

Otantik Liderlik Algısının Personel Güçlendirme ve İş Stresinde Kendiliğin Düzenleyici Rolü

Saliha BAŞER
Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi
baser.saliha@ogr.ahievran.edu.tr
ORCID ID: 0000-0002-0720-1687

Halil Özcan ÖZDEMİR
Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi
hoozdemir@ahievran.edu.tr
ORCID ID: 0000-0002-0021-3618

Araştırma Makalesi

DOI: 10.31592/aeusbed.1136346

Geliş Tarihi: 27.06.2022

Revize Tarihi: 15.03.2023

Kabul Tarihi: 22.03.2023

Atf Bilgisi

Başer, S. ve Özdemir, H. Ö. (2023). Otantik liderlik algısının personel güçlendirme ve iş stresinde kendiliğin düzenleyici rolü. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 80-96.

ÖZ

Tarım işletmelerindeki yöneticilerin otantik liderlik davranışının çalışanların kendilik algısıyla personel güçlendirme ve iş stresine ne oranda etki edip etmediği örgütsel davranış kapsamında fazla incelenmediği için önem arz etmektedir. Bu kapsamda araştırmanın evrenini İç Anadolu Bölgesi'nde bulunan şeker fabrikalarının çalışanları oluşturmaktadır. Örneklemini ise, Kırşehir merkezde bulunan şeker fabrikasının çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkileri belirleyebilmek için Kırşehir'deki özel bir şeker fabrikasının 203 çalışanına anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. 198 kişiden elde edilen anket formundaki veriler SPSS ile ölçeklerin güvenirlik, geçerlilik, hiyerarşik regresyon ve korelasyon analizleri yorumlanmıştır. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre otantik liderlik ile personel güçlendirme arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bununla birlikte, kendilik algısının otantik liderlik ile personel güçlendirme; otantik liderlik ile iş stresi arasındaki ilişkisinde de düzenleyici rolünün olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmanın temel amacı Kırşehir ilinde faaliyet gösteren özel bir işletmede çalışanların otantik liderlik algılarının iş stresi ve personel güçlendirmeye olan etkisinde kendilik algısının düzenleyici rolünün olup olmadığı belirlemek amaçlanmaktadır. Sonuç olarak otantik liderlik personel güçlendirmeyi pozitif düzeyde etkilemektedir. Kendilik algısının otantik liderlik ile iş stresi; otantik liderlik ile personel güçlendirme arasındaki ilişkisinde kendilik algısının düzenleyici bir rolünün olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Otantik liderlik, personel güçlendirme, iş stresi, kendilik algısı.

The Regulatory Role of Authentic Leadership Perception in Personnel Empowerment and Work Stress

ABSTRACT

It is important that the authentic leadership behavior of the managers in agricultural enterprises affects the self-perception of the employees, personnel empowerment and job stress, since it has not been examined much within the scope of organizational behavior. In this context, the universe of the research consists of the employees of sugar factories in the Central Anatolia Region. The sample consists of the employees of the sugar factory located in the center of Kırşehir. In order to determine the relationships between the variables in the research, a questionnaire was applied to 203 employees of a private sugar factory in Kırşehir. Reliability, validity, hierarchical regression and correlation analyzes of the scales were interpreted with SPSS using the data in the questionnaire form obtained from 198 people. In view of obtained findings has been, a positive and statistically significant relationship was found among authentic leadership and personnel empowerment. However, self-perception of authentic leadership and staff empowerment; It has also been determined that it has a regulatory role in the relationship among authentic leadership and job stress. The main purpose of this research is to determine whether the self-perception has a moderating role in the effect of the authentic leadership perceptions of the employees in a private enterprise operating in the province of Kırşehir on job stress and personnel empowerment. As a result, authentic leadership positively affects staff empowerment. Self-perception of authentic leadership and job stress; It has been determined that self-perception has a moderating role in the connection among authentic leadership and staff empowerment.

Keywords: Authentic leadership, staff empowerment, job stress, sense of self.

Giriş

Toplumsal bir varlık olan insan çervesindeki insanlarla çeşitli etkileşim ve paylaşımlarda bulunarak hayatlarını sürdürmektedirler. İnsan kaynaklarının önemin bilincinde olan işletmeler daha verimli ve etkin bir biçimde faaliyet gösterebilmek için çalışanların örgütsel bağlılığına etki edecek faktörlerin iyileştirilmesini isterler. Ayrıca lider davranışları örgütlerin sosyal ve fiziki yapılarını temelden etkilemekle beraber çalışanların performanslarının artırılmasını sağlayabilmesi de rekabet açısından önemlidir. Bu sebepten dolayı insan kaynağının öneminin gün geçtikçe arttığı rekabet ortamında, çalışanların çalıştıkları işletmede daha verimli hale getirecek liderlik uygulamalarının önemi de artmaktadır. Bu kapsamda Kırşehir ilinde faaliyet gösteren şeker fabrikası yöneticilerinin otantik liderlik davranışlarının, personel güçlendirme, kendilik algısı ile kurumsal verimliliği negatif yönde etkilemesi muhtemel olan çalışanların iş stresi davranışlarına etkileri tespit edilerek ilgili yöneticilere yol göstermesi açısından önemlidir.

Bugünkü iş gücünün özellikleri ve ihtiyaçlarındaki gelişmeler, personel güçlendirmenin kurumlar tarafından daha fazla benimsenmesini, önemsenmesini ve personel güçlendirme uygulamaların daha fazla gerçekleştirmesini sağlamıştır (Doğan, 2006). Personel güçlendirmeyle bir işletmede çalışan personel kendisini daha güçlü hissedecek kendisine olan güveni artacaktır. Personel güçlendirmenin temel unsurları ise; katılım ve karar verme yetkisi, yenilik anlayışı, bilgiye ulaşılabilirlik ve bilgilerin paylaşımı, yetki ve sorumluluk, performans izleme ve geri bildirim, güven özgüven sağlama, takım çalışması, çalışma ortamında esneklik, ortak hedeflere yönelme ve eğitim ve yetenekleri geliştirmedir (Akçakaya, 2010).

Otantik lider kim olduğunu, ne düşündüğünü, neye inandığını, nasıl davrandığını, davranışlarını bilen, dürüst, ahlaki karaktere sahip, tavır ve davranışlarında şeffaf ve tutarlı özelliklerinden dolayı saygıyı hak eden kişidir (Avolio ve Gardner, 2005). Otantik liderler çevresindeki kitlelerin davranışlarında hem otantiklik yaratmaya çalışır hem de o kitleleri güçlendirerek daha çabuk gelişmelerini sağlamak için çaba sarf ederler (Baykal, 2017). Davranışlarımız ve düşüncelerimiz kendilik algılayışımızla şekil almaktadır. Kendilik, bize ait olan hedeflerimizi ve hayatımızı etkileme potansiyeline sahip olmakla beraber çevremizdeki insanların bizim hakkımızdaki düşünceleri, bizi nasıl gördükleri ve onlarla kurduğumuz ilişkileri de etkilemektedir (Sanford ve Donovan, 1999).

İş stresi ise her geçen gün karmaşıklaşan ve gelişen iş hayatında herkes tarafından kabul edilebilen bir gerçektir. Çalışma ortamları stres unsuru için oldukça uygun bir ortamdır (Keser, 2014). İş stresinin nerede, ne zaman ve nasıl ortaya çıkacağı bilinmemektedir (Lazarus, 1993). İşten kaynaklanan stres hem kişinin iş performansını düşürmekte hem de kişinin refahını ve sağlık durumunu olumsuz bir şekilde etkisi altına alabilir.

Dört farklı ölçeğin birbirleri ile olan ilişkilerini ortaya koyması bakımından yapılan çalışmada değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik çalışmalara ayrı ayrı bakılmış ve literatür sonuçları ortaya konulmuştur. Bazı değişken arasında oldukça fazla çalışma varken bazıları arasında çalışmaların azlığı hatta yokluğu dikkati çekmektedir.

