

Otantik Liderliğin Örgütsel Güven Üzerine Etkileri: Erzincan Üniversitesi'nde Bir Uygulama

Effects of Authentic Leadership on Organizational Trust: An Application at Erzincan University

Doç. Dr. İlhami Yücel - Öğr. Gör. Ethem Kılıç

Başvuru Tarihi: 10.11.2016
Kabul Tarihi: 18.05.2017

Öz

Günümüz işletme yaşamında etik davranışlar sergileyen ve oldukları gibi davranarak diğerlerine örnek olabilen liderlere olan ihtiyaç her geçen gün artmaktadır. Karmaşıklaşan işletme yaşamında örgütlerin başarısını artıracak unsurlardan biri de çalışanlarının örgütlerine olan güvenleridir. Bu araştırma, örgütsel faaliyetler üzerinde anlamlı etkileri bulunan otantik liderlik ile örgütsel güven ilişkisi ekseninde yapılandırılmıştır.

Çalışmada, Erzincan Üniversitesinin Erzincan il merkezinde bulunan akademisyenlerin otantik liderlik algıları ile örgüte olan güvenleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Bu amaç doğrultusunda akademisyenlere anket uygulanarak elde edilen veriler incelenmiş ve değerlendirilmiştir.

Araştırma neticesinde akademisyenlerin otantik liderlik algılarının örgütsel güven algılarını olumlu anlamda etkilediği tespit edilmiştir. Alan yazında dört boyutlu olarak incelenen otantik liderlik algısı Erzincan Üniversitesi örneğinde iki boyutlu olarak değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Otantik Liderlik, Güven, Üniversite

Abstract

In today's business life, the demand for the leaders, who act morally and able to be a role-model to the others by acting sincerely, is increasing in each day. One of the factors that increases the success of the business organizations in the complex business life is the employees' trust on their organization. This research is structured in the axis of relationship between authentic leadership which has significant impact on organizational activities and the organizational trust.

In the study, the relationship between perceptions of authentic leadership and organizational trust of academics in Erzincan University located in the center of Erzincan is researched. This objective is achieved by applying polls to academics. The survey data obtained from the questionnaires applied had been examined and evaluated.

At the end of the research, it has been found that the authentic leadership perceptions of academics affects the organizational trust perceptions of them in a positive way. The perception of authentic leadership examined the four-dimensional in the literature, has been validated by two-dimensions in the Erzincan University sample.

Keywords: Leadership, Authentic Leadership, Trust, University

Doç. Dr. İlhami Yücel, Erzincan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, iyucel@erzincan.edu.tr
Öğr. Gör. Ethem Kılıç, Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler MYO, etemkic@hotmail.com

* Bu çalışma Erzincan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalında 2015 yılında, Doç. Dr. İlhami Yücel tarafından yürütülen "Otantik Liderlik ve Örgütsel Güven: Bir Uygulama" başlıklı Yüksek Lisans tezinden türetilmiştir.

Giriş

Sürekli olarak değişen örgüt yaşamında “lider” kritik başarı faktörlerinden biridir. Bu nedenle araştırmacılar tarafından lider ve liderlik konusunda çeşitli araştırmalar yapılmış; lider, liderlik ve liderliğin etkileri konularına açıklık getirilmeye çalışılmıştır. Akademik alanda bu konuların ağırlık kazanmasının bir nedeni de küreselleşmenin, politik, sosyal ve teknolojik gelişmelerin örgütler üzerinde oluşturduğu baskıların liderlere yeni vasıflar yüklemiş olmasıdır. Bu süreçte küreselleşme, toplumların kültürlerini, üretim ve tüketim biçimlerini değiştirdiği gibi yönetim ve liderlik stilleri üzerinde de önemli etkiler oluşturmuştur (Şimşeker ve Ünsar, 2008, s.1029-1030).

Liderler, örgütün vizyon ve stratejik istikametini belirlemenin dışında, vizyonun çalışanlara ve dolaylı olarak müşterilere aktarılması, çalışanlara ilham kaynağı olunarak onların aynı amaca odaklanmalarının sağlanması ve vizyonu gerçekleştirmeye yönelik örgütlenmeyi sağlamaya da çalışırlar. Örgütler, liderliği mantıksal ya da teknik bir etkinlik olarak değil, örgüt içinde insanların yönetilmesini ve topluluk duygusunun geliştirilmesini içeren bir etkinlik olarak görmektedirler.

Günümüz örgütsel yaşamında başarılı olmanın temelinde yer aldığı düşünülen güven, edinilmesi stratejik olarak gereklilik arz eden bir özellik haline gelmiştir. Böyle bir yapı içerisinde örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmeleri ve maliyetlerini düşürebilmeleri için güven, sosyal sermaye olarak oldukça önemli bir konuma gelmiştir. Birlikte çalışmak, genellikle başkalarına belirli bir düzeyde bağlı olmayı gerektirir ve bu yüzden insanlar, kişisel ve örgütsel hedeflere ulaşmak için çeşitli şekillerde başka insanlara güvenmek zorundadırlar (Eroğlu, 2014, s.57). Güven problemlerinin giderilmesinde liderler önemli roller üstlenmektedir. Başarılı liderlerin yol göstericiliğinde örgütler, çalışma iklimlerinde güveni tesis edebilir ve böylece stratejik anlamda başarıya ulaşmaları söz konusu olabilir. Otantik liderlik özelliğine sahip liderlerin örgütsel güveni oluşturma ve sürekliliğini sağlamada daha başarılı olabilecekleri düşünülmektedir. Dolayısıyla bu araştırmanın amacı, otantik liderliğin örgütsel güvenin üzerindeki etkisini incelemek olarak belirlenmiş ve otantik liderlik ile örgütsel güven boyutlarının arasındaki ilişki incelenmiştir.

Kuramsal Çerçeve

Otantik Liderlik

Globalleşme ile birlikte yaşanan sosyo-politik ve teknoloji temelli değişimler, klasik anlamdaki liderliğin yerine iş dünyasının ve alan yazının yeni yaklaşımlar benimsemesine katkı sağlamıştır. Liderliğin tanımının değiştiği ve liderden beklentilerin değişikliğe uğradığı bu dönemde oluşturulan modern liderlik kuramlarından biri de otantik liderliktir.

Otantik liderlik kavramına ilişkin ilk uygulamalar sosyoloji ve eğitim alanlarında ortaya çıkmıştır. Sosyolog Seeman (1960) liderin kamudaki rollerine bağlı taleplerini incelemek yerine otantikliğin kavramsal ve ampirik yönüne dikkat çekerek otantikliğe odaklanmıştır. Seeman otantiklik için ölçek geliştirmesine rağmen sorguladığı yapı, doğruluğunu ve geçerliliğini kaybetmiştir. Daha sonra Henderson ve Hoy (1983) tarafından eğitici liderlik ve yeni öğeler eklenmesiyle Seeman ölçeği revize edilerek yapı canlandırılmıştır (Avolio ve Gardner, 2005, s.320). Bu düşünceyi destekleyen bir vaka olarak otantik liderliğin çok boyutlu yapısı geliştirilmiştir (Walumbwa vd., 2008, s.89-90).

