



Araştırma Makalesi (Research Article)

Cilt 3 - Sayı 2: 53-58 / Temmuz 2020  
(Volume 3 - Issue 2: 53-58 / July 2020)

# ÖZEL SEKTÖR ÇALIŞANLARININ DEMOGRAFİK FAKTÖRLER AÇISINDAN OTANTİK LİDERLİK VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİ

Halil Özcan ÖZDEMİR<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Ziraat Fakültesi, Tarım Ekonomisi Bölümü, 40100, Kırşehir, Türkiye

**Gönderi:** 23 Ocak 2020; **Kabul:** 10 Şubat 2020; **Yayınlanma:** 01 Temmuz 2020

**(Received:** January 23, 2020; **Accepted:** February 10, 2020; **Published:** July 01, 2020)

## Özet

İnsan kaynakları içinde buldukları örgütlerin amaçlarına ulaşmada en önemli üretim faktörlerinden birisidir. Örgütlerdeki işgörenlerin yöneticilerinin otantik liderlik davranışlarından etkilenmesi ve çalıştıkları örgütte özdeşleşmeleri beklenen bir durumdur. Bu çalışmanın amacı çalışanların otantik liderlik algıları ile örgütsel özdeşleşme algılarını cinsiyet ve kıdem gibi demografik faktörler açısından incelemektir. Çalışmanın örneklemini Kayseri ilinde faaliyet gösteren Saray Tarım ve Hayvancılık A.Ş. deki 223 personel oluşturmaktadır. Verilerin analizinde bağımsız örneklem t-testinden yararlanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, Otantik liderlik ölçeği alt boyutlarından şeffaflığa (%30,5), ahlaki davranışa (%34,5), dengeli davranışa (%31,4) ve bireysel farkındalığa (%33,6) şeklinde katılım oranı gerçekleşmiştir. Örgütsel özdeşleşmeye katılım oranı ise; (%43,0) şeklinde gerçekleşmiştir. İstatistiksel analiz sonuçlarına göre ise, cinsiyet bazında otantik liderlik ölçeği alt boyutlarından şeffaflık %1 önem düzeyinde, bireysel farkındalık ise %5 önem düzeyinde istatistiksel olarak farklılık göstermiştir.

**Anahtar kelimeler:** Otantik liderlik, Örgütsel özdeşleşme, Tarım işletmeleri

## Authentic Leadership and Organizational Identification Levels of Private Sector Employees in terms of Demographic Factors

**Abstract:** It is one of the most important production factors in achieving the objectives of the organizations within human resources. It is expected that employees' managers in organizations are influenced by authentic leadership behaviors and are identified with the organization they work for. The aim of this study is to investigate the authentic leadership perceptions and organizational identification of employees in terms of demographic factors such as gender and seniority. The sample of the study is Saray Tarım ve Hayvancılık A.Ş. 223 employees. Independent sample t-test was used for data analysis. According to the results, the participation rate was realized as transparency (30.5%), moral behavior (34.5%), balanced behavior (31.4%) and individual awareness (33.6%). Participation rate in organizational identification; (43.0%). According to the results of statistical analysis, transparency was found to be statistically significant at 1% significance level and individual awareness at 5% significance level.

**Keywords:** Authentic leadership, Organizational identification, Agricultural enterprises

## 1. Giriş

Küreselleşen dünyada özel sektördeki işletmelerdeki en önemli üretim faktörlerinden olan insan kaynaklarının etkili ve verimli yönetimi önemli konuların başında gelir. İnsan kaynaklarının sevk ve idaresinde üzerine önemli görevler düşen yöneticilerin liderlik davranışları işgörenleri yakinen ilgilendirmektedir. Erkutlu (2014)'e göre lider; bir grup insanı belli amaçlar etrafında toplama, onları etkileme, harekete geçirme becerisi ve bilgisine sahip; nereye nasıl gidileceği hakkında takipçilerine yol gösteren, hedefleri olan, misyon ve vizyon belirleyebilen, yaratıcılık, önsezi, sadakat, kavrama, kararlılık, dürüstlük, ekip çalışmasına yatkınlık, iletişim yeteneği, problem çözme yeteneği, sezgisel düşünme yeteneği, karizma gibi özellikleri olan kişilere denilmektedir.

