

# ULUSLARARASI SOSYAL ARAŞTIRMALAR DERGİSİ THE JOURNAL OF INTERNATIONAL SOCIAL RESEARCH

Cilt: 12 Sayı: 67 Yıl: 2019  
www.sosyalarastirmalar.com  
Issn: 1307-9581



Volume: 12 Issue: 67 Year: 2019  
www.sosyalarastirmalar.com  
Issn: 1307-9581

Doi Number:  
<http://dx.doi.org/10.17719/jisr.2019.3744>

## BİREYLERİN ALGILADIKLARI LİDERLİK TARZI İLE LİDERİN TALİMATLARINA UYMA DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ\*

### ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED LEADERSHIP STYLES BY INDIVIDUALS AND COMPLIANCE BEHAVIOURS TO LEADER INSTRUCTION

Tuba GÖKGÖZ\*\*  
Hakan İŞÖZEN\*\*\*

#### Öz

Günümüzde ekonomik amaçlarla kurulan çok sayıda örgüt bulunmaktadır. Bu örgütlerin piyasadan silinmeden, başarılı olarak rekabet koşullarına sahip olabilmeleri için etkili ve stratejik yönetilmesi gerekmektedir. Yönetim sürecinin başarıyla sürdürülebilmesi için de etkili bir lidere ihtiyaç vardır. Lider, çalışanların motivasyon ve verimlilik gibi süreçlerinde oldukça etkilidir. Tüm bu nedenlerden dolayı doğru lider seçimi hem çalışan hem de örgüt için oldukça önemlidir. Doğru lider ile çalışanlar, liderin örgüt çıkarlarına uygun olarak belirlediği görevlere ve talimatlara uyma sürecini daha çok yerine getirmektedir.

Bu araştırma bir örgütte çalışan bireylerin algıladıkları liderlik tarzı ile liderin talimatlarına uyma davranışı arasındaki bağlantıyı incelemek amacıyla yapılmıştır. Bu bağlantıya dayanarak; çalışanların, lider tarafından gelen talimatlara uyması sürecinde liderin dönüşümcü, otokratik ya da demokratik olarak algılanmasının etkisinin ne olduğu üzerinde durulmuştur. Problem sorusu merkeze alınarak; çalışanların, dönüşümcü ve otokratik olarak algıladıkları liderlik tarzlarında talimatlara uyma davranışı daha fazla görüldüğü fakat demokratik olarak algıladıkları liderin talimatlarına daha az uyma davranışı gösterdiği hipotezleri oluşturulmuştur. Hipotezleri test edebilmek amacıyla evren olarak ele alınan İstanbul, Kocaeli ve Ankara illerinden, her çalışanın eşit olarak örnekleme dahil olabilmesi için basit tesadüfi örneklem ile rastgele olarak 310 çalışana ulaşılmıştır. Bu 310 kişiye Liderlik Tarzı Davranış Ölçeği ve Örgütsel Otoriteye İtaat Ölçeği uygulanmıştır. Çalışanların lider olarak belirttiği kişilerin; Liderlik Tarzı Davranış Ölçeği ile demokratik, dönüşümcü, otoriter, etkileşimci ve serbest bırakıcı liderlik türlerinden hangisine sahip olduğu belirlenmiştir. Örgütte çalışan bireylerin; Örgütsel Otoriteye İtaat Ölçeği ile lider olarak algıladıkları kişilere uyma davranış oranları belirlenmeye çalışılmıştır. Son olarak bu iki ölçek arasındaki bağlantı hesaplanarak algılanan liderlik tarzı ve uyma davranışı arasındaki bağlantı saptanmaya çalışılmıştır. Nicel olarak yapılan bu araştırmanın sonucunda çalışanların dönüşümcü ve otokratik olarak algıladıkları liderlere daha fazla uyma davranışı gösterdikleri, demokratik olarak algıladıkları lidere de daha az uyma davranışı gösterdikleri kanıtlanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Algı, Tutum, Uyma, Liderlik, Algılanan Liderlik.

#### Abstract

In today's world, there are numerous organization formed for economic purposes. These organization must be managed in an effective and strategic manner to survive in the market and to have competitive conditions successfully. These organizations need an effective leader to successfully sustain management process. A leader is highly effective in processes such as employee motivation and efficiency. Due to all these reasons, correct leader selection is important both for employees and organizations. Individuals who work with the right leader tend to complete the compliance with tasks and instructions determined by the leader in line with organizational interests.

This study is conducted to analyses the connection between perceived leadership style by individuals working in the organization and compliance behavior to leader instructions. Based on this connection, the effects of employee perception of leaders as transformative, autocratic or democratic in compliance with the instruction process are emphasized. When problem question is centered, the hypothesis that expresses "while compliance with instructions behavior is more visible in perceived transformative and autocratic leadership style, there is less compliance behavior for perceived democratic style" is created. To test this hypothesis; İstanbul, Kocaeli and Ankara cities are selected as the universe and 310 employees are selected randomly with simple random sampling to

\* Bu çalışma, 2019 yılında İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde hazırlanan yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

\*\* İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Programı Tezli Yüksek Lisans öğrencisi, tuba.gokgoz@hotmail.com

\*\*\* Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Ay, ın Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, hakanisozen@aydin.edu.tr



equally include all employees in the sample. Leadership Style Scale and Submissiveness to Organizational Authority Scale is applied. Leadership Style Scale is used for determining whether individuals expressed as leaders by employees have democratic, transformative, authoritarian, interactive and laissez-faire leadership style. Submissiveness to Organizational Authority Scale is used for determining compliance behavior of the individuals working in the organization to the individuals perceived as leaders. Lastly, correlation between these two scales are calculated and the connection between perceived leadership style and compliance behavior is tried to be determined. The results of this quantitative study prove that employees tend to show more compliance behavior to leaders perceived as transformative autocratic and tend to show less compliance behavior to leaders perceived as democratic.

**Keywords:** Perception, Attitude, Compliance, Leadership, Perceived Leadership.

## I. GİRİŞ

Birey, bebeklik döneminden itibaren her işi kendi yapma içgüdüsüne sahiptir. Diğerlerinin varlığına ihtiyacı olmadığını düşünen birey, zamanla kendi başına yapabileceği işlerin sınırlı olduğunu ve diğerlerinin işbirliğine ihtiyaç duyduğunu anlamıştır. Diğerlerine olan ihtiyaç zamanla örgüt yapısının oluşmasına neden olmuştur.

Giddens (2015), örgütü, “ortak bir hedefe ulaşmak amacıyla birlikte çalışan insan topluluğu” olarak tanımlanmıştır. Örgüt, hem sosyal anlamda hem de ekonomik anlamda kullanılan bir kavramdır. Geniş bir anlama sahip olan örgütün, ekonomik anlamı üzerinde durulacaktır. Kısaca örgüt, “ortak bir ekonomik amaca ulaşmak amacıyla bir araya gelen çalışanlardan oluşan topluluk” olarak ifade edilmektedir. Örgütün ekonomik amaçlarının gerçekleşmesi, etkin çalışma, karlılık ve verimlilik üzerine kurulmaktadır.