Modern anlamda otantiklik kavramının 1980’li yıllar içerisinde ortaya çıktığı kabul edilmektedir. Pozitif psikoloji literatürüne göre otantiklik “Bir insanın sahip olduğu tecrübelerini, düşüncelerini, tutkularını, ihtiyaçlarını, isteklerini, tercihlerini ve inançlarını kendini tanıyarak ele geçirme süreci” olarak tanımlanmıştır. Bu bağlamda otantiklik, bir kişinin hem kişisel tecrübelerinin hem de davranışlarının gerçekte ne düşünüyor ve neye inanıyorsa buna göre olması anlamına gelmektedir (Akgündüz, 2012, s.18).

Otantiklik; kişinin kendi deneyimlerinden hareket ederek duygularını, düşüncelerini, ihtiyaçlarını, isteklerini, önceliklerini ve inançlarını kabul etmesidir. Otantikliğin özü insanın kendini bilmesine dayalıdır ve bu bir süreçtir. Otantiklik bireylerin kendi içyapılarıyla uyumlu bir şekilde düşünmelerini ve davranmalarını gerektirir. Gerçek otantik kişilik yapısı ilişkilerde kendini gösterir. Otantiklik kısacası kendini bilmedir (Keser ve Kocabaş, 2014, s.2). Otantikliğin özü bireyin kendine karşı doğru olmasıdır. Başka bir ifadeyle kişi; kendi kişiliğine, değerlerine, tercih ve duygularına bağlı kalıyor ise otantiktir (Ünnü, 2009, s.1263).

Otantik liderlik, pozitif lider yetenekleri ile gelişmiş örgütsel kavramı birleştiren bir süreç olarak tanımlanır. Otantik liderlik süreci bireyin öz farkındalık düzeyini olumlu etkiler. Hem lider hem de takipçiler için gelişim uyarlanı ve olumlu davranışlar düzenlenir. Otantik liderler; kendine güvenen, umutlu, iyimser, esnek, etik, ahlaki odaklı kişilerdir ve kendi gelecekleriyle uyumlu olacak şekilde çaba gösterirler (Ilies vd., 2005, s.376).

Otantik lider, ahlaki bakış açısına sahip, örgütsel süreçleri yönetirken bilgi ve güçlerinin farkındadırlar, iyimser, umutlu ve kendinden emindirler. Bu bağlamda otantik liderlik, örgütlerde pozitif iklim oluşturabilen, örgütteki pozitif iklimi örgütün amaçları kullanabilen, ahlaki bakış açısını benimseyip içselleştirebilen, bilginin organizasyonda dengeli dağılması konusunda etkinliği olan, takipçileri ile ilişkilerinde şeffaf olabilen liderlerin davranışdır (Yeşiltaş vd., 2013, s.335). Otantik liderlik, örgütün amaçlarına ulaşmasında da son derece önemlidir. Fakat otantik liderlere göre bu tek başına yeterli değildir. Burada dikkat edilmesi gereken önemli hususlardan biri, otantik liderin takipçilerinin tutum ve davranışlarını nasıl etkileyeceği ve bir takım pozitif (umut, güven, iyimserlik gibi) duyguların nasıl geliştirilebileceği ile ilgilidir (Gül ve Alacalar, 2014, s.542).

Otantik liderler; kim olduklarının farkında olan, neye inandıkları konusunda bilgi sahibi olan, etik muhakeme, değer yargıları ve bireysel tutumları arasında tutarlılık gösterebilen ve bu konuda şeffaf olabilen, diğer bireylerle ilişkilerinde güven, iyimserlik ve esneklik gibi olumlu bir ruh hali geliştirmeye odaklanmış, dürüstlükleri konusunda toplumda şüphenin olmadığı, bu yönleriyle de saygı duyulan kişilerdir (Tabak vd., 2012, s.95).

Luthans ve Avolio'ya (2003) göre otantik liderler, izleyenlerinin bireysel farklılıklarını anlayabilirler ve onlara yetenekleri çerçevesinde değer verirler. İnsanların sahip oldukları yeteneklerini tanımlamaları ve bunları güce dönüştürmeleri konusunda onlara rehberlik ederler ve bu konuda yüksek motivasyona sahiptirler (Gırcır ve Paşaoğlu, 2014, s.1-2). Yazında liderliğin farklı biçimleri olmasına rağmen, birçok araştırmacı modern iş dünyasındaki liderlik krizini otantik liderlik ile çözüleceğine inanmaktadır. Otantik liderlik pozitif enerji, bütünleşme, ahlaki özellikler ve iç disiplini, açık amaç, takipçilerine ilgi, güven,

umut, iyimserlik, esneklik ve kişisel değerleri vurgulamaktadır. Otantik liderler, birey merkezli olmadığı gibi görev merkezli de değildirler. Otantik liderler takipçilerinin iyi oluşlarıyla, daha geniş çerçevede diğer iş arkadaşları, örgüt ve toplumun iyi olmalarıyla motive olurlar. Otantik liderlere göre kişisel değerler, ahlak ve etik davranışların en yüksek seviyede olduğunu gösterirler. Çevresine güveni oluştururlar ve iyimserliğini etrafındakiler ile paylaşırlar. Bu durum otantik liderlerin doğaüstü veya kusursuz olduğu anlamına gelmez. Her insan gibi onların da kusurları olabilir veya hata yapabilirler. Ancak onlar kusurunu ve hatasının farkında oldukları için sorumluluğu üstlenebilirler (Toor ve Ofori, 2008, s.624).

George'a (2003) göre, otantik liderler liderlik ettikleri kişilere gerçekten hizmet etme arzusu içindedirler. Otantik liderler, fark oluşturmak için yönettikleri kişilere yetki vermeye heveslidir. Otantik liderler yönettikleri kişilerin mantığının yanında vicdan, tutku ve merhamet gibi özelliklerle de donatılmış olmak üzere yönlendirirler. Otantiklik, her çalışanın gelişimi, iyiliği ve kendisini tanımları için gereklidir (Gırcır ve Paşaoğlu, 2014, s.2). Otantik liderlik yaklaşımı, organizasyonun karar alma süreçlerinde liderin ahlaki değerler doğrultusunda davranışlar göstermesini, sahip olduğu bilgisini takipçileriyle paylaşmasını, organizasyondaki kişilerin sahip oldukları değerleri kabul etmesini ve liderin kendi değerlerini etraftakilere net olarak ulaştırmasını vurgulamaktadır (Yeşiltaş vd., 2013, s.335). Otantik liderler için makam, mevki ve ödüller liderlik rolünü üstlenmeleri için motive edici olan faktörler değildir, onlar açısından birinci öncelik amaçlar, değerler ve inançlardır. Otantik liderlerin sözleri inançlarıyla, inançları ise davranışlarıyla tutarlıdır. Otantik liderler, farklı bakış açılarını teşvik ederek takipçilerinin güvenlerini ve saygınlıklarını kazanmak ve onlarla ilişki kurmak için kişisel inanç ve değerlere ve uygun hareket ederler (Gül ve Alacalar, 2014, s.542).

George'a göre (2003), otantik liderler kendine has özelliklere sahiptir, amaçları sadece liderlikle başkalarına hizmet etmek değildir, takipçilerini güçlendirme eğilimine de sahiptirler. Otantik liderler, diğerleri tarafından otantik olarak algılanacak tarzda liderlik yapmaktadırlar. Daha açık ve şeffaf olduklarından kişisel özdeşleşme yoluyla takipçilerine yüksek düzeylerde güven duygusunu oluşturmaktadırlar (Tabak vd., 2012, s.200).

