



Global Business Research Congress (GBRC), May 24-25, 2017, Istanbul, Turkey.

THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP FEATURES ON BUSINESS PERFORMANCE OF WOMEN MANAGERS

DOI: 10.17261/Pressacademia.2017.686

PAP- GBRC-V.3-2017(113)-p.1058-1064

Nezih Metin Ozmutaf¹, Elif Aktekin², Bulent Ergani³

¹İzmir Kâtip Celebi University, Cigli, İzmir, Türkiye. nezih.metin.ozmutaf@ikc.edu.tr

²Ege University, Atatürk Health Care Vocational School, Bornova, İzmir, Türkiye. elif_aktekin@hotmail.com

³İzmir Kâtip Celebi University, Cigli, İzmir, Türkiye. bulenter_3543@hotmail.com

To cite this document

Ozmutaf, N. M., E. Aktekin and B. Ergani, (2017). The effect of transformational leadership features on business performance of women managers. PressAcademia Procedia (PAP), V.3, p.1058-1064.

Permament link to this document: <http://doi.org/10.17261/Pressacademia.2017>.

Copyright: Published by PressAcademia and limited licenced re-use rights only.

ABSTRACT

In this study, it is aimed to investigate the perceptions of the transformational leadership qualities in the context of job performances of female managers working in the food sector. Between February 2017 and April 2017, a questionnaire form prepared and was applied to 77 women managers within the scope of 32 companies operating in the food sector. As a result of the research, it has been found that the women managers' transformational leadership qualities have a positive effect on job performance. These qualities are "to improve the participation level, to anticipate the future, to perform team work, to become role models, to be impressive, to increase communication quality, to increase the motivation, decision-making and change-making. Transformational leadership, one of the modern leadership approaches, can be distinguished by emphasizing commitment to organizational goals, creating innovative solutions to problems, and developing employee capacities. Transformational leadership qualities are thought to be in harmony with the relational management style of women managers. In this context, female managers think that their job performance is increasing.

Keywords: women managers, transformational leadership, business performance, leadership characteristics, motivation

JEL Codes: M12, M16

KADIN YÖNETİCİLERDE DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK NİTELİKLERİNİN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ

ÖZET

Bu çalışma ile dönüşümcü liderlik niteliklerinin, gıda sektöründe çalışan kadın yöneticilerin iş performanslarına yönelik algılarının araştırılması amaçlanmıştır. Bu konuda hazırlanan anket formu Şubat 2017 - Nisan 2017 tarihleri arasında İzmir'de gıda sektöründe faaliyet gösteren, üretici ve ihracatçı 32 firma kapsamında çalışan 77 kadın yöneticiye uygulanmıştır. Araştırma sonucunda kadın yöneticilerin dönüşümcü liderlik niteliği olarak "Katılımcılığı geliştirme, geleceği öngörme, ekip çalışmalarını gerçekleştirme, rol model olma, etkileyici olma, iletişim kalitesini yükseltme, adanma, motivasyon yüksekliği, çatışma düşüşü, misyonu sahiplenme, vizyonu sahiplenme, problem çözme, güven artışı, karar verme ve değişime açık olmanın" iş performansını olumlu yönde etkilediği algısında oldukları belirlenmiştir. Modern liderlik yaklaşımlarından biri olan dönüşümcü liderlik, örgüt amaçlarına bağlılığı öne çıkarma, problemlere yenilikçi çözümler üretme ve çalışanların kapasitelerini geliştirme boyutları ile ayırt edilebilmektedir. Dönüşümcü liderlik niteliklerin kadın yöneticilerin ilişkisel yönetim tarzı ile uyum gösterdiği düşünülmektedir. Bu bağlamda kadın yöneticiler iş performanslarının arttığını düşünmektedirler.

