



6 Şubat 2023 Depremi Bağlamında Yapı Müteahhitlerinin Liderlik Yaklaşımlarının Otantik Liderlik Perspektifinden Analizi

An Analysis of Construction Contractors' Leadership Approaches from the Perspective of Authentic Leadership in the Context of the February 6, 2023 Earthquake

Deniz Şahin Samaraz¹ , Prof.Dr. Akif Tabak² , Doç.Dr. Bülent Akkaya³

öz

Bu çalışma, 6 Şubat 2023 Kahramanmaraş depremleri sonrasında bu depremler bağlamında, yapı müteahhitlerinin sergiledikleri liderlik yaklaşımlarını otantik liderlik kuramı çerçevesinde incelemektedir. Otantik liderlik kuramı içerisinde yer alan otantik liderliğin temel boyutları olan öz farkındalık, ilişkilerde şeffaflık, dengeli değerlendirme ve içselleştirilmiş ahlak anlayışı, kriz dönemlerinde ve sonrasında liderlik davranışlarının anlaşılması açısından önemli bir analitik çerçeve sunmaktadır. Araştırmada oluşan nitel veri, deprem sonrası binaları yıkılmayan müteahhitlerle gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla toplanmıştır. Görüşmeler sonrası toplanan veriler, MAXQDA yazılımı kullanılarak sistematik bir şekilde kodlanmış ve tematik analiz yöntemiyle çözümlenmiştir. Analiz bulguları, otantik liderliğin ve boyutlarının özellikle güven inşası, etik karar alma süreçleri ve paydaşlarla etkin iletişim geliştirilmesi alanlarında belirleyici bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgular, kentleşme yapılanma, afet sonrası yönetimi ve sürdürülebilir olarak yeniden yapılanma süreçlerinde, otantik liderliğin ne kadar kritik katkılar sunabileceğini göstermektedir. Nitelikli ve otantik liderlik, kentlerin afetlere karşı dirençliliğinin artırılması, planlı ve etik temelli kentsel dönüşüm süreçlerinin belirlenmesi ve hayata geçirilmesi aynı zamanda uzun vadeli sosyal istikrarın sağlanması için de temel bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda, otantik liderlik yaklaşımı, afet sonrası yönetimle birlikte kentsel gelişim stratejilerine de bütüncül ve sürdürülebilir katkılar sunmaktadır. Web of Science (www.webofknowledge.com) platformu veri tabanında "authentic leadership" ve "authenticity" anahtar kelimeleriyle yapılan arama sonucunda 2000-2020 yılları arasında PRISMA protokolüne dayalı filtreleme sonucunda, toplam 669 makale araştırma kapsamına dahil edilmiştir. Bu makalelerde kullanılan kelime kümeleri, müteahhitlerle yapılacak derinlemesine görüşmelerin çözümlenmesi aşamasında, Maxqda yazılımına aktarılacak verilerin kodlama sürecinde kategori oluşturma açısından temel bir referans noktası olarak kullanılmıştır. Araştırma bulguları, örnekleme oluşturan müteahhitlerin liderlik anlayışlarının otantik liderlik kuramının temel bileşenleriyle anlamlı ve güçlü bir biçimde örtüştüğünü göstermektedir. Katılımcıların dürüstlük, tutarlılık, etik davranış, fikir açıklığı ve sözünde durma gibi değerlere verdiği önem; güvene dayalı ilişkiler kurma ve sürdürme çabaları ve etik ikilemler karşısında sergiledikleri içsel tutarlılık, otantik liderliğin boyutlarının sahadaki yansımalarını göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Afet, Afet Sonrası Yeniden İnşa, Deprem Yönetimi, Otantik Liderlik, Yapı Müteahhit.

¹ **Corresponding Author:** (Doktora Öğrencisi) İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bölümü, denizsahinsamaraz@gmail.com, ORCID: 0000-0002-7767-3858

² (Prof.Dr.) İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, İktisadi Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, tabakakif@gmail.com, ORCID: 0000-0001-9399-0135

³ (Doç.Dr.) Manisa Celal Bayar Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Finans Ve Bankacılık Bölümü, bulent.akkaya@cbu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-1252-9334

(*) "Bu makale, birinci yazarın İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde hâlen devam etmekte olan doktora tezinden türetilmiştir."



ABSTRACT

This study investigates the leadership approaches of construction contractors in the aftermath of the February 6, 2023 Kahramanmaraş earthquakes through the theoretical lens of authentic leadership. Drawing upon the fundamental dimensions of authentic leadership—self-awareness, relational transparency, balanced processing, and internalized moral perspective—this research provides a comprehensive analytical framework to understand leadership behaviors during and after crisis conditions. A qualitative research design was employed, and data were obtained through semi-structured interviews with contractors actively engaged in post-earthquake reconstruction activities. The collected data were systematically coded and analyzed using MAXQDA software in conjunction with thematic analysis to ensure methodological rigor and enhance the credibility of the findings. Analysis findings revealed that authentic leadership and its dimensions have a decisive impact, especially in the areas of trust building, ethical decision-making processes and the development of effective communication with stakeholders. These findings show how critical contributions authentic leadership can make in the processes of urbanization, post-disaster management and sustainable reconstruction. Qualified and authentic leadership is considered a fundamental element for increasing the resilience of cities against disasters, determining and implementing planned and ethically based urban transformation processes, and ensuring long-term social stability. In this context, the authentic leadership approach offers holistic and sustainable contributions to urban development strategies as well as post-disaster governance. As a result of the search with the keywords "authentic leadership" and "authenticity" in the Web of Science (www.webofknowledge.com) platform database, a total of 669 articles were included in the scope of the research as a result of filtering based on the PRISMA protocol between 2000 and 2020. The word clusters used in these articles were used as a basic reference point in terms of creating categories during the coding process of the data to be transferred to Maxqda software, during the analysis of in-depth interviews with contractors. Research findings show that the leadership understanding of the contractors that make up the sample overlaps significantly and strongly with the basic components of authentic leadership theory. The importance that participants attach to values such as honesty, consistency, ethical behavior, openness of mind and keeping one's word; their efforts to establish and maintain trust-based relationships and their internal consistency in the face of ethical dilemmas show the reflections of the dimensions of authentic leadership in the field.

Keywords: Authentic Leadership, Construction Contractor, Disaster, Earthquake Management, Post-Disaster Reconstruction

GİRİŞ:

Liderlik, toplumsal yaşamın her alanında var olan bir olgu olmakla birlikte, kriz ve belirsizlik dönemlerinde önemi daha da artmaktadır. Özellikle 20. yüzyılın son çeyreğinde yaşanan Enron ve Arthur Andersen skandalları, liderlerin etik dışı ve otantik olmayan davranışlarının küresel ölçekte ne denli yıkıcı sonuçlar doğurabileceğini ortaya koymuştur (May vd., 2003). Günümüzde hem kamu hem de özel sektörde ahlaki çöküşün yol açtığı yönetim sorunları, güvenilir ve değer odaklı liderlik ihtiyacını daha görünür hale getirmektedir (Avolio ve Gardner, 2005). Bu bağlamda, kökleri Antik Yunan felsefesine dayanan ve “kendine sadık olma” anlayışını temel alan otantik liderlik yaklaşımı, bireyin öz farkındalığını, değerleriyle uyumlu davranışlarını ve etik sorumluluğunu ön plana çıkaran bir liderlik modeli olarak literatürde öne çıkmaktadır (Klenke, 2002).

Türkiye'nin 6 Şubat 2023 tarihinde yaşadığı ve 11 ilde yıkıcı etkiler bırakan Kahramanmaraş merkezli depremler, liderlik ve etik sorumluluk tartışmalarını farklı bir boyuta taşımıştır. Deprem sonrası yapılan teknik raporlar, yıkımın temel sebeplerinin zemin özellikleri, yapı kalitesindeki eksiklikler, mevzuata aykırılıklar ve yapı denetimindeki yetersizlikler olduğunu göstermektedir (SBB, 2023). Bu tespitler, yapı müteahhitlerinin yalnızca teknik bilgi değil, aynı zamanda etik değerlere dayalı liderlik özellikleri sergilemelerinin ne denli hayati olduğuna işaret etmektedir.

