

Otantik Liderliğin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi*

DOI: 10.26466/opus.439692

*

Bengü Hırlak** - Mustafa Taşlıyan***

** Dr. Öğr. Üyesi, Kilis 7 Aralık Üniversitesi, İ.İ.B.F. İşletme Bölümü, Kilis/Türkiye

E-Mail: benguhirlak@hotmail.com.tr

ORCID: [0000-0001-6345-0074](https://orcid.org/0000-0001-6345-0074)

*** Prof. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İ.İ.B.F. İşletme Bölümü,
Kahramanmaraş/Türkiye

E-Mail: mustafatasliyan@hotmail.com

ORCID: [0000-0003-1141-9846](https://orcid.org/0000-0003-1141-9846)

Öz

Otantik liderlik, örgüt içinde ortak bir güç oluşturarak, ekip çalışmasını ön planda tutarak, etiğe, bağlılığa ve ortak değerlere önem vererek, olumlu çıktılarının oluşumuna katkı sağlayabilen pozitif bir liderlik türüdür. Otantik liderliği açıklamayı ve otantik liderliğin dört boyutu olan öz farkındalığın, ilişkisel şeffaflığın, karar almada bilginin dengeli değerlendirilmesinin, içselleştirilmiş ahlak anlayışının demografik özelliklerle ilişkisini ortaya koymayı amaçlayan bu çalışmada, Gaziantep, Adıyaman ve Kilis illerinde faaliyette bulunan hastanelerde çalışan 513 kişi ile anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Elde edilen verilerin analizleri için SPSS programından yararlanılmış olup, araştırmaya katılan çalışanların otantik liderlik algılarının demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit edebilmek adına T-Testi ve ANOVA analizleri (tek yönlü varyans analizi) uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; otantik liderlik boyutlarının (öz farkındalık, ilişkisel şeffaflık, karar almada bilginin dengeli değerlendirilmesi ve içselleştirilmiş ahlak anlayışı), çalışanların cinsiyetlerine, yaşlarına, görev yaptıkları hastanelere, hastanelerdeki pozisyonlarına, görev yaptıkları hastanelerin buldukları illere göre; otantik liderlik boyutunun (öz farkındalık) ise eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Otantik liderlik, Demografik özellikler, Otantik liderlik boyutları, Sağlık sektörü

* Bu makale, birinci yazarın Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2015 yılında Prof. Dr. Mustafa TAŞLIYAN danışmanlığında hazırlanan "Otantik Liderlik, İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma" başlıklı doktora tezinden üretilmiştir. Ayrıca bu çalışmada Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projesi Koordinasyon Birimi tarafından desteklenmiştir.

The Investigation of Authentic Leadership in Terms of Demographic Characteristics

*

Abstract

Authentic leadership are a positive type of leadership that can contribute to the formation of positive outcomes by creating a common force within the organization, giving priority to teamwork, to ethics, loyalty and common values. In this research aim to explain authentic leadership and reveal the relationship between four dimensions of authentic leadership, self-awareness, relational transparency, balanced processing, internalized moral perspective and demographic characteristics. The questionnaire was carried out 513 people working in hospitals Gaziantep, Adıyaman and Kilis provinces. SPSS program was used for the analysis of the obtained data, T-Test and ANOVA (one way variance analysis) analyzes were conducted to determine whether the authentic leadership perceptions of the employees who participated in the research differ according to their demographic characteristics. According to the results of the research; it was determined that dimensions of the authentic leadership (self-awareness, relational transparency, balanced processing and internalized moral perspective) vary significantly among employees' gender, ages, hospitals they work in, positions in the hospitals, provinces where the hospital in; dimension of the authentic leadership (self-awareness) vary significantly among educational status.