Anahtar Kelimeler: Kadın Yöneticiler, Dönüşümcü Liderlik, İş Performansı, Liderlik Özellikleri, Motivasyon

JEL Kodları: M12, M16,

1. GİRİŞ

Günümüz organizasyonları için açık sistem özelliği çerçevesinde dinamik iç ve dış çevreye uyum içinde ayakta kalma, büyüme ve gelişmeye yönelirken rutinliğin dışına çıkmalarının gerekliliği belirtilebilir. Yöneticiliğin doğasındaki statikliğin, liderlikle beslenerek dinamik hale getirilmesinin yöneticinin iş performansını pozitif yönde etkilemesiyle rutinliğin dışına çıkılmasını sağlayacağı belirtilebilir (Hampton, 1986: 449).

Oldukça karmaşık olarak ifade edilebilecek liderlik konusunun ise uzun yıllardır çeşitli teori ve yaklaşımlarla ele alınmakta olduğu yönetim bilimi ve yöneticiler kapsamında bilinmektedir. Dönüşümcü liderlik de bu çerçevede, dönüşümü sağlayarak rutinliğin dışına çıkılma çabasına katkı sağlayarak yönetici performansının olumlu etkilenmesine yol açabilecek güncel bir liderlik yaklaşımı olarak ortaya konulabilecektir. Dönüşümcü liderler heyecan verici bir şekilde bireyleri harekete geçirirken (Bateman ve Zeithalm, 1990: 502), liderlik sürecinde kendisi de dönüşümlenmektedir (Çakar ve Arbak, 2003). Karizmatiklik, esin kaynağı olma, entelektüel uyarım sağlama ve bireyselleştirilmiş ilgi şeklinde gruplandırılmış dört özellik, lider ve izleyicileri arasındaki yoğun etkileşimi sağlayan dönüşümcü liderlik nitelikleridir (Bass,1999).

Geçmişte yapılmış birçok çalışmada liderlik nitelikleri genellikle erkeklerle özdeşleşen sıfatlarla ve metaforlarla anılmıştır. Kadınların genellikle ilişkilere dayalı (connective) liderlik özelliği gösterdikleri vurgulanmaktadır (Amey ve Twombly, 1992 Aktaran: Hacıfazlıoğlu, 2010). Bu bağlamda çalışmamızda kadın yöneticilerin ilişkisel nitelikleri dönüşümcü liderlik kapsamında değerlendirilecektir.

Çalışmamızın amacı, gıda sektöründe faaliyet gösteren, üretim, ithalat ve ihracat yapan firmalardaki kadın yöneticilerin dönüşümcü liderlik nitelikleri kapsamında iş performanslarına yönelik algılarının belirlenmesidir. Hazırlanan anket formu Ege İhracatçılar Birliğine kayıtlı İzmir ilinde gıda sektöründe üretim, ihracat ve ithalat yapan 32 firmadaki 60 kadın yöneticiye yüz yüze anket yöntemi ile Şubat 2017 – Nisan 2017 tarihleri arasında uygulanmıştır.

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

2.1. Dönüşümcü Liderliğin Kavramsal Yapısı

Dönüşümcü liderlik liderin izleyenlerle arasında bağ kurduğu, çalışanlara rol-model olduğu, takım ruhunu sağlayabilen, birlik içerisinde örgütün hedeflerini gerçekleştirmek konusunda çaba sarf ettiği, devamlı gelişimi takip ederek, performans artışı ve sonucunda örgüt başarısını sağladığı modern liderlik yaklaşımıdır. (MacKenzie ve ark., 2001; Northouse 2001).

Dönüşümcü liderliğin temel niteliği organizasyonlarda ya da toplumlarda ve bunların her hangi bir düzeyinde köklü değişimleri başarılı şekilde uygulamayı sağlama olarak ortaya konulabilecektir. Bunu ise insanı baz alarak ortaya koymayı amaçlar (Özkalp ve Kirel, 2011: 328).