Otantik liderlik ve iş stresi arasındaki ilişkiye dönük çalışmalara bakıldığında; Sainz, Delgado ve Moriano'a (2021), Ismail, Abdullah ve Abdullah'ın (2019) çalışmalarında otantik liderlik ile iş stresi arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Sağbaş, Karabal ve Sürücü (2021) yaptıkları çalışma sonucunda otantik liderliğin tüm alt boyutlarının çalışanlarda iş stresini azalttığını belirtmişlerdir. Ayrıca Dar, Bukhari ve Doran (2016) çalışmasında otantik liderlik ile işe bağlılık arasında anlamlı derecede pozitif bir ilişki bulunurken, otantik liderlik ile iş stresi arasında anlamlı olmayan bir ilişkinin bulunduğunu belirtmişlerdir.

Otantik liderlik ve personel güçlendirme arasındaki ilişkiye dönük literatürde çalışmaya bakıldığında; Özdemir ve Yazıcı'nın (2021) yapmış oldukları çalışma sonucunda otantik liderliğin psikolojik güçlendirmeyi pozitif düzeyde etkilediği; Goudarzvand Chegini, Abdolhazadeh Lalehdashti

ve Rezaee Kelidbari (2018), otantik liderlik, psikolojik güçlendirme, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işe bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır. Joo ve Jo (2017) yapmış oldukları çalışmada otantik liderlik ile psikolojik güçlendirme arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Akbolat, Durmuş ve Ünal'a (2017) göre ise, otantik liderliğin personel güçlendirme üzerinde olumlu yönde bir etkisinin olduğunu saptanmıştır.

Otantik liderlik ve personel güçlendirme arasındaki ilişkide temel kendilik algısının düzenleyici rolüne yönelik çalışmalar literatürde çok fazla incelenmemiştir. Ubaid (2020) çalışmasına baktığımızda otantik liderlik ve psikolojik sermayenin çalışan yaratıcılığı ile pozitif ve anlamlı bir şekilde ilişkili olduğunu ve çalışan bağlılığının psikolojik sermaye ile çalışan yaratıcılığı arasındaki pozitif ve anlamlı ilişkiye kısmen aracılık ettiği belirtilmiştir. Joo ve Jo (2017), otantik liderliğin temel öz değerlendirmeler ve psikolojik güçlendirmede çalışanların ekstra rolü üzerinde olumlu etkisi olduğunu saptamışlardır.

Literatürdeki kısıtlı çalışmalar dikkate alındığında, otantik liderlik ile iş stresi arasındaki ilişkide temel kendilik algısının düzenleyici rolünden ziyade; otantik liderlik ile iş stresi arasındaki ilişkide örgütsel insanlıktan çıkmanın aracılık rolüne yönelik ilişki olduğunu gösteren çalışmaya rastlanmıştır. Sainz, Delgado ve Moriano (2021) yapmış oldukları çalışmaya göre, otantik liderlik ile iş yerindeki stres arasındaki ilişkiye örgütsel insanlıktan çıkmanın aracılık etki ettiği; Park ve Seo'ya (2018) göre otantik liderliğin iş stresi ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde; iş stresinin de öz-yeterlik üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını tespit etmişlerdir.

Bu amaca yönelik aşağıda sıralanan hipotezler kurulmuştur. Araştırma modelinde; otantik liderlik bağımsız değişken iken, iş stresi ve personel güçlendirme bağımlı değişkenlerdir. Ayrıca bu ilişkide kendilik algısı değişkeni düzenleyici değişken olarak kullanılmıştır.

Alt problemler₁: Otantik liderlik ile iş stresi arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Alt problemler₂: Otantik liderlik ile personel güçlendirme arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Alt problemler₃: Yöneticilerin otantik liderlik davranışları ile çalışanların iş stresi davranışları arasındaki ilişkide kendilik algısının düzenleyici bir etkisi vardır.

Alt problemler₄: Yöneticilerin otantik liderlik davranışları ile çalışanların personel güçlendirme davranışları arasındaki ilişkide kendilik algısının düzenleyici bir etkisi vardır.

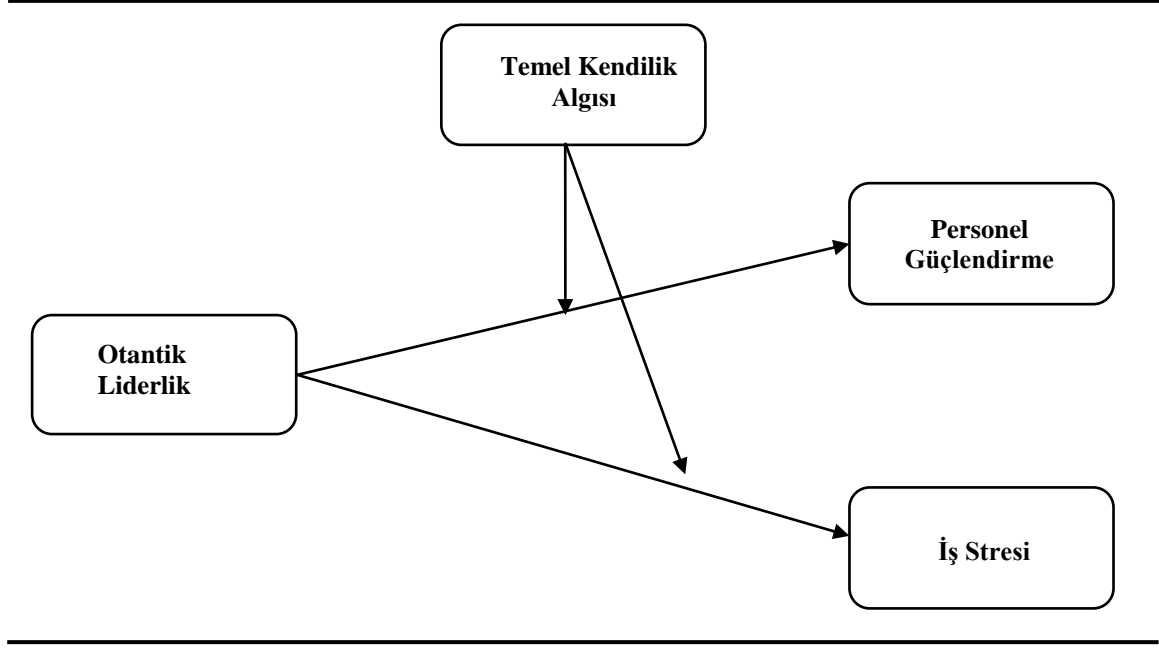
Bu araştırmanın amacı Kırşehir ilinde faaliyet gösteren özel bir işletme olan şeker fabrikası çalışanlarının, yöneticilerinin otantik liderlik davranışlarıyla arasında nasıl bir ilişki olup olmadığını tespit etmektir. Ayrıca yöneticilerin otantik liderlik algılarının bağımlı değişkenlere olan etkisinde düzenleyici değişken olan kendiliğin herhangi bir rolünün olup olmadığını belirleyerek bu noktada öneriler geliştirebilmek amaçlanmaktadır. Bu araştırma bu alanda çalışma yapılacak araştırmacılara yol göstermesi ve yazına katkı sağlaması sebebiyle önemlilik arz etmektedir.

Yöntem

Bu bölümde araştırma modeli, araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama araçları, veri toplanması ve analiz yöntemlerine ve araştırma etiğine ilişkin bilgiler verilmiştir.

