23	115.35			
Çevresel Duyarlılık	<1	55	173.78	4.324	4	0.364
	1-3	135	164.56			
	4-6	75	167.65			
	7-9	36	140.10			
	>9	23	141.67			

3.4.8. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılık Analizi

Tablo 12'te mesleki kıdem değişkenine göre çalışanların yöneticilerinde algıladıkları karizmatik liderlik ve alt boyut davranış düzeylerinin farklılık gösterip göstermediği açıklanmaktadır.

Mesleki kıdem değişkenine göre çalışanların yöneticilerinde algıladıkları karizmatik liderlik davranış düzeyi, vizyon, kişisel risk, üye ihtiyaçlarına duyarlılık, sıra dışı davranışlar, çevresel duyarlılık ve statükoyu sürdürmeme düzeyi farklılık göstermemektedir.

Tablo 12. Mesleki Kıdem-Karizmatik Liderlik Farklılık Analizi

	Mesleki kıdemi	N	Sıra Ort.	χ^2	SD	p
Karizmatik Liderlik	<1	13	154.23	5.353	4	0.252
	1-3	53	184.69			
	4-6	71	146.40			
	7-9	61	158.78			
	>9	126	164.89			
Statükoyu Sürdürmeme	<1	13	180.69	9.032	4	0.060
	1-3	53	167.51			
	4-6	71	184.77			
	7-9	61	162.59			
	>9	126	145.92			
Vizyon	<1	13	144.19	7.125	4	0.129
	1-3	53	186.68			
	4-6	71	144.26			
	7-9	61	158.11			
	>9	126	166.62			
Kişisel Risk	<1	13	161.31	1.754	4	0.781
	1-3	53	164.83			
	4-6	71	151.42			
	7-9	61	172.57			
	>9	126	163.01			
Üye İhtiyaçlarına Duyarlılık	<1	13	157.73	4.286	4	0.369
	1-3	53	170.90			
	4-6	71	144.77			
	7-9	61	158.61			
	>9	126	171.34			
Sıra Dışı Davranışlar	<1	13	176.38	5.245	4	0.263
	1-3	53	177.92			
	4-6	71	142.69			
	7-9	61	160.39			
	>9	126	166.77			
Çevresel Duyarlılık	<1	13	143.08	8.336	4	0.080
	1-3	53	192.42			
	4-6	71	151.83			
	7-9	61	148.76			
	>9	126	164.58			

3.4.9. Statü Değişkenine Göre Farklık Analizi

Tablo 13'te statü değişkenine göre çalışanların yöneticilerinde algıladıkları karizmatik liderlik ve alt boyut davranış düzeylerinin farklılık gösterip göstermediği açıklanmaktadır.

Statü değişkenine göre çalışanların yöneticilerinde algıladıkları statükoyu sürdürmeme düzeyi farklılık göstermektedir ($p=0.043<0.05$). Stajyerlerin sıra ortalaması sırası ile müdür, öğretmen ve müdür yardımcılara göre daha yüksektir. Buna göre stajyerler diğer gruplara göre daha yüksek düzeyde, yöneticilerin statükoya meydan okuduklarını belirtmektedirler. Burada stajyerlerin mesleğe yeni başlamalarının etkili olduğu söylenebilir. Mesleğe yeni başlayan stajyerler kurum işleyişini, kurum kültürünü ve kuralları bilmediklerinden rutin işleyiş statükoyu sürdürmeme olarak algılamış olabilirler. Ele alınan değişkenine göre çalışanların yöneticilerinde algıladıkları karizmatik liderlik davranış düzeyi, vizyon, kişisel risk, üye ihtiyaçlarına duyarlılık, sıra dışı davranışlar ve çevresel duyarlılık düzeyi farklılık göstermemektedir.

Tablo 13. Statü-Karizmatik Liderlik Farklılık Analizi

	Statü	N	Sıra Ort.	χ^2	SD	p
Karizmatik Liderlik	Öğretmen	274	163.40	2.516	3	0.472
	Stajyer	14	152.61			
	Müdür yard.	19	137.13			
	Müdür	17	184.53			
Statükoyu Sürdürmeme	Öğretmen	274	158.47	8.140	3	0.043*
	Stajyer	14	224.25			
	Müdür yard.	19	183.76			
	Müdür	17	152.88			
Vizyon	Öğretmen	274	166.15	3.865	3	0.276
	Stajyer	14	132.18			
	Müdür yard.	19	132.37			
	Müdür	17	162.29			
Kişisel Risk	Öğretmen	274	162.15	3.465	3	0.325
	Stajyer	14	142.75			
	Müdür yard.	19	150.16			
	Müdür	17	198.24			
Üye İhtiyaçlarına Duyarlılık	Öğretmen	274	161.83	2.376	3	0.498
	Stajyer	14	149.89			
	Müdür yard.	19	153.47			
	Müdür	17	193.82			