Otantik liderler; kim olduklarını ve neye inandıklarını bilen, değer yargıları, etik muhakeme ve tutumları arasında şeffaflık ve tutarlılık gösteren, kendi içlerinde ve meslektaşları ile aralarında güven, iyimserlik ve esneklik gibi olumlu bir ruh hali geliştirmeye odaklanan, dürüstlükleri ile tanınan ve bu nedenle saygı duyulan kişilerdir (Avolio ve ark., 2005; Özdemir ve Erkutlu, 2018).

Otantik liderlik hakkında yapılan tanımların çoğu; altında yatan otantiklik kavramını tanımlamakla başlar. Otantiklik; kendini tanımayı, kendine karşı dürüst olmayı, kendini kabullenmeyi yani kendin olmayı ifade etmektedir. Kernis (2003), otantik davranış; kişinin tercihleri ve değer yargıları arasında tercihleri ve ihtiyaçlarına uygun şekilde davranması şeklinde tanımlamıştır. George (2003), insanların büyük bir kısmının da katıldığı gibi; güçlü organizasyonlar inşa etmek için ihtiyaç olan şeyin otantik liderlik olduğunu ifade etmiştir. Temel değerleri için doğru ve derin duygular amaçlayan liderlere ihtiyaç duyulmaktadır. Şirketlerini yeniden inşa etmek için, hissedarlarının tüm ihtiyaçlarını karşılayacak ve onların topluma hizmetlerinin öneminin farkına vardırarak cesaretle liderlere ihtiyaç duyulmaktadır. Neider ve Schriesheim'e (2011) göre otantik liderler takipçilerinin gelişmesi ve onlardan öğrendikleri bilgi birikimini kullanan ve kendini bilen liderlerdir.

Örgütsel özdeşleşme, çağdaş örgütsel davranış yazınında önemsenen ve ilgi çeken bir kavramdır. Örgütsel özdeşleşme, çalışanlar ve örgüt arasında var olan psikolojik ilişkiyi yansıtmakta ve çalışma ortamındaki birçok önemli tutum ve davranış açıklamaktadır (Edwards, 2005). Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık kavramı birbirleri ile karıştırılan bir kavramdır. Şöyle ki örgütsel özdeşleşme psikolojik ve bilişsel bir süreç iken; örgütsel bağlılık, işgörenlerin

örgütlerine bağlılıkları ve örgütün bir parçası olma yönündeki davranış odaklı bir tutumdur (Ketchand ve Strawser, 2001). Mael ve Ashforth (1995) örgütsel özdeşleşme kavramını özel bir kavram olarak ifade etmiş, örgütsel bağlılığı birey ile örgüt arasındaki sosyal takas olarak nitelendirmişlerdir.

Literatür incelendiğinde yabancı kaynaklarda bu iki değişken arasındaki ilişkilere yönelik çalışmaların bulunduğu fakat Türkçe literatüründe bu konuda yeterince çalışma yapılmadığı görülmektedir. Valsania ve ark. (2016) yaptıkları çalışmada örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güçlendirmenin çalışanların otantik liderlik algıları ve girişimci davranışları arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini belirtmişlerdir. Artar ve Adıgüzel (2017) İç Anadolu Bölgesindeki yaptıkları çalışma sonucunda otantik liderlik ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü bir ilişki bulmuşlardır.