Otantik Liderliğin Boyutları

Walumbwa ve arkadaşları (2008), otantik liderliğin boyutlarının (Kernis, 2003) yer aldığı ve daha sonrasında otantik liderlik boyutlarının (Gardner vd., 2005; Ilies vd., 2005) belirlendiği çalışmaları temel alarak Otantik Liderlik Modelini ve Otantik Liderlik Ölçeğini (ALQ) geliştirerek test etmişlerdir. Buna göre otantik liderliğin temelinde: öz farkındalık, bilgiyi dengeli değerlendirme, içselleştirilmiş ahlak anlayışı ve ilişkilerde şeffaflık olmak üzere dört unsurun olduğu görülmektedir (Topaloğlu ve Özer, 2014, s.160).

Öz farkındalık

Bireylerin kendi varlığının farkında olup ve zamanla içinde bulunduğu faaliyetlerin neyin oluşturduğu farkındadır. Öz farkındalık, bir varış noktası olmaktan ziyade sürekli gelişmekte olan bir süreçtir. Bireyin eşsiz yeteneklerini, güçlü, amaç duygusu, temel değerleri, inançları ve arzuları anlamak için gelen bir süreçtir. Bireyin bilgisi, yetenekleri ve kapasitesi sahip olduğu farkındalığın temelini içerebilir. Liderlik yazınında özellikle otantik liderlik gelişiminde öz farkındalığın dört bileşeni olduğu belirlenmiştir. Bu bileşenler; değerler, kimliğe ilişkin bilişler, duygu ve güdüler (hedefler)'dir (Avolio ve Gardner, 2005, s.324). Otantik liderliğin bu unsuru sadece bununla sınırlı olmayıp; kişinin ihtiyaçlarını, değer yargılarını, kişilik özellikleri, hisleri ve bunların davranışlarındaki yerini de kapsamaktadır. Aynı zamanda öz farkındalık kavramı psikolojik sağlığın bir belirticisidir (Gıcır ve Paşaoğlu, 2014, s.3).

Bilgiyi Dengeli Değerlendirme

Walumbwa ve arkadaşları (2008) bilgiyi dengeli değerlendirmeyi, liderin karar almadan önce bütün ilişkili olan verileri objektif bir şekilde değerlendirilmesi olarak tanımlamışlardır (Walumbwa vd., 2008, s.95). Bu unsur kendisi ile ilgili bilgilerin çarpıtılmaması anlamına gelmektedir. İç deneyimler ve dışarıdan temelli değerlendirmeli bilgiler, abartmadan, bozmadan, inkâr etmeden, tarafsız olarak değerlendirilmesi içermektedir. Ilies ve arkadaşlarına (2005) göre bilgiyi dengeli değerlendirme, kişisel dürüstlüğün ve karakterin kalbidir. Karakter ve dürüstlük sadece liderlerin kararlarını ve eylemlerini değil, ayrıca kendi hakkındaki sezgilerine de etkisi vardır (Ilies vd., 2005, s. 378-379).

İçselleştirilmiş Ahlak Anlayışı

Benimsenmiş ve bütünleştirilmiş bir öz düzenleme de oluşturulmaktadır. Bu tür öz düzenleme kendi iç

ahlaki standartları ve değerleri tarafından yönlendirilir. Grup, örgütsel ve toplumsal baskılara karşı ve bu içselleştirilmiş değerler ile tutarlı olacak şekilde karar verir ve davranış sonuçlandırır (Walumbwa vd, 2008, s.96). Luthans ve Avolio (2003), May ve arkadaşları (2003), ve Avolio ve Gardner (2005) göre otantik liderlik yapısının pozitif ahlak anlayışına ihtiyacı olduğunu iddia etmekte ve otantik liderlerin doğal ahlaki ikilemler yargılamak için yüksek ahlaki standartlara ve kapasiteye sahip olduğunu savunmaktadırlar.

İlişkilerde Şeffaflık

Otantik liderliğin bir diğer unsuru olan ilişkilerde şeffaflık tabiat ile ilişkilendirilmektedir. Bireyin ilişkilerinde dürüstlük ve açıklığa değer vermesini ve bunu başarmasını kapsar. İlişkisel otantiklik birbirine yakın kişilerin, iyi veya kötü olan gerçek kişiliklerini görmelerinin önemini içermektedir. Bundan dolayı otantik ilişkiler karşılıklı güven ve samimiyet geliştirme sürecini kapsamaktadır. Kısacası ilişkilerde otantiklik kişinin yakın çevresi ile ilişkilerinin içten olması anlamına gelmektedir (Coşar vd., 2012, s.211-212). İlişkilerde şeffaflık unsuru bireylerin liderlerinin, otantik lider özellikleri olduğunu düşünmelerini sağlayan, farklı duygulara uygun olan bilgi ve hislerin paylaşılmasıdır. Otantik liderliğin önemli amaçlarından birisi, otantik modelleme ile izleyicilerde bir açıklık hissi oluşturmaktır. Böylece izleyicilerin, kendilerini lider ile özdeşleştirebilecek ve liderlerin olumlu özelliklerini kendilerine örnek alacaklardır (Gıcır ve Paşaoğlu, 2014, s.4).

Örgütsel Güven

Literatürde, güvenin farklı disiplinlerde araştırılmış bir konu olmasından dolayı güvenin birçok farklı tanımı vardır. Genel olarak güven tanımlanırken, karşı tarafın davranışlarının iyi niyetli olmasında, açık ve dürüst olmasında, söz veya eylemlerinde faydacı davranmayacağına dair beklentiler ve inançtan bahsedilmektedir. Butler'a (1991) göre güven, karşısındaki kişinin eylemlerinin değerlendirilmesine dayanarak, bu kişiye yönelik eylemlerde savunmasız olma veya olmama ve belirsizlikler karşısında riski kabul etme isteğidir (Ergeneli ve Arı, 2005, s.127).

Güven; sosyal dünyanın karmaşıklığını azaltan etkili bir iletişim mesajıdır. Güven olmadan sosyal yaşam olanaksızdır, nerede güven varsa orada deneyimler ve eylemler için fırsat doğar (Erdem ve Özen, 2003, s.53).

Mayer, Davis ve Schoorman'a göre güven, "bir tarafın diğer tarafın eylemlerine savunmasız kalma istekliliği" olarak tanımlanmıştır. Güven veren taraf için önemli olan belirli bir eylemin diğer tarafın kontrol etme ve gözlemlenebilirliğine bakmaksızın icra edeceğine inanmasıdır (Taşkın ve Dilek, 2010, s.38).

Güven bir birey ya da sistemin bütünlüğü / dürüstlük, sevecen ve yetkinlik ile ilgili olarak insanların sosyal bir algısı olarak görülür. Güven tecrübeler ile doğrulanır. Güven örgütsel durumları cesaretlendirebilir veya güvenden vazgeçirebilir. Bu yüzden güven durumların veya insan ilişkilerinin olduğu bir durumdur. Güvende karşılıklı bağımlı ilişkiler geliştirmek esastır ve güven sabit sonuçlar tekrarlayan eylemlere dayanmaktadır. Ryan ve Oestreich (1998) göre güvensizliğe en çok sebep olan durumlar: birincisi; yönetimin ve yöneticinin yıpratıcı ve taciz eden hareketler sergilemesi, ikincisi; yönetim ve yöneticilerin belirsiz davranışları, üçüncüsü; çalışanların örgüt kültürü hakkındaki algıları olarak belirlemiştir (Alston, 2014, s.17).

