

DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİĞİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINA ETKİSİ: MUHSİN YAZICIOĞLU ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA¹

Impact of Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behavior: A Research on Muhsin Yazıcıoğlu

Kadir YILDIZ², Yurdanur URAL USLAN³

Öz

Günümüzde çeşitli disiplinlerin, insanı ve davranışlarını anlamaya odaklanmasıyla birlikte insan davranışlarını konu alan araştırmaların sayısı da artış göstermiştir. Doğal olarak, yönetimde gücü ve etkisi olan liderin davranışları organizasyonların başarısında etkili olup önem arz eden bir konu haline gelmiştir. Liderlik olgusu, küçük işletmelerden devlet yönetimine kadar rastlanmakta ve ülke yönetimine etki eden siyasi partilerde öne çıkmaktadır. Çalışmada Türk siyasi hayatında önemli bir yeri olan, ilkel ve tutarlı kişiliği ile öne çıkan Muhsin Yazıcıoğlu'nun dönüşümcü liderliğinin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi incelenmiştir. Öncelikle Muhsin Yazıcıoğlu'nun hayatı tanıtılarak, dönüşümcü liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı kavramları hakkında açıklamalar yapılmıştır. Yazıcıoğlu döneminde Büyük Birlik Partisi'nde görev almış kişilerden anket yöntemi ile toplanan veriler kullanılmıştır. Dönüşümcü liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini değerlendirmek amacıyla yapısal eşitlik modellemesinden (YEM) yararlanılmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda; dönüşümcü liderliğin örgütsel vatandaşlığın alt boyutları olan diğergamlık (özgecilik), sivil erdem, vicdanlı olma ve nezaket üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Muhsin Yazıcıoğlu, Dönüşümcü Liderlik, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Büyük Birlik Partisi.

Abstract

The number of researches on human behaviors is ticking up as various disciplines, at the present time, have started placing more focus in understanding human-being and their behaviors. The behavior of the leader, who holds the power and influence in administration, has become a crucial issue in the achievement of organizations. The notion of leadership is encountered at several institutions from small businesses to state administration and is particularly evident in political parties that affect the country's administration. In this study, how the transformational leadership of Muhsin Yazıcıoğlu, the founder of Grand Union Party, who appeared to be an important actor in Turkish Politics and always stood out through his principled and modest character, impacted his organizational citizenship behavior has been explored. The biography of Muhsin Yazıcıoğlu has been introduced at the beginning of the study while the definitions of the terms of transformational leadership and organizational citizenship behavior have been identified in the later parts of the study. The data collected from those who took part in the party at time of Muhsin Yazıcıoğlu through surveys have been used in the study. Structural equation modeling (SEM) has been used to evaluate the impact of transformational leadership on organizational citizenship behavior. The outcomes of the study indicate that transformational leadership exert a meaningful and positive significance on altruism, civic virtue, conscientiousness and courtesy that are the sub-dimensions of organizational citizenship.

Keywords: Muhsin Yazıcıoğlu, Transformational Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Grand Union Party.

¹ Yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

² YL Öğrencisi, Uşak Üniversitesi, Kamu Yönetimi Bölümü, ORCID No: 0000-0001-8334-2214, kadir.yildiz@usak.edu.tr

³ Dr. Öğr. Üyesi, Uşak Üniversitesi, Kamu Yönetimi Bölümü, ORCID No: 0000-0002-1721-0712, yurdanur.ural@usak.edu.tr

GİRİŞ

Liderlik insanlık tarihi kadar eski bir konudur. Kökleri insanlığın varoluşuna kadar giden liderlik günümüzde hala önemini korumakta ve üzerinde çok fazla araştırma yapılan bir alan olarak varlığını sürdürmektedir. Liderlik alanında yapılan araştırmalarda en çok ele alınan konulardan biri dönüşümcü liderlik kavramıdır. Çünkü günümüzdeki hızlı değişim ve dönüşüm ortamında, değişime uyum gösterebilen ve değişimi yöneten liderler daha etkili olmaktadır. Bu kapsamda dönüşümcü liderlik, çalışmanın temel unsurunu oluşturmaktadır.

Dönüşümcü liderler, çalışanların beklenenin üstünde performans göstermelerini sağlayarak, onların rol ve davranışlarında etkin olmaktadır (Podsakoff, Mackenzie, Moorman ve Fetter, 1990: 109). Dönüşümcü liderlerin örgütte yüksek performans sağlayabilmelerinin en önemli etkeni örgüt içi biçimsel olarak belirlenmiş görevlerin ötesinde, biçimsel olmayan (gönüllülük esasına dayanan) davranışları da etkileyebilmeleridir (Kaya, 2013: 265-287). Örgütte çalışanların iş tanımlarının ötesinde, gönüllü olarak sergiledikleri ve örgütün işleyişine olumlu katkı sağlayan davranışları örgütsel vatandaşlık davranışları olarak adlandırılmaktadır.

Podsakoff, Mackenzie ve Bommer yürüttükleri çalışmada, liderin davranışlarının astlarda, gönüllülük esasına dayalı karşılıksız davranışlara neden olduğunu ortaya koymuşlardır (Podsakoff vd., 1996: 259). Yapılan araştırmalar, liderin davranışlarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde etkili olduğunu ortaya koymuştur (Muçaoğlu, 2006:15).

Bu çalışmada, siyasi hayatta önemli bir yeri olan liderin davranışları konusu siyasi bir aktör olan Muhsin Yazıcıoğlu örneği üzerinden ele alınmaktadır. Böylelikle liderlik ve örgütsel vatandaşlık kavramları arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Çalışmada öncelikle siyasi bir aktör olarak Muhsin Yazıcıoğlu'nun hayatına yer verilmektedir. Daha sonra dönüşümcü liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı teorileri ve bunların arasındaki ilişki özetlenmektedir. Son olarak ise liderlik ve örgütsel vatandaşlık ölçeği ile elde edilen veriler analiz edilmiştir.

Muhsin Yazıcıoğlu'nun Hayatı

Muhsin Yazıcıoğlu, Sivas'ın Şarkışla ilçesinin Elmalı köyünde 31 Aralık 1954 tarihinde doğmuştur. İlkokulu köyünde, ortaokulu ve liseyi Şarkışla'da okumuştur. Lise çağlarında Genç Ülkücüler⁴ teşkilatında görev almıştır. Ankara Üniversitesi Veteriner Fakültesi'nden mezun olmuştur. 12 Eylül 1980 askeri darbesinden önce Ülkü Ocakları Genel Başkanlığı ile Ülkücü Gençlik Derneği Genel Başkanlığı yapmıştır. Darbe sonrası 1981 yılında tutuklanmış, 1987 yılında Mamak Cezaevinden hiçbir ceza almadan tahliye olmuştur. Daha sonra cezaevlerindeki Ülkücü ve Ülkücülerin ailelerine yardım amacıyla kurulan Selçuklu Sosyal Güvenlik ve Eğitim Vakfının (SOGEV)⁵ başkanlığını yapmıştır. 1988 yılında Milliyetçi Çalışma Partisine (MÇP) katılarak Genel Sekreter Yardımcılığı görevini üstlenmiştir. 20 Ekim 1991 tarihindeki genel seçimlerde Sivas Milletvekili seçilerek 19. dönem Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) üyesi olmuştur. 1992 yılında MÇP'den ayrılarak, 31 Ocak 1993 tarihinde bir grup arkadaşıyla Büyük Birlik Partisi'ni (BBP) kurmuş ve partinin genel başkanı seçilmiştir. 24 Aralık 1995 genel seçimlerinde 20. dönem, 22 Temmuz 2007 tarihinde 23. dönem Sivas milletvekili olarak TBMM'de bulunmuştur. 25 Mart 2009 tarihinde yerel seçim çalışmaları için bindiği helikopterin şaibeli bir şekilde düşmesi sonucunda şehit olmuştur (Kocaman, 2010:8).