Sıra Dışı Davranışlar	Öğretmen	274	161.26	0.935	3	0.817
	Stajyer	14	172.64			
	Müdür yard.	19	156.71			
	Müdür	17	180.68			
Çevresel Duyarlılık	Öğretmen	274	164.42	2.949	3	0.400
	Stajyer	14	156.11			
	Müdür yard.	19	128.76			
	Müdür	17	174.47			

Genel olarak çalışanların yöneticilerinde algıladıkları karizmatik liderlik özellikleri ile ilgili değerlendirmeleri demografik değişkenlerden bağımsızdır. Ancak bazı boyutlar itibari ile cinsiyet, medeni durum ve statü bunun bir istisnasını teşkil etmektedir. Erkekler daha yüksek düzeyde, yöneticilerinde sıra dışı davranışlar olduğunu belirtmektedirler. Bekârlar daha yüksek düzeyde, yöneticilerinin karizmatik liderlik davranışları gösterdiğini, vizyon sahibi ve çevreye karşı duyarlı olduklarını belirtmektedirler. Stajyerler diğer gruplara göre daha yüksek düzeyde, yöneticilerin statükoya meydan okuduklarını belirtmektedirler.

Sonuç

Özel orta öğretim kurumlarında gerçekleştirilen bu çalışmada öğretmenlerin okul yöneticilerinde algıladıkları karizmatik liderlik davranışları ile öğretmenlerin demografik değişkenleri arasındaki ilişki açıklanmıştır. Araştırma neticesinde aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

- Öğretmenlerin yöneticide algıladıkları karizmatik liderlik düzeyi, medeni durum istisna olmakla diğer değişkenlerden bağımsızdır. Bu bağlamda öğretmenleri yaş, eşin çalışma durumu, çocuk sayısı, öğrenim durumu, çalışma süresi ve mesleki kıdem gibi değişkenleri ile yöneticide algıladıkları karizmatik liderlik düzeyi arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

- Cinsiyet değişkenine göre çalışanların yöneticilerinde algıladıkları sıra dışı davranışlar düzeyi farklılık göstermektedir. Erkekler daha yüksek düzeyde, yöneticilerinde sıra dışı davranışlar olduğunu belirtmektedirler. Bu durum, kadın ve erkek öğretmenlerin değer farklılıklarından kaynaklanabilir. Erkek öğretmenlerin, genelde erkek olan okul yöneticileri ile kurmuş oldukları gayri resmi ilişkiler de onların düşüncelerini etkilemiş olabilir. Bu durum okul yöneticilerinin erkek öğretmenlere daha açık ve samimi (Cemaloğlu, 2007: 102)

davrandığı ve onlara sıra dışı fikirlerini paylaşabildiği şeklinde yorumlanabilir. Cinsiyet değişkenine göre çalışanların yöneticilerinde algıladıkları karizmatik liderlik davranış düzeyi, vizyon, kişisel risk, üye ihtiyaçlarına duyarlılık, çevresel duyarlılık ve statükoyu sürdürmeme düzeyleri farklılık göstermemektedir.

- Statü değişkenine göre çalışanların yöneticilerinde algıladıkları statükoyu sürdürmeme davranış düzeyi anlamlı farklılık göstermektedir. Buna göre stajyerler diğer gruplara göre daha yüksek düzeyde, yöneticilerin statükoya meydan okuduklarını belirtmektedirler. Burada stajyerlerin mesleğe yeni başlamalarının etkili olduğu söylenebilir. Mesleğe yeni başlayan stajyerler kurum işleyişini, kurum kültürünü ve kuralları bilmediklerinden rutin işleyişi statükoyu sürdürmeme olarak algılamış olabilirler. Statü değişkenine göre çalışanların yöneticilerinde algıladıkları karizmatik liderlik davranış düzeyi, vizyon, kişisel risk, üye ihtiyaçlarına duyarlılık, sıra dışı davranışlar ve çevresel duyarlılık düzeyi farklılık göstermemektedir.