Örgütsel güven başarılı bir organizasyon yapısının önemli bir ögesi olarak görülmektedir. Örgütsel güven, örgüt içinde karşılıklı iletişim ve etkileşim ile karakterize olan eylem ve faaliyetlerin sonuçlarına (bazen olumlu bazen olumsuz) olan inançtır. Shockley-Zalabak ve arkadaşlarına göre örgütsel güven, örgütsel roller, ilişkiler, beklentiler ve karşılıklı bağımlılıklara göre kurumdaki bireylerin birbirlerinin davranışlarına ve niyetlerine olan pozitif beklenti ve inançlar olarak tanımlanmaktadır (Top, 2012, s.261).

Örgütsel güven, örgüt içinde karşılıklı ilişkilere dayanarak kolektif güven sonucunda meydana gelmektedir. Güven bireylere özgü iken, örgütsel güven örgütün tamamını içermektedir (Demirel, 2008, s.181).

Örgüt içerisindeki güven, hem birey düzeyinde hem de örgüt düzeyinde oluşmaktadır. Bireye güven ve örgüte güvenin birleşerek toplaması sonucunda örgütsel güveni oluşturmaktadır. Bireye güven, bir tarafın diğer bireysel ilişkiler ve davranışlar hakkındaki beklentilerini ifade etmektedir. Üstlerin öngörülebilirliği ve onlara duyulan inanca dayalı olarak yönetime güven meydana gelmektedir. Örgüte güven ise kişilerden ziyade örgüte odaklanmaktadır. Örgüte güven, bireylerin örgütsel ilişkiler ve davranışlar açısından beklentileri; diğer bir ifade ile bireyin bağlı bulundu-

ğu örgütün kendi yararına olan eylemlerde bulunacağı ya da en azından bu eylemlerin kendisine zarar vermeyeceği inancıdır. Kısacası örgüt üyelerinin örgüte karşı beslediği güven eğilimidir (Polat ve Celep, 2008, s.310).

Luhmann'a göre sosyal sistemlerin özü, iletişim ile biçimlenir ve bunu gerçekleştiren en önemli unsurlardan biri güvendir. Bireyler arası güven üç ön koşula dayanır. Birincisi; güvenen ve güvenilen arasında karşılıklı bağlılık gerekir. İkincisi; aktörler güven ile ilişkili durumu tanımak, diğer bir ifade ile duruma yönelik kuralın ne olduğunu bilmek zorundadırlar. Son olarak üçüncüsü ise güven talep edilmez, istenmez; sunulabilir ve kabul edilebilir (Erdem ve Özen, 2003, s.54).

Örgütsel Güvenin Boyutları

Yapılan araştırmalar sonucunda örgütsel güvenin birçok boyutunun olduğu görülmektedir. Biz burada üç boyut altında ele alacağız. Bunlar; örgüte güven, yöneticiye güven ve çalışma arkadaşlarına güven olarak sınıflandırılmıştır. Bu boyutlara bakıldığında, örgüte güven ve yöneticiye güvenin temelde birbirleriyle ilişkili olduğu, fakat farklı öncüller tarafından farklı sonuçları olduğu görülmektedir (Tokgöz ve Aytemiz, 2013, s.62).

Örgüte Güven

Çalışanların kurumsal yapının başarıyı sağlayabilecek tarzda yapılandırıldığına dair inancı sonucunda oluşan güven şeklinde tanımlanmaktadır. Terfi, kariyer geliştirme, disiplin gibi temel insan kaynakları işlevlerinin tatmin edici, adil ve eşitlikçi şekilde uygulanması, kuruma güveni sağlayan unsurlar arasındadır (Yıldız, 2013, s.293).

Yöneticiye Güven

Örgüt çalışanlarının yöneticinin verdiği sözlere sadık ve dürüst olacağına dair olan inançtır. Erdem'e (2003) göre, yöneticinin kişilik özellikleri ve yönetim sürecindeki etkinliğinin örgütteki güven ortamını etkileyen unsurlar arasında olabileceğini iddia etmektedir. Bununla beraber, yöneticinin çalışanlar tarafından etkili ve yetkin olarak algılanması ve çalışanların yöneticinin sorun çözmede başarılı olduğuna dair hissettikleri inanç, yöneticiye karşı güvenin sağlanmasında önemli olduğu görülmektedir. Thomas, Zolin ve Hartman (2009) da yöneticiye duyulan güveni etkileyebilecek unsurlardan biri olarak yöneticinin

yararlı ve güncel bilgi kaynağı olarak algılanmasının önemine işaret etmektedir (Cemaloğlu ve Kılınç, 2012, s.136).

Çalışma Arkadaşlarına Güven

Literatürde kişiler arası güven adıyla adlandırılmakta olup; çalışanların birbirlerine karşı hareketlerine, konuşmalarındaki dürüstlüğe ve iyi niyetlerine yüklenen inanç olarak tanımlanmaktadır. Çalışanlar, çalışma arkadaşlarının güvenilir olduğu algısına ulaşabilmeleri için, onların iyi niyetli ve mesleki becerilerinin yüksek olduğunu bilmeleri gereklidir. Çalışma arkadaşlarına güven karşılıklı olan bir olgudur (Tokgöz ve Aytemiz, 2013, s.63).

Örgütsel Güven Modelleri

Güven olgusu hem özel yaşamda, hem sosyal hayatta hem de iş yaşamından önemli bir faktördür. Çünkü yaşamın her alanında gerekli olan bir faktördür. Güven duygusuna sahip olan insanlar hayatının her alanında başarıyı ve huzuru sağlamaktadır. Güven duygusunun olduğu yerlerde güzel şeylerin olacağı beklentisi olmaktadır. Aksi durumda güvenin olmaması durumunda hep olumsuz ve kötü şeylerin olacağı beklentisi içinde olurlar. Örneğin bir iş yerinde çalışanların güven duygusuna sahip olmaması durumunda her an işinde ayrılacağı hissi içinde olur. Bu durum işyerindeki çalışma performansını olumsuz etkileyecektir. Motivasyon sağlanamayacaktır ve verim düşük olacaktır. Bu durum çalışana hem maddi hem de manevi bir takım maliyetler doğuracaktır. Aynı durum işverenin de işverenin kayıplar yaşamasına sebep olacaktır. Kısacası güven faktörünün hayatın her alanında etkili olmasından dolayı bilim adamları örgütlerde güven ortamının hangi yollar ile ve ne şekilde oluşturulacağı konusunda çeşitli araştırmalar gerçekleştirmişlerdir. Bu araştırmalar sonucunda birbirleriyle benzer ve farklı yönleri bulunan örgütsel güven modelleri geliştirmişlerdir. Bu modeller; Mishra Güven Modeli, Bromiley ve Cummings Güven Modeli, Shockley-Zalabak Ellis ve Winograd Güven Modeli bu modeller aşağıda başlıklar altında açıklanacaktır.

Mishra Güven Modeli

Bireysel güven, kişinin bireysel ilişkilere ve davranışlara yönelik beklentilerini yansıtırken, örgütsel güven ise kişinin, örgütsel ilişkilere ve davranışlara yönelik beklentisini yansıtmaktadır. Mishra hem örgütler hem de bireyler için geçerli dört boyutlu bir güven

modeli oluşturmuş ve bu dört boyutun güven algılamasını oluşturduğunu söylemektedir. Mishra'nın örgütsel güven modeli çok geniş bir şekilde, literatürde desteklenmiştir. Mishra güven modeli; yeterlilik, açıklık, ilgililik, itimat edilebilirlik üzere güvenin dört farklı boyutunu tanımlamaktadır (Tüzün, 2007, s.110).