Muhsin Yazıcıoğlu, BBP'nin aldığı genel oyun oldukça düşük olmasına (Resmi Gazete, 2002; 2002 genel seçimleri oy oranı %1,02) ve iktidar olamamasına rağmen (Neziroğlu ve Yılmaz, 2013:3) liderliği süresince BBP'yi ve gençlik teşkilatlarını canlı tutmuş, ayakta kalmasını sağlamıştır. Parti liderleri genel olarak bütçe görüşmeleri dışındaki meclis görüşmelerine sık katılmadığı halde Yazıcıoğlu, TBMM'deki çalışmalarıyla dikkat çekmiştir. Birçok konuda TBMM'de söz almış, farklı konularda kanun teklifinde bulunmuş, bilgi edinme ve denetim yollarını kullanmıştır (Kocaman, 2010:7).

Karizmatik kişiliğinden dolayı Yazıcıoğlu'nu tanıyanlar ona "Reis" veya "Başkan" olarak hitap etmişler, onu tanımayanlar, onun verdiği enerji ve onun üslubundan dolayı aynı hitabı kullanmışlardır. Çevresindeki kişilerin hasta ziyaretini, cenaze taziyelerini, düğünlerini ihmal etmemiştir. Bosna'da, Çeçenistan'da, Irak'ta, Karabağ'da, Filistin'de insanlık dışı olaylar onu da derinden etkilemiştir. Bu nedenle Müslüman ve Türk dünyasının sorunlarıyla ilgilenmiştir. Milletvekili olduğu veya olmadığı zamanlarda sınırlı imkânlarıyla hep yardımcı olmaya çalışmıştır (Yalsızuçanlar, 2010: 20-28).

⁴29 Şubat 1968 tarihinde Milliyetçi Hareket Partisine sempati duyan gençlerin toplandığı Genç Ülkücüler Teşkilatı kurulmuştur. İlk kurulduğu yerler "Adana, Samsun, Trabzon, Bursa, Yozgat, Kars, Elazığ, Sivas ve Erzurum" olup 1971 yılından sonra feshedilmiştir (Öznur, 1999:205-206).

⁵Ülkücülerin cezaevi tahliyelerinden sonra, Mahir Damatlar, Milliyetçi Hareket Partisinin bir toplantısında, cezaevlerindeki ülkücülerin ve ailelerinin durumunun sorun olduğunu belirtmiş, bunun üzerine Alpaslan Türkeş, bu konuyu gelecek ilk toplantıda gündem maddesi yapacağını söylemiştir. Bunun üzerine Galip Erdem ve Namık Kemal Zeybek'in yönetiminde olduğu Selçuklu Sosyal Güvenlik ve Eğitim Vakfı (SOGEV) kurulmuştur (Umur, 2016:63). 15 Temmuz 1987'de vakıfta başkan olan Yazıcıoğlu, vakfın amacını; 12 Eylül dönemi cezaevindeki mağdur kişilerin kendisine ve yakınlarına, ihtiyacına göre destek olmak şeklinde tanımlamıştır (Öznur, 2016:15).

Dönüşümcü Liderlik

Yeni bir yaklaşım olan Dönüşümcü (Transformasyonel) Liderlik, 1978 yılından itibaren liderin fiziki, kişisel özellikleri, davranışsal özellikleri ve durumsal özelliklerini araştıran klasik liderlik anlayışından farklı olarak J.M. Burns ve B.M. Bass tarafından yapılan araştırmalarla literatüre kazandırılmıştır. Dönüşümcü liderlik yeniliğe, değişime ve geleceğe yöneliktir. Dönüşümcü liderler, izleyicilerinin yetenek ve becerilerini ortaya çıkararak, kendilerine güvenlerini artırarak normal olandan daha fazla sonuç almayı hedefleyerek motive ederler. Bunun sonucunda örgüt üyeleri görevlerinin önemini anlamakta ve üyelerin örgütsel görevleri bireysel çıkarlarının önüne geçmektedir (Eren, 2012:464-465).

Dönüşümcü Liderliğin alt boyutları karizma (idealleştirilmiş etki), ilham kaynağı olma, entelektüel uyarım ve bireysel destektir. Karizma; izleyicilerin liderin sıra dışı çekiciliğine kapılmasıdır. Lider teşkilatını etkileyerek kendilerini iyi hissetmesini sağlar ve onların güvenini kazanır. Lider ile aynı fikirde olduğunu bilen teşkilat üyeleri bundan gurur duyarlar (Budak ve Budak 2004: 431-435). İlham kaynağı olma; örgüt çalışanlarının moralini artırmak ve takım ruhunu harekete geçirmektir. Lider, teşkilatına yaptıkları işin anlamını hissettirir (Gökkaya, 2003:797). Entelektüel uyarım (zihinsel teşvik); izleyicilere yenilikçi bakış açısı kazandırmaktadır (Dessler 2004: 264). İzleyicilerinin problem çözme yöntemlerini sorgulamalarını ve yeni yöntemler geliştirmelerini teşvik eder. Yeni problemle karşılaşan teşkilat üyeleri sorunların üstesinden gelmeyi öğrenir (Howell ve Avolio, 1993: 891). Bireysel destek ise maddi ödüller yerine cesaret kazandırmadır (Dessler, 2004: 264). Liderden gördüğü ilgi ile cesaret kazanan teşkilat üyeleri özgüven sahibi olur.

Yukarıdaki dört boyuttan anlaşılacağı üzere dönüşümcü lider, takipçilerini anlayan, onları önemseyen, onlara vizyon kazandıran, örgütte köklü değişimlere yol açan bir yaklaşım sergilemektedir (Barlı, 2010: 370).

