

KAMU KURUMLARINDA KARİZMATİK LİDERLİĞİN ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ÜZERİNE ETKİSİ; YALOVA İLİ ÖRNEĞİ*

Abdülhakim Bahadır DARI¹

Olca KOÇ²

Özet

Yapılan bu tez çalışması, Yalova ilindeki 7 kamu kurumu içerisinde çalışan 152 kamu personeli üzerinde 40 sorudan oluşan bir anket uygulaması yapılmıştır. Çalışmanın amacı kamu kurumu çalışanlarının örgüt kültürüne yönelik ve örgüt liderleri ile olan ilişkilerinin olumlu ve olumsuz yanlarının saptanmasıdır. Böylelikle çalışan verimliliğinin artırılması, örgüt içerisinde sosyal bağların geliştirilmesi, çalışanların kendi aralarında ve liderleri ile olan ilişkilerinin güçlendirilmesi, karizmatik liderliğin çalışanlar üzerinde bıraktığı etkilerin incelenmesi alanında kazanımlar sağlanması hedeflenmiştir. Anket çalışmamız SPSS programında faktör analizi, korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır. Katılımcıların demografik bilgilerine yer verilmiştir. Araştırmada kullanılan Örgütsel Kültür ve Karizmatik Liderlik ölçeklerinin “yüksek güvenilir” düzeyinde (>0,80) olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmaya katılanların Örgütsel Kültür ve Karizmatik Liderlik ölçek ve boyutlarının ortalamalarına yer verilmiştir. Karizmatik Liderlik ölçeğinin boyutlarından en yüksek ortalama “Vizyon Belirleme” en düşük ise “Sıra Dışı Davranışlar Sergileme” boyuttur. Cinsiyete göre karizmatik liderlik ve örgütsel kültür algısı bağımsız t-testi ile karşılaştırılmıştır. Analiz sonuçları incelendiğinde öğrencilerin karizmatik liderlik ölçeği ve Çevresel Duyarlılık, Sıra Dışı Davranışlar Sergileme, Kişisel Risk Üstlenme boyutları cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı anlaşılmaktadır (p<0,05).

Anahtar Kelimeler: Kamu, Kamu Personeli, Liderlik, Karizmatik Liderlik, Örgüt

THE İMPACT OF CHARİSMATIC LEADERSHİPS İN GOVERNMENT İNSTUTIONS ON ORGANİSATİONAL CULTURE; SUCH AS YALOVA PROVINCE.

Abstract

This thesis study is a survey consisting of 40 questions, made on 152 public servant who work in Yalova province. The aim of this study determining positive and negative sides of relationship between public servants and their leaders and according to their culture. By doing this, it has been targeted increasing employee productivity, developing social ties, strengthening their relations with their leaders, investigating the impacts that leaders made on their employees. Our survey has been made on SPSS program. It has been implemented factor analysis, correlation and regression analysis. It has been given place to participants' demographic information. When the chart 2 has been analyzed, it is understood that organizational culture and charismatic leadership measurements, which are used in this research, are highly reliable (>0,80). It has been given place to participants' averages of their organizational culture, charismatic leadership measurement and extents. The highest average of scale extents is “ setting a vision”, and the lowest one is “ showing extraordinary attitudes.” According to gender, Charismatic leadership and organizational culture has been compared with detached T-test. When the results of research has been analyzed, it has been understood that students' charismatic leadership measurement and environmental consciousness, showing extraordinary attitudes, personal undertaking risk factors differentiate vary by gender statistically.(p <0,05)

Keywords: Public, Public Servant, Leadership, Charismatic Leadership, Organization.

*Bu makale danışmanlığını Dr. Öğr. Üyesi Abdülhakim Bahadır Darı'nın yaptığı Olca Koç'un “Kamu Kurumlarında Karizmatik Liderliğin Örgüt Kültürü Üzerine Etkisi; Yalova İli Örneği” başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

¹ Dr. Öğr. Üyesi Yalova Üniversitesi Sanat ve Tasarım Fakültesi. İletişim ve Tasarım Bölümü, abdulhakim.dari@yalova.edu.tr Orcid: 0000-0003-3525-5823

² Yalova Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. İletişim ve Tasarım ABD.,olca.koc@yalova.edu.tr Orcid: 0000-0001-8269-2052

1. GİRİŞ

Tarih boyunca örgüt başarısını sağlayabilmek amacıyla liderlik vasfını diğer örgüt üyelerinden ayıran özellikler ve ortak noktalar üzerine sayısız araştırma yapılmıştır. Bu araştırmanın başında liderliği diğer örgüt üyelerinden ayıran farklılıklar gelmektedir. Bu bilgiler ışığında, değişen teknoloji ve çevre koşulları ile liderliğin temel özellikleri konusunda çok fazla kavrama ve liderlik tiplerine ulaşılmıştır.

Bu araştırmanın amacı, karizmatik liderlik ve örgüt kültürü arasındaki ilişkinin olumlu ve olumsuz yanlarının tespit edilmesi ve olumsuz noktaların giderilmesi için çözüm yollarının aranmasıdır. Örgüt faaliyetlerinin sürekliliği, çalışanlar ile örgüt arasında güçlü bağların oluşturulması gibi önem arz eden konularda karizmatik liderlik ve örgüt kültürünün önemli bir rolü vardır.

Çalışmamızın birinci bölümde, Örgüt kültürü üzerine araştırma yapılmıştır. Örgüt kültürü ilk kez neo-klasik dönemde karşımıza çıkmıştır. O dönemden beri çeşitli değişimlere ve gelişmelere uğrayarak günümüzde mükemmeliyetçi bir oluşuma doğru yönelmiştir. Bu süreçte gerek sosyoloji gerekse antropoloji alanları bu kavramla yakından ilgilenmiştir. Özellikle 1970'li yıllardan sonra araştırmacılar örgüt kültürü alanında çok kapsamlı çalışmalar yaparak adeta yeniden keşfetmişlerdir.

Günümüzde hızla değişen teknoloji, rekabet ortamlarının yaratılması, global düşünce gibi değişimlerin etkisiyle örgütler çalışanları ile güçlü bağlar kurmak istemekte, etkili ve doğru liderlik davranışları oluşturmak istemektedir. Bu değişimle birlikte artık geleneksel ve kalıp davranış modelleri yerini, yenilikçi liderlik modellerine bırakmışlardır. Değişen ve ilerleyen çağın dışında kalmamak, çalışanların duygu ve beklentilerine karşılı verebilmek, motive edici yaklaşımlar sunabilme ve örgüt kültürü misyonunu oluşturabilmek için önemli çalışmalar yapılmaktadır. Stratejik hedefler belirlenmektedir.

İkinci bölümde liderlik üzerine çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Liderler, kültürel faktörler belirlerken; içinde buldukları kültürün özelliklerini iyi analiz etmek, yol gösterici ve doğru kararlar almak, örgüt içi ve dış çevre ile olan ilişkileri iyi belirlemek, kültürel inanç ve bağlılıkları artırıcı eylemlere bulunmak zorundadır. Örgüt faaliyetlerinin en sistematik ve verimli bir şekilde ilerleyebilmesi için karizmatik liderlik ve örgüt kültürü ilişkisinin hedef ve politikalara uygun bir şekilde ilerletilmesi gerekmektedir.

Üçüncü bölümde karizmatik liderliğin kelime anlamı, ortaya çıkışı, örgüt kültürü üzerine etkileri, davranış kalıpları, karizmatik liderlik çeşitleri, olumlu ve olumsuz yanlarının belirlenmesi, hangi örgütlerde başarılı olduğu konusunda detaylı çalışma yapılmıştır.