Günümüzde ekonomik amaçlarla kurulan çok sayıda örgüt olduğu için rekabet kaçınılmaz bir koşul olmaktadır. Rekabet ortamında diğerlerinden daha iyi ve başarılı olmak ve piyasadan silinip gitmemek için doğru strateji ve yönetim biçimlerinin uygulanması gerekmektedir. Tüm bu süreçlerin başarıyla tamamlanabilmesi için etkin ve doğru bir lidere ihtiyaç duyulmaktadır. Lider, çalışanların motivasyon, etkinlik ve verimlilik gibi süreçlerinde oldukça etkilidir. Bu nedenle çalışanların lideri algılama tarzları örgüt içi verimlilik ve başarıyı getireceğinden doğru lider seçimi başarının anahtarı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çalışanın, lideri algılama tarzı ayrıca çalışanın örgüte ve örgütün amaçlarına yönelik çalışmasında etkili olmaktadır. Özellikle örgüt amaçlarına yönelik olarak lider tarafından gelen talimatlara uyma davranışı, örgütün amaçlara ulaşmasında bir adım olarak değerlendirildiği için doğru liderin seçimi daha da önemli bir hal almaktadır. Kısaca, çalışanın lideri algılama tarzı, lider tarafından gelen talimatlara uyma davranışını etkilemektedir.

### 1.1. Tanımlar

#### 1.1.1. Algı

Algı çalışma boyunca iki farklı boyutta ele alınmaktadır. Bunlardan ilki; fiziksel algı yani verilerin beş duyu organı aracılığıyla beyne ulaştırılması (Bakan & Kefe, 2012, 21) sonucu oluşan veridir. İkinci algı boyutu ise; duygu, düşünce, beklenti, öğrenme ve deneyim (Arkonaç, 1993, 66) gibi faktörlerden etkilenecek beynimizde somut bir nesne ya da doğrudan gözlemleyemediğimiz soyut bir kavrama karşı oluşturduğumuz algı kümesidir. Dolayısıyla fiziksel ya da somut nesnelere kadar geniş bir algısal nesnelere kümesi söz konusudur. Başka bir ifadeyle; beş duyu organımızla beyne iletilen veriler olmaksızın da algı oluşabilmektedir. Bir nesneye karşı düşünce, duygu ya da hayal ile bir algı oluşturabiliriz. Bu durum özellikle nesne, olay ya da durumla ilgili bireyin nasıl bir imaj, hayal ya da temsil oluşturduğuna bağlıdır. Çalışanların, örgüte ve örgüt içerisinde lider olarak ifade edilen kişiye karşı oluşturduğu algı; çalışan, örgüt, lider ve örgüt açısından da oldukça önemli bir kavramdır. Çalışanın algısı lidere, örgüte ve iş arkadaşlarına karşı tutumlarını ayrıca işin verimliliğini etkilemektedir. Ayrıca, çalışanların algısı, lider tarafından verilen talimatlara uyma davranışını etkilemektedir. Pozitif bir algıya sahip olan çalışan talimatlara daha fazla uyma davranışı gösterebilmektedir.

#### 1.1.2. Tutum

“Tutum, bir bireye atfedilen ve onun bir psikolojik obje ile ilgili düşünce, duygu ve davranışlarını düzenli bir biçimde oluşturan bir eğilimdir” (Smitt, 1968’den akt. Kağıtçıbaşı, 2017, 130). Algılama ile belirli bir nesneye karşı oluşan duygu ve düşünceler sonucunda tutum oluşmaktadır. Başka bir tanıma göre; tutum, “bireyin bir nesne, kişi ya da durumla ilişki kurma anında davranışa geçme öncesinde aldığı tavır, ortaya koyduğu duruş, başka bir deyişle eyleme hazırlanma ya da hazır bulunma hali” (İnceoğlu, 2011, 25) olarak ifade edilebilmektedir. Kısaca, algılama sürecinde somut ya da soyut nesnelere karşı oluşan değerlendirme sonucunda davranışa hazır olma hali olarak tanımlanmaktadır. Çalışanın algısı sonucu oluşan tutum, tüm çalışma sürecini etkilemektedir. Lider ile iletişime giren çalışan, lidere karşı bir duygu



oluşturur. Çalışanın bu duygusu pozitif ise lidere karşı pozitif tutum, negatif duygu ise lidere karşı negatif tutum sahibi olur. Oluşan bu tutum da talimatlara uyma sürecini etkilemektedir.

#### 1.1.3. Uyma

“Başka insanların gerçek ya da hayali etkileri sonucunda kişinin davranışlarının değişmesidir” (Arenson, Wilson & Akert, 2012, 423). Birey sahip olduğu tutuma uygun olarak ya da bulunduğu ortam veya kişilerin etkilerine göre bir davranış sergiler. Bu sergilenen davranış “uyma” olarak ifade edilmektedir. Özellikle çalışanlar, örgütte lider olarak belirtilen kişiye karşı uyma davranışı sergilerler. Algılanan liderlik tarzının, liderin mevkisinin ve bazı faktörlerin etkisi sonucu gerçekleşen; talimatları yerine getirme davranışını “uyma” olarak ifade edebilmekteyiz.

#### 1.1.4. Lider

“Lider, yönetimde gücü ve etkisi olan kimse, önder, şef, yöneten, sürükleyen, önde giden anlamında kullanılmaktadır” (Özkan, 2008’den akt. Taşdan & Gül, 2013, 13). “Liderlik; isteklilik, kararlılık, yaratıcılık, etkili iletişim becerileri, irade, öz güven, zeka, inisiyatif alma becerisi, inanç, bağlılık, gönüllülük, kültürel bilinç vb. gibi durumları içeren bir süreçtir. Bu süreçte güçlerin bütünleşmesi ve bu bütünleşmeden doğan zorunlulukları istekliliğe, inanca ve bağlılığa dönüştüren bir etki söz konusudur.” (Erçetin, 2000, 15). Bir vizyon, amaç ve hedef doğrultusunda takipçilerini sürükleyebilen kişi olarak da ifade edilmektedir. Bu çalışmada lider olarak algılanan kişinin, bulunduğu örgütte; makam ve statü ile elde edilen ve görevi iş devamını sağlamak olan yöneticilikle aynı anlamda kullanılmadığını belirtmek gerekmektedir. Kısaca, örgütte lider olarak algılanan kişinin; kişilik özellikleri, tutumları, amaç ve vizyonu değerlendirildiğinde sıradan bir yöneticiden farklı olduğu anlaşılmalıdır.

#### 1.1.5. Liderlik Tarzı

Liderler tarafından benimsenen ve uygulanan liderlik davranışlarıdır.

#### 1.1.6. Liderlik Türleri

Literatürde oldukça farklı liderlik türleri yer almaktadır. Tüm liderlik türlerini açıklamak oldukça karmaşık ve kafa karıştırıcı bir süreç olduğu için çalışmada kullanılan ölçeğin incelediği beş adet liderlik türü açıklanacaktır.