Tablo 1. Dönüşümcü Liderlik Alt Boyutları

a)	Karizma
b)	İlham kaynağı olma
c)	Entelektüel uyarım
d)	Bireysel destek

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) ilk olarak 1930'lu yıllarda Barnard tarafından ele alınmış ve biçimsel rol davranışı dışında "rol dışı davranışlar" olarak ifade edilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışlarını ilk kez yönetim bilimi yazınına kazandıran 1983 yılında Dennis Organ olmuştur (Çetin, 2004:3-4). Organ'a göre örgütsel vatandaşlığın boyutları; diğergamlık, sivil erdem, vicdanlı olma, centilmenlik ve nezakettir (Çetin, 2004:19). Diğergamlık; örgüt işlerinde diğer kişilere karşılıksız yardımda bulunma ve destek olmaktır. İşgörenler, çalışmalarında diğer üyelere yardımcı olurlar. Yeni kişi katılımlarında onların kaynaşmasını sağlarlar. Birbirlerine yardımcı olarak iş yüklerini azaltırlar. Sivil erdem; örgüt faaliyetlerine aktif katılarak önerilerde bulunma davranışıdır. Bireyler, teşkilat için fikir üretirler ve toplantı kararlarında önerilerde bulunurlar. Toplantılara azami özeni göstererek katılırlar, gündemi takip ederler ve görev almaktan kaçınmazlar. Ayrıca teşkilat içi değişimlere uymakta zorlanmazlar. Vicdanlı olma; işgörenlerin kendilerinden beklenen rol davranışının üzerinde bir davranışı anlatır. Örgüt görevinin dışındaki zamanlarda mesaiye kalmak veya eşya yani taşınır mal kullanımlarında israf yapmamaktır. Olumsuz hava koşulları gibi durumlarda dahi çalışmalara devam edilmektedir. Gönüllü olarak zamanının çoğunu örgüt için harcarlar. İşine bağlıdırlar ve işini hakkıyla yapanları desteklerler. Centilmenlik; örgütteki rahatsızlıkları karşı hoşgörülü olmaktır. Küçük problemleri büyütmeyp tolerans göstermektir. Küçük sorunları büyütmeden, başkalarında hata bulucu tavırlardan kaçınırlar. İşlerin olumlu taraflarına yönelirler. Nezaket ise başkalarının işlerini etkileyecek kararları almadan ve harekete geçmeden önce diğerlerini bilgilendirmeye dayanan davranıştır. Nezaket davranışlarına, hatırlatma, önceden haberdar etme, danışma ve bilgi alışverişi örnek olarak verilebilir. Nezaket tabanlı bilgilendirme gelecekte olası problemlerin oluşmasını engeller (Örücü ve Üngüren, 2013:59-62; Çetin, 2004: 19-23; Karaman ve Aylan, 2012: 39-41).

Tablo 2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Alt Boyutları

a)	Diğergamlık
b)	Sivil erdem
c)	Vicdanlı olma
d)	Centilmenlik
e)	Nezaket

Dönüşümcü Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi

Dönüşümcü liderler, diğer liderlik davranışlarına göre, çalışanların daha fazla tatmin, motivasyon, bağlılık ve yüksek düzeyde performans göstermelerini sağlar (Keegan ve Hartog, 2004:610). Liderin, izleyenlerini bireysel olarak desteklemesi, yaptıkları işleri önemsemesi ve takdir etmesi, bir yandan izleyenlerinin özgüvenlerini güçlendirmekte diğer yandan maddi ve manevi olarak örgüte bağlılıklarını arttırmaktadır. Liderin davranışları örgütte çalışanlara duygusal olarak tesir ettiği için örgütsel vatandaşlık davranışı etkilemektedir. Bu nedenle, dönüşümcü liderliğin örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisi araştırmacılar tarafından çalışma konusu edilmiştir. Podsakoff ve arkadaşları bireysel destek ile diğergamlık, vicdanlı olma, centilmenlik, nezaket ve sivil erdem arasında istatistiksel veri sonuçlarına göre olumlu ilişki bulmuşlardır. Arslantaş ve Pekdemir, dönüşümcü liderlik davranışı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir (Arslantaş ve Pekdemir, 2007:269,277).

Anton ve Amos (2006)'a göre, dönüşümcü liderler; üyelerin örgütün amacına uygun ve örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerini sağlamaktadır. Wagn (2005), dönüşümcü liderlerin örgütün ileri görev bilinci ile bireysel ilgi yerine kurumsal amaç benimsediğini belirtmiştir. Piccolo ve Colquitt (2006) dönüşümcü liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Asgari vd. (2008) ise, dönüşümcü liderliğin üyelerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerinde belirleyici ve doğrudan etkili olduğunu bulmuşlardır. Bolat (2008) ise dönüşümcü liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulmuştur (Çetin, Giderler ve Efeoğlu, 2012:38).

YÖNTEM

Bu kısımda araştırmanın hipotezleri, araştırmanın evreni ve örneklem seçimi, veri toplamada kullanılan yöntem ve teknikler, veri analizleri ve bulgular yer almaktadır.

Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma, siyasi parti liderlerinin davranışlarının, izleyicisi olan siyasi parti teşkilatlarındaki kişilerin örgütsel vatandaşlık davranışını nasıl etkilediği konusuna katkı sağlamaktadır.

Hipotez 1: Dönüşümcü liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

Hipotez 2: Dönüşümcü liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarından olan diğergamlık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

Hipotez 3: Dönüşümcü liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarından olan sivil erdem arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

Hipotez 4: Dönüşümcü liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarından olan vicdanlı olma arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

Hipotez 5: Dönüşümcü liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarından olan centilmenlik arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

Hipotez 6: Dönüşümcü liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarından olan nezaket arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi

Araştırmanın evrenini Türkiye genelindeki Büyük Birlik Partisi ve Partinin gençlik teşkilatı olan Alperen Ocaklarında, Yazıcıoğlu döneminde görev almış kişiler oluşturmaktadır. Örneklemi ise çalışma evreninden tabakalı tesadüfi örnekleme yöntemi ile 1993-2009 yılları arasında Parti ve Ocaklarda yöneticilik yapmış veya aktif katılım sağlamış kişiler oluşturmaktadır. Muhsin Yazıcıoğlu'nun Dönüşümcü Liderliğinin Örgütsel Vatandaşlık üzerindeki etkisi üzerine yapılan araştırmamızda ankette yer alan sorular 370 kişi tarafından cevaplandırılmıştır. Ankette yer alan "Muhsin Yazıcıoğlu'nun Büyük Birlik Partisi genel başkanlığı döneminde (1993-2009) Parti veya Ocak teşkilatlarında herhangi bir görev aldınız mı? Görev almadıysanız aidiyet duygusu ile Parti (seçim çalışması vb.) veya Ocak (seminer vb.) çalışmalarına katılım sağladınız mı?" sorularına 299 kişi Evet diyerek analizimizde yer almıştır.

