

Algılanan Otantik Liderlik Davranışının Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Performans Düzeylerine Etkisi: Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma¹

 Manolya GÜLER²  Hasan CİNNİOĞLU³

Bu araştırmanın temel amacı; otel işletmelerinde görev yapan çalışanların, yöneticilerinde algıladıkları otantik liderlik davranışının örgütsel bağlılık ve performans düzeylerini ne derece etkilediğini ortaya koymaktır. Aynı zamanda örgütsel bağlılık düzeyinin çalışan performansını ne şekilde etkilediğini tespit etmek amaçlanmıştır. Bu amaçlar doğrultusunda, öncelikle konuyla ilgili daha önceki çalışmalardan yararlanılarak kuramsal yapı oluşturulmuştur. Araştırmanın çalışma evrenini; Antalya ilinde hizmet veren beş yıldızlı otel işletmelerinin çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Antalya’da hizmet veren 407 beş yıldızlı otel işletmesi çalışanı oluşturmaktadır. Daha sonra kolayda örneklem yöntemi ile Antalya’da hizmet veren beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanlarından, 2020 Eylül- Aralık döneminde yarı online yarı yüz yüze olarak 407 anket toplanmıştır. Toplanan verilere yönelik; yüzde ve frekans, faktör, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre; çalışanların, yöneticilerini otantik lider olarak algıladıkları tespit edilmiştir. Aynı zamanda çalışanların orta düzeyde örgütsel bağlılığa sahip oldukları ve yüksek düzeyde performans sergiledikleri sonuçlarına ulaşılmıştır. Bununla birlikte otantik liderlik davranışının; çalışanların örgütsel bağlılık ve performans düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı biçimde etkilediği tespit edilmiştir. Çalışanların sahip olduğu örgütsel bağlılığın ise; çalışanın sergilediği performans düzeyini pozitif yönde ve anlamlı biçimde etkilediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Otel İşletmeleri, Otantik Liderlik, Örgütsel Bağlılık, Çalışan Performansı

JEL Kodu/Code: L83, D23, M12.

The Effect of Perceived Authentic Leadership Behavior on the Organizational Commitment and Performance Level of Employees: A Research on Hotel Employees

Abstract

The main purpose of this research is to reveal how much the authentic leadership behaviour perceived by the managers of the employees working in hotel businesses affects the organizational commitment and performance levels. At the same time, it was aimed to determine how the level of organizational commitment affects employee performance. In line with these purposes, first of all, a theoretical structure was created by making use of previous studies on the subject. The sampling framework of the research consists of five-star hotel enterprises serving in the province of Antalya, and the sample of the research consists of 407 five-star hotel business employees serving in Antalya. Then, with the convenience sampling method, 407 questionnaires, half of which online and the other half face to face, were collected from employees of five-star hotel businesses in Antalya during the September-December 2020 period. For the collected data; percentage and frequency, factor, correlation and regression analyses were performed. According to the results of the analysis, it was revealed that the employees perceive their managers as authentic leaders. At the same time, it was concluded that the employees have a medium level of organizational commitment and perform at a high level. What is more, it was determined that authentic leadership behaviour affects employees' organizational commitment and performance levels positively and significantly. It has also been concluded that the organizational commitment of the employees positively and significantly affects the performance level of the employees.

Keywords: Hotel Management, Authentic Leadership, Organizational Commitment, Employee Performance.

Referans/Citation: Güler, M. & Cinnioğlu, H. (2021). Algılanan Otantik Liderlik Davranışının Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Performans Düzeylerine Etkisi: Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Journal of Hospitality and Tourism Issues*, Vol. 3, No.2, 124-139.

¹ Bu çalışma Doç. Dr. Hasan CİNNİOĞLU danışmanlığında yürütülen Manolya GÜLER’in (2021) “Algılanan Otantik Liderlik Davranışının Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Performans Düzeylerine Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

² Yüksek lisans öğrencisi, Turizm ve Otel İşletmeciliği, İskenderun Teknik Üniversitesi, manolyaguler@hotmail.com, Orcid ID: 0000-0002-3420-4736

³ Doç. Dr., Turizm Fakültesi, İskenderun Teknik Üniversitesi, hasan.cinnioğlu@iste.edu.tr, Orcid ID: 0000-0001-7826-619X

1. GİRİŞ

Teknolojinin giderek gelişmesi; küreselleşmenin ve örgütler arasında yaşanan rekabetin artmasına, aynı zamanda bilgi ve iletişim teknolojilerinin de gelişmesine neden olmuştur. Yaşanan bu gelişmelerin, örgütlerin yapısını doğrudan etkilediğini söylemek mümkündür. Örgütler varlıklarını sürdürebilmek için yaşanan değişimlere uyum sağlamışlardır. İnsan kaynağının sadece maliyet unsuru olarak görüldüğü ve klasik yönetim anlayışlarının hâkim olduğu örgütlerde; insan kaynağı gücü ön plana çıkmış, klasik yönetim anlayışının yerini modern yönetim anlayışı almıştır. Klasik yönetim anlayışında, örgütün karlılığı ve etkinliği önemliken çalışanlar ikinci planda yer almaktaydı. Modern yönetim anlayışında ise; örgütün başarılı olabilmesindeki asıl unsurun çalışanların etkinliği ve sergiledikleri performansa bağlı olduğu anlaşılmıştır. Otel işletmelerinde çalışanların, örgütün amaç ve hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik davranışlar sergilemesinde yöneticilerin etkisi oldukça fazladır. Yöneticilerin öncelikle lider vasfına sahip olmaları gerekmektedir (Cinnioğlu, 2018: 2).

Emek yoğun çalışma prensibine sahip olan otel işletmelerinde, üretim ile tüketimin eş zamanlı olması ve çalışan devir hızının yüksek olması nedeniyle, örgütsel bağlılık ve çalışan performansı kavramları, otel işletmelerinin başarılı olabilmesi için oldukça önemlidir. Bu nedenle otel işletmeleri yöneticilerinin, görevini yerine getirirken çalışanın örgütsel bağlılık ve performans düzeylerini arttıracak biçimde liderlik davranışları sergilemeleri gerekmektedir. Yönetim anlayışının değişip gelişmesiyle birlikte, birçok modern liderlik tarzları ortaya çıkmıştır. Tamda bu noktada hangi liderlik türünün bu iki önemli unsuru pozitif yönde etkileyebileceği sorunu ortaya çıkmaktadır. Bu modern liderlik türlerinden biri de otantik liderliktir. Otantik liderlik davranışını benimseyen liderler; şeffaf, öz farkındalığa ve yüksek ahlaki anlayışa sahip, bilgiyi dengeli ve doğru biçimde değerlendirebilen kişilerdir (Avolio vd., 2004). Bu çalışmanın temel amacı; otel işletmelerinde çalışanların yöneticilerinde algıladıkları otantik liderlik davranışının, çalışanın örgütsel bağlılık ve performans düzeyini ne derecede etkilediğini tespit etmektir. Aynı zamanda çalışanların sahip olduğu örgütsel bağlılığın, performans düzeylerini nasıl etkilediğini belirlemek amaçlanmıştır. Çalışmanın yapılmasındaki amaçlardan bir diğeri ise literatürde konuyla ilgili az sayıda çalışma (Avolio vd. 2004; Khan, 2010; Akgündüz, 2012; Taşlıyan & Hırlak, 2016; Rego, Lopes & Nascimento, 2016) yapılmış olmasıdır. Aynı zamanda turizm sektöründe yöneticilerin otantik liderlik davranışı sergilemelerinin; çalışanların performans düzeyini arttıracığı, böylece çalışanın daha kaliteli mal ve hizmet sunacağı ve işletmenin başarısının artacağı düşüncesiyle çalışma gerçekleştirilmiştir.