- **Demokratik Liderlik:** Yasal egemenliğe dayalı liderlik tipidir (Çetin & Görüşük, 2015,139). Bu tip liderlikte yönetim akılcılığa ve işbirliğine dayanmaktadır. Liderin kendi fikirleri kadar çalışanların fikirleri oldukça önemlidir. Karar alma sürecinde çalışanların da fikirleri alınmaktadır. Böylece çalışanların bireysel gelişimlerine katkıda bulunulmakta ve karşılıklı güven oluşmaktadır (Alanoğlu, 2019, 25). Her bir çalışan en az lider kadar söz hakkına sahiptir. Çalışanlar ile işbirliği sağlayarak demokratik bir yönetim şekli benimsenir.
- **Otokratik Liderlik:** Bu liderlik türünde liderler, sert mizaçlı ve otoriter kişilik özelliklerine sahip bireylerden oluşmaktadır (Çetin & Görüşük, 2015,139). Bu liderlik tarzında güç kullanma önemli bir silahtır. Eğer otokratik lider ne kadar çok güç kullanırsa ya da korku yayar ve tehdit unsurunu ön planda tutarsa, talimatları o kadar çok yerine getirilir. Çevresindeki kişileri yönetim dışında tutar ve kendisinden başka kimsenin sözünü dinlemez. Yani lider ve çalışan arasındaki iletişim tek yönlüdür (Diker, 2017, 26). Otoriter liderlik tarzına maruz kalan bireyler, “korku, tedirginlik, önemsizlik ve engellenmişlik duygusu yaşar” (Alanoğlu, 2019, 28).
- **Dönüşümcü Liderlik:** Değişime paralel olarak liderlik özelliklerini değiştirebilen ve geliştirebilen liderlik tarzıdır (Taşdan & Gül, 2013, 35). Değişen koşullara göre dönüşümcü liderler hem kendini hem de çalışanları değiştirerek dönüşümü gerçekleştirirler. Yani “liderlik sürecini kullanarak çalışanların amaç ve değerlerini değiştirip, şekillendirirler” (Tabak, 2005, 37). “Dönüşümcü liderlikte rol modeli ve vizyon oluşturma görevi, çalışanların lidere karşı güven, hayranlık, sadakat ve saygı hissetmelerini ve yapabildiklerinden daha çoğunu yapmaya motive olmalarını sağlamaktadır” (Taşdan & Gül, 2013, 36).
- **Etkileşimci Liderlik:** Etkileşimci liderin amacı mevcut durumu devam ettirebilmek ve bunun için belirlenen hedefler doğrultusunda ilerlemektir (Şengöz, 2015: 70). Etkileşimci liderlik tarzında gerçekleştirilen görevlerde lider ödül verebildiği gibi, gerçekleştirilmeyen görevlerde de ceza verilebilir (Taşdan & Gül, 2013: 33). Çalışanların sahip olduğu güç tamamen liderin gücünden kaynaklanmaktadır (Kırkpınar & İşcan, 2018: 67). Çalışanların lidere ve koyduğu kurallara uyması bu güce dayanmaktadır.
- **Serbest Bırakıcı Liderlik:** “Güçten uzak duran, çalışanları tamamen serbest bırakan bir yönetim tarzı olan serbest bırakıcı liderlik, örgüt içerisinde karar alma sürecini tamamen çalışanlara devretmekte ve lider örgüte dışarıdan bilgi ve kaynak sağlamaktadır (Çetin & Görüşük, 2015, 140). Lider yönetimi



çalışanlara bırakarak güç ve sorumluluktan kaçır ve amaçlarını gerçekleştirmek için çalışanlara bağımlı olmaktadır (İbicioğlu, Özmen & Taş, 2009: 6).

### 1.1.7. Örgüt

“İnsan enerjisini harekete geçirmek ve bunu; belirlenmiş amaçlara yönlendirmek için tasarlanmıştır” (Izgar, 2012: 17). Selnick’e (1907) göre de örgüt, “bir işi yapmak için genişletilebilen rasyonel bir araç” olarak tanımlanır. Kısaca örgüt, “belirlenen iş ve amaca, daimi kurallar ve usul aracılığıyla ulaşmaya çalışan ve kar amacı güden bir araç” olarak belirtilebilir.

### 1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Yapılan bu çalışma; bir örgütte çalışan bireylerin, liderlerini algılama tarzlarını belirleyerek, algıladıkları liderlik tarzına göre, liderden gelen talimatlara uyma davranışının incelenmesinden oluşacaktır. Bir örgütte çalışan bireylerin, lideri algılama tarzları, talimatlara uyma sürecinde önemli bir faktör olarak değerlendirilecek ve bu değerlendirme çalışmanın temelini oluşturacaktır.

Bu çalışmada, kar amacı güden örgütlerde çalışan bireylerin, talimatlara uyma davranışı göstermesi üzerinde otokratik, dönüşümcü ve demokratik olarak algılanan liderlik tarzlarının etkisinin olduğunun kanıtlanması amaçlanmıştır. Araştırmada kısaca, otokratik ve dönüşümcü olarak algılanan liderin talimatlarına uyma davranışı üzerindeki pozitif etki; demokratik olarak algılanan liderlik tarzında talimatlara uyma davranışı üzerinde ise negatif etki olduğu kanıtlanacaktır.

### 1.3. Problem Cümlesi

Çalışanların, lider tarafından gelen talimatlara uyması sürecine liderin dönüşümcü, otokratik ya da demokratik olarak algılanmasının etkisi var mıdır?

### 1.4. Sayıltılar/ Önermeler

1. Çalışan, otokratik olarak algıladığı bir liderin talimatlarına uyma davranışını daha fazla sergiler.
2. Çalışan, dönüşümcü olarak algıladığı bir liderin talimatlarına uyma davranışını daha fazla sergiler.
3. Çalışan, demokratik olarak algıladığı bir liderin talimatlarına uyma davranışını daha az sergiler.
4. Çalışanların algıladıkları liderlik tarzı ve uyma davranışında cinsiyete bağlı bir farklılık bulunmamaktadır.
5. Çalışanların algıladıkları liderlik tarzı ve uyma davranışında yaşa bağlı bir farklılık bulunmamaktadır.

## 2. YÖNTEM

### 2.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini İstanbul, Ankara ve Kocaeli illerinde ekonomik hedef ile kurulan örgütlerde çalışan bireyler oluşturmaktadır.

Örneklem; evreni oluşturan her elemanın eşit olarak örnekleme girme şansının olması gerekliliğine göre basit tesadüfi yöntem ile tesadüfi olarak seçilen 310 kişiden oluşacaktır.

### 2.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın yöntemi, iki alandan oluşmaktadır. Birinci alanda konu ile ilgili daha önce yapılmış olan çalışmalar incelenerek literatür taraması yapılmıştır.