Bu çalışma ile besi işletmesi, bitkisel üretim işletmesi ve süt işletmesi gibi iştirakleri ile halıcılık sektöründe faaliyet gösteren Saray Halı A.Ş. deki çalışanların otantik liderlik algıları ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. İşletmenin Develideki tesislerinde 3000 adet süt ineği bulunmaktadır. Ayrıca Kayseri, Yeşilhisar ve Adana tesislerinde 17000 büyükbaş besi hayvanı bulunmaktadır. Firma arazilerinde, silajlık mısır, yonca, fiğ, hububat, seterya otu, karamba ve fiğ karışımı ayrıca kesif yem hammaddesi temini için de dane mısır ve dane buğday ekimi yapılmaktadır. Türk tarımının gelişmesi, çiftçilerin kalkandırılması ve entegrasyonun sağlanması yolunda önemli bir misyon üstlenen Saray Tarım ve Hayvancılık A.Ş. 'de uygulamalar yöre çiftçilerine aktarılmakta, eğitim seminerleri düzenlemekte, proje desteği verilmekte, ve bilimsel hayvancılık teşvik edilmektedir. "Saray Çiftliği " markası ile perakende sektörüne yönelik üretilen, süt ve et ürünlerinin tüketicilerle buluşturulması ve markalaşma çalışmaları büyük bir hızla sürdürülmektedir. Adana, Kayseri, Nevşehir ve Kahramanmaraş illerinde açılan 20 Saray Çiftliği satış noktası Franchising sistemiyle artırılmaktadır. Saray Tarım Hayvancılık A.Ş. "Tohumdan Sofraya Gıda Güvenliği" hedefi doğrultusunda, et ve üretim kalitesini üst seviye ye çıkaracak, Türkiye'nin en büyük ve modern Kesimhane ve Et Ürünleri Üretim Tesislerini kurmuştur. Yüksek teknoloji ile donatılmış bu tesisler, toplam 40000 m<sup>2</sup> açık, 16000 m<sup>2</sup> kapalı alana sahiptir. İşletme halı, turizm, tarım ve hayvancılık sektörlerinde yaklaşık 2500 kişiye istihdam sağlamaktadır (Anonim, 2019).

Bu çalışma ile ülke ekonomisinde önemli yere sahip tarım ve hayvancılık işletmelerinde çalışanların örgütsel davranışları hakkında bilgi sahibi olmak

amaçlanmaktadır. Yukarıda da belirtildiği gibi Saray Tarım ve Hayvancılık A.Ş.'nin Türk tarım ve hayvancılığı ile ülke ekonomisine önemli katkıları olduğu çok açıktır. Bu derece önemli bir işletmenin araştırma konusu seçilerek incelenmesi gerek literatüre gerekse de bu alanda çalışma yapacak kişilere faydalı olacaktır.

## 2. Materyal ve Metot

Liderlik davranışlarını belirlemek için Avolio ve ark. (2007) tarafından geliştirilmiş otantik liderlik ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek 4 boyuttan ve 16 maddeden oluşan bir ölçektir. Otantik liderlik ölçeğinin boyutları: şeffaflık (madde 1-5), ahlaki davranış (madde 6-9), dengeli davranış (madde 10-12), bireysel farkındalık (13-16) şeklinde 4 boyuttan oluşmaktadır. Cronbach Alfa değerinin 0,70 ve daha üstü olduğu durumlarda ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilmektedir (Nunnaly, 1978; Onurlubaş, 2018). Yapılan çalışmada da, otantik liderlik için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa değeri 0,78 bulunarak ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilmiştir.

Otantik liderlik için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa değeri 0,78 bulunmuştur.

Çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin belirlenmesi amacıyla Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen, Tüzün (2006) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte tek boyutta toplanan 6 madde yer almaktadır. Maddelere verilecek cevaplar 5'li Likert tipinde derecelendirilmiş olup 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum ifadesini belirtmektedir. Ölçekte yer alan maddelerin tamamı olumlu özellik göstermektedir. Ölçekten alınan yüksek puanlar, kişilerin örgütsel özdeşleşmelerinin yüksek; düşük puanlar düşük olduğunu göstermektedir. Örgütsel özdeşleşme için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa değeri 0,80 bulunmuştur.