2. KARİZMATİK LİDERLİK KAVRAMI VE TANIMI

Kelime anlamı olarak armağan anlamına gelen karizma; kahinlik, yenilikçilik, alimlik, tedavi edicilik gibi kavramları içerisinde barındırmaktadır. Bu gece sahip olan insanlar sıradan insanların aksine ilahi bir güce sahip olarak dünyaya gelmekte olduklarına inanılmaktadır. Max Weber, Allah'ın armağanı olarak kabul edilen karizmatik sözcüğünü sadece kurallar, kanunlar etrafında değil, bireyin kendi kişilik özelliklerinin bir eseri olan kahramanlık ve örnek davranışları ortaya koyan bir otorite olarak daha geniş ölçüde ele alıp değerlendirmiştir. (Güney, Davranış Bilimleri, 2013, s. 408)

Karizma terimi, liderlerin ön tanımını yapmak adına, gerek sosyoloji, gerek siyaset bilimi alanlarında incelenen ve bir liderde bulunması gereken en üst düzeyde kişisel becerilerin, etkileyciliğin, yaratıcı davranışların bir bütün halinde incelenmesine denir. Bu özellikler neticesinde, takipçiler liderlerini olağanüstü güçlere sahip kişiler olarak kabul eder ve emirlerini hiç sorgulama gereği duymadan yerine getirirler. (Güney, Davranış Bilimleri, 2013, s. 408)

Max Weber'e göre karizmatik liderlik kavramının ortaya çıkışı, ülkelerin savaş, devrim, darbe gibi yaşamış oldukları büyük sıkıntılar sonucunda meydana geldiğidir. Ülkelerin yönetim şekilleri olarak otoritelerinin sarsılmaları ve kanuni süreçlerinin zayıflamaları sonucunda karizmatik liderlik özelliklerine ihtiyaç duyulmaktadır. Meydana gelen bu olağanüstü durumlarda lider gücünü ispatlamaktadır. Karizmatik lider varlığını sürdürebilmesi için onu takip edenlerin liderlerini kabullenme, başarılarının sihirli bir güce dayanması, bir kurtarıcı olan süper güç niteliğinde algılanması ile yakından ilişkilidir. Bu liderlik özelliği devrimsel bir nitelik taşımaktadır. Takipçileri tarafından algılanan ve benimsene kavram, geleneksel yöntemleri devre dışı bırakan tüm insanlığı etkisi altına alabilen, olağanüstü bir güç ortaya koyabilen lider modelidir. (Güney, Davranış Bilimleri, 2013, s. 409)

2.1. Karizmatik Liderliğin Özellikleri

Karizmatik liderlik konusunda tarih süresince yapılan araştırmalarda karizmatik lider, ileriye gören, ideolojik hedefler belirleyen, takipçilerinde güven hissi yaratan, etkin iletişim sağlayabilen, cesur, kahraman, kriz yönetimini çok iyi bilen, kitleleri etkisi altına alabilmek gibi üstün yeteneklere sahip olan kişidir. Bu tarz özellikleri ile yönetim şekli uygulayan lider, kısa sürede takipçilerini etkisi altına alarak, hayranlık beslemelerini sağlar. Karizmatik liderin bu güçlü yönlerini kullanarak hedef belirlemesinde, yenilikçi düşünceler ortaya atmasında astlar etkilenir ama hedefin gerçekleşmesinden çok liderin karizmatik duruşundan etkilenir. (Güney, Davranış Bilimleri, 2013, s. 411)

Bu alanda çalışma yapan birçok bilim insanının, karizmatik liderliğin meydana gelmesinde tarih ve sosyal ortamların etkili olduğu ile bazılarında ise lider ile takipçileri arasındaki ilişkinin önemli olduğu konusunda fikir ayrılıklarına düştükleri görülmektedir. Bu ayrışım sonrasında karizmanın ne sadece kişilik tabanlı nede içerik tabanlı olduğu sonucuna varılmaktadır. Her iki olgu arasında ilişki bir bağ olduğu söylenmektedir. Karizmatik liderin var olma noktasında liderin kişisel özelliklerinden çok astlarının liderlerini nasıl değerlendirdikleri daha önem arz etmektedir. Karizmatik liderliğin ortaya çıkışında farklı görüşler ve tezler ortaya atılsa da liderin takipçileri üzerinde kişisel özellikleriyle çok derin izler bırakması ve büyük etkiler oluşturmaya var olan bir gerçekliktir. (Güney, Davranış Bilimleri, 2013, s. 412)

Yapılan çalışmalar sonucunda karizmatik liderin sahip olması gereken özellikler arasında başta kişilik özellikleri olmak üzere, duruş, davranış, jest, mimik, ses tonu gibi özelliklerin olması gerekmektedir. Bunun yanı sıra, hitabet yeteneği yüksek, etkileyici konuşma, cesur ve risk içerikli kararlar alabilme, strateji ve vizyon sahibi olabilmek gibi önemli özellikler ortaya koymalıdır. (Günçavdı, 2017, s. 28)

2.1.1. Vizyon Belirleme

Karizmatik liderlik özelliklerinin incelenmesi üzerine birçok araştırmacı farklı tezler ortaya koymuştur. Bu alanda iz bırakan en önemli iki isim Conger ve Kanungodur. Bu iki isim bu konuda o kadar merkezi

araştırmalar yapmıştır ki vizyoner liderlik teorisi ortaya çıkmıştır. En önemli ayrıntılar bu konuda liderin gelecekle ilgili öngörü sahibi olması, gelecekle ilgili iş planları yapması ve gelecek başarısının temellerini şimdiden atmasıdır. Vizyoner lider yaptığı çalışmalarla takipçilerin motivasyonlarını artırıcı yönde adımlar atar. Takipçileri ile arasında empati kurarak, ortak bir hedef doğrultusunda ilerlemeyi amaç edinir. Vizyon örgütün başarısını arttırabilmek adına, örgütsel normların geliştirilmesine olanak sağlar. Bu sayılan hedeflerin gerçekleşmesindeki en önemli rolü ise yüksek risk alma durumu alır. (Gül & Çöl, 2003, s. 166)

2.1.2 Üye İhtiyaçlarına Duyarlılık Gösterme

Liderlik özelliklerinin arasında en önemli olan iki unsur vardır. Birincisi etkili bir iletişim modeli, ikincisi kuvvetli bir insan ilişkileri modeli. Bu iki unsur lideri, lider yapan en önemli parametredir. Etkili bir lider vizyonu takipçilerinin ihtiyaç ve isteklerine duyarlılık göstererek, amaçları arasında birinci sıraya koyan liderdir. Daha da önemlisi karizmatik liderliğin var olmasında önemli bir rol oynamaktadır. Üye ihtiyaçlarına duyarlılık gösterme özelliği, bir liderin astlarının kişilik özelliklerini tanıyarak, onların istek ve ihtiyaçlarına en hızlı ve doğru bir şekilde karşılık vermesi eylemidir. Astlar liderleri tarafından değer verildiğini ve ihtiyaçlarının önemsendiğini hissettikleri anda verimlilikleri ve örgüte bağlılıkları daha da artacaktır. Karizmatik lider, astlarının ihtiyaç ve isteklerini karşıladıkça sosyal becerilerinin de geliştiğini saptayacaktır. (Gül & Çöl, 2003, s. 167)

2.1.3 Sıra Dışı Davranış Sergileme

Karizmatik lider ile geleneksel lider arasındaki en önemli fark sıra dışı, yenilikçi, ezber bozan, cesur ve aktif davranışlar sergilemesidir. Hep aynı fikir akımı çevresinde dolanmak ve klasik kararlar almak karizmatik lider davranışlarına çok ters düşen davranışlardır. Karizmatik lider sergilemiş olduğu bu sıra dışı davranışları ile takipçilerinin gözünde imkansız başarılar, ulu bir kişilik olarak görülmesini sağlar. Sürekli değişim ve yenilik peşinde olan astlar liderlerinin bu yönü ile örgüt içi bağlılık ve güven duygusunu daha da artırır ve bu durum beraberinde başarıyı getirir. (Gül & Çöl, 2003, s. 167)

2.2 Örgüt Kültürünün Kapsamı ve Önemi

Kültür kavramı daha çok sosyal bilimin yakından ilgilendiği bir alandır. Kişiler kültürel değerlerini yaratırken ihtiyaç duydukları maddi ve manevi değerleri analiz eder ve bu doğrultuda bir değer piramidi oluştururlar.