2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Otantik Liderlik

Örgütler arasındaki giderek artan rekabet unsuru, her geçen gün zorlaşan sosyal ve ekonomik şartlar, örgütlerin karmaşık yapısı gibi unsurlar neticesinde, bu zorlu koşullarla başa çıkabilecek ve ılımlı örgüt iklimi oluşturacak yeni liderlik tarzları arayışı ortaya çıkmıştır (Bakan & Doğan, 2013: 255). Pozitif psikolojide yapılan çalışmalar sonucunda, klasik liderlik yaklaşımlarının değişip, iş gücünün olumlu yönlerine yönelim yapılması gerektiği vurgulanmıştır. Buna bağlı olarak liderlik kavramının; çalışanların sahip olduğu özelliklerin farkında olup; bu özelliklerin geliştirilmesi konusunda çalışanlara yol göstermek, çalışanlarla beraber iş yapmak ve örgütün sürdürebilir kazançlar sağlamasına katkıda bulunmak gibi özellikler üzerinde şekillendiği görülmektedir. Lider vasfına sahip olan yöneticilerin; çalışanların motivasyonunu, performans düzeyinin ve örgüte olan güven duygusunu geliştirmeye yönelik davranışlar sergilemeleri gerekmektedir. Aynı zamanda liderin, çalışanların ihtiyaç ve isteklerini karşılaması gerekmektedir. Çalışanların ihtiyaç ve isteklerinin karışlanması durumunda çalışan memnun olacak performans düzeyi ve örgüte olan bağlılığı da artacaktır (Akgündüz, 2012: 2). Başka bir ifade ile örgütlerde var olan çalışma koşullarında pozitif psikoloji akımı doğrultusunda olan liderlik tarzlarını

benimsemeleri gerektiğine değinilmiştir. Bu liderlik tarzlarından biri olan; şeffaf, olumlu, samimi ve etik davranışlar sergileyen, rekabet ortamında örgütün ayakta kalmasını sağlayan ve temeli pozitif psikolojiye dayanan “otantik liderlik” tarzıdır (Özdemir, 2017: 4).

Rekabet unsurunun giderek önem kazandığı hizmet sektöründe örgütlerin, belirledikleri hedeflere ulaşabilmeleri için rakiplerine göre farklı olmaları gerekmektedir. Bu nedenle örgütler, insan kaynağı gücünü arttırarak ahlaki değerlere önem veren, ilişkilerinde şeffaf ve dürüst davranışlar sergileyen liderlerle çalışırlar (Güler & Cinnioğlu, 2020). Başka bir ifade ile çalışanlarla iyi iletişim kurabilen ve onlara yol gösterici olan bir lidere ihtiyaç duyulması, otantik liderlik anlayışının oluşmasına sebep olmuştur (Keser & Kocabaş, 2014).

Otantik liderlik davranışını sergileyen liderler, örgütlerde pozitif iklim oluşturarak, bu pozitifliği örgüt amaçlarına uygun biçimde kullanırlar. Otantik liderlik davranış sergileyen liderler; bilginin dengeli dağılması konusunda etkili olan, ahlaki anlayışını içselleştiren ve çalışanlara karşı güvenilir olup çalışanların kendilerini geliştirmesinde katkı sağlayan, kendini bilen, duygu ve düşüncelerine aynı zamanda inançlarına uygun davranışlar sergileyen kişilerdir (Walumbwa vd., 2008). Otantik liderlik; güçlü ve zayıf yönlerinin farkında olan, ahlaki ilke ve anlayışlara uygun davranışlar sergileyen, dürüst ve şeffaf bir biçimde iletişim kuran ve çalışanların duygularını önemseyen liderlik tarzını ifade eder (Okçu & Anık, 2017). Luthans & Avolio’ya (2003) göre otantik liderlik; liderin sürekli olarak kendini yenilemesi, içten ve samimi davranışlar sergileyerek çalışanlarla pozitif bir biçimde iletişim kurması ve çalışanların kendilerini geliştirme sürecine katkı sağlayacak davranışlar sergilemesidir. Otantik lider; kişisel özelliklerinin farkında olan, düşüncelerinin, davranışlarının ve güçlü yönlerinin başkaları tarafından nasıl algılandıklarının farkında olan kişilerdir (Gül vd., 2017). Brown ve Trevino’ya (2006) ise göre; otantik liderler, karar alma sürecinde ahlaki değerleri göz önünde bulundururken, olaylara farklı açıdan bakarak etik değerlere önem verirler. Aynı zamanda otantik liderler; esnek, umut ve iyimserlik özellikleriyle geleceğe uyum sağlayabilmek için çaba gösterirler (Ilies vd., 2005).

2.2. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Dünyanın giderek küreselleşmesi, ticari ve ekonomik açıdan ülkelerin sınır tanımadığı ve rekabet unsurunun önem kazandığı ortamlarda, örgütsel bağlılık kavramı; işletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri ve daha güçlü bir biçimde hedeflerine yönelebilmeleri için, oldukça önemlidir (Gül, 2002). Örgütsel bağlılık kavramı; çalışanın, örgütün sahip olduğu değerleri ve amaçları kabul edip, bu amaç doğrultusunda örgütün başarısı için hareket etmesiyle birlikte, güçlü bir çalışma arzusuna sahip olup; örgüt üyeliğinin devamlılığını sürdürmesidir (Kaya & Selçuk, 2007). Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüt çıkarları için özveride bulunması, kendini örgüte adanması, örgüt için fedakârlıklar yapması, örgüt faaliyetlerini gerçekleştirilmesi ve örgütün amaçlarını benimsemesi durumudur (Çekmecelioğlu & Eren, 2007). Başka bir ifade ile örgütsel bağlılık, çalışanın işletmeye olan sadakatidir (Price, 1997). Mowday vd. (1979) göre, örgütsel bağlılık; çalışanın, örgütün amaçlarına, hedeflerine ve değerlerine güvenip, bu değerler ve hedefler doğrultusunda hareket ederken aynı zamanda işini en iyi şekilde yapması ve örgüt üyeliğinin sürdürülmesi için istekli olmasıdır. Meyer & Allen (1997), örgütsel bağlılığı olan çalışanı; her durumda işletmede varlığını sürdüren, düzenli ve devamlı olarak görevini yerine getiren, iş gücünü tam anlamıyla verimli bir biçimde kullanan, işletmenin vizyonunu ve amaçlarını paylaşarak işletmenin değerlerini koruyan kişi olarak açıklamıştır. McDonald & Makin (2000) ise, örgütsel bağlılığı; çalışanın ile örgüt arasında yapılmış olan psikolojik sözleşme olarak belirtmiştir. Özdevecioğlu (2003), örgütsel bağlılığı; örgütün değerlerini ve hedeflerini benimseyerek, çalışanın kendini örgütün bir parçası gibi hissetmesi ve örgütün çıkarı için çaba göstermesi şeklinde açıklamıştır. Başka bir ifade ile örgütsel bağlılık; çalışanın örgütün amaçlarını gerçekleştirebilmek için çaba göstermesiyle birlikte çalışanın,

örgütün sahip olduğu değerlerine ve hedeflerine olan inancı şeklinde açıklanmıştır (Kitapçı, 2006). Yapılan tanımlara göre örgütsel bağlılık kavramının kısaca, çalışanın örgüte olan bağlılığını ifade ettiğini söylemek mümkündür.

2.3. Çalışan Performansı

Çalışan performansı; çalışanın verilen görevi gerçekleştirirken sarf ettiği çaba olarak açıklanmaktadır (Yılmaz & Karahan, 2010). Çalışan performansı; önceden belirlenmiş olan prosedürlere göre görevin yerine getirilmesi ve hedeflere ulaşabilmek, başarılı olabilmek için mal ve hizmet üretilmesi olarak tanımlanabilmektedir. Rotundo & Sackett (2002) ise çalışan performansını; örgüte katkıda bulunmak amacıyla çalışanın kendi isteğiyle gerçekleştirdiği davranışlar ve faaliyetler olarak açıklamıştır. Başka bir tanıma göre çalışan performansı; belirli koşullara göre veya çalışanın belirli bir sürede verilen görevi yerine getirme düzeyi olarak ifade edilmiştir (Bayram, 2006). Çalışan performansı; çalışanın nicel ve nitel anlamda örgüte sağladığı katkılardır (Tanrıverdi vd., 2010). Çalışan performansı, örgütün belirlediği amaç ve hedeflerine ulaşmasında çalışanın sağlamış olduğu katkıdır (Cinnioğlu & Güler, 2020).