Keywords: *Authentic leadership, Demographic characteristics, Dimensions of authentic leadership, Health sector*

Giriş

Günümüz iş ve rekabet dünyasında, güçlü liderlik özelliklerine sahip olmak, bu özelliklere sahip takımlar kurmak, birlikte hareket etmek artık kaçınılmaz bir tercih olmaktadır. Zor koşullarda liderlerin başarılı olabilmeleri, kendilerini sürekli olarak sorgulamalarına, daha etkili ve zengin nitelikler elde etmelerine bağlı olmaktadır. Örneğin; liderlerin daha pozitif, otantik, etik, katılımcı, insanlı, daha az sınırlayıcı ve güven veren ruhsal özelliklere sahip olmaları, daha güçlü hale gelmelerine, başarılı olmalarına katkı sağlayabilmektedir (Saylı ve Baytok, 2014,s. IV).

Son yıllarda iş dünyasında yaşanan köklü değişimler, yeni problemleri ve ihtiyaçları ortaya çıkarmış olup, çalışanların örgütlerden isteklerini ve beklentilerini değiştirmiş, yapılan araştırmalarla mevcut (geleneksel-klasik) liderlik yaklaşımlarının, çalışanların istek ve beklentilerini karşılayamadığı tespit edilmiştir. Örgütte çalışanların, liderlerine karşı duydukları güvensizlik ile etik, dürüst, adil davranışlar sergileyip sergilemediklerine dair olan şüpheleri ve kaygıları, mevcut liderlik stillerinin boşluklarını doldurabilecek farklı nitelikleri olan liderlere duyulan gereksinimi ortaya çıkarmıştır. Araştırma konusunu oluşturan otantik liderlik de henüz liderlik yazınında yeni tartışılmaya başlanan, bundan dolayı hakkında henüz az araştırma yapılmış olan, güncel-modern liderlik yaklaşımlarından bir tanesidir (Bakan ve Doğan, 2013, s. 254).

Liderlerin davranışları ve çalışanların liderlik algıları, iş hayatındaki davranışlarını önemli ölçüde etkileyebilmektedir.

Örgüt liderlerinin adaletli ve dürüst olması, söyledikleri ile yaptıklarının tutarlı olması, etik, şeffaf davranması, örgüt içerisinde güven duygusunun ve sinerjinin oluşmasını sağlayacaktır. Liderlerin sahip olacakları bu erdemler, otantik liderliğin temeli olmaktadır (Korkmaz, 2017, s. 438).

Araştırma amacı doğrultusunda, öncelikle otantik liderlik ve alt boyutları açıklanacak olup, ardından ampirik araştırmaya ilişkin yöntem bilgilerine yer verilerek, otantik liderlik algısının demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bulgular ortaya koyulacak ve elde edilen sonuçlar yorumlanacaktır.

1. Otantik Liderlik ve Boyutları

İnsanlar birlikte yaşayan sosyal varlıklardır. Çünkü insanlar, kişisel arzularını ve ihtiyaçlarını giderebilmek, amaçlarına ulaşabilmek için bir gruba ihtiyaç duyarlar ve gruplar halinde hareket etmek isterler. İnsanlar, meydana getirdikleri bu grupları yönlendirebilecek, belirlenen amaçları gerçekleştirmeyi sağlayacak liderlere ihtiyaç duyacaklardır. Bu yönlendirmenin yapılabilmesi için de, her bireyde kolay bulunmayan yetenekler gerekmektedir (Eren, 2014, s. 435).

Yönetim yazınında liderlikle ilgili birçok tanım bulunmakta ve tam bir görüş birliği sağlanamamaktadır. Bu durumun bir çok nedeninin olduğu bilinmektedir. Liderlik konusu çok boyutlu olup, örgütler sürekli bir değişim yaşadığından dolayı liderlerden beklentiler de devamlı değişmektedir (Eraslan, 2004). Örneğin; Şişman'a göre (2002, s. 1) bu durumun nedenlerinden bir tanesi de liderliğin, psikoloji, sosyoloji, yönetim vs. gibi çoğu bilim için inceleme konusu olmasıdır (Tütüncü ve Akgündüz, 2012, s. 62).

Stodgill (1974), ortak amaçları ve hedefleri gerçekleştirebilmek için liderliği bir süreç olarak değerlendirmektedir. Lideri ise, izleyicilerini baskıcı olmayan metotlar ile ikna edebilme ve eylemlerde işbirliği sağlama olarak ifade etmektedir (Savur, 2013, s. 11).