Araştırma Modeli

Bu çalışmada bağımsız değişkenle (otantik liderlik) bağımlı değişkenler (iş stresi, personel güçlendirme) arasındaki ilişki ile; düzenleyici değişken olan kendilik algısının bu ilişkide düzenleyici bir etkisinin olup olmadığını incelenmiş ve doğrultuda araştırmanın teorik modeline ilişkin bilgiler Şekil 1'dedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Evren ve Örneklem

Araştırmaya konu olan işletmelerden veri toplamanın maliyet, zaman ve Yeni Koronavirüs Hastalığı (COVID-19) pandemisi kısıtları sebebinden kaynaklı zor olduğunu söyleyebiliriz. Bu sebepten kaynaklı tüm evrene ulaşmak mümkün görülemediğinden evrenden örneklem seçimi yoluna gidilmiştir. Araştırmanın örneklemini Kırşehir’de bulunan özel şeker fabrikası işletmesindeki 203 çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında 203 anket dağıtılmış olup, 5 tane anketteki verilerin hatalı ve eksik olduğundan geçersiz sayılarak araştırmadan çıkarılmıştır. Çalışan tüm kişilere anket uygulandığı için tam sayım yöntemi kullanılmıştır. Bu çalışmada araştırma örnekleminin büyüklüğü 198 kişiden oluşmaktadır. Örnek hacmin belirlenmesinde %95 güven aralığında 0.05 hata ile uygulanması bir araştırmanın veri toplama işleminin güvenilir olmasını sağlamaktadır (Tutar ve Erdem, 2022).

Veri Toplama Araçları

Araştırmada verilerin test edilebilmesi için çalışanlara anket uygulanarak nicel veri toplama yönteminden yararlanılmıştır. Kırşehir’de faaliyet göstermekte olan özel bir işletme olan şeker fabrikasına ait olan veriler Kasım- Aralık 2021 tarihleri arasında 203 çalışan kişiye anket yapılarak elde edilmiştir. Araştırmada otantik liderlik, iş stresi, personel güçlendirme ve temel kendilik değerlendirme ölçekleri kullanılmıştır. Araştırmada güvenilirlik, faktör analizi ve hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmada veri toplamak amacıyla anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket çalışmasındaki veriler Kasım-Aralık 2021 dönemini kapsamaktadır. Araştırmadaki anket formu altı bölümden oluşmakta ve anketin başlangıcında araştırmanın ne amaçla yapıldığına yönelik bir açıklama kısmı yer almaktadır. Anket formu, Avolio, Gardner ve Walumbwa (2007) tarafından oluşturulan otantik liderlik, Cohen ve Wills (1983) tarafından oluşturulan iş stresi, Spreitzer (1995) tarafından oluşturulan personel güçlendirme, Judge, Erez, Bono ve Thoresen (2003) tarafından oluşturulmuş temel kendilik

değerlendirme ölçeğinin soruları ile demorafik sorulardan oluşmaktadır. Toplanan veriler elektronik ortama aktarılarak SPSS 26.0 programıyla analizler yapılmıştır. Ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri hesaplanmıştır.

Araştırma Etiği

Bu araştırmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” dâhilinde tüm kurallara uyulmuştur. Bu araştırma kapsamında 21.04.2022 tarihli ve 2022/0307 sayılı karar numarası ile araştırmanın gerçekleştirildiği üniversiteden gerekli izinler ve etik kurul onayı alınmıştır.

Bulgular

Anket çalışmasında elde edilen veriler Kasım- Aralık 2021 tarihlerini kapsamaktadır. Veriler SPSS 26.0 istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen anketler incelenmiş olup, 5 tane ankete ait verilerin hatalı ve eksik olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda bu anketler geçersiz sayılarak araştırmadan çıkarılarak, değerlendirme dışı bırakılmıştır. Araştırmadaki 198 kişinin verileri; ölçeklerin güvenilirlik analizi, açıklayıcı faktör analizi, korelasyon ve hiyerarşik regresyon analizlerine tabi tutularak değerlendirilmiştir.

Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi

Bu araştırmada kişilerin anketlerdeki sorulara vermiş oldukları cevapların güvenilirliğini ölçmek için Cronbach Alfa değerinden yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerde yer alan soruların güvenilirlik analizi sonucunda Alfa değeri şu şekildedir: Otantik liderliğin 0.92; iş stresinin 0.83; personel güçlendirmenin 0.91 ve temel kendilik algısının 0.80 bulunmuştur ($p < 0.001$). Kabul edilebilir güvenilirlik katsayısı değerinin en az 0.70 veya daha yüksek olması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2018; Tutar ve Erdem, 2022). Buna göre araştırmada elde edilen değişkenlerin Cronbach Alfa değerleri 0.70'den büyük olduğu için güvenilirlik için yeterli ve yüksek olduğu söylenebilir.

Açıklayıcı Faktör Analizine Yönelik Bulgular

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ile Bartlett küresellik değerleriyle faktör analizinin uygunluğu tespit edilmektedir. Örnekleme yeterliliğini ölçen KMO testi, örnek büyüklüğüyle ilgilenmesinin yanı sıra bu değer de 0.60'dan büyük olması arzu edilir (Yavuz, 2007). Bartlett testinin anlamlı çıkması ve KMO'nun 0.60'dan yüksek olması halinde elde edilen veriler faktör analizine uygundur (Büyüköztürk, 2018). Faktör analizi sonucunda bazı maddeler çalışmadan çıkartılmıştır. Buna göre; otantik liderlik 12, personel güçlendirme 9, iş stresi ve temel kendilik 7 maddeye düşürülerek, Cronbach Alpha değerleri değişmiştir.

Tablo 1

Otantik Liderlik Ölçeğinin KMO Değerleri ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları (N=198)

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklemin Uygunluğu Ölçümü		0.88
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare (X^2)	1266.13
	Serbestlik Derecesi (<i>sd</i>)	66
	<i>P</i>	0.00

KMO değerinin Tablo 1'de 0.88 olduğu görülmektedir. Bu sonuç 0.60'dan büyük bir değer olduğu için faktör analizine uygun olduğu söylenebilir. Bartlett Küresellik testinin değerlerine bakıldığında; ($X^2 = 1266.13$; $sd = 66$ ve $p < 0.001$) maddeler arasında istatistiki olarak anlamlı ilişki

görülmektedir. Yapılan faktör analizi sonucunda; otantik liderlik ölçeğinin 4 boyuttan oluştuğu ve toplamdaki varyansın %75.84'ünü açıkladığı belirlenmiştir.

Tablo 2

İş Stresi Ölçeğinin KMO Değerleri ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları (N=198)

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluğu Ölçümü		0.73
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare (X^2)	536.20
	Serbestlik Derecesi (<i>sd</i>)	36
	<i>P</i>	0.000

KMO değerinin Tablo 2'de 0.73 olduğu görülmektedir. Bu sonuç 0.60'dan büyük bir değer olduğu için faktör analizine uygun olduğu söylenebilir. Bartlett Küresellik testinin değerlerine bakıldığında; ($X^2 = 536.20$; $sd = 36$ ve $p < 0.001$) maddeler arasında istatistiki olarak anlamlı ilişki görülmektedir. İş stresi ölçeğine yönelik yapılan faktör analizi sonucunda; ölçeğin 2 boyuttan oluştuğu ve toplamdaki varyansın %53.58'ini açıkladığı belirlenmiştir.

Tablo 3

Personel Güçlendirme Ölçeğinin KMO Değerleri ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları (N=198)

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluğu Ölçümü		0.85
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare (X^2)	1391.78
	Serbestlik Derecesi (<i>sd</i>)	36
	<i>P</i>	0.000

KMO değerinin Tablo 3'de 0.85 olduğu görülmektedir. Bu sonuç 0.60'dan büyük bir değer olduğu için faktör analizine uygun olduğu söylenebilir. Bartlett Küresellik testinin değerlerine bakıldığında; ($X^2 = 1391.78$; $sd = 36$ ve $p < 0.001$) maddeler arasında istatistiki olarak anlamlı ilişki görülmektedir. Personel güçlendirme ölçeğine yönelik yapılan faktör analizi sonucunda; ölçeğin 4 boyuttan oluştuğu ve toplamdaki varyansın %87.98'ini açıkladığı belirlenmiştir.

