



LİDERLİK İLE PERSONEL PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR ŞİRKET İNCELEMESİ

AN INVESTIGATION OF ORGANIZATION ON THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP AND EMPLOYEE PERFORMANCE

Vedat AKMAN¹

Merve HANOĞLU²

Cevdet KIZIL³

Öz

Bu çalışmada liderlik tipleri ile iş gören performansı arasındaki ilişki ampirik olarak test edilmiştir. Çalışmanın amacı otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir firmada otokratik, demokratik, hümanist lider tiplerinden hangilerinin kişilerle ilişkilendirildiği ve iş gören performansı üzerindeki etkilerini incelemektir. Araştırmanın evrenini otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir firmanın çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada firmada çalışan toplam kişi sayısı baz alınarak örneklem seçimi yapılmıştır ve 51 kişiye ulaşılmıştır. Anket çalışması beşli likert tipi derecelendirme ölçeği ile oluşturulmuştur. Çalışmanın sonucunda liderlik tipleriyle iş gören performansı arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler : Performans Yönetimi, Liderlik, Liderlik Türleri, İş .Gören, Başarı

Abstract

In this study, the relationship between leadership types and work performance is empirically tested. The purpose of the study is to examine the leadership types such as autocratic, democratic and humanist by investigating their ties with characteristics in the automotive industry. Also, the impact of mentioned leadership types on employee performance is studied. The universe of the study consists employees working in a company belonging to the automotive sector. The sample of research is selected based on the total number of people working in a firm. In total, 51 people have taken the research questionnaire, which is the methodology of this study. The survey was created based on the five-point Likert-type rating scale. As a result of the research, a moderate relationship is detected between leadership types and employee performance.

Key Words: Performance Management, Leadership, Leadership Types, Employee, Success

¹ Yrd.Doç.Dr. Beykent Üniversitesi İşletme Bölümü, vedatakman@beykent.edu.tr

² MBA, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yüksek Lisans Programı

³ Yrd.Doç.Dr., Yalova Üniversitesi İngilizce İşletme Bölümü, cevdetkizil@yahoo.com

GİRİŞ

Günümüzde çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren birçok işletme mevcuttur. Bu sektörlerdeki kurumlar kendilerini rakiplerinden ayıracak vizyon sahibi liderlere ihtiyaç duymaktadır. Bunun sebebi iş gören performansını artırarak rekabet edebilirlik gücünü artırmaktır. Fakat her lider tipi performansı artırabilecek nitelikte değildir. Her insan farklı kişilik yapısına sahip olduğu için ancak farklı lider tipiyle çalışabilir.

Yönetim insanlar vasıtasıyla iş göreme sanatı olduğu için insanları ikna edebilen bir amaç etrafında toplayabilen yönetici liderler aktif olarak başarılı olabilen kişilerdir. Liderler çalışan performansını etkilemeleri sebebiyle dolaylı yolla şirket performansını, dolayısıyla karlılığı etkilemektedir. Bu nedenle liderlere büyük sorumluluklar düşmektedir.

Liderlik bir süreçtir. İzleyici kitle ile önder arasındaki etkileşimler bütünüdür. Etkin bir liderin iletişimi çok kuvvetlidir. Değişimlere odaklanır. İşin yapılış yöntemleriyle ilgilenir. Bir hedefe varmak amacıyla çevresindekileri toplar ve eldeki kaynakları en verimli şekilde kullanır. Oysa yönetici işin yalnızca doğru yapılıp yapılmadığıyla ilgilenir. Liderlerin çalışan üzerindeki performans etkilerinin incelenmesi ve konunun uzun yıllardan beri tartışılan ve günümüzde de üzerinde durulan konulardan biri olması sebebiyle araştırma önem taşımaktadır.

LİTERATÜR TARAMASI

Yöneticiler örgütlerde birçok fonksiyonun yerine getirilmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu fonksiyonların başında insan kaynağını yönetme, astlara önderlik etme ve onları yönlendirme yer almaktadır. Dolayısıyla liderlik etme ve lider kavramı günümüzde işletmelerin en önemli boyutu olmaktadır. Çok sayıda yazar lider ve liderlik kavramı üzerinde tanımlamalar yapmıştır. Dolayısıyla yönetim alanında bu kavramlar en çok tartışılan konular olmuştur (Güney 2007, 357).

Tutucu ve katı uygulamalar yaratıcılığı engellerken, yaratıcı düşünceye önem veren davranışlar açıklığa imkan tanır. Dolayısıyla liderlerle olumlu ilişkiler kuran çalışanların davranışları ile otorite altında çalışan kişilerin davranışları farklı olacaktır. Lider, sorunları yaratıcı bir biçimde çözdüğünde çalışanın performansı da yaratıcılıkla sonuçlanmaktadır. Bu ancak demokratik bir yönetim anlayışıyla mümkündür (Memduhoğlu ve Yılmaz 2013, 60).

Dolayısıyla liderler, örgütteki huzursuzluğun, problemlerin üstünü örtmemeli, çalışanların memnuniyetini artırıcı çalışmalar yapmalı ve sorunlardan kaçışı seçmek yerine ulaşılması gereken hedefler belirleyerek çalışmalar yapmayı tercih etmelidir (Köse 2008, 115). Bir organizasyonun en önemli kaynağı insan, yani emektir. İnsanları yönetmek her zaman güç olmuştur. Yönetimin etkinliği ve sürekliliği ancak etkili liderlik sürecine bağlıdır. İnsanlar, grup halinde yaşamaya eğilimli olduğundan ve grupların etkinliğinden ötürü tarihin her döneminde lidere ihtiyaç duyulmuştur. Dolayısıyla liderlik örgüt amaçlarını başarmak için grupların hareketlerine yön verme ve grupları etkileme sürecidir (Gürüz ve Gürel 2006, 293).

