



T.C.

BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

**OTANTİK LİDERLİK DAVRANIŞLARININ
ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE ÖRGÜTSEL
DESTEK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BÜYÜKŞEHİR
BELEDİYE ÖRNEĞİ**

**Mukaddes KURTÇUOĞLU
195012114**

Tez Danışmanı:

Doç. Dr. Yavuz Tansoy YILDIRIM

Bandırma 2023

T.C

BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

**OTANTİK LİDERLİK DAVRANIŞLARININ
ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE ÖRGÜTSEL
DESTEK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BÜYÜKŞEHİR
BELEDİYE ÖRNEĞİ**

**Mukaddes KURTÇUOĞLU
195012114**

Tez Danışmanı:

Doç. Dr. Yavuz Tansoy YILDIRIM

Bandırma 2023

ETİK BEYAN

TÜRKİYE CUMHURİYETİ

BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile, bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim. (01/02/2023)

Mukaddes KURTÇUOĞLU

ÖZET

OTANTİK LİDERLİK DAVRANIŞLARININ ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE ÖRGÜTSEL DESTEK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BÜYÜKŞEHİR BELEDİYE ÖRNEĞİ

Mukaddes KURTÇUOĞLU

Bu araştırmanın amacı belediye çalışanlarının otantik liderlik davranışlarının örgütsel özdeşleşme ve örgütsel destek üzerindeki etkilerinin tespitini belirlemektir. Bunun yanı sıra bu araştırma neticesinde otantik liderlerin gelişimi, örgütteki özdeşleşme ve örgütteki destek olanakları üzerinde gerekli tedbirler alınmasına katkı sağlaması beklenmektedir. Bu amacı gerçekleştirmek için “Otantik Liderlik”, “ Örgütsel Özdeşleşme” ve “ Örgütsel Destek Ölçekleri” Büyükşehir belediyesindeki 255 çalışana anket yöntemi kullanılarak uygulanmıştır. Toplanan verilerin analizinde SPSS23 programından yararlanılmıştır. Frekans ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Ardından normallik testi uygulanmış olup, korelasyon ve hiyerarşik regresyon analizleri yapılmıştır. Aracı değişken olan örgütsel destekle yapılan hiyerarşik regresyon analizi, değişkenlerin birbirlerine karşı etkilerinin tespiti amacıyla uygulanmıştır. Regresyon analizi sonucunda ise otantik liderlik davranışlarının örgütsel özdeşleşme ve örgütsel desteği etkilediği, örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeyi etkilediği ve otantik liderlik davranışlarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde örgütsel desteğin aracılık etkisi olduğu saptanmıştır. İleride yapılabilecek olan çalışmalar içinde önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Sözcükler: Liderlik, Otantik Liderlik, Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Destek, Büyükşehir Belediyesi

ABSTRACT

THE EFFECT OF AUTHENTIC LEADERSHIP BEHAVIORS ON ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION AND ORGANIZATIONAL SUPPORT: EXAMPLE OF METROPOLITAN MUNICIPALITY

Mukaddes KURTÇUOĞLU

The aim of this research is to determine the effects of authentic leadership behaviors of municipal employees on organizational identification and organizational support. In addition, as a result of this research, It is expected to contribute to the development of authentic leaders, identification in the organization and taking the necessary measures on the support opportunities in the organization. In order to achieve this goal, "Authentic Leadership", "Organizational Identification" and "Organizational Support Scales" were applied to 255 employees in the Metropolitan Municipality using the survey method. SPSS23 program was used in the analysis of the collected data. Frequency and reliability analyzes were performed. Then, normality test was applied and correlation and hierarchical regression analyzes were performed. Hierarchical regression analysis with organizational support, wich is the mediating variable, was applied to determine the effects of the variables against each other. As a result of the regression analysis, it was determined that authentic leadership behaviors affect organizational identification and organizational support, organizational support affects organizational identification, and organizational support has a mediating effect on the effect of authentic leadership behaviors on organizational identification. Suggestions have been made for future studies.

Keywords: Leadership, Authentic Leadership, Organizational Identification, Organizational Support, Metropolitan Municipality

ÖNSÖZ

Toplumda yer alan örgütler için insan faktörünün önemli bir yeri vardır. Çünkü örgütlerin belirli bir konuma gelmesi ve gelişimlerinde büyük paya sahiptirler. Liderlik kavramının gelişim göstermesiyle bazı liderlik çeşitleri ortaya çıkmıştır. Son zamanlarda ise gelişim gösteren otantik liderlik kavramı, örgüt içinde ortak güç oluşturarak ekip çalışmasına önem veren, olumlu çıktıları sağlamaya çalışan liderlik türüdür. Örgütsel özdeşleşme kavramı örgüte aidiyet duygusunun oluşmasıyla gelişme gösterirken, örgütsel destek örgüte ait değerlerin çalışanları memnun edecek nitelik taşıması durumudur.

Çalışmam da ihtiyaç duyduğum süre zarfı içerisinde yanımda olup katkı sağlayan, yönlendiren tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Yavuz Tansoy YILDIRIM'a, değerli zamanlarını ayırarak görüşlerini söyleyen arkadaşlarıma ve hayatımın her sürecinde olduğu gibi bu çalışmam sırasında da desteklerini hiç esirgemeyip yanımda olan annem Aynur KURTÇUOĞLU ve babam Kadir KURTÇUOĞLU'na çok teşekkür ederim.

Mukaddes KURTÇUOĞLU

Bandırma, 01.02.2023

İÇİNDEKİLER

ETİK BEYAN.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar	x
ŞEKİLLER	xi
KISALTMALAR	xii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	
LİDERLİK VE OTANTİK LİDERLİK	
1. LİDERLİK KAVRAMI.....	3
1.1. Liderlik Yaklaşımlarının Tarihsel Gelişimi	3
1.2. Özellikler Yaklaşımı.....	4
1.3. Davranışsal Liderlik Yaklaşımları.....	4
1.4. Durumsallık Yaklaşımı.....	5
1.5. Modern Liderlik Yaklaşımları.....	5
1.5.1. Etik liderlik.....	6
1.5.2. Kendi kendine (Öz) liderlik.....	6
1.5.3. Paternalist (Babacan) liderlik	6
1.5.4.Örtük liderlik	7
1.5.5. Dönüştürücü liderlik.....	7
1.5.6. Etkileşimci liderlik	7
1.5.7. Otantik liderliğe olan ihtiyacın ortaya çıkması	8
2. OTANTİK LİDERLİK KAVRAMI.....	9
2.1. Otantik Liderliğin Tarihsel Gelişimi	10
2.2. Otantik liderliğin özellikleri	11
2.3. Otantik Liderliğin Bileşenleri.....	11
2.3.1. Benlik (Öz) farkındalık	11

2.3.2. Davranış ve ilişkilerde şeffaflık	12
2.3.3. Bilgiyi dengeli ve tarafsız değerlendirme	12
2.3.4. İçselleştirilmiş ahlak anlayışı	13
2.4. Otantik Liderlik İle İlgili Daha Önce Yapılmış Çalışmalar	13
3. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME	16
3.1. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve Tanımı.....	16
3.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Önemi	19
3.3. Örgütsel Özdeşleşme Teorileri	19
3.4. Örgütsel Özdeşleşme Modelleri	21
3.4.1. Kreiner ve Ashforth modeli.....	21
3.4.2. Scott, Corman ve Cheney'in yapısal özdeşleşme modeli.....	23
3.5. Örgütsel Özdeşleşme İle İlgili Daha Önce Yapılmış Çalışmalar	24
4. ÖRGÜTSEL DESTEK	27
4.1. Örgütsel Destek Kavramı ve Tanımı	27
4.2. Örgütsel Desteğin Kavramsal Temelleri	28
4.2.1. Örgütsel destek kuramı.....	28
4.2.2. Karşılıklık kuramı	29
4.2.3. Sosyal değişim kuramı	29
4.3. Örgütsel Destek Öncülleri	30
4.3.1. Örgütsel adalet.....	30
4.3.2. Yönetici desteği.....	31
4.3.3. İnsan kaynakları uygulamaları	32
4.3.4. Bireysel faktörler.....	32
4.4. Örgütsel Destek İle İlgili Daha Önce Yapılmış Çalışmalar	33
5. DEĞİŞKENLER İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	35
İKİNCİ BÖLÜM	
YÖNTEM	
1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	39
1.2. Araştırmanın Hipotezleri	39
1.3. Araştırmanın Modeli	40
1.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	41

1.5. Veri Toplama Araçları.....	42
1.5.1. Otantik liderlik ölçeği.....	42
1.5.2. Örgütsel özdeşleşme ölçeği.....	43
1.5.3. Örgütsel destek ölçeği.....	43
1.6. Araştırmanın Yöntemi.....	43
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	
ANALİZ VE BULGULAR	
1.1. Araştırmanın Demografik Bulguları	44
1.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri.....	47
1.2.1. Otantik liderlik güvenilirlik analizi	47
1.2.2. Örgütsel özdeşleşme güvenilirlik analizi	48
1.2.3. Örgütsel destek güvenilirlik analizi.....	49
1.3. Normallik Testi Bulguları	50
1.4. Korelasyon Analizi Bulguları.....	50
1.5. Regresyon Analizi Bulguları (Hiyerarşik Regresyon)	52
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	57
KAYNAKÇA	60
EKLER.....	74

TABLÖLAR

Tablo 1 : Örgütsel Özdeşleşme Tanımları ve Temel Özellikleri	17
Tablo 2 : Nicel Değişkenli Araştırmalar İçin Örneklem Hesaplama Formülü	41
Tablo 3 : Yaşa İlişkin Bulgular	44
Tablo 4 : Cinsiyete İlişkin Bulgular	44
Tablo 5 : Medeni Durum Bulguları.....	45
Tablo 6 : Eğitim Durumu Bulguları	45
Tablo 7 : Sektör Deneyim Süresi Bulguları	46
Tablo 8 : Mevcut İşyeri Çalışma Süresi Bulguları.....	46
Tablo 9 : Kurumdaki Pozisyona İlişkin Bulgular	47
Tablo 10: Otantik Liderlik Güvenilirlik İstatistikleri.....	47
Tablo 11: Otantik Liderlik İfade İstatistikleri	48
Tablo 12: Örgütsel Özdeşleşme Güvenilirlik İstatistikleri.....	48
Tablo 13: Örgütsel Özdeşleşme İfade İstatistikleri	49
Tablo 14: Örgütsel Destek Güvenilirlik İstatistikleri.....	49
Tablo 15: Örgütsel Destek İfade İstatistikleri	49
Tablo 16: Normallik Testi Bulguları.....	50
Tablo 17: Tüm Değişkenlerin Betimsel İstatistikleri	51
Tablo 18: Korelasyon Analizi Tablosu	51
Tablo 19: Otantik Liderlik Davranışlarının Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinin Basit Regresyon Analizi İle Testi (1.Adım).....	53
Tablo 20: Otantik Liderlik Davranışlarının Örgütsel Destek Üzerindeki Etkisinin Basit Regresyon Analizi İle Testi (2.Adım).....	53
Tablo 21: Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinin Basit Regresyon Analizi İle Testi (3.Adım).....	54
Tablo 22: Otantik Liderlik ve Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinin Çoklu Regresyon Analizi İle Testi (4.Adım).....	54
Tablo 23: Araştırma Hipotezleri İçin İstatistiksel Karar Özetleri	56

ŞEKİLLER

Şekil 1: Temel Aracılık Modeli	40
--------------------------------------	----



KISALTMALAR

OL : Otantik Liderlik

ÖÖ : Örgütsel Özdeşleşme

ÖD : Örgütsel Destek



GİRİŞ

Son yıllarda gelişen teknolojiye de bağılı olarak oluşan rekabet ortamında örgütler yeni liderlere ihtiyaç duymaktadır (Ayça, 2016). Örgütlerde temel ve önemli konulardan biri olan varlıklarını sürdürebilme endişesi etkin liderlerin varlığına olan ihtiyacı zorunlu hale getirmektedir. Literatüre bakıldığında otantik liderliğin pozitif etkileri olduğu birçok araştırmada belirtilmektedir.

Otantik liderleri diğler liderlik türlerinden ayrıcalıklı kılan başlıca özellikleri ise çalışanlarına açık, dürüst ve doğal davranmalarıdır (Yeşiltaş, Kanten ve Sormaz, 2013).

Otantik liderlik son yıllarda araştırmacılar ve uygulayıcılar tarafından araştırma konusu edilen ve incelenen güncel liderlik yaklaşımlarından birisi olmuştur. Bu bölümde özü, insanların kendi kendisini bilmesine ve hem başkalarına hem kendilerine karşı dürüst olması düşüncesine dayalı otantik liderlik kavramından ve özelliklerinden bahsedilecektir (Bakan ve Doğan, 2013).

Bireyler istedikleri amaçlara bazen tek başlarına ulaşamazlar. Bu aşamada amaçlarına ulaşmak için başkalarının da düşüncelerine gerek duymaktadırlar. Örgütler bu düşünceleri ise örgütsel özdeşleşmeyle elde edebilirler. Gerek duyulan bilgi ve beceriler ise örgütlerin kendi içerisinde fikir alışverişlerinde bulunmalarıyla elde edilmektedir.

Örgütsel özdeşleşme kuramında kişilerin örgüte ait tutum ve davranışları temel alınırken sosyal özdeşleşme kuramında ise, kişilerin kendi tutum ve davranışları temel alınmaktadır. (Özler, 2015).

Örgütteki çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin yüksek olması, örgütün iyi olarak algılanmasının sonucudur (Solmaztürk, 2019). Destek algısı yüksek olan örgüt çalışanları, karşılaştığı zorluklar karşısında da örgütün kendisine yardım edeceğini bilir, örgütün içinde mutlu olan çalışan işini çok iyi yapıp işinden ayrılmayı düşünmeyecektir.

3 ana bölümden oluşan bu çalışmanın birinci bölümünde liderlik kavramı ve bu kavramla ilgili tanımlamalara yer verilmiştir. Ardından liderlik teorileri, diğler liderlik türleri açıklanmış ve otantik liderlik kavramı hakkında literatürde daha önce ele alınan çalışmalara yer verilmiştir. Örgütsel özdeşleşme kavramı ve tanımı, önemi, teorileri ve modelleri tanımlanmış olup daha önceki çalışmalara da yer verilmiştir. Son olarak

örgütsel destek kavramı ve tanımı, kavramsal temelleri, öncülleri üzerine açıklamalar yer almaktadır. Konu üzerine literatürde daha önce ele alınan çalışmalara yer verilmiştir.

İkinci bölümde araştırmanın amacı ve önemi, hipotezleri, modeli, evreni ve örnekleme, veri toplama araçları, yöntemi, analiz bulguları ve sınırlılıkları ile ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

Üçüncü bölümünde ise çalışmanın sonuçları ve gelecek çalışmalara önerilerde bulunularak tamamlanmıştır.

Bu çerçevede otantik liderlik davranışlarının örgütsel özdeşleşme ve örgütsel destek üzerindeki etkisinin incelenmesi sebebiyle bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

LİDERLİK VE OTANTİK LİDERLİK

1. LİDERLİK KAVRAMI

Liderlik kavramı en eski kavramlar içerisinde yer almakla birlikte çok karmaşık bir olgudur ve meydana gelen değişimlerden doğrudan etkilenir. Değişim ve gelişimler liderliği sürekli düşünmeye zorlamaktadır. Toplum yönetilmeye muhtaçtır bu yüzden ki irili ufaklı her toplulukta yol gösteren bir bireye ihtiyaç vardır (Sayılı ve Baytok, 2014). Buda liderliğin örgütlerde vazgeçilmez öneminin olduğunu ifade eder.

“Şefi olmayan bir orkestranın müzisyen ve enstrüman yığınının farkının olmadığı gibi, liderlik olmadan da örgütlerin insan ve makine yığınının farkı olmayacaktır” (Newstrom ve Dawis, 1993). Buda toplumun yönetilmezse bir anlam ifade etmeyeceğini göstermektedir.

Liderlik için, bireyin herhangi bir kademede yer alması gerekmemektedir, değişik kademelerde de liderlik gerçekleştirilebilmektedir (ŞİMŞEK, 2006). Önemli olan grubu yönetebilmek, belirli amaçlar doğrultusunda grubu yönlendirebilmeyi gerçekleştirmektir.

1.1. Liderlik Yaklaşımlarının Tarihsel Gelişimi

Başarılı olan yöneticilerin özelliklerini keşfetmek üzere yapılan liderlik konusundaki ilk çalışmalar 1940’lı yıllarda ortaya çıkmış olup, 1950’li yıllarda lider kişinin davranışlarının nasıl olması gerektiği üzerine ağırlık verilen çalışmalarla devam etmiş, 1990’lı yıllarda ise zamanla gelişen bilgi ve teknolojinin yeni liderlik türlerinin gelişimini zorunlu kılmasıyla 2000’ li yıllarda liderin insan odaklı, pozitif, bütünleştirici yönleri ele alınarak yeni yaklaşımlar ortaya konmuştur (Akdöl, (t.y.: 45)).

Liderlerin, insanları nasıl etkilediği birçok yaklaşımla açıklanmaya çalışılmış olup, liderlik türlerinden hangisinin etkili olduğu konusunda net bir bilgiye ulaşılamamıştır (Bolat, Seymen, Bolat ve Erdem, 2008). Gerçekleştirilen incelemelere dayanarak liderlik ile ilgili geliştirilen yaklaşımların, Özellikler, Davranışsal, Durumsal ve Modern (yeni) olmak üzere dört grupta sınıflandırıldığı ve bu kavramların hiçbirinin

liderlik kavramını açıklamada yalnız başına yeterli olmadıkları ancak birbirlerini tamamlayıcı nitelikte olduklarına ulaşılmaktadır (Bakan İ., 2008).

Bu araştırmada temel alınan otantik liderlik kavramı, liderlik tarzlarından modern liderliğin içerisinde tanımlanmış olup liderliğin günümüzde geldiği noktayı tespit etmek üzere kavram bütüncül ele alınmıştır ancak liderliğe ait kavramlara kısaca değinilecektir.

1.2. Özellikler Yaklaşımı

Liderleri taşımış oldukları kişisel özellikler bakımından inceleyen ilk kuramdır (Koçel, 2011). Bir kişinin belirlenen bir grupta lider sayılabilmesi ve grubu yönetebilmesi için o liderin fiziksel ve kişisel özellikleri açısından grup üyeleri içinde değişik niteliklere sahip kişiler olmaları gerekmektedir. Liderlik özellikleri doğuştan olan yetenekler değildir ve çok çalışarak elde edilen farklı nitelikleri edinerek sonradan kazanılabilir.

Liderlik fonksiyonlarının ele alınması bakımından zaman içerisinde yetersiz kalan yaklaşım, liderin özelliklerinden ziyade izleyicilerin özelliklerine ve liderin davranışsal özelliklerine bakılmasını gerekli kılmış olmasından dolayı davranışsal yaklaşım gelişmiştir (Bakan ve Doğan, 2013 ; Yıldız M. L., 2013).

1.3. Davranışsal Liderlik Yaklaşımları

Liderin kişisel özelliklerini değil, liderlik yaparken gösterdiği davranışları ele alan yaklaşım türüdür (Sığrı, 2008). Özellikler yaklaşımının liderin belirlenmesinde yetersiz kalması üzerine bilim adamları, örgütü zor durumlara düştüğünde kolaylıkla başarıya çıkarabilen ve davranışları farklı olan liderleri bulmaya çalışmıştır. Bu liderler üzerine yapılan araştırmalara göre bu davranışlara; liderlerin astlarıyla kurduğu iletişim şekli, sahip olduğu yetkinin kullanımı, görev planlaması ve denetimi örnek verilebilir. Liderlik süreci davranışsal yaklaşımın önemli katkılarıyla daha anlaşılır olmuştur. Fakat bu yaklaşımda liderliğe ait davranışsal boyut incelenirken, çevre ve koşulların dâhil edilmemesi eksik bir yanını yansıtmaktadır.

1.4. Durumsallık Yaklaşımı

Yaşanılan ve içinde olunan durumların farklı olması farklı liderlik türlerini gerekli kılmış, bundan dolayı ortaya çıkan durumsallık yaklaşımları, farklı pozisyonlar için elverişli olan lider davranışlarının nasıl olması gerektiğini açıklamaya çalışmıştır (Saylı ve Baytok, 2014).

Küreselleşmenin de etkisiyle yaşanan değişimler liderlik alanında büyük değişimler yaşanmasına neden olmuş, 19.yy sonlarında liderleri birbirinden ayırmak amacıyla belirlenen, liderliği anlamaya yönelik kapsamlı çalışmalara ihtiyaç duyulmuş olup çeşitli liderlik yaklaşımları ortaya çıkmıştır (Bolat, Seymen, Bolat ve Erdem, 2008). Liderlik sürecine önemli katkıları olan özellikler ve davranışsal yaklaşım, farklı koşullarda değişik liderlik tarzlarına ihtiyaç duyulmasından dolayı yetersiz kalmıştır.

Durumsallık yaklaşımının, liderlikte ana unsur olarak etkili olabilmesinde sahip olunan liderlik şeklinin ve lider kişinin içinde bulunduğu koşullarla bağlantılı olmasının etkisi vardır (Baron ve Greenberg, 2000).

En iyi liderlik tarzının bile içinde bulunulan durum ve şartlara göre değişiklik göstereceği temel alınarak tek ve en iyi yönetim tarzının bulunması, içinde bulunulan durum ve şartların ise değerlendirilerek farklılıkların ortaya konmasında durumsallık yaklaşımı etkilidir (Ceylan, 2009).

1.5. Modern Liderlik Yaklaşımları

Yaşam evrelerinde ortaya çıkan değişim ve gelişimlere göre, küreselleşmenin de etkisiyle büyük değişimler yaşanmış, liderliğin ortaya çıktığı ilk zamanlardan bu yana makale ve kitaplar yayınlanmıştır (Tabak, H ve A, 2007). Liderliğin ilk zamanlarda, özellikleri doğrultusunda grupları hedeflerine ulaştırarak etkisi altına aldığı olarak tanımlanmaktadır. Modern liderlik yaklaşımında liderler alanında değişim ve yeniliklere ayak uydurarak, dönüşümü gerçekleştiren, amaçlarına ulaşırken farklı uygulanmamış yöntemleri kullanarak başarıyı elde eden kişiler olarak tanımlanmaktadır.