Dönüşümcü liderler karizmatik ve ilham verici, entelektüel uyarımı sağlayıcı ve bireysel düşünceye / düşünmeye önem veren bir yol izlerler. Karizmatiklik ve ilham vericilikleri güven, bağlılık, misyon ve vizyon gibi konuları; entelektüel uyarım çerçevesinde problem çözmek için yeni yaklaşım, yol ve yanıtlar getirme, yetenek ve becerileri öne çıkarma gibi konuları ve bireysel düşünceye / düşünmeye önem verme ise özel olma, teşvik edicilik, motive edicilik, bireysel ilişkileri geliştirme yine yetenek ve becerileri kullanma gibi konuları temel almaktadır (Nahavandi ve Malekzadeh, 1999: 327-328).

Dönüşümcü liderliğin temel olarak rutinliği ortadan kaldırırken bir rol modellik çerçevesinde çalışanları özne olarak alma eğiliminde olduğu; bu çerçevede onları motive ettiği, geliştirdiği, güveni öne çıkardığı, misyonu ve vizyonu önemseydiği, adanma ve bağlılığı artırdığı, katılımcılığı öne çıkardığı, değişimi desteklediği, doğru problemleri belirleyip doğru kararlar verdiği, takım çalışmalarına yönelimi sağladığı, iletişimi önemseydiği ve çatışmaları olumluya sevk ettiği belirtilebilir (Güney, 2013: 426-427).

İzleyicilerini dönüştürebilen ve kendisi de bu süreçte dönüşümlen bir lidere dayalı olan dönüşümcü liderlik, örgütlere ihtiyaç duydukları ivmeyi kazandıracak liderlik yaklaşımı olarak benimsenmektedir (Ataman,2001; Tichy & Ulrich,1991; Palmer vd., 2001). Literatürde ilgili çalışmalar kapsamında dönüşümcü liderliği diğer liderlik stillerinden ayıran özellikleri şu şekilde özetlenebilir:

- Dönüşümcü lider astlarına ilham vererek onları lider olmaya odaklar (Bass, 1999; Avolio ve Bass, 2004; Greiman, 2009)
- Dönüşümcü lider, çalışanların ahlak ve motivasyonlarını yükseltir. Onları kendi çıkarlarını gözetmekten öte organizasyonun hedefleri için eyleme güdüler (Bass, 1999; Hall et al. 2002). Verimliliği arttırmak için örgüt içerisinde takım ruhu oluşturur ve daha coşkulu bir örgüt atmosferi hazırlar (Akt: Avcı, 2015).

- Dönüşümcü liderlikte astların değişimi istemeye yöneltilmesi söz konusudur. Bu bağlamda onların geliştirilmesi, onlarla bireysel ilgilenim ve ihtiyaçlarının karşılanması, bu liderlik tarzında görülebilmektedir (Northouse 2001; Akt:Hacifazlıoğlu, 2012).
- Dönüşümcü lider izleyicileri ile bağ kurarak, onlara rol model olur. İzleyenler üzerinde güçlü bir etki oluşturur.

2.2. Dönüşümcü Liderliğin Alt Boyutları

1. İdealleştirilmiş etki-Karizma: Liderin etkileyici özelliğini ifade eden alt boyuttur. Lider izleyicilerine rol modeldir, güven ve saygı duyulan kişiliğe sahiptir. Lider örgütün hedeflerini izleyicilerine açıkça aktarabilir, bu sayede çalışanların performanslarının artırılmasında rol oynar.

2. Telkinle güdüleme: Liderin izleyicileri hedeflere yönelterek güdülemesini ifade eden alt boyuttur. Örgüt içerisinde iyimserliğin hakim olmasını, takım çalışmasını, verimli bir çalışma ortamı hazırlanmasını sağlar (Bass ve Steidlmeier, 1999; Akt: Avcı, 2015).

3. Entelektüel uyarım: Lider izleyicileri yenilikçi yaklaşımlar konusunda teşvik eder. Farklı bakış açıları geliştirmeleri, yeni fikirler üretebilmeleri için gerekli olan özgür ve hoşgörülü örgüt iklimini hazırlar.