Günümüzde lider ve liderlikle ilgili yapılan araştırmaların sayısı artmaktadır. Bunun en önemli sebebi, örgütlerin başarılı olabilmeleri için en temel husus olmasından kaynaklanmaktadır (Tabak Polat, Coşar ve Türköz, 2012, s. 92). Yine özellikle son yıllarda yapılan pozitif örgütsel davranış alanındaki araştırmalarda, geleneksel liderlik yaklaşımlarının yerine çalışanların olumlu yönlerine önem verilmesi gerektiğini vurgulayan pozitif liderlik tarzlarına odaklanılmaktadır (Ilies, Morgeson ve Nahrang, 2005; Akt: Yeşiltaş, Kanten ve Sormaz 2013, s. 334). Pozitif liderlik tarzlarından bir tanesi olan otantik liderlik, küresel rekabet koşullarında örgütlerin ihtiyaçlarına cevap verebilecek, çalışma hayatında güven sağlayabilecek, pozitif, etik ve şeffaf davranışlar sergileyebilecek, temeli pozitif örgütsel davranışlara dayanan bir liderlik yaklaşımıdır (Wang, Sui, Luthans, Wang ve Wu, 2014, s. 5). Artık günümüz iş dünyasında, rakamlara odaklanan, hırslı ve ciddi liderler yerine dürüst, kendi üstünlük ve zayıflıklarını bilen, gerektiğinde hayır diyebilen, uzmanlığa

önem veren, vizyon sahibi, kendini geliştiren, bireysel çıkarlarını ön planda tutmayan, takım çalışmasına önem veren, karakterli ve otantik yani kendine özgün liderlere daha fazla gereksinim duyulmaktadır (Bayıksel, 2009, s. 161).

Otantiklik kavramının temeli Yunan felsefesine dayanmakta olup, günümüzde pozitif psikoloji açısından değerlendirildiğinde psikolojinin bir yaklaşımı şeklinde ele alınabilmektedir (Avolio ve Gardner, 2005, s. 319). Otantiklik, mecburi olarak kişilerin kendilerine karşı dürüst olmasını sağlamak anlamını taşımamaktadır. Aksine kişilerin gerçek duygularını, isteklerini ve arzularını, yönelimlerini özgürce söylemelerini sağlamaktadır (Kernis, 2003, s. 1; Akt: Klenke, 2007, s. 71).

Otantiklik kavramının ortaya atılması ile beraber, 1990'lı yıllarda sosyoloji ve eğitim alanlarında otantik liderlik kavramı ortaya çıkmış olup, liderlik yazınında yeni tartışılmaya başlamıştır (Chan, Hannah ve Gardner, 2005; Akt: Tabak vd., 2012, s. 93). Bu nedenle de alan yazında otantik liderlik ile ilgili henüz az sayıda araştırmanın yapıldığı görülmektedir.

Otantik liderlik, karizmatik, dönüştürücü, etik, ruhani liderlik stillerinin (Bryman, 1992) olumlu taraflarının temelinde yer alan "kök bir kavram" olarak bilinmektedir (Avolio ve Gardner, 2005, s. 328).

Walumbwa ve arkadaşlarına göre (2008, s. 94) otantik liderlik kavramı, olumlu gelişmeyi amaçlayan, pozitif psikolojik kapasiteyi artırmanın yanı sıra olumlu etik iklim yaratan, takipçileri için öz farkındalığı özendirilen, ilişkisel şeffaflığı kabul eden, karar alırken bilgi işleme sürecini dengeli bir şekilde değerlendiren, içselleştirilmiş ahlak anlayışına sahip olan bir liderlik davranışı modeli şeklinde tanımlanmaktadır. Whitehead'e göre ise (2009, s. 580) otantik liderler, öz farkındalığı yüksek olan, her zaman gelişimi hedefleyen ve takipçilerinin refahı için araştıran, alçakgönüllü, rehber, etik bir çalışma ortamı yaratarak güven oluşumunu sağlayan, değerlere bağlı olan ve başarıyı taahhüt eden bireylerdir.