Çalışmada, modern liderlik yaklaşımları içerisinde yer alan otantik liderlik konusuna daha detaylı değinilecektir.

1.5.1. Etik liderlik

Etik değerlerdeki örgütsel hizmet, süreklilik ve konu üzerindeki katkılarından dolayı etik liderlik önemli hale gelmiş ve insan faktörünün de örgütlerdeki konumunu önemli kılmıştır (Çelik V., 2013).

Etik nelerin doğru ve yanlış, nelerin ise iyi ve kötü olduğunu inceleyen, kişinin yaşamındaki amacının nasıl olması gerektiğini, ahlaklı bir yaşamın içinde hangi unsurları barındırdığını konu alan felsefe dalı olarak tanımlanmıştır (Aykanat ve Yıldırım, 2012). Etik doğruya ve iyiye ulaşmak için bireyin ne yapması gerektiğini sergilemektedir.

Etik liderlik, liderlerin davranış ve düşüncelerinin etik değerlere bağlı kalması aynı zamanda ahlaklı ve etik bir karaktere de sahip olmasıdır (Yılmaz, 2006). Liderin davranışlarının etik değerlerle biçimlendirilmiş olması, liderin etik davranmasını sağlar.

1.5.2. Kendi kendine (Öz) liderlik

Bireyin kişisel ve kurumsal başarıya ulaşmada kendisini yönetmesi ve kontrol etmesi süreci olarak tanımlanmıştır. Kişilerin bu sayede kazanmış olduğu bazı yeni alışkanlıklar yaşantılarında bazı farklılıklara yol açmıştır. Aynı zamanda bu liderlik çeşidinde bireylerin verilen görevleri layıkıyla yerine getirebilmesi için gerekli motivasyonu sağlamaları, kendi kendini etkileme süreci olarak tanımlanmaktadır (Manz, 1986 ; Manz, 1992). Kendi kendine (öz) liderlik kavramı, literatür çalışmalarıyla geliştirilmiş ve günümüzde örgütlerin karşılaştığı güçlüklerin üstesinden gelmede kullandıkları bir kavram olmuştur (Neck ve Houghton, 2006).

1.5.3. Paternalist (Babacan) liderlik

Geleneksel liderlik çeşidi olarak görülen bir liderlik türüdür, temel özellikleri arasında ahlaklı olma, yardımsever olma ve baba gibi otoriter olma yer almaktadır (Uysal, Keklik, Erdem ve Çelik, 2012). Paternalist lider bu özellikleri dahilinde değerlendirmelerini yapar ve örgüt için en doğru sonuca ulaşır. Örgüt içerisinde yer alan diğer bireyler tarafından alınan kararlar saygıyla karşılanır, tartışılması söz konusu değildir.

Örgüt içerisinde bir iş yeri havası değil adeta aile ortamı atmosferi yaratan, bütün sorunlarla ilgilenen, sorunların giderilmesinde bütün imkânları kullanan bu liderlik türünde aile ve baba kavramlarıyla birlikte fedakarlık ve korumacılık anlayışında temelde yer edinmiştir (Erkuş, Tabak ve Yaman, 2010).

1.5.4.Örtük liderlik

Lideri araştırmacılardan ziyade takipçileri daha kolay tanımlayabileceği gibi en genel anlamda da ‘‘takipçileri olmadan lider olunamayacağı’’ ifadesi örtük liderliğin çıkış noktasını göstermektedir (Meindl, 1995).

Örtük liderlik modelinde içinde bulunulan duruma göre insan zihninde oluşan belirli bir lider modeli olduğunu ve modelin farklılıklar gösterebilmesinin ihtimal olduğu vurgulanmaktadır (Kenney, Blascovich ve Shaver, 1994). Bu model liderde olması gereken özellikler ve davranışları ifade eder. Örtük liderliğe göre insanlar davranışları dahilinde, diğerlerinin zihnindeki lider kategorisiyle uyuştukları oranda lider grubuna dahil edilebilmektedirler.

1.5.5. Dönüştürücü liderlik

Dönüştürücü liderlik türü, liderin kendi eylemleriyle birlikte içinde yer aldığı insanların eylemlerini tespit ederek onlarla ortak bir davranış ve yaşam tarzı oluşturup bu yaşam tarzını daha ileri düzeye taşımaktır (Çoşar, 2010). Böylece dönüştürücü liderler gücün sınırlı olduğunu düşünmeyip, yaygınlaştırılabilir olarak görmektedirler ancak dönüştürücü liderlerde işin özü önem taşımaktadır.

Dönüştürücü liderlik, günümüzde küreselleşmenin etkisiyle daha çok önem kazanmıştır, küreselleşen dünyada işletmeler değişime ve gelişime daha fazla ihtiyaç duyacaktır (Bass, 1990).

1.5.6. Etkileşimci liderlik

Literatür taramaları sonunda liderlik modelinin diğer isimlerinin etkileşimsel veya davranışsal liderlik olduğu görülmektedir (Ülgen ve Mirze, 2004). Örgüt çalışanlarının verilen görev ve aldıkları sorumlulukları yerine getirmesi örgütün hedeflerine ulaşmasında destek olur, örgüt çalışanlarının örgüte olan desteği maddi ve manevi hiçbir beklenti olmadan gerçekleştirilmektedir. Liderler çalışanlarının

beklentilerini iyi bildiği için amaçların bağımlı olması gereklidir. Buradaki amaç örgütün ve çalışanların amaçlarını birbiriyle ilişkili kılıp, görev ve sorumluluklarını yerine getirmelerindeki performans artışını sağlamaktır. Bu tarz liderlik sergileyen modele etkileşimci liderlik modeli denir.

1.5.7. Otantik liderliğe olan ihtiyacın ortaya çıkması

İnsanlığın dünyada ilk ortaya çıktığı günden bu yana var olan liderlik kavramı, sanayi devriminden sonraki süreçte bilimsel olarak incelenmeye başlanmıştır (Tabak, H ve A, 2007). Liderlik İlk ve Orta Çağlar'da ülkeyi yöneten insanlara verilen özellikler olup, 20'nci yüzyılda da yönetme fonksiyonuyla birlikte devam eden süreçte takipçilerini etkileme, öncülük etme, farklılıklar oluşturma, insanları belirli amaçlarda toplama ve yenilikler keşfetme gibi kavramlarla tanımlanmaktadır.

Pozitif liderlik türlerinden biri olan otantik liderliğin ortaya çıkmasında, liderliğin ahlaki boyutu ve etik boyutu üzerine yapılan araştırmaların pozitif yanları etkili olmuştur (Avolio ve Gardner, 2005).

Klasik liderlerin, ödül ve disiplin sistemini kullandıkları ancak yeterli olmadıkları anlaşılmıştır (Booms, S., 2009). 70'li yıllarda yeni liderlik modelleri araştıran araştırmacılar dönüşümcü liderlik modelini tanımlamışlardır. Bu tanıma göre lider, örgütteki kişileri motive edebilen ve konuları çok yönlü değerlendirebilen kişilere dönüştüren kişidir.

Liderlik özelliklerindeki farklılıkların doğal sonucu olarak otantik liderlik kavramı ortaya çıkmış olup araştırmacılar ortaya çıkan otantik liderlik kavramının özelliklerini, niteliklerini ve sınırlılıklarını belirleyerek netlik katmayı amaçlamışlardır (Eagly, 2005). Otantik liderliğe ait incelemeler yapıldığında farklı tanımlar yer almaktadır (Ünnü, 2009). Geçmişten buyana liderliğe ilişkin birçok çalışmada otantik liderliğe yer verilmiştir. Günümüzde, gelişen koşullarında etkisiyle bazı değişimler olmuştur. Geçmişte başarılı olarak görülen bir lider, günümüzde başarısız görülüp, yetersiz gelmektedir. Bunun nedeni örgütlerin değişime ve gelişime ayak uydurmak istemesidir.

Tüm bu açıklamalardan sonra kısaca şöyle diyebiliriz, yaşanan her dönemin kendi liderini ön plana çıkarmakla birlikte, insanların yaşamları değişim gösterdikçe buna paralellik gösteren örgüt yapılarında da bu değişimin etkisi yaşanmaktadır. Her dönem farklı liderlik özelliklerine sahiptir. Bir araya gelen bu farklı liderlik özellikleri de otantik liderliğin özellikleri ile birebir uyuşmaktadır.

2. OTANTİK LİDERLİK KAVRAMI

Otantik liderlik olgusuna geçmeden önce otantiklik kavramını tanımlayacak olursak otantik olmak orijinal, taklit olmayan ve doğal anlamındadır. (Shamir ve Eliaam, 2005). Otantik liderliğin ise liderin kendini bilmesi, davranış ve hareketlerinin birbiriyle tutarlı olması olarak açıklanabildiğini belirtmiştir.

Otantik kelimesi incelendiğinde İngilizce “authentic” kelimesinden geldiği ve Türkçe incelemeleri yapıldığında ise orijinal, samimi, doğrucu ve gerçek anlamlarına geldiği araştırmalardan elde edilmiştir (Turhan, 2007).

Otantik liderlik son yıllarda literatürde çok araştırılan bir konu olmuştur (Polat, 2009). Eski çağdan başlayıp, günümüze kadar geçen süre zarfında insanların temel hedefi “Ben kimim?” sorusunun cevabını bulmak olmuştur.

Pozitif psikolojiden yola çıkan otantik liderlik son 20 yıl içerisinde çağdaş otantiklik kavramını halini almıştır (Harter, 2002). Otantik lider, kişinin sadece içinde bulunduğu grup içindeki liderliği değil, takip eden örgüt ve grupları kapsayan karmaşık bir yapıdır.

Otantik liderler kendilerini onaylayan insanlar yerine, yaratıcı fikirler ortaya koyan insanlarla aynı ortamda olmayı ister (Yahyagil ve Booms, 2010). Otantik liderler, hoşgörülü oldukları gibi iletişim halinde oldukları kişilerde de güven duygusu yaratabilen ve destek olan ayrıca bunu içtenlikle yapan kişilerdir.

Otantik liderlik konusu akademisyen ve araştırmacılar tarafından günümüz çerçevesinde ilginin giderek arttığı konulardandır (George, 2003). Otantik liderliğe ilginin giderek artmasındaki neden olarak başarıya kolay ulaşabilmeleri tahmin edilmekte; liderlerin sorunları irdeleyerek çözdükleri düşünülmektedir.

Otantik liderler, öz farkındalıkları, davranış ve ilişkilerinde şeffaflığı, bilgiyi dengeli ve tarafsız değerlendirmeleri ve içselleştirilmiş ahlak anlayışları ile sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşmasına neden olurlar (Avolio, Walumbwa ve Weber, 2009). Otantik liderler çalışma ortamında daha çok güven duydukları kişilerle olmayı seçerler ve ilişkileri güçlüdür. Kurdukları güçlü ilişkiler sayesinde liderler ve çalışanlar nelerin başarılması gerektiğinin de farkındadır (Kıcır ve Paşaoğlu, 2014).

2.1. Otantik Liderliğin Tarihsel Gelişimi

Otantik liderlik kavramı yıllar öncesine dayanan bir yaklaşım olsa da 1990'lı yıllarda konu olmaya başlamıştır (Claap-Smith, Vogelgesang ve Avey, 2009, s. 229). Kişideki merak duygusu, kendini araştırma isteği bu yaklaşımın öncelere dayandığını göstermektedir.

Ekonomilerin kabuğunun kırılıp, yeni toplum düzeninin meydana gelmesi ‘‘küreselleşme’’dir (Kıcır ve Paşaoğlu, 2014, s. 6). Dünya ekonomileri birbirine bağlandıkça güç kazanmıştır. Küreselleşmeyle birlikte şirket yapılarında meydana gelen değişimler, ekonomik yapılarda bazı değişimlere neden olmuştur. Gerçekleşen bu değişimlerle birlikte şirketlerde çalışan insan sayılarında artış olmuş ve yapılar karmaşık bir hal almaya başlamış olup, otantik liderlik konusunun önemi artmıştır (Kesken ve Ayyıldız, 2008).

Otantik liderliğin tarihteki gelişim sürecine bakıldığında hümanist düşünce psikologlarından Rogers (1959-1963) ve Maslow'un (1986-1971) yaptığı çalışmalar ile psikoloji ve felsefe dallarında Erikson (1995) ve Harter'ın (2002) yapmış olduğu çalışmalar dikkati çekmektedir (Avolio ve Gardner, 2005). Bundan dolayı insan merkezci anlayış olan hümanist düşüncenin otantik liderliğin gelişimine etkisi olmuştur. Yapısı gereği gelişimi önceleri psikoloji ve felsefeye dayanan otantik liderlik son yıllarda sosyolojiye dayanmaktadır (Harter, 2002). Chan, Hannah ve Gardner (2005) ise otantik liderliğin 1990'lı yıllarda sosyolojide ve eğitimde ortaya çıkmış olduğunu ifade etmektedir. Daha sonrasında ise otantik liderlik yönetim ve organizasyon alanında ele alınmaya başlanmıştır (May, Chan, Hodges ve Avolio, 2003).

2.2. Otantik liderliğin özellikleri

Otantik liderliğin özellikleri üzerine yapılan araştırmalarda otantik liderlikten şöyle bahsedilmiştir: “ Otantik liderler eksikliklerini tamamlamak amacıyla yoğun çalışır ve kişilerle kalıcı ilişki kurmaya çalışırlar, tutarlı olma ve kendilerini gelişimlerine adanmış kişilerdir ” (George, 2003).

Gatling ve Harrah’a göre otantik olmak taklit etmeden doğal ve gerçekçi olmaya dayanmaktadır (Gatling ve Harrah, 2014). Böylece takipçilerin güvenlerini sağlayabilirler (Kinsler, 2014, s. 95). Kernis’e (2003) göre otantik liderlik, özelliklerinin değişmeden devam etmesidir. Duymak istenilen değil, gerçek davranışların genelidir.

Otantik liderler örgütün genelinin iyi olmasıyla ilgilenirler, mevcut davranışları ve etik değerleri tamamen sergilerler (Toor ve Ofori, 2008, s. 624). Pozitif enerjilerini takipçileriyle paylaşırlar. Takipçileriyle olumlu ve olumsuz bütün yaptıklarını paylaşmaktan çekinmez hatalarının ise sorumluluğunu üstlenmekten kaçmazlar.

2.3. Otantik Liderliğin Bileşenleri

Otantik liderlik üzerine ilk kapsamlı çalışma 2003 yılında Kernis tarafından yapılmış ve Kernis çalışmalarında otantik liderliğe ait bileşenlerin dört bileşenden meydana geldiğini ortaya koymuştur.

Araştırmacı ve akademisyenlerin otantik liderlik bileşenlerini belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmalar sonucunda otantik liderliğe ait bileşenleri; “*benlik(öz) farkındalık, davranış ve ilişkilerde şeffaflık, bilgiyi dengeli ve tarafsız değerlendirme ve içselleştirilmiş ahlak anlayışı*” olarak dört başlık olarak belirlemişlerdir (Ünal, 2015). Kernis’in (2003) geliştirdiği dört bileşenli olan otantik liderlik modelinden faydalanılmıştır.

2.3.1. Benlik (Öz) farkındalık

Otantik liderliğin bileşenlerinden biri olan benlik (öz) farkındalık kavramı kişinin yaşam boyu öğrenme ve kendini sürekli geliştirme süreçlerini ele aldığından liderliğin gelişiminde de etkisi vardır (Avolio ve Wernsing, 2008; Tabak A. , 2005). Benlik (öz) farkındalık kişiyi tüm yönleriyle içine almaktadır. Liderliğin otantiklik boyutunun gelişmesinde benlik (öz) farkındalığın etkisi çoktur (Tabak A. , 2005).

Otantik liderlerin iç değerlendirmelerinde, sergiledikleri davranışlarda ve kararlarındaki tutarlılıklarında öz farkındalık ön plana çıkmaktadır, bu sebeple öz farkındalık otantik liderlerin kendi aralarında uyum gösterme sürecidir (Avolio ve Gardner, 2005).

Otantik liderlikte bu bileşen önemlidir, çünkü özgün olmanın ve otantik olmanın kaynağını oluşturmaktadır (Sparrowe, 2005, s. 421). Otantik olmanın temeli kendi hedeflerine dış baskılara maruz kalmadan, kendi istediğı gibi yaparak özgün olana ulaşmaktır.

Benlik (öz) farkındalığı fazla olan liderler samimi ve dürüstlüğe sahip olarak görüldüklerinden dolayı güvenilir olmaları da kişisel öz unsurları olarak değerlendirilebilir (Özdemir, 2017). Sahip oldukları güven duygusu liderlerin olumlu ilişkilerinde destek faktörü olmaktadır. Benlik (öz) farkındalık, liderin izleyenlerinden aldığı dönütleri önemli kılan, izleyenleriyle iletişim becerisini geliştiren ve etkileşimi arttıran bir boyuttur.

2.3.2. Davranış ve ilişkilerde şeffaflık

Davranış ve ilişkilerde şeffaflık kişinin dış etkenlerden bağımsız, açık bir şekilde kendini ifade edebilmesi durumudur (Ilies, Morgeson ve Nahrgang, 2005).

Anlayışlı ve olumlu davranışlar sergileyen otantik liderler ilişkilerinde şeffaflık gösterirler (Mazutis ve Slawinski, 2008). Gardner ve diğ. (2005) otantik liderlerin ilişkilerinde şeffaflık göstermelerinin kontrollü olduğundan olumsuz bir etkiyle karşılaşamayacaklarını savunmuşlar, liderlerin ilişkilerindeki şeffaflık samimi bir ortam yaratacağından dolayı ise bireyler çalışmaya daha istekli ve arzulu olacaklardır. Otantik liderlerde herkes gibi çalışmalarında hata yapabilirler, ancak farkları hatalarının sorumluluğunu üstlenebilmeleri olmuştur (Toor ve Ofori, 2008).

2.3.3. Bilgiyi dengeli ve tarafsız değerlendirme

Otantik liderler gözlem ve değerlemeleriyle elde ettikleri bilgileri değiştirmeden tarafsız olarak değerlendirirler (Kernis, 2003). Liderlerin bu tarafsız olarak yaptıkları değerlendirmeler ve karar verme işlemi dürüstlüğün en önemli özelliğidir. Dengeli değerlendirme ise liderin karar aşamasına gelmeden önce bütün bilgileri, konuya ait bütün verileri taraması demektir (Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing ve Peterson,

2008). Konuyla ilgili verileri tarayıp başka şeyler keşfetmeye istekli olmak, otantik liderlerin bakış açılarını değiştirecek yeni görüşlere açık olmasındandır (Arısoy, 2017). Otantik liderler her bilgiye açık olmalıdır, olumsuz tetikleyicilerden etkilenmeden değerlendirme yapmayı başarabilen kişidir.

Meydana gelen tutarsız davranışlar belirsizliği arttıracığından, şüphelerinde artmasına neden olur (Sayılı ve Baytok, 2014, s. 419). Bu amaçla liderlerin öz bütünlüklerini muhafaza etmek amacıyla bilgiyi düzenli dengeli ve tarafsız bir şekilde değerlendirerek çelişki bulunmayan davranışlar sergilemesi gerekmektedir.

2.3.4. İçselleştirilmiş ahlak anlayışı

İçselleştirilmiş ahlak anlayışında her bireyin kendine göre benimsediği ve kendine uygun gördüğü bir öz düzenleme söz konusudur (Çelik M., 2015). Liderlerde bu ahlak anlayışında kendi benimsediği değerler çerçevesinde bunları göze alarak yönlendirme yaparlar. Liderler bu aşamada kendi benimsediklerinin dışına çıkmazlar ve toplumun baskılarından etkilenmezler.

Topluma ve zamana göre değişen değer yargıları, inançların özüne inildiğinde ahlak kavramının değeri değişmemektedir (May, Chan, Hodges ve Avolio, 2003). Otantik liderlerde bu değerleri dikkate alarak dürüstlük, mesleki etik kurallar ve bunların özü diyebileceğimiz ahlakı benimseyerek doğru olanı savunmalıdır, ikilemde kaldıkları zaman durum ve olaylara farklı yönlerden bakabilen otantik liderler, düşünme ve ahlaki kavrama yetenekleri ile nesnel yargılayabilen, izleyicilerinin ihtiyaçlarına cevap verebilen liderlerdir. Ahlaki kapasiteleri ile zor durumların üstesinden gelerek doğruları savunmaktan vazgeçmezler. Otantik liderlerin kendilerini ahlaki düzeyleri yüksek kişiler olarak görmelerinde içselleştirilmiş ahlak anlayışı etkilidir (Gardner, Avolio, Luthans, May ve Walumbwa, 2005).

2.4. Otantik Liderlik İle İlgili Daha Önce Yapılmış Çalışmalar

Bu bölümde otantik liderlikle ilgili yapılmış bazı çalışmalara yer verilmiştir.

Ünal (2015) Gaziantep ili Şehitkâmil ilçesinde bulunan ortaokulda görev yapan öğretmenlere yapmış olduğu çalışmada, eğitim kurumlarında çalışan öğretmenin sesi, örgütsel özdeşleşmeleriyle müdürlerin otantik liderlik davranışları arasındaki ilişki araştırılmış olup ilçeden seçilen 336 öğretmen üzerinde araştırma örneklemini tesadüfi

küme örnekleme kullanılarak uygulanmıştır. Yapılan araştırma sonuçlarına göre; çalışmada kullanılan değişkenlerin birbirleri arasındaki ilişkinin olumlu olduğu, aynı zamanda otantik liderlik davranışlarının, diğer değişkenler üzerinde ise tam aracılık etkisi gösterdiği sonucu elde edilmiştir.

Çelik (2015) Öğretmenlerin idrak etme durumlarına göre idarecilerin otantik liderliklerini belirlemek amacıyla eğitim sektöründe yaptığı çalışmada, öğretmenlerin idrak etme durumlarına göre idarecilerin otantik liderlik davranışları sergiledikleri tespit edilmiştir. Eğitim kurumlarında verilen eğitimin kalite düzeyini çoğaltmak amacıyla okul idarecilerinin otantik liderlik davranışlarının geliştirilmesi üzerine çalışılması ile birlikte okul idarecilerinin otantik liderlik algılarının belirlenmesi tavsiye edilmiştir.