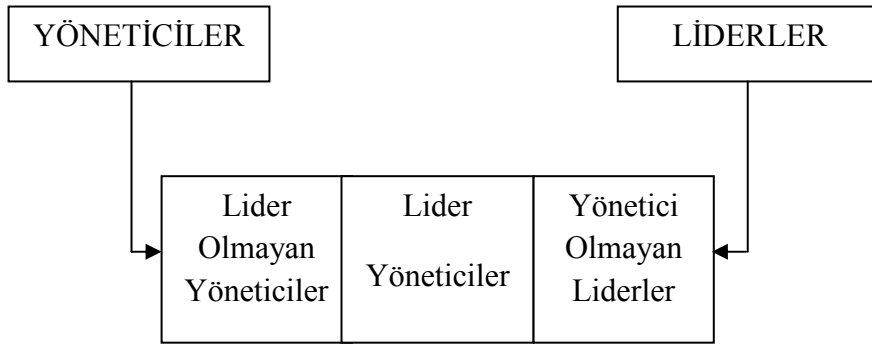
Belirli amaçları gerçekleştirmek için örgütleme, yöneltme, güç kullanma ve karar alma gibi faaliyetleri gerçekleştiren kişi liderdir (Yozgat 1984, 315). Her şeyden önemlisi liderlik süreci bir farklılıkları yönetme sanatıdır. Yani sıradan insanların davranışlarının dışında davranışlardır. Bir nevi liderlik süreci de bu farklılıkların sergilenmesini sağlamaktır. Bir liderin temel görevlerinden biri herhangi bir insanın temel gelişim alanlarını belirlemek ve yönetmektir. Öncelikle zihinsel gelişim alanları ardından kişilik, sosyal, duygusal ve ruhsal özelliklerinin geliştirilmesidir (Fındıkçı 2009,217-220).

Lider imaj oluşturma yeteneğiyle hitap ettiği kişilerin düşüncelerini önemli ölçüde değiştirebilen ve etkileyebilen bir kişidir. Dolayısıyla lidersiz bir organizasyon düzensiz bir

gemi gibidir. Lider kişileri etkileyebilmek için iletişim kanallarından yararlanır. Etkileyici iletişim, yeni bir paradigma kazandırma sanatıdır da denilebilir. Etkilemenin uzun vadeli olabilmesi liderin karizmatiklik gücüne de bağlıdır. Liderin karşısındaki kitleyi anlaması ve onları motive etmesi sayesinde lider-izleyici iletişimi ortaya çıkar. Bu etkileşim sayesinde çalışanlarda organizasyona aidiyet duygusu ortaya çıkar (Tutar 2009, 305:306).

İşlevsel bakımdan liderlik ve yöneticilik birbirine çok benzemektedir. Ancak lideri yönetici ile aynı anlamda görmemek gerekir. Liderlik grup tarafından seçilen kişiye verilen bir niteliktir. Yöneticilik ise göreve atama şeklinde gerçekleşen bir olgudur. Liderlik örgütün tüm kademeleri için geçerlidir. Lider, büyük planların yaratıcısıdır. Yönetici ise işin yapılması ve yürütülmesinden sorumludur. Fakat yöneticiler bazı koşulları yerine getirerek üstlük imajından liderlik imajına geçebilirler (Tengilimoğlu 2008, 116-117).

Tepe yönetici stratejik analizler yaparken vizyoner bir lider stratejileri uygulama aşamasında gruba koçluk yapar. Uygulama sürecinde her kademedeki çalışanın katılımını sağlayarak başarıyı yakalamaya çalışır (Dinçer 2004, 54). Her lider bir yönetici olmadığı gibi her yöneticinin bir lider olması da elbette ki beklenemez. Ancak iyi bir yönetici olabilmek için liderlik vasıflarına da sahip olunması gerekir. Yönetici kendisine verilen formel yetkileri kullanırken lider kendi kişisel gücünden faydalanır. Liderlik=f (lider, izleyiciler, koşullar) olarak matematikselleştirilebilir (Efil 1999, 8).



Kaynak: (Güney 2007, 359:360)

Tablo 1: Yönetici İle Lider Arasındaki Farklar

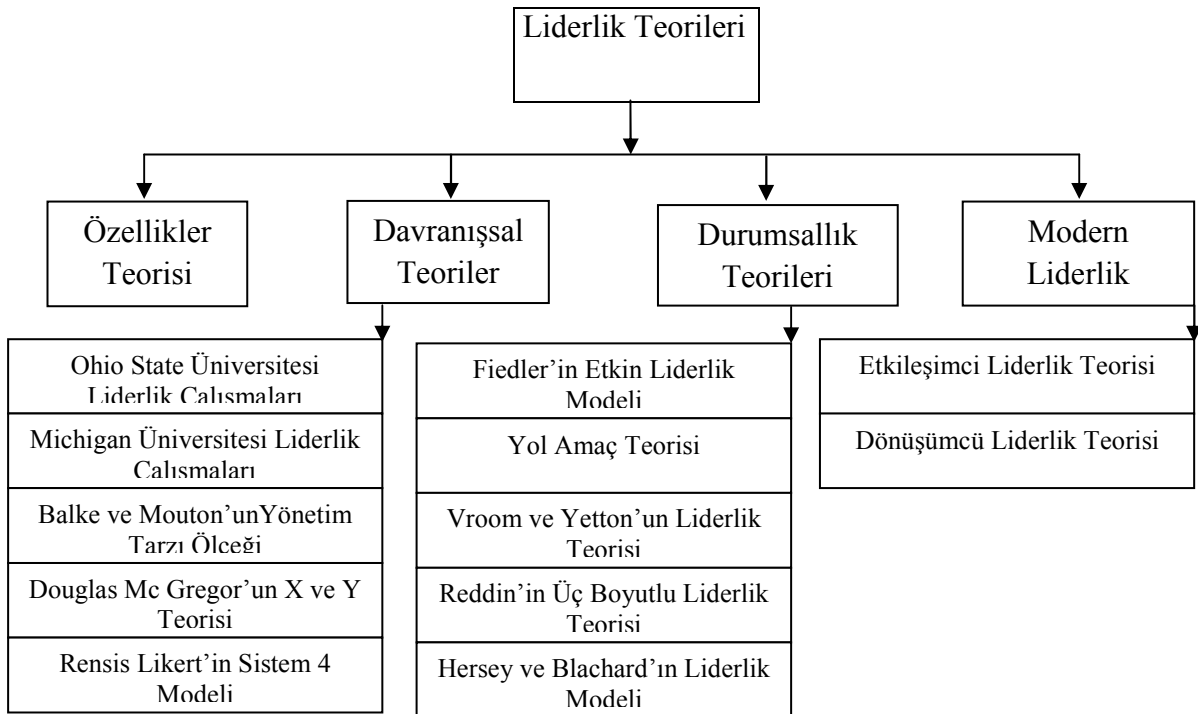
Yönetici Özellikleri	Lider Özellikleri
Yöneticidir	Yenilikçidir
Düzeni Sürdürür	Farklılık Yaratır
Koruyucudur	Geliştiricidir
Sistem ve Yapı Merkezlidir	Birey Merkezlidir
Kontrol Eğilimlidir	Güveni Özendiricidir
Kısa Bakış Açısına Sahiptir	Uzun Bakış Açısına Sahiptir
Nasıl ve Ne Zaman Sorularına Önem Verir	Ne ve Niçin Sorularına Önem Verir
Alt Yönetimsel Kademelere Bakış	Çevreye Bakış
Mevcut Durumu Kabul Etme Eğilimi	Mevcut Durumu Sorgulama Eğilimi
Yerleşik Normlara Uygun İşgören	Kendisinin Elemanları
İşi Doğru Yapan	Doğru İşi Yapan