2.4. Otantik Liderlik, Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişki

Liderler, çalışanları örgüt amaçları için harekete geçirirler ve motive ederler. Çalışanların motive olması ve harekete geçmesi ile çalışanın örgüte olan bağlılığını arttıracak ve buna bağlı olarak örgüt performansının da artacağını söylemek mümkündür. Örgütsel bağlılığın ve çalışan performans düzeyinin artması, örgütlerin birçok bölümünde liderin sergilediği davranışlarla ilgilidir (O'Reilly vd., 2010). Otantik liderliğin örgütsel bağlılık ve çalışan performansı ile ilişkisini belirlemeye yönelik literatürde benzer çalışmalar olduğunu söylemek mümkündür.

Avolio vd. (2004), yaptıkları çalışma sonucunda; otantik liderlik davranışının, çalışanın örgütsel bağlılık düzeyini arttırdığını tespit etmişlerdir. Jensen & Luthans (2006); çalışanların otantik liderlik algısı arttıkça, örgütsel bağlılık düzeyinin de buna bağlı olarak arttığını ($r: 0,48$) tespit etmişlerdir. Walumbwa vd. (2008) ise, Çin, Kenya ve Amerika'da yer alan, beş ayrı örneklem üzerinde yaptığı çalışma sonucunda; otantik liderlik ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu ($r: 0,68$) ortaya koymuşlardır. Sağır & Aydın (2019); tekstil sektöründe, 350 kişi ile gerçekleştirdiği çalışma sonucunda, otantik liderliğin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği ($r:0,586$) sonucuna varmışlardır. Otantik liderliğin işten ayrılma niyeti ve çalışan performansına etkisini ölçmek amacıyla hastaneler üzerinde yapılan çalışma sonucunda, otantik liderlik davranışının, çalışanın işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediğini ($\beta: -0,392$) diğer bir ifade ile örgütsel bağlılığı arttırdığı sonucuna varılmıştır (Taşlıyan & Hırlak, 2016). Tanrıverdi ve arkadaşları (2016) konaklama işletmeleri üzerinde 130 çalışanla yaptıkları çalışma sonucunda, otantik liderlikle benzer özelliklere sahip dönüşümcü liderlik davranışının, işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği ($\beta: -0,322$) ve bağlılığı arttırdığını tespit etmişlerdir. Benzer şekilde Rego vd. (2016), otantik liderlik ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki olduğunu ($r:0,942$) tespit etmişlerdir. Park & Seo (2016), otantik liderliğin örgütsel bağlılığa etkisini tespit etmek amacıyla Kore'de yaptıkları çalışma sonucunda; otantik liderlik davranışının örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği ($\beta: 0,731$) sonucuna varmışlardır. Tüm bu çalışmalar ışığında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H1: Otel çalışanlarının algıladıkları otantik liderlik davranışı, örgütsel bağlılıklarını pozitif yönde etkiler.

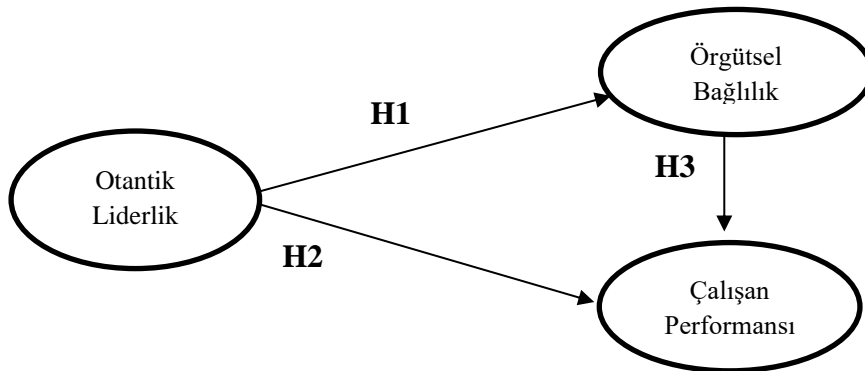
Çalışanların performans düzeyleri, örgütün hedeflerine ulaşması konusunda çalışanın gösterdiği çaba ile ilgili bir kavramdır. Çalışanlar görevlerini en iyi şekilde yerine getirmek için yöneticilerin ve örgütün desteği gerekmektedir. Başka bir ifade ile çalışanın performans düzeyi, liderin sergilediği davranışlarla

yakından ilgilidir (Korkmaz, 2005; Yılmaz & Karahan, 2010). Otantik liderlik davranışının; çalışanların sergilediği tutumlarını, davranışları ve çalışanların performans düzeylerini olumlu yönde etkilemektedir (Avolio vd., 2004). Clapp-Smith, Vogelgesang & Avey (2009); algılanan otantik liderlik davranışı ile performans düzeyi arasında anlamlı ilişki olduğunu ($r: ,860$), Khan (2010), otantik liderliğin performans üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik yaptığı çalışma sonucunda, otantik liderliğin performansı olumlu yönde etkilediğini ($r: ,48$) tespit etmiştir. Gül & Alacalar (2014) Samsun ilinde görev yapan 96 öğretmen ile yaptığı çalışma sonucunda; otantik liderlik ile çalışan performansı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu ($r: ,277$) tespit etmişlerdir. Wang ve arkadaşları (2014) ise; yaptıkları çalışma sonucunda, otantik liderlik davranışı ile çalışanın performansı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu ($r: 0,68$) tespit etmişlerdir. Taşlıyan & Hırlak (2016); Güney Doğu Anadolu bölgesinde 403 hemşire ile yaptıkları çalışma sonucunda otantik liderliğin çalışan performans düzeyini olumlu yönde etkilediği ($\beta: 0,643$) tespit etmişlerdir. Benzer şekilde Yangın'ın (2017) yapmış olduğu çalışmada ise, liderin sergilemiş olduğu otantik liderlik davranışı ile çalışanın performans düzeyi arasında pozitif yönde ilişki ($r: 0,21$) olduğunu belirtmiştir. Bu çalışmalara bağlı olarak aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H2: Otel çalışanlarının algıladıkları otantik liderlik davranışı, performanslarını pozitif yönde etkiler.

Örgütsel bağlılığın çalışanın performansı arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik yapılan çalışmalar (Allen & Meyer, 1996; Meyer vd., 202; Luchak & Gellatly, 2007; Khan vd., 2010) sonucunda özellikle örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu ile çalışanın performans düzeyi arasında olumlu yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Mayer & Schoorman (1992), örgütsel bağlılık ve çalışan performansına yönelik yaptıkları çalışma sonucunda; örgütsel bağlılığın performans düzeyini anlamlı düzeyde etkilediğini ($\beta: ,503$) tespit etmişlerdir. Kalleberg & Marsden (1995) ise, örgütsel bağlılık ile performans arasında olumlu bir ilişki ($r: ,281$) olduğu sonucuna varmışlardır. Uygur (2007), İstanbul Ankara ve İzmir illerinde görev yapan 323 banka çalışanı ile yapmış olduğu çalışma sonucunda; örgütsel bağlılık düzeyi ile çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ($r: 0,145$) tespit etmiştir. Ertan (2008) ise; Antalya ilinde faaliyet gösteren otel işletmelerinde 402 çalışan ile gerçekleştirdiği çalışmada; örgütsel bağlılığın performans üzerinde belirleyici etkiye sahip olduğu ($\beta:0,317$) sonucuna varmışlardır. İraz & Akgün (2011), örgütsel bağlılık ile performans arasında ilişkiyi belirlemek amacıyla yaptıkları çalışma sonucunda, örgütsel bağlılık ile performans düzeyi arasında pozitif yönde ilişki olduğu ($r: ,490$) bulgusuna ulaşmışlardır. Benzer şekilde, Özdemir & Yaylı (2014), örgütsel bağlılığın performansla ilişkisini tespit etmek amacıyla yaptıkları çalışma sonucunda; örgütsel bağlılık ile performans düzeyi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu ($r: ,725$) tespit etmişlerdir. Yapılan bu çalışmalar ışında araştırmanın H3 hipotezi aşağıdaki gibi geliştirilmiştir.