Bu çalışma, 6 Şubat 2023 depreminin ardından ayakta kalan binaları inşa eden müteahhitlerin liderlik özelliklerini otantik liderlik perspektifinden incelemeyi amaçlamaktadır. Walumbwa vd. (2008) tarafından geliştirilen ve Tabak vd. (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanan otantik liderlik ölçeği temel alınarak, müteahhitlerin öz farkındalık, etik tutarlılık, içselleştirilmiş değerler ve pozitif liderlik unsurları bağlamında değerlendirilmesi hedeflenmektedir. Çalışmanın amacı, otantik liderliğin somut ve hayati sonuçlarının doğal bir afet bağlamında analiz edilmesi ve literatürde bu konudaki boşluğun giderilmesine katkı sağlamaktır.

1.Literatür

1.1 Otantik Liderlik ve Kavramsal Çerçeve

Liderlik, her dönem ve her toplumsal bağlamda ortaya çıkan ve ihtiyaç duyulan bir olgu olmakla birlikte, özellikle kriz ve belirsizlik dönemlerinde önemi daha da belirgin hale gelmektedir. İnsanlık tarihi, toplulukların karşı karşıya kaldıkları zorluklarda onları yönlendiren, güven ve umut aşıl原因an liderlerin varlığına duyulan ihtiyacı defalarca ortaya koymuştur.

Teknolojik gelişmelerin yarattığı karmaşık rekabet ortamı ve ekonomik belirsizlikler, liderlik olgusuna duyulan güvenin azalmasına yol açmaktadır. Özellikle 20. yüzyılda kamu kurumları, özel sektör ve sivil toplum örgütlerinde yaşanan etik ihlaller ve yönetsel zafiyetler, liderlik anlayışında yeni bir yaklaşım arayışını zorunlu kılmıştır (Avolio ve Gardner, 2005, s.136). Enron, Global Crossing, WorldCom, Arthur Andersen ve Japonya'daki Kanebo skandalı gibi vakalar kurumsal yönetim ve finansal şeffaflık eksikliklerinin yol açtığı ciddi muhasebe ve etik ihlalleri örneklemektedir; bu vakalar, şirket içi denetim mekanizmalarının yetersizliği ve yönetsel sorumlulukların ihlali sonucu büyük mali kayıplar ve güven erozyonuna neden olmuştur. Söz konusu vakalar liderlerin etik dışı ve otantik olmayan davranışlarının yönetim alanında yaratabileceği yıkıcı etkileri gözler önüne sermiştir (May vd., 2003). Bu süreç, güvenilir, değer odaklı ve kurumun sürekliliğini öncelik haline getiren liderlere duyulan ihtiyacı gündeme taşımıştır (George, 2003).

Bu bağlamda, otantik liderlik kavramı hem pozitif örgütsel davranış hem de etik liderlik yaklaşımlarıyla yakından ilişkilendirilerek literatürde önemli bir yer edinmiştir (Tabak vd., 2010). Pozitif örgütsel davranış, bireylerin ve örgütlerin performansını artırmaya yönelik olarak ölçülebilen, geliştirilebilen ve yönetilebilen olumlu psikolojik kapasite ve güçlü yönlerin sistematik biçimde incelenmesini amaçlayan bir yaklaşımdır (Luthans, 2002). Bu anlayış, rekabet, çatışma ve benmerkezci tutumların yoğun biçimde yaşandığı çalışma ortamlarının varlığını kabul etmekte, bu olumsuzluklarla başa çıkmanın temel yolunun, bireylerin ve örgütlerin güçlü yönlerini keşfetmek, geliştirmek ve bu yönleri sürdürülebilir biçimde kullanmak olduğuna vurgu yapmaktadır. Dolayısıyla pozitif örgütsel davranış yaklaşımı, örgütsel başarının yalnızca dışsal faktörlerle değil, aynı zamanda çalışanların sahip olduğu umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterlilik gibi pozitif psikolojik kaynakların etkin biçimde yönetilmesiyle mümkün olabileceğini ileri sürmektedir. Etik liderlik ise, örgüt içerisinde çalışanlar arasında uygun ve ahlaki davranışların gelişimini teşvik eden, karar alma süreçlerinde ve kişiler arası ilişkilerde karşılıklı iletişimi ve etkileşimi temel alan bir liderlik anlayışıdır (Piccolo vd., 2010: s.259). Bu liderlik biçimi, örgütsel davranışları yönlendirmek amacıyla etik standartların belirlenmesi, bu standartların örgütsel değerlerle bütünleştirilmesi ve bunların uygulamada etkin biçimde hayata geçirilmesi üzerine kuruludur (Connock ve Johns, 1995: s.68). Pozitif örgütsel davranış ve etik liderlik yaklaşımlarını güçlü bir etkileşim içinde olduğunu ele alan araştırmacılar, liderlik yaklaşımlarında etik değerleri, içsel tutarlılığı ve şeffaflığı ön plana çıkaran yeni bir anlayışın, özellikle kriz ve güven bunalımı dönemlerinde bir çıkış yolu sunduğunu ifade etmektedir.

Otantik liderlik, özünde “kendine sadık olma”.ve “içsel değerlerle uyumlu hareket etme” Bu konuyla ilgili ilkelerine dayanmaktadır. Pozitif psikoloji, pozitif örgütsel davranış ve etik liderlik kesişiminden doğan bu yaklaşım, liderin hem kendisine hem de paydaşlarına karşı dürüst ve açık olmasını gerekli kılar (Klenke, 2007). Dinçer vd.(2019) göre otantik liderlik, güven, umut, iyimserlik ve anlam arayışına dayalı bir liderlik tarzını temsil ederek 21. yüzyılda yönetim alanında öne çıkan kavramlardan biri olmuştur.

Avolio ve Gardner (2005), otantik liderlerin temelinde öz farkındalık, içsel değerlerle tutarlılık ve davranışlarının ahlaki boyutlarını dikkate alma eğilimi olduğunu vurgulamaktadır. Bu liderlik modelinde

birey, hata ve eksikliklerini gizlemek yerine onları bir gelişim fırsatı olarak görür ve karar alma süreçlerinde objektiflik ile şeffaflığı ön planda tutar.

Bill George (2003), otantik liderlerin karakteristik özelliklerini açıklarken, bu liderlerin öncelikle güçlü ve zayıf yönlerinin farkında olduklarını ve önyargılardan uzak bir biçimde kişisel gelişimlerine odaklandıklarını vurgulamaktadır. Otantik liderler, duygusal farkındalıklarını kullanarak deneyim, duygu ve rasyonel düşünceyi dengeli bir şekilde değerlendirerek bu sayede etkin liderlik sergilemektedirler. Ayrıca, açık iletişim ve doğruluk ilkesine bağlı kalarak düşüncelerini net ve anlaşılır bir biçimde ifade ederek güven ortamı oluşturmaktadırlar. Karşıt görüşlere saygı gösterme ve gerektiğinde kendi düşüncelerini gözden geçirme yeteneği, otantik liderlerin dinleme ve öğrenme becerilerini güçlendirmektedir. Otantik liderler, hatalarını ve eksikliklerini gizlemek yerine bunları düzeltmeye yönelik şeffaf bir yaklaşım benimserler. Ayrıca değerleriyle uyumlu davranarak tutarlılık gösterir ve değişime açık bir gelişim anlayışını sürdürürler.

Shamir ve Eilam(2005) otantik liderleri tanımlarken, bu liderlerin özgün ve taklitten uzak bir liderlik sergilediklerini vurgulamaktadır. Otantik liderler, başkalarının kendileri hakkındaki düşüncelerine göre değil, sorumluluklarına ve kişisel değerlerine uygun biçimde davranırlar; liderliklerini mevki, kazanç veya ödüller gibi dışsal beklentilerden bağımsız olarak, inançları doğrultusunda gerçekleştirirler. Bu bağlamda, otantik liderler değer ve inançlarını deneyimleriyle bütünleştirerek içselleştirmiştir. Söz ve davranışları, inançlarıyla tutarlılık gösterir; herhangi bir beklentinin gerçekleşmesi amacıyla değil, yalnızca değerlerine ve inançlarına uygun olan şekilde hareket ederler.