Kaynak: (Tengilimoğlu 2008, 116-117)

Liderlik ve lider kavramına örgütün türü ne olursa olsun gereksinim duyulmaktadır. Şirketlerde yaratıcı, ilham veren, uzun vadeli düşünen, aktif, dinamik, sorun çözen liderlere ihtiyaç vardır. Günümüzde üzerinde durulan bir diğer kavram da stratejik liderliktir. Stratejik liderlik kavramı, stratejik yönetim kavramıyla birlikte meydana gelmiştir. Stratejik liderliği ayrı bir liderlik biçimi olarak görmeyenler, zamana ve koşula göre liderlik tiplerinden birinin seçilerek uygulanması olarak tanımlamaktadır. Stratejik liderliği ayrı bir liderlik biçimi olarak gören grup ise geleceği planlamak ve diğerlerini bu doğrultuda yetkilendirmek olarak tanımlamaktadır. Stratejik liderlik uygulamaları örgüte stratejik yön vermek, temel yetenekleri belirlemek, insan sermayesini geliştirmek, yeni teknolojilerin kullanımını sağlamak ve değişime açık olmak gibi boyutları içermektedir (Memduhoğlu ve Yılmaz 2013, 132-134).

Genellikle liderlerin sahip olması gereken en önemli özellik yürüyerek yönetim (YY) ilkesidir. Bu ilke liderlerin astlarla yüz yüze gelerek hitap etmesi gerektiğini ifade eder. Bu hitap şekli çalışana liderin heyecan ve motivasyonun yansımaları sağlar. Bir lider ayrıca okuyucu lider olmalıdır. Robotların ve makinelerin yapamadığı, ancak insanların yapabildiği bir şey vardır: Yaratıcılık. Stratejik bir lider bunu bilir ve hitap ettiği kitlenin yapıcılığını artırır. Stratejik bir lider grubun risk alabilme gücünü artırır. Risk karşısında başarısızlıkla karşılaşma ihtimalinin olduğunu gruba aktarır. Grubun uzun vadeli kararlar alınırken katılımını sağlar. Böylece bir kurum kültürü oluşturulmasını teşvik eder (Ertuna 2008, 177:178).

1930'lu yıllarda liderlik kavramıyla ilgili bilimsel araştırmalar yapılmaya başlanmıştır. Yapılan çalışmalar sonucu çeşitli liderlik teorileri, bir başka ifadeyle yaklaşımları ortaya çıkarılmıştır. Bu yaklaşımlar; özellikler teorisi, davranışsal liderlik teorileri, durumsal liderlik teorileri ve modern liderlik teorileridir. Yapılan araştırmalarda cesaret, zeka, düşünce, önderlik etme, gibi özellikler tanımlanarak liderlikle ilgili nitelikler oluşturulmaya çalışılmıştır. Ancak bir liderde olması gereken özellikler üzerinde net bir görüş belirtilmemiştir (Efil 1999, 117).



Kaynak: (Topaloğlu ve Koç 2010, 166-179)

Son yıllarda en çok üzerinde durulan hususlardan biri de performans değerlendirme konusudur. Çalışanların performansı değerlendirilirken firmanın bir bütün olarak ele alınması gerekir. Firmanın performansı ölçülmeden çalışanların performansının ölçülmesi başarısızlığın ödüllendirilmesine sebep olabilir. 1999 yılında yapılan araştırmalarda firmaların %78'inin performans değerlendirme çalışmaları yaptığı tespit edilmiştir. Ayrıca, firmaların %22.1'inde çalışanların tümünün aynı kriterlere göre değerlendirildiği belirtilmiştir. Firmaların büyük bir çoğunluğunda değerlendirme sonuçlarının kariyer, ücret ve eğitim amacıyla kullanıldığı ortaya çıkmıştır (Türkoğlu 2000, 53-56). İş göreni değerlendirme kavramını da, bir değerlendirme çalışması olarak değil, gelişim amaçlı bir süreç olarak görmek gerektiği vurgulanmıştır (Tengilimoğlu 2008, 188-189).

Performans değerlendirme, personelin mevcut durumunu ve geleceğe ilişkin gelişme potansiyelini belirleme çalışmasıdır. İş göreni değerlendirmesi ortak bir çalışma, sorumluluğun paylaşılması, yetiştirme ve gelişmeye olanak sağlayan bir sistemdir. Kısaca işletmenin hedeflerine varmak için yaptığı çalışmalara personelin katkısının ölçülmesidir. Etkili bir performans değerlendirme ile çalışan eksiklikleri tespit edilmekte ve böylece personel kendini geliştirme imkanı elde etmektedir. Etkili bir performans değerlendirme üst ile ast arasında kurulan iyi bir iletişime bağlıdır. Dolayısıyla performans değerlendirme görüşmeleri ile personele sonuçların iletilmesi onların motivasyonu arttırmakta, verimliliğe olumlu katkılar sağlamaktadır (Mucuk 2008, 172:173).