İkinci alanda ise, örnekleme oluşturan 310 bireye nicel araştırma yöntemlerinden anket uygulaması kullanılmıştır. Çalışmanın örneklemini oluşturan 310 çalışana iki adet anket uygulaması yapılmış ve demografik değişkenlerle ilgili 2 adet soru sorulmuştur. Demografik bilgilerden sonra kullanılan ilk anket, 59 maddelik Liderlik Tarzı Davranış Ölçeğidir. Liderlik tarzı davranış ölçeğinin incelemiş olduğu beş adet liderlik tarzı bulunmaktadır. Bu liderlik tarzları; otoriter, demokratik, dönüşümcü, etkileşimci ve serbest bırakıcı liderliklerdir. Bu ölçek ile bir örgütte çalışan bireylerin “lider” olarak ifade ettikleri kişiyi hangi liderlik tarzında algıladığı belirlenmiştir. Uygulanan ilk ölçek çalışmasının ardından bu bireylerle ikinci bir ölçek olan 9 maddelik Örgütsel Otorite İtaat Ölçeği uygulanacaktır. Bu ölçek gelen talimatlara uyma oranını belirlemek amacıyla kullanılmıştır. Uygulanan iki ölçeğin arasındaki bağlantı belirlenerek algılanan liderlik tarzı ve uyma davranışı arasındaki ilişki belirtilmiştir.

### 2.3. Araştırmanın Hipotezleri

Yukarıda problem durumunda kuramsal temelleri açıklanan bilgilere dayanarak, lider olarak algılanan kişilerin liderlik tarzları ile liderin talimatlarına uyma davranışı arasındaki ilişkinin ortaya konulması için aşağıdaki hipotezler incelenecektir.

**H1:** Otokratik liderlik tarzı ile talimatlara uyma davranışı üzerinde pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

**H2:** Dönüşümcü liderlik tarzı ile talimatlara uyma davranışı üzerinde pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

**H3:** Demokratik liderlik tarzı ile talimatlara uyma davranışı üzerinde negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

**H4:** Algılanan liderlik tarzı ile uyma davranışı arasında cinsiyete bağlı olarak bir farklılık bulunmamaktadır.

**H5:** Algılanan liderlik tarzı ile uyma davranışı arasında yaşa bağlı olarak bir farklılık bulunmamaktadır.





## 2.4. Verilerin İstatiksel Analizi

Araştırma kapsamında geliştirilen hipotezleri test etmek için korelasyon, çoklu doğrusal regresyon, bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Analizler gerçekleştirilmeden önce ölçme araçlarından elde edilen puanların normal dağılım gösterip göstermediği araştırılmıştır. Bu doğrultuda çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanarak puanların dağılımı incelenmiştir. Çarpıklık ve basıklık katsayılarının  $\pm 1$  aralığında bulunması, verilerin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir (Tabachnick & Fidell, 2006). Ölçme araçlarından elde edilen puanlar için hesaplanan katsayılar  $\pm 1$  aralığında bulunmuştur (Çizelge 1). Bu sonuç verilerin normal dağılıma sahip olduğunu göstermiştir.

Çizelge 1: Liderlik Tarzı Davranış ve Örgütsel Otoriteye İtaat Ölçeklerinden Elde Edilen Puanlara Ait Betimsel Değerler

Değişkenler	N	Min.	Maks.	$\bar{X}$	Ss	Çarpıklık		Basıklık	
						Değer	SH	Değer	SH
Otokratik liderlik	310	1,30	4,90	3,16	0,74	-0,18	0,14	-0,52	0,28
Demokratik liderlik	310	1,46	5,00	3,73	0,74	-0,51	0,14	-0,50	0,28
Serbest bırakıcı liderlik	310	1,73	4,73	3,35	0,47	-0,25	0,14	0,39	0,28
Dönüşümcü liderlik	310	1,33	5,00	3,84	0,78	-0,64	0,14	-0,13	0,28
Etkileşimci liderlik	310	1,90	5,00	3,26	0,50	0,38	0,14	0,94	0,28
Talimatlara Uyma	310	1,00	5,00	2,76	0,92	0,13	0,14	-0,26	0,28
Lidere Uyma	310	1,29	5,00	2,85	0,66	0,12	0,14	0,14	0,28
Örgütsel otoriteye uyma toplam puan	310	1,22	5,00	2,83	0,61	0,25	0,14	0,34	0,28

Araştırma kapsamında, liderlik tarzı davranış ve örgütsel otoriteye itaat ölçeklerinden elde edilen puanlar arasındaki ilişkiler Pearson Korelasyon katsayıları hesaplanarak incelenmiştir. 0 ile  $\pm 0,30$  arasındaki korelasyon katsayıları düşük,  $\pm 0,31$  ile  $\pm 0,70$  arasındaki korelasyon katsayıları orta ve  $\pm 0,71$  ile  $\pm 1$  arasındaki korelasyon katsayıları ise yüksek ilişkileri temsil etmektedir (Büyüköztürk, 2006).

Liderlik tarzı davranışlarının örgütsel otoriteye itaat algısı üzerindeki etkisini belirlemek için çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Analizden önce veri setinde çok değişkenli uç değerlerin bulunup bulunmadığı araştırılmıştır. Çok uzaklık değerleri hesaplanarak çok değişkenli uç değer analizi yapılmıştır. Hesaplanan uzaklık değerlerinin 1'in altında bulunması çok değişkenli uç değerlerin veri setinde bulunmadığını göstermektedir (Field, 2009). Araştırmada hesaplanan en yüksek Cook uzaklık değeri 0,14'tür. Elde edilen sonuçlar veri setinde çok değişkenli uç değerlerin olmadığını göstermiştir. Analizine dahil edilen bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantının olup olmadığını belirlemek için VIF (variance inflation factor) değerleri hesaplanmış ve incelenmiştir.  $VIF \geq 10$  olması veriler arasında çoklu bağlantının olduğunu işaret etmektedir (Çokluk, vd., 2012). Bu araştırmada elde edilen VIF değerleri ( $1,61 < VIF < 3,83$ ) değişkenler arasında çoklu bağlantının olmadığını göstermiştir. Değişkenler arasındaki ilişkilerin doğrusal olup olmadığını belirlemek için ise saçılma diyagramı matrisi oluşturulmuş ve incelenmiştir. Diyagramda gözlenen ikili ilişkilerin her birinin doğrusal olduğu gözlenmiştir. Sonuç olarak, verilerin regresyon analizine uygun olduğu anlaşılmıştır.

Araştırma kapsamında ölçme araçlarından elde edilen puanları cinsiyete göre karşılaştırmak için bağımsız örneklem t testi, yaş gruplarına göre karşılaştırmak için ise tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Veriler SPSS 25.0 kullanılarak analiz edilmiştir. Güven aralığı %95 olarak belirlenmiş ve  $p < 0,05$  değerleri istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

## 3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın amacına uygun olarak Liderlik Tarzı Davranış ve Örgütsel Otoriteye İtaat Ölçeklerinden elde edilen verilerin analiz edilmesi ile ulaşılan sonuçlara yer verilmiştir. Analiz sürecinde



öncelikle ölçme araçlarından elde edilen puanlar arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bir sonraki adımda liderlik tarzı davranışlarının örgütsel itaat algısı üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Son aşamada ise liderlik tarzı davranışı ve örgütsel otoriteye itaat puanları cinsiyet ve yaş değişkenine göre karşılaştırılarak incelenmiştir.