Antropolojik açıdan değerlendirildiğinde kişiler, ihtiyaç duydukları değerler zincirini oluştururken kendi aralarında belirledikleri grup üyeleri açısından neyin doğru veya yanlış olduğu neyin iyi ya da kötü olduğunu belirleyen sistematik geliştirmişlerdir. Bu gruplar mevcut durumu analiz ederken örf, adet, bilgi, kültür, yetenek gibi normlardan yararlanmışlardır. (Güney, Yönetim ve Organizasyon, 2007, s. 201)

Bir başka deyiş ile kültür ise insanoğlunun doğumundan başlangıcı ile başlayan ve tüm yaşamı boyunca mücadele içinde olduğu doğayla, kendisiyle, başka bireylerle farklı düşüncelerle verdiği savaşı, ön yargıları ve tutumları kültürlerin oluşmasında en önemli parametre taşıdır. İnsanların mücadele içerisinde vardıkları her bir sonuç kültürün bir parçasını oluşturmaktadır. Kişiler bu süreçte maddi ve manevi olmak üzere iki tip kazanım elde ederler. Maddi Kazanım; kişilerin yaşamsal gereksinimleri gidermek için elde ettikleri kazanımı simgeler. Manevi Kazanım ise; ahlak, dini duygular, hoşgörü gibi kazanımları simgeler.

İnsanların bu süreçte elde ettikleri kazanımlar bütünü ise bize kültürün kendisini armağan etmektedir. Kültür çok geniş bir yelpazeye sahip olduğu için birçok düşünür kendilerince kültürü tanımlamışlardır. Bunların başında Marx ve Taylor gelmektedir. Marx, kültürü insanoğlunun ve doğanın yarattıklarına karşılık olarak görürken, Taylor ise; içerisinde birden çok alışkanlıkları kapsayan bir bütündür ve gelecek nesillere aktarılması açısından son derece önem taşımaktadır. (Ekici, 2013, s. 75)

Sosyal bilimlerde kültürü, din, dil, gelenek, görenek, insan, toplum gibi olguların sentezlenmesi olarak almaktadır. Kültür içinde insanın olduğu her çevreyi ele alan bir olgudur yani bir grubu diğer gruptan ayıran en önemli sistemdir. Kültürü birkaç şekilde ele alıp tanımlamakta mümkündür. Bunlar;

Bir toplumu kendine has kimliğini ve yaşam tarzını oluşturan, örf, adet, gelenek gibi soyut, sanat, araç-gereç gibi somut kavramları bir arada açıklayan bir olgudur.

Farklı toplumların düşünce ve kültür şekillerini içinde barındıran bir alandır.

Kültür belirli örgütlerin kendi içlerinde oluşturdukları düşünce ve davranışlarını kuşaktan kuşağa aktaran bir bilgi sistemidir.

Kişilerin var olduğu örgütten öğrendiği ve geliştirdiği sosyal bir mirastır. (Sökmen, 2013, s. 57)

Örgüt kültürü ilk kez neo-klasik dönemde karşımıza çıkmıştır. O dönemden beri çeşitli değişimlere ve gelişmelere uğrayarak günümüzde mükemmeliyetçi bir oluşuma doğru yönelmiştir. Bu süreçte gerek sosyoloji gerekse antropoloji alanları bu kavramla yakından ilgilenmiştir. Özellikle 1970’li yıllardan sonra araştırmacılar örgüt kültürü alanında çok kapsamlı çalışmalar yaparak adeta yeniden keşfetmişlerdir. (Sökmen, 2013, s. 61)

Örgüt kültürü on temel özellik üzerinden değerlendirilmiştir. Bunlar (Sökmen, 2013, s. 62);

Bireysel Katılım ve Teşebbüs: Kişilerin örgüt içerisinde almış oldukları sorumluluk ve bağımsızlık özellikleri,

Risk Teorisi: Kişilerin örgüt içerisinde yaratıcılıklarını ortaya koyarak almış oldukları risk oranları,

Yön: Örgüt üyelerinin hedefleri ve beledikleri başarı oraları,

Birleşme: Örgüt içerisindeki departmanların koordineli bir şekilde çalışmaları,

Yönetim Desteği: Örgüt içerisindeki tepe yönetimin çalışmalar sırasında ya da çalışmalar dışında astlarıyla kurdukları güçlü iletişim şekilleri,

Kontrol: Örgüt içerisinde oluşturulan kurallar bütünü ve kontrol sistemi,

Benlik: Örgüt içerisinde çalışanların kendilerini örgütün ayrılmaz bir parçası gibi görmeleri ve sahiplenme durumları,

Ödül Sistemi: Çalışanların performansların ve verimlilikleri yükseltmek, sürekli motivasyonlarını yüksek tutmak amacıyla yapılan ödül, prizm, maaş zammı gibi jestler,

Çatışma Toleransı: Örgüt içerisinde yapılan eleştirilere karşı çalışanların kendilerini savunmaları için verilen bir hak,

İletişim Kalıpları: Örgüt içinde tüm çalışanların birbirleri ile ve üst yönetim ile kurdukları iletişim ölçütleri.

Örgüt kültürünün oluşumunu değerlendirdiğimiz zaman, örgütlenmenin sosyalizasyon aşamalarına, sosyal sistemleri içeren norm ve içeriklere dikkat çekmeliyiz. Her örgüt zaman içerisinde oluşumuna başlarken kendine özgü bir kurallar bütünü şeklinde ilerlemektedir. Yani kendine has, duygu, davranış, düşünce, ilke, içerik, renk, model, ruh meydana getirmektedir. Bu oluşturduğu normları dış çevreye aktarması ile örgüt kültürünü meydana getirmektedir (Sığrı & Gürbüz, 2014, s. 596).

Örgüt kültürünün oluşumunda birbirinden farklı ama birbiriyle çok fazla ortak yönleri olan kavramlar ortaya çıkmaktadır. Bunlar (Sığrı & Gürbüz, 2014, s. 596);

Örgüt içerisinde bireylerin hal, tavır ve davranışlarını belirleyen sistemler bütünü olması,

Örgüt bireyleri tarafından sorgulanmayarak genel kabul görmüş yazısız kurallar silsilesi olması,

Örgüt içerisinde var olan sorunların biran önce çözümlenme kavuşturulacağına inanılması,

Örgüt içerisine değer yargılarının dış çevreye aktarılmasında, sembol ve hikayelerden yararlanılması.