Klasik performans değerlendirme yöntemlerinde çalışana sadece üstü tarafından geri bildirim verilmesine karşılık, modern yöntemlerde daha geniş bir gurubun değerlendirmesi söz konusudur ve modern yöntem daha fazla sonuç odaklıdır (Atlı 2012, 218). Bir çalışanın performansını değerlendirmek kesinlikle zor bir işlemdir. Yöneticiler en iyi sonuç alacakları sistemi kendileri belirlemelidirler (Ulukan 2013, 126-127).

Performans değerlendirmesi yapmanın önemli iki amacı vardır: Bunlardan ilki iş performansı hakkında bilgi edinmektir. Bu bilgi ücret yönetimi, eğitim yönetimi, terfiler gibi alanlarda kullanılmaktadır. İkinci amacı ise personelin görev tanımlarında yer alan standartlara ne ölçüde uyduğunu saptamaktır (Palmer 1993, 9).

İş görenin performans düzeylerini belirlemek için çeşitli yöntemler kullanılmıştır. En klasik yöntemlerden en modern yöntemlere gelene kadar çeşitli araştırmalar yapılmış ve günümüzde de performans değerlendirme sıkça üzerinden durulan ve oldukça önemsenen konu olma özelliğini taşımaktadır (Mucuk 2008, 173).

İnsana yönelik yapılan değerlendirmeler çoğu zaman risk taşır. Bu nedenle iş gören değerlendirmesinde de yanlış payı olduğu için çeşitli sorunlarla karşılaşılabilir. Ölçme aracından kaynaklanan hatalar, performansı ölçecek aracın niteliğine göre değiştiği için oldukça yüksektir. Ölçme aracının güvenilirlik düzeyi düşük ise, hata payı ile karşılaşma bu duruma paralel olarak yüksek olmaktadır. Aşırı hoşgörülülük veya katı olmaktan kaynaklanan hatalar, personelin hak ettiği kadar az veya daha yüksek puanlar almasına neden olmaktadır. Standart ölçüm hataları, değerlendiricinin orta nokta puanları çok sık olarak tüm kişiler için kullanmasıdır. Yakın zaman etkisi hataları, insanlar o tarihe en yakın olayları hatırlama eğiliminde oldukları için tüm yıl boyunca gerçekleştirilen performanstan ziyade en son performansın baz alınarak değerlendirilmesidir. Ayrıca çalışanların tek bir yönünün değerlendirilmesi ve en son ölçülen puana bağlı kalınması da karşılaşılan hatalar arasındadır (Helvacı 2002, 5-7).

İyi bir performans değerlendirme sistemi ön yargılardan ve hatalardan mümkün olduğunca arındırılarak oluşturulmuş bir sistemdir. Değerlendirme ölçütleri her bir işin etkinliğiyle ilgili olmalıdır. Bu nedenle birkaç etkinliği bir arada ele almak sıkıntılara sebebiyet verebilmektedir. Performans değerlendirmede karşılaşılan güçlüklerden biri de zayıf

– orta - iyi gibi kategoriler oluşturmaktır. Zira, bu kategoriler etkili bir değerlendirme sağlamamaktadır. Her yönetici belirli sayıdaki iş göreni değerlendirmelidir. Aksi takdirde değerlendirme olumsuz etkilenmektedir. Ayrıca, iş gören işin her aşamasında gözlenmeli ve hale etkisinden uzak bir değerlendirme yapılmalıdır (Akat 2004, 105).

Performans değerlendirme sisteminin kimler tarafından yürütüleceği firma politikalarına göre değişiklik gösterebilmektedir. Burada en önemli konu değerlendiricinin iş göreni uzun süre gözlemleme imkanı sağlamış olmasıdır. Kişinin işini nasıl yaptığını bilen kişi onun ilk derece amiridir. Değerlendirmeyi yapan çoğunlukla ilk derece amirdir. Genellikle birkaç derece yöneticinin kişiyi değerlendirdiği ya da kişinin kendisini de değerlendirdiği sistemler sübjektifliği ortadan kaldırmaktadır (Kaynak, et al. 2000, 209).

VERİ SETİ VE METODOLOJİ

Liderler, iş görenin performansına dolaylı ya da dolaysız yollarla olumlu veya olumsuz etkide bulunurlar. Bu araştırmanın amacı oluşturulan anket ile çalışan bireylerin performansı üzerindeki liderlerin etki düzeyini ölçmektir.

İş görenin performans düzeyi üzerinde otokratik lider, liberal lider, hümanist lider, tatlı-sert lider, demokratik lider tiplerinin farklılık gösterip göstermediği aşağıdaki hipotezler yardımıyla test edilmiştir:

H₀: Çalışanların performansları ile lider tipleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Çalışanların performansları ile lider tipleri arasında yüksek derecede anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Çalışanların performansları ile lider tipleri arasında orta derecede anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: Çalışanların performansları ile lider tipleri arasında çok düşük derecede anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırmanın uygulama aşaması için veri toplama yöntemi olarak anket metodolojisi seçilmiştir. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde ankete katılanların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durumu ve kurumda çalışma süresi gibi demografik bilgilerini ölçen sorular yer almaktadır.

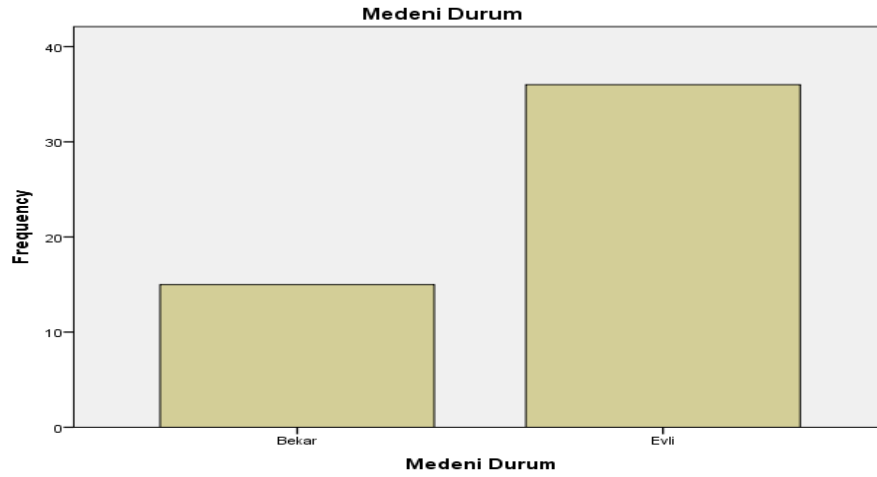
İkinci bölümde ise çalışanlara, liderlerin davranışlarına ve bundan ne yönde etkilendiklerine yönelik sorular sorulmuştur. Anketteki toplam soru adedi beşli likert ölçeği bazlı 20 sorudur. Beşli likert ölçeğinde cevaplar “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum”, “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde derecelendirilmiş ve tasarlanmıştır. SPSS’te bu soru verileri demografik bölüm için nominal değer olarak, lider ile performans arasındaki ilişkiyi değerlendiren bölüm için ölçek (scale) tipi olarak ele alınmıştır. Çalışmada kullanılan anket soruları Ek-1 de yer almaktadır.