Çizelge 2: Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

		f	%
Cinsiyet	Kadın	165	53,2
	Erkek	145	46,8
Yaş grubu	30 yaş ve altı	132	42,6
	31-35 yaş	72	23,2
	36 yaş ve üzeri	106	34,2
	Toplam	310	100,0

Tablo incelendiğinde, katılımcıların %53,2'sinin kadın, %46,8'inin ise erkek olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde, %42,6'sının 30 ve altı, %23,3'sinin 31-35 ve %34,2'sinin 36 ve üzeri yaş grubunda yer aldığı gözlenmiştir.

Çizelge 3: Liderlik Tarzı Davranış ve Örgütsel Otoriteye İtaat Ölçeklerinden Elde Edilen Puanlar Arasındaki İlişkilere Ait Pearson Korelasyon Katsayıları

	Değişkenler	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
1.	Otokratik liderlik	1							
2.	Demokratik liderlik	-,554**	1						
3.	Serbest bırakıcı liderlik	-,350**	,619**	1					
4.	Dönüşümcü liderlik	-,384**	,786**	,614**	1				
5.	Etkileşimci liderlik	-0,073	,538**	,407**	,536**	1			
6.	Talimatlara Uyma	,195**	-,119*	-0,058	0,074	-0,018	1		
7.	Lidere Uyma	,176**	-0,017	0,069	,153**	0,054	,293**	1	
8.	Örgütsel otoriteye uyma toplam puan	,215**	-0,054	0,039	0,105	0,040	,585**	,947**	1

N=310; \*\*p<0,01; \*p<0,05

Tablo incelendiğinde, talimatlara uyma puanları ile serbest bırakıcı liderlik ( $r=-0,058$ ;  $p>0,05$ ), dönüşümcü liderlik ( $r=-0,074$ ;  $p>0,05$ ) ve etkileşimci liderlik ( $r=-0,018$ ;  $p>0,05$ ) puanları arasında düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı olmayan ilişkiler bulunmaktadır. Bununla birlikte, talimatlara uyma puanları ile otokratik liderlik ( $r=0,195$ ;  $p<0,01$ ) ve demokratik liderlik ( $r=-0,119$ ;  $p<0,05$ ) puanları arasında düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin bulunduğu anlaşılmaktadır. Otokratik liderlik puanları arttıkça talimatlara uyma puanları artmakta, demokratik liderlik puanları arttıkça talimatlara uyma puanları azalmaktadır.

Liderin talimatlarına uyma puanları ile demokratik liderlik ( $r=-0,017$ ;  $p>0,05$ ), serbest bırakıcı liderlik ( $r=-0,069$ ;  $p>0,05$ ) ve etkileşimci liderlik ( $r=-0,054$ ;  $p>0,05$ ) puanları arasında düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı olmayan ilişkiler bulunmaktadır. Diğer yandan, liderin talimatlarına uyma puanları ile otokratik liderlik ( $r=0,176$ ;  $p<0,01$ ) ve dönüşümcü liderlik ( $r=0,153$ ;  $p<0,01$ ) puanları arasında düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin bulunduğu anlaşılmaktadır. Otokratik ve dönüşümcü liderlik puanları arttıkça talimatlara uyma puanlarının da arttığı gözlenmiştir.

Örgütsel otoriteye uyma toplam puanı ile demokratik liderlik ( $r=-0,054$ ;  $p>0,05$ ), serbest bırakıcı liderlik ( $r=-0,039$ ;  $p>0,05$ ), dönüşümcü liderlik ( $r=-0,105$ ;  $p>0,05$ ) ve etkileşimci liderlik ( $r=-0,040$ ;  $p>0,05$ ) puanları arasında düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı olmayan ilişkiler bulunmaktadır. Bununla birlikte, örgütsel otoriteye uyma toplam puanı ile otokratik liderlik puanları arasında düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin bulunduğu anlaşılmaktadır ( $r=0,2015$ ;  $p<0,01$ ). Otokratik liderlik puanları arttıkça örgütsel otoriteye uyma toplam puanlarının da arttığı gözlenmiştir.



**Çizelge 4: Liderlik Tarzı Davranışlarının Örgütsel Otoriteye Uyuma Algısı Üzerindeki Etkisini Belirlemek İçin Gerçekleştirilen Regresyon Analizi Sonuçları**

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
(Sabit)	1,66	0,37		4,47	<0,01
Otokratik liderlik	0,21	0,06	0,26	3,70	<0,01
Demokratik liderlik	-0,16	0,09	-0,20	-1,86	0,06
Serbest bırakıcı liderlik	0,07	0,09	0,05	0,76	0,45
Dönüşümcü liderlik	0,27	0,07	0,35	3,75	<0,01
Etkileşimci liderlik	-0,05	0,08	-0,04	-0,64	0,53
R=0,320	R <sup>2</sup> =0,103		F=6,94		p<0,01

Bağımlı Değişken= Örgütsel otoriteye uyuma toplam puan

Elde edilen sonuçlara göre, liderlik tarzı davranışları ile örgütsel otoriteye uyuma toplam puanları birlikte anlamlı bir ilişki ortaya koymuştur R=0,320; R<sup>2</sup>=0,103; p<0,001. Örgütsel otoriteye uyuma algısındaki değişimin yaklaşık %10'u liderlik tarzı davranışları tarafından açıklanmıştır. Standardize Beta katsayılarına ait anlamlılık değerleri incelendiğinde, liderlik tarzı davranışlarından sadece otokratik liderlik ( $\beta=0,26$ ; p<0,01) ve dönüşümcü liderliğin ( $\beta=0,35$ ; p<0,001) örgütsel otoriteye uyuma algısının anlamlı yordayıcısı olduğu anlaşılmaktadır. Otokratik liderlik ve dönüşümcü liderlik davranışları örgütsel otoriteye uyuma algısını pozitif yönde etkilemektedir.

**Çizelge 5: Liderlik Tarzı Davranışlarının Talimatlara Uyuma Algısı Üzerindeki Etkisini Belirlemek İçin Gerçekleştirilen Regresyon Analizi Sonuçları**

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
(Sabit)	2,01	0,58		3,47	<0,01
Otokratik liderlik	0,23	0,09	0,19	2,59	0,01
Demokratik liderlik	-0,06	0,14	-0,05	-0,42	0,67
Serbest bırakıcı liderlik	0,05	0,15	0,02	0,32	0,75
Dönüşümcü liderlik	0,02	0,11	0,02	0,19	0,85
Etkileşimci liderlik	0,00	0,13	0,00	0,02	0,99
R=0,197	R <sup>2</sup> =0,039		F=2,46		p<0,05

Bağımlı Değişken= Talimatlara Uyuma

Elde edilen sonuçlara göre, liderlik tarzı davranışları ile talimatlara uyuma puanları birlikte anlamlı bir ilişki ortaya koymuştur R=0,197; R<sup>2</sup>=0,039 p<0,05. Talimatlara uyuma algısındaki değişimin yaklaşık %4'ü liderlik tarzı davranışları tarafından açıklanmıştır. Standardize Beta katsayılarına ait anlamlılık değerleri incelendiğinde, liderlik tarzı davranışlarından sadece otokratik liderliğin talimatlara uyuma algısının anlamlı yordayıcısı olduğu anlaşılmaktadır ( $\beta=0,19$ ; p<0,001). Otokratik liderlik davranışları talimatlara uyuma algısını pozitif yönde etkilemektedir.