Bromiley ve Cummings Güven Modeli

Bromiley ve Cummings (1996) bireysel güven ve örgütsel güven ayırımını yapmıştır. Bireysel güven, kişinin bireysel ilişkilerindeki ve davranışlarındaki beklentileri ifade etmektedir. Örgütsel güven ise kişilerin örgütsel ilişkilerindeki ve davranışlarındaki beklentileri içermektedir. Örgütsel güvenin, çalışanların tecrübelerine göre farklı şekilde ve farklı düzeylerde algılanabileceğini belirlemektedir. Bromiley ve Cummings (1996) güveni "duygusal, bilişsel ve niyetssel" parçalardan oluşan bir olgu olarak tanımlamaktadır. Belirtilen üç güven unsuru çalışan davranışlarını tanımlamaya ilgilidir (Tüzün, 2007, s.111).

Shockley-Zalabak Ellis ve Winograd Güven Modeli

Mishra'nın güven modelinin; yeterlilik, açıklık, ilgililik ve itimat edilebilirlik olan dört boyutlu güven modeline iletişim ve iş tatmini gözden geçirilerek beşinci boyut olarak özdeşleşme eklenmiştir. Özdeşleşme; çalışanların örgütün değer, norm, hedef ve inançlarına uygun hareket edip etmediğinin ölçüsünü belirtmektedir. Kısacası özdeşleşme; örgütle dayanışma içinde olmayı, tutum ve davranışlarla örgüte destek olmayı, örgütün ayırt edici niteliklerinin çalışanlarca algılanıp paylaşılmasını ifade etmektedir (Işık, 2014, s.46).

Otantik Liderlik ve Örgütsel Güven Konusunda Yapılan Çalışmalar

Otantik liderlik ile örgütsel davranış değişkenleri arasındaki ilişkiler yazındaki çeşitli çalışmalarda ele alınmıştır. Aynı şekilde farklı liderlik kuramları ile örgütsel güven arasındaki ilişkiler yazında birçok çalışmada ele alınmıştır.

Coşar, Çerkezköy'de üretim sektöründe faaliyet gösteren bir tekstil firmasının 371 çalışanı üzerinde yaptığı araştırmasında, otantik liderlik ile örgütsel güven arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğunu (Coşar, 2011, s.146) tespit etmiştir.

Çeri-Booms, Türkiye'de 232 işgören üzerinde, dönüştürücü liderliğin lidere olan güven üzerindeki etkile-

rini ortaya koymaya çalıştığı araştırmasında, aynı zamanda otantik liderliğin düzenleyici etkisini ölçmeye de çalışmıştır. Araştırma sonuçlarına göre dönüştürücü liderlik ile lidere olan güven arasındaki ilişkide otantik liderliğin düzenleyici etkisinin olduğunu da ortaya koymuştur (Çeri-Booms, 2012, s.172-190).

Turhan tarafından yapılan çalışmada, otantik liderliğin, etik liderliğin kaynaklarından birisi olan güven boyutu ile bir arada adlandırılması gerektiği ifade edilmektedir (Turhan, 2007, s.23). Otantik liderlik ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin, bu çerçevede olumlu olduğu ifade edilebilir.

Memiş ve arkadaşlarının (2009) yaptıkları bir keşif çalışmasında Batı yazınında tanımlanmış olan otantik liderliğin Türkiye'deki bileşenleri, öncelleri ve astlar üzerinde yarattığı etki odak grup çalışması ve derinlemesine mülakatlar şeklinde incelenmiştir. Sonuçta yazında yer alan ve otantik liderliğin bileşenlerini oluşturan kendini tanıma, ilişkilerde şeffaflık, karar almada dengeli yaklaşım ve içselleştirilmiş ahlak anlayışının Türkiye'de de otantik liderlik özellikleri arasında görüldüğü tespit edilmiştir. Ayrıca, yazında yer almayan bir bulgu olarak, Türkiye'de her bir otantik liderlik bileşeninin "kişi odaklı" ve "bütünleştirici" olmak üzere iki tamamlayıcı yaklaşımdan oluştuğu ortaya konmuştur. Otantik liderlikle en sık bağdaştırılan sonuçlar arasında saygı ve güven yer almıştır. Otantikliğe yol açan etmenler arasında ise liderin ayrıştırıcı bir hayat hikayesinin bulunması, lider ile astlarının değer yargıları arasında uyum ve astların belirli bir olgunluk seviyesine erişmesi bulunmuştur (Memiş vd., 2009, s.294-302).

Gül ve Alacalar tarafından öğretmen örneklemini üzerinde yapılan çalışmada, otantik liderlik algısı ile duygusal bağlılık ve performans arasındaki ilişkiler araştırılmış ve otantik liderlik bileşenleri olan öz farkındalık, bilginin dengeli ve tarafsız değerlendirilmesi, ilişkilerde şeffaflık ve içselleştirilmiş ahlak anlayışının tümü ile izleyicilerin duygusal bağlılıkları ve performansları arasında olumlu ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir (Gül ve Alacalar, 2014, s.540-550).

Demirdağ tarafından yapılan çalışmada, üniversitede pedagojik formasyon öğrenimi gören öğrencilerin otantik liderlik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının karşılaştırılması amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda pedagojik formasyon öğrencileri-

nin otantik liderlik düzeyleri ortalamalarının yüksek düzeyde olduğu gözlenmiştir. Analiz sonuçları otantik liderlik alt boyutları içerisinde en yüksek düzeyin öz-farkındalık olduğunu göstermiştir. Ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışları düzeylerinin ortalamaları da otantik liderlik unsurlarında olduğu gibi yüksek düzeyde çıkmıştır. Buna ilaveten, bulgular örgütsel vatandaşlık davranışları alt boyutları içerisinde en yüksek düzeyin vicdanlılık olduğunu göstermiştir (Demirdağ, 2015, s. 273-288).

Yazında akademik örnekleme otantik liderlik ve güven ile ilgili olarak yapılan çeşitli çalışmalara da rastlamak mümkündür. Bu kapsamdaki bazı çalışmalar aşağıda sunulmuştur.

Walumbwa ve arkadaşları otantik liderlerin örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılık ve takipçilerin üstlerinden memnuniyeti gibi konulardaki değişkenleri etik veya dönüştürücü liderlikten daha iyi açıklayabileceğini belirtmişlerdir. Bu hipotezlerini test etmek için iki dönem boyunca Güney Batı Amerika'nın büyük bir üniversitesindeki iki farklı örneklemden veriler toplanmıştır. 178 ve 236 Kişi üzerinde yapılan iki ayrı çalışmada elde edilen bulgular otantik liderliğin etik ve dönüştürücü liderlik ile arasında olumlu ve anlamlı ilişki olduğunu işaret ederken, otantik liderliğin aynı zamanda bu iki liderlik türünden belirgin bir biçimde ayrıldığını da göstermiştir. Ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılık ve takipçilerin üstlerinden memnuniyeti ile otantik liderlik arasında diğer liderlik tarzlarından daha anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Walumbwa vd., 2008, s.89-126).