Bu kavram zaman zaman yanlış da anlaşılabilir. Otantikliğin doğuştan gelen özelliklerden meydana geldiği düşünülebilir. Ancak otantiklik, daha çok takipçilerinin liderlerine yükledikleri anlamla ve niteliklerle ilişkilidir. Bu doğrultuda, bir liderin kendisine otantığım diyebilmesi onun otantik olduğu anlamına gelmeyebilir. Çünkü bu niteliğin hem lider hem de takipçilerde bulunması gerekmektedir. Öncelikle lider kendisine karşı şeffaf ve dürüst olmalı, bunu takipçilerine

hissettirmeli ve takipçiler de liderlerini bu şekilde değerlendirebilmelidir (Kesken ve Ayyıldız, 2008). Yapılan araştırmaların sonucunda, çoğunlukla otantik liderliğin dört boyuttan meydana geldiği tespit edilmiştir. Bu boyutlar aşağıda yer almaktadır (Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing ve Peterson, 2008; Darvish ve Rezaei, 2011, s. 426-427; Mazutis, 2011, s. 286):

Öz farkındalık: Bireylerin hayatlarına nasıl anlam verdikleri ve verdikleri bu anlamın kendilerini değerlendirme şeklini nasıl etkilediğini anlamaları şeklinde tanımlanmaktadır. Öz farkındalık, bireylerin kendi üstün ve zayıf yanlarını tanımlarını, başkalarını izleyerek kendilerini anlayabilme yeteneğini elde etmelerini ve başkalarına etkilerini görmelerini kapsamaktadır (Kernis, 2003; Akt: Walumbwa vd., 2008, s. 95). Öz farkındalık, bireylerin içerisinde yer aldığı çevreye ve varlıklara ilişkin değişik bakış açılarını kazanmasına, onları analiz etmesine ve tanınmasına imkan sağlamaktadır (Sayılı ve Baytok, 2014, s. 167). Bireyler öz farkındalıkları yükseldikçe, kendilerini ve temel değerlerini bilecek, üstün yanlarını geliştirip, zayıf yönlerini azaltabileceklerdir (Bakan ve Doğan, 2013, s. 261).

İlişkisel şeffaflık: Bireylerin kendilerini açık bir şekilde anlatabilmesi, samimi hislerini ifade edebilmesidir (Tabak vd., 2012, s. 96). Şeffaflık, ilişkilerde güven hissiyatını oluşturabilmek için, esas unsurlardan bir tanesidir. Şeffaflığın olmadığı bir anda, güvensizlik hissi oluşabilecek ve kurulan ilişkiler bozulabilecektir (Avolio ve Wernsing, 2007; Akt: Sayılı ve Baytok, 2014, s. 169). Ayrıca verilen sözlerle yerine getirilen eylemler arasında bir tutarlılık olmadığı durumlarda da şüphe oluşabilecek, güven ortadan kalkabilecektir (Sayılı ve Baytok, 2014, s. 169). İlişkisel şeffaflığı sağlayabilen liderler, takipçileri tarafından daha samimi ve otantik olarak değerlendirilebilecektir (Mazutis, 2011, s. 287).

Karar almada bilginin dengeli değerlendirilmesi: Farklı düşüncelerin dikkate alınarak, nesnel davranışların sergilenmesini ve nesnel kararların verilmesini sağlamayı ifade etmektedir (Memiş, Aydın, Kabasakal ve Saraçer, 2009, s. 296; Akt: Bakan ve Doğan, 2013, s. 262). Liderlerin otantik olabilmesi için, temel değerlerinin, inançlarının ve benliklerinin farkında olmaları ve bunları geliştirmeleri gerekmektedir. Takipçilerin liderlerine güvenebilmeleri için, liderlerinin temel değerleriyle eylemlerinin arasında bir tutarlılık olduğuna inanmaları gerekmektedir. Aksi bir durumda

insanlar ilişkilerinden endişe duymaya başlayabileceklerdir. Bu sebeplerden dolayı, liderler tutarlı davranışlar sergilemeye özen göstermelidirler (Saylı ve Baytok, 2014, s. 168).