4. Bireysel ilgi: Lider, izleyicileri ile bireyselleştirilmiş bağlar kurar. Farklılıklarını ve ihtiyaçlarını gözetir, potansiyellerine uygun hedefler belirler. Sonucunda örgütün başarısına yansiyacak, geliştirici ve destekleyici ortam ve hizmetlerin sunulduğu ortamı oluşturur (Eagly ve ark, 2003; Akt: Avcı, 2015).

2.3. Dönüşümcü Liderlik İş Performansı İlişkisi

Dönüşümcü bir lider örgütü için dönüşüm rehberidir. Bu özelliği çalışanlar için bir esin kaynağı olmasına neden olmaktadır. Çalışanlarla kurulan bağ, örgütteki insanların duygularını olumlu etkilemesine yol açmaktadır. Bu durum motivasyonu sağlamakta ve iş performansını olumlu yönde etkilemektedir. Günümüzün karmaşık ortamında örgütünü yatıştırabilecek ve güçlendirebilecek güvene sahip olma özelliği dönüşümcü liderlik için bir çeşit katalizör etkisi yaratmaktadır. (Freshman & Rubino, 2002).

Sosik ve Megerian (1999) çalışmalarında yöneticilerin öz farkındalıklarına bağlı olarak dönüşümcü liderlik - yönetici performansı ilişkisinin güçlendiğini ortaya koymuşlardır. Tengilimoğlu (2005), dönüşümsel liderlik niteliklerinin yeniliklere açık olma, çalışma gereksinimlerini tanımlama, çabuk karar alma, iyi çalışmaları takdir etme ve amaçların belirgin olması özelliklerinin iş tatmini üzerinde etkili olduğunu, bunun da performansı artırdığını ifade etmiştir.

3. VERİ VE YÖNTEM

Araştırma için hazırlanan anket formu üç temel bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, araştırmanın bağımsız değişkenleri olan yaş, eğitim durumu, departman ve deneyim süresi yer almaktadır. İkinci bölümde kişinin bir yönetici olarak eğitcilik / öğreticilik, teşvik edicilik, karizmatiklik / etkileyicilik, değişime açıklıkları, çalışanların sorunlarıyla ilgilenmeleri ve iş performans düzeyi kapsamında düşüncelerini belirlemeyi amaçlayan altı soru yer almaktadır. Anketin üçüncü bölümünde ise dönüşümcü liderlik nitelikleri kapsamında iş performansını pozitif yönde etkileyebileceği varsayılan 16 önerme yer almıştır. Önermelere istatistiksel değerlendirmeler için 5'li Likert ölçeği kapsamında kesinlikle katılmıyorum için 1, katılmıyorum için 2, fikrim yok için 3, katılıyorum için 4, kesinlikle katılıyorum için 5 ağırlık değeri verilmiştir. 16 önerme faktör analizi sonucu 5 faktör altında toplanmıştır.

Araştırmaya yönelik olarak hazırlanan anket formu, Ege İhracatçılar Birliğine kayıtlı, gıda sektöründe faaliyet gösteren, İzmir ilinde üretim, ihracat ve ithalat yapan 32 firmada kadın yönetici olarak yer alan 77 bireye yüz yüze anket yöntemi ile Şubat 2017 – Nisan 2017 tarihleri arasında uygulanmıştır. Araştırmaya, Ege Bölgesinde gıda sektöründe özellikle üretim, ihracat ve ithalat yapan, farklı departmanları bulunan firmalar dâhil edilmiştir. Bu niteliklere sahip Ege İhracatçılar Birliği'ne bağlı yaklaşık 150 firma ve bu firmalarda farklı departmanlarda çalışan yaklaşık 250 kadın yönetici bulunmaktadır (Kişisel görüşme; Ege İhracatçılar Birliği, 2017). Örneklem dâhilinde 32 firmada 77 kişiye ulaşılmıştır. Kadın yönetici sayısına göre yaklaşık %30'luk geri dönüş oranı sağlanmıştır. Anketlerin tamamı analizlere dâhil edilmiştir. Araştırmada istatistiksel analizler kapsamında SPSS yazılımı kullanılmıştır. Araştırma kapsamında faktör analizi ve tek örnek t testi gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın Hipotezleri:

H1: Kadın yönetici olarak dönüşümcü liderlik niteliği kapsamında ... sağlama, iş performansını olumlu etkilemektedir.