## 3. Bulgular ve Tartışma

Saray Halı A.Ş. çalışanlarına yönelik Otantik Liderlik ve Örgütsel Özdeşleşme algılarına yönelik araştırma sonucunda elde edilen veriler ve açıklamaları Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1'de yer alan bilgiler incelendiğinde; anket uygulanan çalışanlardan %87,9 u erkek %12,1'i kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Çalışanların %88,3'ü lise ve altı eğitime sahipken %11,7'si yükseköğretim ve üzerinde bir eğitim düzeyine sahiptir. Çalışanların medeni durumlarına bakıldığında %81,2'sinin evli %18,8'inin bekâr olduğu görülmüştür. Çalışanların çocuk sayılarına bakıldığında en fazla yüzdeye 2 çocuk sahibi olanların olduğu görülmüştür (%29,6). Kıdem açısından ise çalışanların %51,6'sının (yarısından fazlası) 11 yıldan fazla kıdeme sahip olduğu görülmüştür.

Otantik liderlik ve örgütsel özdeşleşme algılarının cinsiyete göre karşılaştırılması Tablo 2'de verilmiştir. Tablo 2 incelendiğinde Saray Halı çalışanlarının otantik

liderlik algılarından şeffaflık alt boyutu cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Otantik liderliğin şeffaflık alt boyutunda kadın çalışanların algıları erkek çalışanların algılarına göre daha yüksek çıkmıştır ( $\bar{X}=3,48$ ). Yine bir diğer alt boyut olan bireysel farkındalık alt boyutunda da kadın çalışanların algıları erkek çalışanların algılarına göre daha yüksek çıkmıştır ( $\bar{X}=3,78$ ). Otantik liderliğin diğer alt boyutları olan ahlaki davranış ve dengeli davranış alt boyutlarının ise cinsiyet açısından manidar bir şekilde farklılaşmadığı görülmüştür. Bu durum Nartgün ve ark. (2016) çalışmaları ile benzerlik göstermektedir. Çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark çıkmamıştır ( $t=0,041$ ;  $P=0,967$ ).

**Tablo 1.** Demografik bulgular

|                       | N   | %     |
|-----------------------|-----|-------|
| Cinsiyet              |     |       |
| Erkek                 | 196 | 87,9  |
| Kadın                 | 27  | 12,1  |
| Toplam                | 223 | 100,0 |
| Eğitim Durumu         |     |       |
| Lise ve altı          | 197 | 88,3  |
| Yükseköğretim ve üstü | 26  | 11,7  |
| Toplam                | 223 | 100,0 |
| Medeni durum          |     |       |
| Evli                  | 181 | 81,2  |
| Bekar                 | 42  | 18,8  |
| Toplam                | 223 | 100,0 |
| Çocuk sayısı          |     |       |
| 0                     | 48  | 21,5  |
| 1                     | 41  | 18,4  |
| 2                     | 66  | 29,6  |
| 3                     | 50  | 22,4  |
| 4                     | 13  | 5,8   |
| 5                     | 4   | 1,8   |
| 6                     | 1   | 0,4   |
| Toplam                | 223 | 100,0 |
| Kıdem                 |     |       |
| 1-5 yıl               | 45  | 20,2  |
| 6-10 yıl              | 63  | 28,3  |
| 11 yıl ve üzeri       | 115 | 51,6  |
| Toplam                | 223 | 100,0 |