Örgüt kültürünün amaçları arasında bireylerin, ortak dil, düşünce ve inanç birliği oluşturarak dış dünyaya aynı çerçeveden bakabilmelerini, sosyalleşmelerini sağlamaktır. Örgüt içerisinde yaşanan sorunların en makul şekilde çözüme kavuşturulmasını, örgütün varlığının istikrarlı bir şekilde ilerlemesi sağlamak temel amaçları oluşturmaktadır. Örgütü kültürünü oluşturan çeşitli alt kültürler bulunmaktadır. Bunlardan bir tanesi örgütün ana temel oluşumunu sağlayan ve üyelerinin büyük bölümün faydalandığı “Egemen Kültür.” Bir diğeri ise; Örgütün alt kademelerinde yer alan bireylerin karşılaştıkları sorunlar ve edindikleri deneyimlerin aktarılmasını sağlayan “Alt Kültür” olarak karşımıza çıkmaktadır. (Sığrı & Gürbüz, 2014, s. 596)

2.3 Karizmatik Liderlik ve Örgüt Kültürü İlişkisi

Karizmatik liderler, özgüvenleri yüksek, yenilikçi, farklılık yaratan, kararlı, aktif ve önder kişilerdir. Attıkları her adım, söyledikleri her söz ve düşünce yapılarıyla takipçilerine örnek olurlar. Vizyon sahibi olmaları ve hayat felsefeleri ile takipçilerini kolayca etkileri altına alabilme özelliklerine sahiptirler. Karizmatik liderde olması gereken davranış özellikleri şu şekildedir: (Avcı, 2019, s. 152)

Doğru ve gerçek vizyon sahibi olmak

Astlarıyla güçlü ve etkili bir iletişim kurmak

Cesur davranışlar sergileyerek, yüksek risk almak

Astlarına güven duygusu aşımak

Yaşam felsefesiyle astlarına önder olmak

Örgüt içerisinde birlik olma duygusunu var etmek

Takipçilerin düşüncelerini etkileyebilmek

Astlarına yetki vermek ve önemsemek

Karizmatik lider, astlarıyla iletişime geçerken slogan, metafor ve sembollerden yararlanırlar. Karizmatik lider, daha çok babacan ve iyimser bir yaklaşım biçimi kullanarak astlarını etkisi altına alır. Liderler, duruş, konuşma, hitap, etkileycilik, coşku ve üsluplarıyla takipçilerinin gözünde karizmatik bir hal alırlar. (Avcı, 2019, s. 153) Karizmatik liderlik alanında yapılan çalışmalarda, liderin sergilediği davranış ve özelliklerin gözlemlenebilir olduğu görülmektedir. (Güney, Davranış Bilimleri, 2013, s. 412)

Örgütlerin nasıl işlediklerini anlayabilmek için önce örgüt çevresini ve yapısını derinlemesine incelemek gerekir. Örgütü oluşturan her bir küçük yapının bile çok büyük roller üstlendiğini bilmeliyiz. Özellikle görev, işlev, fonksiyon ve hiyerarşik yapının nasıl düzenlendiği çok önemli bir faktördür. Örgüt kültürünün nasıl inşa edildiği konusunda önemli bulgular üzerine araştırma yapmak bu kültürü yakından tanımamıza olanak sağlayacaktır. (Aypay, 2014, s. 17)

Örgütlerin var olma nedeni olarak bireysel başarıdan daha çok grup başarısı gibi çeşitli faktörler yatmaktadır. Bu faktörlerin arasında bireylerin yalnız başlarına başaramayacakları işler olması, kişileri sosyal hayatta ihtiyaç duydukları sosyalleşme güdülerini, bireyin kendisini sosyal hayatta daha başarılı hissedeceği ortamların oluşturulması, tek bir alanda uzmanlaşmak istemesi gibi faktörler yer almaktadır. Örgüt ve örgüt kültürü birbirinden ayrı iki kavram olarak ele alınmaktadır. (Bolat, İnci Bolat, Aytemiz Seymen, & Erdem, 2014, s. 119)

Hayattaki her şeyin bir varoluş nedeninin olduğu gibi kültüründe bir varoluş nedeni vardır. Bunlar; dil, sembol, ideoloji, inanç, mit, ritüel olarak tanımlanmaktadır. Birçok düşünür örgüt kültürünü, yazılı olmayan kurallardan olan, toplumda genel kabul görmüş kurallar bütünü, ast-üst ilişkilerindeki önemli noktalar, insani ilişkilerde dikkat edilmesi gereken unsurlar, önyargılardan nasıl kurtulması gerektiği konularında bireye yardımcı olan bir işleyiş zinciri olarak nitelendirmektedirler. (Ekici, 2013, s. 78)

Örgüt kültürünün oluşum sürecinde öncelikli olarak kurucu diye nitelendirdiğimiz örgüte önderlik yapan kişiler başrolde oynamaktadırlar. Daha sonra öğrenme sürecine başlandığında örgütün diğer yapı taşları olan üyelerin dahil olması ile örgüt herkesin söz hakkının olduğu ortak bir payda haline gelmektedir. Bu şekilde örgüt iki grupta ele alınmaya başlamıştır. Bunlar (Ekici, 2013, s. 80);

Birinci grup;

Liderlerin kontrol altına aldığı olaylar,

Liderlerin kriz yönetme şekilleri,

Öncülük etme ve yol gösterme

İşe alım süreçleri, iş bölümü, atama ve emeklilik süreçlerini ele alma.

İkinci grup;

Örgüt yapısının oluşturulması ve içeriği,

Örgütsel işleyiş ve düzen,

Fiziksel ortamın hazırlanması,

Hikayeler, mitler, semboller,

Örgütsel inanış, ideoloji ve ayrıcalıklar.

Bütün örgütler kültürel kimliklerinin oluşmasında faydalandıkları kültürler kadar, farklı coğrafik bölgelerde ve farklı çalışma alanlarında var olan alt kültürlerden fazlasıyla yararlanmaktadır. Var olan bu alt kültürler üst kültürlerle paralel olarak gelişim göstererek, aynı değer yargılarından yararlanarak güçlenmektedirler ve böylece daha geniş kitlelere yayılmaktadırlar. Alt kültürle birlikte örgüt içerisinde karşıt kültürlerde yer almaktadır. Bu durum ise örgüt kültüründe çok farklı bir pencere açılmasına yol açar. Karşıt kültüre sahip olan çalışanlar örgüt içerisinde hüküm süren baskın kültüre eleştirel ve sorgulayıcı yaklaşarak yeni akımlar ve fikirlerin ortaya çıkmasında rol oynarlar. (Sökmen, 2013, s. 69)

Nasıl ki her örgütün kültürü aynı olmadığı gibi, kültürlerin amaç ve hedefleri de aynı değildir. Bir örgütün kültürü oluşturulmasında amaç ve hedefler çok önemli rol oynamaktadırlar. Örneğin; bir işletme sadece finansal kazanç için kurulurken, başka bir işletme sadece sosyal hizmet vermek için kurulmaktadır. Örgüt kültürü oluşturulurken bu hedefler baz alınarak şekillenmektedir. Sürekli değişen ve gelişen teknolojik çevreye ayak uydurabilmek için örgütlerin amaç ve hedefleri de değişmektedir. Zaman içerisinde değişen çevre gibi örgüt kültürü de değişim göstermektedir. (Güney, Yönetim ve Organizasyon, 2007, s. 214)

Bir örgütün var olmasında ki en büyük rolü kurucular, yöneticiler ve liderler oluşturmaktadır. Çünkü bir yönetici kendi inanç ve değer yargılarına uygun bir kültür profili oluşturacaktır. Zaten her örgüt yöneticilerin izlerini taşıyan birbirinde farklı değer yargıları ve kimliğe sahiptir. Örgütün temellerini oluşturan yapı taşı ise; kurucularının ortak kararlar almalarıdır. Örgüt kültürünün gelişme evresinde yöneticilerin ve liderlerin aldıkları stratejik kararlar örgütün kaderin tayin etmektedir. Bir örgütün değerlerinin oluşmasında; yöneticilerinin aldıkları kararlar, düşünce ve yönetim tarzları, hayat felsefeleri çok büyük önem arz etmektedir. Bir yönetici geçmiş başarıları ve deneyimleri ne kadar fazla, değer ve düşünce yapıları ne kadar gelişmiş ise, o örgüt kültürü yenilikçi ve orijinal bir kalıp içerisinde olacaktır. (Güney, Yönetim ve Organizasyon, 2007, s. 214)