Tablo 4

Temel Kendilik Ölçeğinin KMO Değerleri ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları (N=198)

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluğu Ölçümü		0.67
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare (X^2)	398.52
	Serbestlik Derecesi (<i>sd</i>)	21
	<i>P</i>	0.000

KMO değerinin Tablo 4'de 0.67 olduğu görülmektedir. Bu sonuç 0.60'dan büyük bir değer olduğu için faktör analizine uygun olduğu söylenebilir. Bartlett Küresellik testinin değerlerine bakıldığında; ($X^2 = 398.52$; $sd = 21$ ve $p < 0.001$) maddeler arasında istatistiki olarak anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Temel kendilik ölçeğine yönelik yapılan faktör analizi sonucunda; ölçeğin 2 boyuttan oluştuğu ve toplamdaki varyansın %60.45'ini açıkladığı belirlenmiştir.

Korelasyon Analizi Bulguları

Kırşehir merkezde bulunan özel bir işletme olan şeker fabrikası işletmesindeki çalışanlara yönelik yapılan yöneticilerinin otantik liderlik davranışlarının çalışanların iş stresi ve personel güçlendirmeye olan etkisinde olan kendilik algısının düzenleyici rolü ile arasındaki ilişkileri belirleyebilmek için Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Korelasyon analizi yönteminde ise; değişkenler arasındaki ilişkinin varlığını ve yönünü sınamak amacıyla yapılmaktadır. Araştırmada elde edilen veriler Tablo 5’de gösterilmektedir.

Tablo 5
Değişkenlere Ait Korelasyon Testi Sonuçları

Değişkenler	Ortalama	S.S.	1	2	3	4	5	6	7	8
1.Cinsiyet	1.92	0.26								
2.Yaş	2.84	1.13	0.09							
3.Medeni D.	1.35	0.48	-0.10	-0.41**						
4.Eğitim D.	2.72	0.93	-0.20**	-0.20**	0.09					
5.Çalış. Sür.	2.12	1.16	0.13	0.75**	-0.24**	-0.17*				
6.Otantik L.	3.23	0.73	-0.15*	-0.00	-0.05	-0.02	-0.09			
7.Pers.Güçl.	3.47	0.79	-0.26**	0.27**	-0.13	-0.19**	0.24**	0.26**		
8.T.Kendilik	3.37	0.57	-0.24**	0.17*	-0.03	-0.08	0.16*	0.35**	0.62**	
9.İş Stresi	3.44	0.54	-0.19**	-0.05	0.09	-0.03	-0.09	0.26**	0.20**	0.18*

n=198; * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

Araştırma kapsamında ele alınan değişkenler arasındaki korelasyon sonuçlarına göre: İş stresi ile temel kendilik ($r = 0.18$; $p < 0.05$), temel kendilik ile yaş ($r = 0.17$; $p < 0.05$), temel kendilik ile çalışma süresi ($r = 0.16$; $p < 0.05$), çalışma süresi ile yaş ($r = 0.75$; $p < 0.01$); personel güçlendirme ile yaş ($r = 0.27$; $p < 0.01$) ve personel güçlendirme ile çalışma süresi ($r = 0.24$; $p < 0.01$) arasındaki korelasyon katsayıları anlamlı ve pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca personel güçlendirme ile otantik liderlik ($r = 0.26$; $p < 0.01$); temel kendilik ile personel güçlendirme ($r = 0.62$; $p < 0.01$); temel kendilik ile otantik liderlik ($r = 0.35$; $p < 0.01$); iş stresi ile otantik liderlik ($r = 0.26$; $p < 0.01$) ve iş stresi ile personel güçlendirme ($r = 0.20$; $p < 0.01$) arasındaki korelasyon katsayıları anlamlı ve pozitif yönlüdür.

Araştırmada çalışma süresi ile eğitim ($r = -0.17$; $p < 0.05$), otantik liderlik ile cinsiyet ($r = -0.15$; $p < 0.05$), medeni durum ile yaş ($r = -0.41$; $p < 0.01$); eğitim ile cinsiyet ($r = -0.20$; $p < 0.01$); eğitim ile yaş ($r = -0.20$; $p < 0.01$), çalışma süresi ile medeni durum ($r = -0.24$; $p < 0.01$), personel güçlendirme ile cinsiyet ($r = -0.26$; $p < 0.01$); personel güçlendirme ile eğitim ($r = -0.19$; $p < 0.01$); temel kendilik ile cinsiyet ($r = -0.24$; $p < 0.01$) ve iş stresi ile cinsiyet ($r = -0.19$; $p < 0.01$) arasındaki korelasyon katsayıları anlamlı ve negatif yönlüdür.

Regresyon Analizi Bulguları

Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında bir ilişkinin olup olmadığı, ilişkinin şiddetini ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkene etki derecesi matematiksel bir model olan regresyon ile ifade edilmektedir (Büyüköztürk, 2018).

Bu araştırmada otantik liderlik bağımsız; iş stresi ve personel güçlendirme bağımlı değişkendir. Temel kendilik algısı değişkeni ise düzenleyici değişken olarak kullanılmıştır. Bu sebeple hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 6
Personel Güçlendirme Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Model-1	Model-2
Cinsiyet	-0.29	-0.26
Yaş	0.21	0.17
Kıdem	0.11	0.16
Otantik Liderlik		0.24
R^2	0.16	0.22
Düzeltilmiş R^2	0.15	0.20
F	12.83	13.67
R^2 deki Değişim	0.16	0.05

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

a= Bağımsız Değişken: Otantik Liderlik

Regresyon analiziyle, bağımsız değişken olan otantik liderliğin bağımlı değişken olan personel güçlendirme üzerindeki etkisi incelenmiştir. F değeri modelin anlamlılık düzeyi göstermekte olup, istatistiksel olarak anlamlıdır [$F = 13.67$; $p > 0.05$]. Modelde yer alan R^2 , bağımlı değişkendeki değişimlerin yüzde kaçının model tarafından açıklanacağını göstermekte ve bu değerimiz 0.22'dir. Buna göre personel güçlendirmedeki değişimlerin yaklaşık %22'si otantik liderlik tarafından açıklanmaktadır. Araştırmada β değerine baktığımızda; otantik liderlik 1 birim arttığı anda, personel güçlendirme yaklaşık olarak 0.24 birim artmaktadır.

Tablo 7
Çoklu Doğrusallık Sorunu

Modeller	Değişkenler	Tolerance	Vıf	Cı
Model 1	Cinsiyet	0.98	1.01	
	Yaş	0.43	2.32	
	Kıdem	0.42	2.33	
Model 2	Cinsiyet	0.96	1.03	
	Yaş	0.42	2.34	
	Kıdem	0.42	2.38	
	Otantik Liderlik	0.95	1.04	25.43

a= Bağımlı Değişken: Personel Güçlendirme

Bağımsız değişkenlerde, bağımsız değişkenin Tolerance, Varyans Büyütme Faktörü (VIF) ve Durum İndeks (CI) değerlerine bakılarak çoklu eş doğrusallık probleminin var olup olmadığı belirlenir. Tabloda Tolerance değeri 0.20'den büyük, CI değeri 30'dan; VIF ise 10'dan küçük olmalıdır (Büyüköztürk, 2018). Elde edilen Tolerance değeri 0.95, CI değeri 25.43, VIF değeri ise 1.04 olduğu için çoklu eş doğrusallık problemi yoktur. Otantik liderlik değişkeninin bağımsız; personel güçlendirme değişkeninin bağımlı olduğunda oluşan regresyon modeli şu şekildedir:

$$\text{Pers. güçl.} = 3.57 - 0.79(\text{cinsiyet}) + 0.12(\text{yaş}) - 0.11(\text{kıdem}) + 0.26(\text{otantik liderlik})$$