Otantik liderlik ve örgütsel özdeşleşme algılarının kıdeme göre karşılaştırılması Tablo 3'de verilmiştir. Tablo 3'deki veriler incelendiğinde Saray Halı A.Ş. çalışanlarının otantik liderlik algılarının kıdeme göre şeffaflık, ahlaki davranış, dengeli davranış ve bireysel farkındalık dört alt boyutu açısından da istatistiki olarak farklılaşmadığı görülmektedir. Şeffaflık, ahlaki davranış ve dengeli davranış alt boyutlarının hepsinde de 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip çalışanların ortalamalarının diğer

daha az kıdeme sahip (1-5yıl ve 6-10 yıl) çalışanların ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile kıdem arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Bu durum Özcan (2012) çalışmaları ile paralellik

göstermektedir. 11 yıl ve üzerinde kıdeme sahip çalışanların ortalamaları daha az kıdeme sahip çalışanların ortalamalarından daha yüksek düzeyde bulunmuştur ( $\bar{X}=4,11$ ).

**Tablo 2.** Otantik liderlik ve örgütsel özdeşleşme algılarının cinsiyete göre karşılaştırılması

| Ölçekler            | Boyutlar             | Cinsiyet | N   | $\bar{X}$ | Std. Hata | t      | P        |
|---------------------|----------------------|----------|-----|-----------|-----------|--------|----------|
| Otantik Liderlik    | Şeffaflık            | Erkek    | 196 | 2,96      | 0,919     | -2,665 | 0,008*** |
|                     |                      | Kadın    | 27  | 3,48      | 1,122     |        |          |
|                     | Ahlaki Davranış      | Erkek    | 196 | 3,22      | 0,998     | -1,082 | 0,280    |
|                     |                      | Kadın    | 27  | 3,44      | 0,934     |        |          |
|                     | Dengeli Davranış     | Erkek    | 196 | 3,22      | 1,149     | -,478  | 0,633    |
|                     |                      | Kadın    | 27  | 3,33      | 1,240     |        |          |
| Örgütsel Özdeşleşme | Bireysel Farkındalık | Erkek    | 196 | 3,27      | 1,088     | -2,282 | 0,023**  |
|                     |                      | Kadın    | 27  | 3,78      | 1,050     |        |          |
|                     | Örgütsel Özdeşleşme  | Erkek    | 196 | 3,96      | 0,889     | 0,041  | 0,967    |
|                     |                      | Kadın    | 27  | 3,95      | 0,856     |        |          |

\*\*\*,\*\*,\* sırasıyla %1, %5 ve %10 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

**Tablo 3.** Otantik liderlik ve örgütsel özdeşleşme algılarının kıdeme göre karşılaştırılması

| Ölçekler             | Boyutlar            | N        | $\bar{X}$ | Std. Hata | F     | P      |              |
|----------------------|---------------------|----------|-----------|-----------|-------|--------|--------------|
| Otantik Liderlik     | Şeffaflık           | 1-5 yıl  | 45        | 2,93      | 1,03  | 0,779  | 0,460        |
|                      |                     | 6-10 yıl | 63        | 2,95      | 0,90  |        |              |
|                      |                     | 11-+ yıl | 115       | 3,10      | 0,95  |        |              |
|                      |                     | Toplam   | 223       | 3,03      | 0,95  |        |              |
|                      | Ahlaki Davranış     | 1-5 yıl  | 45        | 3,16      | 0,90  | 0,329  | 0,720        |
|                      |                     | 6-10 yıl | 63        | 3,24      | 1,10  |        |              |
|                      |                     | 11-+ yıl | 115       | 3,30      | 0,96  |        |              |
|                      |                     | Toplam   | 223       | 3,25      | 0,99  |        |              |
|                      | Dengeli Davranış    | 1-5 yıl  | 45        | 3,09      | 1,08  | 0,435  | 0,648        |
|                      |                     | 6-10 yıl | 63        | 3,27      | 1,27  |        |              |
|                      |                     | 11-+ yıl | 115       | 3,27      | 1,12  |        |              |
|                      |                     | Toplam   | 223       | 3,23      | 1,15  |        |              |
| Bireysel Farkındalık | 1-5 yıl             | 45       | 3,44      | 1,07      | 0,452 | 0,637  |              |
|                      | 6-10 yıl            | 63       | 3,37      | 1,24      |       |        |              |
|                      | 11-+ yıl            | 115      | 3,27      | 1,01      |       |        |              |
|                      | Toplam              | 223      | 3,33      | 1,09      |       |        |              |
| Örgütsel Özdeşleşme  | Örgütsel Özdeşleşme | 1-5 yıl  | 45        | 3,75      | 0,91  | 03,522 | 0,031<br>*** |
|                      |                     | 6-10 yıl | 63        | 3,83      | 0,99  |        |              |
|                      |                     | 11-+ yıl | 115       | 4,11      | 0,78  |        |              |
|                      |                     | Toplam   | 223       | 3,96      | 0,88  |        |              |