Hızla değişen ve gelişen global hayata ayak uydurabilmek için, tüm sektörlerde olduğu gibi örgüt kültürünün gelişmesi için de teknolojik yapı çok büyük önem arz etmektedir. Nedeni; örgüt içerisindeki teknolojik yapının değiştirilmesine ne kadar zemin hazırlanırsa, örgüt kurallarındaki değişme ve gelişmede o kadar büyük olacaktır. Teknolojik değişimle beraber örgüt kültürünün içerisinde yer alan çalışanlarında duygu ve düşüncelerinde de çeşitli değişimler olacaktır. Kültür ve teknolojik yapı birbirinden ayrılamaz iki önemli olgudur. (Güney, Yönetim ve Organizasyon, 2007, s. 214)

3. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

Tarihten bu yana, örgüt kültürünün oluşturulması, liderlik modelleri, karizmatik liderlik özellikleri alanlarında farklı çalışmalar yapılmıştır. Yayınlanmış makaleler ve tezlerde örgüt kültürü ve karizmatik liderlik vasıfları arasında olumlu etkileşimlerin olduğu çeşitli ölçekler ve veri analizleri ile saptanmıştır.

Duran (2017) Özel sektör çalışanların örgüt kültürü ve karizmatik liderlik özelliklerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi isimli çalışmasında; özel sektör çalışanların karizmatik liderlik özellikleri ile örgüt kültürü düzeylerini incelemektedir. Araştırmanın örneklemini, tesadüfi olarak seçilen İstanbul ilinde tekstil

ve metal sanayi, çalışanlarından 301 kişi oluşturmaktadır. Araştırmada Karizmatik Liderlik Ölçeği ve Örgüt Kültürü Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde ise t testi ve F testi (Tek Yönlü Varyans Analizi) ve Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı tekniklerinden yararlanılmıştır. Verilerin analizi sonucunda özel sektör çalışanların cinsiyetleri ile örgüt kültürü düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar bulunamazken vizyon belirleme, çevresel duyarlılık ve statükoyu sürdürmeme boyutlarında kadın özel sektör çalışanların lehine anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Eğitim seviyesi değişkenine bakıldığında lisans ve üstü olan çalışanların örgüt kültür düzeyi, lise eğitim düzeyine sahip olan çalışanlara göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Ayrıca araştırma sonucunda örgüt kültürü ile üye ihtiyaçlarına duyarlılık, vizyon belirleme ile çevresel duyarlılık, vizyon belirleme ile kişisel risk arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Elde edilen bulguların örgüt kültürüne yönelik yapılacak çalışmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

Uğur (2017) Çalışanların örgüt kültürü ve liderlik tarzları arasındaki ilişkinin incelenmesi isimli çalışmasında; tekstil sektörü çalışanların liderlik tarzları ile örgüt kültürü düzeylerini incelemektedir. Araştırmanın örneklemini, tesadüfi olarak seçilen Bursa ilinde tekstil çalışanlarından 311 kişi oluşturmaktadır. Araştırmada Liderlik Yaklaşımları Ölçeği ve Örgüt Kültürü Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde ise t testi ve Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı tekniklerinden yararlanılmıştır. Verilerin analizi sonucunda Kadın çalışanların örgüt kültürü algıları erkek çalışanlardan daha yüksek olduğu saptanmıştır. Vizyoner, Demokratik liderlik ve Güçlendirici liderlik tarzlarında evli çalışanlar lehine anlamlı sonuçlar bulunurken, Karizmatik liderlik tarzında ise tam aksine bekarlar lehine anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Örgüt kültürü ile Demokratik Liderlik ve Güçlendirici Liderlik arasında ise pozitif anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Elde edilen bulguların liderlik ve örgüt kültürüne yönelik yapılacak çalışmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

Bayyurt ve Kılıç (2017) Liderlik Tarzının Örgüt Bağlılığına Etkisi isimli çalışmasında; Bir Hastane Araştırmasında; Günümüzde kurumlar yalnızca görevine endeksli yöneticilere değil, aynı zamanda liderlik yeteneğini ön plana çıkaran, entelektüel sermayeye ve yeniliğe önem veren, hizmet alan ve hizmet verenlerin beklentilerini daha iyi karşılamaya çalışan, örgütünü bu doğrultuda şekillendirmeye cesaretli ve kararlı davranan liderlere ihtiyaç duymaktadır. Örgütsel bağlılık çalışanların örgüte olan sadakatlerinin ifadesidir ve ürün ve hizmet kalitesini artırması açısından önemlidir. Liderlik tarzı örgütsel hedef ve amaçlara ulaşmada ve çalışanların etkin çalıştırılmasında önemli rol oynamaktadır. Bu bağlamda araştırmanın amacı liderlik tarzının çalışanların örgütsel bağlılığına etkisini incelemektir. Bulgular liderlik tarzı ile Allen ve Meyer'in tanımladığı örgütsel bağlılığın her üç alt boyutu, duygusal, normative ve devam bağlılığı arasında anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymaktadır.

Günçavdı (2017) Karizmatik Liderlik: Alan Yazın Taraması isimli çalışmasında; İnsanların oluşturduğu toplumsal örgütlerde var olan liderlik kavramı ile ilgili günümüze kadar birçok çalışma yapılmıştır. Yapılan çalışmalar doğrultusunda çeşitli liderlik türlerinin olduğu görülmüştür. Bu liderlik türleri arasında zaman geçtikçe oluşan yeni anlayışlar kapsamında yeni liderlik türlerinden bahsedilmiştir. İşte bu modern liderlik türlerinden biri de Conger, Kanungo ve Menon'un düşüncesine göre dönüşümsel liderliğin sahip olabileceği en kusursuz şekli olarak gördüğü karizmatik liderlik olmuştur. Sistem yaklaşımının gelişmesi,

küreselleşme ve küreselleşmenin sonuçları 1980li yıllardan sonra karizmatik liderlikle ilgili çalışmaların artmasına yol açmıştır. Bu çalışmada liderlikte yeni kuramlardan karizmatik liderlik kuramı incelenecektir.

4. ARAŞTIRMA

4.1 Araştırmanın Konusu

Çalışmanın konusu, hızla değişen teknoloji, yenilikler ve rekabet ortamında örgüt kültürü oluşturulurken, örgüt üyelerin daha sağlıklı bir ortamda çalışabilmeleri için, verimliliklerinin artırılması amacıyla izledikleri yolların belirlenmesidir. Bu yollar belirlenirken sadece örgüt çalışanlarının çabası değil liderlerinin sergilemiş olduğu tutum ve davranışlarının da önemi üzerinde durulmuştur. Örgüt çalışanları ile karizmatik liderlik vasıflarının nasıl bir etkileşim halinde olduğu, beklenti ve isteklerinin karşılanma biçimleri ve iyileştirme yollarının saptanması bu çalışmanın en önemli unsurudur. Yöneticilerin astları üzerinde iş eğilimli mi yoksa emir verme eğilimli mi oldukları üzerine odaklanılmıştır. Karizmatik liderlik modelinin ortaya çıkma nedeni, kitleler üzerin ünlü bir spiker ya da oyuncunun etki yaratması değil, duruş, hayat felsefesi, hayati değerleri ile insanlar üzerinde değiştirici ve tamamlayıcı etkiler yaratan liderin var olmasını gerçekleştirmektir. Bu alanda yapılan tüm çalışmalarda karizmatik lider özellikleri taşıyan kişilerin gözlenebilir ve açıklanabilir tavırlar ortaya koydukları anlaşılmıştır. Karizmatik lider, geleneksel siyasal sistemden, modern siyasal sisteme geçiş aşmasında var olan tabuları yıkarak, yerine daha yaratıcı ve etkili değerler zinciri koyarak varlığını sürdürmeye devam eder. Ölçüt olarak karizmatik lider ortaya koyduğu başarı ve sonuçların kurumsal yapı üzerinde ne kadar etki bıraktığı ve ne kadar ses getirdiği üzerinde yoğunlaşmaktadır.