Araştırmaya katılan kişilerin demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı bilgiler Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3. Örneklem Grubu

CİNSİYET	FREKANS	YÜZDE	EĞİTİM DURUMU	FREKANS	YÜZDE
Erkek	297 kişi	99,3	İlkokul Mezunu	4	1,3
Kadın	2 kişi	0,7	Ortaokul Mezunu	10	3,3
Toplam	299	100	Lise Mezunu	51	17,1
YAŞ	FREKANS	YÜZDE	Önlisans Mezunu	FREKANS	YÜZDE
25'ten küçük	7 kişi	2,4	Lisans Mezunu	129	43,2
25-34 arası	30 kişi	10,0	Lisans Üstü Mezunu	79	26,4
35-44 arası	82 kişi	27,4	Toplam	299	100
45 ve üzeri	180 kişi	60,2			
Toplam	299 kişi	100			
ALINAN GÖREVLER			FREKANS	YÜZDE	
Parti Merkez Teşkilatı (Başk. Divanı, Merkez Disip.Kur., Parti grub. v.b.)			18	6,0	
Parti Taşra Teşkilatı (İl veya İlçe Başkanı, İl veya İlçe Yönetim Kurulu v.b.)			81	27,0	
Ocak Teşkilatı (Merkez Yönetimi)			28	9,4	
Ocak Teşkilatı (İl başkanı, Yönetim Kurulu v.b.)			100	33,4	
Parti Üyesi (Resmi veya Gönüllü)			2	0,7	
Ocak Üyesi (Resmi veya Gönüllü)			36	12,0	
Parti'nin seçim vb. çalışmalarına katıldım.			16	5,4	
Ocağın seminer vb. etkinliklerine katıldım.			16	5,4	
Diğer			2	0,7	
Toplam			299	100	

Ankete cevap veren 299 kişinin cinsiyet, eğitim durumu, yaşı ve aldığı görevlerin yer aldığı Tablo 3'e göre araştırmada 297 erkek ve 2 kadın yer almaktadır. Yaş grupları olarak 25'ten küçük yaş grubu 7 (%2,4), 25-34 arası yaş grubu 30 (%10), 35-44 arası yaş grubu 82 (%27,4), 45 ve üzeri yaş grubu 180 (%60,2) kişi bulunmaktadır. Öğrenim düzeyi açısından katılımcıların 4'ü (%1,3) ilkokul mezunu, 10'u (%3,3) ortaokul mezunu, 51'i (%17,1) lise mezunu, 26'sı (%8,7) önlisans mezunu, 129'u (%43,2) lisans mezunu, 79'u (%26,4) lisans üstü (Y. Lisans -Doktora) mezunudur. Katılımcıların aldıkları görevleri açısından, 18 (%6) kişi Parti Merkez Teşkilatında, 81 (%27,0) kişi Parti Taşra Teşkilatında, 28 (%9,4) kişi Ocak Teşkilatı Merkez Yönetiminde, 100 (%33,4) kişi Ocak Teşkilatı Taşra Yönetiminde, 2 (%0,7) kişi Parti Üyesi, 36 (%12) kişi Ocak Üyesi, 16 (%5,4) kişi Parti'nin seçim vb. çalışmalarında, 16 (%5,4) kişi Ocağın seminer vb. etkinliklerinde, 2 (%0,7) kişi ise diğer seçenekte görev almıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Kullanılan anket formu toplam kırk sorudan ve üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, söz konusu partide görev alan personelin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik geliştirilmiş altı sorudan oluşmaktadır. İkinci bölümde Podsakoff (1990)'ın geliştirdiği dört boyutlu on iki ifadeden oluşan dönüşümcü liderlik ölçeği kullanılmıştır. Liderlik ölçeğinde dönüşümcü liderliğin karizma, ilham verme, entelektüel uyarım ve bireysel destek olmak üzere dört boyut yer almaktadır. Üçüncü bölümde ise Smith, Organ, Near (1983) tarafından geliştirilen ve Podsakoff (1990) tarafından düzenlenen yirmi dört ifadeden oluşan "örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği" kullanılmıştır. Örgütsel vatandaşlık Davranışı ölçeğinde diğergamlık (özgecilik), centilmenlik, sivil erdem, vicdanlı olma ve nezaket olmak üzere beş boyut yer almaktadır. Anket ifadeleri beşli likert ölçeğine göre hazırlanmış ve katılımcılardan "kesinlikle katılmıyorum"- "kesinlikle katılıyorum" arasında bir değerlendirme yapmaları istenmiştir. Dönüşümcü liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçekleri iki araştırmacı tarafından ayrı ayrı Türkçe diline çeviri yapılmıştır. Yapılan çeviriler sonrasında bir toplantı gerçekleştirilmiştir. Toplantı sırasında ölçeklerin sorularının net olarak anlaşıldığı tespit edilmiştir. Geri çeviri yapılarak metin ve orijinal metin araştırmacılar tarafından karşılaştırılarak farklı olmadığına karar verilmiştir. Bu şekilde ölçeklerin son hali oluşturulmuştur.

Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerini analiz edebilmek için Cronbac's Alpha testi uygulanmış, geçerliliklerini analiz edebilmek için de doğrulayıcı faktör analizinden⁶ faydalanılmıştır. Kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizleri aşağıdaki Tablo 4'de verilmiştir:

Tablo 4. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

Ölçek	Soru Sayısı	Cronbach's Alpha Testi
Dönüşümcü Liderlik	12	0,932
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	24	0,885

Cronbach Alpha değerlerinden de anlaşılacağı gibi; ölçekler oldukça güvenilir veya yüksek derecede güvenilir bulunmuştur. Güvenilirlik analizinin ardından AMOS 24 paket programı ile her bir ölçek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Dönüşümcü liderlik ölçeği için yapılan faktör analizi sonucunda modelden elde edilen regresyon yükleri incelendiğinde tüm ifadelerin regresyon yüklerinin 0,50'den yüksek olduğu anlaşılmıştır. Analizin sonunda e1-e3, e5-e6, e10-e11 hata payları arasında modifikasyon yapıldığı takdirde ki-kare değerinin yükseleceği ve uyum değerlerinin artacağı öngörülmüştür. Bu amaçla yapılan modifikasyondan sonra dönüşümcü liderlik anketine ikinci düzey faktör analizi uygulanmış ve dönüşümcü liderliği oluşturan karizma, ilham kaynağı olma, entelektüel uyarım ve bireysel destek boyutları dönüşümcü liderlik olarak isimlendirilen tek bir faktöre bağlanmıştır. Şekil 1'de görülmektedir.