\*\*\*,\*\*,\* sırasıyla %1, %5 ve %10 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

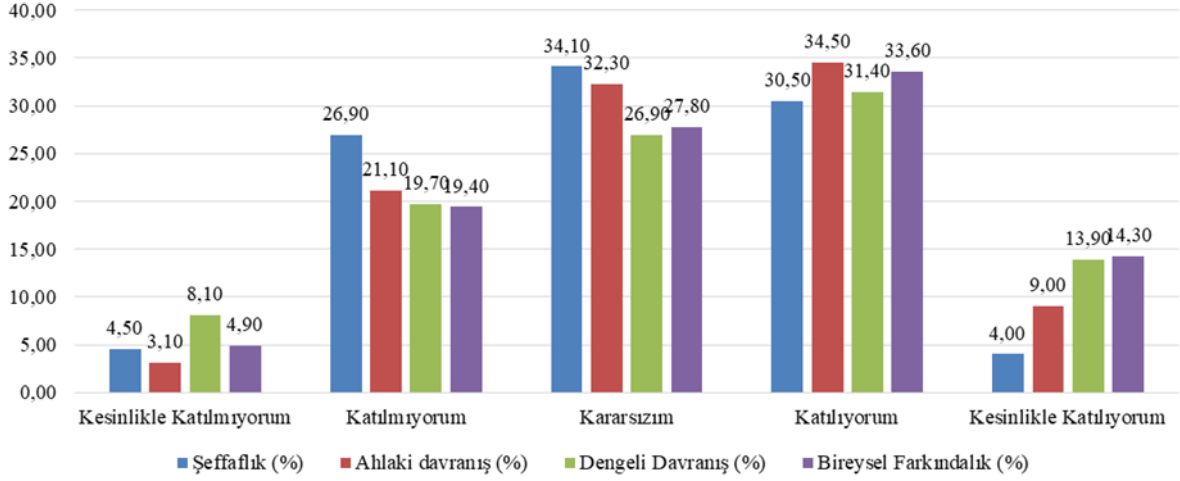
Şekil 1 ve Şekil 2'de çalışanların otantik liderlik ve örgütsel özdeşleşme algıları alt boyutlar bakımından en çok katılma-katılmama durumları açısından değerlendirilmiştir. Değerlendirme sonucunda otantik liderliğin şeffaflık fonksiyonuna verilen cevaplara bakıldığında en çok kararsızım (%34,1) cevabının verildiği görülmektedir. Sırasıyla ahlaki davranış (%34,5) dengeli davranış (%31,4) ve bireysel farkındalık (%33,6) boyutlarında ise katılıyorum cevabı diğer cevaplardan daha çok verilmiştir. Yine örgütsel özdeşleşme alt boyutunda da en çok katılıyorum cevabının verildiği görülmüştür (%43,0).