Otomotiv sektöründe faaliyet gösteren firma çalışanlarına dağıtılan anket sorularının 51 tanesinden geri dönüş olmuş ve cevaplar alınmıştır. Anket sorularına verilen cevaplar 1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum 5=Kesinlikle katılıyorum şeklinde kodlanarak SPSS programına veri girişi sağlanmıştır. Araştırma sonucunu elde etmek amacıyla lider tipi ile personel performansı arasında ilişki olup olmadığını ölçmek üzere korelasyon analizi yapılmıştır. Ayrıca demografik veriler üzerindeki inceleme çapraz tablo aracılığı ile yaş, cinsiyet ve eğitim durumu arasındaki ilişki irdelenecek şekilde düzenlenmiştir. Aynı zamanda, elde edilen veriler tablolardan yararlanarak histogramlarda detaylı bir şekilde incelenmiştir. Bahsedilen analiz sonuçları ve buna bağlı yorumlar aşağıda ifade edilmiştir.

Tablo 2: Cinsiyet, Yaş ve Eğitim Durumu**Cinsiyet * Yaş * Eğitim Durumu Çapraz Tablo (Crosstabulation)**

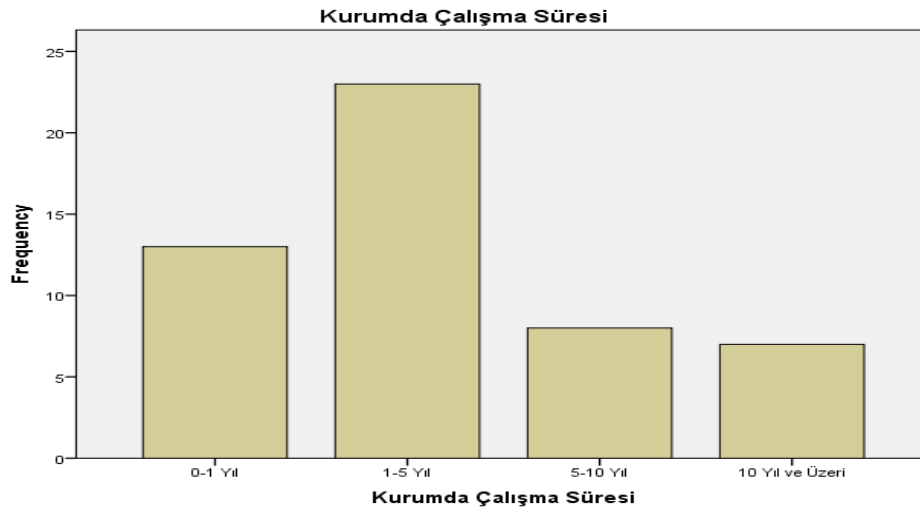
Eğitim Durumu			Yaş					Total
			18-25	26-33	34-41	42-49	50 ve üzeri	
Lise	Cinsiyet	Bayan					1	1
	Total					1		1
Meslek Yüksek Okulu		Bay	1	2	1	2		6
	Cinsiyet	Bayan	0	3	1	0		4
	Total		1	5	2	2		10
Lisans		Bay	4	6	4	2		16
	Cinsiyet	Bayan	4	7	1	3		15
	Total		8	13	5	5		31
Yüksek Lisans		Bay		3	0		0	3
	Cinsiyet	Bayan		1	2		1	4
	Total			4	2		1	7
Doktora		Bay				1	0	1
	Cinsiyet	Bayan				0	1	1
	Total					1	1	2
Total	Cinsiyet	Bay	5	11	5	5	0	26
		Bayan	4	11	4	4	2	25
	Total		9	22	9	9	2	51

Yukarıdaki tabloda demografik verilere ilişkin bulgular yer almaktadır. Araştırmaya katılanların %51'i bay, %49'u bayan çalışandır. Katılımcıların %2'si lise, %19,6'sı meslek yüksek okulu, %60,8'i lisans, %13,7'si yüksek lisans, %3,9'u doktora mezundur. Örneklem yöntemiyle seçilen çalışanların %43,1 oranı ile en büyük çoğunluğunun 26-33 yaş arası olduğu; %3,9 oranı ile en az paya sahip olanların ise 50 yaş ve üzeri olduğu gözlenmektedir.



Şekil 3: Medeni Durum

Araştırmaya katılan iş görenlerden 36'sı evli olup, aynı zamanda %70,6'lık oranla çoğunluğu oluşturmaktadır. 15 bekar personel ise %29,4'lük dilimi oluşturmaktadır.



Şekil 4: Kurumda Çalışma Süresi

Araştırmaya katılan kişilerin %45,1'ini kurumda 1-5 yıl aralığında çalışmış kişiler, %13,7'si ise 10 yıl ve üzeri çalışan bireylerdir. %25,5'lik oranı 0-1 yıl aralığında çalışan katılımcılar oluştururken, %15,7'lik oranı 5-10 yıl çalışanlar oluşturmuştur.