4.2 Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bu araştırmanın amacı, kamu kurumlarında çalışan bireylerin örgüt kültürü ile aralarında nasıl bir bağ kurulduğunun, liderlerinden beklendiklerinin neler olduğunun, psikolojik, yönetsel, örgütsel açıdan nasıl bir çerçeve çizdiğinin değerlendirilmesidir. Bu kapsamda liderin yaklaşım şekli, davranış modeli, olumlu ve olumsuz yanları, kamu çalışanlarının örgüt kültüründen ve liderlerinden beklentileri mercek altına alınarak çeşitli değerlendirmeler yapılmıştır.

Son yıllarda çalışma hayatında, özellikle de kamu alanında karizmatik liderlik özellikleri ile örgüt kültürü arasındaki ilişki konusunda yeterince akademik çalışma yapılmamış ve bu alanda boşluklar meydana gelmiştir. Tezimizin amacı, liderlik özellikleri ve karizmatik liderliğin kamu çalışanları üzerinde bıraktığı etkiler, beklentiler ve iyileştirilmesi gereken hususlardır.

Araştırmanın amacı, önemi, kapsamı ve yöntemi belirlenerek, Yalova ili içerisinde kamu kurumları arasından; KOSGEB Yalova İl Müdürlüğü, Yalova Sanayi İl Müdürlüğü, Yalova Üniversitesi, Yalova Ticaret ve Sanayi Odası, Yalova Belediyesi, Yalova Sağlık İl Müdürlüğü, Yalova Tapu ve Kadastro İl Müdürlüğünde çalışan kamu personelleri üzerinde toplam 40 sorudan oluşan bir anket uygulanmıştır. Covid19 salgını nedeni ile kamu kurumlarında yeteri kadar tam zamanlı çalışana ulaşılamadığı için anket uygulaması istenilen rakamlara ulaşılamamıştır.

4.3 Araştırmanın Hipotezleri

- 1) Örgüt kültürünün hedeflenen başarılarla ulaşabilmesinde, karizmatik liderlik özelliklerinden vizyon belirleme ile önemli bir duyarlılık ilişkisi vardır.
- 2) Örgüt verimliliğinin artma ile karizmatik liderin kişisel risk üstlenmesi arasında bir etkileşim söz konusudur.
- 3) Karizmatik liderin mevcut durumunu koruyabilmesi ve statükoyu sürdürebilmesi ile örgüt üyelerinin beklentileri arasında negatif bir ilişki söz konusudur.
- 4) Örgüt üyelerinin, daha sağlıklı ve huzurlu bir ortamda çalışabilmeleri ile karizmatik liderin duyarlılık göstermesi arasında çok önemli bir ilişki söz konudur.

4.4 Araştırmanın Yöntemi

Araştırma, Yalova ilinde kamu çalışanlarının, buldukları örgüt kültürünü içerisinde mevcut durum değerlendirmesi yapabilmesi, beklenti ve şikayetlerinin saptanması, liderlerinden bekledikleri tutum ve davranışları ölçebilmek adına 20 sorudan oluşan toplam 2 anket formu oluşturulmuştur. Anket formunda; eğitim, yaş, hizmet yılı, cinsiyet, gelir, medeni durum belirlenmesi istenmiştir. Anketimizde 5’li Likert Tipi Ölçek kullanılmıştır. Bunlar;

- 1) Kesinlikle Katılmıyorum
- 2) Katılmıyorum
- 3) Fikrim Yok
- 4) Katılıyorum
- 5) Kesinlikle Katılıyorum

4.5 Araştırmanın Analizi ve Bulguları

Anket çalışmamız SPSS programında faktör analizi, korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır. Katılımcıların demografik bilgilerine yer verilmiştir. Araştırmada kullanılan Örgütsel Kültür ve Karizmatik Liderlik ölçeklerinin “yüksek güvenilir” düzeyinde ($>0,80$) olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmaya katılanların Örgütsel Kültür ve Karizmatik Liderlik ölçek ve boyutlarının ortalamalarına yer verilmiştir. Karizmatik Liderlik ölçeğinin boyutlarından en yüksek ortalama “Vizyon Belirleme” en düşük ise “Sıra Dışı Davranışlar Sergileme” boyutudur. cinsiyete göre karizmatik liderlik ve örgütsel kültür algısı bağımsız t-testi ile karşılaştırılmıştır. Analiz sonuçları incelendiğinde öğrencilerin karizmatik liderlik ölçeği ve Çevresel Duyarlılık, Sıra Dışı Davranışlar Sergileme, Kişisel Risk Üstlenme boyutları cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı anlaşılmaktadır ($p<0,05$).

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Bilgileri

	Özellikler	N	%
Cinsiyet	Erkek	102	67,1
	Kadın	50	32,9
Medeni Durum	Bekar	22	14,5
	Evli, Çocuksuz	19	12,5
	Evli, Çocuklu	99	65,1
	Dul(Eşi Ölmüş)	8	5,3
	Boşanmış	4	2,6
Yaş	20-29 Arası	35	23,0
	30-39 Arası	59	38,8
	40-49 Arası	44	28,9
	50 ve Daha yukarı	14	9,2
Gelir Durumu	Çok Düşük	3	2,0
	Düşük	9	5,9
	Orta	96	63,2
	İyi	43	28,3

Tablo 1’de katılımcıların demografik bilgilerine yer verilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde katılımcıların önemli bir bölümü erkek, evli, lisansüstü mezunu ve gelir durumu orta seviyededir. Ayrıca katılımcıların %38,8’i 30-39 yaş arasında ve %37,5’i 1-5 yıl arasında mesleki tecrübeye sahiptir. Bunun yanı sıra katılımcıların %30,9’u 2 çocuğa sahiptir.