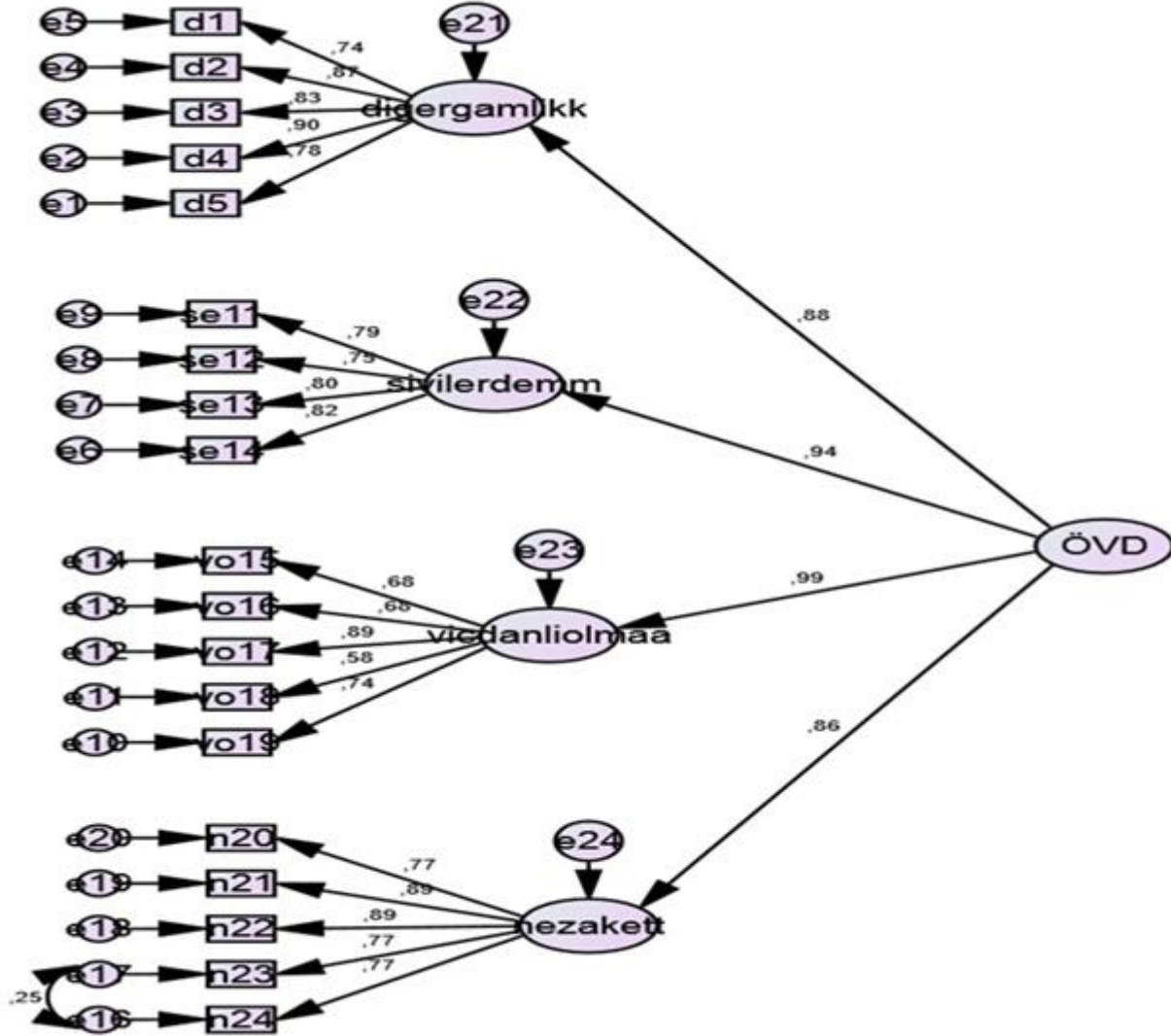
Şekil 1. Dönüşümcü Liderlik Ölçeğinin Faktör Analizi

Diğer bir ölçek olan örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme ölçeğinin geçerliliğini test etmek için de doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi sonucunda ölçekten elde edilen regresyon yükleri incelendiğinde centilmenlik alt

⁶Doğrulayıcı faktör analizi, gözlenen ve gizli değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemeye yarayan bir yapısal eşitlik modeli türüdür.

boyutunun değişkenlerinin regresyon yüklerinin 0,50'den düşük olduğu tespit edildiği için centilmenlik boyutu ölçekten çıkartılmıştır. Bu nedenle, H5 test edilmemiştir.

Analizin sonunda, e16-e17 nolu hata payları arasında modifikasyon yapıldığı takdirde ki-kare değerinin yükseleceği ve uyum değerlerinin artacağı görülmüştür. Bu amaçla yapılan modifikasyondan sonra örgütsel vatandaşlık anketine ikinci düzey faktör analizi uygulanmış ve örgütsel vatandaşlık davranışını oluşturan diğergamlık, sivil erdem, vicdanlı olma ve nezaket boyutları örgütsel vatandaşlık davranışı olarak isimlendirilen tek bir faktöre bağlanmıştır. Bu durum Şekil 2'de görülmektedir.



Şekil 2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Faktör Analizi

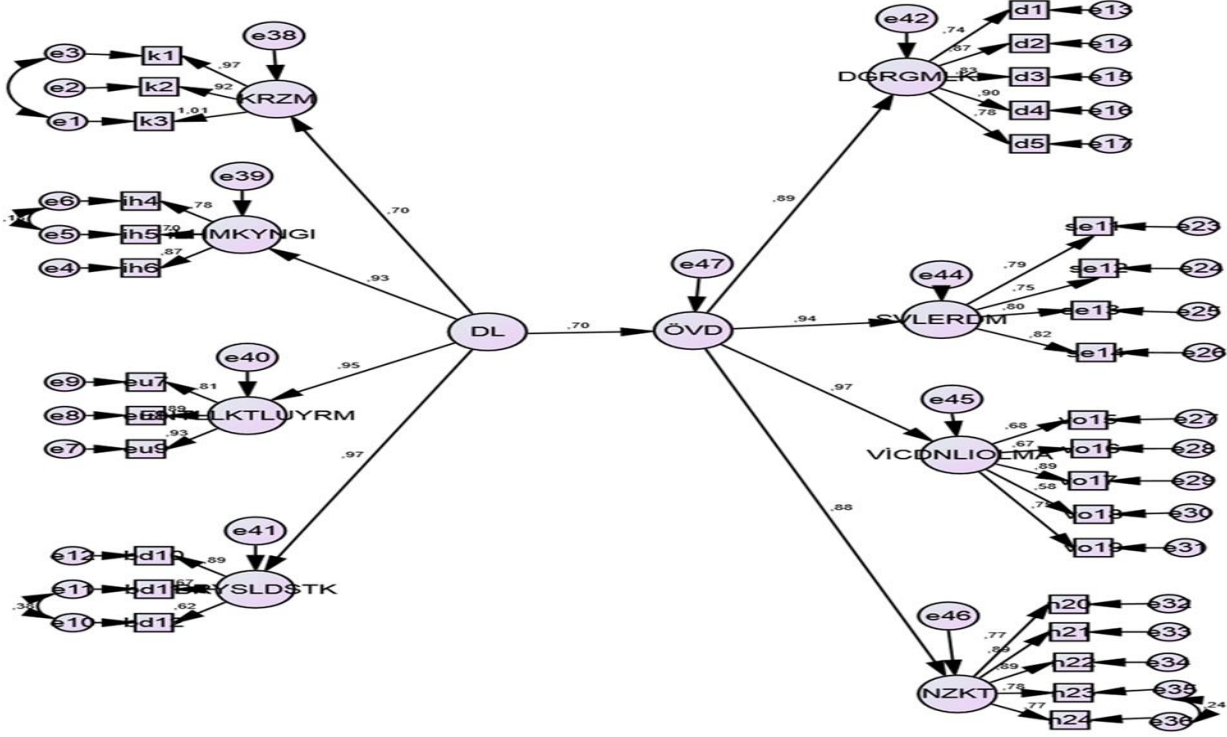
Her iki ölçek için doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen uyum indeksleri incelenmiştir. Uyum iyiliği indeksleri, toplanan veri ile teorik yapının doğrulanıp doğrulanmadığını belirlemek için kullanılmaktadır.⁷ Bu çalışmada uyum