Araştırmanın bulguları ise aşağıda listelenmiştir:

Tablo 3:Korelasyon Analizi

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Liderin takım çalışmasına önem veren davranışları ekip olarak performansımızı yükseltir * Bireysel performansımızın yüksek olmasının ekip performansını artırdığının bilincindeyim	51	100,0%	0	0,0%	51	100,0%

Tablo 4:Liderin Performans Üzerindeki Etkisi

Liderin takım çalışmasına önem veren davranışları ekip olarak performansımızı yükseltir * Bireysel performansımızın yüksek olmasının ekip performansını artırdığının bilincindeyim Crosstabulation

		Bireysel performansımızın yüksek olmasının ekip performansını artırdığının bilincindeyim			Total	
		Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Liderin takım çalışmasına önem veren davranışları ekip olarak performansımızı yükseltir	Kesinlikle Katılmıyorum	Count	0	0	1	
		% of Total	0,0%	0,0%	2,0%	
	Katılmıyorum	Count	3	0	7	
		% of Total	5,9%	0,0%	13,7%	
	Kararsızım	Count	0	0	2	
		% of Total	0,0%	0,0%	3,9%	
	Katılıyorum	Count	0	9	1	
		% of Total	0,0%	17,6%	2,0%	
	Kesinlikle Katılıyorum	Count	0	5	23	
		% of Total	0,0%	9,8%	45,1%	
	Total		Count	3	14	34
			% of Total	5,9%	27,5%	100,0%

Katılımcıların %54,9'u liderin olumlu davranışlarının ekip performansını artırdığını ve kendi performansları ne kadar yüksek olursa grubun da başarısının artacağını düşünmektedir. Katılımcıların %2'si liderin takım çalışmasına önem veren davranışlarının ekip performansını artırdığı görüşüne katılmamaktadır.

Tablo 5: Sonuç**Symmetric Measures**

	Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval Pearson's R	,292	,153	2,138	,038 ^c
Ordinal by Ordinal Spearman Correlation	,259	,143	1,877	,067 ^c
N of Valid Cases	51			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Yukarıdaki korelasyon analizi ile liderin olumlu davranışları ile çalışan performansı arasında orta derecede anlamlı pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Ek-2 de görülen histogramlara ve yapılan korelasyon analizine göre anket sorularına verilen yanıtlar incelenecek olursa, otomotiv sektöründe faaliyet gösteren firma çalışanları liderlerin kendilerini cesaretlendirdiğini belirtmektedir. Buradan liderlerin sorumluluğu paylaştığı, ekip çalışması olabilecek bir ortam oluşturdukları ortaya çıkmaktadır. Ayrıca performans değerlendirme kriterleriyle astlarına güven veren davranışlarda buldukları, ancak değerlendirme esnasında kişisel ön yargılarının etkisinde kaldıkları tespit edilmiştir. Değerlendiricilerin büyük bir çoğunluğu liderin baskıcı tutum sergileme kanısına katılmadıkları için otokratik lider tipinin bulunmadığı belirtmiştir. Önderlerin verilen işlerin zamanında bitirilmesi hususunda özen gösterdiği, ayrıca ekip çalışmasına yatkın ortam sağladığı anlaşılmaktadır. Araştırmanın sonuçları ışığında, iş görenler kişisel performanslarının ekip performansını etkilediği konusunda bilinçlidir. Yapılan araştırmada bir liderin altındaki tüm ekip üyelerinin başarılarının lider tarafından görülmesi ve takdir edilmesi hususunda beklentilerinin olduğu ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla ekibin performansının artması amacıyla övgü dolu sözler ve takdir yöntemi kullanılabilir. Eğer liderin performansı astların performansından düşükse çalışanlar bu durumdan olumsuz yönde etkilenmektedir. Liderler, olumlu yönleriyle astlarına örnek teşkil etmekte, ancak firmadaki bazı liderler astlarının gelişimini destekleyici çalışmalar yaparken bazı liderler bu çalışmalarını yapmamaktadır. Ayrıca takım üyelerinin iş birliğine ve uyuma önem verdikleri görülmektedir.

SONUÇ

Çalışmamızda genel olarak performans yönetimi ve liderlik ile ilgili uygulamalar ele alınmıştır. Özellikle özel sektörde iş gören performansının artırılması için firmadaki liderlerin etkisi büyüktür.

Ancak her lider tipi iş gören üzerinde aynı etkiyi bırakmamaktadır. Araştırmamızda liderlerin davranışları ve iş gören performansı arasındaki ilişki incelenmiştir. Organizasyonlarda performansı objektif bir şekilde değerlendirmek kolay bir işlem değildir. Zira, günümüzde tüm faktörler çok hızlı değişmekte ve gelişmektedir. Söz konusu performans değerlendirme yöntemleri de günümüze gelene kadar çok değişmiştir. Aynı şekilde liderlerin davranışları da geleneksel yöntemlerden modern yöntemlere gelene kadar çeşitli açılardan incelenmiştir. Özellikle stratejik liderlik kavramı günümüzde üzerinde durulan önemli bir kavram olması dolayısıyla gelecek yıllarda hem performans yönetimi kavramı, hem de liderlik kavramı daha farklı boyutlarda ele alınacaktır.

Araştırma liderler davranışlarının bireyler üzerindeki etkisini ölçmeyi amaçlamıştır. Bu nedenle literatür tarama ile konu araştırılıp, anket yöntemi ile uygulama aşaması tamamlanmıştır. SPSS paket programında veriler analiz edilmiştir. H₂ hipotezi araştırmada kabul edilmiş olup, oluşturulan diğer hipotezler reddedilmiştir. Katılımcıların yarısı ekip çalışmasına önem vermektedir. Dolayısıyla liderlerin ekip çalışmasına yatkın ve personel motivasyonunu artıracak davranışlarda bulunması gerekmektedir. Ayrıca liderlerin sorumluluğu çalışanlarıyla paylaşması, değişime ve yeniliğe önem veren davranışlarda bulunması onları bir adım daha başarılı ve desteklenir kılacaktır.