Tablo 2: Güvenirlilik Analizi

	Madde Sayısı	Cronbach’s Sayısı
Alpha	20	.872
Örgüt Kültürü Ölçeği	20	.816

Tablo 2’de araştırmada kullanılan Örgütsel Kültür ve Karizmatik Liderlik ölçeklerinin güvenilirlikleri gösterilmiştir. Tablo 2 incelendiğinde araştırmada kullanılan Örgütsel Kültür ve Karizmatik Liderlik ölçeklerinin “yüksek güvenilir” düzeyinde (>0,80) olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3: Araştırmada Kullanılan Ölçek ve Boyutlarının Tanımlayıcı İstatistikleri

	N	Ortalama	Std. Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Örgüt Kültürü	152	3,7490	,64601	-1,045	1,029
Karizmatik Liderlik	152	3,7964	,69908	-,554	1,460
Vizyon Belirleme	152	4,1329	1,18934	1,519	1,564
Çevresel Duyarlılık	152	3,8520	,81397	-1,297	1,403
Sıra Dışı Davranışlar Sergileme	152	3,4803	,86377	-,638	,618
Kişisel Risk Üstlenme	152	3,4956	1,01351	-,654	-,114
Üye İhtiyaçlarına Duyarlılık Gösterme	152	3,8026	1,22841	1,342	1,994
Statükoyu Sürdürmeme	152	3,7599	1,04370	-1,007	,358

Tablo 3'te araştırmaya katılanların Örgütsel Kültür ve Karizmatik Liderlik ölçek ve boyutlarının ortalamalarına yer verilmiştir. Karizmatik Liderlik ölçeğinin boyutlarından en yüksek ortalama "Vizyon Belirleme" en düşük ise "Sıra Dışı Davranışlar Sergileme" boyutudur. George ve Mallery (2010) göre; çarpıklık ve basıklık değerleri +2,0 ile -2,0 arasında Tabachnick ve Fidell (2013) göre; +1,5 ile -1,5 arasında olursa ölçeğin normal dağıldığını ve parametrik testlerin daha geçerli ve güvenilir sonuçlar vereceğini belirtmişlerdir. Bu bağlamda araştırmada kullanılan ölçek ve boyutlarının basıklık ve çarpıklık değerleri +2,0 ile -2,0 arasında olduğu için çalışmada parametrik testler olan bağımsız t-testi, pearson korelasyon ve regresyon analizi yöntemleri kullanılmıştır.

Tablo 4: Cinsiyete Göre Karizmatik Liderlik ve Örgütsel Kültür Algısının Karşılaştırılması

Ölçek ve Boyutlar	Gruplar	N	Ortalama	Std. Sapma	T	P
Örgüt Kültürü	Erkek	102	3,8059	,54215	1,557	,121
	Kadın	50	3,6330	,81225		
Karizmatik Liderlik	Erkek	102	3,9059	,61517	2,821	,005
	Kadın	50	3,5730	,80630		
Vizyon Belirleme	Erkek	102	4,2471	1,23422	1,701	,091
	Kadın	50	3,9000	1,06618		
Çevresel Duyarlılık	Erkek	102	3,9510	,67673	2,168	,032
	Kadın	50	3,6500	1,01770		
Sıra Dışı Davranışlar Sergileme	Erkek	102	3,6157	,82279	2,824	,005
	Kadın	50	3,2040	,88755		
Kişisel Risk Üstlenme	Erkek	102	3,6242	,97117	2,264	,025
	Kadın	50	3,2333	1,05678		
Üye İhtiyaçlarına Duyarlılık Gösterme	Erkek	102	3,9052	1,28918	1,476	,142
	Kadın	50	3,5933	1,07600		
Statükoyu Sürdürmeme	Erkek	102	3,8088	,94671	,825	,411
	Kadın	50	3,6600	1,22241		

Tablo 4'te cinsiyete göre karizmatik liderlik ve örgütsel kültür algısı bağımsız t-testi ile karşılaştırılmıştır. Analiz sonuçları incelendiğinde öğrencilerin karizmatik liderlik ölçeği ve Çevresel Duyarlılık, Sıra Dışı

Davranışlar Sergileme, Kişisel Risk Üstlenme boyutları cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı anlaşılmaktadır ($p < 0,05$). Başka bir ifade ile erkeklerin kadınlara göre karizmatik liderlik ölçeği ve Çevresel Duyarlılık, Sıra Dışı Davranışlar Sergileme, Kişisel Risk Üstlenme boyut ortalamaları daha yüksektir. Buna karşın karizmatik liderlik ölçeği ve Vizyon Belirleme, Üye İhtiyaçlarına Duyarlılık Gösterme, Statükoyu Sürdürmeme boyutları anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ($p > 0,05$). Bunun yanı sıra cinsiyete göre örgütsel kültür algısı istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur ($p > 0,05$)

Tablo 5: Karizmatik Liderlik ile Örgüt Kültürü Arasındaki İlişki

	Örgüt Kültürü
Karizmatik Liderlik	,587**
Vizyon Belirleme	,489**
Çevresel Duyarlılık	,472**
Sıra Dışı Davranışlar Sergileme	,414**
Kişisel Risk Üstlenme	,339**
Üye İhtiyaçlarına Duyarlılık Gösterme	,257**
Statükoyu Sürdürmeme	,337**

** %1 güven seviyesinde anlamlılığı gösterir.

Tablo 5'te karizmatik liderlik ile örgüt kültürü arasındaki ilişki pearson korelasyon analizi ile test edilmiştir. Analiz sonuçları incelendiğinde karizmatik liderlik ile örgüt kültürü arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır ($p < 0,005$). Başka bir ifade ile karizmatik liderlik ölçeğinin Çevresel Duyarlılık, Sıra Dışı Davranışlar Sergileme, Kişisel Risk Üstlenme, Vizyon Belirleme, Üye İhtiyaçlarına Duyarlılık Gösterme, Statükoyu Sürdürmeme boyut ortalamaları arttıkça örgüt kültürü algısı da artmaktadır.

Tablo 6: Karizmatik Liderliğin Örgüt Kültürü Üzerindeki Etkisi

Model	Standartlaşmamış		Standartlaşmış		Sig.
	Katsayılar		Katsayılar		
	B	Std. Hata	Beta	T	
Bağımlı Değişken: Örgüt Kültürü					
(Sabit)	1,688	,236		7,163	,000
Karizmatik Liderlik	,543	,061	,587	8,891	,000
Sig.			0,000		
F			79,051		
R2			0,341		

Tablo 6’da karizmatik liderliğin örgüt kültürü üzerindeki etkisi regresyon analizi ile test edilmiştir. Analiz sonuçları incelendiğinde karizmatik liderliğin örgüt kültürü üzerinde pozitif ve anlamlı bir etki yaptığı anlaşılmaktadır ($p < 0,05$). Başka bir ifade ile karizmatik liderlik algısı arttıkça örgüt kültürü algısı da artmaktadır. Örgüt kültürü algısında değişiklerin %34,1’i karizmatik liderlik algısı ile açıklanmaktadır.

5. SONUÇ

Tarihten bu yana insanoğlu sosyal hayatın ve iş hayatının devamlılığı için sürekli örgütlenme ihtiyacı duymuştur. Bu doğrultuda örgüt yönetiminin sağlıklı ilerleyebilmesi için bütün liderlik özelliklerini taşıyan bir lider tarafından yönetilmek istenmiştir. Bu lider herkesten farklı olan özellikleri ile öne çıkarak örgüt kültürü ve örgüt üyelerinin geleceği için risk ve sorumluluk üstlenerek karar alır ve uygular.

Günümüzde ise küresel dünyanın etkisine giren toplumlar, hızla büyüme, gelişme, rekabet ortamı, geleneksel yapının dışına çıkma isteği, ekonomilerinin gelişme isteği, güçlü iletişim ağları kurma düşüncesi, örgüt koşullarının iyileştirilmesi çabaları ve farklı yönetim tarzları ihtiyacı amacıyla küresel dünyanın gerisinde kalmak istememekte bunun sonucu olarak da karizmatik liderlik ihtiyacı hızla önem kazanmaktadır. Çağın gerisinde kalmamak için hem örgüt üyeleri hem de karizmatik liderlik vasfı taşıyan liderler sürekli kendilerini geliştirmek ve ilerlemek adına büyük çabalar sarf etmektedirler.

Örgüt kültürlerinin güçlenmesi ve ayakta kalabilmesi için liderin, risk alma yönü güçlü, statüko peşinde olmayan, vizyoner, geniş kitleleri etkisi altına alabilecek güçte, cesur, örgüt üyelerinin istek ve ihtiyaçlarına duyarlılık gösterebilen, takipçilerine rol model olabilecek niteliklere sahip kişiler olması gerekmektedir.