H3: Otel çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri, performanslarını pozitif yönde etkiler.



Şekil 1. Kavramsal Model

3. YÖNTEM

Çalışmada veri toplama tekniklerinden olan anket yönteminden yararlanılmıştır. Çalışmada otantik liderlik algısını ölçmek amacıyla, Walumbwa vd. (2008) tarafından geliştirilen, Tabak ve arkadaşları tarafından (2012) Türkçeye uyarlanan 'Otantik Liderlik Ölçeği' kullanılmıştır. Ölçek birçok çalışmada kullanılmış geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır (Akgündüz, 2012: 54; Tabak vd., 2012; Işkın & Kaygın, 2016; Şimşek vd., 2017; Çankaya, 2019; Güler & Cinnioğlu, 2020). Öz farkındalık, bilginin dengeli değerlendirilmesi, içselleştirilmiş ahlaki anlayış ve ilişkilerde şeffaflık olmak üzere dört boyuttan oluşan ölçekte; toplamda 16 madde bulunmaktadır (Walumbwa vd., 2008). Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçülmesi amacıyla; anketin ikinci bölümünde, 'Örgütsel Bağlılık Davranışı Ölçeği'nden yararlanılmıştır. Örgütsel bağlılık davranış ölçeği; Allen & Meyer (1990) tarafından geliştirilmiş, konuyla ilgili yapılan birçok çalışmada kullanılmış, geçerliliği ve güvenilirliği analiz edilmiştir (Durna & Eren, 2005; Avcı & Küçükusta, 2009; Çakar & Özyer, 2016; Çaylıkoca, 2017; Çakır vd., 2018). Ölçek toplamda 18 maddeden oluşmaktadır. Aynı zamanda duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyuta indirgenmiştir. Araştırmada çalışanların performans düzeyleri algısını ölçmek amacıyla Sigler ve Pearson'ın (2000) Kirkman & Rosen'dan (1999) derlediği, Çöl (2008) tarafından ise Türkçeye uyarlaması yapılmış olan performans ölçeği kullanılmıştır. Ölçek tek boyuttan ve toplamda 4 maddeden oluşmaktadır (Şehitoğlu, 2010: 121). İfadeler; kesinlikle katılmıyorum (1), kesinlikle katılıyorum (5) şeklinde 5'li Likert derecesine tabi tutulmuştur. Araştırmada anket uygulanmadan önce T.C. İskenderun Teknik Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan etik kurul onayı alınmıştır (05/01/2021-3).

Algılanan otantik liderlik davranışının, çalışanın örgütsel bağlılık ve performansın düzeyine etkisini tespit etmek amacıyla yapılan bu araştırmanın evreni; beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanlarından oluşmaktadır. Çalışma evreni Antalya ilinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanlarıdır. Araştırmanın örneklemini ise Antalya ilinde hizmet veren 407 beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanlarıdır. Araştırmanın yapılacağı bölge seçiminde beş yıldızlı otel işletmelerinin en çok Antalya ilinde yer alıyor olması ve turizm sektörü açısından önemli bir bölge olması göz önünde bulundurulmuştur. Antalya ilinde aktif bir şekilde hizmet veren 219 beş yıldızlı otel işletmesi bulunmaktadır (Antalya İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü, 2021). Araştırmada, evreninin tamamına ulaşmanın; mesafe, maliyet ve zaman gibi unsurlar nedeniyle imkânsız olması durumu söz konusudur. Bu nedenle belirlenen evren üzerinden örneklem alma yolu tercih edilmiştir. Antalya ilinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerinde yaklaşık 628 bin yatak mevcuttur (AKTOB, 2020). Beş yıldızlı otel işletmelerinde 3,08 yatak başına 1 personel düşmektedir (TÜROFED, 2010). Buna göre Antalya'daki beş yıldızlı otel işletmesi çalışanı yaklaşık 203.896'dır. Evren sayısının sınırsız olarak kabul edilmesinden dolayı (N>10.000) örneklem büyüklüğü 384 kişi olarak belirlenmiştir (Altunışık vd., 2005). Çalışanların sayısının tam olarak bilinmemesinden dolayı kolayda örneklem yöntemi tercih edilmiştir. Anket; Eylül-Aralık 2020 döneminde yarı online yarı yüz yüze yapılmıştır. Yüz yüze toplamda 300 anket dağıtılmış, hatalı ve eksik anketler çıkarıldıktan sonra 247 anket toplanmıştır. Daha sonra yapılan online olarak 160 anket toplanmıştır. Online ve yüz yüze olmak üzere toplamda 407 anket değerlendirmeye alınmıştır.

4. VERİLERİN ANALİZİ VE BULGULAR

Antalya ilinde beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanları ile gerçekleştiren araştırmada 407 anket toplanmıştır. Fakat 75 çalışan demografik bilgilerini vermediğinden 332 çalışanın demografik özellikleri değerlendirilmeye alınmıştır. Ankete katılanların; %41,3'ü kadın, %58,7'si erkek iken, %44,3 oranında 27-43, %42,5 oranında 18-25 yaş aralığındadır. 133'ü lise, 55'i ön lisans ve 92'si lisans eğitim düzeyine sahiptirler. Aynı zamanda %42,2'si yiyecek içecek, %20,8'i kat hizmetleri ve %9,3'ü ön büro

departmanlarında görev yapmaktadırlar. Çalışanlardan %59,9'u evli, %45,5'i 2501- 3500, %34,3'ü ise 2500 TL veya altı gelir düzeyine sahiptirler. Çalışanların %50,9'u 1-5 yıl arası, %22,3'ü 6-10 yıl arası, 19,6'ı 1 yıldan az sektör tecrübesine sahiptirler. Son olarak katılımcıların %60,8'si turizm alanında eğitilmiş iken, %39,2'si ise turizm alanında eğitim almamışlardır.

Tablo 1'de ölçeklerin boyutlarına göre güvenilirlik analizi sonuçları verilmiştir. Analiz sonuçları incelendiğinde madde toplam korelasyonlarının ve çoklu R2 değerlerinin 0.30'dan büyük olduğu görülmektedir. Madde toplam puan korelasyon katsayısının ve R2 değerlerinin 0.30 üzeri olması ve negatif madde korelasyon değerinin olmaması güvenilirlik için iyi olarak yorumlanır (Coşkun & Bebiş, 2015). Bu sonuçlara göre araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğu ifade edilebilir (Çekmecelioğlu & Eren, 2007; Tanrıverdi vd., 2010 Gül & Alacalar, 2014; Erkilic & Aydın 2019; Güler & Cinnioğlu, 2020).

Tablo 1. Ölçeklerin güvenilirlik analizi sonuçları

Ölçekler/ Katsayılar	Otantik liderlik	Örgütsel bağlılık	Performans
Madde sayısı	16	18	4
Alfa katsayısı	0,919	0,887	0,863
En küçük ve büyük madde-bütün korelasyonu	0,422- 0,589	0,485- 0,554	0,524-0,692
Negatif madde-bütün korelasyon değeri	Yok	Yok	Yok
En küçük ve büyük çoklu R ² değeri	0,381- 0,712	0,401- 0,662	0,510-0,718
Madde silindiğinde en düşük ve büyük Alfa	0,906- 0,913	0,876- 0,892	0,805-0,854
Örnek büyüklüğü	407	407	407
Ortalama	3,27	3,15	4,09
Standart sapma	0,825	0,696	0,802
Tepki kategorileri	1=Kesinlikle Katılmıyorum ..., 5= Kesinlikle Katılıyorum		

Katılımcıların değişkenlere yönelik algı düzeyleri incelendiğinde ise otantik liderlik 3.27, örgütsel bağlılık algı düzeylerinin 3,15 ve performans düzeyinin ise 4,09 olduğu görülmektedir (Tablo 2).