#### 4. Sonuç ve Öneriler

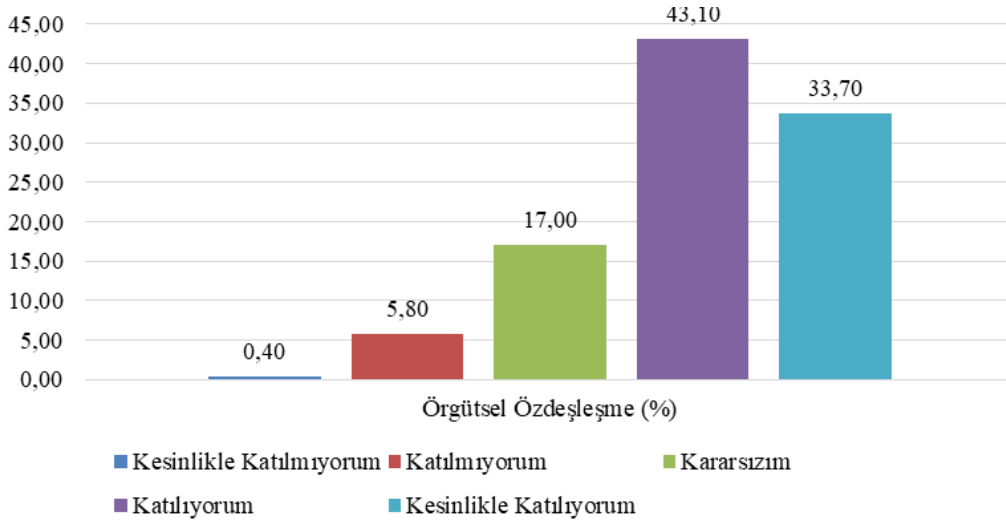
Araştırma sonuçlarına bakıldığında otantik liderliğin alt boyutlarından olan şeffaflık ve bireysel farkındalık alt boyutlarında kadın çalışanların algıları erkek çalışanların algılarına göre daha yüksek çıkmıştır. Bu durum kadın çalışanların bireysel farkındalığı olan daha şeffaf yöneticilere yönelik algılar bakımından daha hassas olduklarını göstermektedir. Bu çalışmada cinsiyet ile örgütsel özdeşleşme arasında istatistiksel açıdan önemli bir farklılık görülmemiştir. Otantik liderlik ve örgütsel özdeşleşme algılarının kıdeme göre karşılaştırılmasına bakıldığında; 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip çalışanların ortalamalarının daha az kıdeme sahip (1-5yıl ve 6-10 yıl)

çalışanların ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Fakat bu yükseklik istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile kıdem arasında ise pozitif yönlü anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Çalışanların kıdemleri arttıkça kendilerini örgütleri ile özdeşleştirdikleri yönünde bir anlam çıkarılabilir. Bu sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde kadın çalışanların yaklaşık %12'lik bir çalışma oranına sahip olması bu sonuçlara etki etmiş olabilir. Daha farklı bir cinsiyet bileşeninde farklı sonuçlar da beraberinde gelebilecektir. Ayrıca çalışanların kıdemleri arttıkça örgütlerine karşı

özdeşleşme düzeylerini arttırmakta bu durum da dolaylı olarak örgütsel bağlılığı arttırabilecektir. Örgütsel özdeşleşmenin iş performansını arttırdığı (Turunç ve Çelik, 2010) ve örgütsel bağlılığı arttırdığı (Sökmen ve Şimşek, 2016; Sökmen ve Bıyık, 2016) yönündeki çalışmaları da dikkate alınarak değerlendirildiğinde personel devir hızını azaltıcı önlemlerin alınması gerekmektedir. Dolayısı ile kıdemi artan işgörenlerin örgütlerine bağlanmaları ve performanslarının artması sağlanmış olacaktır. Bu konu hakkında farklı işletmelerde ve farklı cinsiyet sayılarında yeni çalışmalar yapılması farklı sonuçları da beraberinde getirebilecektir.