Luthans'ın (2002) pozitif örgütsel davranış çalışmaları ile Avolio'nun (1994) dönüşümcü liderlik araştırmalarının birleşmesi sonucu akademik literatüre kazandırılan otantik liderlik kavramının kökenleri, 1960'lara kadar uzanan çalışmalara dayanmaktadır (Gardner vd., 2011). Rome ve Rome (1967) hiyerarşik bir örgütte otantikliğin tanımını belirsizliğin, sorumluluk ve hataların kabul edilmesi olarak yapmaktadır. Seeman (1966), liderlerin ne ölçüde otantik olduklarının, liderlik rolüyle ilgili belirsizliklerini azaltabilme yeteneklerine bağlı olduğunu öne sürmüştür. Otantik liderlik kavramını iş ve yönetim dünyasına kazandıran Bill George, kurumların sürdürülebilirliği ve güvenilirliği için, değerlerine sadık ve şeffaf bir şekilde liderlik eden bireylere ihtiyaç duyulduğunu vurgulamıştır (George, 2003). Bu kavram, akademik alanda Fred Luthans ve Bruce Avolio (2003) tarafından incelenmiş ve tüm örgütlerde içten ve şeffaf bir liderlik yaklaşımının benimsenmesiyle ekiplerde yeniden güvenin inşa edilebileceği öne sürülmüştür. Kelly (2023) ise otantik liderliği, liderin kendi içsel değerlerini ve inançlarını davranışlarına yansıtması ve bu doğrultuda güven temelli ilişkiler kurmasıyla açıklamaktadır.

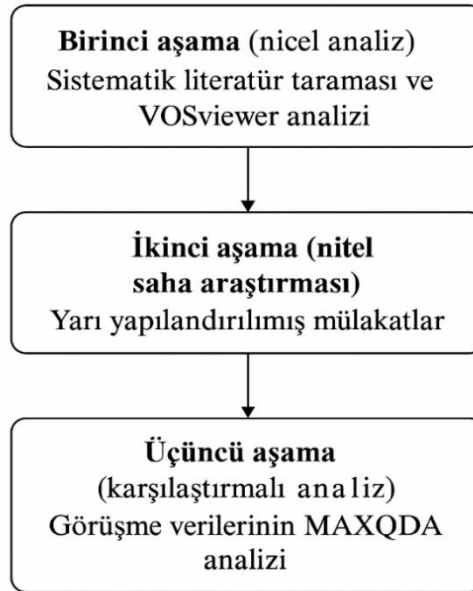
Otantik liderlik; öz farkındalık, bilgiyi dengeli ve tarafsız değerlendirme, içselleştirilmiş ahlak anlayışı ve ilişkilerde şeffaflık olmak üzere dört bileşen çerçevesinde sınıflandırılmaktadır (Coşar vd., 2012: s.208).

Otantik liderlik kuramının temel bileşenleri arasında yer alan öz farkındalık (self-awareness), bireyin kendi güdüleri, duyguları, yetenekleri, güçlü ve zayıf yönleri ile karakter özelliklerinin farkında olmasını ifade etmektedir (Kernis, 2003). Öz farkındalık düzeyi yüksek bireyler, kendilerini daha inandırıcı ve güven verici biçimde ifade etmekte; bu da onların izleyenleri tarafından samimi ve ahlaki dürüstlük sahibi olarak algılanmasını sağlamaktadır (Klenke, 2007). Otantik liderler, kendi davranışlarının başkaları üzerindeki etkisini fark eden, geri bildirim için açık bireylerdir ve bu özellikleriyle güven temelli ilişkilerin oluşumuna katkıda bulunurlar (Gardner vd., 2005). Bir diğer bileşen olan bilgiyi dengeli ve tarafsız değerlendirme (balanced processing), liderin karar almadan önce tüm verileri önyargısız biçimde analiz etmesini, farklı görüşleri dikkate alarak objektif bir değerlendirme süreci yürütmesini ifade eder (Kernis, 2003). Tarafsız karar verme becerisi, kişisel dürüstlüğün temelini oluşturmakta ve liderin davranışlarında tutarlılık sağlamaktadır (Tabak vd., 2012). İçselleştirilmiş ahlak anlayışı

(internalized moral perspective) ise otantik liderin sahip olduğu etik değerlerin, toplumsal baskılardan bağımsız olarak içselleştirilmesi ve bu değerlerle uyumlu davranışların sergilenmesi anlamına gelmektedir (Kernis, 2003). Bu yönüyle otantik liderler, örgüt içinde etik iklimin güçlenmesine, güven ve bağlılığın artmasına katkıda bulunurlar. Son bileşen olan ilişkisel şeffaflık (relational transparency), liderin kendi duygularını, düşüncelerini ve kararlarının gerekçelerini açık bir biçimde paylaşması, karşılıklı geri bildirim dayalı bir iletişim ortamı oluşturması olarak tanımlanmaktadır (Walumbwa vd., 2011). Otantik liderler, uygun ve yapıcı bir üslupla duygularını yansıtarak örgüt içinde açıklık, güven ve karşılıklı saygıya dayalı bir kültürün yerleşmesini sağlarlar (Luthans ve Avolio, 2003). Bu dört temel bileşen, otantik liderliğin bireysel farkındalıktan örgütsel güvene uzanan bütüncül yapısını ortaya koymaktadır.

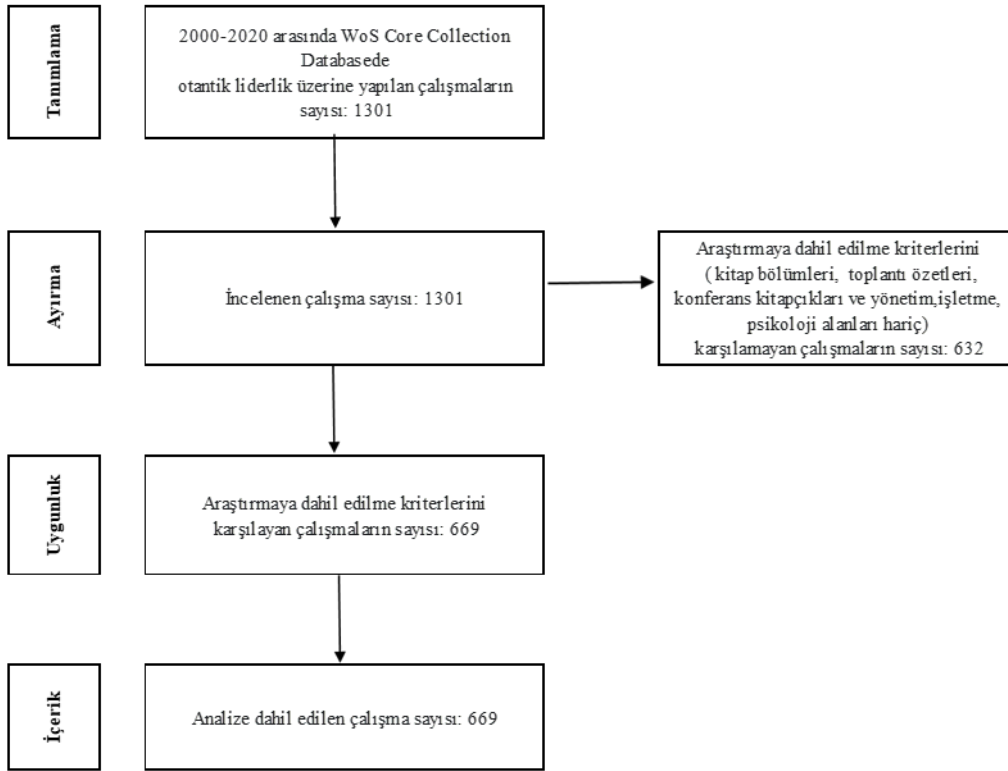
2. Yöntem

Bu çalışma, nicel ve nitel araştırma tekniklerinin bir arada kullanıldığı karma yöntem yaklaşımıyla yürütülmüştür. Nicel araştırma aşamasında kullanılan bilgiler, daha önce yayımlanmış araştırmalar ve literatürden derlendiği için ikincil veri niteliğindedir. Araştırma üç aşamadan oluşmaktadır:



Şekil 1: Araştırma Yönteminin Aşamaları

Birinci aşama (nicel analiz): Otantik liderlik literatürünün kavramsal çerçevesini ortaya koymak amacıyla 2000-2020 yılları arasında Web of Science Core Collection veri tabanında indekslenmiş çalışmalar sistematik literatür taramasına tabi tutulmuştur. Tarama bulguları, VOSviewer yazılımı ile birlikte oluşma (co-occurrence) ve kod birlikte oluşma modeli analizleri yapılarak değerlendirilmiştir. VOSviewer, kavramsal ağların görselleştirilmesi ve anahtar temaların yoğunluk haritalarıyla ortaya çıkarılması açısından önemli bir avantaj sağlamaktadır (Artsin, 2020). Bu analiz sayesinde otantik liderlik yazınında öne çıkan temel bileşenler sistematik biçimde tespit edilmiştir. Sistematik literatür taramasında Prisma yöntemi uygulanmıştır.