H2: Kadın yönetici olarak dönüşümcü liderlik niteliği kapsamında ... faktörü çerçevesinde iş performansım olumlu etkilemektedir.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

4.1. Sosyo-Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan kadın yöneticilerin (n=30) genel yaş (min-max=24-47) ortalaması ve standart sapması 34,1±6,30'dur.

Kadın yöneticilerin: %23,3'si (n=7) lise, %70'i (n=21) üniversite ve %6,7'si (n=2) yüksek lisans mezunu; %20'si (n=6) yönetim (üst düzey), %26,7 (n=8) üretim, %6,7'si (n=2) kalite kontrol, %6,7'si (n=2) pazarlama ve %40'ı (n=12) finans departmanında yer almakta; %66,7'si (n=20) 10 yıldan az ve %33,3'ü 10 yıl ve üstü deneyime sahiptir.

4.2 Yöneticilik Algısına Yönelik Bulgular

Altı soru kapsamında kadın yöneticilerin kendi yöneticiliklerine yönelik algıları da belirlenmiştir. Kadın yöneticilerin büyük çoğunluğunun; orta-yüksek seviyede eğitici / öğretici, teşvik edici, karizmatik / etkileyici, değişime açık oldukları belirlenmiştir. Çalışanların sorunlarıyla ise ilgilenme seviyesi yaklaşık olarak üçte ikisinde yüksek ve üçte birinde orta düzeydedir. Ayrıca iş performans seviyelerini de %60 yüksek ve %40 orta düzeyde algılamaktadırlar (Tablo 1).

Tablo 1.: Kadın Yöneticilerin Kendilerine Yönelik Algıları

Düzye	n	%	n	%
Bir yönetici olarak ne düzeyde eğitici / öğretici olduğunuzu düşünüyorsunuz?		Bir yönetici olarak ne düzeyde teşvik edici olduğunuzu düşünüyorsunuz?		
Düşük	5	6,5	5	6,5
Orta	31	40,0	26	33,8
Yüksek	41	53,5	46	59,7
Toplam	77	100,0	77	100,0
Bir yönetici olarak ne düzeyde karizmatik /etkileyici olduğunuzu düşünüyorsunuz?		Bir yönetici olarak ne düzeyde değişime açık olduğunuzu düşünüyorsunuz?		
Düşük	3	4	5	6,5
Orta	18	23,3	23	29,9
Yüksek	56	72,7	49	63,6
Toplam	77	100,0	77	100,0
Bir yönetici olarak çalışanlarınızın sorunlarıyla ilgilenme seviyeniz nedir?		Genel olarak iş performans seviyeniz nedir?		
Orta	28	36,4	31	40,0
Yüksek	49	63,6	46	60,0
Toplam	77	100,0	77	100,0