Tablo 2. Değişkenlere yönelik algı düzeyleri, güvenilirlik ve korelasyon analizi sonuçları

Değişkenler	Cronbach Alfa	Ort.	S.s.	1	2	3
Otantik liderlik	,919	3,27	,825	1		
Örgütsel bağlılık	,887	3,15	,696	,505**	1	
Çalışan Performansı	,863	4,09	,802	,350**	,273**	1

** . p< ,001 değerinde anlamlı

Tablo 2'de verilen korelasyon analizinin sonuçlarına bakıldığında ise, otantik liderlik ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü (r: 0,505) ve anlamlı (p <,001); otantik liderlik ile çalışan performansı arasında pozitif yönlü (r: 0,350) ve anlamlı (p<,001); örgütsel bağlılık ile çalışan performansı arasında da pozitif yönlü (r: 0,273) ve anlamlı (p<,001) ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3. Otantik liderliğin örgütsel bağlılığa etkisini belirlemeye yönelik basit doğrusal regresyon analizi

Bağımsız Değişken	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	T Değeri	Anlamlılık Düzeyi (p)
	Beta Değeri	Standart Hata	Beta Değeri		
Sabit	1,761	,122		14,397	P<0,001
Otantik Liderlik	,426	,036	,505	11,768	P<0,001

Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık.

R:0,505; R2:0,255; F:138,489 P<0,001

Otantik liderliğin örgütsel bağlılığı nasıl etkilediğini ortaya koyabilmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmış ve analiz sonuçlarına Tablo 3’de yer verilmiştir. Belirlilik katsayısı olan R^2 değerine bakıldığında; örgütsel bağlılığa ilişkin toplam varyansın %25’ini açıkladığını ve modelin anlamlı olduğu görülmektedir ($F=138,489$; $p<0,00$). Regresyon katsayısı (B değeri) ise otantik liderlik davranışındaki bir birimlik artışın örgütsel bağlılıkta 0,426 oranında bir artışa neden olduğu tespit edilmiştir (Büyüköztürk, 2020). Başka bir ifade ile yöneticilerin otantik liderlik davranışı sergilemeleri, örgütsel bağlılık düzeyini arttırabilecektir. Yapılan regresyon analizi sonucunda; araştırmada geliştirilen H1 hipotez desteklenmiştir ($p<0,001$).

Otantik liderlik davranışının çalışan performansını ne şekilde ve ne derecede etkilediğinin tespit edilmesi amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 4’te yer almaktadır. Belirlilik katsayısına (R^2) bakıldığında çalışan performansına ilişkin toplam varyansın %12’sini açıkladığını ve modelin anlamlı olduğunu ($F=56,467$; $p<0,00$) söylemek mümkündür. Regresyon katsayısına (B değeri) bakıldığında ise, otantik liderlik davranışındaki bir birimlik artışın çalışan performansında %35 bir artışa neden olduğu tespit edilmiştir. Bu veriler ışığında otantik liderlik davranışının çalışan performansını arttıracağı söylenebilir. Yapılan analizler incelendiğinde; çalışmada otantik liderlik ile çalışan performansına yönelik geliştirilen H2 hipotezi desteklenmiştir ($p<0,001$).

Tablo 4.Otantik liderliğin çalışan performansına etkisini belirlemeye yönelik basit doğrusal regresyon analizi

Bağımsız Değişken	Standardize	Edilmemiş	Standardize	T Değeri	Anlamlılık Düzeyi (p)
	Katsayılar	Standart Hata	Katsayılar		
	Beta Değeri		Beta Değeri		
Sabit	2,980	,153		19,459	$P<0,001$
Otantik Liderlik	,340	,045	,350	7,514	$P<0,001$

Bağımlı Değişken: Performans.

R:0,350 R²:0,122; F:56,467 P<0,001

Örgütsel bağlılığın çalışan performansının etkisinin ne şekilde ve ne derecede olduğunu belirlemeye yönelik yapılan regresyon analizi sonuçlarına ise Tablo 5’te yer verilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, belirlilik katsayısının (R^2) çalışan performansına ilişkin toplam varyansın %7,5’ini açıkladığını ve modelin anlamlı olduğunu ($F=32,493$; $p<0,00$) söylemek mümkündür. Regresyon katsayısı ise (B değeri) örgütsel bağlılıktaki bir birim artışın çalışan performansını %27 arttıracağı tespit edilmiştir (Büyüköztürk, 2020: 100). Elde edilen analiz sonuçlarına göre; örgütsel bağlılık düzeyinin, çalışanın sergilemiş olduğu performansı etkileyeceğini söylemek mümkündür. Yapılan analizler sonucunda; örgütsel bağlılık ile çalışan performansına yönelik geliştirilen H3 hipotezi desteklenmiştir ($p<0,001$).

Tablo 5.Örgütsel bağlılığın çalışan performansına etkisini belirlemeye yönelik basit doğrusal regresyon analizi

Bağımsız Değişken	Standardize	Edilmemiş	Standardize	T Değeri	Anlamlılık Düzeyi (p)
	Katsayılar	Standart Hata	Katsayılar		
	Beta Değeri		Beta Değeri		
Sabit	3,103	,178		17,406	$P<0,001$
Örgütsel Bağlılık	,314	,055	,273	5,700	$P<0,001$

Bağımlı Değişken: Çalışan Performansı.

R:0,273 R²:0,074; F:32,493 P<0,001

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmanın temel amacı; otel işletmelerinde çalışanların yöneticilerinde algıladıkları otantik liderlik davranışının, örgütsel bağlılık ve performans düzeyine etkisini belirlemektedir. Aynı zamanda örgütsel bağlılığın, çalışan performans düzeyine etkisini tespit etmek amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında, Antalya ilinde hizmet veren beş yıldızlı 407 otel işletmesi çalışanı ile anket çalışması gerçekleştirilmiş ve veriler elde edilmiştir.

Kuramsal Çıkarımlar

Otantik liderlik davranışının çalışanın örgütsel bağlılık düzeyini pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Konu ilgili literatürde yer alan birçok çalışmanın sonucuyla (Avolio vd., 2004; Gardner & Schermerhorn, 2004; Jensen & Luthans, 2006; Walumbwa vd., 2008; Yaşbay, 2011: 195; Park & Seo, 2016; Rego vd., 2016; Büyükebeşe vd., 2019; Sağır & Aydın, 2019) ile elde edilen bulgular örtüşmektedir. Başka bir ifade ile otel işletmelerinde yöneticilerin otantik liderlik davranışı sergilemesi, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini arttırabilecektir (β : ,314). Baykal (2020) hizmet sektöründe görev yapan 255 çalışan ile gerçekleştirdiği araştırma sonucunda; otantik liderlik davranışının örgütsel bağlılık düzeyini pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir. Işkın ve Kaygın (2016), otantik liderlerin; öz farkındalığa sahip olması, ilişkilerinde şeffaf ve dürüst olması, bilgiyi tarafsız ve dengeli değerlendirmesi ve içselleştirilmiş ahlaki anlayışları ile çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerine pozitif yönde etki ettiği sonucuna varmışlardır. Aynı zamanda otantik liderlik davranışının çalışanların örgütün amaç ve hedeflerini benimsemesinde olumlu etikleri olduğunu tespit etmişlerdir. Erkök ve Aydın (2019), otantik liderlik davranışının örgütsel güven üzerindeki etkisini belirlemeyi amacıyla otel işletmeleri çalışanları ile yaptıkları çalışma sonucunda; otantik liderliğin örgütsel güveni arttırdığını tespit etmişlerdir. Aynı zamanda örgütsel güveninin, çalışanın örgüte olan bağlılık duygusunun gelişmesinde önemli bir unsur olduğunu belirtmişlerdir. Hizmet sektöründe yer alan otel işletmelerinde çalışanların tutum ve davranışları, üretilen hizmeti doğrudan etkileyeceğinden, yöneticilerin çalışanları motive edip, güvenilir örgüt ortamı oluşturması, aynı zamanda yöneticinin etik ve ahlaki değerlere önem vermesi; çalışanın örgüte olan güven duygusunu, işine ve örgüte bağlılığını arttırabilecektir.