Şekil 2: PRISMA Araştırma Sürecinin Akış Şeması

Bu yayınlardan kitap bölümleri, toplantı özetleri, konferans kitapçıkları elenmiş olup Web of Science kategorilerinden yönetim, işletme ve psikoloji alanları seçilmiştir. PRISMA yöntemine göre yapılan analiz sonucunda literatür araştırmasında kullanılmak üzere 669 makale araştırmamıza konu edilmiştir.

İkinci aşama (nitel saha araştırması): Literatürden elde edilen temalar doğrultusunda yarı yapılandırılmış mülakat soruları hazırlanmış ve 6 Şubat 2023 depreminde ayakta kalan binaları inşa eden müteahhitlerle derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar, özellikle yerel basında güvenli yapı uygulamalarıyla ön plana çıkan kişiler arasından amaçsal örnekleme yöntemi ile seçilmiştir.

Üçüncü aşama (karşılaştırmalı analiz): Araştırmanın son aşamasında, literatür taramasından elde edilen kod birlikte oluşma modelleri ile saha görüşmelerinden elde edilen temalar karşılaştırılmıştır. Otantik liderlik literatürünün Web of Science analizi neticesinde oluşan kelime kümeleri, müteahhitlerle yapılacak derinlemesine görüşmelerin çözümlenmesi aşamasında, Maxqda yazılımına aktarılacak verilerin kodlama sürecinde kategori oluşturma açısından temel bir referans noktası olarak kullanılmıştır. Bu aşamada MAXQDA yazılımı kullanılarak nitel veri analizleri gerçekleştirilmiştir. MAXQDA'nın güçlü kodlama altyapısı ve tematik analiz desteği hem literatürden türetilen kavramların hem de saha verilerinin sistematik olarak bütünleştirilmesine olanak tanımaktadır.

Bu bütüncül yöntemsel yaklaşım, otantik liderlik bileşenlerinin hem teorik hem de pratik düzeyde analiz edilmesine imkân sunmaktadır.

Bu çalışmada depreme dayanıklı binalar inşa eden müteahhitlerin otantik liderlik özelliklerini nasıl sergiledikleri, profesyonel uygulamalarında hangi temel otantik liderlik bileşenlerinin öne çıktığı ve krizler sırasında karar alma süreçlerinde teknik, etik ve sosyal boyutları nasıl dengeledikleri sorularına cevap aranmaktadır. Bu sorular, müteahhitlerin liderlik davranışlarını çok boyutlu olarak değerlendirmeye ve otantik liderlik kavramının inşaat sektöründeki uygulamalarını anlamaya yönelik bir çerçeve sunmaktadır.

Otantik liderlik ve bileşenlerinin, doğa kaynaklı bir afet sonrasında oluşan doğal bir ortam bağlamında incelendiği bir araştırmaya literatürde rastlanmamaktadır. Bu nedenle, insan müdahalesinden tamamen bağımsız olarak tabiatın kendi dinamikleriyle meydana gelen bir olay olan deprem sonrasında yürütülecek bu çalışma, özgün bir araştırma ortamı sunmaktadır. Depremin yarattığı bu doğal laboratuvar niteliğindeki koşullar, otantik liderlik davranışlarının gerçek bir kriz bağlamında nasıl ortaya çıktığını gözlemlene olanağı sağlamakta ve çalışmanın özgün değerini oluşturmaktadır.

3. Veri

3.1 Nicel Analiz

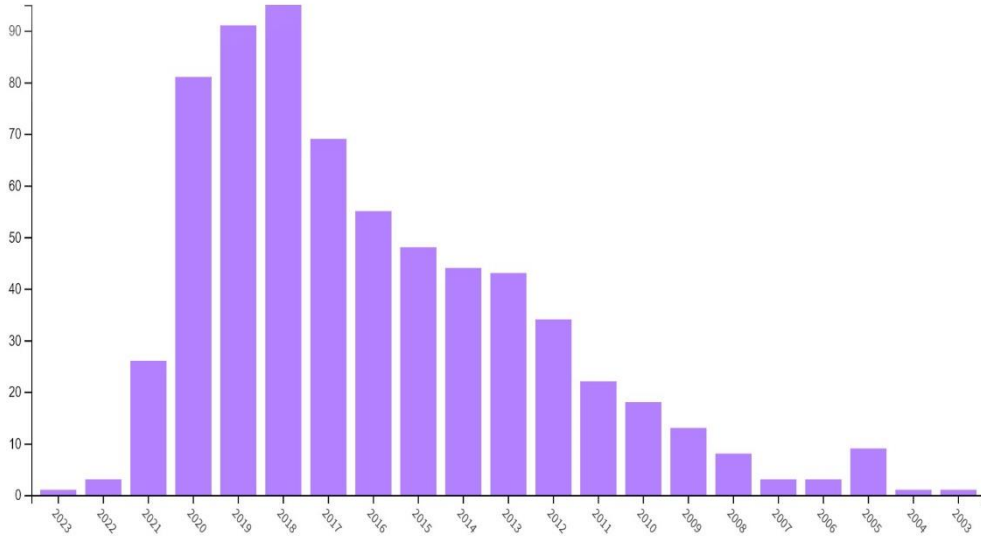
Araştırmanın nicel analiz aşamasında, otantik liderlik literatürünü anlamlandırmak amacıyla kapsamlı bir bibliyometrik tarama gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda, otantik liderlik alanında temel referanslardan biri olarak kabul edilen Gardner vd. (2011) çalışmasında izlenen yöntemden hareketle, “otantik liderlik” (authentic leadership) ve “otantiklik” (authenticity) anahtar kelimeleri temel alınmıştır. Araştırmanın verileri, Web of Science Core Collection veri tabanında 2000–2020 yılları arasını kapsayan bilimsel makalelerden elde edilmiştir.

Literatür taraması, 15 Mayıs 2024 tarihinde, uluslararası akademik yayınların indekslendiği Web of Science (www.webofknowledge.com) platformu üzerinden gerçekleştirilmiştir. Taramada, belirlenen anahtar kelimeler doğrultusunda sistematik bir inceleme yapılmış ve otantik liderlik kavramının temel bileşenlerini ortaya koyan çalışmalara ulaşılmıştır. Moher vd (2009) tarafından önerilen sistematik tarama yöntemi dikkate alınarak, literatür taramasının süreçlerini (tanımlama, tarama, eleme, uygunluk ve dahil etme aşamaları) görsel olarak ifade eden PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) akış şeması kullanılmıştır.

Web of Science Core Collection veri tabanında “authentic leadership” ve “authenticity” anahtar kelimeleriyle yapılan arama sonucunda 2000–2020 yılları arasında toplam 1.301 yayın tespit edilmiştir. Bu yayınlar içerisinde kitap bölümleri, konferans bildirimleri, toplantı özetleri gibi araştırma dışı kalan doküman türleri çıkarılmış ve sadece yönetim, işletme ve psikoloji kategorisinde yer alan makaleler değerlendirmeye alınmıştır. PRISMA protokolüne dayalı filtreleme sonucunda, toplam 669 makale araştırma kapsamına dahil edilmiştir.

Seçilen 669 makaleye ilişkin veriler, literatürün derinlemesine analizini ve görselleştirilmesini sağlayan bir bibliyometrik araç olan VOSviewer yazılımı kullanılarak incelenmiştir. Nees Jan van Eck ve Ludo Waltman tarafından geliştirilen VOSviewer, metin madenciliği yaklaşımıyla kavramlar arasındaki ilişkileri, ağ yapılarını ve yoğunluk bağlantılarını görsel haritalar aracılığıyla ortaya koyan bir analiz yazılımıdır. Bu yazılım, ortak yazarlık (co-authorship), birlikte oluşma (co-occurrence), atıf analizi (citation), bibliyografik eşleşme (bibliographic coupling) ve ortak atıf (co-citation) gibi çeşitli yöntemlerle literatürdeki etkileşim ağlarını değerlendirmekte ve yazar, kurum, ülke, anahtar kelime gibi analiz birimlerinde kapsamlı görselleştirmeler sunmaktadır (Arslan, 2022, s. 35). Bu çalışmada yalnızca birlikte oluşma (co-occurrence) gösterilmiştir çünkü bu yöntem, literatürde sıkça kullanılan kavramların dağılımını, temel temaları ve ön plana çıkan araştırma alanlarını belirlemeye olanak sağlamaktadır.