⁷YEM araştırmalarında, en çok kullanılan benzerlik oranı Ki-kare istatistiği (χ^2/sd)'dir. χ^2/sd 'nin rapor edilmesi konusunda araştırmacılar arasında bir görüş birliği olsa da diğer uyum indekslerinden hangilerinin rapor edilmesi gerektiğine ilişkin farklı araştırmacılar tarafından değişik öneriler getirilmiştir. Diğer indeksler: Uyum İyiliği İndeksi (Goodness of Fit Index-GFI), Düzeltilmiş Uyum İndeksi (Adjusted Goodness of Fit Index- AGFI), Normalleştirilmiş Uyum İyiliği İndeksi (TheNormed Fit Index- NFI), Bağıl Uyum İndeksi (Relative Fit Index- RFI), Artmalı Uyum İndeksi (Incremental Fit Index- CFI), Ortalama Hata Kök Yaklaşımı'dır (Root-mean-squareerrorapproximation-RMSEA). (χ^2/sd) oranının 3'ten küçük değer alması uyumun kabul edilebilir düzeyde olduğunu, RMSEA için 0,05'e eşit veya daha küçük değer mükemmel bir uyuma, 0,08 ve altındaki değerlerin kabul edilebilir bir uyuma, 0,10'dan daha büyük değerinde kötü uyuma karşılık geldiği araştırmacılar tarafından belirlenmiştir. GFI ise 0 ile 1 arasında değişen değerler alır. 0,95 ve üzerindeki değerler mükemmel uyumu, 0,90 ve 0,94 arasındaki değerler ise kabul edilebilir uyumu ortayakoyar (Schermelell-Engelvd.,2003:23-74). Farklı kaynaklarda uyum iyiliği indekslerinin referans aralığı farklılık arz etmektedir. Örneğin Buryne, M. B. (2011), örneklem sayısının 250'i geçtiği durumlarda (χ^2/sd) oranını 5'ten küçük değer alması uyumunu kabul etmektedir.

indeksleri olarak CMIN/DF, GFI, AGFI, CFI değerleri ele alınmıştır. Örneklem sayısının 250'yi geçtiği durumlarda CMIN/DF oranının 5'ten küçük değer alması kabul edilebilir bir uyuma işarettir (Byrne, 2011:55). GFI, AGFI ve CFI değerlerinin 1'e yakın olması iyi uyuma işaret göstermektedir (Kline, 2005:207). Dönüşümcü liderlik ölçeğinin uyum indeksleri (CMIN/DF=4.999, GFI=0.908, AGFI=0.821, CFI=0,953) ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin uyum indeksleri (CMIN/DF=2,262, GFI=0.855, AGFI=0.813, CFI=0,924) incelendiğinde her bir ölçek için faktör yapısının verilerle uyumlu olduğu tespit edilmiştir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmada dönüşümcü liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında nasıl bir ilişkinin olduğunu belirlemek için yapısal eşitlik modellemesinden yararlanılmıştır. Şekil 3'te görülmektedir.



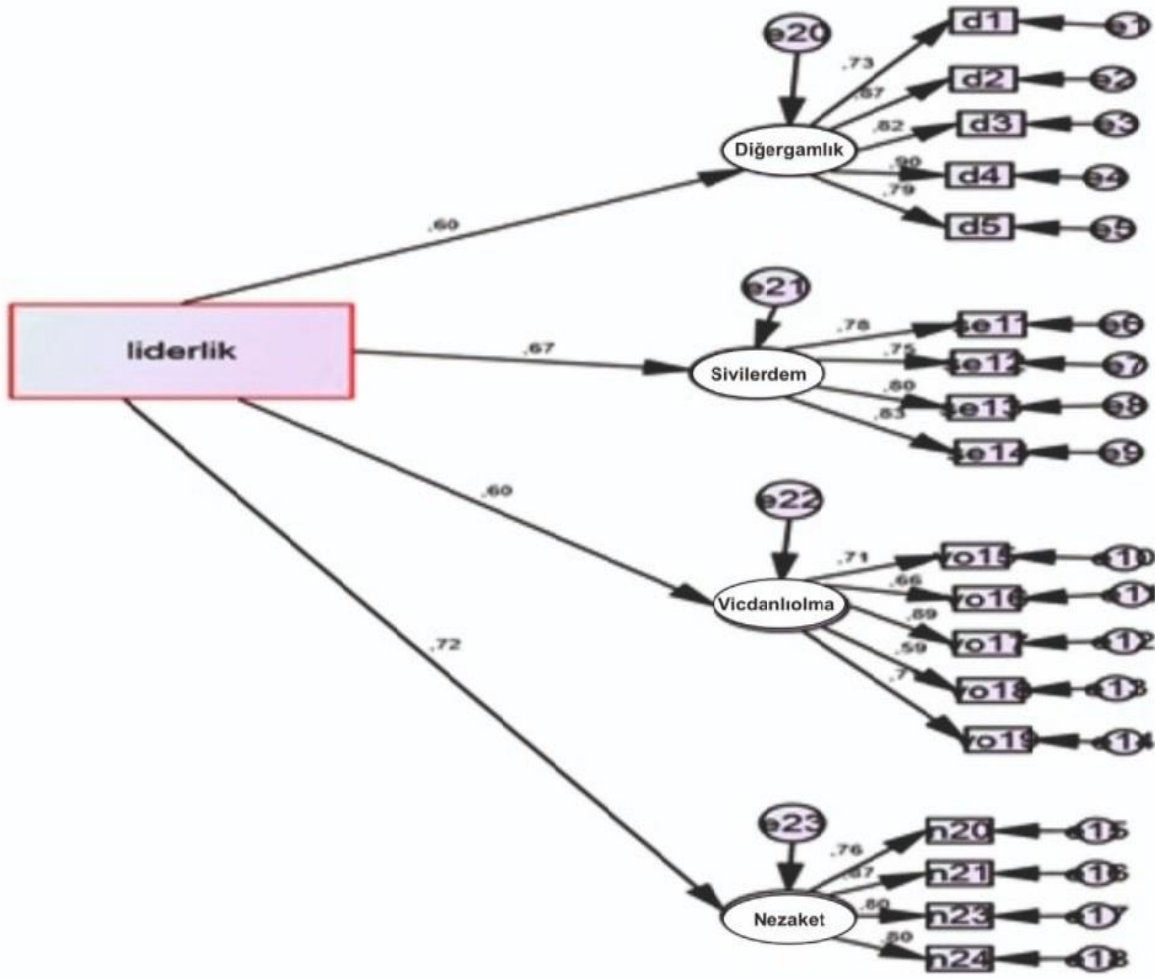
Şekil 3. Dönüşümcü Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Etkileme Durumu

Modeli test etmeye yönelik analiz sonucunda CMIN/DF: 3,0506, GFI: 0,789, AGFI: 0,747, CFI: 0,898 değerlerine ulaşılmıştır. Değerler kabul edilebilir bir düzeye sahip olduğu için uyum iyiliği değerlerinin akabinde dönüşümcü liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etki durumunu değerlendirmek için tablo 5'te gösterilen veriler incelenerek, dönüşümcü liderliğin, örgütsel vatandaşlığı pozitif yönde ve 0,70 katsayısı derecesi ile anlamlı ve pozitif bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Buna göre hipotez H1, kabul edilmiştir.