Otel işletmelerinde yöneticilerin etik ve ahlaki değerlere uygun davranması, karar alma sürecinde çalışanın da fikrini alması ve öz farkındalığa sahip olup, karşısındaki tarafından nasıl algılandığını bilerek davranması; çalışanların örgüte olan bağlılık duygusunu ve buna bağlı olarak güvenini arttıracaktır. Başka bir ifade ile yöneticilerin otantik liderlik davranışını benimseyip sergilemelerinin, çalışanların örgütün amaç ve hedeflerini kabul eden; bu amaç ve hedefler doğrultusunda görevini yerine getirmeye teşvik edeceğini söylemek mümkündür.

Araştırmada elde edilen diğer bir bulgu ise; otel işletmelerinde yöneticilerin otantik liderlik davranışı sergilemesi, çalışan performansını pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediğidir. Elde edilen bulgu ile konuyla ilgili yapılan daha önceki çalışmaların (Avolio vd., 2004; Clapp-Smith vd., 2009; Khan, 2010; Gül & Alacalar, 2014; Wang vd., 2014; Yangın, 2017) bulguları benzerlik göstermektedir. Başka bir deyişle otel işletmelerinde, yöneticilerin otantik liderlik davranışını benimseyip sergilemesi, çalışanın performans düzeyini pozitif yönde etkileyebilecektir. Otel işletmelerinde yöneticilerin otantik liderlik davranışını sergilemesi, çalışanların görevini zamanında ve en iyi şekilde yerine getirmesine, iş hedeflerine fazlasıyla ulaşmasına ve sunulan hizmet kalitesinin artmasına katkıda sağlayacağını söylemek mümkündür. Başka bir ifade ile yöneticilerin güvenilir örgüt ortamı oluşturması, çalışanlarla iyi ilişkiler kurması, etik ve ahlaki değerlere önem vermesi, çalışanın performans düzeyini arttıracaktır. Bu nedenle otel işletmelerinde yöneticilerin otantik liderlik anlayışını benimsemeleri gerektiği böylelikle örgütün başarılı olmasına katkı sağlayacakları söylenebilir.

Araştırma kapsamında yapılan analizler incelendiğinde; örgütsel bağlılık düzeyinin çalışan performansını pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği görülmektedir. Elde edilen bulgu ile daha önce yapılan birçok çalışmanın bulgusu (Mayer & Schoorman, 1992; Allen & Meyer, 1996; Meyer vd., 2002; Luchak & Gellatly, 2007; Uygur, 2007; Khan vd., 2010; Karakoç, 2018) benzerlik göstermektedir. Otel işletmelerinde çalışanların örgütsel bağlılığa sahip olmalarının, performans düzeylerini arttıracaklarını söylemek mümkündür. Çalışanın örgüt amaç ve hedeflerini benimsemesi, örgüt ile ortak misyon ve vizyona sahip olması, örgütün başarısı için görevini en iyi şekilde gerçekleştirmesi ve örgüte üyeliğinin devamlılığını istemesi durumunda, performans düzeyinin de arttıracaklarını söylemek mümkündür. Başka bir ifade ile çalışanların örgütsel bağlılığa sahip olması ve kendilerini örgüte karşı sorumlu hissedip örgüt çıkarı için çaba harcamaları; çalışanların görevlerini en iyi şekilde yerine getirmelerine, iş hedeflerine ulaşmalarına ve sundukları hizmet kalitesinin artmasına neden olacağını söylemek mümkündür. Otel işletmelerinde çalışanların örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olması, sergilenen performans düzeyini ve buna bağlı olarak sunulan mal ve hizmetin kalitesini arttıracakları söylenebilir.

Uygulamaya Dönük Çıkarımlar

Özellikle emek yoğun çalışma özelliğine sahip olan turizm sektöründe çalışanın duygu ve düşünceleri, performans düzeyleri ve sergiledikleri davranışlar işletmeyi doğrudan etkilemektedir. Otel işletmelerinde yöneticiler; sergiledikleri liderlik tarzının, çalışanlar üzerinde nasıl bir etki yarattığı sürekli takip edilmelidir. Çalışanları olumsuz yönde etkileyen bir durum söz konusu olduğunda, yöneticiler benimsedikleri liderlik tarzında değişikliğe gitmeleri gerekebilir. Aynı zamanda çalışanların sektör için yeterli bilgi birikimi ve tecrübeye sahip olabilmeleri için turizm alanında eğitim almaları ve kendilerini geliştirmeleri gerekmektedir. Turizm alanında iyi bir eğitim almış çalışanın kaliteli hizmet sunması mümkündür. Çalışanın örgüt amaç ve hedeflerini benimsemesi, örgüt ile ortak misyon ve vizyona sahip olması, örgütün başarısı için görevini en iyi şekilde gerçekleştirmesi ve örgüt üyeliğinin devamlılığını istemesi durumunda, performans düzeyinin de arttıracaklarını söylemek mümkündür. Başka bir ifade ile çalışanların örgütsel bağlılığa sahip olması ve kendilerini örgüte karşı sorumlu hissedip örgüt çıkarı için çaba harcamaları; çalışanların görevlerini en iyi şekilde yerine getirmelerine, iş hedeflerine ulaşmalarına ve sundukları hizmet kalitesinin artmasına neden olacağını söylemek mümkündür. Otel işletmelerinde çalışanların örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olması, sergilenen performans düzeyini ve buna bağlı olarak sunulan mal ve hizmetin kalitesini arttıracakları söylenebilir. Otel işletmelerinde yöneticilerin modern liderlik tarzlarından olan otantik liderlik davranışını benimseyip sergilemeleri örgütün başarılı olabilmesi için önem arz etmektedir. Başka bir ifade ile otel işletmelerinde yöneticilerin otantik liderlik davranışı sergilemesi çalışanların örgütsel bağlılık ve sergiledikleri performans düzeyini arttıracaktır. Bu nedenle yöneticilerin etik ve ahlaki değerlere önem vermeleri, çalışanların duygu ve düşüncelerini özgürce ifade etmelerine imkân sağlamaları, karar alma sürecinde çalışanların da fikirlerini almaları ve karar alma sürecinde dürüst davranmaları gerekmektedir. Aynı zamanda otel işletmelerinde, yöneticilerin; çalışanlar ile örgütü ortak amaç ve hedefler üzerinde birleştirmeli, örgütün başarısı için çalışanları motive etmeleri gerekmektedir. Böylece çalışanların örgüte olan güvenleri bağlılıkları ve sergiledikleri performans düzeyleri artacaktır.

Otel işletmelerinde çalışanların örgütsel bağlılığını arttırmak için yöneticilerin faaliyette bulunması gerekmektedir. Örgütsel bağlılığa sahip olan çalışanın işten ayrılma niyeti düşük olacak böylece çalışan devir hızını azalacaktır. Otel işletmelerinde çalışan devir hızının yüksek olması örgüt için maliyet unsuru olmakla birlikte örgütün başarısını ve sunulan hizmet kalitesini olumsuz yönde etkileyecektir. Bu nedenle yöneticilerin otantik liderlik davranışını sergilemeleri ve çalışanların örgütsel bağlılık düzeyini arttırmaları gerekmektedir. Otel işletmelerinin başarısında doğrudan etkili olan çalışanın performans