- Medeni durum değişkenine göre çalışanların yöneticilerinde algıladıkları karizmatik liderlik davranış düzeyi farklılık göstermektedir. Bekâr öğretmenler, yöneticilerinin daha yüksek düzeyde karizmatik liderlik davranışları gösterdiğini belirtmektedirler. Medeni durum değişkenine göre çalışanların yöneticilerinde algıladıkları vizyon düzeyi ve çevresel duyarlılık düzeyi farklılık göstermektedir. Bekârlar aynı zamanda yöneticilerinin daha yüksek düzeyde vizyon sahibi olduğunu ve çevreye karşı duyarlı olduklarını belirtmektedirler. Bunda bekârların genelde mesleğinin birkaç yılında olan çalışanlardan olması ve yöneticilerini kendilerine rol model olarak benimsemeleri etkili olmuş olabilir. Evli öğretmenlerle bekâr öğretmenlerin sorumlulukları, psikolojileri, değerleri, yaşamdan beklentileri ve tükenmişlik düzeyleri farklılık gösterebilir (Cemaloğlu, 2007: 103). Medeni durum değişkenine göre çalışanların yöneticilerinde algıladıkları kişisel risk, üye ihtiyaçlarına duyarlılık, sıra dışı davranışlar ve statükoyu sürdürmeme düzeyi farklılık göstermemektedir.

- Yaş, çocuk sayısı, mesleki kıdem ve okulda çalışma süresi gibi değişkenler açısından ise karizmatik liderliğin hiçbir alt boyutunda farklılık gözlemlenmemiştir.

Öğretmenler üzerine karizmatik liderlik ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde bu konuda oldukça sınırlı sayıda çalışma olduğu anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin yöneticinin liderlik davranışları algılanması ile ilgili farklı sonuçlar elde edilmesine rağmen liderlik algısının genel olarak demografik değişkenlerden bağımsız olduğu görülmektedir. Bu bakımdan bu çalışmada

elde edilen sonuçlar literatürle tutarlılık göstermektedir. Yukarıda bahsedilen karizmatik liderlik, vizyon ve çevresel duyarlılık-medeni durum değişkeni, sıra dışı davranışlar- cinsiyet değişkeni ve statükoyu sürdürmemeye- statü değişkeni ilişkisi hariç sonuçlar Arabacı (2014) ve Çiçek'in (2010) elde ettiği sonuçlarla tutarlıdır. Araştırmanın sonuçları Kılıçarslan'ın (2013) çalışması ile öğrenim durumu bakımından örtüşürken cinsiyet, yaş ve hizmet süresi bakımından örtüşmemektedir.

Eğitim kurumları yöneticilerinin liderlik tarzlarının eğitim çalışanları tarafından nasıl algılandığının araştırılarak ortaya koyulması yöneticilere nasıl algılandıkları konusunda bilgi sağlayacaktır. Bu araştırma bir kısım sınırlılıklardan dolayı Ankara ilinde çalışmaya katılmayı kabul eden özel ortaokullarda gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma başka illerde ya da ülke genelinde yapılarak sonuçlar kıyaslanabilir. Bununla birlikte eğitim çalışanlarının yöneticilerinde algıladıkları karizmatik liderlik davranışları resmi ve özel okullarda karşılaştırmalı olarak çalışılabilir.

KAYNAKÇA

AKÇAKAYA, Murat (2010), 21. Yüzyılda Yeni Liderlik Anlayışı, Adalet Yayınevi, Ankara.

AKSU, G., A. M. Acuner ve R. S. Tabak (2002), Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma Ankara Örneği, Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, Yıl 55, Sayı 4, s. 271-282.

ALTUNIŞIK, R., R. Coşkun, S. Bayraktaroğlu ve E. Yıldırım (2010), Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, 6. Baskı, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.

ANTONAKIS, John (2012), Transformational and Charismatic Leadership, İçinde, Editörler: Day, D., ve J Antonakis, The Nature of Leadership, İkinci Baskı, Sage Publication, Washington DC, s. 256-288.

ARABACI, İ. B., M. Alanoğlu ve B. Doğan (2014), Okul Müdürlerinin Karizmatik Liderlik Özellikleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki, Turkish Journal of Educational Studies, Yıl 1, Sayı 1, s. 192-221.

ARSLANTAŞ, Cüneyt ve Işıl Pekdemir (2007), Dönüşümcü Liderlik, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Araştırma, Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 1, s. 261-286.

BAKAN, İ., T. Büyükbeşe, B. Erşahan ve İ. Kefe (2013), Kadın Çalışanların Yöneticilere İlişkin Algıları: Bir Alan Çalışması, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Yıl 3, Sayı 2, s. 71-84.

BALTAŞ, Acar (2000), Değişimin İçinden Geleceğe Doğru Ekip Çalışması ve Liderlik, 1. Baskı, Remzi Kitabevi, İstanbul.

BARANSEL, Atilla (1993), Çağdaş Yönetim Düşüncesi'nin Evrimi, 3. Baskı, İ. Ü. İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul.

BASS, B. M., D. A. Waldman, B. J. Avolio ve M. Bebb (1987), Transformational Leadership and the Falling Dominoes Effect, Group Organization Studies, Yıl 12, Sayı 1, s. 73-87.