Tablo 5. Dönüşümcü Liderliğin Örgütsel Vatandaşlığı Etkileme Durumu

Dönüşümcü Liderlik	➔	Örgütsel Vatandaşlık	Standart Estimate	Estimate	S.E.	C.R.	P
			0,700	1,020	0,109	9,316	***

Araştırmada ikinci bir model olarak, dönüşümcü liderliğin örgütsel vatandaşlığın alt boyutları üzerindeki etkisi şekil 4'te görüldüğü üzere test edilmiştir. Bu modelin uyum iyiliği değerleri; Cmin/df: 4,741, GFI: 0,818, AGFI: 0,764, CFI: 0,869. Değerler kabul edilebilir bir düzeydedir.



Şekil 4. Dönüşümcü Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt Boyutlarını Etkileme Durumu

Araştırma modeline ilişkin Tablo 6’da görüldüğü gibi dönüşümcü liderliğin örgütsel vatandaşlığın alt boyutlarını etkilediği saptanmıştır.

Tablo 6. Dönüşümcü Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt Boyutlarını Etkileme Durumu

Dönüşümcü Liderlik	➔	Örgütsel Vatandaşlık Davranışının alt boyutları	Standart Estimate	Estimate	S.E	C.R.	P
D. Liderlik	➔	Diğergamlık	0,600	0,624	0,061	10,228	***
D. Liderlik	➔	Sivil erdem	0,666	0,704	0,060	11,819	***
D. Liderlik	➔	Vicdanlı Olma	0,605	0,650	0,066	9,864	***
D. Liderlik	➔	Nezaket	0,721	0,679	0,53	12,755	***

Tablo 6’ya göre; dönüşümcü liderlik örgütsel vatandaşlığın alt boyutları olan diğergamlık, sivil erdem, vicdanlı olma, nezaket boyutlarını anlamlı düzeyde ve pozitif olarak etkilemektedir. Dönüşümcü liderlik, diğergamlık alt boyutunu 0,600 sayı derecesi; sivil erdem alt boyutunu 0,666 derecesi; vicdanlı olma alt boyutunu 0,605 derecesi; nezaket alt boyutunu 0,721 derecesi ile $p < 0,001$ düzeyinde pozitif ve anlamlı düzeyde etkilemektedir. Buna göre hipotez H2, H3, H4 ve H6 kabul edilmiştir.

SONUÇ

Dönüşümcü liderler, insanın duygu ve ihtiyaçlarını merkeze alan ve takipçilerine değer vererek önemli hissettiren kişilerdir. Dönüşümcü liderler davranışları ile takipçileri üzerinde büyük bir etki bırakmakta ve onlara daha yakın ilgi göstermektedirler. Böylelikle çalışanların özgüvenlerini arttırarak onlardan beklenin üzerinden verimlilik almaya

çalışırlar. Takipçilerin kendi bireysel çıkarlarını bir kenara bırakarak örgütün hedeflerini her şeyin önünde tutmasını sağlarlar.

Dönüşümcü liderler, siyasi hayatta da partiyi canlı tutma ve partinin devamlılığını sağlamada önemli bir role sahiptir. Nitekim parti üyelerine değer veren, vizyon kazandıran, ihtiyaç duyulan noktalarda yetenek ve çabalarını geliştiren bir liderin varlığı partiye olan bağlılığı ve partinin sürdürülebilirliğini olumlu etkilemektedir. Bu noktada liderin (kişilik özelliklerinin de liderin davranışına etki eden değişkenlerden olduğunu göz önünde bulundurarak) davranışı, parti üyelerinin bireysel çıkarlarını bir kenara bırakarak partinin hedeflerine öncelik tanınmasını sağlayabilmektedir.

Araştırmanın konusunu teşkil eden siyasi aktör Muhsin Yazıcıoğlu, 1993 ve 2009 yılları arasında BBP’de genel başkanlık yapmıştır. Parti içi demokrasiyi benimseyerek, genel başkanlık yaptığı dönem boyunca Partinin devamlılığını sağlamakla birlikte, partinin gençlik teşkilatı olan Alperen ocaklarını da canlı tutmuştur. Hatta seçim barajı sıkıntısından dolayı başka parti ile ittifak yaparak girdiği seçimlerden sonra, ayrıca bağımsız katıldığı seçimler sonrası da partisini yeniden aktif hale getirmiştir. Günümüzde devlet bütçesinden yardım almayan siyasi partiler kısa ömürlü olmakta, teşkilatı partisinden ayrılabilir. Her dönem partisini aktif ve canlı tutan dönüşümcü bir lider olarak teşkilatının biçimsel davranışlarının yanında gönüllü davranışlarını da etkilediği araştırmanın sonuçlarında da görülmektedir. Yapısalcı eşitlik modellemesine göre “dönüşümcü liderlik” ile “örgütsel vatandaşlık davranışı” arasında pozitif yönde yüksek derecede anlamlı ilişki bulunmuştur. Dönüşümcü liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları olan diğergamlık, sivil erdem, vicdanlı olma ve nezaket arasında da güçlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, dönüşümcü lider Yazıcıoğlu’nun Parti ve Ocak teşkilatı üyelerini etkileyerek; üyelerin, işlerinde diğer kişilere karşılıksız yardımda bulunduğunu, birbirlerine destek olduklarını, yeni üyenin kolay kaynaşmasını sağladığını, teşkilat için fikir üretmek toplantı kararlarında önerilerde bulunduğunu, toplantılara katılmaya özen gösterdiğini, teşkilat içi değişimlere uyduklarını, gönüllü olarak zamanının çoğunu teşkilat için harcadıklarını, sorunların ortaya çıkmasını engelledikleri, kendi davranışlarına dikkat ederek diğer üyeleri olumsuz etkilemekten kaçındıklarını göstermektedir.

ÇIKAR ÇATIŞMASI BEYANI

Yazarlar aralarında çıkar çatışması olmadığını “The authors declare that they have no conflict of interest” beyan ederler.



EXTENDED SUMMARY

IMPACT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: A RESEARCH ON MUHSİN YAZICIOĞLU**INTRODUCTION**

The history of leadership is as old that of humanity. The leadership, the roots of which mount back to the creation of human beings, still preserves its significance today and it is one of the most heated issues on which a huge number of researches are being conducted. It is transformational leadership that is frequently touched upon in researches and studies conducted on leadership as in today's rapidly transforming and changing circumstances, the leaders who can adapt to change and manage the transformation are more influential than others. The transformational leadership, within this framework, is the main scope of this study.

Transformational leaders are great source of inspiration in the roles and attitudes of others as these leaders boost their performance. The most significant reason why transformational leaders ensure the utmost performance within the organization is that they could impact the informal behaviors (based on voluntary terms) beyond the tasks formally set by the organization. The behaviors and actions that the staff display on voluntary basis beyond their job definitions and that impact the organization positively are defined as organizational citizenship behaviors.

The recent studies demonstrate that the behaviors of the leader hold impact on organizational citizenship behaviors. In this study, the political life of Muhsin Yazicioğlu as well as the impact of his transformational leader characteristic on organizational citizenship behavior has been explored. Thus, the connections between the terms of leadership and organizational citizenship are aimed to be explored. The biography of Muhsin Yazicioğlu has first been introduced in the study while following sections involve his political activities and views. The study has finally investigated the transformational leader characteristic of Muhsin Yazicioğlu and its impact on organizational citizenship behavior. The data obtained through leadership and organizational citizenship scale have finally been analyzed in the study.