Tablo 8
İş Stresi Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Model-1	Model-2
Cinsiyet	-0.19	-0.15
Yaş	0.04	0.00
Kıdem	-0.10	-0.05
Otantik Liderlik		0.23
R^2	0.04	0.10
Düzeltilmiş R^2	0.03	0.08
F	3.10	5.35
R^2 deki Değişim	0.04	0.05

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

Regresyon analiziyle, bağımsız değişken olan otantik liderliğin bağımlı değişken olan iş stresi üzerindeki etkisi incelenmiştir. F değeri modelin anlamlılık düzeyi göstermekte olup, istatistiksel olarak anlamlıdır [$F = 5.35$; $p > 0.05$]. Modelde yer alan R^2 , bağımlı değişkendeki değişimlerin yüzde kaçının model tarafından açıklanacağını göstermekte ve bu değerimiz 0.10'dur. Buna göre iş stresindeki değişimin yaklaşık %10'u otantik liderlik tarafından açıklanmaktadır. Araştırmada β değerine baktığımızda; otantik liderlik 1 birim arttığı anda, iş stresi yaklaşık olarak 0.23 birim artmaktadır.

Tablo 9

Çoklu Doğrusallık Sorunu

Modeller	Değişkenler	Tolerance	Vif	CI
Model 1	Cinsiyet	0.98	101	
	Yaş	0.43	2.32	
	Kıdem	0.42	2.33	
Model 2	Cinsiyet	0.96	1.03	
	Yaş	0.42	2.34	
	Kıdem	0.42	2.38	
	Otantik Liderlik	0.95	1.04	25.43

a= Bağımlı Değişken: İş Stresi

Bağımsız değişkelerde, bağımsız değişkenin Tolerance, VIF ve CI değerlerine bakılarak çoklu eş doğrusallık probleminin var olup olmadığı belirlenir. Tabloda Tolerance değeri 0.20'den büyük, CI değeri 30'dan; VIF ise 10'dan küçük olmalıdır (Büyüköztürk, 2018). Elde edilen Tolerance değeri 0.95, CI değeri 25.43, VIF değeri ise 1.04 olduğu için çoklu eş doğrusallık problemi yoktur. Otantik liderlik değişkeninin bağımsız; iş stresi değişkeninin bağımlı olduğunda oluşan regresyon modeli şu şekildedir:

$$\text{İş stresi} = 3.53 - 0.32(\text{cinsiyet}) + 0.00(\text{yaş}) - 0.02(\text{kıdem}) + 0.17(\text{otantik liderlik})$$

Tablo 10

Otantik Liderlik ile Personel Güçlendirme Arasındaki İlişkide Temel Kendilik Algısının Düzenleyici Değişken Rolü İçin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Model-1	Model-2
Otantik Liderlik (OL)	0.03	0.06
Kendilik Algısı (KA)	0.48	0.43
OLX KA		-0.09
R	0.62	0.64
R^2	0.39	0.41
Düzeltilmiş R^2	0.38	0.40
F	62.34	46.31
R^2 deki Değişim	0.39	0.02

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

a= Bağımsız Değişken: Otantik Liderlik; Bağımlı Değişken: Personel Güçlendirme

b= Tahminciler: Otantik Liderlik, Kendilik Algısı

c= Tahminciler: Otantik Liderlik, Kendilik Algısı, OL X KA

Tablo 10'da R^2 'ye baktığımızda birinci modelde girilen değişkenler (OL) bağımlı değişkendeki (PG) değişimin %39'unu açıklarken; ikinci modelde girilen etkileşimsel terim (OLX KA) bağımlı değişkendeki (PG) değişimin %41'ini açıklamaktadır. Regresyon analizinin tablodaki anlamlılık değeri (sig.) 0.05 değerinden ne kadar küçük olursa bağımlı değişkendeki varyansı da o kadar iyi açıklayacağından her iki regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$).

Tablo 10’da, birinci grupta yer alan otantik liderliğin regresyon modeline anlamlı katkı yapmadığı görülmektedir [$F_{(2,19)}=62.34$; $p>0.05$]. İkinci gruptaki etkileşimsel terimin regresyona girilmesi sonucunda R^2 ’deki bu değişim anlamlı bulunmuştur [$F_{(3,19)}= 46.31$; $p < 0.05$]. Tüm değişkenler ile regresyona girildiği zaman, personel güçlendirme üzerinde otantik liderliğin anlamlı bir etkisi olmazken; personel güçlendirme üzerinde ise kendilik algısının anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra otantik liderlik ile kendilik algısının personel güçlendirme üzerinde anlamlı bir etkileşimsel etkisi bulunmaktadır.

Otantik liderlik ile kendilik algısının etkileşiminin çarpımsal sonucunun anlamlı olması, bu iki değişkenin personel güçlendirme üzerinde etkileşim etkisinin var olduğunu yani temel kendilik algısının düzenleyici etkisinin bulunduğunu göstermektedir. Otantik liderliğin temel kendilik algısı üzerindeki etkisinin gösterimi şu şekildedir:

$$\text{Personel güç.} = 3.51 + 0.06 (\text{otantik liderlik}) + 0.43 (\text{kendilik algısı}) - 0.09 (\text{OLXKA})$$

Tablo 11
Çoklu Doğrusallık Sorunu

Modeller	Değişkenler	Tolerance	Vif	Cı
Model 1	Otantik Liderlik (OL)	0.87	1.14	
	Kendilik Algısı (KA)	0.87	1.14	
Model 2	Otantik Liderlik (OL)	0.84	1.18	
	Kendilik Algısı (KA)	0.79	1.25	
	OLX KA	0.90	1.10	1.68

a= Bağımlı Değişken: Personel Güçlendirme

Bağımsız değişkenlerde, bağımsız değişkenin Tolerance, VIF ve CI değerlerine bakılarak çoklu eş doğrusallık probleminin var olup olmadığı belirlenir. Tabloda Tolerance değeri 0.20’den büyük, CI değeri 30’dan; Varyans Büyütme Faktörü (VIF) ise 10’dan küçük olmalıdır (Büyüköztürk, 2018). Elde edilen Tolerance değeri 0.90, CI değeri 1.68, VIF değeri ise 1.10 olduğu için çoklu eş doğrusallık problemi yoktur.

Tablo 12
Otantik Liderlik ile İş Stresi Arasındaki İlişkide Temel Kendilik Algısının Düzenleyici Değişken Rolü İçin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Model-1	Model-2
Otantik Liderlik (OL)	0.12	0.08
Kendilik Algısı (KA)	0.05	0.12
OLX KA		0.16
R	0.28	0.48
R^2	0.08	0.23
Düzeltilmiş R^2	0.07	0.22
F	8.46	20.22
R^2 deki Değişim	0.08	0.15

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

a= Bağımsız Değişken: Otantik Liderlik; Bağımlı Değişken: İş Stresi

b= Tahminçiler: Otantik Liderlik, Kendilik Algısı

c= Tahminçiler: Otantik Liderlik, Kendilik Algısı, OL X KA

Tablo 12’de R^2 ’ye baktığımızda birinci modelde girilen değişkenler (OL) bağımlı değişkendeki (İS) değişimin %8’ini açıklarken; ikinci modelde girilen etkileşimsel terim (OLX KA) bağımlı değişkendeki (İS) değişimin %23’ünü açıklamaktadır. Regresyon analizinin tablodaki

anamlılık değeri (sig.) 0.05 değerinden ne kadar küçük olursa bağımlı değişkendeki varyansı da o kadar iyi açıklayacağından her iki regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$).