Ayça (2016) İstanbul'da 4 yıldız ve üzeri otel işletmelerinde yapılan incelemelerde otel çalışanlarının, yöneticilerin otantik liderlik davranışlarına ilişkin algılamalarıyla örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkilerini incelemek amacıyla yapmış olduğu çalışmasında öncelikle yöneticilerin otantik liderlik davranışlarını nasıl sergiledikleri bu kapsamda çalışanların görevlerine olan tutumları incelenmiş olup 276 otel çalışanından veri toplanmıştır. Geçmiş çalışmalara da bakıldığında otantik liderliğin çalışanların hem iş tatminine hem de örgütsel bağlılık düzeylerine pozitif etkilerinin olduğu görülmektedir.

Yetgin (2017) Literatüre katkısı olacağı düşünülerek meydana getirmiş olduğu çalışmasını, örgütsel psikolojik sermaye ve destekleyici örgüt kültürünün otantik liderlikte rolü üzerine yapmıştır. Araştırmaya benzer çalışmanın literatürde olmamasından dolayı literatüre katkı sağlayacağı düşünülmüş olup, araştırma sonucunda ise psikolojik sermaye ve destekleyici örgüt kültürünün otantik liderlik üzerine önemli etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Arısoy (2017) Rekabet ortamlarındaki artış kişi fikirlerine duyulan önemi arttırmaktadır. Yapılan çalışmada veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anketler kamu sermayeli banka üzerinden toplanmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre otantik liderlik ile güç mesafesi arasındaki ilişkiye bakıldığında ise anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Otantik liderlik ve örgütsel

sessizlik boyutları arasında da anlamlı ilişki gözlenmiştir. Aynı zamanda çalışmada güç mesafesinin düzenleyici rolü gözlenmiştir.

Demircioğlu (2017) Katılım bankalarında çalışanlar üzerine yaptığı çalışmada gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre elde edilen bulgular dâhilinde istatistiksel olarak otantik liderlik ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışının ise hem örgütsel bağlılık hem de otantik liderlik ile arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışının ise otantik liderlik algısından olumlu yönde etkilendiği sonucuna varılmıştır.

Özdemir (2017) Yöneticilerin otantik liderlik davranışlarının çalışanların sanal kaytarma ve sinizm davranışlarını nasıl etkilediği üzerine yapmış olduğu araştırmasını Kırşehir ilindeki üniversite çalışanları üzerinde uygulamıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlar dâhilinde örgütsel sinizm ve otantik liderlik arasında negatif, sanal kaytarma ve örgütsel sinizm arasında pozitif ilişki tespit edilmiş ve araştırma hipotezlerinden olan otantik liderlik davranışları ve sanal kaytarma davranışları arasında negatif ilişki tespit edilememiştir.

Uslu (2017) Otantik liderlik ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada, araştırmanın çalışan bireylerin kişilik rolünün düzenleyici etkisi üzerine yapılmış olduğu ve amaç doğrultusunda Büyük Beşli Kişilik özelliklerinden olan duygusal dengesizlik, sorumluluk, dışadönüklük olmak üzere üç boyutu arasındaki ilişki ele alınmıştır. Araştırma inşaat ve hizmet sektöründe çalışan 103 kişiye anket yöntemi kullanılarak uygulanmıştır. Elde edilen veriler sonucunda otantik liderlik ile iş tatmini arasındaki ilişkide duygusal dengesizlik boyutunun istatistiksel olarak düzenleyici rolünün olmadığı, dışa dönüklük ve sorumluluk kişilik özelliklerinin ise düzenleyici etkiye sahip olduğu anlaşılmıştır.

Soylu (2018) Gaziantep ilindeki otantik liderlik ve psikolojik sermaye ilişkisini incelemek üzere yaptığı çalışmadan elde edilen bulgular dâhilinde değişkenlerin boyutları arasındaki ilişkiler belirlenmiş ve sonuç olarak bu iki değişkenin boyutları arasında negatif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiş sadece otantik liderliğin, psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutuyla pozitif ilişkisi bulunmuştur.

Demir (2020) Elazığ ilindeki öğretmenlere uygulamış olduğu araştırma sonucunda ise cinsiyet, medeni durum, hizmet süreleri ve yaşlarına göre mutluluk düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmüş olup örgütsel mutluluk düzeylerinde örgütsel adalet ve otantik liderlik algılarının rolünün olduğu söylenebilmektedir.

3. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

Araştırmanın bu bölümünde örgütsel özdeşleşme kavramının tanımı, önemi, teorileri ve modelleri açıklanmış olup konu hakkında daha önce yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

3.1. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve Tanımı

Bireyin, ait olduğu örgütteki bağlılık düzeyi o örgütteki özdeşleşme düzeyinin belirleyicisidir ve örgüte karşı önem verme seviyesinin fazla olması da özdeşleşme düzeyinin göstergesidir (İşcan ve Karabey, 2007).

Örgütsel özdeşleşme, örgüt ile birey arasındaki bağı ve aidiyet algısını belirlemekte buda bireyin tutum ve davranışlarından anlaşılmaktadır (Nartgün ve Kalay, 2014). İçinde bulunulan örgüt ne derece iyi özdeşleşirse kişi kendini o derece örgütün bir parçası olarak hisseder ve örgütü destekleyici, örgüte fayda sağlayıcı davranışlar sergiler.

Örgütsel özdeşleşme bireyin düşünceleri ve örgütün düşünce yapısının uyuşması olarak tanımlanabilir (Öktem, Kızıltan ve Öztoprak, 2016). Birey içinde bulunduğu örgüt yapısıyla uyum sağlarsa o örgütün bir parçası olmaktan mutluluk duyar ve örgütten ayrılmak istemez, örgütten ayrılması ona adeta kendine ait bir şeyi kaybettiği hissiyatını yaşatır.

Örgütlerde çalışan kişilerden yüksek kapasiteli ve yoğun tempoda çalışma beklenirken bunun önüne çalışanların örgütleriyle uyumu ve özdeşleşmeleri geçmiş, örgüt çalışanlarından ise özellikle bulundukları ortamı benimsemeleri beklenmiştir (Polat, 2009).

Bulunduğu örgüt içerisinde özdeşleşmenin, çalışanın üzerinde bir takım etkileri vardır (Tüzün, 2006). Özdeşleşmenin güçlü ve yoğun olduğu ortamlarda çalışan bireyler belirsizliklerden uzak durarak hedefler doğrultusunda benimseyici tavır sergilemektedirler.

Tablo 1. Örgütsel Özdeşleşme Tanımları ve Temel Özellikleri

Araştırmacı	Tanım	Temel Özellikler
Brown (1969)	Özdeşleşme, örgüt ve kişi arasında meydana gelen, kişilerin ise kendilerini tanımladıkları süreçtir.	İlişkide bulunan yönler: çekicilik, tutarlılık, bağlılık ve bireyin örgüt üyesi olarak kendini tanımlamasıdır.
Lee (1969-1971)	Özdeşleşme, bireyin örgütle kişisel uyum derecesi olarak ele alınmaktadır.	Bireyler ve örgüt arasında hedeflerin ortak olması ve bireylerin şahsi ihtiyaçlarının giderildiğini hissetmeleridir.
Patchen (1970)	-	Örgüt üyeleriyle ortak özellikler ve çıkarların yer almasıdır. İçinde bulunulan örgüte aidiyet duygusu, örgütün amaç ve hedeflerini savunması anlayışıdır.
Hall (1970)	Bireyin ve örgütün amaçlarının zaman içerisinde bütünleşmesidir.	Örgütün hedef ve değerlerinin kabul edilmesi ayrıca örgüte duygusal bağlı olmaktır.

Cheney (1983)	Özdeşleşme, kişilerin toplumsal unsurlarla bağlantılarının olduğu süreçtir.	Kişi bazı hedeflerle kimlik geliştirir ve özdeşleşerek bir gruba karşı aitlik hisseder.
Ashforth ve Mael (1989)	Örgütsel özdeşleşme, toplumsal özdeşleşmenin nitelikli bir biçimidir, kişinin ise örgüte dâhil olmasıdır.	Sosyal özdeşleşme bileşenleri; kişinin kendini sınıflandırması, örgüte bağlanması, örgüte ait tutum ve değerlerin algılanmasıdır.
Pratt (1998)	Örgütsel özdeşleşme, bireyin içinde bulunduğu örgütün düşüncesiyle kendi düşüncelerinin benzerlik gösterdiğinde ortaya çıkar.	Kişinin kimliğine göre örgütün bütünleşmesini içerir. Kişinin kimliğinin sosyal bakış açısına göre tanımlanmasıdır.
Rousseau (1998)	Özdeşleşme, bireyin kendini bir şeyin parçası olarak kabul görmesi iken, örgütsel özdeşleşme bireyin kendini örgüte ait bir parça olarak algılaması durumudur.	Özdeşleşme, bireylerin örgütte kendiliğinden gerçekleştirmesi beklenen işler ve ortak çıkarların algılanmasındaki bağlıdır.
Van Dick (2001)	Örgütsel özdeşleşme, toplumsal özdeşleşmenin nitelikli bir biçimidir, kişinin ise örgüte dâhil olmasıdır.	Duygusal bağlılık: Gruba duygusal bağlı olmak Kavramsal bileşen: Topluluğa ait birey olduğunun bilgisi Değerlendirici bileşen: Örgütün pozitif olarak değerlendirilmesi Davranışsal bileşen: Doğru davranışı içinde bulundurulur.

Kaynak: (Edwards, 2005).Organizational identification: Aconceptual and operational review. International Journal of Management Reviews, 7(4), 207-230

Örgütsel özdeşleşmeye ait ortak kabul gören bir tanım bulunmamaktadır, bunun nedeni ise sürekli değişen çevre koşullarıdır (Yıldız K., 2013). Çalışanların örgütleriyle kuvvetli kurduğu ilişkideki hissiyat mutluluk verici olduğundan, işverenler daima özdeşleşme durumu yüksek çalışanlarla işlerini yürütmek istemektedirler (Yıldız K., 2013; Yeşiltaş M., 2012).

3.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Önemi

Çevrenin değişen ve giderek karmaşık hale gelen koşullarına uyum sağlamak takım çalışmalarının önemini arttırmıştır (Saruhan S., 2017). Bunun için işletmelerin çalışanlarına takım çalışmalarının önemini benimsetmesi gerekmektedir.

Çalışanların örgütün amaçlarına yönelik davranışları meydana getirmesi, uyum sağlamalarına bağlı bir durum olması nedeniyle örgütün çalışanlarına karşı iyi ilişkiler kurması önemlidir (Eroğlu K., 2011). Bu bağlamda çalışanların örgüte olan bağlılıkları artar ise çalışanların motive olmaları amaç ve hedeflerin gerçekleşmesi noktasında önem arz etmektedir (Polat, 2009 ; Morçin, 2015). Örgütlerde kurulan duygusal bağ, çalışanların işlerinde dürüst olmasını ve olumsuz düşüncelerde bulunmamalarını sağlar (Çınar, Karacıoğlu ve Akdaş, 2016).

Özdeşleşmenin önemini açıklamada bazı temel etmenler üzerinde durulmaktadır. Bu etmenlerden birincisi; özdeşleşme kimlik tanımıdır. Kişiler ilişkilerinde özdeşleştikleri kimliklerini kullanırlar. İkincisi, özdeşleşme sonucu ortaya çıkan aidiyet ve güven duyguları, ilişkinin ilerleyişine etki ederek ilişkideki belirsizlikleri ortadan kaldırır. Üçüncüsü ise özdeşleşmenin tutum ve algılar üzerinde değişim yapabilme etkisidir. Dördüncü ve son olarak ele alınan etmen, liderlik ve adalet gibi kavramlarla özdeşleşmenin belirli bir ilişki içinde olmasıdır (Carmeli, Gilat ve Waldman, 2007).

Özdeşleşmenin yoğun olduğu örgütlerde çalışanların değeri artmakla birlikte taklit edilemeyecek bir grup yapısı ve insan kaynağı yapısına sahip olunacak ve gerçekleşen bu durum grup adına önemli sonuçlar verecektir (Carmeli, Gilat ve Waldman, 2007, s. 3-5). Özdeşleşmenin örgütler arasında kritik bir öneme sahip olduğunu söyleyebiliriz.

3.3. Örgütsel Özdeşleşme Teorileri

Örgütsel özdeşleşme teorilerinde temel anlamıyla benlik algısı ve grup algısı üzerine çalışmalar ele alınmış buda kimlik temelinde bireylerin kendilerini özel hissettikleri bir form olarak ortaya çıkmıştır (Van Dick ve Wagner, 2002). Benlik kuramının temelinde ise kişilerin duygularının ortak olmasıyla grupların oluştuğu anlatılmaktadır.

Konuyu daha detaylı olarak ele aldığımızda; Sosyal kimlik kuramı, kişilerin kendilerine has kavramları açıkladıklarını, bu kavramlara ilişkin bazı özellikleri taşıdıklarını belirtir (Gioia, 1998). Teoride insanların tanımladıkları kavramlar hakkında kendilerine yönelik yorumlar yaptıklarından bahsedilir (Steele, 1988). Ayrıca insanlar kendilerini diğer insanlardan ayıran yönlerini ortaya atarak bu konunun üzerinde durduklarını söylerler.

Kişinin içinde bulunduğu sosyal çevre kişinin düşünce ve davranışlarına etkide bulunmakta buda sosyal kimlik kuramının gelişmesini sağlamaktadır (Saruhan S., 2017).

Grupların içerisindeki duruma göre gelişim gösteren sosyal kimliğinde, grup davranışlarına paralel özellikler sergilediği söylenebilir (Aşkın, 2007). Grup yöneticilerinin ise örgüt çıkarlarına yönelik çalışanlarının davranışlarını anlamak amacıyla çalışma ortamlarında oluşturulan sosyal grupları göz ardı etmemeleri gerektiği üzerinde durur (Karalar, 2015). Sosyal kimlik kuramı grup dâhilinde meydana gelen görev değişimleri oldukça, değişik kimliğinin de bulunduğu baskı yapmaktadır (Olkkonen ve Lipponen, 2006, s. 209).

Bazı etmenler kişilerin birlikte hareket etmelerini sağlar, bu etmenlerin neler olabileceği üzerine meydana gelen ihtimallerin tamamı ise benlik sınıflandırma teorisini ortaya atar (Turner, Hogg, Oakes, Reicher ve Wetherell, 1987). Ortaya atılan bu kuramda insanların üç kimlikle kendilerini sınıflandırdığı ihtimal alınmıştır (Van Dick, Wagner, Stellmacher ve Christ, 2005). Bu ihtimaller;

1. Birey tek olduğu zaman kendini alt düzeyde başkalarıyla kıyaslar (Haslam, Eggins ve Reynolds, 2003).

2. Birey bir gruba ait üye olduğunda içinde bulunduğu grubu dış gruplarla kıyaslar (Haslam, Eggins ve Reynolds, 2003).

3. Bütün insanlığın içinde insanoğlunun tek üyesi olarak ele alındığında ise üst seviyedeki canlı türleriyle kendini kıyaslamaya alır (Haslam, Eggins ve Reynolds, 2003).

Bu kimliklerden herhangi birinin öne çıkması bireyin o kimliğin gerektirdiği çıkarları gözetmesi kaçınılmaz bir durumdur (Knight ve Haslam, 2010). Örnek olarak tanımlayacak olursak, birey kendini çevresinden ayrı tanımlarsa şahsi çıkarlarını gözetmek zorunda kalacak ancak aksi durumda birey bir grubun parçası olarak sosyal kimlik tanımına girerse içinde bulunduğu grubun amaçları doğrultusunda çalışmaya kendini yönlendirecektir.

Tüm bu açıklamalardan sonra kısaca sosyal kimlik, bireyin kişisel özelliklerinin de göz ardı edilmeden çıkarlarını gözeterek kendisine değer katacak bir grupla kendini tanımlamasıdır diyebiliriz.

3.4. Örgütsel Özdeşleşme Modelleri

Bu başlık altında ise örgütsel özdeşleşme modellerinin neler olduğu ve modellere ait tanımlamalara yer verilmiştir.

3.4.1. Kreiner ve Ashforth modeli

Kreiner ve Ashforth (2004), modelin tanımını bireylerin kimliklerini bulundukları örgütlerden almış olmalarıdır şeklinde ifade etmiştir. Bu durumun yönetimini gösteren geniş kapsamlı örgütsel özdeşleşme modeli ortaya çıkmış, birey ve örgüt arasındaki ilişkiye ait tanım yapmaya esas olarak dört farklı kavram ileri sürülmüştür. Bu kavramlar; “özdeşleşme, özdeşleşmeme, kararsız özdeşleşme ve tarafsız özdeşleşme” modelleridir (Tiktaş, 2012, s. 60). Bu kavramların geneli ise “*Geliştirilmiş Özdeşleşme Modelini*” oluşturmuştur (Tokgöz ve Seymen, 2013).

Özdeşleşmeme: Özdeşleşmeme, kişi ve örgüt arasında uyumun olmamasından dolayı istenmeyen durum olarak görülür (Kreiner ve Ashforth, 2004, s. 3). Özdeşleşme, birey ile örgüt arasındaki gerçekleşen iletişimin olumlu olmasıyken, özdeşleşmeme ise bu gerçekleşen olumlu iletişimi koparmaktan ibarettir. Bu şekilde açıklanması özdeşleşmenin tersinin tam manasıyla özdeşleşmeme olmadığını göstermektedir. Özdeşleşme ve özdeşleşmeme ilişkisi tek boyut fakat iki yönlü gibi düşünülse de durum böyle değildir. Her iki kavramda ayrı birer değişkendir, özdeşleşmeme kavramının ise ayrıca bir psikolojik durum olduğu belirtilmektedir. Çalışanların örgütleriyle

özdeşleşememe nedenleri olarak; kötü çalışma koşulları, memnuniyetsizlik duymaları ve belirli nedenlere bağlı örgütte kalmaları gösterilebilir.

Özdeşleşememe, bireyin ve örgütün profillerindeki farklılıklardan da kaynaklanabilmektedir (Elsbach ve Bhattacharya, 2001, s. 397). Özdeşleşememe, örgüt içerisindeki olumsuz davranışlara bağlı olarak da ortaya çıkabilir. Ancak örgüte tehdit yaratacağı durumların meydana gelmesinin örgüte zararından bahsedilemez. Çünkü bu durumun örgüte faydası olabilecek durum ve davranışların meydana gelmesinde yararı bulunduğu düşünülmektedir (Tümer, 2010). Sosyal değişimin gerçekleşmesiyle bir takım zorunlu değişimlerin yaşanması da özdeşleşmemenin nedenleri arasında olmaktadır (Yeşiltaş M., 2012, s. 44).

Kararsız Özdeşleşme: Belirli bir zaman dilimi içerisinde bireylerin örgütle özdeşleşme ve özdeşleşmemesi durumunda kararsız özdeşleşme ortaya çıkmaktadır (Kreiner ve Ashforth, 2004, s. 4). Birey ve örgüt ilişkilerinde özdeşleşme kadar özdeşleşmeme düzeylerinin aynı oranda var olmasından bahsedilebilir (Tüzün, 2006).

Örgütlerin karmaşık yapı içerisinde olması durumunda, amaç ve hedeflerinde birlik gösterememeleri kararsız özdeşleşmeyi ortaya çıkarmakta olup, bu kararsızlık ise örgütlerin yönünü doğru belirlemekle engellenebilir (Serol, 2015). Dolayısıyla kişinin örgütün olumlu bulduğu yönleriyle özdeşleşme sergilerken, olumsuz bulduğu yönleriyle özdeşleşmemesidir (Dzhalalov, 2019).

Tarafsız Özdeşleşme: Özdeşleşme ve özdeşleşmemenin ikisinin de sağlanamaması durumunda tarafsız özdeşleşme ortaya çıkar (Kreiner ve Ashforth, 2004, s. 5). Bireylerin örgüt içerisinde yalnız kalmaları, bazı durumlarda örgüte bağlanamamaları ya da taraf tutamamaları gibi etmenlerden kaçınabilirler. Tarafsız özdeşleşmeyi çevirebilmek için örgüt, özdeşleşme düzeyinde artış sağlayarak bireyin örgüte ait değerleri benimsemesini sağlayarak dönüştürebilir (Kanten, 2012, s. 168).

Bireylerin varlığının örgüte yetersizlik kattığı durumlarda bireyler örgüt tarafından istenmeyebilir, çünkü içerisinde özdeşleşme durumunun özdeşleşmemeye dönüşmesi ihtimalini barındırmaktadır (Kreiner ve Ashforth, 2004). İstenmeyen durum ancak tarafsız özdeşleşme duygusunu barındıran bireylere örgütün değerlerinin kabul ettirilmeye çalışılmasıyla engellenebilir (Carlin, End ve Mullins, 2010). Eğer bireyler

değerleri kabul etmeyerek devam ederlerse tarafsız davranmayı tercih edecekler demektir. Tarafsız özdeşleşmenin meydana geldiği ortamlarda bireye içinde bulunduğu örgüte göre iyi bir iş teklifi gelmesi neticesinde bireyin işten ayrılması durumu ortaya çıkabilir.

3.4.2. Scott, Corman ve Cheney'in yapısal özdeşleşme modeli

Scott ve diğerleri (1998:299) yapmış oldukları çalışmada, yapısal özdeşleşme sürecini “ *yapının ikililiği, yapının bölgeselliği ve durumsal eylem* ” kavramları olarak tanımlamışlardır (Altun, 2019).

Ele alınan bu yapısal özdeşleşme modeli kimlik, kurallar ve kaynaklardan ibarettir (Bulut, 2015). Özdeşleşmenin süreç olarak değerlendirilmesi ise, bireyin kimliğinin gerekliliklerini kullandığı yapı olarak tanımlanmasıdır. Kimlik, kişinin varlık sebebini kendi üzerinden anlamasına yönelik davranış sergileyerek sürece değer ve inançları da dâhil ederek oluşum göstermiştir. Model kimlik kavramıyla bağlantılı olan eylem ve yapıyı içeren fikirleri kapsamaktadır (Fındık, 2011).

Yapının İkiliği: Yapısal özdeşleşme, sistem ve yapı kavramlarının arasındaki ilişkiye dayalı incelemelerden oluşur (Fındık, 2011, s. 82). Özdeşleşme ise kimlik yapısının benimsenmesiyle gerçekleşir. Yapısal ikililik ise kimliğin ve özdeşleşmenin açıklanmasıdır. Örnek üzerinde tanımlayacak olursak kimliği ortaya çıkarmak için çalışma grubunun ele alınmasını diyebiliriz.