4.3. Ölçüm Aracının Güvenirliği

Anketin üçüncü bölümünde yer alan 16 önerme 5 faktör altında toplanmıştır. Faktör analizi temel bileşenler analizi çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin değeri 0,861'dir. Bartlett Küresellik Testi sonucunda sıfır hipotezi (H0: korelasyon matrisi birim matristir) reddedilmiştir (=683,240, p=0.000). Anti imaj korelasyon matrisinin köşegen değerleri 0,813-0,722 değerleri arasında değişim göstermektedir. Bu üç sonuç kapsamında 16 önermelik yapının faktör analizine uygun olduğu belirlenmiştir (Bkz. Tablo 2). Faktör analizi sonucu oluşan 5 faktör toplam varyansı %76,99 oranında açıklamaktadır. Toplam varyansın, %21,689'unu birinci, %16,349'unu ikinci, %14,71'ini üçüncü, %12,79'unu dördüncü ve %11,272'sini beşinci faktör açıklamaktadır. Oluşan 5 faktörlük yeni yapının genel Cronbach Alfa değeri 0.861'dir. Bu sonuca göre ankette yer alan önermelerin işaret ettiği faktörlerin konuyu çok yüksek derecede açıkladığını ortaya koymaktadır. Genel, faktör ve madde bazında Cronbach Alfa değerleri de tutarlılık göstermektedir (Tablo 2). 16 önerme için genel soru ortalaması (item-means) 4,402 ve ortalama varyans 0.481'dir. Faktörler içerdikleri önermeler göz önüne alınarak isimlendirme yapılmıştır: Bu çerçevede faktörler ve isimleri f1: Liderlik gücü I, f2: Liderlik gücü II, f3: Misyon ve vizyon (Kurum felsefesi), f4: Liderlik gücü III ve f5: Değişebilirlik şeklindedir (Bkz. Tablo 2).

Tablo 2: Faktörler ve Güvenirlilik

Kadın yönetici olarak dönüşümcü liderlik niteliği kapsamında ... sağlama, iş performansını olumlu etkilemektedir	Faktör İsmi	Faktörler					Cronbach Alfa Skorları	
		1	2	3	4	5	Genel=,861	
Katılımcılığı geliştirmeyi	Liderlik gücü I	,861	,036	,174	,198	,158	,785	,851
Geleceği öngörmeyi		,831	-,054	,301	-,025	-,013	,803	
Ekip çalışmalarını gerçekleştirmeyi		,818	-,307	,110	,159	-,194	,803	
Rol model olmayı		,751	,317	-,366	,152	,004	,804	
Etkileyici olmayı		,633	,458	-,491	,006	-,092	,847	
İletişim kalitesini yükseltmeyi		,505	-,296	,369	,325	,174	,849	
Adanmayı	Liderlik gücü II	-,064	,872	,020	-,142	,307	,679	,747
Motivasyon yüksekliğini		-,141	,817	,043	-,228	,332	,684	
Çatışma düşüşünü		,191	,692	,357	,235	-,258	,704	
Misyonu sahiplenmeyi	Misyon	,048	,097	,854	,115	-,053	-	,817
Vizyonu sahiplenmeyi	Vizyon	,213	,125	,834	,118	,123	-	
Problem çözmeyi	Liderlik gücü III	,075	-,138	,039	,773	,287	,703	,739
Güven artışı		,050	-,181	,068	,761	-,114	,728	
Karar vermeyi		,246	,202	,157	,705	,074	,693	
Değişime açık olmayı	Değişebilirlik	-,022	,053	,283	,148	,829	-	,711
İnançlar konusunda değişimi		,048	,305	-,210	,058	,790	-	

4.4. Önerme ve Faktörlere Yönelik Bulgular

H1 hipotezi (kadın yönetici olarak dönüşümcü liderlik niteliği kapsamında ... sağlama, iş performansını olumlu etkilemektedir) her bir önerme için kabul edilmiştir. Diğer bir deyişle kadın yöneticilerin dönüşümcü liderlik niteliği olarak her bir önermenin iş performanslarını artırdığını düşündükleri belirlenmiştir (Tablo 3).