düzeinin geliştirilmesi için, yöneticilerin gerekli olan unsurları gerçekleştirmeleri gerekmektedir. Çünkü çalışanların performans düzeyleri içinde buldukları durumdan etkilenerek değişiklik gösterebilecektir. Çalışanın performans düzeyinde yaşanan düşüşler sunulan mal ve hizmet kalitesini olumsuz yönde etkileyecektir. Bu nedenle yöneticilerin çalışan performansının sürekli olarak yüksek düzeyde tutmak için gerekli olan tüm imkânları sunmalıdırlar. Bununla birlikte otel işletmelerinde yöneticiler sergiledikleri liderlik tarzının çalışanlar üzerinde nasıl bir etki yarattığı sürekli takip edilmelidir. Çalışanların olumsuz yönde etkileyen bir durum söz konusu olduğunda yöneticiler benimsedikleri liderlik tarzında değişikliğe gitmeleri gerekebilir.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Çalışma Antalya ilinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerinde gerçekleştirilmiştir. Bundan sonra yapılacak akademik çalışmalar farklı illerde hizmet veren otellere yönelik yapılabilir. Aynı zamanda çalışma kapsamında ele alınan değişkenler seyahat acenteleri, restoran işletmeleri veya havayolu işletmeleri gibi farklı hizmet işletmeleri üzerinde gerçekleştirilebilir. Çünkü farklı illerdeki otellerin ya da diğer işletmelerin örgüt yapısı, hedef kitlesi, personel yapısı ya da sunulan hizmetin türü araştırma sonuçlarında farklılık oluşturabilecektir. Çalışmada modern liderlik tarzlarından otantik liderlik ele alınmıştır. Örgütsel bağlılığı ve işgören performans düzeyini etkileyebilecek birçok modern liderlik türleri olabileceğinden bundan sonraki yapılacak çalışmalarda farklı liderlik türleri ele alınabilir. Nicel desene sahip bu çalışmada çalışanların algısı anket tekniği ile ölçülmeye çalışılmıştır. İleriki araştırmalar ise nitel desenli düşünülüp yöneticilerin de fikirleri görüşme yoluyla alınabilir.

KAYNAKÇA

- Akgündüz, Y. (2012). Konaklama işletmelerinde otantik liderlik ve öz yeterlilik arasındaki ilişkinin analizi (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- AKTOB (2020). Antalya 4 ve 5 Yıldızlı Yatak Kapasitesinde İspanya'yı Geçti, <https://aktob.org.tr/news/antalya-4-ve-5-yildizli-yatak-kapasitesinde-istryanyayi-gecti/> Erişim Tarihi: 29.03.2021
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Allen, N.J.& Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance and normative commitment: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 143- 152.
- Antalya İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü. (2021). Antalya.ktb.gov.tr/ Erişim Tarihi: 29.03.2021
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. & Yıldırım, E. (2005). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. 4. Bakı, Sakarya, Sakarya Kitabevi.
- Avcı, N. & Küçükusta, D. (2009). Konaklama işletmelerinde örgütsel öğrenme, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 33-44.
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F. & May, D. R. (2004). Unlocking the mask; a look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behavior. *The Leadership Quarterly*, 15, 801- 823.
- Bakan, İ. & Doğan, İ. F. (2013). *Liderlik: güncel konular ve yaklaşımlar*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Baykal, E. (2020). Mediator effect of perceived organizational support in the relationship between authentic leadership and organizational commitment. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(3), 1674-1688.

- Bayram, L. (2006). Geleneksel performans değerlendirme yöntemlerine yeni bir alternatif: 360 derece performans değerlendirme. *Sayıştay Dergisi*, 62, 47- 65.
- Brown, M. & Trevino, Linda K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17, 595-616.
- Büyükbeşe, T., Çavuşoğlu, S. & Okun, O. (2019). Otantik liderlik ile örgütsel bağlılık arasında psikolojik sermayenin aracılık rolü: Bingöl üniversitesi örneği. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 10(17), 2528-9527.
- Büyüköztürk, Ş. (2020). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. 27. Baskı, Ankara: Pegem Akademi.
- Cinnioğlu, H. (2018). Etkileşimci liderlik, dönüşümcü liderlik, hizmetkâr liderlik, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Yiyecek içecek işletmelerinde bir araştırma (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Cinnioğlu, H. & Güler, M. (2020). Restoran işletmeleri çalışanlarının yöneticilerinde algıladıkları dönüşümcü liderlik davranışının psikolojik sermaye ve iş performansı düzeyleri üzerindeki etkisi: İstanbul örneği. İçinde: Erdoğan, T., Temizer, A. & İnan, R. (Editörler). *Sosyal Bilimlerde Akademik Çalışmalar*, Ivpe Cetinje, Montenegro, 763-786.
- Çakar, S. & Özyer, K. (2016). Yiyecek-içecek sektöründe örgütsel bağlılığın ve algılanan örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkileri: Alt boyutlar bağlamında bir araştırma. *Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 227-245.
- Çakır, O., Doğan, E. & Bayar, E. (2018). Otel çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını güçlendirmede iş yaşam kalitesinin rolü. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(4), 345-359.
- Çankaya, M. (2019). Kamu hastanesi çalışanlarının otantik liderlik algılarının sosyo-demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Social, Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 5(24), 1487-1501.
- Çaylıkoca, A. (2017). Örgütsel bağlılığın mesleki bağlılık üzerine etkisi: Konaklama işletmelerinde bir araştırma. *Uluslararası Global Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 1-17.
- Çekmecelioğlu, H. G. & Eren, E. (2007). Psikolojik güçlendirme, örgütsel bağlılık ve yaratıcı davranış arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi. *Yönetim: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 18(57), 13-25.
- Coşkun, S. & Bebiş, H. (2015). Adolesanlarda e-sağlık okuryazarlığı ölçeği: Türkçe Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Gülhane Tıp Dergisi*, 57, 378-384.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Clapp-Smith, R., Vogelgesang, G. R. & Avey, J. B. (2009). Authentic leadership and positive psychological capital: the mediating role of trust at the group level of analysis. *Organizational Studies*, 15(3), 227-240.
- Durna, U. & Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Erkılıç, E. ve Aydın, E. (2019). Otantik liderliğin örgütsel güven üzerindeki etkisi: Konaklama işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(5), 2427-2446.
- Gardner W. L. & Schermerhorn J. (2004). Unleashing individual potential: Performance gains through positive organizational behavior and authentic leadership. *Organizational Dynamics*, 33(3), 270-279.



- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 37-56.
- Gül, H. & Alacalar, A. (2014). Otantik liderlik ile izleyicilerin duygusal bağlılıkları ve performansları arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(5), 540-550.
- Gül, H., İnce, M. & Candan, H. (2017). Otantik liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel destek algısı üzerindeki etkisi üzerine bir araştırma. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 31-53.
- Güler, M. & Cinnioğlu, H. (2020). Otel işletmeleri çalışanlarının algıladıkları otantik liderlik davranışının psikolojik sözleşme ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Antalya örneği. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(4), 3808-3824.
- Ertan, H. (2008). Örgütsel bağlılık, iş motivasyonu ve iş performansı arasındaki ilişki: Antalya'da beş yıldızlı otel işletmelerinde bir inceleme (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Ilies, R., Morgeson, F.P. & Nahrgang, J.D. (2005). Authentic leadership and eudaemonic well-being: Understanding leader-follower outcomes. *Leadership Quarterly*, 16, 373-394.
- Işkın, Y. ve Kaygın, E. (2016). Otantik liderlik anlayışının örgütsel bağlılık ve örgütsel yabancılaşmayla ilişkisi: Mobilya sektöründe bir araştırma. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 7(14), 619-647.
- İraz, R. & Akgün, Ö. (2014). Örgütsel bağlılığın çalışan performansı üzerine etkilerini ölçmeye yönelik bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 14(1-2), 201-224.
- Jensen, S. & Luthans, F. (2006). Entrepreneurs as authentic leaders: Impact on employee attitudes. *Leadership and Organization Development Journal*, 27(8), 646-666.
- Kalleberg, A. L. & Marsden V. P. (1995). Organizational commitment and job performance in the U.S. labor force. *Research in the Sociology of Work*, 5, 235-257.
- Karakoç, A. (2018). İş tatmininin örgütsel bağlılık ve iş gören performansı üzerindeki etkisi: Sigorta acentesi çalışanları üzerine bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(4), 1371-1388.
- Kaya, N. & Selçuk, S. (2007). Bireysel başarı güdüsü organizasyonel bağlılığı nasıl etkiler?. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(2), 175-190.
- Keser, S. & Kocabaş, İ. (2014). İlköğretim okulu yöneticilerinin otantik liderlik ve psikolojik sermaye özelliklerinin karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20(1), 1-22.
- Khan, S.N. (2010). Impact of authentic leaders on organization performance. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 167-172.
- Khan, M.R. , Ziauddin, J. F. A. & Ramay, M. I. (2010). The impacts of organizational commitment on employee job performance. *European Journal of Social Sciences*, 15, 292- 298.
- Kirkman, B. L. & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42, 58-74.
- Kitapçı, H. (2006). TKY' de karar almaya katılımın ve örgütsel bağlılığın kişisel performansa etkisi. *Bilig*, Güz, 39, 73-86.
- Korkmaz, M. (2005). Duyguların ve liderlik stillerinin öğretmenlerin performansı üzerinde etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*. Yaz, 43, 401-422.
- Luthans, F. & Avolio, B. (2003). Authentic leadership development. *Positive Organizational Scholarship*, 241-271.