Kimlik ait olduğu ortamda özünü ve ayırt ediciliği vurgulamaktadır (Scott, Corman ve Cheney, 1998). Kimlik, bireyin kim olduğunu belirlemek adına kaynakları sağlamaya yöneliktir (Tiktaş, 2012, s. 15). Çalışanın sağlamış olduğu bu kaynaklar ve örgütteki özdeşleşmenin durumu olarak ortaya çıkan bağ, kimlik ve özdeşleşme arasındaki ilişkiyi tanımlamaktadır. Özdeşleşmenin gerçekleşmesi ise içselleştirilen kimlik yapısı ile meydana gelir (Fındık, 2011).

Yapının ikililiği, kimliği yapı olarak ele alırken özdeşleşmeyi ise sistem olarak ele alır (Yakın, 2017). Sonuç olarak kimliğin benimsenmesi, özdeşleşmenin de sağlanabileceğinin savunulduğunu göstermektedir.

Yapının Bölgeselliği: Yapının ikililiğine ek, kimlikleri belirleyecek ve kimliklerin birbiriyle ilişkilerini ortaya koymada kullanılacak kavramdır (Barlık, 2018).

Yapının ikililiğiyle beraber, bireyler bu oluşumda sosyal birlikler oluşturur ve toplulukları birleştirir. Bu durum ise bölgeselleşmenin önemli hal almasında etkilidir.

Yapının bölgesel bir nitelik kazanması, toplumsal farklılaşmadan ziyade, kimlikler ve özdeşleşme ile ilişkinin durumudur (Barlık, 2018). Bölgeselleşmede ele alınan asıl amaç kişilik ve kimlik kavramlarından meydana gelen bireylerin algılanmış olmasıdır. Kişiler içlerinde birçok kimliği barındırabilirler. Bireylerde çeşitli kimliklerin oluşması özdeşleşme kavramıyla ya da kimliklerin kaynağıyla alakalıdır. Sosyal farklılıkların büyük hal alması ise bölgesellik kavramını ortaya çıkarmıştır. Toplumlar birçok kültürü barındıran örgütlerdir. Bu kültürler arasında bütünleşme söz konusu olmamakla birlikte sadece örgütleri bütünleştirme ve özdeşleşmelerini sağlamada yararlanılır (Fındık, 2011).

Kimliklerin içinde bulunulan duruma göre farklılıklar gösteren özellikleri mevcuttur (Dirin, 2014). Mevcut duruma karşı sosyal farklılıkların öneminin büyük olması, örgüt kültürleri ve kimliklerinin ise benzer özellikte ve birleşmiş olamayacakları yönünde düşüncesini savunmaktadır (Tüzün, 2006, s. 94).

Durumsal Eylem: Özdeşleşme modelinin üçüncü ve son boyutu olarak bölgeselleşmeden sonra özdeşleşmenin ortaya çıkışını ele almaktadır (Durmuş, 2015). Özdeşleşmenin farklılık gösterdiği durumlardan biride içinde bulunulan durumdur. Örgütsel olarak ele alırsak, bireyin etkisi örgüt yapısına göre şekil almaktadır. Birey ve örgüt arasında bir bağ yer aldığından, özdeşleşme modeline göre bireyi ve örgüt yapısını içinde barındıran bir boyuttur.

Özdeşleşmeyi oluşturan başka ne gibi durumların var olduğu ile ilgilenmektedir, buda modelin durumdan duruma değiştiğinin ifadesidir (Fındık, 2011, s. 84).

3.5. Örgütsel Özdeşleşme İle İlgili Daha Önce Yapılmış Çalışmalar

Mıhıcı (2019) Giresun ilinde Milli Eğitime bağlı okullarda yapmış olduğu çalışmayı 315 öğretmene uygulamıştır. Çalışmanın amacı okul idarecilerinin etik liderlik davranışlarına karşı öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve özdeşleşme ilişkilerini tespit etmektir. Yapılan analizlerin sonucuna göre elde edilen verilerden bu ilişkinin anlamlı ve pozitif olduğu saptanmıştır. Örgütsel adalet algısının, etik liderlik ve örgütsel özdeşleşme arasında aracılık rolünün tam olduğu söylenebilir.

Özer (2019) Çalışmasında, rekabet koşullarının yoğun olduğu durumlarda örgütsel desteğin önemli olduğu vurgulanmaktadır. Literatür incelenmiş olup bu zamana kadar yapılan çalışmalarda örgütsel özdeşleşmenin bu ilişkiler içindeki etkisi ele alınmadığından literatüre katkısı olacağı savunulmuştur. Araştırmada anket yöntemiyle veriler toplanmış olup 259 TBMM restoran personeli üzerinde yapılmıştır. Analiz sonuçlarında örgütsel destek, duygusal emek ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin tam aracı rolü tespit edilmiştir.

Altun (2019) Kars ili Kağızman ilçesindeki kamu kurumlarında yer alan çalışanlar üzerinde uygulamış olduğu çalışmada veri toplama yöntemi olarak anket yöntemini kullanmıştır. Gerekli analizlerin uygulanması sonucunda, örgütsel sessizlik ve örgütsel destek ilişkisi pozitif düşük düzeyli, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel destek ilişkisi ise pozitif yüksek olmayan ilişkili ve örgütsel destek ve örgütsel sessizlik ilişkisinin ise pozitif düşük düzeyde ilişkisi oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Dzhalalov (2019) Akademisyenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel desteğinin iş tatmini üzerindeki ilişkisini incelemek amacıyla gerçekleştirdiği çalışmada bu amacın yanı sıra akademisyenlerin unvanlarının da çalışma üzerinde etkisi olup olmadığı araştırılmıştır. Bartın Üniversitesindeki 223 akademik personel üzerinde anket yöntemi kullanılarak gerçekleştirilen çalışmada, örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin iş tatmini üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu ayrıca örgütsel destek düzeylerinin de örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı etkisi bulunmuştur. Akademisyenlerin unvanlarının da değişkenler üzerinde etkisi olduğu açıklanmıştır.

Saraçoğlu (2019) yapmış olduğu çalışmayı banka çalışanlarına uygulamıştır. Örneklemi Hatay ilindeki banka çalışanlarının oluşturduğu çalışmaya 224 kişi katılım göstermiş veriler ise anket yöntemi aracılığıyla toplanmıştır. Analizlerin sonuçlarına göre psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşmeyi ve algılanan örgütsel desteği anlamlı etkilediği, örgütsel özdeşleşmeyi ise algılanan örgütsel desteğin anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel desteğin aracılık rolü üzerine ulaşılan sonuç ise ilişkide kısmi aracılık rolünün olduğudur.

Alcan'ın (2018) gerçekleştirmiş olduğu çalışmanın örneklemi İstanbul'un Avcılar ilçesindeki MEB'e bağlı ilkokullardaki öğretmenler oluşturmaktadır. Çalışma

2016-2017 eğitim-öğretim yılının bahar döneminde görev yapan 372 öğretmene uygulanmıştır. Analizler sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel destek arasında pozitif orta düzey ilişki, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel destek arasında da aynı sonuç olduğu tespit edilmiştir.

Karaca (2018) yapmış olduğu çalışmayı Elazığ Devlet Hastanesindeki 189 sağlık personeline uygulanmıştır. Sonuç olarak sanal kaytarma davranışlarının azalmasının özdeşleşme düzeylerinin artmasına bağlı olduğu ve sanal kaytarma davranışı sergileyenlerin daha çok erkekler, evliler, gençler, yüksek eğitim seviyesine sahip olanlar ve meslekte çalışmışlığı uzun olanlar olduğu ortaya çıkmıştır.

Kılınç (2017) yaptığı çalışmayı Nevşehir Belediyesi Personeline uygulamıştır. Veriler anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Verilerin analizleri çoklu regresyon aracılığıyla yapılmıştır. Sonuç olarak etik liderlik davranışlarının örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahip, etik liderlik ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Sapkın davranışlar ile etik liderlik arasında ise pozitif ama düşük düzeyde bir etki olduğu ortaya çıkmıştır.

Saruhan'ın (2017) yapmış olduğu çalışma da amaç demografik değişkenlere göre çalışanların farklılık gösterip göstermediğini tespit etmektir. Çalışma 163 kişiye anket yöntemi kullanılarak uygulanmıştır. Verilerin sonucuna göre demografik özelliklerin farklılık göstermediği, örgütsel sosyalleşme algısının örgütsel özdeşleşme algısı üzerine etkisinin olduğu, aynı zamanda iki değişken arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Düzgün'ün (2017) yapmış olduğu çalışmanın örneklemini Antalya'daki beş yıldızlı otel çalışanları oluşturmuştur. 492 kişiden toplanan veriler analiz edilmiş, elde edilen sonuçlara göre örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı etkinin varlığı tespit edilmiştir. Psikolojik sermayenin ise diğer değişkenler arasındaki ilişkide düzenleyici etkisine kanıt bulunamamıştır. Değişkenlerin tek ele alındığı durumda ise psikolojik sermaye ile örgütsel destek arasında anlamlı ilişki, örgütsel özdeşleşme ile psikolojik sermaye arasında da anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna varılmıştır.

Cheung ve Law (2008) yapmış oldukları çalışmayı 159 iş gören üzerinde uygulamıştır. Sonuç olarak algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasında

istatistiki yönden anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel adaletin alt boyutları üzerinde hipotezler geliştirilmiştir. Örgütsel adaletin örgütsel özdeşleşmeyi olumlu etkilediği, örgütsel desteğinde bu etkiye aracılık ettiğine de ayrıca ulaşılmıştır.

4. ÖRGÜTSEL DESTEK

Araştırmanın bu bölümünde örgütsel destek kavramının tanımı, kavramsal temelleri, öncülleri ele alınmış olup konu hakkında daha önce yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

4.1. Örgütsel Destek Kavramı ve Tanımı

Eisenberger, Cummings ve Armeli Lymch'e (1997) göre çalışanlarda etkili davranışların oluşması örgütsel destek kavramının yüksek olmasına bağlıdır. Her koşulda örgütün desteğini üzerinde hisseden çalışanlar, bu durumdan mutluluk duyarlar ve işlerine dört elle sarılırlar.

Buchanan (1974) duygusal bağlılık ve örgütsel destek üzerine yaptığı araştırmada, bu kavramların arasında pozitif ilişki olduğu sonucunu elde etmiştir.

Örgüt içerisinde bazı problemler meydana geliyorsa bu durum genellikle, örgüt yöneticisinin gerekli örgütsel desteği göstermemesinden kaynaklıdır (Hersey ve Blanchard, 1993, s. 408). Örgütsel destek algısının bulunduğu örgütlerde, bağlılık ve iş performansında artışlar görülür buda çalışanların işi aksatma ve işten ayrılma gibi düşüncelerinin önüne geçer (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 709).

Örgütsel destek, çalışanla örgüt arasındaki ilişkiyi değiş-tokuş sistemi olarak ifade etmiş olup, çalışanlarında örgütün gösterdiği bağlılık derecesi doğrultusunda örgütün hedeflerine ulaşmasında yardımcı olur (Güney, Akalın ve İlsev, 2007). Yani örgütün ne derece çalışanına desteği olursa çalışanında örgüte o oranda yardımı olacaktır. Bir başka tanımlamaya göre de bu kavram, çalışanların örgüte olan faydalarının örgüt tarafından fark edilmesi ve bu durum karşısında çalışanlarının iyiliğini isteyip onlara maddi ve manevi destek göstermesiyle bu desteği çalışanların hissetmesidir (Hellman , Fuqua ve Worley, 2006). Yöneticiler örgüt içindeki çalışanlarından en yüksek verimi almak isterler, buna karşılık çalışanlarında örgütten beklentileri oluşur ve bu durum örgütsel destek kavramının gerekliliğini doğurur (Aube, Rousseau ve Morin, 2007).

Kişilerin çalıştıkları örgüt içerisinde dikkate alınmıyor olması, düşüncelerine önem verilmesi kişinin algıladığı örgütsel desteğin göstergelerindendir (Özek, 2016, s. 45). Örgütsel destek, çalışanların görevlerini eksiksiz bir şekilde tamamlayabilmelerinde büyük öneme sahiptir (Hersey ve Blanchard, 1993, s. 408).

Örgütler çalışanlarına destekte bulundukça, çalışanlarda görevlerini yerine getirmede daha fazla özverili davranacaklar ve örgütlerine karşı bağlılık düzeylerinde artış olacaktır (Bozkurt, 2007). Örgütün çalışanlarına önem verdiğini hissettirmesiyle, çalışanların bulundukları örgüte karşı bağlılık duyguları ortaya çıkar.

Örgütün çalışanlarına karşı sergilemiş olduğu tutum ve davranışlar, örgütsel desteği oluşturur (Nayır, 2011, s. 17). Yöneticiler, çalışanlarının örgüte karşı bağlılığının artmasını isterken, çalışanlarında bu doğrultuda yöneticilerinin kendilerine karşı bağlılıklarını hissetmek istemeleri sonucu örgütsel destek kavramı gelişim göstermiştir.

4.2. Örgütsel Desteğin Kavramsal Temelleri

Bu bölümde örgütsel desteğe ait kuramların neler olduğu ve açıklamaları yer almaktadır.

4.2.1. Örgütsel destek kuramı

Eisenberger ve arkadaşlarının birlikte ortaya koyduğu örgütsel destek kuramı modern bir değişim teorisidir (Michael, Evans, Jansen ve Haight, 2005). Çalışanlara karşı verilen maddi değer, eğitim ve duygusal destekler karşılığında çalışandan alınan pozitif kazanımlardır.

Çalışanlarda örgütsel destek kavramı, yöneticilerin kendilerine sergilediği davranışlara göre şekil alacaktır (Solmaztürk, 2019). Birey kendini örgüt içerisinde değerli ve önemsenmiş hissederse, içinde bulunduğu örgüt için daha verimli çalışmaya başlayacaktır. Yöneticilerin sergilediği davranışlara karşı çalışanlarında olumlu eylemler ortaya koyması örgütsel desteğe katkıdır (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Örgütsel destek kuramının vurgulamak istediği asıl amaç, özellikle çalışanların örgütleri tarafından değerlerinin anlaşılmasıdır (Bozkurt, 2007, s. 152). Örgütün çalışanına gösterdiği değer, örgütün çalışanın sağladığı katkıyı ne derece önemsediyi

göstermektedir. Gösterilen değer, çalışanın örgüte karşı gösterdiği çabayı arttıracak veya azaltacaktır.

4.2.2. Karşılılık kuramı

1960'lı yıllarda ileri sürülen bu düşünce Gouldner tarafından ele alınmıştır. (Goldner ve Alvin, 1960) Kişilerin iyilik gördükleri durumlarda karşılık olarak aynı davranmalarına dayanan kuramdır (Karakurt, 2012). Ancak karşılıklılık olumlu olabileceği gibi olumsuz da olabilmektedir (Gülbüz R., 2012, s. 9). Karşılıklılık kuramında güven duygusunun yeri önemlidir çünkü kuramda meydana gelen ihmaller örgütün süreçlerinin aksamasına neden olabileceğinden karşılıklılık aksatılmamalıdır (Erkoç, 2015, s. 8).

Örgütsel desteğin tecrübeye dayalı yani isteğe bağlı olarak mı ya da dışsal etkilerle mi ortaya çıktığı düşünülürken, karşılıklılık kuramıyla birlikte zorunluluk olma ve örgütün iyiliğini önemseme ve amaçlarına ulaşmasında yardımcı olmayı gerekli kılmıştır (Bozkurt, 2007).

Çalışanların örgüt tarafından aldıkları destekleri algılamaları ihtiyaçları doğrultusunda önem kazanır veya kaybeder buda çalışanların gereği kadar karşılık verememelerine neden olabilmektedir (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010, s. 4). Karşılılık kuramı bireylerin ve örgütün birbirinden fayda bekleyerek birbirlerini sömürmesinin önüne geçerek sistemi korumakta rol almaktadır (Deckop, Cırka ve Andersson, 2003).

4.2.3. Sosyal değişim kuramı

1964'te Peter M. Blau'nun geliştirdiği teori örgütsel desteğin temellerindendir (Derinbay, 2011). Kuramda yer alan anlayışa göre yöneticiler ve çalışanlar arasında beklentiye bağlı karşılılık ilişkisi söz konusu olmaktadır ve çalışanlar, kurumdan gördükleri destek oranında performanslarını ayarlarlar. Çalıştığı örgütü benimseyen, işine büyük çabalar harcayan çalışanlar, yöneticileri tarafından ödüllendirilmekte ve yöneticileri ile aralarında güven duygusunun temelini atarak örgütsel değişim yaşamaktadırlar (Çakar ve Yıldız, 2009 ; Gülbüz R. , 2012).

Sosyal değişim, kazanç beklentisine sokulan çalışanların gönüllü olarak yaptıkları davranışlardır (Bozkurt, 2007, s. 153). Değişimin gerçekleşmesiyle elde kalan sonuç maddi veya manevi olabilmektedir. Yalnızca parasal olarak ifadesi yoktur (Kalağan, 2009, s. 11).

Blau (1964), maddi ödülleri birlikte bunlardan daha çok güvenin esas olduğunu ve sürekliliği olan ilişkilerden oluştuğunu savunmaktadır. Bunun yanı sıra çalışanların ayırım yapılmadan değerlendirilmesi algılanan örgütsel destek düzeyini azaltmaktadır. Yani örgütsel desteğin, beklenen düzeyde karşılık vermesi samimi ve takdir edici algılanmasıyla yakından ilgilidir (Akalin, 2006). Buradan da sosyal değişim kuramında samimiyetin ve güvenin önemi görölmektedir.

4.3. Örgütsel Destek Öncülleri

Örgütsel destek teorisine göre örgütler çalışanlarına karşı verdikleri değer ve önemi hissettirmek adına bazı yollara başvurarak çalışanlarının hissettikleri desteği arttırmıştır (Eisenberger, Rhoades ve Cameron, 1999). Başvurdukları yollar ise; örgütsel adalet ve bireysel faktörler, yönetici desteği aynı zamanda insan kaynakları uygulamalarıdır.

4.3.1. Örgütsel adalet

Örgüt içerisinde çalışanların ücretlerinin ve ödülleri nasıl paylaştırılacağı ve alınan kararların çalışanlara nasıl açıklanacağı, çalışanlar tarafından bu durumun algılanma biçimine örgütsel adalet denir (İçerli, 2010, s. 69). İfadeyi genellersek, çalışanlarla ilgili yöneticilerin almış olduğu kararları çalışanların olumlu şekilde algılamış olmasıdır.

Örgütsel adalet üzerine Walker Information tarafından yürütölen ve 32 ölkede gerçekleştirilen anket çalışması sonucunda örgütün adaletli olmasının çalışanların örgüte karşı olan bağlılıklarını arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır (Frank, Finnegan ve Taylor, 2004).

Adaletli olmak kısaca herkesin çalıştığı kadar hakkını alması ve hukukun gerçekleşmesiyle, toplum içerisinde adaletin, barışın ve uyumun aynı zamanda eşitlik ve düzenin var olmasıdır (een, 2009, s. 14).

Örgütsel adalet kavramı algısal bir olgudur, aynı ortamı paylaşan statüleri aynı olan ve aynı ortam şartlarına sahip kişilerin dahi adalet algıları birbirleriyle tutarlılık göstermez (Solmaz, 2019, s. 14). Bundan dolayı kişiden kişiye değişebilen sübjektif bir yargıdır.

Örgütsel desteği etkileyen ana faktör örgütsel adalettir, çünkü çalışanlar ne derece adaletli davranışlarla karşılaşılırsa o kadar pozitif yönlü tutum sergilerler (Beugre, 2002, s. 1091). Bu durumda çalışmaların adil olduğuna dair düşüncenin olması, çalışanlar arasında ve yöneticiler arasında örgütsel bir uyum ve güvenin var olduğunu sergilemektedir.

Yapılan araştırmalara göre araştırmacıların örgütsel adalet kavramını dağıtım, prosedürel (işlemsel) ve etkileşim adaleti olmak üzere üç başlıkta inceledikleri görülmüştür (Robbing ve Judge, 2012; Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009).

Dağıtım adaletinde, örgüt içerisinde elde edilen maddi manevi kazanımların adaletli dağılmasından bahsedilir (Beugre, 2002, s. 68). Performansı yüksek çalışanlara fazla ödül, düşük performansla çalışanlara az ödül söz konusudur. Prosedürel (işlemsel) adalet, örgüt içerisinde dağıtım yapılacak olan ürün veya ödüllerin dağıtılması aşamasında kullanılan yöntemlere dair adalettir. Etkileşimsel adalet, örgüte ait uygulamaların insani yönüyle ilgilenir, adalet kaynağı ve bunu algılayan çalışanların birbirleri ile olan iletişim sürecine ait dürüstlük, nezaket ve saygı gibi kavramları inceler (Bies ve Moag, 1986).

4.3.2. Yönetici desteği

Yönetici desteğinin yüksek düzeyde hissedildiği örgütlerde, çalışanlar kendilerini gerçekleştirecek ortam bulurlar ve çalışanlar işine karşı daha azimli ve sahiplenicidirler (İşcan ve Karabey, 2007, s. 105). Destekleyici yöneticiler çalışanlarının düşüncelerine önem gösterir, onları dinler ve değerlendirmeye alır.

Çalışanlar yöneticilerinden hedefledikleri desteği görürlerse bu durum onların yöneticilerine olan güven duygusunun artmasına neden olur (Organ, 1988). Çalışanlar yöneticilerden destek gördüğü takdirde örgütünde kendilerini desteklediğini düşünürler (Giray, 2013).

Bhanthumnavin (2001) çalışmasında yönetici desteğini 3 boyutta ele almıştır bu boyutlar; duygusal destek. Bilgi desteği ve maddi destektir. Duygusal destek, çalışanlara değer verme, stresleriyle başa çıkmada yardımcı olma ve diğer çalışanlarla ilişkilerinin iyi olması adına yardım etmektir. Bilgi desteği, çalışanlarının bilgi ve becerilerini değerlendirmeleri adına yardımcı olma ve önerilerde bulunma halidir. Maddi destek ise çalışanlara ihtiyaçları dâhilinde kaynak, malzeme ve finansal kaynaklar açısından destek sunulmasıdır (Bhanthumnavin, 2001; Salkın, 2019).