**Çizelge 6: Liderlik Tarzı Davranışlarının Lidere Uyuma Algısı Üzerindeki Etkisini Belirlemek İçin Gerçekleştirilen Regresyon Analizi Sonuçları**

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
(Sabit)	1,56	0,41		3,86	<0,01
Otokratik liderlik	0,20	0,06	0,23	3,30	<0,01
Demokratik liderlik	-0,19	0,10	-0,21	-2,02	0,04
Serbest bırakıcı liderlik	0,08	0,10	0,06	0,76	0,45
Dönüşümcü liderlik	0,35	0,08	0,40	4,35	<0,01
Etkileşimci liderlik	-0,07	0,09	-0,05	-0,76	0,45
R=0,326	R <sup>2</sup> =0,106		F=7,24		p<0,01

Bağımlı Değişken= Liderin talimatlarına uyma

Elde edilen sonuçlara göre, liderlik tarzı davranışları ile lidere uyma toplam puanları birlikte anlamlı bir ilişki ortaya koymuştur  $R=0,326$ ;  $R^2=0,106$ ;  $p<0,001$ . Lidere uyma algısındaki değişimin yaklaşık %11'i liderlik tarzı davranışları tarafından açıklanmıştır. Standardize Beta katsayılarına ait anlamlılık değerleri incelendiğinde, liderlik tarzı davranışlarından sadece otokratik liderlik ( $\beta=0,23$ ;  $p<0,01$ ), demokratik liderlik ( $\beta=-0,21$ ;  $p<0,05$ ) ve dönüşümcü liderliğin ( $\beta=0,40$ ;  $p<0,001$ ) lidere uyma algısının anlamlı yordayıcısı olduğu anlaşılmaktadır. Otokratik liderlik ve dönüşümcü liderlik davranışları lidere uyma algısını pozitif yönde, demokratik liderlik davranışları ise lidere uyma algısını negatif yönde etkilemektedir.

**Çizelge 7: Cinsiyete Göre Liderlik Tarzı Davranış ve Örgütsel Otoriteye İtaat Ölçeklerinden Elde Edilen Puanların Ortalaması, Standart Sapması ve t Testi Sonuçları**

Değişkenler	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Otokratik liderlik	Kadın	165	3,10	0,78	-1,56	0,12
	Erkek	145	3,23	0,70		
Demokratik liderlik	Kadın	165	3,71	0,72	-0,66	0,51
	Erkek	145	3,76	0,77		
Serbest bırakıcı liderlik	Kadın	165	3,29	0,47	-2,42	0,02
	Erkek	145	3,42	0,46		
Dönüşümcü liderlik	Kadın	165	3,80	0,80	-0,87	0,39
	Erkek	145	3,88	0,74		
Etkileşimci liderlik	Kadın	165	3,25	0,51	-0,55	0,58
	Erkek	145	3,28	0,49		
Talimatlara Uyma	Kadın	165	2,68	0,91	-1,63	0,10
	Erkek	145	2,86	0,92		
Lidere Uyma	Kadın	165	2,77	0,68	-2,17	0,03
	Erkek	145	2,93	0,64		
Örgütsel otoriteye uyma toplam puan	Kadın	165	2,75	0,62	-2,39	0,02
	Erkek	145	2,92	0,58		

Tablo incelendiğinde, cinsiyete bağlı olarak otokratik liderlik, demokratik liderlik, dönüşümcü liderlik, etkileşimci liderlik ve talimatlara uyma puan ortalamalarından istatistiksel olarak anlamlı bir





farklılık bulunmamaktadır ( $p>0,05$ ). Bununla birlikte, serbest bırakıcı liderlik, lidere uyma ve örgütsel otoriteye uyma toplam puan ortalamalarında cinsiyete bağlı anlamlı bir farklılık gözlenmiştir ( $p<0,05$ ). Kadınların serbest bırakıcı liderlik puan ortalamaları, erkeklerin ise lidere uyma ve örgütsel otoriteye uyma toplam puan ortalamaları anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur.

Çizelge 8: Cinsiyete Göre Liderlik Tarzı Davranış ve Örgütsel Otoriteye İtaat Ölçeklerinden Elde Edilen Puanların Ortalaması, Standart Sapması ve t Testi Sonuçları

Değişkenler		Yaş grubu	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Post-Hoc <sup>a</sup>
Otokratik liderlik	1.	30 yaş ve altı	132	3,13	0,75	0,43	0,65	-
	2.	31-35 yaş	72	3,15	0,74			
	3.	36 yaş ve üzeri	106	3,22	0,74			
Demokratik liderlik	1.	30 yaş ve altı	132	3,80	0,71	0,95	0,39	-
	2.	31-35 yaş	72	3,65	0,77			
	3.	36 yaş ve üzeri	106	3,71	0,77			
Serbest bırakıcı liderlik	1.	30 yaş ve altı	132	3,43	0,45	3,61	0,03	1>3,
	2.	31-35 yaş	72	3,33	0,46			
	3.	36 yaş ve üzeri	106	3,27	0,49			
Dönüşümcü liderlik	1.	30 yaş ve altı	132	3,87	0,78	1,07	0,34	-
	2.	31-35 yaş	72	3,72	0,80			
	3.	36 yaş ve üzeri	106	3,87	0,76			
Etkileşimci liderlik	1.	30 yaş ve altı	132	3,37	0,53	6,65	<0,01	1>2, 1>3,
	2.	31-35 yaş	72	3,11	0,43			
	3.	36 yaş ve üzeri	106	3,23	0,50			
Talimatlara Uyma	1.	30 yaş ve altı	132	2,75	0,94	0,03	0,97	-
	2.	31-35 yaş	72	2,78	0,99			
	3.	36 yaş ve üzeri	106	2,77	0,85			
Lidere Uyma	1.	30 yaş ve altı	132	2,82	0,68	0,18	0,84	-
	2.	31-35 yaş	72	2,87	0,61			
	3.	36 yaş ve üzeri	106	2,86	0,69			
Örgütsel otoriteye uyma toplam puan	1.	30 yaş ve altı	132	2,81	0,62	0,18	0,84	-
	2.	31-35 yaş	72	2,85	0,56			
	3.	36 yaş ve üzeri	106	2,84	0,63			

<sup>a</sup>LSD

Tablo incelendiğinde, yaşa bağlı olarak otokratik liderlik, demokratik liderlik, dönüşümcü liderlik, talimatlara uyma, lidere uyma ve örgütsel otoriteye uyma toplam puan ortalamalarından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $p>0,05$ ). Bununla birlikte, etkileşimci liderlik ve serbest bırakıcı liderlik puan ortalamalarında yaşa bağlı anlamlı bir farklılık gözlenmiştir ( $p<0,05$ ). 30 yaş ve altında bulunan katılımcıların serbest bırakıcı liderlik puan ortalamaları, 36 yaş ve üzerinde bulunan katılımcıların puan ortalamalarından anlamlı olarak daha yüksektir. Ayrıca, 30 yaş ve altında bulunan katılımcıların etkileşimci liderlik puan ortalamaları hem 31-35 hem de 36 yaş ve üzerinde bulunan katılımcıların puan ortalamalarından anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur.