Tablo 12’de, birinci grupta yer alan otantik liderliğin regresyon modeline anlamlı katkı yaptığı görülmektedir [$F_{(2,19)}=8.46$; $p<0.05$]. İkinci gruptaki etkileşimsel terimin regresyona girilmesi sonucunda R^2 ’deki bu değişim anlamlı bulunmamıştır [$F_{(3,19)}= 20.22$; $p > 0.05$]. Tüm değişkenler ile regresyona girildiği zaman, iş stresinin üzerinde otantik liderliğin anlamlı bir etkisi olmazken; iş stresi üzerinde ise kendilik algısının anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra otantik liderlik ile kendilik algısının iş stresi üzerinde anlamlı bir etkileşimsel etkisi bulunmaktadır.

Otantik liderlik ile kendilik algısının etkileşiminin çarpımsal sonucunun anlamlı olması, bu iki değişkenin iş stresi üzerinde etkileşim etkisinin var olduğunu yani kendilik algısının düzenleyici etkisinin bulunduğunu göstermektedir. Otantik liderliğin temel kendilik algısı üzerindeki etkisinin gösterimi şu şekildedir:

$$\text{İş stresi} = 3.38 + 0.08 (\text{otantik liderlik}) + 0.12 (\text{kendilik algısı}) + 0.16 (\text{OLXKA})$$

Tablo 13
Çoklu Doğrusallık Sorunu

Modeller	Değişkenler	Tolerance	Vif	CI
Model 1	Otantik Liderlik (OL)	0.87	1.14	
	Kendilik Algısı (KA)	0.87	1.14	
Model 2	Otantik Liderlik (OL)	0.84	1.18	
	Kendilik Algısı (KA)	0.79	1.25	
	OLX KA	0.90	1.10	1.68

a= Bağımlı Değişken: İş Stresi

Bağımsız değişkelerde, bağımsız değişkenin Tolerance, VIF ve CI değerlerine bakılarak çoklu eş doğrusallık probleminin var olup olmadığı belirlenir Tabloda Tolerance değeri 0.20’den büyük, CI değeri 30’dan; VIF ise 10’dan küçük olmalıdır (Büyüköztürk, 2018). Elde edilen Tolerance değeri 0.90, CI değeri 1.68, VIF değeri ise 1.10 olduğu için çoklu eş doğrusallık problemi yoktur.

Tablo 14
Alt Problem Sonuçları

Alt Problemler	B	R^2	Sonuç
Alt problemler 1 Otantik liderlik ile iş stresi arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.	0.23	0.10	Red
Alt problemler 2 Otantik liderlik ile personel güçlendirme arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.	0.24	0.22	Kabul
Alt problemler 3 Yöneticilerin otantik liderlik davranışları ile çalışanların iş stresi davranışları arasındaki ilişkide kendilik algısının düzenleyici bir etkisi vardır.	0.41	0.23	Kabul
Alt problemler 4 Yöneticilerin otantik liderlik davranışları ile çalışanların personel güçlendirme davranışları arasındaki ilişkide kendilik algısının düzenleyici bir etkisi vardır.	-0.17	0.41	Kabul

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bir çalışanın, çalıştıkları örgütlerde sahip oldukları işgücüyü üstünlük yaratabilmesi için öncelikle çalışanın kendini örgüte ait hissetmesi, çalışma performansının maksimum olması, yaptığı işten tatmin olması ve stresin minimum seviye indirgenmesi gerekmektedir. Bu sebepten çalıştığı örgütle yaptığı işin uyumunun sağlanması gerekmektedir.

Çalışma kapsamında elde edilen bulgular doğrultusunda, kamu çalışanlarının performansının iyileştirilmesi, refah duygusunun artırılması, işe olan bağlılıklarının iyileştirilmesi çalışanların iş stresi ve tatmini üzerinde olumlu sonuçlar ortaya koyduğu da söylenebilmektedir. Personel güçlendirmeyle çalışanlar hiyerarşik düzende sadece emir bekleyen bir konumdan da çıkartılmış olacaktır. Liderler, personel güçlendirme ile çalışanlara sorumluluk ve yetki vererek çalışanların hem katılımcı olmaları hem de beraber karar almalarına imkân vererek verimliliğin sağlanması amaçlanmaktadır.

Yapılan analizler doğrultusunda otantik liderlik ile personel güçlendirme arasında pozitif bir ilişkinin saptanması; özel bir işletme olan şeker fabrikası. işletmesindeki çalışanların yöneticilerinin liderlik algısının; personelin güçlendirme davranışlarını, verimliliklerini ve performanslarını arttırabileceği şeklinde yorumlanabilir. Bu durum işletmeler için verim ve karlılık artışı olarak geri dönecektir. Bu çalışmanın amacı Kırşehir ilinde faaliyet gösteren özel bir işletme olan şeker fabrikası çalışanların otantik liderlik algılarının personellerin güçlendirilmesi ve iş streslerine olan etkisinde kendiliğin düzenleyici bir role sahip olup olmadığını belirlemektir.

Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular, daha önceki benzer çalışmaların sonuçlarıyla benzerlikler göstermektedir. Otantik liderlik ile personel güçlendirmeyi pozitif düzeyde etkilemektedir. Literatürdeki Abdolazadeh Lalehdashti ve Rezaee Kelidbari (2018); Akbolat vd. (2017); Goudarzvand Chegini vd. (2018); Joo ve Jo (2017); Laschinger ve Smith (2013); Özdemir ve Yazıcı (2021) çalışmalarını desteklemektedir.

Literatürde otantik liderlik ile iş stresi arasındaki ilişkileri ölçen çalışmalarda Ismail vd. (2019); Sağbaş vd. (2021); Sainz vd. (2021) otantik liderlik ile iş stresi arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu söylese de araştırma kapsamında böyle bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Bunun yanı sıra Topal ve Demirkasımoğlu (2020) çalışmasında pozitif düzeyde bir ilişki tespit ederken, Dar vd. (2016) ise, otantik liderlik ile iş stresi arasında anlamlı olmayan bir ilişkinin bulunduğunu tespit etmişlerdir. Çalışmamızda otantik liderlik ile iş stresi arasındaki ilişkiye yönelik hipotezimizin red olma sebebi az kişiye uygulanmış olması ve sonuçların açıklanacağı kaygısıyla kişilerin yanlış veya yanlış cevaplar vermiş olmaları olabilir.

Otantik liderlik ve personel güçlendirme arasındaki ilişkide temel kendilik algısının düzenleyici rolüne yönelik çalışmalar literatürde çok fazla incelenmemiştir. Araştırmanın sonucuna göre; otantik liderlik ile personel güçlendirme arasındaki ilişkide temel kendilik algısının düzenleyici etkisinin bulunduğunu sonuçları elde edilmiştir. Bu durum literatürde Joo, Lim ve Kim (2016); Joo ve Jo (2017) ve Ubaid (2020) çalışmalarını kısmen desteklemektedir. Son olarak çalışmamızda otantik liderlik ile iş stresi arasındaki ilişkide kendilik algısının düzenleyici etkisinin bulunduğunu sonuçları elde edilmiştir. Bu durum literatürdeki Gündoğdu (2010); Park ve Seo (2018) ve Sainz vd. (2021) çalışmalarını kısmen desteklemektedir.

Gerek otantik liderlik ile iş stresi gerekse de otantik liderlik ile personel güçlendirme arasındaki ilişkide temel kendilik algısının düzenleyici rolüne yönelik yapılmış çalışmalara bakıldığında literatürde çok fazla çalışmanın olmadığı görülmüştür. Gelişmekte olan sürece katkı sağlayıcı olması bakımından yapılan çalışmamızı kısmen desteklemektedir.