- Mayer, R.C. & Schoorman, F. D. (1992). Predicting participation and production outcomes through a two dimensional model of organizational Commitment. *Academy Of Management Journal*, 3, 371-684.
- McDonald, D. J. & Makin, P. J. (2000). The psychological contract, organizational commitment and job satisfaction of temporary staff. *Leadership & Organization Development Journal*, 21(2), 84-91.
- Meydan, C. H. & Şeşen, H. (2015). Yapısal eşitlik modellemesi amos uygulamaları, 2. Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). Commitment in the work place- theory, research and application. *United States of America: Sage Publications*.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, corralates and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behaviour*, 14(2), 224-247.
- Okçu, V. & Anık, S. (2017). Okul yöneticilerinin otantik liderlik davranışlarını ile öğretmenlerin motivasyon ve mobbing yaşama düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 5(2), 63- 85.
- O'Reilly, C. A., Caldwell, D.F., Chatman, J. A., Lapiz, M. & Self, W. (2010). How leadership matters: The effects of leaders' a lignant on strategy implementation. *The Leadership Quarterly*, 21, 104-113.
- Özdemir, H. & Yaylı, A. (2014). Çalışanın örgütsel bağlılığı, performansı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Journal Of Recreation and Tourism Research*, 1(1), 48-58.
- Özdemir, H. Ö. (2017). Yöneticilerin otantik liderlik tarzlarının çalışanların sanal kaytarma ve sinizm davranışları üzerine etkileri (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113- 130.
- Park, E.M. & Seo, J.H. (2016). The effect of authentic leadership on organizational effectiveness: the mediating effects of self-efficacy. *Indian Journal of Science and Technology*, 9(26), 1-6.
- Price, J. L. (1997). Hand book of organizational management. *International Journal of Manpower*, 18, 303-558.
- Rotundo, M. & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counter productive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66-80.
- Rego, P., Lopes, M. P. & Nascimento, J. L. (2016). Authentic leadership and organizational commitment: The mediating role of positive psychological capital. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 9(1), 129-151.
- Sağır, M. & Aydın, A. U. (2019). Otantik liderlik, örgütsel bağlılık ve psikolojik sermaye arasındaki ilişki: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22(2), 800-812.

- Sıgler, T. H. & Pearson, C. M. (2000). Creating an empowering culture: Examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management*, 5, 27-52.
- Şehitoğlu, Y. (2010). Örgütsel sessizlik örgütsel vatandaşlık davranışı ve algılanan çalışan performansı ilişkisi (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Şimşek, M. Ş., Özgener, Ş. & İlhan, İ. (2017). Turizm sektöründe kadın girişimciler ve yöneticiler açısından otantik liderliğin sosyal tembellik üzerindeki etkileri: Yaşam tatmininin düzenleyici rolü. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 14(3), 88-109.
- Tabak, A., Polat, M., Coşar, S. & Türköz, T. (2012). Otantik liderlik ölçeği; güvenilirlik ve geçerlik çalışması. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(4), 89-106.
- Tanrıverdi, H., Adıgüzel, O. & Çiftçi, M. (2010). Sağlık yöneticilerine ait iletişim becerilerinin çalışan performansına etkileri: Kamu hastanesi örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(11), 101-122.
- Tanrıverdi, H., Akkova, O. & Çiftçi, İ. (2016). Açılış-otellerinde dönüşümcü, etkileyici, tam serbesti tanıyan liderlik tarzlarının ve çatışma yönetim stillerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(30), 114 – 123.
- Taşlıyan, M. & Hırlak, B. (2016). Otantik liderlik, psikolojik sermaye, işten ayrılma niyeti ve çalışan performansı arasındaki ilişki: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 56, 92-115.
- TÜROFED, (2010). Turizm Raporu. Ekin Grubu Araştırma Birimi. Ekim, İstanbul. https://www.turofed.org.tr//panel/upload_system/pages_file/6636c50136b8b928d934e91b883fa9fc.pdf (Erişim Tarihi: 23.10.2021).
- Uygun, A. (2007). Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 0(1), 71-85.
- Walumbwa, F.O., Avolio, B.J., Gardner, W.L., Wernsing, T.S. & Peterson, S.J. (2008). Authentic leadership development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89-126.
- Wang, H., Sui, Y., Luthans, F., Wang, D. & Wu, Y. (2014). Impact of authentic leadership on performance: role of followers' positive psychological capital, and relational processes. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 5-21.
- Yangın, S. (2017). Çalışanların otantik liderlik algılarının örgütsel vatandaşlık ve iş performansı üzerindeki etkisi ve örgütsel güvenin aracı rolü: İzmir demir çelik sanayi A.Ş.'de bir araştırma (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Haliç Üniversitesi, İstanbul.
- Yaşbay, H. (2011). Otantik liderlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Yılmaz, H. & Karahan, A. (2010). Liderlik davranışı, örgütsel yaratıcılık ve işgören performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Uşak'ta bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), 145-158.

Yazar(lar) Hakkında/About Author(s)

Manolya GÜLER/manolyaguler@hotmail.com

1997 yılında Hatay'da doğdu. 2019 yılında İskenderun Teknik Üniversitesi Turizm ve Otel İşletmeciliği Fakültesi'nden mezun oldu. 2019 yılında İskenderun Teknik Üniversitesi Turizm ve Otel İşletmeciliği Ana Bilim Dalı'nda başladığı Yüksek Lisans öğrenimine halen devam etmektedir.



Adres: İskenderun Teknik Üniversitesi Hatay/İskenderun

Doç. Dr. Hasan CİNNİOĞLU/hasan.cinnioglu@iste.edu.tr

1982 yılında Hatay'da doğdu. 2003 yılında Abant İzzet Baysal Üniversitesi Akçakoca Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu'ndan mezun oldu. 2006 yılında Anadolu Üniversitesi Turizm İşletmeciliği Yüksek Lisans Programı'nı, 2018 yılında ise Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Turizm İşletmeciliği Doktora Programını tamamladı. 2007 yılında Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi'ne Öğretim Görevlisi olarak atandı. 2018 yılında ise İskenderun Teknik Üniversitesi Turizm Fakültesi'ne Doktor Öğretim Üyesi olarak atandı. Halen İskenderun Teknik Üniversitesi Turizm Fakültesi'nde öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır

Adres: İskenderun Teknik Üniversitesi, Hatay/İskenderun

ETİK BEYAN FORMU

Araştırma Desteği Bilgisi: Araştırma desteği alınmamıştır.
Etik Kurul Onay Durumu
<input checked="" type="checkbox"/> Etik kurul onayı gerekmektedir.
Etik Kurul Raporunu Veren Kurum
T.C. İskenderun Teknik Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu
Etik kurul raporu karar tarihi: 05/01/2021 Karar Sayı No: 3
<input type="checkbox"/> Etik kurul onayı gerekmemektedir. Nedeni aşağıda belirtilmiştir.
<input type="checkbox"/> Veriler 2020 tarihinden önce toplandığından etik kurul izni alınmamıştır.
<input type="checkbox"/> Çalışmada kullanılan yöntem etik kurul izni gerektirmemektedir.
Yazar(lar)ın Katkı Oranı
1.Yazar: %60
2.Yazar: %40
Bilgilendirilmiş Onam Formu: Tüm taraflar kendi rızaları ile çalışmaya dâhil olmuşlardır.