Şekil 3, 2000–2020 yılları arasında yayımlanmış otantik liderlik araştırmalarını içeren 669 makalede yer alan 1.472 anahtar kelimenin ağ analizini görselleştirmektedir. Bu görsel, literatürde kullanılan ortak kavramların yoğunluğunu, anahtar temaları ve öne çıkan araştırma alanlarını ortaya koymaktadır. Şekil incelendiğinde, en fazla tekrar edilen anahtar kelimelerin sırasıyla otantik liderlik (bağlantı gücü: 474), liderlik (bağlantı gücü: 234), etik liderlik (bağlantı gücü: 96), dönüşümcü liderlik (bağlantı gücü: 77) ve iş tatmini (bağlantı gücü: 43) olduğu görülmektedir. Bu bulgular, otantik liderlik literatürünün yalnızca



Şekil 4: Araştırmaya Dahil Edilen Makalelerin Yıllara Göre Dağılımı

Sonuç olarak, gerçekleştirilen bu bibliyometrik analiz, şekil 4'te gösterildiği gibi otantik liderlik alanındaki çalışmaların yıllar içinde artış gösterdiğini ortaya koymaktadır. Otantik liderlik, yalnızca bir liderlik tarzı olarak değil, aynı zamanda örgütsel etik, kültürel faktörler ve psikolojik boyutlarla ilişkilendirilen dinamik bir liderlik yaklaşımı olarak değerlendirilmektedir.

3.2 Nitel Analiz

Araştırmanın nitel bileşeni, karma yöntem yaklaşımının bir parçası olarak derinlemesine görüşme ve analiz süreciyle gerçekleştirilmiştir. Veri toplama süreci için çevrim içi derinlemesine görüşme tekniği seçilmiş ve yarı yapılandırılmış görüşmeler, Zoom Video Communications platformu aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, medya ve özellikle sosyal medya platformları üzerinden yapılan taramalar sonucunda, depreme karşı dayanıklı yapılar inşa ettikleri ve kamuoyunda olumlu bir imaj yaratmış olan müteahhitler tespit edilmiştir. Görüşme taleplerine olumlu yanıt veren beş müteahhit ile derinlemesine bireysel görüşmeler yapılmıştır. Katılımcıların yaş aralıkları 30'lu yaşlardan 50'li yaşlara kadar değişmekte olup, tamamı erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların ikamet ve çalışma bölgeleri incelendiğinde, iki katılımcının Hatay'da, iki katılımcının Kahramanmaraş'ta ve bir katılımcının ise Elazığ'da yaşadığı ve halen bu illerde inşaat faaliyetlerini sürdürdüğü belirlenmiştir. Her bir katılımcıya, araştırmanın amacına uygun olarak toplamda 14 yarı yapılandırılmış soru yöneltilmiş ve görüşmelerin ortalama süresi 40 dakika olarak gerçekleşmiştir. Görüşmeler, araştırmacı tarafından sesli ve görüntülü olarak kaydedilmiş, ardından yazılı transkripsiyonları yapılmış ve analiz sürecine dahil edilmiştir. Nitel verilerin sistematik bir biçimde çözümlenme sürecine dahil edilebilmesi ve veriler arasında anlamlı temaların ve örüntülerin ortaya çıkarılabilmesi amacıyla MAXQDA yazılımı kullanılmıştır. Katılımcıların kimliklerinin gizliliği ve anonimlik ilkesine uygunluk sağlanarak, her bir katılımcı renk temelli kod adlarıyla (bordo, mavi, sarı, turuncu, mor) eşleştirilmiştir. Bu sayede, veri analizinde anonimlik korunmuş ve her katılımcıya ait veriler sistematik şekilde değerlendirilmiştir.

Bu araştırmanın analiz sürecinde elde edilen veriler, sistematik bir inceleme sonucu dört ana tema altında gruplanmıştır: ilişkilerde şeffaflık, içselleştirilmiş ahlaki perspektif, bilgiyi dengeli değerlendirme ve öz farkındalık. Söz konusu temalar, çalışmanın teorik çerçevesini oluşturan Otantik Liderlik Teorisi

temel alınarak yapılandırılmıştır. Bu teori doğrultusunda geliştirilen Otantik Liderlik Ölçeği (Authentic Leadership Questionnaire - ALQ), liderlik davranışlarını dört ana boyutta ele almaktadır: Öz farkındalık (self-awareness), ilişkilerde şeffaflık (relational transparency), dengeli işlem (balanced processing) ve içselleştirilmiş ahlaki perspektif (internalized moral perspective) (Walumbwa et al., 2008).

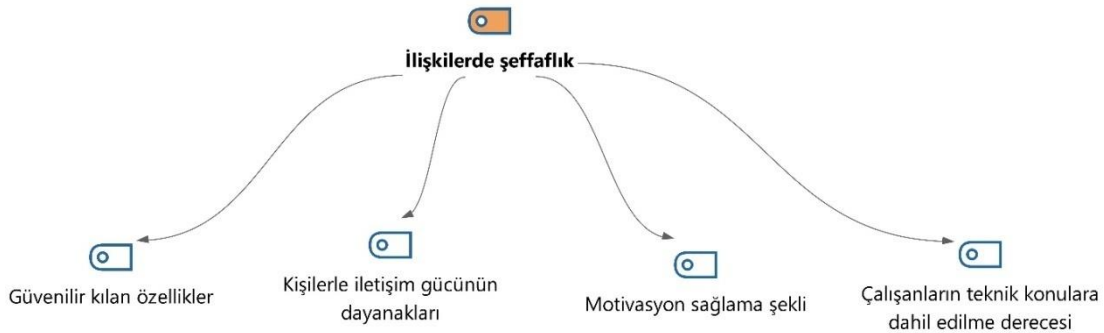
Her bir ana tema, katılımcılardan alınan yanıtlar doğrultusunda belirli alt temalar altında kategorize edilerek daha detaylı bir şekilde analiz edilmiştir. Bu yapı hem tematik analiz sürecinin sistematik bir biçimde ilerlemesini sağlamış hem de içerik derinliğinin artırılmasına olanak tanımıştır.

Bahsedilen yapısal çerçeve, Otantik Liderlik Ölçeği'nin temel bileşenleriyle paralellik göstermekte olup, aynı zamanda MAXQDA programında gerçekleştirilen kodlama süreçlerinin kuramsal altyapısını oluşturmuştur. Bu sayede, verilerin analizinde kullanılan teorik yaklaşım ile yazılım destekli çözümler arasında uyum sağlanmıştır.

4. Bulgular

Bu araştırmanın analiz sürecinde elde edilen veriler, nitel veri analizine uygun olarak sistematik bir şekilde incelenmiş ve anlamlı örüntüler üzerinden temalar oluşturulmuştur. Katılımcı ifadeleri doğrultusunda yapılandırılan bu temalar, araştırmanın temel sorusuna ışık tutacak şekilde dört ana başlık altında toplanmıştır: İlişkilerde şeffaflık, içselleştirilmiş ahlaki perspektif, bilgiyi dengeli değerlendirme ve öz farkındalık. Her bir tema, katılımcıların deneyimlerini, algılarını ve tutumlarını yansıtan ifadelerle desteklenmiş; bu yolla araştırmanın bulguları derinlemesine bir yaklaşımla yorumlanmıştır. Aşağıda, her tema ayrı alt başlıklar halinde ele alınarak detaylı biçimde sunulmaktadır.

Şekil 5'te araştırmanın ilişkilerde şeffaflık üst temasını oluşturan ilk beş soruya ve bunlara ait temaların kavramsal modeline yer verilmiştir.



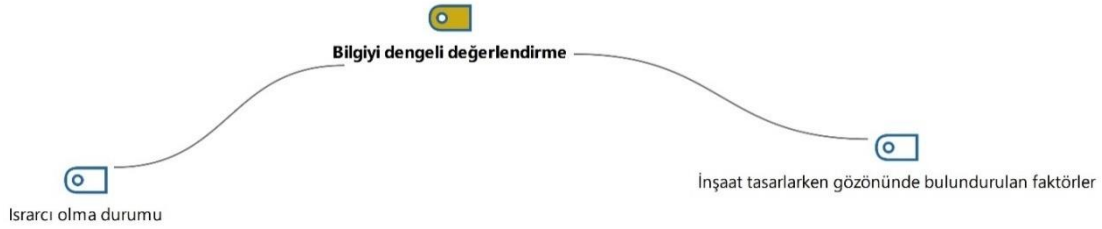
Şekil 5: İlişkilerde Şeffaflık Üst Teması ve Bunlara Ait Temaların Kavramsal Modeli

İlişkilerde Şeffaflık teması kapsamında ilk beş soruya dair ana temalar, güvenilirlik, iletişim gücü, motivasyon yöntemleri ve teknik karar alma süreçlerine çalışanların dâhil edilmesi olarak belirlenmiştir. Katılımcıların güvenilirlik anlayışları farklılık gösterse de tutarlılık, şeffaflık ve işin içinde yer alma unsurları ortak olarak vurgulanmıştır. İletişim tarzları, liderin açık ve eşitlikçi bir yaklaşım sergileyerek, başkalarının bakış açılarına değer vermesini sağlayan bir otantik liderlik göstergesi olarak değerlendirilmiştir (Ilies, Morgeson & Nahrgang, 2005).