Yine Walumbwa ve arkadaşlarının Kenya'da çalışmakta olan 11 farklı ve çokuluslu ABD şirketinden seçilen 478 çalışan üzerinde otantik liderlik ile takipçi iş memnuniyeti ve bireysel iş performansı arasındaki ilişkiyi inceledikleri aynı çalışmada otantik liderlik ile "takipçi iş memnuniyeti" ve "bireysel iş performansı" arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Walumbwa vd., 2008, s.89-126).

Yaşbay tarafından Hakkari Üniversitesi örnekleminde yapılan ve örgütlerde otantik liderlik uygulamalarının örgütsel bağlılıkla ilişkisini konu alan çalışmada, liderlerin otantik liderlik davranışları göstermelerinin takipçilerin, duygusal, devamlılık ve normatif bağlılıklarını kısmen arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır (Yaşbay, 2011, s.170).

Kıcırcı ve Paşaoğlu tarafından üniversite örnekleminde, derinlemesine görüşme metodu kullanılarak yapılan çalışmada; fakülte dekanlarının her birinin otantik liderlikle kesişen ve farklılaşan yanlara sahip ve kadınların otantik liderliğe daha yatkın olduğu sonuçlarına ulaşılrken, sosyal bilimlere oranla, fen ve doğa bilimlerine ait fakültelerde görev alan dekanların cevaplarının otantik liderliğe daha yakın özellikler gösterdiği tespit edilmiştir (Kıcırcı ve Paşaoğlu, 2014, s.1-24).

Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modeli aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur. Araştırmada otantik liderlik algısının örgüt- sel güven üzerindeki etkisi araştırılacaktır.



Araştırmanın Hipotezleri

Yukarıda ifade edilen araştırmalar kapsamında çalışmanın hipotezleri aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

- H1: Otantik liderlik ile örgütsel güven düzeyi arasında olumlu ve pozitif yönlü nedensel bir ilişki vardır.
- H2: Otantik liderlik ile yöneticiye güven düzeyi arasında olumlu ve pozitif yönlü nedensel bir ilişki vardır.
- H3: Otantik liderlik ile örgüte güven düzeyi arasında olumlu ve pozitif yönlü nedensel bir ilişki vardır.

Araştırma Yöntemi

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Erzincan Üniversitesi'nde görev yapan akademik personel oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise 2014-2015 eğitim ve öğretim yılında Erzincan Üniversitesinde görev yapan akademik personelden oluşmaktadır. Erzincan Üniversitesi'nin Erzincan il merkezinde bulunan 8 fakülte, 4 yüksekokul ve 4 meslek yüksekokul ile sınırlıdır. Araştırma çerçevesinde hazırlanan anketi ce-

vaplayan akademik personelin doğru ve yansız olarak anketi cevaplandırırları kabul edilmiştir. Söz konusu anketin yapılması esnasında, örnekleme girecek bireylerin seçiminde tesadüfîlik hususu sağlanmaya çalışılmıştır. Örneklem grubu bir kamu kurumu olması nedeniyle araştırmadan elde edilen sonuçların tüm organizasyonlara genellenebilirliğinin sınırlı olduğu düşünülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Otantik Liderlik Ölçeği

Otantik liderliğin ölçülmesi amacıyla, Walumbwa ve arkadaşları (2008) tarafından geliştirilen 4 boyutlu 16 sorundan oluşan "Otantik Liderlik Ölçeği" kullanılmıştır. Otantik liderlik ölçeği 16 maddelik, 5'li Likert tarzında hazırlanmıştır. Ölçekte yer alan katılma düzeyleri 1-hiçbir zaman, 2-çok seyrek, 3-ara sıra, 4-sık sık, 5-her zaman değerleri ile belirtilmiştir.

Örgütsel Güven Ölçeği

Örgütsel güveni ölçmek için Nyhan ve Marlow (1997) tarafından geliştirilen 2 boyutlu 12 sorudan oluşan "Örgütsel Güven Ölçeği" kullanılmıştır. Örgütsel Güven ölçeği, 12 madde olarak, 5'li Likert ölçeğine göre hazırlanmıştır. Ölçekte yer alan katılma düzeyleri, kesinlikle katılmıyorum= 1, kısmen katılmıyorum= 2, kararsızım= 3, kısmen katılıyorum= 4, kesinlikle katılıyorum= 5 değerleri ile belirtilmiştir.

Ölçeklerin Geçerliliği

Ölçeklerin geçerlemesi AMOS programı aracılığı ile gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda, otantik liderlik ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Otantik Liderlik araştırma örnekleminde iki boyut olarak geçerlenmiştir. Bu boyutlar araştırmanın müteakip bölümlerinde iç otantiklik ve dış otantiklik olarak ele alınmıştır. İçselleştirilmiş Ahlak Anlayışı boyutundan hiçbir sorunun yer almadığı bu yeni yapıda, Bilgiyi Dengeli Değerlendirme ve Özfarkındalık boyutları bir arada iç otantiklik boyutunu oluşturmuştur. Bu iki boyut Otantik Liderin iç dünyası ile ilgili olduğu değerlendirildiğinden İçsel Otantiklik olarak ifade edilmiş ve araştırmanın müteakip safhalarında bu şekilde kullanılmıştır.

İçsel Otantiklik boyutunun doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ölçeğin geçerlendiğine işaret etmektedir. ($\chi^2/df=1,324$; $P=0,196$; $RMR=0,027$; $RMSEA=0,035$; $GFI=0,983$; $AGFI=0,959$; $NFI=0,986$; $IFI=0,997$; $TLI=0,994$; $CFI=0,997$)

Dışsal Otantiklik boyutunu ise İlişkilerde Şeffaflık'ın 1, 2, 3 ve 5'inci soruları oluşturmaktadır. Dışsal Otantiklik boyutunun doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ölçeğin geçerlendiğine işaret etmektedir. ($\chi^2/df=2,394$; $P=0,091$; $RMR=0,027$; $RMSEA=0,073$; $GFI=0,991$; $AGFI=0,953$; $NFI=0,988$; $IFI=0,993$; $TLI=0,979$; $CFI=0,993$)

Örgütsel güvenin iki boyutu olan çalışma arkadaşlarına ve yöneticiye güven de AMOS programı vasıtasıyla doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Yöneticiye Güvenin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ($\chi^2/df=1,436$; $P=0,103$; $RMR=0,018$; $RMSEA=0,041$; $GFI=0,976$; $AGFI=0,952$; $NFI=0,986$; $IFI=0,996$; $TLI=0,994$; $CFI=0,996$) ile çalışma arkadaşlarına güvenin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ($\chi^2/df=0,229$; $P=0,632$; $RMR=0,003$; $RMSEA=0,001$; $GFI=0,999$; $AGFI=0,996$; $NFI=0,999$; $IFI=0,999$; $TLI=0,999$; $CFI=0,999$), örgütsel güven ölçeğinin geçerlendiğine işaret etmektedir.

Bulgular

Araştırma sekiz fakülte, dört yükseköğretim ve dört meslek yükseköğretimindeki akademik personele yapılmıştır. Toplamda 570 akademik personel bulunmaktadır. 350 anket formu dağıtılmakta olup, ancak 280 tanesi geri dönüş sağlamıştır. 20 tanesi eksik ve yanlış doldurulduğunda analize dâhil edilmemiştir. 260 kişinin doldurduğu anket analize tabi tutulmuştur. Erzurum Üniversitesi örnekleminde çalışma için yer alması gereken minimum personel sayısı 230 olarak tespit edilmiştir. Analize dahil edilen 260 kişilik veri seti yeterli örneklem kütleyle sahip olduğuna işaret etmektedir.