#### 4. SONUÇ

Araştırmada, bir örgütte çalışan bireylerin algıladıkları liderlik tarzı ile lider tarafından gelen talimatlara uyma davranışı arasındaki ilişki incelenmek istenmiştir. Uygulanan ölçekler doğrultusunda şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Talimatlara uyma davranışı ve algılanan liderlik tarzı arasındaki bağlantı incelendiğinde birey otokratik olarak algıladığı liderin talimatlarına daha çok uyma davranışı göstermektedir. Ayrıca, birey demokratik olarak algıladığı liderinin talimatlarına daha az uyma davranışı göstermektedir.



Algılanan liderlik tarzı ve lidere uyma davranışı arasındaki bağlantı incelendiğinde birey otokratik ve dönüşümcü olarak algıladığı lidere uyma davranışı daha fazla göstermektedir.

Algılanan liderlik tarzı ve örgütsel otoriteye uyma davranışı incelendiğinde birey lideri otokratik olarak algılaması, örgütsel otoriteye daha çok uyma davranışı göstermektedir.

Uygulanan ölçekler sonucunda algılanan liderlik tarzı ile örgütsel otoriteye uyma davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bireyin lideri otokratik ya da dönüşümcü olarak algılaması örgütsel otoriteye uyma davranışını pozitif yönde etkilemektedir.

Uygulanan ölçekler sonucunda algılanan liderlik tarzı ile talimatlara uyma davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bireyin lideri otokratik olarak algılaması talimatlara uyma davranışını pozitif yönde etkilemektedir.

Elde edilen sonuçlara göre, algılanan liderlik ile lidere uyma davranışı arasında ilişki bulunmaktadır. Bireyin lideri otokratik ya da dönüşümcü olarak algılaması lidere uyma davranışı açısından pozitif yönde etki oluştururken; bireyin lideri demokratik olarak algılaması lidere uyma davranışı açısından negatif etki oluşturmaktadır.

Algılanan liderlik tarzı ve uyma davranışının cinsiyet faktörüne bağlı olarak etkisi bulunmamaktadır. Cinsiyet faktörüne göre görülen farklılık, kadınlarda serbest bırakıcı liderlik puanlarının erkeklerininkine göre daha yüksek olarak gözlenmesidir. Cinsiyet faktörüne göre bir başka farklılık ise, erkeklerde lidere uyma ve örgütsel otoriteye uyma puanları daha yüksek olarak gözlemlenmiştir.

Algılanan liderlik tarzı ve uyma davranışının yaş faktörüne bağlı olarak etkisi bulunmamaktadır. Yaş faktörüne bağlı olarak gözlemlenen farklılık; 30 yaş ve altında bulunan katılımcıların serbest bırakıcı liderlik tarzı 36 yaş ve üzerindeki katılımcılara göre daha yüksek puan almaktadır. Ayrıca, 30 yaş ve altında bulunan katılımcıların etkileşimci liderlik puan ortalamaları hem 31-35 hem de 36 yaş ve üzerinde bulunan katılımcıların puan ortalamalarından daha yüksek olarak gözlemlenmiştir.

## 5.TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Günümüz piyasa koşulları düşünüldüğü zaman, süregelen işleyişi devam ettirmek ve riskleri minimumda tutmak, örgütlerin kendilerini geliştiremeyeceklerini hatta piyasadan silinebileceklerini düşünmelerine neden olmaktadır. Örgütlerin daha fazla risk alması, yenilikçi olması ve piyasa ihtiyaçlarına göre tutum değişikliği sergilemesi örgüt gelişimi için oldukça önemli bir faktördür (Yeşil, 2018, 308). Böyle bir süreçte örgütler daha verimli çalışabilmek, gelişebilmek, çalışan tatminini ve motivasyonunu sağlayabilmek amacıyla etkin liderlik tarzına sahip olan bireylere ihtiyaç duymaktadırlar. Bu nedenle örgütler tarafından etkin olan ve inisiyatif alabilen liderler tercih edilmektedir.

Örgütte etkili bir lider olması, çalışan açısından oldukça önemli bir faktördür. Çalışanın lideri algılama tarzı etkin çalışmasına ve liderin talimatlarına daha çok uyma davranışı göstermesine neden olmaktadır. Yani bu nedenle çalışan bireyin, lideri algılama tarzı ile uyma davranışı arasında anlamlı bir ilişki olduğu açıkça gözlenmektedir. Tüm bu açıklamalar sonucunda araştırma, oldukça önemli ve literatüre kazandırılması gereken bir kaynak olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu araştırma, farklı zamanlarda farklı alanlarda yer alan bir örgütte çalışan kişilere uygun olabilir. Böylece bu çalışma aracılığıyla farklı alanlara ilişkin olarak literatüre yeni kaynak kazandırılabilir.

Çalışma boyunca algılanan liderlik tarzı ve uyma davranışı arasında ilişki üzerinde de durulmuştur. Böylece üzerinde durulan beş liderlik tarzı olan demokratik liderlik, otokratik liderlik, dönüşümcü liderlik, etkileşimci liderlik ve serbest bırakıcı liderlik tarzlarıyla uyma davranışı arasındaki bağlantı incelenmiştir. Bu beş liderlik tarzından etkileşimci ve serbest bırakıcı liderlik tarzı ve uyma davranışı arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanamamıştır. Uyma davranışı arasında pozitif yönde etkiye sahip olan liderlik tarzları otokratik ve dönüşümcü liderlik olurken; negatif bir etkiye sahip olan demokratik liderlik tarzıdır.

Demokratik liderlik tarzı ile talimatlara uyma davranışı arasında negatif ilişki gözlemlenmektedir. Demokratik liderlikte çalışan ve lider arasında karşılıklı bir iletişim bulunmaktadır (Çetin & Görüşük, 2015, 139). Bu iletişim alınan kararların, iş süreçlerinin birlikte belirlenmesini sağlamaktadır. Kısaca ekip çalışması oldukça önemlidir. Her çalışan liderle eşit derecede söz hakkına sahiptir. Tüm bunların sonucunda çalışanlar liderin kararlarına ya da talimatlarına uyma davranışı sergilemez; ekip olarak aldıkları kararları yerine getirirler.