4.3.3. İnsan kaynakları uygulamaları

İnsan kaynaklarına dair yapılan yatırımlar, beşeri sermaye yatırımını ifade etmektedir (Allen, Shore ve Griffeth, 2003). Aynı zamanda çalışanların olumlu yöndeki katkılarını sergilemektedir. Bu yönüyle de algılanmakta olan örgütsel desteği yükseltmektedir.

Örgütsel destek ve insan kaynakları arasındaki ilişkilerin değerlendirildiği araştırmalara bakılarak bu uygulamaların, iş koşulları ve örgütsel ödüller olmak üzere iki başlık olarak sınıflandırıldığı görülmüştür (Rhoades ve Eisenberger, 2002). İş koşulları kendi içinde iş güvencesi, role dayalı stres kaynakları, otonomi, eğitim ve örgütsel büyüklük olarak, örgütsel ödüller ise kendi içinde ücret ve terfiler, tanınma başlıklarıyla incelenmektedir.

4.3.4. Bireysel faktörler

Örgütsel desteği etkileyen bireysel faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim ve hizmet süresidir (Köse ve Gönüllüoğlu, 2010). Bireysel faktörler, demografik özelliklerle birlikte farklılıklar meydana getirmektedir. Bu farklılıkların örgütsel desteğin algılanma sürecinde etkileri çokça meydana gelmektedir.

Yaş ile ilgili analizlere bakıldığında örgütsel destek ile ilişkisinde herhangi bir ilişkiye rastlanmadığı yönünde sonuçlara ulaşılmıştır (Fındık, 2011; Yoon ve Lim, 1999). Örgütsel destek seviyesinin, yaşa oranla yükseldiğine ait sonucuna ulaşılsa da, yaşa oranla azaldığını söylemektedir (Currie ve Dollery, 2005).

Cinsiyetle ilgili yapılmış olan araştırmalar sonucunda farklı sonuçlar elde edilmiştir (Fuller, Hester, Barnett, Frey ve Relyea, 2006). Johlke vd. (2002) yapmış oldukları araştırmalarında kadın çalışanlarının örgütsel desteğe ilişkin algılarının erkek

alışanlarına kıyasla daha düşük olduğunu belirlemişlerdir (Fındık,2008). Amason ve Allen'in (2007) ele almış oldukları çalışmada, kadın çalışanların erkeklere kıyasla örgütsel destek algılarında cinsiyete bağlı bir etki alanının olmadığı tespit edilmiştir (Fuller, Hester, Barnett, Frey ve Relyea, 2006).

Eğitimle ilgili ele alınan çalışmalarda da farklı sonuçlar vardır (Kalağan, 2009). Yoon ve Thye'nin (2000) yapmış oldukları çalışmaya göre eğitimdeki seviyenin artmasının örgütsel desteği de arttırdığı yönünde bir sonuç elde edilmiş olup, (Akalin, 2006) araştırmasında üniversite mezunu işėörenlerin örgütsel destek algılarına göre lise mezunu işėörenlerin örgütsel destek algılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bir başka çalışmaya göre ise eğitim seviyesinin örgütsel destek algısı üzerinde bir ilişkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Kalağan, 2009).

Hizmet süresinin yapılan çalışmalarda etkisi incelendiğinde ise, yine farklı sonuçlar ortaya çıkmıştır (Eisenberger, Rhoades ve Cameron, 1999). Yapılan bazı çalışmalarda hizmet süresinin örgütsel destek ile ilişkisinin anlamlı bulunması (Eisenberger, Rhoades ve Cameron, 1999), bazı çalışmalarda ise hizmet süresinin uzun olması örgütsel desteğin yüksek olduğunu belirtmiştir (Eisenberger, Rhoades ve Cameron, 1999). Bunun nedenini ise çalışan memnuniyeti olarak tanımlamışlardır. Bir başka çalışmada ise örgütsel destek ile hizmet süresi arasında negatif ilişki olduğu tespit edilmiştir (Akalin, 2006).

4.4. Örgütsel Destek İle İlgili Daha Önce Yapılmış alışmalar

Solmaztürk (2019) Küçükçekmece ilçesinde uyguladığı çalışmasında demografik özelliklerin örgütteki destek algısını nasıl etkilediğini incelemiştir. Çalışma Küçükçekmece'deki okullarda bulunan 348 öğretmen üzerinde uygulanmış olup verilerin analizleri sonucunda elde edilen bulgularda öğretmenlerin sınıftaki kişi sayısına göre ve stajyerlerin durumuna göre örgütteki destek algılarının farklılaştığı tespit edilmiştir.

Uçar (2019) yapmış olduğu çalışmayı Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerine uygulamıştır. Veriler anket yöntemiyle elde edilmiş olup 202 anket toplanmıştır. Sonuç olarak araştırma görevlilerinin örgütsel destek seviyelerinin presentizm üzerine kısmen bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ergül'ün (2019) yaptığı çalışmanın örneklemini 2018-2019 yılında İstanbul'un Küçükçekmece ilçesindeki liselerde görevde bulunan 310'u kadın, 227'si erkek olmak üzere 537 çalışan oluşturmaktadır. Yapılan analizlerden elde edilen sonuçlara göre, çalışanların örgütsel destek ve adalet düzeylerinin orta seviyenin biraz üstünde olduğu ayrıca örgütsel destek düzeylerinin demografik özelliklere göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır. Örgütsel adalet algısının ise erkek öğretmenlerde kadınlara oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiş olup demografik özelliklere göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Örgütsel destek ile örgütsel adalet arasında orta düzeye hakim bir ilişki vardır. Üzerinde örgütsel desteği hisseden öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının da aynı derece artış gösterdiği sonucu elde edilmiştir. Buda örgütsel desteğin örgütsel adalet üzerinde anlamlı bir yordayıcısı olduğunu belirlemiştir.

Özer'in (2019) yapmış olduğu çalışmasında araştırma verileri 259 TBMM restoran personelinden anket yöntemiyle toplanmıştır. Verilerin analizi sonucunda örgütsel destek, duygusal emek ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin tam aracı rolü olduğu tespit edilmiştir.

Solmaz'ın (2019) yapmış olduğu çalışmasının örneklemini Siirt ilinde görev yapmakta olan orta öğretim öğretmenlerinden 304 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışmada anket yöntemi kullanılmış ve elde edilen verilerin analizi sonucunda ise çalışmada yer alan öğretmenlerin demografik özellikleri bakımından örgütsel destek seviyeleri ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu sonucu elde edilmiştir. Ayrıca bu ilişkinin orta düzeyde ve pozitif yönlü olduğu belirlenmiştir.

Salkın (2019) yapmış olduğu çalışmayı Osmaniye ili Kadirli ilçesindeki kamuya ait okullarda 2016-2017 yıllarında görev yapan 401 öğretmen üzerinde uygulamıştır. Elde edilen veriler üzerinde yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin örgütsel destek algılarının yüksek düzeyde ve örgütsel sessizlik algılarının orta düzeyde olduğu ortaya konmuştur. Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel sessizlik algıları arasında orta düzeyde, negatif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre ise örgüt verimliliğini arttıracak bazı öneriler sunulmuştur.

Alcan (2018) yapmış olduğu çalışmayı İstanbul'un Avcılar ilçesindeki MEB'e bağlı ilkokullarda görev yapan öğretmenler üzerinde incelemiştir. Demografik

özelliklerine göre değişim gösterip göstermediğini araştırmak üzere ve değişkenler arasında ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapmıştır. Avcılar ilçesinde 2016-2017 eğitim dönemi içerisinde görev yapan sınıf öğretmenleri araştırmanın grubudur. Gerekli analizler sonucu elde edilen veriler dâhilinde sınıf öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek algısının örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algıları ile pozitif ve orta düzeyde bir ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kalmaz'ın (2016) İstanbul eğitim ve araştırma hastanesi üzerinde uygulamış olduğu araştırmada, anket yöntemi kullanılmıştır. Elde edilen 507 anket çalışması ele alınmış, yapılan analizler sonucunda elde edilen verilere göre psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel destekle arasında negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Örgütsel desteğin ise örgütsel özdeşleşme ile arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Rhoades ve Eisenberger (2002) yapmış oldukları çalışmada örgüt tarafından fayda sağlayacak desteklerin sağlanmasının örgütteki desteği arttırdığı saptanmıştır. Örgütsel destek artışıyla çalışanların işlerine duyduğu memnuniyet ve performanslarında artış olacağı gibi duygusal bağlılıklarını arttırdığı; örgüt içerisinde de geri çekilme ataklarında da azalmalar olduğu görülmüştür. Çalışanlarda yaş unsurunun ve kıdem etkenlerinin çalışanların yararına düzenlenmesinin çalışanlardaki örgütsel desteği olumlu etkilediği görülmüştür.

Fuller vd. (2006) yapmış oldukları çalışmayı 325 öğretim görevlisine uygulanmıştır. Araştırmanın amacı dışsal itibar ve örgütsel destek ilişkisinin incelenmesidir. Yapılan çalışma sonucunda örgütsel bağlılığın, örgütsel destek ve dışsal itibar algılarından etkilendiği belirlenmiştir.

5. DEĞİŞKENLER İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Uzun'un (2018) yapmış olduğu araştırmada çalışanların örgütlerinden örgütsel destek görmeleri karşısında örgütlerine karşı olumlu tutum sergilediklerini ve öğretmenlerin de okullarından destek görmesi örgüt içerisindeki güveni ve özdeşleşmelerini arttırmıştır. Artan güven duygusu ve örgütsel özdeşleşmenin etkisi işten ayrılma niyetinde azalma sağlamıştır. Araştırmanın örneklemini 2016-2017 eğitim ve öğretim yılında Giresun İli Bulancak ilçesinde bulunan devlet liselerinde görev

yapan 197 öğretmen oluşturmıştır. Elde edilen veriler üzerinde gerçekleştirilen analizler sonucunda örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güvenin örgütsel destek algısından pozitif yönde etkilendiği görülmüştür. İşten ayrılma niyeti üzerine örgütsel desteğin negatif yönlü etkisi tespit edilmiştir. Araştırmanın, öğretmenlerin okul içindeki örgütsel davranışlarının daha iyi anlaşılması bakımından araştırmacılara ve eğitim yöneticilerine katkı sağlayacağı öngörülmüştür.

Sökmen, Ekmekçioğlu ve Çelik'in (2015) yapmış oldukları çalışmayı kamu üniversitelerinde çalışan 300 araştırma görevlisi üzerinde uygulanmış olup, bulgular dâhilinde örgütsel destek ile özdeşleşme ilişkisinin anlamlı olduğu ve örgütsel destek ile yönetici etik davranışları arasında yine anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel özdeşleşme ve yönetici etik davranışları arasındaki ilişkininde anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Gül, İnce ve Candan'ın (2017) yapmış oldukları çalışmayı Mersin Devlet Hastanesinde görev yapan 73 çalışana uygulamış olup, analizler sonucunda otantik liderliğin alt boyutlarından ilişkilerde şeffaflık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. Otantik liderliğin diğer boyutları ile örgütsel vatandaşlık arasında bir ilişki olmadığı belirtilmiştir.

Eroğlu'er'in (2020) yapmış olduğu araştırmada örgütlerdeki başarının temel faktörünün çalışanların örgütlerine karşı olumlu duygular barındırmasıyla gerçekleşeceğine değinilmiştir. Araştırmanın örneklemini İstanbul'da savunma sanayiinde faaliyet gösteren bir firmadaki 115 çalışan oluşturmaktadır. Analizler SPSS 21 paket programıyla analiz edilmiş olup analiz sonuçlarına göre çalışanların otantik liderlik algılarının iç girişimcilik üzerine etkisinde örgütsel desteğin düzenleyici rolü olduğu tespit edilmiştir.

Tufan'ın (2021) yapmış olduğu araştırmada küreselleşmeyle başlayan rekabet nedeninin işletmeler için önemli unsur olması ve buna bağlı olarak çalışanların değer yaratıcı olması işten ayrılma niyetini önemli kılmıştır. Çalışanlara gerekli önemin verilmesi, gelişimlerinin desteklenmesi ile karakterize edilen otantik liderlik ise algılanan örgütsel desteği ve çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkileyebilmektedir. Bu çalışma lojistik hizmet sağlayıcıları üzerinde uygulanmış olup, 26 firmanın beyaz

yaka çalışanlarına anket formu uygulanarak veriler elde edilmiştir. Yapısal eşitlik modeli kullanılarak elde edilen 245 anket incelenmiş ve sonucunda otantik liderliğin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü anlamlı etkisi olduğu, algılanan örgütsel desteğin ise işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü anlamlı etkisi olduğu, otantik liderliğin örgütsel destek üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi olduğu, son olarak ise otantik liderlik ve işten ayrılma arasında örgütsel desteğin kısmen aracı etkisi bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Hatipoğlu (2015) yapmış olduğu araştırmayı Ankara'nın Çankaya ilçesinde ilkokul ve lise öğretmenleri üzerinde gerçekleştirmiştir. Konuyu demografik ve meslek ile ilgili değişkenler bazında ele almış ve incelemiştir. Araştırmada elde edilen verilere göre örgütsel ve mesleki özdeşleşme dereceleri yüksek seviyede, örgütsel destek algıları ise orta düzeydedir. Öğretmenlerin, örgütsel ve mesleki özdeşleşme ile örgütsel destek algı seviyeleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif ilişki elde edilmiştir. Bir diğer sonuca göre de görev yerini çok sık değiştiren öğretmenlerin örgütsel destek ve özdeşleşme düzeylerinin görev yerini daha az değiştirenlere göre daha düşük seviyede olduğu ifade edilmiştir.

Barutcu (2015) yapmış olduğu çalışmasını Ankara ve İzmir illerindeki belirli kamu personelleri arasından seçilmiş olan çalışanlara, anket yöntemi uygulayarak gerçekleştirmiştir. Elde edilen bulguların analizi sonucunda örgütsel desteğin, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile anlamlı ilişkisi olduğu belirtilmiştir.

Taşkın (2016) yapmış olduğu araştırmasını 2014-2015 eğitim öğretim yılı içerisinde Bolu ilindeki Anadolu liselerinde görev yapan 240 öğretmen üzerinden toplanan veriler dahilinde gerçekleştirmiştir. Analizleri SPSS 20 paket programı ile yapılmıştır. Değişkenler demografik bilgilere göre incelendiğinde anlamlı fark tespit edilememiştir. Öte yandan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyesiyle alakalı fikirleri, medeni hal, mesleki kıdem, cinsiyet ve sendika değişkenlerine göre anlamlı fark tespit edilemezken yaş ile eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı fark bulunmuştur. İncelemeler sonucunda inisiyatif iklim düzeyi, örgütsel özdeşleşme, örgütsel destek ve desteğin alt boyutları arasındaki ilişkinin düşük seviyede ancak pozitif ve anlamlı olduğu elde edilmiştir. Sadece örgütsel desteğin alt boyutları içerisinde olan öğretimsel destek ile inisiyatif iklimin ilişkisi bulunamamıştır.

Sluss, Klimchak ve Holmes'un (2008) yapmış oldukları çalışmayı ABD'deki çokuluslu bir şirketin çalışanları ve yöneticileri üzerinde uygulamışlardır. Çalışmadan elde edilen bilgiler dâhilinde, algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif bir ilişki olduğunu sonucu elde edilmiştir.



İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın amacı, önemi ve yöntemi, modeli, evreni ve örneklemini yer almaktadır. Ayrıca araştırmanın hipotezleri, kullanılan değişkenler ve verilerin toplanması için anketlerin nasıl uygulandığı, elde edilen verilerin analizlerinin nasıl gerçekleştirildiği açıklanacaktır.

1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Otantik liderlik, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel destek üzerine yapılan çalışmalara bakıldığında; otantik liderliğin örgütsel ve bireysel anlamda bazı etkilerle karşı karşıya kaldığı görülmekte ve bazı değişkenlerden hem etkilendiği hem de bazı değişkenleri etkilediği araştırmalarda görülmüştür. Örnek çalışmaların son zamanlarda artış göstermiş olduğu da gözden kaçmamaktadır. Literatür taramasında ise otantik liderlik, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel destek değişkenlerinin birlikte incelendiği bir araştırma olmamasından dolayı çalışma özgün bir araştırma niteliği taşımaktadır.

Bu düşünce çerçevesinde çalışmadaki asıl amaç; Belediye çalışanlarının otantik liderlik davranışlarının örgütsel özdeşleşme ve örgütsel destek üzerindeki etkilerinin tespitini yapmaktır.

Çalışmanın literatürde liderlik davranışlarına fayda sağlaması, örgütlerin özdeşleşmeleri ve örgütsel destekleri konusunda örgütlere yardımcı olması yönünden önem taşımaktadır.

1.2. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma modeli doğrultusunda geliştirilen hipotezler aşağıda gösterilmiştir;

H1: Otantik Liderlik ile Örgütsel Özdeşleşme arasında ilişki vardır.

H2: Otantik Liderlik ile Örgütsel Destek arasında ilişki vardır.

H3: Örgütsel Destek ile Örgütsel Özdeşleşme arasında ilişki vardır.

H4: Otantik Liderlik davranışları Örgütsel Özdeşleşmeyi etkiler.

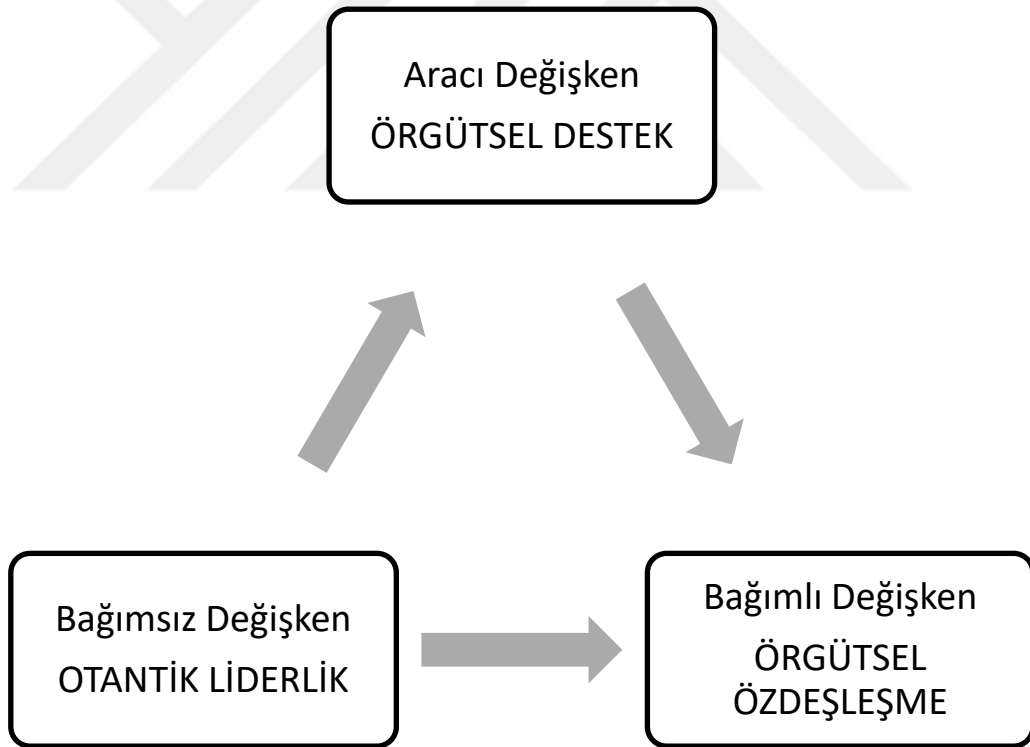
H5: Otantik Liderlik davranışları Örgütsel Desteği etkiler.

H6: Örgütsel Destek Örgütsel Özdeşleşmeyi etkiler.

H7: Otantik Liderlik davranışlarının Örgütsel Özdeşleşme üzerindeki etkisinde Örgütsel Desteğin aracılık etkisi vardır.

1.3. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modeli yapılan çalışmalar sonucunda, araştırmada kullanılan değişkenler temel alınarak oluşturulmuştur. Literatür taraması sonucunda araştırmanın amacına uygun oluşturulan model şekil 1’de gösterilmiştir. Yapılan tez çalışmasında otantik liderlik değişkeni bağımsız değişken, örgütsel destek aracı değişken ve örgütsel özdeşleşme bağımlı değişkendir. Aracı değişken, bağımlı ve bağımsız değişken arasında bu değişkenlerin bağlantısını kuran değişkendir (Gürbüz ve Şahin, 2017).



Şekil 1. Temel Aracılık Modeli

Şekil 1’de görüldüğü gibi araştırmada otantik liderliğin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel destek üzerindeki etkisi analiz edilmektedir. Büyükşehir belediye çalışanlarında otantik liderlik davranışlarının örgütsel özdeşleşme ve örgütsel destek üzerindeki etkisi araştırılmış olup, çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden anket yöntemi ve

tanımlayıcı araştırma modeli uygulanmıştır. Tanımlayıcı araştırma modeli, probleme ait durumların ne olduğu, geçmişe ait veya şu anda varlığı devam eden olaylara ve kavramlara ait ilişkileri açıklamaya çalışan bir araştırma modelidir. (Büyüköztürk Ş., 2010)

1.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni bir belediyeye ait çalışanlardır. Çalışma büyükşehir belediyesine ait çalışanlarla sınırlandırılmıştır. Örneklem grubu seçilirken basit ve tesadüfi örneklem yöntemi kullanılmıştır. Çalışma yapılan kurumda 750 çalışan bulunmaktadır.

Araştırmada gerekli örneklem büyüklüğünün tespiti için Gürbüz ve Şahin (2014:125)'in Bartlett, Körtlik ve Higgins (2001:46)'den aktardığı “Nicel Değişkenli Araştırmalar İçin Örneklem Hesaplama Formülü” kullanılmıştır. Örneklem büyüklüğü %95 güven düzeyinde 254 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 2. Nicel Değişkenli Araştırmalar İçin Örneklem Hesaplama Formülü

$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$ $n_0 = \frac{t^2 \chi s^2}{d^2}$	N: Evren büyüklüğü
	n: Örneklem büyüklüğü
	t= Güven düzeyine karşılık gelen tablo z değeri (0.05 için 1.96, 0.01 için 2.58 ve 0.001 için 3.28)
	s= Evren için tahmin edilen standart sapma
	d= Kabul edilebilir sapma toleransı

Araştırmada geri dönüş yapılmayacak ölçeklerde hesap edilerek 350 kişiye uygulaması yapılmış, geri dönüş alınan 275 ölçekten bilgileri tam olan 255 ölçek değerlendirmeye alınmıştır.