Kaynakça

- Akat, Ömer. *Uygulamaya Yönelik İşletme Politikası ve Stratejik Pazarlama*. Bursa: Ekin Kitabevi, 2004.
- Atlı, Dinçer. *Yetenek Yönetimi*. İstanbul: Crea Yayıncılık, 2012.
- Dinçer, Ömer. *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*. İstanbul: Beta Yayınları, 2004.
- Efil, İsmail. *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Alfa Yayınları, 1999.
- Ertuna, Özer. *Stratejik Yönetim*. İstanbul: Okan Üniversitesi Yayınları, 2008.
- Fındıkçı, İlhami. *Bir Gönül Yolculuğu Hizmetkar Liderlik*. İstanbul: Alfa Yayınları, 2009.
- Güney, Salih. *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara, 2007.
- Gürüz, Demet, ve Emet Gürel. *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Yayıncılık, 2006.
- Helvacı, Akif. Performans Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 2002.
- Kaynak, Tuğray, et al. *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Dönence Basım Yayım, 2000.
- Köse, Arzu. *Stratejik Yönetim*. İstanbul: Kum Saati Yayınları, 2008.
- Memduhoğlu, Hasan Basri, ve Kürşad Yılmaz. *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar*. Ankara: Pegem Yayıncılık, 2013.
- Mucuk, İsmet. *Temel İşletme Bilgileri*. İstanbul: Türkmen Kitabevi, 2008.
- Palmer, Margaret. *Performans Değerlendirmeleri*. İstanbul: Rota Yayınları, 1993.
- Tengilimoğlu, Dilaver. *İşletme Yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2008.
- Topaloğlu, Melih, ve Hakan Koç. *Yönetim Bilimi*. Ankara, 2010.
- Tutar, Hasan. *Örgütsel İletişim*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2009.
- Türkoğlu, Faruk. *2001'e Doğru İnsan Kaynakları Araştırması*. İstanbul: Sabah Yayıncılık, 2000.
- Ulukan, Cemil. *Genel İşletme*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2013.
- Yozgat, Osman. *İşletme Yönetimi*. İstanbul: Venüs Ofset, 1984.

EKLER

EK-1: Anket Soruları

Sayın Değerlendirici,

Söz konusu anket, lider olan kişilerin yönlendirdiği bireylerin performansında bir artış olup olmadığını incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma bilimsel bir nitelik taşıdığı için, anket yanıtlarınızın kayıtları, kimliğinizle ilgili bir bilgi içermez. Sorulara objektif ve samimi yanıtlar vererek katılım gösterdiğiniz için şimdiden teşekkür ederiz.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. Cinsiyetiniz

Bay () Bayan ()

2. Yaşınız

18-25 () 26-33 () 34-41 () 42-49 () 50 ve üzeri ()

3. Eğitim Durumunuz

Lise () Meslek Yüksek Okulu () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora ()

4. Medeni Durumunuz

Evli () Bekar () Diğer ()

5. Bu Kurumda Çalışma Süreniz

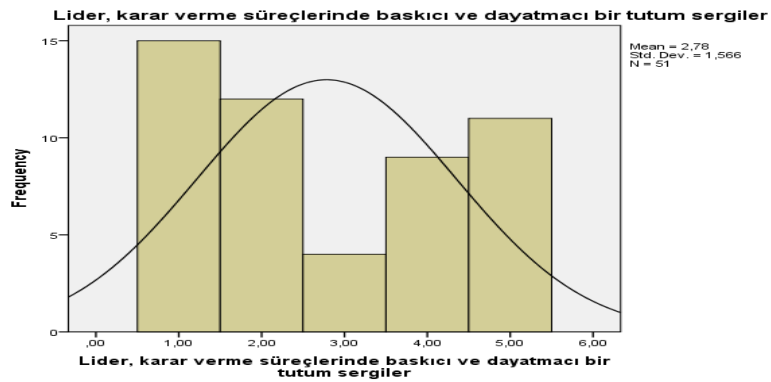
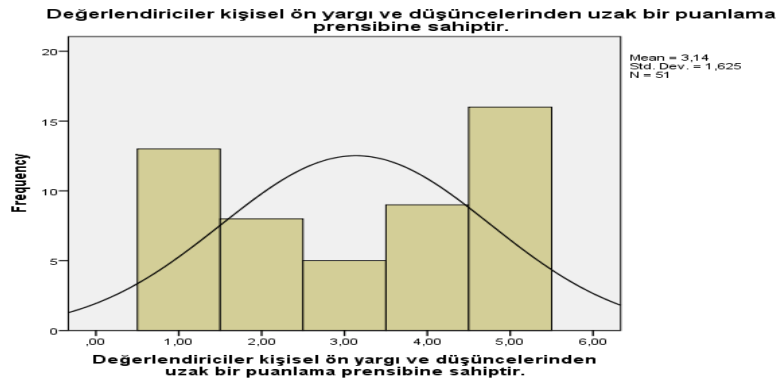
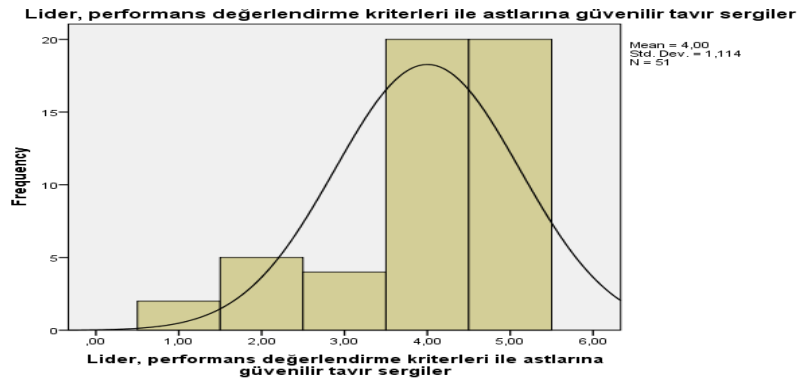
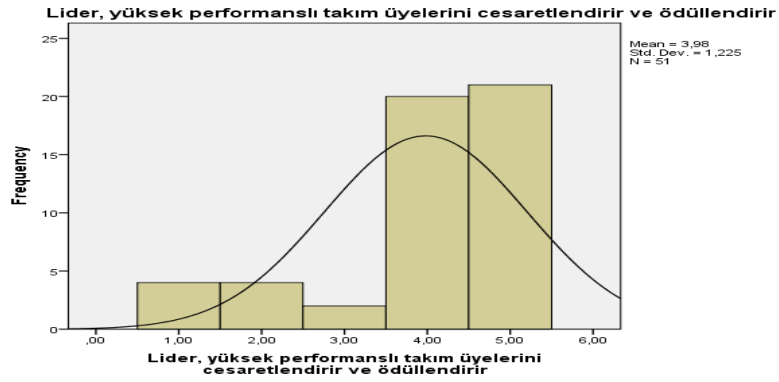
0-1 Yıl () 1-5 Yıl () 5-10 Yıl () 10 Yıl ve Üzeri ()