Tablo 3: Önermeler Kapsamında t Testi

Kadın yönetici olarak dönüşümcü liderlik niteliği kapsamında ... sağlama, iş performansını olumlu etkilemektedir	$\bar{x} \pm s$	Tek Örnek t testi (Test Değeri $3 \leq \mu$)	
		t	p
Katılımcılığı geliştirmeyi	4,4±,62	12,775	,000
Geleceği öngörmeyi	4,4±,62	12,775	,000
Ekip çalışmalarını gerçekleştirmeyi	4,5±,57	14,355	,000
Rol model olmayı	4,3±,61	12,173	,000
Etkileyici olmayı	4,3±,71	10,420	,000
İletişim kalitesini yükseltmeyi	4,4±,50	15,832	,000
Adanmayı	4,4±,68	11,789	,000
Motivasyon yüksekliğini	4,5±,62	13,047	,000
Çatışma düşüşünü	4,5±,57	14,699	,000
Misyonu sahiplenmeyi	3,9±,78	6,513	,000

Vizyonu sahiplenmeyi	4,1±,89	6,901	,000
Problem çözme	4,6±,47	19,039	,000
Güven artışı	4,5±,67	12,639	,000
Karar vermeyi	4,6±,49	17,588	,000
Değişime açık olmayı	4,4±,85	9,146	,000
İnançlar konusunda değişimi	3,9±1,09	4,822	,000

H2 (hipotezi kadın yönetici olarak dönüşümcü liderlik niteliği kapsamında ... faktörü çerçevesinde iş performansım olumlu etkilemektedir.) her bir faktör için kabul edilmiştir. Diğer bir deyişle kadın yöneticilerin dönüşümcü liderlik niteliği olarak her bir faktörün iş performanslarını artırdığını düşündükleri belirlenmiştir (Tablo 4).

Tablo 4: Faktörler Kapsamında t Testi

Faktör	$\bar{x} \pm s$	Tek Örnek t testi (Test Değeri $3 \leq \mu$)	
		t	p
Liderlik gücü I	4,4±,46	17,131	,000
Liderlik gücü II	4,5±,53	15,482	,000
Misyon ve Vizyon	4,0±,77	7,293	,000
Liderlik gücü III	4,6±,42	20,542	,000
Değişebilirlik	4,2±,83	7,856	,000

5. SONUÇ

Dönüşümcü liderliğin rutinin dışına çıkılmasını sağladığı ölçüde başarı getireceği belirtilebilir. Diğer bir deyişle varolan durumun pozitif yönde sürekli olarak başka bir duruma evrilmesini sağladığı ifade edilebilir. Bu evrilme de kademeli olarak performans artışına yol açabilecektir.

Bu çalışma kapsamında evrilmeyi sağlayıcı olarak kadın yöneticilerin dönüşümcü liderlik niteliği olarak "Katılımcılığı geliştirme, geleceği öngörme, ekip çalışmalarını gerçekleştirme, rol model olma, etkileyici olma, iletişim kalitesini yükseltme, adanma, motivasyon yüksekliği, çatışma düşüşü, misyonu sahiplenme, vizyonu sahiplenme, problem çözme, güvem artışı, karar verme ve değişime açık olmanın" iş performansını olumlu etkilediği algısında oldukları belirlenmiştir.

Bass (1999)'ın çalışmasında erkeklerden çok kadınların dönüşümcü liderlik tarzını benimsediği belirtilmiştir. (Akt: Hacifazlıoğlu, 2010). Erkeklerin işlemsel yönetim tarzına karşın kadınların ilişkisel yönetim tarzına sahip oldukları gösterilmektedir. Bu da kadın yöneticilerin cinsiyetçi önyargılarla değerlendirilmelerine, etkin liderlik niteliklerin daha çok erkeklerle özdeşleştirilmesine neden olduğu ifade edilmiştir (Finkel, Olswang ve She 1994; Akt: Hacifazlıoğlu, 2010). Güncel çalışmalar kadınların etkileşimci ve ilişkisel temelli yaklaşımlarının iş hayatında özgüveni arttıran, gücü paylaşan, bireysel ilgilenim ile güdüleyebilen ve yaratıcılığa imkan veren bir örgüt ortamının sağlanmasına imkan verdiğini belirtmektedir (Rosner, 1990; Ataman,2001; Tichy & Ulrich,1991; Palmer vd., 2001). Bu niteliklerin dönüşümcü liderlik niteliklerini işaret ettiği söylenebilir.