Anketi dolduran katılımcıların, demografik bilgiler ve ölçek sorularından oluşan ölçme araçlarını samimi ve doğru olarak yanıtlayacakları göze alınarak uygulanmış olup, araştırma örnekleminin evreni uygun olarak yansıttığı varsayılmıştır.

1.5. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında Büyükşehir Belediyesi'nde görev yapan yönetici ve çalışanlara, araştırmanın amaçları doğrultusunda veri toplamak için otantik liderlik, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel destek ölçekleri uygulanmıştır.

Çalışmada uygulanan anket 5 kısımdan meydana gelmektedir. Anketin giriş kısmında araştırmanın konusu, hangi amaçla yapıldığı ve verilerin gizli kalacağını belirten ifadeler yer verilmiştir. İkinci bölümünde demografik sorulara yer verilmiştir. Üçüncü bölümünde, Kernis (2003)'in geliştirdiği ve Tabak vd. (2010)'den uyarladığı otantik liderlik ölçeği kullanılmıştır. Dördüncü bölümünde Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen Saraçoğlu'nun (2019) çalışmasında kullanmış olduğu örgütsel özdeşleşme ölçeği kullanılmış olup, son bölümünde ise; Rhoades vd. (2001) tarafından geliştirilmiş olan ölçeğin kısa formu olan ve Saraçoğlu'nun (2019) çalışmasında kullanmış olduğu örgütsel destek ölçeği bulunmaktadır.

Bu çalışma kapsamında; bilgilerin kolay toplanabilmesi açısından, gerekli açıklamaların sağlanabilmesinden dolayı etkili yöntemlerden olan anket tekniği tercih edilmiştir (Balcı, 2004).

1.5.1. Otantik liderlik ölçeği

Liderlik davranışlarının belirlenmesi için Kernis (2003)'in geliştirdiği 15 ifade 4 boyuttan oluşan otantik liderlik ölçeği kullanılmıştır. Bu bileşenler; öz farkındalık, bilgiyi tarafsız ve dengeli değerlendirme, ilişkilerde şeffaflık ile içselleştirilmiş ahlak anlayışından oluşmaktadır.

Ölçek Tabak vd. (2010)'nin uyarladığı, Demircioğlu M.A., (2017)'nin çalışmasında kullanmış olduğu modeldir. Çalışma 5'li Likert tutum ölçeği kullanılarak uygulanmıştır. Bu uygulamada katılımcılara (Kesinlikle katılmıyorum, Katılıyorum, Kararsızım, Katılıyorum, Kesinlikle katılıyorum) cevaplama seçenekleri sunulmuştur.

Otantik liderlik ölçeği daha önceden yapılmış olan deneysel çalışmalarda geçerli ve güvenilir bulunmuştur (Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing ve Peterson, 2008).

1.5.2. Örgütsel özdeşleşme ölçeği

Çalışanlara ait özdeşleşme düzeyini ölçmek adına Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen Saraçoğlu (2019)'un çalışmasında kullanmış olduğu tek boyut ve 6 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Örgütsel özdeşleşme ölçeğinde 5'li Likert tutum ölçeği (1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır. Katılımcıların cevaplarına göre gerekli karşılaştırmalar yapılmıştır.

1.5.3. Örgütsel destek ölçeği

Çalışanlara ait örgütsel destek davranışlarını belirlemek için Rhoades vd. (2001) tarafından geliştirilen ölçeğin kısa formu olan ölçek Saraçoğlu (2019)'un çalışmasında kullanmıştır ve tek boyut 5 ifadeden oluşan ölçektir. Örgütsel destek ölçeğinde 5'li Likert tutum ölçeği (1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır. Katılımcıların ifadelerine katılımlarına göre karşılaştırmalar yapılmıştır.

1.6. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada elde edilen verilere ait analizler, hipotezlerin test edilmesi ve elde edilen bulguların yorumlanmasında istatistiksel yöntemler kullanılmıştır. Verilerin bilgisayara aktarılması ve analizlerin gerçekleştirilmesinde SPSS 23 istatistik programı kullanılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ANALİZ VE BULGULAR

Bu başlıkta anket çalışmasından elde edilen bulgular doğrultusunda ulaşılan verilerin analiz ve yorumlamalarına yer verilmiştir.

1.1. Araştırmanın Demografik Bulguları

Yapılan çalışma ile çalışanların yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, deneyim süresi, toplam çalışma süresi ve kurumdaki pozisyonu gibi demografik bilgiler; ankette 7 adet soru olarak sorulmuştur. Araştırmanın örneklemini oluşturan Büyükşehir Belediyesi çalışanlarından anketleri dolduran 255 adet çalışana ait sosyodemografik özellikler tablolar halinde verilmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların yaşlarına ilişkin bulgular Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3. Yaşa İlişkin Bulgular

Yaş	Frekans	Yüzde
18-30	8	3,1
31-40	112	43,9
41-50	82	32,2
51 ve üzeri	53	20,8
Toplam	255	100,0

Tabloya göre katılan çalışanların yaşlarına göre dağılımları incelendiğinde; çalışanların %3,1’inin 18-30 yaş (n=8) , %43,9’u 31-40 yaş (n=112), %32,2’si 41-50 yaş (n=82), %20,8’i 51 ve üzeri yaş (n=53) aralığındadır. Genel dağılıma bakıldığında ankete katılanlarda çoğunluğun orta yaş ve üzeri olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların cinsiyetine ilişkin bulgular Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4. Cinsiyete İlişkin Bulgular

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Kadın	54	21,2
Erkek	201	78,8
Toplam	255	100,0

Tabloya göre katılan çalışanların cinsiyetlerine göre dağılımları incelendiğinde; çalışanların %21,2'sinin kadın (n=54), % 78,8'inin erkek (n=201) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların medeni durumuna ilişkin bulgular Tablo 5'de verilmiştir.

Tablo 5. Medeni Durum Bulguları

Medeni Durum	Frekans	Yüzde
Evli	221	86,7
Bekar	34	13,3
Toplam	255	100,0

Tabloya göre katılan çalışanların medeni durumları incelendiğinde; %86,7'sinin evli (n=221), %13,3'ünün bekâr (n=34) olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların eğitim durumuna ilişkin bulgular Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Eğitim Durumu Bulguları

Eğitim	Frekans	Yüzde
İlköğretim	17	6,7
Lise	58	22,7
Önlisans	62	24,3
Lisans	97	38,0
Yükseklisans-Doktora	21	8,2
Toplam	255	100,0

Tabloya göre katılan çalışanların eğitim düzeyleri incelendiğinde; %6,7'sinin ilköğretim (n=17), %22,7'sinin lise (n=58), %24,3'ünün önlisans (n=62), %38,0'ı lisans (n=97) ve %8,2'sinin yüksek lisans-doktora (n=21) mezunu olduğu tespit edilmiş olup, çoğunluğun ise lisans mezunu olduğu sonucu elde edilmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların sektördeki deneyim sürelerine ilişkin bulgular Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Sektör Deneyim Süresi Bulguları

Sektör Deneyim Süresi	Frekans	Yüzde
1 yıldan az	4	1,6
1-3 yıl arası	7	2,7
4-6 yıl arası	13	5,1
7-9 yıl arası	47	18,4
10 yıl ve üzeri	184	72,2
Toplam	255	100,0

Tabloya göre katılan çalışanların sektörde deneyim süreleri incelendiğinde; %1,6'sının 1 yıldan az (n=4), %2,7'sinin 1-3 yıl arası (n=7), %5,1'inin 4-6 yıl arası (n=13), %18,4'ünün 7-9 yıl arası (n=47), %72,2'sinin 10 yıl ve üzerinde çalışan (n=184) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların bu iş yerindeki toplam çalışma sürelerine ilişkin bulgular Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8. Mevcut İşyeri Çalışma Süresi Bulguları

Mevcut İşyeri Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde
1 yıldan az	9	3,5
1-3 yıl arası	10	3,9
4-6 yıl arası	26	10,2
7-9 yıl arası	89	34,9
10 yıl ve üzeri	121	47,5
Toplam	255	100,0

Tabloya göre katılan çalışanların bu iş yerindeki toplam çalışma süreleri incelendiğinde; %3,5'inin 1 yıldan az (n=9), %3,9'unun 1-3 yıl arası (n=10), %10,2'sinin 4-6 yıl arası (n=26), %34,9'unun 7-9 yıl arası (n=89), %47,5'inin 10 yıl ve üzeri (n=121) mevcut iş

yerinde çalıştığı tespit edilmiştir. Çalışanların mevcut iş yerinde uzun yıllardır çalıştığı tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların kurumdaki pozisyonuna ilişkin bulgular Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Kurumdaki Pozisyona İlişkin Bulgular

Kurumdaki Pozisyon	Frekans	Yüzde
Yönetici	49	19,5
Çalışan	206	80,8
Toplam	255	100,0

Tablo 9’a göre katılımcıların %19,5’i yönetici (n=49) ve %80,8’i çalışan pozisyonunda görev yapmaktadır.

1.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerden elde edilen verilere göre güvenilirlik için Cronbach’s Alpha katsayısına bakılmıştır. Alpha katsayısı 0 ile 1 arasında değişen değerler almaktadır. Değer 1’e yaklaştıkça ölçeğin güvenilirliği de artış göstermektedir. Alpha katsayısının 0,40-0,60 arasında bir değerde olması “düşük güvenilir”; 0,60-0,80 arasında değer alması “oldukça güvenilir” ve 0,80-1,00 değer aralığında olması “yüksek güvenilir” şeklinde ifade edilmiştir (Gülbüz ve Şahin, 2017).

1.2.1. Otantik liderlik güvenilirlik analizi

Tablo 10’da yapılan güvenilirlik analizine göre Cronbach’s alpha değeri 0,92 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 10. Otantik Liderlik Güvenilirlik İstatistikleri

Cronbach's Alpha	Reliability Statistics Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,915	,922	15

Tablo 11’de ifadelerin ortalamaları ve standart sapmaları aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 11. Otantik Liderlik İfade İstatistikleri

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
ol1	4,09	,923	255
ol2	3,78	1,038	255
ol3	3,92	1,036	255
ol4	4,03	,940	255
ol5	3,83	,978	255
ol6	3,87	,970	255
ol7	3,91	,876	255
ol8	3,02	1,268	255
ol9	3,97	,875	255
ol10	3,80	,880	255
ol11	3,96	,951	255
ol12	3,98	,904	255
ol13	4,08	,761	255
ol14	4,00	,805	255
ol15	3,86	,939	255

*Faktörün ortalaması ise 3,873 olarak hesaplanmıştır.

1.2.2. Örgütsel özdeşleşme güvenilirlik analizi

Tablo 12’de yapılan güvenilirlik analizine göre Cronbach’s alpha değeri 0,79 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 12. Örgütsel Özdeşleşme Güvenilirlik İstatistikleri

Cronbach's Alpha	Relisbility Statistics Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,776	,791	6

Tablo 13’de ifadelerin ortalamaları ve standart sapmaları aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 13. Örgütsel Özdeşleşme İfade İstatistikleri

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
öö1	3,45	1,272	255
öö2	3,85	,996	255
öö3	4,24	,807	255
öö4	4,22	,914	255
öö5	3,83	1,092	255
öö6	4,28	,813	255

*Faktörün ortalaması ise 3,978 olarak hesaplanmıştır.

1.2.3. Örgütsel destek güvenilirlik analizi

Tablo 14’de yapılan güvenilirlik analizine göre Cronbach’s alpha değeri 0,91 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 14. Örgütsel Destek Güvenilirlik İstatistikleri

Cronbach's Alpha	Reliability Statistics Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,905	,906	5

Tablo 15’de ifadelerin ortalamaları ve standart sapmaları aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 15. Örgütsel Destek İfade İstatistikleri

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
öd1	3,75	,925	255
öd2	3,90	,897	255
öd3	3,82	,941	255
öd4	3,87	1,014	255
öd5	3,83	,984	255

*Faktörün ortalaması ise 3,834 olarak hesaplanmıştır.

1.3. Normallik Testi Bulguları

Regresyon ve korelasyon analizlerini yapabilmek için verilerin normal olarak dağılması gerekir (Gürbüz ve Şahin, 2017). Bu nedenden dolayı Otantik Liderlik, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Destek ölçekleri ile elde edilen verilerin normal dağıldığını belirleyebilmek amacıyla normallik testi uygulanmış olup elde edilen veriler Tablo 16’da gösterilmiştir.

Tablo 16. Normallik Testi Bulguları

	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
Otantik Liderlik	-,450	-,198
Örgütsel Özdeşleşme	-,202	-,701
Örgütsel Destek	-,522	-,073

Tablo 16’da görüldüğü gibi ölçeklerin verileri için çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değerleri +1 ile -1 arasında olduğundan normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Buna görede değişkenler arasında regresyon ve korelasyon gibi testlerin uygulanabileceği görülmüştür.

Basıklık ve çarpıklık analizlerine ek olarak normallik testi için Kolmogorov-Smirnov testi de yapılmıştır. Test sonucunda anlamlılık değeri (p) 0,05’ten küçük olduğu için normal dağılım gerçekleşmemiştir. Ancak tek teknik bu olmamakla birlikte örneklem sayısının 30’un üzerinde olduğu için merkezi limit teoremine ve basıklık çarpıklık gibi merkezi eğilim ölçülerine göre dağılımın normal olduğunu söyleyebiliriz. (Gürbüz ve Şahin, 2017). Bu sebeple araştırma da parametrik analizlerden yararlanılmıştır.

1.4. Korelasyon Analizi Bulguları

Korelasyon analizi, temel anlamda iki değişken arasındaki ilişkiyi göstermek amacıyla kullanılır (Sipahi, Yurtkoru ve Çinko, 2006). Değişkenler arasındaki ilişki ve bu ilişkinin yönü ve şiddeti ile ilgili bilgileri veren istatistiksel bir yöntemdir. Değişkenlerin her ikisinde aynı yönde ise korelasyon pozitif, değişkenler farklı yönde ise negatif korelasyon vardır. Değişkenler arasında doğrusal ilişki yok ise o zaman

korelasyon sıfırdır. Yapılan korelasyon analizi ve faktörlerin ortalama bilgileri aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 17. Tüm Değişkenlerin Betimsel İstatistikleri

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
OL	3,8784	,64203	255
ÖÖ	3,9837	,68420	255
ÖD	3,8392	,81136	255

Tablo 17'ye göre otantik liderlik ortalaması 3,87, örgütsel özdeşleşme ortalaması 3,98 ve örgütsel destek ortalaması ise 3,83 olarak bulunmuştur.

Otantik liderlik, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel destek arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla Pearson Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 18'de verilmiştir.

Tablo 18. Korelasyon Analizi Tablosu

Değişkenler	1	2	3
1. Otantik Liderlik (OL)	1		
2.Örgütsel Özdeşleşme (ÖÖ)	,387**	1	
3.Örgütsel Destek (ÖD)	,698**	,397**	1
N=255			

*Korelasyon $p>0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 18'de otantik liderlik ve örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde pozitif ($r=,387$) ve anlamlı ($p<0,05$) bir ilişki bulunmuştur. Yani katılımcıların otantik liderlik davranışları ile örgütsel özdeşleşmeleri orta düzeyde bir ilişki ile anlamlı olarak artmaktadır.

Sonuç olarak:

“H1:Otantik liderlik ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.” H1 Hipotezi kabul edilmiştir.

Otantik liderlik ve örgütsel destek arasında orta düzeyde pozitif ($r=,698$) ve anlamlı ($p<0,05$) bir ilişki bulunmuştur. Yani katılımcıların otantik liderlik davranışları ile örgütsel destekleri orta düzeyde bir ilişki ile anlamlı olarak artmaktadır.

Sonuç olarak:

“H2:Otantik liderlik ile örgütsel destek arasında anlamlı bir ilişki vardır.” H2 Hipotezi kabul edilmiştir.

Örgütsel özdeşleşmeyle örgütsel destek arasında orta düzeyde pozitif ($r=,397$) ve anlamlı ($p<0,05$) bir ilişki bulunmuştur. Yani katılımcıların örgütsel özdeşleşmeleri ile örgütsel destekleri orta düzeyde bir ilişki ile anlamlı olarak artmaktadır.

Sonuç olarak:

“H3:Örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.” H3 Hipotezi kabul edilmiştir.

1.5. Regresyon Analizi Bulguları (Hiyerarşik Regresyon)

Regresyon analizi, iki ya da daha fazla değişkenin aralarında ilişkili olması ve birinin bağımlı değişken iken diğerlerinin bağımsız değişkenler olması ve bu durumun matematiksel eşitlik ile açıklanması sürecidir (Büyüköztürk Ş., 2009). Korelasyon analizinde değişkenler arasında ilişkinin yönünü belirledikten sonra ardından belirlenen hipotezlerin testi için regresyon analizi uygulanmıştır.

Değişik regresyon analizi çeşitleri vardır (Gürbüz ve Şahin, 2017). Hiyerarşik regresyon çoğunlukla bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin kontrolü amacıyla kullanılmaktadır. Bağımsız değişkenler gruplar halinde regresyon analizine sokulur, bu modeldeki amaç bir önceki grupta modele giren bağımsız değişkenlere kıyasla bağımlı değişkenlerin üzerinde ne kadar fazla etkisi olduğunun tespitidir (Gürbüz ve Şahin, 2017). Bu nedenle otantik liderlik davranışlarının örgütsel özdeşleşme ve örgütsel destek üzerindeki etkisinin tespitinin hiyerarşik regresyon analizi ile yapılması uygun olacaktır.

Bağımsız değişkenin etkisini bağımlı değişkene ileten yani aracılık eden değişkenlere aracı değişken denilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017). Bu değişken bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki bağlantıyı kurar. Bahsedilen aracılık modeli ise dört aşamadan oluşmaktadır. 1.aşamada otantik liderlik davranışlarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi, 2.aşamada otantik liderlik davranışlarının örgütsel destek üzerindeki etkisi, 3.aşamada örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla basit regresyon analizi yapılmıştır. 4.aşamada ise otantik liderlik ve örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi çoklu regresyon analizi ile tespit edilmiştir.

Tablo 19. Otantik Liderlik Davranışlarının Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinin Basit Regresyon Analizi İle Testi (1.Adım)

R	R2	Düzeltilmiş R2	F	B	Sig.
,387	,150	,147	44,600	,387	,000

Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme

Bağımsız Değişken: Otantik Liderlik

Tablo 19'daki regresyon analizi sonuçları incelendiğinde otantik liderliğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin anlamlı ve pozitif yönlü olduğu görülmektedir ($p<0,05$; $\beta=0,387$). Otantik liderlikteki bir birimlik standart sapma oranında artış olduğunda, örgütsel özdeşleşmenin standart sapmasında %38,7'lik artış meydana gelecektir. Yine bağımlı değişkendeki varyansın %14,7'sinin (R^2 düzeltilmiş=0,147) otantik liderlik tarafından açıklandığı görülmektedir.

Sonuç olarak:

“H4: Otantik liderlik davranışları örgütsel özdeşleşmeyi etkiler.” H4 Hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 20. Otantik Liderlik Davranışlarının Örgütsel Destek Üzerindeki Etkisinin Basit Regresyon Analizi İle Testi (2.Adım)

R	R2	Düzeltilmiş R2	F	B	Sig.
,698	,488	,486	240,735	,698	,000

Bağımlı Değişken: Örgütsel Destek

Bağımsız Değişken: Otantik Liderlik

Tablo 20’deki regresyon analizi sonucuna göre otantik liderliğin örgütsel destek üzerindeki etkisi anlamlı ve pozitifdir ($p<0,05$; $\beta=0,698$). Otantik liderlikteki bir birimlik standart sapma oranında artış olduğunda, örgütsel desteğin standart sapmasında %69,8’lik artış meydana gelecektir. Düzeltilmiş R2 değerinin 0,486 olması, örgütsel destekteki % 48,6’ lık varyansın otantik liderliğe bağlı olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak:

“H5: Otantik liderlik davranışları örgütsel desteği etkiler.” H5 Hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 21. Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinin Basit Regresyon Analizi İle Testi (3.Adım)

R	R2	Düzeltilmiş R2	F	B	Sig.
,397	,158	,155	47,440	,397	,000

Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme

Bağımsız Değişken: Örgütsel Destek

Tablo 21’deki regresyon analizi sonuçları incelendiğinde örgütsel özdeşleşmenin örgütsel destek üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$; $\beta=0,397$). Örgütsel özdeşleşmedeki bir birimlik standart sapma oranında artış olduğunda, örgütsel desteğin standart sapmasında % 39,7’lik artış meydana gelecektir. Düzeltilmiş R2 değerinin 0,155 olması, örgütsel destekteki %15,5’lik varyansın örgütsel özdeşleşmeye bağlı olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak:

“H6: Örgütsel destek örgütsel özdeşleşmeyi etkiler.” H6 Hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 22. Otantik Liderlik ve Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinin Çoklu Regresyon Analizi İle Testi (4.Adım)

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	B	t	P	Tol.	VIF
Örgütsel Özdeşleşme	Otantik Liderlik	,228	,085	,214	2,688	,008	,512	1,952
	Örgütsel Destek	,209	,067	,248	3,114	,002	,512	1,952
F=27,915 R2= ,181 Düzeltilmiş R2= ,175								

Tahmini Std. Hata=,62150 ANOVA (Anlamlılık)=,000

Tablo 22'deki R2 değeri bağımlı değişkendeki (örgütsel özdeşleşme) değişimlerin ne kadarının bağımsız değişkenler (otantik liderlik, örgütsel destek) tarafından açıklandığını göstermektedir. Bu sebeple örgütsel özdeşleşmedeki %18,1'lik değişimin bağımsız değişkenlere bağlı olduğu görülmektedir. Düzeltilmiş R2 değeri bağımlı değişken örgütsel özdeşleşmedeki %17,5'lik varyansın bağımsız değişkenlere bağlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 22'deki regresyon analizi sonuçları incelendiğinde modelin tamamı için hesaplanan p değerinin (,000) $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde olduğu görülmektedir. Modeldeki beta katsayıları incelenecek olursa örgütsel özdeşleşmeyi açıklamada otantik liderliğin ($\beta = ,228$ ve $p < 0,05$) ve örgütsel desteğin ($\beta = ,209$ ve $p < 0,05$) pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Örneklemi oluşturan büyükşehir belediye çalışanlarının otantik liderlik ve örgütsel destek düzeylerindeki birer birimlik artış, örgütsel özdeşleşmede 0,214 ve 0,248 birimlik bir artışın oluşmasına sebebiyet verecektir.