In this study, exploring the impact of the behaviors of political party leaders on the organizational citizenship behaviors of the followers of the relevant political parties, the method of survey has been used to gather the data. The survey involves 40 questions in total and three sections. The first section involves six questions designed to determine the demographical properties of the staff working at the relevant political party. The transformational leadership scale developed by Podsakoff (1990) that involves four-dimensional (the characteristics of charisma, inspiration, intellectualness and personal support) twelve statements has been used in the second section of the study. Organizational citizenship behavior scale developed by Smith, Organ, Near (1983) and reviewed by Podsakoff (1990) that involves five-dimensional (altruism, being gentleman, civic virtue, scrupulousness and kindness) twenty four statements has been used in the third section. The statements in the survey have been designed as per five point likert scale and responses from "completely agree" to "completely disagree" have been obtained. Transformational leadership and organizational citizenship scales have been translated into Turkish by two different researchers. These two translations have been compared and contrasted and concluded that the statements have been fully comprehended. The texts have been back translated and compared with the source texts. The scales have eventually been finalized upon the confirmation of the translations.

The population of the study is formed by the staff who worked at headquarters of Great Unity Party and its youth tendency "Alperen Ocakları" during the time of Muhsin Yazicioğlu. The sample group, formed through random sampling among population group of the study, involves the staff who actively worked as managers at headquarters of Great Unity Party (Büyük Birlik Partisi) and its youth tendency "Alperen Ocakları" from 1993 to 2009. The questions in the survey have been answered by 370 participants. The question in the survey "Did you take an active role at headquarters of Great Unity Party and its youth tendency "Alperen Ocakları" during the time of Muhsin Yazicioğlu (1993-2009)? If not, did you take participate in the activities of the party and other dependents with sense of belonging?" have been answered with "YES" by 299 participants.

The reliability of the scales used in the study has been analyzed through Cronbach's Alpha test while the validity has been confirmed through confirmatory factor analysis. Structural equation modelling has been used to what kind of connection exists between transformational leadership and organizational citizenship behavior. The test analyses have obtained CMIN/DF: 3,0506, GFI: 0,789, AGFI: 0,747, CFI: 0,898 values. Goodness of fit values are all acceptable. It has been found that transformational leadership affects organizational citizenship behavior positively and significantly though value of 0,70. Thus, it is concluded that there is a significant and positive relationship between transformational leadership and organizational citizenship behavior.

It has also been found that transformational leadership affects the sub-dimensions of citizenship positively and significantly with the values 0,600 for altruism, 0,666 for civic virtue, 0,605 for scrupulousness and 0,721 for kindness along with $p < 0,001$ level.

All these findings have demonstrated that, along with the transformational leadership attributes of Muhsin Yazıcıoğlu, the members of the party and other related units helped others with no hope of return, supported each other greatly, helped newcomers adapt to the organization easily, contributed to decision-making mechanism in the party positively, tried to participate in the meetings regularly, welcomed the changes in the organization, spent most of their time for the party on voluntary basis, prevented the problems to occur and avoided influencing others negatively.

Muhsin Yazıcıoğlu was the party leader of Great Unity Party from 1993 to 2009. He ensured the continuity of the party while he also kept the activities of youth tendency "Alperen Ocakları" alive through his strict commitment to in-party democracy. Even after the elections that he took part in in alliance with another party as well as after the elections he participated independently, he managed to revive his party. Today, the political parties unable to receive grants from government budget are short lived and can crack easily. As a transformational leader who kept his party active and alive all the time, he affected the formal and informal attitudes and behaviors his followers as the findings of the study suggest.

KAYNAKÇA

- Barlı, Ö. (2010). *Davranış Bilimleri ve Örgütlerde Davranış* (Genişletilmiş ve Geliştirilmiş 4. Baskı). Aktif Yayıncılık.
- Bass, B.M., Avolio, B.J., & Goodheim, L. (1987). Biography and the assessment of transformational leadership at the world class level. *Journal of Management*, 13, 7-19.
- Budak, G. ve Budak G. (2004). *İşletme Yönetimi* (5. Basım). Barış Yayınları Fakülte Kitabevi.
- Byrne, B. M. (2011). *Structural Equation Modeling With AMOS Basic Concepts, Applications, and Programming* (Multivariate Applications Series). Routledge.
- Çetin, M.Ö. (2004). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Çetin, S., Giderler, C., Efeoğlu, E. (2012). Dönüşümcü liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: Türkiye’de yerel yönetimlere dair uygulamalı bir araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12 (24), 31-52. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/pub/susead/issue/28411/302302>.
- Dessler, G. (2004). *Management Principles and Practices For Tomorrow’s Leaders*. Prentice Hall.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi* (13.Baskı). Beta Yayınevi.
- Gökkaya, Ö. (2003). Bilgi çağında organizasyon ve dönüştürücü liderlik. Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi II. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı (793-800), Derbent-İzmit, Türkiye.
- Howell, J. M. ve Avolio, B.J. (1993). Transformational leadership, transactional leadership, locus of control, and support for innovation: Key predictor of consolidated-business-unit performance. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 891.
- Karaman, A. ve Aylan, S. (2012). Örgütsel vatandaşlık. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 35-48.
- Kaya, Ş. D. (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışı. *Türk İdare Dergisi*, 265-287.
- Kline, R.B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. The Guilford Press.
- Kocaman, H. (2010). TBMM'de Bir Lider Muhsin Yazıcıoğlu: TBMM Konuşmaları, Yasama ve Denetim Çalışmaları. TBMM Kültür, Sanat ve Yayın Kurulu Yayınları.
- Mucaoğlu, D. (2006). *Çalışanların arkadaşlık, başarı ve statü çabaları ve bu çabaların örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilişkisinin incelenmesi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Neziroğlu, İ. ve Yılmaz, T. (2013). Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri (Cilt 10). TBMM Yayınları.
- Örücü, E. ve Üngüren, E. (Ed.)(2013). *Örgütsel Davranış*. Lisan Yayıncılık.
- Öznur, H. (1999). *Ülkücü Hareket*. Alternatif Yayınları.
- Öznur, H. (2016). *Muhsin Yazıcıoğlu Külliyyatı* (Cilt 3). Akçağ Yayın.
- Podsakoff, P. M.,Mackenzie, S. B., Moorman, R. H., ve Fetter, R. (1990). Transformational Leader Behavior Sandtheireffects On Followers’ Trust İn Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviors. *Leadersh. Q.* 1, 107–142.
- Podsakoff, P:M., Mackenzie, S.B. ve Bommer, W.H. (1996). Transformational Leader Behaviors and Substitutes as Determinants of Employee Satisfaction, Commitment, Trustand Organizational Behavior Citizenship Behaviors. *Journal of Management*, 22(2), 259 – 298.
- Schermelleh Engel, K., Mossbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating The Fit of Structural Equation Models: Test of Significance and Descriptive Goodness-of –Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653–663.
- Umur, Ö. (2017). *Türk Siyasi Tarihinde Büyük Birlik Partisi*. Maarif Mektebi Yayınları.
- Yalsızuçanlar, S. (2010). *Muhsin Başkan*. Timaş yayınları.