Otantik liderliğin personel güçlendirmeyi arttırdığı sonucuna istinaden; personel güçlendirme çalışana, sorumluluk, yetki ve etkileme gücü vererek liderlik potansiyelini ortaya çıkarmayı hedeflemekte, çalışanların motivasyonu ile beraber verimliliğini sağlamayı ön plana çıkarmaktadır. Ayrıca yöneticiler çalışanları ara ara ödüllendirmeli, motive etmeli, belirli aralıklarla iş stresi

düzeylerini değerlendirerek, örgütün ve yapılan işin niteliğini iyileştirmeye yönelik yapılacak çalışmalarla iş görenlerin personel güçlendirme davranışlarını artırma yönünde etki edebileceği değerlendirilebilir.

Kendini tanımlayan ve bilen kişilerin kendilik algılarının, otantik liderlik ile güçlendirilerek stres etmeni üzerinde rol sahibi olmaları, çalışanların kurum içerisinde kendilerini önemli hissetmeleri sağlanarak yaşanan stres minimuma indirilebilir. Kendilik kişiliğinin gelişimi sosyal çevrenin etkisiyle oluşmakta olup bu durum çalışanlar üzerinde etki yaratabilir. Ayrıca çalışanların stresle baş edebilmeleri için çalışanlar güçlendirilerek olumlu kendilik algılarının geliştirilebilmesi ve sosyal çabaların dışında sosyal çevrenin etkisinin altına girerek kendisini geliştirmesi gibi çabalar da gerekebilir. Olumlu kendilik algısının stresi azalttığı, olumsuz kendilik algısının ise stresi arttırdığı düşünüldüğünde; çalışanların kendilik duyguları geliştirilerek yeteneklerinin ortaya çıkarılabilmesi için gerekli eğitimler, seminerler verilmeli ve çalışanları işe alıştırmak için oryantasyon programlarıyla çalışanların özgüvenleri ve değerlilik duyguları güçlendirilip başarılı olmaları sağlanabilir.

Bunun yanı sıra rutin görevler monotonluk getirebilir. Çalışanların monotonluktan kaynaklanan iş streslerini azaltacak bazı değişikliklerin başında rotasyon uygulaması gelmekte olup, personel güçlendirmeyi monotonluktan kurtarmada etkili yöntem olabilir. Çalışanların otantik liderlik algısıyla beraber gereksiz iş stresinden uzak kalmaları, güçlendirilmeleri ve olumlu kendilik duyguları beslemeleriyle kurum amaç ve hedeflerine daha çabuk ulaşabilme imkânı bulabilir. Bu çalışmanın bazı kısıtları mevcuttur. Bunlar:

Araştırma yapılan işletmenin özel bir şirket olması ve örgütsel yapısı gibi faktörler bulguları etkilemiş olabilir. Bu sebeple araştırmanın kamu kurumunda farklı demografik özellikteki kişilere yapılması farklı sonuçları da ortaya çıkarabilecektir. Araştırmaya katılanlar kıdem açısından 0-15 yıl arasında süreye sahip ve çoğunlukla erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Eğer ileride bu konuda bulunan sonuçlar farklı şehirlerde farklı işletmeler ve sektörler ile daha uzun kıdeme sahip çalışanlarla desteklenmesi farklı sonuçları ortaya çıkarabilecektir. Bu işletmenin yakın tarihte kamu tarafından özelleştirilmiş olması ve personellere başka kurumlara geçiş hakkı verilmiş olması gibi nedenler ile tecrübeli personellerde beyin göçüne neden olmuştur. Bu durum gerek kıdemlerdeki daha az sürenin oluşması gerek kurum kültürünün tam olarak oturmamış olması gibi nedenleri de beraberinde getirmiştir.

Kurumda çalışan personel sayısının az olması sebebiyle araştırmada uygulanan anket sayısının da az kişiye uygulanmış olması diğer bir kısıt olarak gösterilebilir. Bir başka kısıt ise, çalışanların yöneticilerden çekinerek gerçek görüşlerini yansıtacak ifadelerden kaçınmış olmaları gösterilebilir. Ayrıca zaman kısıtı ve pandemi sebebi de çalışmanın diğer kısıtlarıdır. Araştırmanın sınırlılığı ise; çalışanların kurumdaki aylık gelirlerinin herkes tarafından bilinmesi işletme tarafından istememiştir. Bu durum demografik bilgiler için bir başka sınırlılık olarak karşımıza çıkmaktadır. Son olarak personel güçlendirme, iş stresi ve temel kendilik algısı zamanla değişebilen bir özellik taşıdığı varsayıldığında; yerli alanyazımına hem teorik hem de uygulama açısından önemli katkı sağlayacak olan bu çalışma bazı önemli sonuçlar içermektedir. Farklı çalışmalarda daha objektif ölçümlerle çoklu değerlendirmeler yapılması objektif sonuçlara imkân sağlayacaktır.

Yazarların Katkı Oranı

Bu makaleye birinci yazar % 50, ikinci yazar da % 50 oranında katkıda bulunmuştur.

Çıkar Çatışması

Çıkar çatışması teşkil edebilecek herhangi bir durum bulunmamaktadır.

Kaynaklar

- Akbolat, M., Durmuş, A. ve Ünal, Ö. (2017). Örgütsel erdemliliğın personel güçlendirmeye etkisi ve otantik liderliğın aracı rolü. *İşletme Bilimi Dergisi*, 5(2), 71-87.
- Akçakaya, M. (2010). Örgütlerde uygulanan personel güçlendirme yöntemleri: Türk kamu yönetiminde personel güçlendirme. *Karadeniz Araştırmaları*, 25, 145-174.
- Avolio, B. J. and Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership devolopment: getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315-338.
- Avolio, B. J., Gardner, W. L. and Walumbwa, F. O. (2007). *Authentic leadership questionnaire*. www.mindgarden.com adresinden 29.03.2016 tarihinde erişilmiştir.
- Balcı, A. (2004). *Sosyal bilimlerde araştırma: yöntem teknik ve ilkeler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Baykal, E. (2017). Otantik liderlik ve pozitif çıktıları: pozitif örgütsel davranış bakış açısı. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 7(3), 42-64.
- Büyüköztürk, ř. (2018). *Sosyal Bilimler İçin VeriAanalizi El Kitabı*. Pegem Atıf İndeksi.
- Cohen, S. and Wills, T. A. (1983). Stress, social support and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>.
- Dar, F., Bukhari, I. and Hamid, M. (2016). Relationship between authentic leadership, work engagement and job stress among employees of telecommunication organizations. *Peshawar Journal of Psychology and Behavioral Sciences (PJPBS)*, 2(2), 235-247.
- Doğın, S. (2006). *Personel güçlendirme rekabette başarının anahtarı*. Kare Yayınları, İstanbul.
- Goudarzvand Chegini, M., Abdolazadeh Lalehdashti, M. and Rezaee Kelidbari, H. R. (2018). Relationship between authentic leadership, psychological empowerment and positive job behaviors in emergency department staff. *Journal of Guilan University of Medical Sciences*, 27(107), 61-68.
- Gündoğdu, Z. (2010). *The moderating effect of trust on the relationship between authentic leadership and job related affective well-being*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ismail, S. N., Abdullah, A. S. ve Abdullah, A. G. K. (2019). The effect of school leaders' authentic leadership on teachers' job stress in the eastern part of peninsular Malaysia. *International Journal of Instruction*, 12(2), 67-80.
- Joo, B. K., Lim, D. H. and Kim, S. (2016). Enhancing work engagement: the roles of psychological capital, authentic leadership, and work empowerment. *Leadership and Organization Development Journal*, 37(8), 1117-1134.
- Joo, B. K. and Jo, S. J. (2017). Algılanan otantik liderlik ve temel öz değerlendirmelerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri: kısmi bir aracı olarak psikolojik güçlendirmenin rolü. *Liderlik ve Organizasyon Geliştirme Dergisi*, 38(3), 463-481.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E. and Thoresen, C. J. (2003). The Core Self-Evaluations Scale: Development of A Measure. *Personnel Psychology*, 56(2), 303- 331.