Araştırmaya katılanların %70,4'ü (183 kişi) erkek, 29,6'sı (77 kişi) kadındır. %67,7'si (176 kişi) evli, %32,3'ü (84 kişi) bekarlıdır. %3,8'i (10 kişi) Lisans, %31,9'u (83 kişi) Yüksek Lisans ve %64,2'si (167 kişi) doktora mezundur. %12,7'si (33 kişi) 27 yaş ve altında, %46,5'i (121 kişi) 28 ile 34 yaş arasında, %19,2'si (50 kişi) 35-41 yaş arasında ve %21,5, (56 kişi) 42 yaş ve üstündedir.

Araştırmaya katılanların %8,1'i (21 kişi) 1 yıl ve daha az iş tecrübesine, %12,7'si (33 kişi) 1-3 yıllık iş tecrübesine, %10,8'i (28 kişi) 3-5 yıllık iş tecrübesine, %28,5'i (74 kişi) 5-9 yıllık iş tecrübesine ve %40'ü (104 kişi) ise 9 yıl ve daha fazla iş tecrübesine sahiptir.

%80,8'i (210 kişi) fakültelerde, %11,9'u (31 kişi) Meslek Yüksek Okullarında ve %7,3'ü (19 kişi) Yüksek Okullarda; çalışmaktadır. %2,7'si (7 kişi) Profesör, %8,5'i (22 kişi) Doçent, %32,3'ü (84 kişi) yardımcı Doçent, %18,5'i 48 kişi) Öğretim Görevlisi/Okutman/Uzman ve %38,1'i (99 kişi) ise Araştırma Görevlisi olarak çalışmaktadır.

Otantik Liderlik; ölçeğine ilişkin toplam on soru analize dâhil edildiğinde güvenilirlik analizi sonuçları aşağıdaki tabloda ifade edildiği şekilde oluşmuştur. Buna göre Cronbach- α katsayısı 0,905 olarak tespit edilmiştir. Örgütsel Güven, ölçeğinin sorularının tamamı analize dâhil edilmiştir. Güvenirlilik analizine ilişkin sonuçlar aşağıdaki tabloda gösterildiği gibi ortaya çıkmıştır. Buna göre Cronbach- α katsayısı 0,941'dir. Anketin analize dâhil edilen tüm soruların (soru silme işleminden sonraki) güvenilirlik derecesi Cronbach- α katsayısının 0,956 olduğu tespit edilmiştir.

Değişkenler arasındaki korelasyonlara ilişkin sonuçlar Tablo-1'de sunulmuştur. Otantik liderlik boyutları olarak tespit edilmiş olan İçsel ve Dışsal Otantiklik arasındaki korelasyon 0,569 olarak tespit edilmiştir. Otantikliğin dışsal boyutu ile yöneticiye olan güven arasında pozitif yüksek düzeyde bir korelasyon (0,786) ve örgüte güven ile otantikliğin dışsal boyutu arasında orta düzeyde pozitif bir korelasyon (0,589) olduğu tespit edilmiştir.

Otantikliğin içsel boyutu ile yöneticiye güven arasında pozitif ve yüksek düzeyde bir korelasyon (0,606), örgüte güven ile arasında ise pozitif ve orta düzeyde bir korelasyon olduğu (0,401) tespit edilmiştir. Otantikliğin dışsal boyutu ve örgütsel güven toplamı arasında 0,755 düzeyinde yüksek bir korelasyon olduğu görülmektedir. Otantikliğin içsel boyutu ile örgütsel güven arasında ise 0,551 düzeyinde orta düzeyde pozitif bir korelasyon vardır.

Otantiklik toplamı ile yöneticiye güven arasında 0,790 düzeyinde pozitif ve yüksek düzeyli bir korelasyon vardır. Yine otantiklik toplamı ile örgüte güven arasında 0,564 düzeyinde pozitif ilişki vardır.

Otantiklik toplamı ile örgütsel güven toplamı arasında 0,742 düzeyinde pozitif bir korelasyon olduğu görülmektedir.

Tablo 1. Korelasyon Analizi Sonuçları

	Otantik Dışsal	Otantik İçsel	Yöneticiye Güven	Orgüte Güven	Otantik Toplam	Güven Toplam
Otantik-Dışsal	1					
Otantik-İçsel	,569	1				
Yöneticiye Güven	,786	,607	1			
Orgüte Güven	,589	,401	,607	1		
Otantik Toplam	,896	,875	,790	,564	1	
Güven Toplam	,755	,551	,874	,917	,742	1

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlı.

Çalışmanın başlangıcında oluşturulup, daha sonra revize edilen hipotezlerin testi regresyon analizi ile yapılmıştır. Regresyon analizi sonuçları Tablo-2'de

sunulmuştur. Regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, elde edilen tüm sonuçların olumlu ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Regresyon Analizi Sonuçları

	r ²	F	Anlamlılık
Otantik Liderlik - Örgütsel Güven	0,550	315,935	0,000
Dışsal Otantiklik - Örgütsel Güven	0,570	342,324	0,000
İçsel Otantiklik - Örgütsel Güven	0,303	112,244	0,000
Otantik Liderlik -Yöneticiye Güven	0,625	429,308	0,000
Dışsal Otantiklik -Yöneticiye Güven	0,617	415,815	0,000
İçsel Otantiklik - Yöneticiye Güven	0,368	150,545	0,000
Otantik Liderlik - Örgüte Güven	0,318	120,071	0,000
Dışsal Otantiklik - Örgüte Güven	0,347	137,083	0,000
İçsel Otantiklik - Örgüte Güven	0,161	49,542	0,000

Regresyon analizi sonucunda çalışma kapsamında tespit edilen tüm hipotezlerin kabul edildiği tespit edilmiştir.

Tartışma ve Sonuç

21. Yüzyılda küreselleşmenin beraberinde getirdiği belirsizlik; çalışma koşulları örgütlerin ve çalışanların farklı ve rekabete uyum sağlayacak özelliklere sahip olmayı gerektirmektedir. Günümüzün değişken ve

yüksek rekabet içeren iş yaşamı örgütlerin olumlu ve ahlaki ilkeler doğrultusunda yönetilen bir çalışma ortamı oluşturulmasını zorunlu kılmaktadır. Bununla beraber içinde bulunduğumuz koşullarda çalışanların görevlerini etkin bir şekilde yerine getirmesi, gerektiğinde belirli rollerin ötesinde görevler üstlenmesi ve yardımsever davranışlar sergilemeleri daha fazla ön plana çıkmaktadır. Çünkü örgütlerin rekabet üstünlüğü elde edebilmesi için çalışanlarının tutum ve davranışlarına bağlı olarak gerçekleşmektedir. .

Otantik liderler; güvenilir, iyimser, umutlu ve söyledikleriyle yaptıkları arasında uyum bulunan kişiler olarak tanımlanmaktadır. Liderlerin adı geçen otantik özelliklere sahip olmalarının örgüt içinde birçok durum üzerinde etkisi bulunabilmektedir. Örgütsel güven de bu etkilerden bir tanesidir. Bundan dolayı bu çalışmada otantik liderliğin örgütsel güven ile ilişkisi ele alınmıştır.