Regresyon analizi sonucunda ortaya çıkan Tolerance VIF değerleri çoklu eş doğrusallık hakkında bilgi verir. Yapılan analizlerin sonuçlarına göre Tolerance VIF değerleri bağımsız değişkenler arasında çoklu eş doğrusallık probleminin olmadığı sonucunu vermiştir (Tolerans $> .2$; VIF < 10).

Araştırma kapsamında hipotezleri test etmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi uygulanmış olup, hiyerarşik regresyon analizinde otantik liderliğin aracı etkisini belirlemek amacıyla Baron ve Kenny'in (1986) geliştirdiği aracı etki modelinden faydalanılmıştır. Aracı etkiden söz edebilmek için, aracı değişkenin analize dahil edilmesiyle, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin anlamsız hale gelmesi (tam aracılık), azalması (kısmi aracılık), R2 değerinde ise artış olması ve tüm değişkenler arasında anlamlı ilişkinin olması gerekmektedir (Büyükdağ, Kitapçı ve Demir, 2017).

Sonuç olarak;

Yapılan hiyerarşik regresyon analizinde de 1.adımda R2 değeri 0,150 iken 4.adımda 0,181 değerine yükselmiştir. Anlamlılık değerlerinde de her iki adımda 0,000 olarak tespit edilmiş olmasından otantik liderliğin örgütsel özdeşleşmeye etkisinde örgütsel desteğin kısmi aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir.

“H7:Otantik liderlik davranışlarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde örgütsel desteğin aracılık etkisi vardır.” H7 Hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotez Testlerinin Özeti

Tablo 23. Araştırma Hipotezleri İçin İstatistiksel Karar Özetleri

Hipotezler	Karar
H1:Otantik liderlik ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H2:Otantik liderlik ile örgütsel destek arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H3:Örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H4:Otantik liderlik davranışları örgütsel özdeşleşmeyi etkiler.	Kabul
H5:Otantik liderlik davranışları örgütsel desteği etkiler.	Kabul
H6:Örgütsel destek örgütsel özdeşleşmeyi etkiler.	Kabul
H7:Otantik liderlik davranışlarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde örgütsel desteğin aracılık etkisi vardır.	Kabul

SONUÇ VE ÖNERİLER

Otantik liderlik davranışlarının örgütsel özdeşleşme ve örgütsel destek üzerindeki etkisinin incelendiği bu çalışmada amaç belediye çalışanlarından denekler seçilerek, sektördeki yöneticilerin otantik liderlik davranış özelliklerine göre örgütsel özdeşleşme ve örgütsel destek üzerindeki etkilerinin ölçülmesidir. Bu çalışmadan elde edilecek sonuçlar daha sonra yapılacak olan çalışmalara önemli ölçüde zemin hazırlayacaktır.

Son yıllarda, literatürde otantik liderlik ile ilgili bilimsel çalışmalar sıklıkla görülmekte ve yapılan bu çalışmalar otantik liderliğe katkı sağlayacak niteliktedir.

Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, otantik liderlik ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Otantik liderlik ve örgütsel özdeşleşme üzerine literatürde çok fazla çalışma olmamakla birlikte konuya en yakın çalışma Ünal'ın (2015) çalışmasıdır. Ünal'ın (2015) eğitim kurumlarında yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre; çalışmada kullanılan değişkenlerin birbirleri arasındaki ilişkinin olumlu olduğu, aynı zamanda otantik liderlik davranışlarının, diğer değişkenler üzerinde ise tam aracılık etkisi gösterdiği sonucu elde edilmiştir. Buda H1: Otantik liderlik ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır hipotezimizi desteklemektedir.

Elde edilen diğer bir sonuç ise otantik liderlik ile örgütsel destek arasında anlamlı bir ilişki olduğudur. Bu sonuç literatürdeki Eroğlu'ın (2020); Tufan'ın (2021) çalışmalarını destekler niteliktedir. Eroğlu'ın (2020) savunma sanayinde faaliyet gösteren özel bir firmada yaptığı araştırmada amaç çalışanların otantik liderlik algılarının iç girişimcilik üzerine etkisinde algılanan örgütsel desteğin rolünü belirlemektir. Araştırmadan elde edilen sonuca göre otantik liderlik algılarının iç girişimcilik üzerine etkisinde örgütsel desteğin düzenleyici rolü olduğu belirlenmiştir. Buda H2: Otantik liderlik ile örgütsel destek arasında anlamlı bir ilişki vardır hipotezimizi desteklemektedir.

Tufan'ın (2021) yaptığı çalışmada amaç lojistik hizmet sağlayıcılarında otantik liderliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelenerek bu ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracılık etkisinin ölçülmesidir. Araştırmadan elde edilen sonuca göre otantik liderliğin algılanan örgütsel desteği pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği tespit

edilmiştir. Buda H5: Otantik liderlik davranışları Örgütsel desteği etkiler hipotezimizi desteklemektedir.

Çalışmadan elde edilen bir başka sonuç ise örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki olduğudur. Bu sonuç literatürdeki Alcan (2018); Altun (2019); Dzhalalov (2019); Saraçoğlu (2019) ve Düzgün'ün (2017) çalışmalarını destekler niteliktedir;

Alcan'ın (2018) Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilkokullarda görev yapan öğretmenlere uyguladığı çalışmada amaç öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Çalışma sonucunda örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ilişkinin olduğu elde edilmiştir. Buda H3: Örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır hipotezimizi desteklemektedir.

Altun (2019) çalışmasını Kars ili Kağızman ilçesindeki kamu kurumlarında yer alan çalışanlar üzerinde uygulamıştır. Çalışmada elde edilen bulguların analiz edilmesi sonucunda örgütsel sessizlik ve örgütsel destek ilişkisi pozitif düşük düzeyli, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel destek ilişkisi ise pozitif yüksek olmayan ilişkili ve örgütsel destek ve örgütsel sessizlik ilişkisinin ise pozitif düşük düzeyde ilişkisi oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Buda H3: Örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır hipotezimizi desteklemektedir.

Dzhalalov (2019) akademisyenler üzerine yapmış olduğu araştırmasında, örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı ve pozitif etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Buda H6: Örgütsel destek örgütsel özdeşleşmeyi etkiler hipotezimizi desteklemektedir.

Saraçoğlu (2019) banka çalışanları üzerine yapmış olduğu çalışmanın sonucunda örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde anlamlı etkilediği sonucunu elde etmiştir. Buda H6: Örgütsel destek örgütsel özdeşleşmeyi etkiler hipotezimizi desteklemektedir.

Düzgün'ün (2017) algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracı ve düzenleyici etkilerini belirlemek amacıyla yaptığı çalışmayı otel işletmeleri üzerinde uygulamıştır. Elde edilen verilerin analizleri

sonucunda örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin anlamlı olduğuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular literatürdeki çalışmaları destekler niteliktedir ancak çalışmanın uygulandığı kurum ve kuruluşların farklı olması farklı sonuçları doğurabilir. Buda H3: Örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır hipotezimizi desteklemektedir.

Otantik liderlik davranışlarının örgütsel özdeşleşme ve örgütsel destek üzerinde olumsuz etkisinin bulunmadığı ancak örgüt içinde özdeşleşme ve desteğin artırılması amacıyla bir takım destekleyici etkinliklerin olmasının örgüte faydası olabileceği değerlendirilmiştir.

Çalışmada bazı sınırlılıklar bulunmaktadır. Bu sınırlılıklardan biri belirli bir kurumda ve kısıtlı sürede uygulanmış olmasıdır. Diğer bir kısıt ise demografik faktörlerin sonuçları etkileyebilecek olmasıdır. Araştırmaya katılan kesimin çoğunluğu erkektir. Gelecekte yapılacak olan çalışmalar farklı cinsiyet türünün ağırlıklı olduğu kitleye uygulanacak olursa farklı sonuçlar elde edilebilir.

Bu araştırma belirli bir kesimin şu anda vermiş oldukları cevaplar dâhilinde araştırması gerçekleşen bir çalışmadır. Değişkenlerin zamanla değişime uğrayarak farklı sonuçlar verebileceği düşünülerek konu üzerine belirli zamanlarda ve farklı meslekteki alanlara uygulanarak sonuçların geliştirilebilmesi önerilmektedir.

Bu araştırma belirli bir kesimin şu anda vermiş oldukları cevaplar dahilinde araştırması gerçekleşen bir çalışmadır. Değişkenlerin zamanla değişime uğrayarak farklı sonuçlar verebileceği düşünülerek konu üzerine belirli zamanlarda ve farklı meslekteki alanlara uygulanacak olması sonuçların daha çok geliştirilebilmesi için önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- AKALIN, Ç. (2006) "Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Çalışanların Algıladığı Örgütsel Destek ve Ara Bir Değişken Olarak Örgütsel Temelli Öz-Saygı". Ankara: **Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Yüksek Lisans Tezi.
- AKDÖL, D. (t.y.:45). **Liderlik**, auzefkitap.istanbul.edu.tr.
- ALCAN, E. (2018, Şubat) "Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki" İstanbul: **İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü** Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- ALLEN, D., SHORE, L. ve GRIFFETH, R. (2003) "The Role Of Perceived Organizational Support And Supportive Human Resource Practices İn The Turnover Process" **Journal Of Management**, 29(1), 99-118.
- ALTUN, P. (2019) "Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etikisi: Konuyla İlgili Araştırma" 26. Kars: **Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü** İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- ARISOY, A. (2017) "Otantik Liderlik İle Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkide Güç Mesafesinin Düzenleyici Rolü" Kars: **Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü** Yüksek Lisans Tezi.
- AŞKIN, M. (2007) "Kimlik ve Giydirilmiş Kimlikler" **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi** 10 (2).
- AUBE, C., ROUSSEAU, V. ve MORİN, E. (2007) "Perceived organizational support and organizational commitment: The moderating effect of locus of control and work autonomy" **Journal of managerial Psychology**, 22 (5), 479-495.
- AVOLİO, B. ve GARDNER, W. (2005) "Authentic Leadership Development: Getting to The Root of Positive Forms of Leadership" **The Leadership Quarterly**, 16.
- AVOLİO, B. ve WERNİNG, T. (2008) "Practicing Authentic Leadership in S.J. Lopez (Eds.). Positive Psychology: Exploring the Best in People, Westport" 148-158. **Greenwood Publishing Company**.
- AVOLİO, B., WALUMBWA, F. ve WEBER, T. (2009) "Leadership: Current theories, research, and future directions". 421 **Annual Review of Psychology**, 60(1).
- AYÇA, B. (2016) "Otantik liderlik davranışlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkisinin incelenmesi ve otel işletmelerinde bir araştırma" 1. İstanbul: **Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**.

- AYKANAT, Z. ve YILDIRIM, A. (2012) "Etik liderlik ve örgütsel adalet ilişkisi: Teorik ve uygulamalı bir araştırma" **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi** 22(2), 260-274.
- BAKAN, İ. (2008) "Örgüt Kültürü ve Liderlik Türlerine İlişkin Algılamalar İle Yöneticilerin Demografik Özellikleri Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması" **Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İİBF Dergisi**(10 (14)).
- BAKAN, P. ve DOĞAN, İ. (2013) "Liderlik: Güncel Konular ve Yaklaşımlar" **Liderlik: Güncel Konular ve Yaklaşımlar** Gazi Kitabevi.
- BALCI, A. (2004) **Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem Teknik ve İlkeler**, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- BALIKCI ERGÜL, S. (2019, Haziran) "Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki" **Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Yüksek Lisans Programı, Yüksek Lisans Tezi.**
- BARLIK, D. (2018) "Psikolojik Sözleşme İhlali İş Tatmini İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü: Bir Kamu Kurumunda Araştırma" 34. İstanbul: **Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.**
- BARON, R. ve GREENBERG, J. (2000) **Leadership in Organizations, Behavior in Organizations**. Prentice-Hall Inc, Seventh Edition, New Jersey.
- BARUTCU, K. (2015) "Kamu Personelinde Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri ile İlişkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma" Eskişehir: **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.**
- BASS, B. (1990) **Organizational Behavior and Management**.(L.T.Henry,Dü.). Boston:PWS-Kent Publishing.
- BEUGRE, C. (2002) "Understanding Organizational Justice And Its Impact On Managing Employees: An African Perspective" **Journal Of Human Ressource Management**, 13(7), 1091-1104.
- BHANTHUMNAVİN, D. (2001) "Supervisory Social Support and the Multi-Level Performance in Thai Health Centers". 28-65. Minnesota, ABD: **University of Minnesota**, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- BİES, R. ve MOAG, J. (1986) "Interactional Communication Criteria Of Fairness" **Research İn Organizational Behavior**, 9 , 289-319.
- BLAU, P. (1964) **Exchange and Power in Social Life**. New York: Wiley.

- BOLAT, T., SEYMEN, O., BOLAT, O. ve ERDEM, B. (2008) **Yönetim ve Organizasyon**. Ankara.: Detay Yayıncılık.
- BOOMS, S., M. (2009) "An Empirical Study on Transactional, Transformational and Authentic Leaders: Exploring the Mediating Role of Trust in Leader on Organizational Identification" (Yayımlanmamış Doktora Tezi). 44. İstanbul: **Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**.
- BOZKURT, F. (2007) "Denizcilik Sektöründe Çalışan Gemi Adamlarının Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Algılanan Örgütsel Destek Düzeyi Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Bir Araştırma". 146. Manisa: **Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Yüksek Lisans Tezi.
- BUCHANAN, B. (1974) "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations" **Administrative Science Quarterly**, 19, 533-546.
- BULUT, E. (2015) "Personel Güçlendirme, Örgütsel Özdeşleşme ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişki: Katılım Bankalarında Araştırma" İstanbul: **Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Bilim Dalı**, Yüksek Lisans Tezi.
- BÜYÜKDAĞ, N., KİTAPCI, O. ve DEMİR, A. (2017) "Müşteri aya yüz özellikleri ile e-bağlılık arasındaki ilişkide e-tatminin aracılık etkisi" **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 9(3), 326-344.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2009) **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı**. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2010) **Bilimsel Araştırma Yöntemleri**. Ankara : Pegem.
- CARLİN, L., END, C. ve MULLİNS, M. (2010) "Validating Kreiner and Ashworth's Organizational Identification Measure in an Engineering Context". **Applied H.R.M. Research**, 12(1), 75-83.
- CARMELİ, A., GİLAT, G. ve WALDMAN, D. (2007) "The role of perceived organizational performance in organizational identification, adjustment and job performance" **Journal of Management Studies** (5), 1-21.
- CEYLAN, A. (2009) "Büyük Ölçekli İşletmelerde Örgüt Kültürü ve Liderlik Anlayışının Verimlilik Üzerindeki Etkileri: Bir Çağrı Merkezi Örnek Uygulaması" (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). 48-50. İstanbul: **Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**.
- CHAN, A., HANNAH, S. ve GARDNER, W. (2005) "Veritable Authentic Leadership: Emergence, Functioning, and Impacts" **Monographs in Leadership and Management**, 3.

- CHEUNG, M. ve LAW, M. (2008) "Relations of Organizational Justice and Organizational Identification: The Mediating Effects of Perceived Organizational Support in Hong Kong" **Asia Pacific Business Review**,14(2), 213-231.
- CİHANGİROĞLU, N. ve ŞAHİN, B. (2010) "Organizasyonlarda Önemli Bir Fenomen: Psikolojik Sözleşme" **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**, 6(11), 1-16.
- CLAAP-SMİTH, R., VOGELGESANG, G. ve AVEY, J. (2009) "Authentic Leadership and Positive Psychological Capital: The Mediating Role of Trust at the Group Level of Analysis". **Organizational Studies**, Volume 15/3.
- CURRIE, P. ve DOLLERY, B. (2005) "An empirical analysis of the relationship between perceived organizaional support and organizational commitment in the NSW Police Service" **UNE Working Paper Series in Economics**,11, 1-35.
- ÇAKAR, N. ve YILDIZ, S. (2009) "Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Algılanan Örgütsel Destek Bir Ara Değişken Mi?" **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 8 (28), 68-90.
- ÇEÇEN, A. (2009) "Hukukta Norm ve Adalet" **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 32(1), 71-115.
- ÇELİK, M. (2015, Eylül) "Öğretmen Algılarına Göre İlkokul Müdürlerinin Otantik Liderlik Davranışları (Gaziantep ŞehitKamil İlçesi Örneği)" 19. Gaziantep: **Zirve Üniversitesi Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi**.
- ÇELİK, V. (2013) **Eğitimsel Liderlik**. Ankara: Pegem Akademik Yayıncılık.
- ÇINAR, O., KARACIOĞLU, F. ve AKDAŞ, K. (2016) "İş Yaşamında İş Tatmini, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılama Niyeti İlişkisi: Erzurum'da Bir Kamu Kurumu Örneği" **Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, 4(3).
- ÇOŞAR, S. (2010) "Otantik Liderlik Kavramı ve Ardılları Üzerine Bir Araştırma" **Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Savunma Yönetimi Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi**. ss:8-46. Ankara.
- DECKOP, J., CIRKA, C. ve ANDERSSON, L. (2003) "Doing Unto Others: The Reciprocity Of Helping Behavior in Organizations" **Journal of Business Ethics** 47, 101-113.
- DEMİR, H. (2020) "Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Otantik Liderlik Algıları İle Örgütsel Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişki" Elazığ: T.C. **Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi**.

- DEMİRCİOĞLU, M. (2017, Ekim) "Otantik Liderliğin Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Bağlılıklarıyla Olan İlişkisi Üzerine Bir Araştırma: Katılım Bankası Örneği" **TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ YÜKSEKLİSANS TEZİ**.
- DERİNBAY, D. (2011) "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri" Bolu: Denizli: **Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.
- DİRİN, İ. (2014) "Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi: Trb-2 Bölgesinde Uygulamalı Bir Araştırma" 77. Isparta: **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Yüksek Lisans Tezi.
- DURMUŞ, H. (2015) "Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma" 16-17. Kütahya: **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İşletme Anabilim Dalı.
- DÜZGÜN, E. (2017, Aralık) "Örgütsel Destek Ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Etkisi: Otel İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma" **Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Doktora Tezi.
- DZHALALOV, M. (2019) "Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel desteğin iş tatmini üzerindeki etkisi" Ağrı: **Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Anabilim Dalı**.
- EAGLY, A. (2005) "Achieving Relational Authenticity in Leadership: Does Gender Matter?", **The Leadership Quarterly**, 16.
- EDWARDS. (2005) "Organizational identification: A conceptual and operational review" **International Journal of Management Reviews**, 7(4), 207-230.
- EISENBERGER, R., CUMMINGS, J. ve ARMELİ LYMCH, S. (1997) "Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment and Innovation" **Journal of Applied Psychology**, 82, 812-820.
- EISENBERGER, R., RHOADES, L. VE CAMERON, J. (1999) "Does Pay For Performance Increase or Decrease Perceived Self-Determination and Intrinsic Motivation?" **Journal of Personality And Social Psychology**, 77 (5), 1026-1040.
- ELSBACH, K. VE BHATTACHARYA, C. (2001) **Defining Who You Are By What You Are Not: Organization Science**, 12. 393-413.
- ERKOÇ, İ. (2015) "Algılanan Örgütsel Destek Ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Öz Yeterlilik Faktörünün Düzenleyici Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma". İstanbul: **Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Yüksek Lisans Tezi.

- ERKUŞ, A., TABAK, A. VE YAMAN, T. (2010) "Paternalist (Babacan) Liderlik Çalışanlarının Örgütsel Özdeşleşmelerini ve İşten Ayrılmalarını Etkiler mi? Bir Özel Hastane Uygulaması" **Zonguldak: 9'uncu Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiri Kitabı**.
- EROĞLUER, K. (2011) "Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Kuramsal Bir İnceleme" **Ege Akademik Bakış** 11(1), 121-136.
- EROĞLUER, K. (2020) "Çalışanların Otantik Liderlik Algılarının İç Girişimcilik Üzerine Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Düzenleyici Rolü: Bir Firma Uygulaması" 75-93. **Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 49.
- FINDIK, M. (2011) "Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Araştırması: Konya Aile Hekimleri Örneği" Konya: **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü** (Yayımlanmamış Doktora Tezi).
- FRANK, F., FİNNEGAN, R. VE TAYLOR, C. (2004) "The Race for Talent: Retaining and Engaging Workers in the 21 st. Century" **Human Resource Planning**, 27 (3), 12-25.
- FULLER, B., HESTER, K., BARNETT, T., FREY, L. VE RELYEA, C. (2006) "Perceived organizational support and perceived external prestige: Predicting organizational attachment for university faculty, staff and administration" **The Journal of Social Psychology**, 146 (3), 327-347.
- GARDNER, W., AVOLIO, B., LUTHANS, F., MAY, D. VE WALUMBWA, F. (2005) "Can You See the Real Me? A Self-Based Model of Authentic Leader and Follower Development" **The Leadership Quarterly** 16(3), 343-372.
- GATLİNG, A. VE HARRAH, W. (2014) "The Authentic Leadership Qualities of Business Coaches and its Impact on Coaching Performance" **International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring** 12 (1), 28-29.
- GEORGE, B. (2003) **Authentic Leadership: Rediscovering the Secrets to Creating Lasting Value**. San Francisco: Jossey-Bass.
- GIOIA, D. (1998) "From individual to organizational identity" **Identity in Organizations: Building Theory Through Conversations** (11). 17-31.
- GİRAY, M. (2013) "İş yeri desteği: Örgüt, yönetici ve çalışma arkadaşları desteğine genel bir bakış" **ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources**, 15(3), 65-81.
- GOLDNER VE ALVİN, W. (1960) "The Norm Of Reciprocity: A Preliminary Statement" **American Sociological Review**, 25(2), 161-178.