Bilim ve teknolojinin hızla gelişip, değiştiği, yoğun rekabet ortamında, örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmeleri, değişime ayak uydurabilmeleri, esnek çözümler üretebilmeleri, geliştirici örgüt ortamının kurulabilmesi, ekip ruhunun sağlanması bağlamında dönüşümcü liderlik anlayışının benimsenmesi önerilebilir (MacKenzie ve ark., 2001).

KAYNAKLAR

- Amev, M. J., & Twombly, S. B. (1992). Revisioning leadership in community colleges. *The Review of Higher Education*, 15 (2), 125-150.
- Ataman, G., (2001) İşletme Yönetimi. Türkmen Kitabevi: İstanbul.
- Avcı A. (2015) Dönüşümcü ve İşlemci Liderlik Stilleri: Kavramsal Çerçevesi ve Eğitim Örgütleri Açısından Etkileri. *FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi* sayı 5, Bahar, S:85-108
- Bateman, Thomas S. Ve Zeithaml, Carl P., Management, Richard D. Irwin Inc., Boston, 1990.
- Bass B.M., (1999) "Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1): 9-32
- Bass, B. M.-Steidlmeier, P., (1999). "Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior", *The Leadership Quarterly*, 10 (2).
- Çakar U. ve Arbak Y. (2003) Dönüşümcü Liderlik Duygusal Zekâ Gerekir Mi? Yöneticiler Üzerinde Örnek Bir Çalışma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi* Cilt: 18 Sayı:2, Yıl:2003, ss:83- 98
- Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C., & Van Engen, M. L., (2003). Transformational, transactional and Laissez-Faire leadership styles: A meta-analysis comparing women and men, *Psychological Bulletin*, 129(4), s. 571
- Finkel, S. K., Olswang, S. G., & She, N. (1994). Childbirth, tenure, and promotion for women faculty. *Review of Higher Education*, 17, 259-270
- Freshman, B., Rubino, L. (2002) Emotional Intelligence: A Core Competency for Health Care Administrators. *Health Care Manager*. 20(4):1-9.
- Güney, Salih, Davranış Bilimleri, Nobel Yay., İstanbul, 2013.
- Hacıfazlıoğlu, Ö. (2010). Yükseköğretimde Lider Olarak Göreve Uyum Sağlama Süreci: Türkiye ve Amerika'dan Kadın Liderlerin Deneyimleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 10 (4), Güz, s: 2221-2273
- Hampton, David R., Management, McGraw-Hill Inc., New York, 1986.
- MacKenzie, S. B.-Podsakoff, P. M.-Rich, G. A., (2001). Transformational and transactional leadership and salesperson performance. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 29 (2).
- Nahavandi, Afsaneh ve Malekzadeh, Ali R., *Organizational Behavior*, Prentice Hall Inc., New Jersey, 1999.
- Northouse, P.G. (2001). *Leadership: Theory and practice*. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Özkalp, Enver ve Kirel, Enver, Örgütsel Davranış, Ekin Yay., Bursa, 2011.
- Palmer, B., Walls, M., Burgess Z., Stough, C. (2001) Emotional Intelligence and Effective Leadership. *Leadership & Organization Development Journal*. 22(1):5-10.
- Rosner, M. (1990). *The second generation: Continuity and change in the kibbutz*. New York: Greenwood Press.
- Sosik, J.J. , Megerian, L.E. (1999) Understanding Leader Emotional Intelligence and Performance. *Group & Organization Management*. 24(3):367-390.
- Tengilimoğlu, D. (2005) "Kamu ve Özel Sektör Örgütlerinde Liderlik Davranışı Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (14), 1-16
- Tichy, Noel M., Ulrich, David O. (1991). *The Leadership Challenge-A Call for the Transformational Leader*. The Organizational Behavior Leader, Kolb David, Rubin Irwin M, Osland, Joyce S., Prentice Hall, ABD.