BEGEÇ, Suat (1999), Modern Liderlik Yaklaşımları ve Uygulaması, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Mühendislik ve Fen Bilimleri Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze.

BOZKURT, Oznur ve Murat Goral (2014), The Assesment of Modern Leadership Styles in Relation with Demographic Factors, Research Journal of Business and Management, Yıl 1, Sayı 3, s. 169-179.

CEMALOĞLU, Necati (2007), Okul Yöneticilerinin Liderlik Stillerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, Yıl 5, Sayı 1, s. 73-112.

CİNEL, Mehmet Ozan (2008), Karizmatik Liderlik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık Unsurları Üzerindeki Etkileri ve Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

CONGER, J. A., R. N. Kanungo, ve S. T. Menon (2000), Charismatic Leadership and Follower Effects, Journal of Organizational Behavior, Yıl 21, Sayı 7, s. 747-767.

CONGER, Jay A (1999), Charismatic and Transformational Leadership in Organizations: An Insider's Perspective on These Developing Streams of Research, Leadership Quarterly, Yıl 10, Sayı 2, s. 145-179.

CONGER, Jay A ve Rabindra N Kanungo (1987), Toward a Behavioral Theory of Charismatic Leadership in Organizational Settings, Academy of Management Review, Yıl 12, Sayı 4, s. 637-647.

CONGER, Jay A ve Rabindra N Kanungo (1994), Charismatic Leadership in Organizations: Perceived Behavioral Attributes and Their Measurement, Journal of Organizational Behavior, Yıl 15, Sayı 5, s. 439-452.

COŞAR, Serkan (2011), Otantik Liderlik Kavramı Ve Ardılları Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

ÇELİK, Cemile ve Önder Sünbül (2008), Liderlik Algılamalarında Eğitim ve Cinsiyet Faktörü: Mersin İlinde Bir Alan Araştırması, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Yıl 13, Sayı 3, s. 49-66.

ÇİÇEK, Gizem Elmas (2010), İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Müdürlerinin Liderlik Rollerine İlişkin Algılarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ege üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı, İzmir.

EHRHART, Mark G. ve Katherine J. Klein (2001), Predicting Followers Preferences For Charismatic Leadership: The influence Of Follower Values and Personality, Leadership Leadership Quarterly, Yıl 12, Sayı 2, s. 153-159.

GÜL, Hasan (2003), Karizmatik Liderlik Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Aksaray Ve Karaman Emniyet Müdürlüklerinde Yapılan Bir Araştırma, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora tezi, Gebze.

GÜL, Hasan ve Güner Çöl (2003), Atıf Teorisinde Belirtilen Karizmatik Lider Özelliklerinin Üçlü Örgütsel Bağlılık Modeliyle İlişkileri Üzerine Bir Araştırma, Atatürk Ü. İ.İ.B.F. Dergisi, Yıl 17, Sayı 3-4, s. 163-184.

GÜL, Hasan ve Zafer Aykanat (2012), Karizmatik Liderlik ve Örgüt Kültürü İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl 16, Sayı 1, s. 17-36.

HOUSE, Robert J. (1977), A 1976 Theory of Charismatic Leadership. In J.G. Hunt, L.L. Larson (Eds.), Leadership: The cutting edge. Carbondale, IL: Southern Illinois University Press.

KALAYCI, Şeref (2010), SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, 5. Baskı, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.

KEKLİK, Belma (2012), Sağlık Hizmetlerinde Benimsenen Liderlik Tiplerinin Belirlenmesi: Özel Bir Hastane Örneği, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi, Yıl 14, Sayı 1, s. 73-93.

KILIÇARSLAN, Sevilay (2013), Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: İzmir İli Karabağlar İlçesi Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

KILINÇ, Tanıl (1996), Liderlikte Durumsallığın Ötesi II - Karizmatik Liderlik Yaklaşımı, İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi, Yıl 25, Sayı 2, s. 67-108.

KOÇEL, Tamer (2011), İşletme Yöneticiliği, 13. Baskı, Beta yayınları, İstanbul.

SHAMIR, B., R. House, ve M. B. Arthur (1993), The Motivational Effects of Charismatic Leadership: a Self-concept Based Theory, Organizational Science, Yıl 4, Sayı 4, s. 577-594.

SHAMIR, Boas (1995), Social Distance and Charisma: Theoretical Notes and An Exploratory Study, Leadership Quaterly, Yıl 6, Sayı 1, s. 19-47.

SULLIVAN, Eleanor J. ve Phillip J. Decker (2001), Effective Leadership and Management in Nursing, 5. Baskı, U.S.A, Prentice Hall.