Örgüt kültürünün bileşenlerini oluşturan; normlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar ancak karizmatik liderlik vasıflarıyla bir araya gelirse güçlü bir yapı elde edilecektir. Var olan örgüt kültürünün gelecek nesillere aktarılması için ise gerekli olan şey dil, semboller ve işaretlerdir. Tüm bu normların bir araya gelmesi ile karizmatik liderlik vasıfları etkin rol oynayarak örgüt kültürün istenilen başarılarla ulaşması sağlanacaktır. Bu noktada en önemli parametre, örgüt kültürünün hedefleri ile örgüt üyelerinin ve karizmatik liderin hedeflerinin aynı doğrultuda ilerlemesidir.

Ayrıca üzerinde durduğumuz önemli bir diğer hususta; karizmatik liderlik vasfının sadece kişide doğuştan var olan bir özellik mi olduğu yoksa bu özelliğin sonradan eğitim ile mi kazanıldığı konusudur. Yaptığımız araştırmada, karizmatik liderlik vasıflarının hem doğuştan gelen vasıfları taşıdığı, hem de sonradan edinilen eğitim ile geliştirildiğidir. Bu iki kavram birbirine sıkı sıkıya bağlıdır. Biri olmadan diğeri çok fazla önem taşımamaktadır. Buna konuya vereceğimiz en iyi örnek ise Ulu Önder Mustafa Kemal Atatürk'tür.

Yapmış olduğumuz bu çalışmada, ilk bölümde kültürün tanımı, örgüt kültürünün oluşturulması ve geliştirilmesi konusunda bilgiler verilmiştir. İkinci bölümde liderlik kavramının ortaya çıkış tarihçesi liderlik çeşitleri, liderlik teorileri hakkında bilgiler verilmiştir. Üçüncü bölümde karizmatik liderliğin var oluş şekli, karizmatik liderliğin özellikleri, örgüt kültürü ve karizmatik liderlik vasıflarının ortak paydaları üzerinde durulmuştur. Son bölümde ise, araştırmamızın amacı, önemi, konusu, yöntemi ve analiz sonuçları ele alınmıştır.

Tez çalışmamız, Yalova ilindeki 7 kamu kurumu içerisinde çalışan 152 kamu personeli üzerinde 40 sorudan oluşan bir anket uygulaması yapılmıştır. Çalışmanın amacı kamu kurumu çalışanlarının örgüt kültürüne yönelik ve örgüt liderleri ile olan ilişkilerinin olumlu ve olumsuz yanlarının saptanmasıdır. Böylelikle çalışan verimliliğinin artırılması, örgüt içerisinde sosyal bağların geliştirilmesi, çalışanların kendi aralarında ve liderleri ile olan ilişkilerinin güçlendirilmesi, karizmatik liderliğin çalışanlar üzerinde bıraktığı etkilerin incelenmesi alanında kazanımlar sağlanması hedeflenmiştir. Anket çalışmamız SPSS programında faktör analizi, korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır.

Yapılan bu anket çalışması ile ortaya çıkan sonuç örgüt kültürü ile karizmatik liderlik arasında güçlü bir bağ bulunmaktadır. Örgüt kültürünün güçlenebilmesi için çalışanların öngörüsü yüksek, cesur, vizyoner, üyelerin ihtiyaçları ile yakından ilgili, değişime ve gelişime açık liderlere ihtiyaç duymaktadırlar.

Yapılan çalışma ile meydana gelen başka bir husus ise; örgüt içerisinde karizmatik liderlik vasıfları etkili bir şekilde hissettirilirse buna bağlı olarak çalışanların örgüt kültür algısı ile örgüt bağlılıklarının da artacağı hususudur. Böylelikle çalışan kendinin örgütün bir parçası olduğunu hissederek örgüt içerisindeki başarılarını arttıracaktır.

KAYNAKÇA

Arıkboğa, Ş. (2013). *Yönetim Becerileri*. İstanbul: Der Yayınları.

Avcı, A. (2019). Örgütsel Değişim ve Örgüt Yönetiminde Karizmatik Liderlik ve Eleştirel Bir Bakış. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi*, 148-157.

Aypay, A. (2014). *Örgütler ve Yapıları*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Bakan, İ., & Büyükbeşe, T. (2010). Liderlik Türleri ve Güç Kaynaklarına İlişkin Mevcut ve Gelecek Durum Karşılaştırılması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırma Dergisi*, 73-84.

Bolat, T., İnci Bolat, O., Aytemiz Seymen, O., & Erdem, B. (2014). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Bozkır, T. (2018). Üniversite Öğrenci Topluluklarında Karizmatik Liderliğin Öğrenci Motivasyonuna Etkisi. *Üniversite Öğrenci Topluluklarında Karizmatik Liderliğin Öğrenci Motivasyonuna Etkisi*. Konya: KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı.

- Çetin, N. (2008). Kuramsal Liderlik Çözümlemelerinin Işığında, Okul Müdürleri ve Eğitilebilir Durumsal Liderlik Özellikleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 76.
- Doğan, S. (2007). *Vizyona Dayalı Liderlik*. İstanbul: Kare Yayınları.
- Ekici, K. M. (2013). *Yönetim Becerileri*. Ankara: Savaş Yayınevi.
- Gül, H., & Çöl, G. (2003). Atıf Teorisinde Belirlenen Karizmatik Liderlik Özelliklerinin Üçlü Örgütsel Bağlılık Modeliyle İlişkileri Üzerine Bir Araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 164-184.
- Günçavdı, G. (2017). Karizmatik Liderlik; Alan Yazın Taraması. *İJHAR INTERNATIONAL JOURNAL OF HUMANITIES AND ART RESEARCHES*, 21-34.
- Güney, S. (2007). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Güney, S. (2010). *Liderlik*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Güney, S. (2012). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Güney, S. (2013). *Davranış Bilimleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Güney, S. (2015). *Liderlik*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Işık İnan, Ö., & Serinkan, C. (2020). Liderlik Yaklaşımları ve Spor Yönetiminde Liderlik. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 308-332.
- Owen, H., Hodgson, V., Gazzard, N., & Çelik, M. (2011). *Liderlik Elkitabı*. İstanbul: Optimist Yayıncılık.
- Özkalp, E., & Kirel, Ç. (2011). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Özkalp, E., & Kirel, Ç. (2013). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Sabuncuoğlu, Z., & Vergililer Tüz, M. (2013). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Aktüel Yayınları.
- Sığır, Ü., & Gürbüz, S. (2014). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Soy, S. (2018). Kriz Yönetiminde Karizmatik Liderliğin Önemi. *Kriz Yönetiminde Karizmatik Liderliğin Önemi*. Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Halkla İlişkiler ve Tanıtım Ana Bilim Dalı.
- Sökmen, A. (2013). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Şimşek, N. (2010). *Lider Sızsınız*. Ankara: Asil Yayıncılık.
- Taslak, S. (2008). Göreve İlişkin Çatışmalarda Etkileşimci ve Dönüşümcü Liderlik Üzerine Etkisel Bir Değerlendirme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 121-144.
- Tuğ Kızıltoprak, A. A. (2018, Kasım). Türk Siyasetin Karizmatik Liderlik ve Recap Tayip ERDOĞAN. *Türk Siyasetin Karizmatik Liderlik ve Recap Tayip ERDOĞAN*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Halkla İlişkiler Ana Bilim Dalı.
- Yılmaz, M. (2018). Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi. *Karizmatik L*