Teknik karar alma süreçlerine çalışanları dahil etme, liderliğin kapsayıcı doğasını yansıtarak organizasyonel şeffaflığı ve karar kalitesini artırmaktadır. Katılımcıların bu süreçlere çalışanları dahil etmeleri, otantik liderliğin ilişkisel şeffaflık ve öz-yansıtma boyutlarıyla bağlantılıdır (Walumbwa vd.,

2008). Motivasyon stratejileri ise katılımcıların değer önceliklerini ve çalışanlarına verdikleri önemi yansıtarak hem maddi hem de manevi unsurlar içerdiği gözlemlenmiştir.

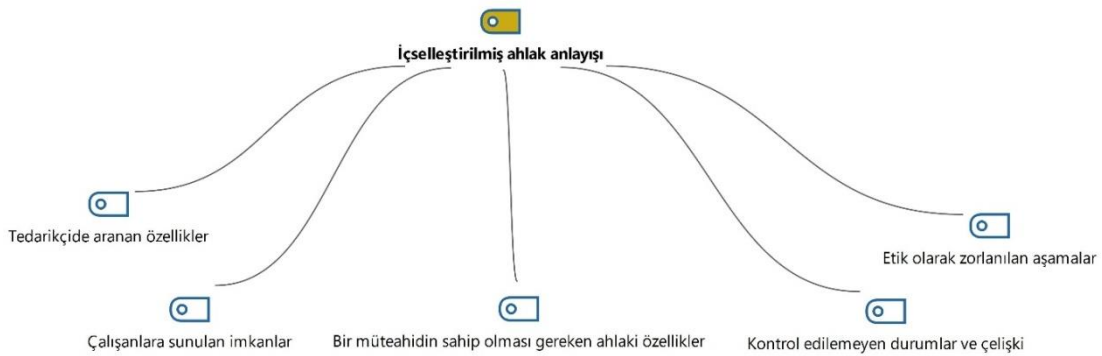
Şekil 6'da araştırmanın bilgiyi dengeli değerlendirme üst temasını oluşturan temaların kavramsal modeline yer verilmiştir.



Şekil 6: Bilgiyi Dengeli Değerlendirme Üst Teması ve Bunlara Ait Temaların Kavramsal Modeli

Katılımcılar, inşaat kararlarını yalnızca ekonomik faktörlerle değil, aynı zamanda teknik yeterlilik, etik sorumluluk ve sosyal etki unsurlarıyla da değerlendirmektedir. Bu yaklaşım, Otantik Liderlik teorisinin "bilgiyi dengeli değerlendirme" ilkesine bağlılıklarını göstermektedir (Avolio & Gardner, 2005). Bilgiyi dengeli değerlendirme teması altında iki alt tema, otantik liderliğin temel bileşenlerinden olan dengeli işlem boyutunun pratikteki yansımaları ortaya koymaktadır. Katılımcılar, karar alma süreçlerinde hem kişisel değerlerini hem de çevresel faktörleri göz önünde bulundurarak, yeni bilgiler ve fikirler karşısında esnek ve öğrenmeye açık bir liderlik sergilemektedir. Bu bulgular, otantik liderliğin yalnızca teorik bir model olmadığını, aynı zamanda uygulanabilir ve pratik bir liderlik yaklaşımı sunduğunu ortaya koymaktadır.

Şekil 7'de araştırmanın içselleştirilmiş ahlak anlayışı üst temasını oluşturan temaların kavramsal modeline yer verilmiştir.

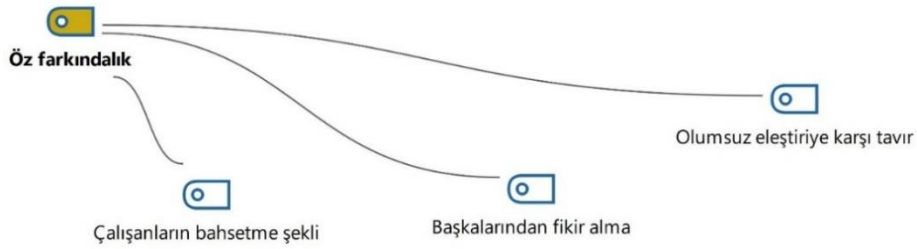


Şekil 7: İçselleştirilmiş Ahlak Anlayışı Üst Teması ve Bunlara Ait Temaların Kavramsal Modeli

Katılımcılar, ekonomik kriz veya pandemi gibi dışsal faktörlerin projeleri olumsuz yönde etkilediği durumlarda dahi etik ilkelerinden sapmadıklarını belirtmişlerdir. Etik baskıların en yoğun hissedildiği alanlar, malzeme kalitesi, proje onay süreçleri ve işçilik standartları olarak ifade edilmiştir. Bu bağlamda, liderlerin içsel değerlerine sadık kalması, "içselleştirilmiş ahlaki perspektif" ilkesini yansıtmaktadır. Katılımcılar, dürüstlük, güvenilirlik, insan hayatına saygı ve sözünde durma gibi ahlaki özellikleri ön plana çıkarmışlardır. Ayrıca, barınma, ulaşım, yemek ve prim gibi sosyal ve ekonomik imkanların sağlanması da bu liderlik anlayışının bir parçası olarak görülmüştür. Tedarikçilerle ilgili

olarak, katılımcılar dürüstlük, zamanında teslimat, belgeli malzeme kullanımı ve kalite standartlarına uygunluk gibi etik kriterleri öne çıkarmaktadırlar.

Öz farkındalık üst temasını oluşturan temaların kavramsal modele ise Şekil 8’de yer verilmiştir.



Şekil 8: Öz farkındalık Üst Teması ve Bunlara Ait Temaların Kavramsal Modeli

Katılımcılar, liderlik pratiğinde öz farkındalık kavramının, etkili liderlik davranışlarının en önemli bileşenlerinden biri olduğunu ifade etmişlerdir. Öz farkındalık, liderlerin daha empatik, adil ve duyarlı bir yaklaşım sergileyebilmelerine olanak tanırken, aynı zamanda ekip üyeleriyle daha verimli ve açık bir iletişim kurmalarını sağlamaktadır. Katılımcıların vurguladığı üzere, öz farkındalık, liderin kendi içsel düşüncelerini ve duygusal durumlarını sürekli olarak gözden geçirmesini gerektiren dinamik bir süreçtir. Bu süreç, yalnızca bilişsel bir değerlendirme süreci değil, aynı zamanda duygusal bir farkındalık gerektiren bir durumdur. Liderlerin, kendi duygusal durumlarını tanıma ve bu durumların karar alma süreçleri üzerindeki etkilerini kavrayabilme becerisi, liderlik yetkinliklerinin gelişimi için kritik bir öneme sahiptir. Katılımcılar, duygusal durumlarının farkında olduklarında, karar alma süreçlerinde daha bilinçli ve etkili tercihler yapabildiklerini belirtmişlerdir.

SONUÇ:

Bu araştırma, 6 Şubat 2023 Kahramanmaraş merkezli depremin ardından ayakta kalan binaları inşa eden müteahhitlerin liderlik özelliklerini, otantik liderlik perspektifinden incelemeyi amaçlamıştır. Çalışma, literatür taraması ve derinlemesine mülakatlar aracılığıyla otantik liderliğin temel bileşenlerini, deprem sonrası yapı sektöründe gösterilen liderlik davranışlarıyla ilişkilendirerek analiz etmiştir. Elde edilen bulgular, otantik liderliğin, afet yönetimi ve inşaat sektöründe kritik bir rol oynadığını ve bu yaklaşımın, inşaat sektöründeki etik ve güvenilirlik sorumluluklarını daha da görünür kıldığını ortaya koymuştur.

Araştırmanın nicel analiz kısmında yapılan bibliyometrik tarama, otantik liderlik literatüründeki anahtar kavramları ve bunların birbirleriyle ilişkilerini ortaya koymuş, etik liderlik, dönüşümcü liderlik ve iş tatmini gibi faktörlerin otantik liderlikle güçlü bir etkileşim içinde olduğunu göstermiştir. Bu bulgular, otantik liderliğin yalnızca bireysel liderlik özellikleriyle değil, aynı zamanda organizasyonel değerler, çalışan memnuniyeti ve liderin etik yaklaşımı gibi daha geniş bir etki alanına sahip olduğunu doğrulamaktadır.