- Keser, A. (2014). *İş stresi kaynakları geleneksel ve güncel boyutlarıyla*.(1. Baskı), Türk Metal Yayınları, 48-54, Ankara.
- Laschinger, H. K. and Smith, L. M. (2013). The influence of authentic leadership and empowerment on new-graduate nurses' perceptions of inter-professional collaboration. *The Journal of Nursing Administration*, 43(1), 24-29.
- Lazarus, R.S. (1993). From psychological stress to the emotions: a history of changing outlooks. *Annual Review of Psychology*, 44, 1-21.
- Özdemir, H. Ö. ve Yazıcı, Z. (2021). Otantik liderlik psikolojik güçlendirme örgütsel sinizm ve yaratıcılığa duyulan içsel motivasyon arasındaki ilişkinin yapısal eşitlik modellenmesi ile incelenmesi. *Ahi Evran Akademi*, 2(2) , 70-80.
- Park, E. M. and Seo, J. H. (2018). A study on effects of authentic leadership on job stress, self-efficacy, Organizational Effectiveness. *Indian Journal of Public Health Research & Development*, 9(8), 380-386.
- Sağbaş, M., Karabal, C. ve Sürücü, L. (2021). The effect of authentic leadership on job stress. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(79), 1328-1340.
- Sainz, M., Delgado, N. and Moriano, J.A. (2021). The link between authentic leadership, organizational dehumanization and stress at work. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(2), 85-92.
- Sanford, L.T. and Donovan, M.E. (1999). *Kadınlar ve benlik saygısı*, (1. Baskı), HYM Yayınları, İstanbul.
- Spreitzer, G. (1995). Social structural characteristics of psychological empowerment. *Academy of Management Journal*, 9(2), 483-504.
- Topal A. ve Demirkasımoğlu M. (2020). T.C. sağlık bakanlığı ulusal medikal kurtarma ekibi (umke) çalışanlarında algılanan stres düzeyleri üzerinde otantik liderlik davranışları etkisinin incelenmesi: İstanbul ili örneği. *Resilience*, 4(1), 159-168.
- Tutar, H., ve Erdem, A.T. (2022), *Örnekleriyle bilimsel araştırma yöntemleri ve SPSS uygulamaları*. Seçkin yayıncılık, 2. Baskı, Ankara.
- Ubaid, M. (2020). *Role of leadership styles and psychological capital on employee creativity with mediating and moderating effects of employee engagement and psychological empowerment: A study on telecom sector of Bahawalpur*. Master's Thesis, The Islamia University of Bahawalpur, Institute of Business Management and Administrative Sciences, Pakistan.
- Yavuz, M.C. (2007). *Uluslararası destinasyon markası oluşturulmasında kimlik geliştirme süreci: Adana örneği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Extended Abstract

Introduction

The basis of human life, which is a social being, is based on relationships with other people. Within the framework of established relations, people maintain their lives by sharing various posts. In this study, it is important in terms of guiding the relevant managers by determining the effects of the authentic leadership behaviors of the sugar factory managers operating in the province of Kırşehir on the work stress behaviors of the employees who are likely to negatively affect the personnel empowerment, self-perception and corporate productivity. Therefore, in a competitive environment where the importance of human resources is increasing day by day, leadership practices that will make employees more productive gain importance. The research question in the study is whether the authentic leadership behavior of managers affects employees' self-perception, employee empowerment and job stress. The aim of this research is to determine whether the employees working in a private sugar factory are affected by the authentic leadership behaviors of their managers and to determine the moderator role of self-perception in the effect of managers' authentic leadership perceptions on personnel empowerment and job stress.

Method

The research design was made as a quantitative research. This scope of work; Questionnaire technique, which is the most effective method in terms of providing access to information, was used (Balçı, 2004). Authentic leadership, job stress, staff empowerment and basic self-evaluation scales were used in the research. example; Employees of a private business located in the center of Kırşehir. The number of personnel working between November and December 2021, when the research was conducted, consists of a total of 203 people, including managers. In this study, sample selection was preferred as it was not possible to reach the entire population in terms of time, cost and COVID-19 pandemic restrictions. Within the scope of the research, a total of 203 questionnaires were distributed and the data in 5 of the questionnaires were found to be incorrect and were excluded from the study. Since all employees were surveyed, the full count method was used. In this study, the sample of the research consists of 198 people.

Findings

According to the results obtained from this study, a positive and statistically significant relationship was found between authentic leadership and personnel empowerment. However, self-perception of authentic leadership and staff empowerment; It has also been determined that it has a regulatory role in the relationship between authentic leadership and job stress.

Conclusion, Discussion and Recommendations

The basis of human life as a social being is his relationship with other people. Within the framework of established relations, people continue their lives by sharing various posts. Leaders aim to empower people within the organization by enabling them to gain more benefits in people-oriented management. Job stress is one of the serious organizational problems of our time. Job stress has the power to affect the organization as well as the employee serving the organization. According to the researches, it is observed that the loyalty of the employees to the organization increases with the sense of trust that emerges with the open communication established in the organizations and the empowerment of the personnel.

The aim of this study is to determine the moderator role of self-perception in the effect of authentic leadership perceptions of employees in a private company, a sugar factory, on employee empowerment and job stress. As a result of the research, three hypotheses were accepted while one of our hypotheses was rejected. There is a positive relationship between authentic leadership and staff

empowerment. In studies measuring the relationships between authentic leadership and job stress in the literature, it has been determined that there is a negative relationship between authentic leadership and job stress. However, no such relationship was found within the scope of the study. The reason why our hypothesis on the relationship between authentic leadership and job stress was rejected in our study may be that it was applied to a small number of people and that people gave biased answers because of the concern that the results would be announced.

The relational role of basic self-perception in the relationship between authentic leadership and personal boundaries has not been extensively studied in the study literature. According to the opinion of the research; In the relationship between authentic leadership and personal boundaries, the results obtained from the communication groups of the basic self-perception were obtained. In this case literature, Joo et al. (2016); Support the work of Joo and Jo (2017) and Ubaid (2020). Finally, in our study, hacking results of self-perception were obtained in the relationship between authentic leadership and job stress. This situation in the literature Gündoğdu (2010); Park and Seo (2018) and Sainz et al. (2021) support their work.

When the studies on the moderator role of basic self-perception in the relationship between authentic leadership and job stress and between authentic leadership and personnel empowerment are examined, it is seen that there are not many studies in the literature. The results obtained in the study also bring some suggestions in terms of application:

Based on the conclusion that authentic leadership increases staff empowerment; employee empowerment aims to reveal the leadership potential by giving responsibility, authority and influence to the employee and emphasizes the motivation and productivity of the employees. In addition, managers should make their employees feel that they are important, that they respect themselves and the work they do, improve the physical conditions of the working environment, relieve excessive workload, reward, motivate and evaluate their job stress levels. at regular intervals.

According to the research, the emergence of a positive relationship between authentic leadership and staff empowerment; It can be interpreted that the leadership perception of the managers of the sugar factory employees, which is a private enterprise, increases the empowerment behaviors, productivity and performance of the personnel. For this reason, it can be said that it would be beneficial for managers to receive training on authentic leadership, such as leadership, effective management and the development of managerial skills.

Considering that positive self-perception reduces stress and negative self-perception increases stress; It can be ensured that employees are successful by giving necessary trainings and seminars to improve their self-perception and reveal their talents.

In order to prevent the work stress caused by the monotony of the employees, the managers should save the work from the monotony. In this context, rotation practice and staff empowerment can be an effective method for eliminating monotony. With the authentic leadership perception of the employees, they can stay away from unnecessary work stress, be empowered, and have the opportunity to reach the goals and objectives of the organization faster by nurturing their positive sense of self. This research; Currently, it is a cross-sectional study made as a result of the information given by the subjects.