Otokratik olarak algılanan liderlik tarzı ile uyma davranışı arasında gözlemlenen pozitif ilişki, uyma davranışının daha fazla görüldüğünü ifade etmektedir. Otokratik liderlik, baskı ve cezaya dayalı ve korku faktörünün etkili olduğu bir liderlik tarzıdır (Alanoğlu, 2019, 28). Otokratik liderlikte lider, baskıcı ve zorba biri olarak değerlendirilir. Çalışan, lider tarafından gelen talimatları mecburi olarak yerine getirmektedir. Talimatlara uymaz ise ceza alacağını bilmektedir. Bu nedenle çalışan istemese de talimatları yerine getirir.



Kimi zaman çalışan talimatları yerine getirmek ve işi bitirebilmek için uyma davranışı sergiler ve bu durum yapılan işin verimsiz yapılmasına neden olur. Çalışanın tek derdi talimatları yerine getirmektir. Verimlilik ya da yapılan işin doğruluğu önemli değildir. Algılanan liderlik tarzı ve uyma davranışı arasındaki ilişkiye bakarak, lidere daha çok uyma davranışı sergilenmesi için liderin otokratik liderlik tarzını benimsemesi gerekmemektedir. Otokratik lidere uyma davranışı oranının diğer liderlik tarzlarına göre daha fazla olmasına rağmen çalışan memnuniyeti, verimlilik, işin doğru ve etkin yapılması ve iş tatmini oranı daha az olabilmektedir (Özgür, 2011). Otokratik lider ile çalışan bireylerin, liderden korkarak liderin talimatlarına daha çok uyma davranışı göstermeleri, yapılan işin kaliteli olduğunun kanıtı değildir. Tam tersine mutsuz çalışan işleri o an için yapmakta ve kaliteli olmasını önemsememektedir. Adeta çalışan, verilen talimatları yerine getiren bir robot olarak değerlendirilebilmektedir.

Uyma davranışının en çok görüldüğü liderlik tarzlarından diğeri ise, dönüşümcü liderliktir. Birey lider olarak belirttiği kişinin liderlik tarzını dönüşümcü olarak algılıyorsa uyma davranışını da daha fazla göstermektedir Dönüşümcü liderler, anlık koşulları ve ihtiyaçları görerek gerekli değişimleri sağlar (Taşdan & Gül, 2013, 35). Ayrıca, motivasyon sorunu yaşayan çalışanına motivasyona yönelik çalışmalar gerçekleştirir (Sürmeli, 2018, 5). Bu nedenle çalışanlar tarafından sevilen ve saygın bulunan liderlik tarzıdır. Çalışanlar lider tarafından gelen talimatlara zorunluluk olarak bakmamakta, doğru olduğuna inanmakta ve uyma davranışı sergilemektedir. Çalışan kendini değerli görmekte ve daha motivasyonlu olarak kaliteli iş yapmaktadır. Bu nedenle saygı, sevgi ve hoşgörüyü dayalı bir liderlik tarzı olarak tanımlanabilen dönüşümcü liderlik tarzı, örgütler için de en doğru liderlik tarzı olarak ifade edilebilmektedir.

Lidere uyma davranışı açısından otokratik liderlik yerine dönüşümcü liderlik daha verimli ve etkin bir tarz olarak karşımıza çıkmaktadır. Daha önce yapılmış olan algılanan liderlik çalışmalarında da dönüşümcü liderliğin en verimli liderlik tarzı olduğu kanıtlanmıştır. Ayrıca otokratik liderlik tarzının örgütün ve çalışanın verimliliği açısından olumlu sonuçlar vermeyeceği gözler önüne serilmektedir. Örgüt verimliliği ve gelişimi gibi olumlu faktörlerin etkin olarak kullanılabilmesi için dönüşümcü liderlik tarzı önemini ortaya koymaktadır. Devamlılık isteyen ve gelişmek isteyen örgütlerin lider olarak seçmesi gereken kişinin dönüşümcü liderlik özelliklerine sahip olan bireylerden seçilmesi oldukça önemlidir.

#### KAYNAKÇA

- Alanoğlu, Müslim (2019). *Algılanan Okul Müdürü Yönetim Tarzları ile Öğretmenlerin Karar Katılma, Örgütsel Adalet, İş doyumu ve Tükenmişlik Alguları arasındaki İlişkinin Analizi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi.
- Arenson, Elliot, Wilson, Timothy & Akert, Robin (2012). *Sosyal Psikoloji*. İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Arkonacı, Sibel A (1993). *Psikoloji: Zihin Süreçleri Bilimi*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Bakan, İsmail & Kefe İlker (2012). Kurumsal Açından Algı ve Algı Yönetimi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 3, S:1, s. 160-173.
- Büyükköztürk, Şener (2006). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Büyükköztürk, Şener, Çokluk Bökeroğlu, Omay & Şekerioğlu, Güçlü (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Çetin, Halis & Görüşük, Levent (2015). *Siyaset Psikolojisi*. Ankara: Orion Kitapevi.
- Diker, Oğuz (2017). Turizm Sektöründe Algılanan Liderlik Davranışları ve Örgütsel Bağlılık İlişkinin İncelenmesi. *Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi*, Cilt: 2 S: 8 s. 160-173.
- Erçetin, Şule (2000). *Lider Sarmalında Vizyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Field, Andy (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*. Usa: Sage Publications.
- Giddens, Anthony (2015). *Sosyoloji*. Ankara: Say Yayınları.
- İbicioğlu, Hasan, Özmen, İbrahim & Taş, Sebahattin (2009). Liderlik Davranışı ve Toplumsal Norm İlişkisi: Ampirik Bir Çalışma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 14, S. 2, s. 1-23.
- İnceoğlu, Metim (2011). *Tutum, Algı, İletişim*. Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Kağıtçıbaşı, Çiğdem (2017). *Dünden Bugüne İnsan ve İnsanlar: Sosyal Psikolojiye Giriş*. İstanbul: Evrim Yayınevi.
- Kırkpınar, Safiye & İşcan, Ömer Faruk (2018). Liderlik Tarzlarının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkileri. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, Cilt: 21, S. 1, s. 65-85
- Özgür, Bünyamin (2011). Yönetim Tarzları Etkileri. *Maliye Dergisi*, S. 161, s: 215-230
- Sürmeli, Gizem (2018). *Algılanan Yönetici Liderlik Stilinin, Çalışanın Algılanan Örgüt İklimi ve İş Tatmini Düzeyine Olan Etkisinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şengöz, Murat (2015). *Çalışanların Algıladıkları Etkileşimci ve Dönüşümcü Liderlik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkide Yönetici- Ast Etkileşimi Algısının Ara Değişken Rolünün İncelenmesi ve Bankacılık Sektörü Örneğinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tabachnick, Barbara G. & Fidell, Linda S. (2006). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Pearson.
- Tabak, Akif (2005). *Lider ve Takipçileri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Taşdan, Nevzat & Gül, Hüseyin (2013). *Kamu Yönetiminde Liderlik ve Kaymakamlık*. Ankara: Detay Yayıncılık
- Yeşil, Abdullah (2018). Örgütlerde Değişimin Önemi ve Değişim Yönetimi Üzerine Kavramsal Bir Çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt:4, S. 5, s: 307-323.