Nitel analizde ise, 6 Şubat 2023 depreminde ayakta kalan binaları inşa eden müteahhitlerin liderlik özellikleri, Walumbwa ve arkadaşlarının (2008) önerdiği Otantik Liderlik Ölçeği temel alınarak dört ana tema altında incelenmiştir. Bu temalar; ilişkilerde şeffaflık, içselleştirilmiş ahlaki perspektif, bilgiyi dengeli değerlendirme ve öz farkındalık olarak belirlenmiştir. Katılımcıların liderlik yaklaşımları, bu dört temaya dayalı olarak değerlendirildiğinde, güvenli yapı inşa etmenin sadece teknik bilgi değil, aynı zamanda etik sorumluluk ve liderlik bilinci gerektiren bir süreç olduğunu ortaya koymuştur. Bu da depreme dayanıklı binalar inşa eden müteahhitlerin otantik liderlik özelliklerini nasıl sergiledikleri araştırma sorusunun cevabını ortaya koymaktadır. Katılımcılar, yapı güvenliği konusundaki duyarlılıklarını ve liderlik tarzlarını, afet sonrası toplumun güvenliğini sağlamak için gösterdikleri

kararlılıkla ilişkilendirmiştir. Diğer iki araştırma sorusu bağlamında, katılımcıların profesyonel uygulamalarında öne çıkan otantik liderlik bileşenleri ve kriz dönemlerinde teknik, etik ve sosyal boyutları nasıl dengeledikleri analiz edilmiş; bulgular, etik değerler, şeffaflık ve sorumluluk bilinci ile tutarlı ekip yönetiminin, afet gibi kritik durumlarda hem yapı güvenliğini hem de toplumsal güveni sağlamada belirleyici olduğunu göstermektedir.

Araştırmanın bulguları, liderlerin afet dönemlerinde sadece teknik ve yönetsel becerilerle değil, aynı zamanda etik ilkeler ve içsel değerlerle donanmış olmaları gerektiğini vurgulamaktadır. Özellikle müteahhitlerin, yapı denetiminden iş ahlakına kadar, geniş bir yelpazede liderlik özelliklerini sergileyerek hem inşaat sürecinde hem de sonrasında güven inşa etme sorumluluğunu taşıdıkları görülmüştür. Bu da otantik liderliğin, toplumsal güvenin oluşturulmasında ve kriz durumlarında liderlerin etkinliğinin artırılmasında ne denli kritik bir rol oynadığını göstermektedir. Görüşmelerde de bu duruma ilişkin önemli örnekler yer almaktadır. Katılımcılardan mor, ekonomik kriz döneminde dahi malzeme kalitesinden ödün vermediğini ifade ederek, dışsal ekonomik baskılara rağmen etik ilkelere bağlılığını sürdürdüğünü belirtmiştir. Katılımcılardan bordo, çoklu paydaşlarla çalışmanın (örneğin 80 hissedar) karar alma sürecini nasıl etkilediğini açıklarken, sürecin sadece teknik değil, ilişkisel ve yönetsel zorluklarla da iç içe olduğunu vurgulamaktadır. Katılımcılardan sarı, kalite standartlarından taviz vermediğini, maddi zarar görse de doğruyu yapma konusunda ısrarcı olduğunu belirtmiştir. Bu ifade, bilişsel ve etik tutarlılığı temel alan otantik liderliğini göstermektedir.

Araştırmanın bulguları, otantik liderliğin çeşitli boyutlarının kriz anlarında, özellikle büyük afetlerde, liderlerin karar alma süreçlerini ve ekip yönetimini nasıl şekillendirdiğine dair önemli veriler sunmaktadır. Depreme dayanıklı binalar inşa eden müteahhitlerin otantik liderlik özelliklerini, teknik bilgi ile etik sorumluluk ve toplumsal duyarlılığı birleştirerek sergilediklerini göstermektedir. Liderlik uygulamalarında şeffaflık, değerlerle uyum ve ekip yönetiminde tutarlılık öne çıkmaktadır. Kriz dönemlerinde, özellikle afet anlarında, müteahhitler teknik, etik ve sosyal boyutları dengeli bir şekilde bütünleştirerek hem yapı güvenliğini hem de toplumun güvenliğini sağlamaktadır.

İlişkilerde Şeffaflık: Katılımcıların güvenilirlik anlayışları farklılık gösterse de ortak bir noktada birleşen unsurlar arasında tutarlılık, şeffaflık ve çalışanların karar alma süreçlerine dahil edilmesi yer almaktadır. Liderlerin açık iletişim tarzı ve eşitlikçi yaklaşımı, çalışanlara değer verme ve şeffaflık ilkelerinin öne çıktığı önemli bulgulardandır. Bu, otantik liderliğin ilişkisel şeffaflık ve öz yansıtma boyutlarıyla doğrudan ilişkilidir. Ayrıca katılımcılar, karar alma süreçlerinde yalnızca ekonomik faktörleri değil, aynı zamanda etik sorumlulukları ve sosyal etkileri de göz önünde bulundurduklarını ifade etmişlerdir. Bu, liderlerin değer odaklı bir yaklaşımı benimsemesinin ve organizasyonel şeffaflığı artırmalarının önemli bir göstergesidir.

Bilgiyi Dengeli Değerlendirme: Otantik liderliğin temel bileşenlerinden biri olan dengeli işlem, katılımcıların karar alma süreçlerinde kişisel değerler ve çevresel faktörleri dikkate alarak esnek ve öğrenmeye açık bir yaklaşım benimsemelerine olanak tanımaktadır. Katılımcılar, özellikle kriz ortamlarında, etik ilkelere sadık kalmış ve dışsal faktörlerin etkisine rağmen değer odaklı bir liderlik sergilemişlerdir. Bu, otantik liderliğin sadece teorik bir model olmadığını, aksine pratikte de uygulanabilir ve etkili bir yaklaşım sunduğunu göstermektedir.

İçselleştirilmiş Ahlaki Perspektif: Katılımcıların liderlik anlayışlarında etik değerlerin en önemli unsurlardan biri olduğu görülmüştür. Dürüstlük, güvenilirlik, insan hayatına saygı ve sözünde durma gibi ahlaki özellikler, katılımcıların liderlik pratiğinde belirgin bir şekilde öne çıkmıştır. Ayrıca tedarikçilerle olan ilişkilerde de etik standartlara uyum, dürüstlük ve zamanında teslimat gibi kriterlerin ön planda tutulduğu gözlemlenmiştir.

Öz Farkındalık: Katılımcılar, otantik liderliğin en önemli bileşenlerinden biri olarak öz farkındalık kavramını vurgulamışlardır. Öz farkındalık, liderlerin kendi duygusal durumlarını anlamalarını ve bu durumların karar alma süreçlerine etkisini kavrayabilmelerini sağlar. Bu dinamik süreç, liderlerin empatik, adil ve duyarlı bir yaklaşım sergilemelerini ve ekipleriyle daha etkili iletişim kurmalarını mümkün kılmaktadır. Liderlerin bu farkındalık seviyeleri, ekip üyelerinin güvenini kazanma ve liderlik yetkinliklerini geliştirme açısından kritik bir öneme sahiptir.

Sonuç olarak, otantik liderlik, sadece kriz anlarında değil, tüm organizasyonel süreçlerde etkin bir şekilde uygulandığında, liderlerin güven inşa etmelerine, etik sorumlulukları yerine getirmelerine ve ekiplerinin motivasyonunu artırmalarına olanak tanımaktadır. Bu araştırma, otantik liderliğin depremde ve doğal afetler gibi zorlu durumlarda, liderlerin etkinliğini artıran ve organizasyonel sürekliliği destekleyen güçlü bir yaklaşım sunduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırmanın kısıtları arasında, araştırmacı ile katılımcıların farklı şehirlerde ikamet etmeleri, katılımcıların yoğun iş temposu nedeniyle görüşmeler için sınırlı süre ayırabilmeleri ve bu nedenle veri toplama sürecinde video konferans yönteminin tercih edilmesi yer almaktadır. Ayrıca, çalışmanın yalnızca inşaat sektörünü kapsamı ve katılımcıların tamamının erkek olması, araştırmanın kapsam ve bulgularının genellenebilirliğini sınırlayan diğer faktörler olarak belirtilmiştir.