Yapılan analizler sonucunda otantik liderlik algısı yüksek olan çalışanların örgütsel güven algılarının da yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Akademisyenlerin liderlerinin otantik olmasına ilişkin algıları örgütsel güven algı düzeyini olumlu yönde etkilemektedir. Bir başka ifade ile elde edilen veriler ışığında akademisyenlerden liderlerinin dışsal otantik liderlik algısının da yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma sonucunda elde edilen bir diğer sonuç ise, otantik liderliğin akademik camia örnekleminde iki alt boyutunun tespit edilmesidir. Bunlardan birisi otantik liderliğin daha ziyade liderin kendisini ilgilendiren boyutu olan İçsel Otantiklik, diğeri ise takipçileri ile olan ilişkilerine atıfta bulunulan Dışsal Otantikliktir. Çalışmada elde edilen sonucun farklı örneklemlerde test edilmesinin otantik liderliğin anlaşılmasına katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Araştırma, Erzincan Üniversitesi'nin Erzincan il merkezinde bulunan 8 fakülte, 4 yüksekokul ve 4 meslek yüksek okulu ile sınırlıdır. Araştırma için hazırlanan anketi cevaplayan akademik personelin anketi doğru ve yansız olarak cevaplandıkları kabul edilmiştir.

Bu çalışmada otantik liderlik ile örgütsel güven arasındaki ilişki incelenmiştir. Müteakip çalışmalarda, otantik liderlik örgütsel davranışın diğer değişkenleri (örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık vb.) ile ilişkileri incelenebilir. Ayrıca farklı örneklemlerde otantik liderlik-örgütsel güven ilişkisini incelenebilir. Özellikle güçlü kurumsal kültüre sahip organizasyonlarda otantik liderlik-örgütsel güven ilişkisinin incelenmesinin faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

Kaynakça

Akgündüz, Y. (2012). *Konaklama İşletmelerinde Otantik Liderlik ve Öz Yeterlilik Arasındaki İlişkinin Analizi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Turizm İşletmeciliği Programı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir.

Alston, F. (2014). *Culture and Trust in Technology-Driven Organizations*. ABD: CRC Press.

Avolio, B. J. ve Gardner, W.L. (2005). Authentic Leadership Development: Getting to the Root of Positive Forms of Leadership. *The Leadership Quarterly*, 16, 315-338.

Cemaloğlu, N. ve Kılınç, A.Ç. (2012) Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23, 132-156.

Ceri-Booms, M. (2012). How Can Authentic Leaders Create Organizational Identification? An Empirical Study On Turkish Employees, *International Journal of Leadership Studies*, 7: 2, 172-190.

Coşar, S. (2011). *Otantik Liderlik Kavramı ve Ardılları Üzerine Bir Araştırma*, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Savunma Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Coşar, S., Tabak, A. ve Polat, M. (2012). Otantik Liderlik. A. Tabak, H. Şeşen, ve T. Türköz, (Ed.), *Liderlikte Güncel Yaklaşımlar ve Uygulamada Kullanılacak Ölçekler*, 193-226, Ankara.

Demirdağ, S. (2015). Otantik Liderlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Karşılaştırılması: Öğretmen Adayları, *Turkish Studies International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 10:15, 273-288.

- Demirel, Y. (2008). Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 2, 179-194.
- Erdem F. ve Özen J. (2003). Niklas Luhmann'ın Tanıdıklık, Emin Olma ve Güven Ayırımı. F. Erdem (Ed.), *Sosyal Bilimlerde Güven*, Ankara.
- Ergeneli, A. ve Arı Sağlam, G. (2005). Krizde İşten Çıkarmaların Banka Yöneticileri Üzerine Etkileri: Örgütsel Bağlılık, Güven ve Güçlendirme Algıları, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 1, 121-148.
- Eroğlu, Ş.G. (2014). Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Güven Üzerindeki Etkileri. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, 1, 2014, s.53-66.
- Gül, H. ve Alacalar, A. (2014). Otantik Liderlik ile İzleyicilerin Duygusal Bağlılıkları ve Performansları Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5, 540-550.
- Ilies, R., Morgeson, F.P. ve Nahrgang, J.D. (2005). Authentic Leadership and Eudaemonic Well-Being: Understanding Leader-Follower Outcomes, *The Leadership Quarterly*, 16, 373-394.
- Işık, M. (2014). Çağrı Merkezlerinde Takım Çalışması ve Örgütsel Güven İlişkisi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.
- Keser, S. ve Kocabaş, İ. (2014). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Otantik Liderlik ve Psikolojik Sermaye Özelliklerinin Karşılaştırılması, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 1, 1-22.
- Kırcı, G. ve Paşaoğlu, D. (2014). Otantik Liderliğin Akademik Platformda Lider Boyutu Açısından İncelenmesi, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15, 1-24.
- Memiş, Ç. A., G.K. Aydın, H. Kabasakal ve B.E. Saraçer. "Türkiyede Otantik Liderlik Üzerine Bir Keşif Çalışması", 17. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Bildiriler Kitabı, Eskişehir, 2009, 294-302.
- Polat, S. ve Celep, C. (2008). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 54, 307-331.
- Şimşeker, M. ve Ünsar, S. (2008). Küreselleşme Süreci ve Liderlik. *Journal of Yaşar University*, 3, 1029-1045.
- Tabak, A., Polat, M., Coşar, S. ve Türköz, T. (2012). Otantik Liderlik Ölçeği: Güvenirlilik ve Geçerlik Çalışması. *İşGüç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 4, 89-106.
- Taşkın, F. ve Dilek, R. (2010). Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1, 37-46.
- Tokgöz, E. ve Aytemiz, O.S. (2013). Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma. *Öneri Dergisi*, 39, 61-76.
- Toor, Sur-R. ve Ofori, G. (2008). Leadership For Future Construction Industry: Agenda For Authentic Leadership, *International Journal of Project Management*, 26, 620-630.
- Top, M. (2012). Hekim ve Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doymu Profili, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 2, 258-277.
- Topaloğlu, T. ve Özer, P.S. (2014). Psikolojik Sermaye ile İş Performansı Arasındaki İlişkiye Otantik Liderliğin Düzenleyici Etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimler Dergisi*, 1, 156-171.
- Turhan, Muhammed. 2007. Genel ve Mesleki Lise Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Okullardaki Sosyal Adalet Üzerindeki Etkisi (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Elazığ, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.
- Tüzün İ.K. (2007). Güven, Örgütsel Güven ve Örgütsel Güven Modelleri. *Karamanoğlu Mehmetbey İİBF Dergisi*, 13, 93-118.

- Tüzün, İ.K. (2006). Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi; Uygulamalı Bir Çalışma, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Ünnü A., Nazlı A. (2009). Politik Pazarlamada Pazar Yönlülük ve Otantik Liderliğin Önemi. *Ege Akademik Bakış*, 9, 1243-1273.
- Walumbwa, F.O., Avolio, B.J., Gardner, Wernsing, W.L., Tara S. ve Peterson, S.J. (2008). Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure”, *Journal of Management*, 34, 89-126.
- Yaşbay, H. (2011). Otantik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Yeşiltaş, M. Kanten, P. ve Sormaz, Ü. (2013). Otantik Liderlik Tarzının Prososyal Hizmet Davranışları Üzerindeki Etkisi: Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Uygulama. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 333-350.
- Yıldız, K. (2013). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Algıları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1, 289-316.