İKİNCİ BÖLÜM

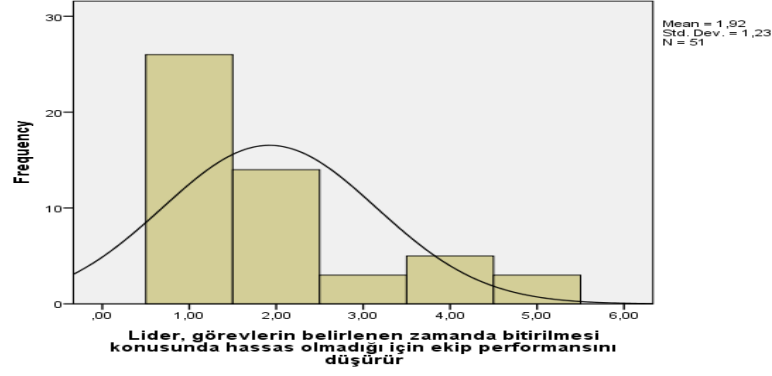
Soru No	Değerlendirme Soruları	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	Lider, yüksek performanslı takım üyelerini cesaretlendirir ve ödüllendirir					
2	Lider, performans değerlendirme kriterleri ile astlarına güvenilir tavır sergiler					
3	Değerlendiriciler kişisel ön yargı ve düşüncelerinden uzak bir puanlama prensibine sahiptir.					
4	Lider, karar verme süreçlerinde baskıcı ve dayatmacı bir tutum sergiler					
5	Lider, görevlerin belirlenen zamanda bitirilmesi konusunda hassas olmadığı için ekip performansını düşürür					
6	Liderin, örnek ve olumlu davranışları sebebiyle uzun yıllar bu kurumda çalışabilirim					
7	Lider, çalışanların performanslarının değerlendirmelerinde ve sicil notlandırmalarında hakkaniyetli davranmaz					
8	Liderin çatışma çözme becerileri zayıf olduğu için ekip içi anlaşmazlıklar fazladır					
9	Liderin takım çalışmasına önem veren davranışları ekip olarak performansımızı yükseltir					
10	Lidere sorunlarımı iletebileme imkanı bulamam. Dolayısıyla işe olan motivasyonum düşer					
11	Bireysel performansımın yüksek olmasının ekip performansını artırdığının bilincindeyim					
12	Liderin destekleyici bir çalışma ortamı yaratmaması sebebiyle iş arayışı içerisindeyim					
13	Liderin tutum ve davranışları sürekli farklılıklar gösterir					
14	Çalışma ortamım ve çalışma koşullarım ile ilgili yapılacak düzenlemelerde görüşüme başvurulması çalışma isteğimi artırır.					

15	Liderin adil davranışları ekip çalışmasına isteği artırır					
16	Başarılarımızın farkında olmaması çalışma isteğini düşürür					
17	Üstlendiği görevin gerektirdiği yeterliliklere sahip olmaması verimimi düşürür					
18	Lider, fiziksel ve karakteristik yönleriyle astlarına örnek teşkil eder					
19	Lider, kişisel swot analizleriyle astlarının kişilik gelişimini destekleyici, yetkinlik bazlı çalışmalar yapar					
20	Kurumun birimleri arasında işbirliği ve uyum sağlayamaması örgütsel performansı düşürür					

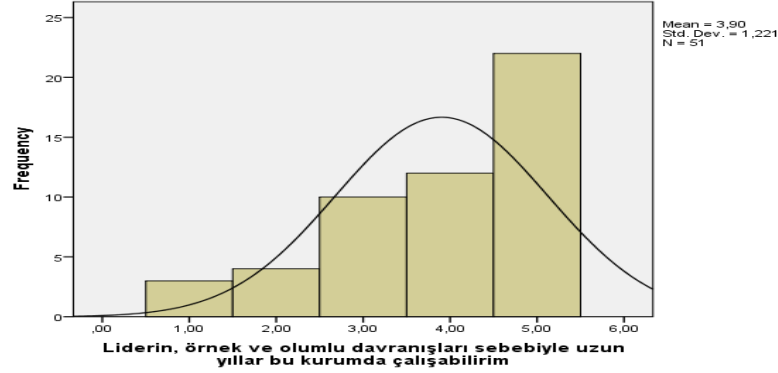
EK-2: Araştırmaya Ait Histogram Çalışması



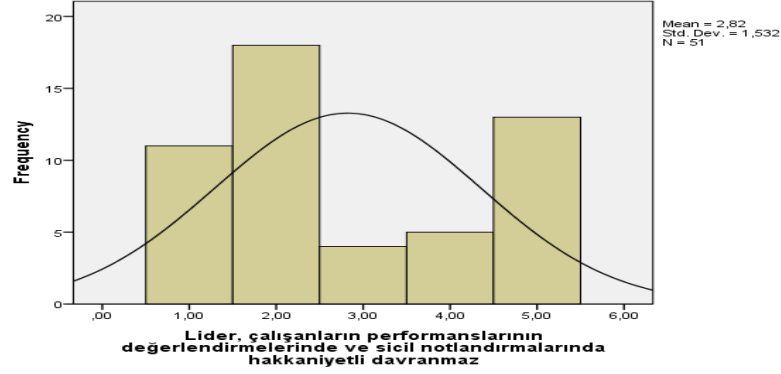
Lider, görevlerin belirlenen zamanda bitirilmesi konusunda hassas olmadığı için ekip performansını düşürür



Liderin, örnek ve olumlu davranışları sebebiyle uzun yıllar bu kurumda çalışabilirim



Lider, çalışanların performanslarının değerlendirmelerinde ve sicil notlandırmalarında hakkaniyetli davranmaz



Liderin çatışma çözme becerileri zayıf olduğu için ekip içi anlaşmazlıklar fazladır