- GÜL, H., İNCE, M. VE CANDAN, H. (2017, Haziran) "Otantik Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Destek Algısı Üzerindeki Etkisi Üzerine Bir Araştırma" **Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 14(1).
- GÜNEY, S., AKALIN, Ç. VE İLSEV, A. (2007) "Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Algılanan Örgütsel Destek Ve Örgüt Temelli Öz-Saygı" **Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi** 25 (2), 189-211.
- GÜRBÜZ, R. (2012) "Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Güvenin, Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi" **Erzurum: Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İşletme Anabilim Dalı, Atatürk Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- GÜRBÜZ, S. ve ŞAHİN, F. (2017) **Sosyal Bilimler Araştırma Yöntemleri**. Seçkin Yayıncılık.
- HARTER, S. (2002) Authenticity. **London:Oxford University Press**.
- HASLAM, S., EGGİNS, R. VE REYNOLDS, K. (2003) "The ASPIRe model: Actualizing social and personal identity resources to enhance organizational outcomes" **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 76, 83-113.
- HATİPOĞLU, Z. (2015, Şubat) "Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Özdeşleşme Seviyelerine Etkisi:Ankara Çankaya İlçesinde Bir Uygulama" **Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı**, Yüksek Lisans Tezi .
- HELLMAN , C., FUQUA, D. VE WORLEY, J. (2006) "A reliability generalization study on the survey of perceived organizational support: The effects of mean age and number of items on score reliability" **Educational and Psychological Measurement**, 66 (4), 631-642.
- HERSEY, P. VE BLANCHARD, K. (1993) **Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources**. Prentice Hall, U.S.A., 408.
- İÇERLİ, L. (2010) "Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım" **Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**, cilt 5, sayı 1,, 67-92.
- İLİES, R., MORGESON, F. VE NAHRGANG, J. (2005) "Authentic Leadership and Eudaimonic WellBeing: Understanding Leader-Follower Outcomes" **The Leadership Quarterly** 16(3) , 373-394.
- İŞCAN, Ö. VE KARABEY, C. (2007) "Örgüt İklimi ve Yeniliğe Destek Algısı Arasındaki İlişki" **Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 6(2), 103-116.
- İŞCAN, Ö. VE KARABEY, C. (2007) "Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama" **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi** 21 (2), 231-241.

- KALAĞAN, G. (2009) "Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki" 5-50. Antalya: **Akadeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü** (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- KANTEN, P. (2012) "İşgörenlerde İşe Aldanmanın ve Proaktif Davranışların Oluşumunda Örgütsel Güven İle Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü" Isparta: **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Doktora Tezi.
- KARACA, B. (2018) "Sağlık Personelinin Sanal Kaytarma Davranışları İle Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Kamu Hastanesi Örneği" Tunceli: **Munzur Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Yüksek Lisans Tezi.
- KARAKURT, A. (2012) "Öğretmenlerin İş Yerinde Yanlızlık Düzeyinin Destek ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi" Konya: **Necmeddin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü**, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- KARALAR, S. (2015) "Ödül Yönetiminin Örgütsel Özdeşleşme İle İşgücü Atikliği Üzerine Etkisi Ve Bir Araştırma" (Doktora Tezi). Edirne: **Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü** İşletme Anabilim Dalı.
- KALMAZ, G.K. (2016) "Sağlık kurumlarında psikolojik sermaye ve örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki:İstanbul eğitim ve araştırma hastanesi üzerine bir çalışma" İstanbul: **İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Yüksek Lisans Tezi.
- KENNEY, R., BLASCOVICH, J. VE SHAVER, P. (1994) "Implicit Leadership Theories: Prototypes for New Leaders" **Basic and Applied Social Psychology** 15(4).
- KERNIS, M. (2003) " **Toward a Conceptualization of Optimal Self-Esteem**". 1-26.
- KESKEN, J. VE AYYILDIZ, N. (2008) "Liderlik Yaklaşımlarında Yeni Perspektifler" **Ege Akademik Bakış**, 488-490.
- KICIR, G. VE PAŞAOĞLU, D. (2014) "Otantik Liderliğin Akademik Platformda Lider Boyutu Açısından İncelenmesi" **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 15(1), 1-24.
- KILINÇ, S. (2017, Mayıs) "Yöneticilerin etik liderlik davranışlarının örgütsel özdeşleşme, sapkın davranışlar ve sinizme etkisi" Nevşehir: **Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü** İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- KİNSLER, L. (2014) "Born to be me. Who am I Again The Development Of Authentic Leadership Using Evidence-Based Leadership Coaching and Mindfulness" 92-105. **The British Psychological Society**.

- KNIGHT, C. VE HASLAM, S. (2010) "Your Place or Mine? Organizational Identification and Comfort as Mediators of Relationships Between the Managerial Control of Workspace and Employees' Satisfaction and well-being" **British Journal of Management** 21(3), 717-735.
- KOÇEL, T. (2011) **İşletme Yöneticiliği**, 13.Baskı. İstanbul: Beta Yayınları.
- KÖSE, S. VE GÖNÜLLÜOĞLU, S. (2010) "Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma" **Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi**, 27, 85-94.
- KREINER, G. VE ASHFORTH, B. (2004) "Evidence toward an expanded model of organizational identification" **Journal of Organizational Behavior**, 25, 1-27.
- MAEL, F. VE ASHFORTH, B. (1992) "Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification" **Journal of Organizational Behavior**, 13(2).
- MANZ, C. (1986) "Self-Leadership:Toward An Expanded Theory of Selfinfluence Processes in Organizations" **Academy of Management Review**, 11(3).
- MANZ, C. (1992) "Mastering Self-leadership:Empowering Yourself For Personal Excellence" **Prentice-Hall** 20.
- MAY, D., CHAN, A., HODGES, T. VE AVOLIO, B. (2003) "Developing the moral component of authentic leadership" **Organizational Dynamics**, 32(3).
- MAZUTIS, D. VE SLAWINSKI, N. (2008) "Leading organizational learning through authentic dialogue" **Management Learning** 39(4), 437-456.
- MEINDL, J. (1995) "The Romance of Leadership as a Follower-Centric Theory:A Social Constructionist Approach" **Leadership Quarterly** 6(3).
- MICHAEL, H., EVANS, D., JANSEN, J. VE HAIGHT, M. (2005) "Management Commitment To Safety As Organizational Support: Relationships With Non Safety Outcomes in Wood Manufacturing Employees" **Journal Of Safety Research** (36), 171-179.
- MIHCI, H. (2019) "Okullarda etik liderlik ile örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilerin incelenmesi (Giresun ili örneği)" Rize: **Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü** Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- MORÇİN, E. (2015) "Dönüştürücü/ Etkileşimci Liderliğin İş Tatminine Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Antalya'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği" Yayınlanmamış Doktora Tezi. Isparta: **Süleymen Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**.

- NARTGÜN, Ş. VE KALAY, M. (2014) "Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri" **Turkish Studies** 20 (3), 307-326.
- NAYIR, F. (2011). "İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretmenlere Sağlanan Örgütsel Desteğe İlişkin Görüşleri, Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısı ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi", Doktora Tezi. Ankara: **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü**.
- NECK, C. VE HOUGHTON, J. (2006) "Two Decades of Self-Leadership Theory and Research: Past Development" **Present Trends and Future Possibilities, Journal of Managerial Psychology**. (21(4)), 270-295.
- NEWSTROM, J. VE DAWIS, K. (1993) **Organizational behavior**. Mc-Graw-Hill.
- OLKKONEN, E. VE LIPPONEN, J. (2006) "Relationships Between Organizational Justice, Identification With Organization and Work Unit. And Grouprelated Outcomes" **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, 100, 202-215.
- ORGAN, D. (1988) "Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome" **USA:Lexington Books**.
- ÖKTEM, Ş., KIZILTAN, B. VE ÖZTOPRAK, M. (2016) "Örgütsel güven ile örgüt ikliminin örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Otel işletmelerinde bir uygulama" **İşletme Araştırmaları Dergisi** 8 (4), 162-186.
- ÖZDEMİR, H. (2017, Kasım) "Yöneticilerin Otantik Liderlik Tarzlarının Çalışanların Sanal Kaytarma ve Sinizm Davranışları Üzerine Etkileri" **Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü** Doktora Tezi, 5.
- ÖZEK, B. (2016) "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Örgütsel Destek İle Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. 46-80. Ankara: **Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü**.
- ÖZER, H. (2019, Haziran) "Algılanan örgütsel destek ve duygusal emek arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü" Karabük: **Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü** İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- ÖZLER, N. (2015) **Örgütsel Davranışta Güncel Konular** (3.baskı b., s. 1-160) Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- POLAT, M. (2009) "Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması" Yayınlanmamış Doktora Tezi. Bursa : **Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü** .

- RHOADES, L. VE EISENBERGER, R. (2002) "Perceived Organizational Support: A Review of the Literature" **Journal of Applied Psychology** 87(4), 87(4), 698-714.
- ROBBİNG, S. VE JUDGE, T. (2012) **Örgütsel Davranış** (İ.Erdem,Çev.). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- SALKIN, O. (2019, Ağustos) "Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sessizlik Algıları Arasındaki İlişki" Kahramanmaraş: **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- SARAÇOĞLU, T. (2019) "Psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde örgütsel desteğin aracı rolü" Osmaniye: **Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı**.
- SARUHAN , S. (2017) "Örgütsel Sosyalleşmenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi" 32. Kırıkkale: **Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi**.
- SAYLI, D. VE BAYTOK, D. (2014) **Örgütlerde Liderlik Teori Uygulama ve Yeni Perspektifler**. nobel yayıncılık.
- SCOTT, C., CORMAN, S. VE CHENEY, G. (1998) "Development of a structural model of identification in the organization" **Communication Theory** 8 (3), 298-336.
- SEROL, K. (2015) "Ödül yönetiminin örgütsel özdeşleşme ile işgücü atikliği üzerine etkisi ve bir araştırma" 99-101. Edirne: **Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi**.
- SHAMİR, B. VE ELİAM, G. (2005) "What's your story? A life- stories approach to authentic leadership development" **The leadership quarterly**, 16 (3). <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.005>.
- SİĞRİ, Ü. (2008) "Grup Süreçleri" (Yayımlanmamış Ders Notları). Ankara.
- SİPAHİ, B., YURTKORU, E. VE ÇİNKÖ, M. (2006) **Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi**. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- SLUSS, D., KLİMCHAK, M. VE HOLMES, J. (2008) "Perceived organizational support as a mediator between relational exchange and organizational identification" **Journal of Vocational Behavior**(73(3)), 457-464.
- SOLMAZ, H. (2019, Haziran) "Ortaöğretim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek İle Örgütsel Vatandaşlık İlişkilerinin İncelenmesi" İstanbul: **İstanbul Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı Yüksek Lisans Tezi.

- SOLMAZTÜRK, İ. (2019, Haziran) "Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi: Küçükçekmece İlçesi Örneği" İstanbul: **Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi** Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Yüksek Lisans Programı, Yüksek Lisans Tezi.
- SOYLU, Ü. (2018) "Otantik Liderlik ve Psikolojik Sermaye İlişkisi:Gaziantep'te Bir Alan Çalışması" Gaziantep: T.C. **Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü** Yüksek Lisans Tezi.
- SÖKMEN, A., EKMEKÇİOĞLU, E. VE ÇELİK, K. (2015) "Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve Yönetici Etik Davranışı İlişkisi:Araştırma Görevlilerine Yönelik Araştırma" 125-144. **İşletme Araştırmaları Dergisi** 7/1.
- SPARROWE, T. (2005) "Authentic Leadership and the Narrative Self" **The Leadership Quarterly** 16(3), 419-439.
- STEELE, C. (1988) "The psychology of self-affirmation: Sustaining the integrity of the self." In L. Berkowitz (ed.). **Advances in Experimental Social Psychology** (21), 261-306.
- ŞİMŞEK, A. (2006) "Duygusal Zekanın, Ana-Baba Tutumunun ve Doğum Sırasının Tercih Edilen Liderlik Tarzına Etkisi" Yüksek Lisans Tezi. 3. Ankara: **Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**.
- TABAK, A. (2005) "**Lider ve Takipçileri**". Ankara: Asıl Yayın Dağıtım Ltd.Şti.
- TABAK, A., H, Y. ve A, E. (2007) "Liderlik kavramına Tarihsel Bir Bakış",O. Kaymakçı (Ed.), **21nci Yüzyılda Rusya,AB ve Türkiye'den Yansımalar**. İstanbul: Türkmen Yayıncılık.
- TAŞKIN, S. (2016, Ocak) "Öğretmenlerin Örgütsel Destek ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri ile İnsiyatif İklimi Arasındaki İlişki" Bolu: **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü** Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- TİKTAŞ, G. (2012) "Örgüt Kültürü, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sessizlik İlişkisine Yönelik Bir İnceleme" İzmir: **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı, Yüksek Lisans Tezi.
- TOKGÖZ, E. VE SEYMEN, O. (2013) "Örgütsel güven örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Bir devlet hastanesinde araştırma" **Öneri Dergisi**, 39, 63-72.
- TOOR, S. VE OFORİ, G. (2008) "Leadership for Future Construction Industry: Agenda For Authentic Leadership" **International Journal of Project Management** (26) , 620-630.

- TUFAN, C. (2021) "Otantik Liderlik ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi:Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Etkisi" **Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**(20(3)), 1297-1323.
- TURHAN, M. (2007) "Genel ve Mesleki Lise Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Okullardaki Sosyal Adalet Üzerindeki Etkisi" (Yayımlanmamış Doktora Tezi). 37. Elazığ: **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**.
- TURNER, J., HOGG, M., OAKES, P., REİCHER, S. VE WETHERELL, M. (1987) **Rediscovering the Social Group: A Self-Categorization Theory**.
- TÜMER, E. (2010) "İşletmelerde Örgütsel Adalet ve Örgütsel Özdeşleşme; Esenboğa Havaalanında bir uygulama" Ankara: **Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- TÜZÜN, İ. (2006) "Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi; Uygulamalı Bir Çalışma" (Doktora Tezi). Ankara: **Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**.
- UÇAR, E. (2019) "Araştırma görevlilerinin presentizm tutumları ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişki" Zonguldak: **Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü** İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- USLU, E. (2017) "Otantik Liderlik İle İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Etkisi" Ankara: **Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü** Yüksek Lisans Tezi.
- UYSAL, Ş., KEKLİK, B., ERDEM, R. VE ÇELİK, R. (2012) "Hastane Yöneticilerinin Liderlik Özellikleri İle Çalışanların İş Üretkenlik Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi" **Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi** 15(1), 25-57.
- UZUN, T. (2018, Nisan) "Öğretmenlerin Algıladığı Örgütsel Destek ile Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki:Örgütsel Güvenin Aracı Rolü" 10(18), 133-155. Giresun: **Giresun Üniversitesi**, Eğitim Fakültesi.
- ÜLGEN, H. VE MİRZE, K. (2004) **İşletmelerde Stratejik Yönetim**. İstanbul: Literatür Yayınları.
- ÜNAL, M. (2015, Temmuz) "Ortaokul Müdürlerinin Otantik Liderlik Davranışları, Öğretmenlerin Sesi Ve Örgütsel Özdeşleşmeleri Arasındaki İlişki (Gaziantep Şehitkamil İlçesi Örneği)" 22. Gaziantep: **Zirve Üniversitesi Ve Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü** Yüksek Lisans Tezi.
- ÜNNÜ, A. (2009) **Politik Pazarlamada Pazar Yönlülük Ve Liderliğin Önemi**. Ege Akademik Bakış/ Ege Academic Rewiew.

- VAN DİCK, R. VE WAGNER, U. (2002) "Social identification among school teachers: Dimensions, foci, and correlates" **European Journal of Work and Organizational Psychology** 11(2), 129-149.
- VAN DİCK, R., WAGNER, U., STELLMACHER, J. VE CHRIST, O. (2005) "Category Salience and Organizational Identification" **Journal Of Occupational Psychology**, 78, 273-285.
- WALUMBWA, F., AVOLIO, B., GARDNER, W., WERNİNG, T. VE PETERSON, S. (2008) "Authentic Leadership Development and Validation of a Theory Based Measure" **Journal of Management** 34(1), 89-126.
- YAHYAGİL, M. VE BOOMS, M. (2010) **Leadership Behaviors: The Turkish Case Transactional or Authentic Leaderships?** LAP; Lambert Academic Publishing. Amazon Distribution.
- YAKIN, B. (2017, Temmuz) "Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm ilişkisi" **Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü** Yüksek Lisans Tezi.
- YAZICIOĞLU, İ. VE TOPALOĞLU, İ. (2009) "Örgütsel Adalet Ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama" **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 1(1), 3-16.
- YEŞİLTAŞ, M. (2012) "Örgütsel Özdeşleşmenin Oluşmasında Belirleyiciler Olarak Etik Liderlik ve Etik İklim: Otel İşletmelerine Yönelik Bir Uygulama" 44. **Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü**, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- YEŞİLTAŞ, M., KANTEN, P. VE SORMAZ, Ü. (2013) "Otantik liderlik tarzının prososyal hizmet davranışları üzerindeki etkisi: Konaklama işletmelerine yönelik bir uygulama" **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, 42(2), 4.
- YETGİN, M. (2017, Şubat) "Örgütsel Psikolojinin Sermaye ve Destekleyici Örgüt Kültürünün Otantik Liderlikte Rolü: Görgül Bir Çalışma" **Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü** Doktora Tezi.
- YILDIZ, K. (2013) "Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmeleri İle Örgütsel İletişimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" **Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri** 13(1), 251-272.
- YILDIZ, M. L. (2013) **Liderlik Çalışmaları**. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- YILMAZ, E. (2006) "Okullardaki Örgütsel Güven Düzeylerinin Etik Liderlik Özellikleri Ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi/Konya" **Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Doktora Tezi (YÖKTEZ), 29.
- YOON, J. VE LİM, J. (1999) "Organizational support in the workplace: The case of Korean hospital employees" **Human Relations**, 52 (7), 923-945.

EKLER

EK1:Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu çalışmanın amacı otantik liderlik davranışlarının örgütsel özdeşleşme ve örgütsel destek üzerindeki etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilmektedir. Anketten, elde edilecek veriler akademik çalışmada kullanılacak olup kesinlikle gizli tutulacak ve üçüncü kişilerle asla paylaşılmayacaktır. Anket sorularının doğru ve samimi cevaplanması, araştırmanın geçerliliği ve doğru sonuçlara ulaşılması açısından önem taşımaktadır. Lütfen anketi eksiksiz doldurunuz ve anket üzerine isim yazmayınız. Değerli zamanınızı bu çalışmaya ayırdığınız için teşekkür eder çalışmalarınızda başarılar dileriz.

TEZ ÖĞRENCİSİ

Mukaddes KURTÇUOĞLU

DANIŞMAN

Doç. Dr. Yavuz Tansoy YILDIRIM

Yaşınız 18-30 () 31-40 () 41-50 () 51 ve üzeri ()

Cinsiyetiniz Kadın () Erkek ()

Medeni Durumunuz Evli () Bekar ()

Eğitim Durumunuz İlköğretim () Lise () Önlisans () Lisans () Yüksek Lisans/Doktora ()

Sektörde Deneyim Süreniz 1 yıldan az () 1-3 yıl arası () 4-6 yıl arası () 7-9 yıl arası ()

10 yıl ve üzeri ()

Bu İş yerindeki Toplam Çalışma Süreniz 1 yıldan az () 1-3 yıl arası () 4-6 yıl arası ()

7-9 yıl arası () 10 yıl ve üzeri ()

Kurumdaki Pozisyonunuz Yönetici () Çalışan ()

Aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katılıp katılmadığınızı belirtiniz.

1=Kesinlikle Katılmıyorum 2=Katılmıyorum 3=Kararsızım 4=Katılıyorum 5=Kesinlikle Katılıyorum	1	2	3	4	5
OL1.Liderim söylediğini direk açıkça belirtir.					
OL2.Liderim hata yaptığında kabullenir.					
OL3.Liderim herkesin düşüncesine saygı gösterir.					
OL4.Liderim insanlara doğruları açıkça dile getirir.					
OL5.Liderimin açığa vurduğu ve hissettiği duygular uyuşur.					
OL6.Liderimin hem inandığı hem yaptıkları arasında fark yoktur.					
OL7.Liderim insanların kendi değer yargılarını desteklemesini söyler.					
OL8.Liderim ahlaki değeri yüksek karar alırken zorlanır.					
OL9.Liderlerim bilgiyi etraflıca değerlendirdikten sonra karar verirler.					
OL10.Liderim sonuca varmadan her fikrin açığa çıkmasını sağlar.					
OL11.Liderim sonucu değerlendirirken bütün görüşleri dikkatle dinler.					
OL12.Liderim başkalarıyla iletişimi etkili kılmak için geri beslemeye önem verir.					
OL13.Liderim yeteneklerinin başkaları tarafından değerlendirildiğinin farkındadır.					

OL14.Liderim önemli konularda tavrının ne zaman yeniden dikkate alınmasını bilir.					
OL15.Liderim özel şahsi durumların etkisini bilir ve kişiye bunu belli eder.					
ÖÖ1.Herhangi biri çalıştığım kurumu eleştirirse, bunu kişisel hakaret olarak algılarıım.					
ÖÖ2.Başkalarının çalıştığım kurum hakkındaki düşünceleri beni çok ilgilendirir.					
ÖÖ3.Çalıştığım kurum hakkında konuştuğumda; genellikle “onlar” yerine “biz” ifadesini kullanmayı tercih ederim.					
ÖÖ4.Çalıştığım kurumun başarısı benim başarımdır.					
ÖÖ5.Çalıştığım kurumla ilgili övgü dolu sözler duyduğum zaman, bunu kişisel bir iltifat olarak algılarıım.					
ÖÖ6.Çalıştığım kurumla ilgili medyada kötü bir haber çıkarsa, rahatsızlık hissederim.					
ÖD1.İşyerim düşüncelerimi ciddiye alır.					
ÖD2.İşyerim sağlık ve mutluluğuma önem verir.					
ÖD3.İşyerim amaçlarımı ve değerlerimi dikkate alır.					
ÖD4.Bir sorunum olduğunda kurumum yardıma hazırdır.					
ÖD5.İşyerim kasıtlı olarak yapmadığım hatalarımı affedebilir.					