Şekil 1. Otantik liderlik ölçeğinin alt boyutlarının frekans düzeyleri



Şekil 2. Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin alt boyutlarının frekans düzeyleri

#### Çıkar İlişkisi

Yazarlar bu çalışmada hiçbir çıkar ilişkisi olmadığını beyan etmektedirler.

#### Kaynaklar

Anonim, 2019. <http://www.sarayhali.com.tr/default.aspx> (erişim tarihi: 16.12.2019)

Arnar A, Adıgüzel Z. 2017. Otantik liderlik'in bilgi yönetimi, örgütsel özdeşleşme ve duygusal bağlılık üzerine etkilerinin incelenmesi, 5. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, 3-4 Kasım 2017, Antalya.

Avolio BJ, Gardner WL, Walumbwa FO. 2007. Authentic leadership questionnaire. [www.mindgarden.com](http://www.mindgarden.com) (erişim tarihi: 29 Mart 2016).

Edwards MR. 2005. Organizational identification: A conceptual

- and operational review. *Int J Manag Rev*, 7(4): 207- 230.
- Erkutlu HV. 2014. Liderlik, kuramlar ve yeni bakış açıları, Efil Yayınevi, Ankara.
- George B. 2003. Authentic leadership: Rediscovering the secrets to creating lasting value, Josey-Bass, Imprint, USA.
- Ketchand AA, Strawser JR. 2001. Multiple dimensions of organizational commitment: Implications for future accounting research. *Behav Res in Acc*, 13(1): 221-251.
- Kernis MH. 2003. Toward a conceptualization of optimal self-esteem. *Psy Inq*, 14(1): 1-26.
- Mael F, Ashforth BE. 1992. Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *J Org Behav*, 13(2): 103-123.
- Mael FA, Ashforth BE. 1995. Loyal from day one: Biodata, organizational identification, and turnover among newcomers. *Pers Psych*, 48(2): 309-333.
- Nartgün ŞS, Nartgün Z, Arıcı UD. 2016. Okul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynakları ile otantik liderlik düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri. *Çağ Yön Bil Derg*, 3(2): 1-26.
- Neider LL, Schriesheim CA. 2011. The authentic leadership inventory (ALI): Development and empirical tests. *The Lead Quar*, 22(6): 1146-1164.
- Nunnally J. 1978. *Psychometric theory*, McGraw-Hill, New York.
- Sökmen A, Şimşek T. 2017. Örgütsel bağlılık, örgütle özdeşleşme, stres ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Bir kamu kurumunda araştırma. *Gazi Üniv İkt ve İd Bil Fak Derg*, 18(3): 606-620.
- Onurlubaş E. 2018. Marka değeri boyutlarının marka bağlılığı ve satın alma niyeti üzerine etkisi: X marka beyaz eşya kullanıcıları üzerine bir uygulama, *Turkish Studies*, 13(30): 273-302.
- Özcan HU. 2012. Birey-örgüt değerleri arasındaki uyumun örgütle özdeşleşme ile ilişkisi. *Türk Psik Yaz*, 15(29): 25-39.
- Özdemir HÖ, Erkutlu HV. 2018. The relationship between authentic leadership and employees' virtual loafing and cynic behaviors, *J Bus Res Turk*, 10(1): 482-492.
- Sökmen A, Bıyık Y. 2016. Örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini ilişkisi: Bilişim uzmanlarına yönelik bir araştırma. *Int J Inf Tech*, 9(2): 221-227.
- Turunç Ö, Çelik M. 2010. Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniv İkt ve İd Bil Fak Derg*, 17(2): 183-206.
- Tüzün İK. 2006. Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi; Uygulamalı bir çalışma, Doktora Tezi (Yayınlanmamış), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Valsania SE, Moriano JA, Molero F. 2016. Authentic leadership and intrapreneurial behavior: cross-level analysis of the mediator effect of organizational identification and empowerment. *Int Entrep and Manag J*, 12(1): 131-152.