Gelecek araştırmalar, otantik liderliğin organizasyonel direnç ve sürdürülebilirlik üzerindeki uzun vadeli etkilerini daha kapsamlı bir şekilde incelemelidir. Özellikle kriz anlarında liderlik etkinliğini artıran bu yaklaşım, organizasyonel sürekliliği destekleyen güçlü bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Bu bağlamda, örgütlerin, liderlik niteliklerini geliştirmek amacıyla otantik liderlik eğitimi vermeleri ve bu alanda bilinçli yatırımlar yapmaları önerilmektedir. Ayrıca, otantik liderliğin organizasyonel çerçevelere nasıl entegre edilebileceği, kentlerde, özellikle zorlu veya afet riski taşıyan ortamlarda daha derinlemesine araştırılmalıdır.

Etik Standartlara Uyum

Çıkar Çatışması: Araştırma kapsamında yer alan bilgiler, herhangi bir kişiye, kuruma, ekipmana çıkar sağlamayı veya kişisel/kurumsal menfaat kazandırmamakta olup, herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

Etik Kurul İzni: Bu çalışma için etik kurul izni alınmıştır. Buna ilişkin ıslak imzalı onam formu, makale süreç dosyasına eklenmiştir.

Finansal Destek: Finansal destek bulunmamaktadır.

Teşekkür: Teşekkür edilecek kişi veya kurum bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA:

Arslan, E. (2022). Nitel Araştırmalarda Geçerlilik ve Güvenilirlik. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (51), 395-407.

Artsın, M. (2020). Bir Metin Madenciliği Uygulaması: Vosviewer. *Eskişehir Teknik Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi B-Teorik Bilimler*, 8(2), 344-354.

Avolio, B. J. (1994). The natural: Some antecedents to transformational leadership. *International Journal of Public Administration*, 17(9), 1559-1581.

Avolio, B. J. ve Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315-338.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.001>

- Connock, S. ve Johns T. (1995), Ethical leadership, Institute of Personnel and Development, London
- Coşar, S., Tabak, A., & Polat, M. (2012). Otantik liderlik. Liderlikte Güncel Yaklaşımlar ve Uygulamada Kullanılabilecek Ölçekler, 193-226.
- Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R., & Walumbwa, F. (2005). "Can you see the real me?" A self-based model of authentic leader and follower development. *The leadership quarterly*, 16(3), 343-372.
- George, B. (2003). Leadership is authenticity, not style. *Authentic leadership: Rediscovering the secrets to creating lasting value*, 18-25.
- Ilies, R., Morgeson, F. P., & Nahrgang, J. D. (2005). Authentic leadership and eudaemonic well-being: Understanding leader-follower outcomes. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 373-394. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.002>
- Kelly, L. (2023). Authentic leadership: Roots of the construct. In *Mindfulness for authentic leadership: Theory and cases* (pp. 17-52). Cham: Springer International Publishing.
- Kernis, M. H. (2003). Toward a conceptualization of optimal self-esteem. *Psychological inquiry*, 14(1), 1-26.
- Klenke, K. (2002). *Researching leadership: A case study approach*. Sage Publications.
- Klenke, K. (2007). Authentic leadership: A self, context, and leadership development perspective. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(1), 1-14. <https://doi.org/10.1177/10717919070130010201>
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans, F., & Avolio, B. J. (2003). Authentic leadership development. *Positive organizational scholarship*, 241(258), 1-26.
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G., & The Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) Group. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *PLoS Med*, 6(7), e1000097. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000097>
- Piccolo R.F., Greenbaum R., Denhartog D.N. ve Folger R. (2010), "The relationship between ethical leadership and core job characteristics", *Journal of Organizational Behavior*, 31, ss.259-278
- Rome, B.K., & Rome, S.C. (1967). Humanistic research on large social organizations. In J.F.T. Bugental (Ed.), *Challenges of humanistic psychology* (pp. 181-193). New York: McGraw-Hill.
- Seeman, M. (1960). *Social status and leadership: The case of the school executive*. Columbus: Ohio State University Press.
- Shamir, B. ve Eilam, G. (2005). What's your story? A life-stories approach to authentic leadership development. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 395-417.
- Strateji ve Bütçe Başkanlığı (SBB). (2023). Deprem sonrası yapılan teknik raporlar ve yıkımın sebepleri. Strateji ve Bütçe Başkanlığı.
- Tabak, A., Sıgır, Ü., Arlı, Ö., & Coşar, S. (2010). Otantik liderlik ölçeğinin uyarılama çalışması. 18. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Bildiriler Kitabı, 20-22.

Tabak, A., Polat, M., Coşar, S., & Türköz, T. (2012). Otantik liderlik ölçeği: güvenilirlik ve geçerlik çalışması. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(4), 89-106.

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),

Walumbwa, F. O., Mayer, D. M., Wang, P., Wang, H., Workman, K., & Christensen, A. L. (2011). Linking ethical leadership to employee performance: The roles of leader–member exchange, self-efficacy, and organizational identification. *Organizational behavior and human decision processes*, 115(2), 204-213.

EXTENDED SUMMARY

Research Problem:

The earthquakes centered in Kahramanmaraş on February 6, 2023, which severely affected 11 provinces in Türkiye, triggered a multidimensional debate on leadership and ethical responsibility in the construction sector. Post-disaster technical reports revealed that the destruction stemmed from soil conditions, deficiencies in construction quality, regulatory non-compliance, and insufficient inspection processes. These findings highlighted the necessity for contractors to demonstrate not only technical expertise but also leadership grounded in ethical values. The research problem addresses how authentic leadership elements are manifested by contractors whose buildings remained intact after the earthquake.

Research Questions:

1. How do contractors who constructed earthquake-resistant buildings demonstrate authentic leadership characteristics?
2. What are the key authentic leadership components reflected in their professional practices?
3. How do contractors balance technical, ethical, and social dimensions in decision-making processes during crises?

Literature Review:

Authentic leadership has gained importance as a leadership model that integrates positive psychology, ethical leadership, and transparent organizational behavior, especially during crises and trust deficits. Previous scandals in corporate and public sectors (e.g., Enron, WorldCom, Kanebo) have accelerated the search for value-based, trust-building leadership approaches (Avolio & Gardner, 2005; George, 2003). Authentic leadership is characterized by four key dimensions:

- Self-awareness: Recognizing personal strengths, weaknesses, and emotions.
- Relational transparency: Open and honest communication with stakeholders.
- Balanced processing: Objective evaluation of information and opposing viewpoints.
- Internalized moral perspective: Acting consistently with internalized ethical values.

The literature demonstrates a growing global interest in authentic leadership (2000–2020), particularly its linkages with transformational leadership, ethical leadership, and job satisfaction.

Methodology:

This study employed a mixed-methods research design comprising three phases:

1. Quantitative Phase (Bibliometric Analysis): A systematic literature review of 669 authentic leadership-related articles (2000–2020) indexed in Web of Science. VOSviewer software was used to perform co-occurrence and keyword network analysis to identify the core components of authentic leadership literature.
2. Qualitative Phase (Field Study): Semi-structured interviews with five contractors from Hatay, Kahramanmaraş, and Elazığ whose buildings remained intact after the earthquake. Purposeful sampling was used, and interviews were analyzed using MAXQDA.
3. Comparative Analysis: Integration of bibliometric findings with field data through thematic coding based on the Authentic Leadership Questionnaire (Walumbwa et al., 2008).

Results and Conclusions:

The findings revealed four dominant authentic leadership themes among contractors:

- Relational Transparency: Contractors emphasized consistency, open communication, and employee inclusion in technical decision-making, which enhanced organizational trust.
- Balanced Processing: Decisions were made considering technical, ethical, and social factors, not merely economic concerns, demonstrating openness to learning and flexibility in crises.
- Internalized Moral Perspective: Contractors adhered to ethical principles such as honesty, reliability, and respect for human life despite external pressures (e.g., economic crises, pandemics).
- Self-awareness: Leaders reflected on their emotions and cognitive biases, enabling empathetic and fair decision-making during high-stakes processes.

The study concludes that authentic leadership plays a critical role in disaster resilience, especially in the construction sector, by fostering trust, ensuring structural safety, and promoting ethical accountability. It highlights authentic leadership as a practical and applicable leadership style beyond theoretical models, particularly in high-risk environments.

Future studies should explore the long-term effects of authentic leadership on organizational resilience and sustainability, with an emphasis on training programs and policy frameworks to institutionalize authentic leadership practices in disaster-prone regions.