İçselleştirilmiş ahlak anlayışı: Bireylerin kendi içinde içselleştirdikleri ahlak standartları ile hem davranışlarını hem de kendini düzenlemesi adına bir klavuz olarak tanımlanmaktadır (Avolio, Walumbwa, ve Weber, 2009, s. 424). Yani bu kavram, bireylerin tercihleri, gereksinimleri ve benimsediği değerleri ile uyumlu davranışlar sergilemesiyle ilgilidir (Kernis, 2003; Akt: Tabak vd., 2012, s. 96). Otantik liderliğin bu boyutu, diğer üç boyutunu etkileyen ve belirleyen bir niteliğe sahiptir. Bunun nedeni de otantik liderlik, fikirlerden, değerlerden, seçimlerden ve inançlardan meydana gelmekte olup, değer odaklı, ahlaki düşünceyi esas alan bir yaklaşımdır. İçselleştirilmiş ahlak anlayışı, otantik liderlerin ahlaki karar verme kabiliyetlerini desteklemektedir (Saylı ve Baytok, 2014, s. 170).

Yöntem

Bu kısımda, araştırmanın amacından, öneminden, kapsamından, sınırlılıklarından, veri toplama aracından, ölçeklerinden, hipotezlerinden ve modelinden bahsedilmektedir.

2. Araştırmanın Amacı, Önemi, Kapsamı ve Sınırlılıkları

Araştırmada, çalışanların demografik özelliklerine göre otantik liderlik algılarının farklılık gösterip göstermediği araştırılacaktır. Otantik liderlik, gittikçe daha fazla önem kazanan güncel liderlik yaklaşımlarından bir tanesi olup, örgütlerin pozitif çıktılar kazanmasında etkilidir ve insan kaynaklarına yapılan yatırımları artırma amacı taşımaktadır (Walumbwa vd., 2008, s. 121). Özellikle sağlık sektöründe yer alan hastanelerde, otantik liderlerin var olması, iyi bir sağlık hizmeti ortamı oluşturabilir. Ayrıca takım ruhu içerisinde çalışanlara enerji verebilir, örgütsel bağlılıklarını yükseltebilir ve kaliteli sağlık hizmeti sunularak hasta memnuniyeti sağlayabilir. Hem yerli hem de yabancı yazında otantik liderlik ile ilgili çok fazla araştırmanın yer almaması sebebi ile de bu araştırmanın alan yazına katkısı olduğu düşünülmektedir.

Araştırmanın evrenini Gaziantep, Adıyaman ve Kilis illerindeki hastanelerde görev yapan çalışanlar oluşturmaktadır. Evren büyüdükçe soyutlaşmaktadır. Evrenin tamamına ulaşabilmek enerji, maliyet ve zaman kısıtı sebebi ile güç olduğundan dolayı, tespit edilen evren üzerinden örneklem seçilmiştir (Karasar, 2005, s. 110-127). Araştırma kapsamında ele alınması gereken örneklem sayısı belirlenirken, olasılıklı örnekleme metodlarından olan tabakalı örnekleme yönteminden faydalanılmış olup, her bir tabakadan veya şehirden alınacak örneklem sayısı tespit edilmiştir. Bunun için de; $n = N \cdot z^2 \cdot \sigma^2 / (N - 1) \cdot H^2 + z^2 \cdot \sigma^2$ formülünden yararlanılmıştır (Özdamar, 2001; Ural ve Kılıç, 2013, s. 44-45). Bu formülde; H (örnekleme hatası) değeri 0,05; z ($\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinin karşılığı olan teorik değer) değeri 1,96; σ (standart sapma) değeri 0,5 olarak ele alınmıştır. Sağlık Bakanlığının 2013 Sağlık İstatistikleri Yıllığı verilerine (<http://sbu.saglik.gov.tr>) göre; Gaziantep'te 25 hastanede 2654; Adıyaman'da 9 hastanede 899; Kilis'te 1 hastanede 171 olmak üzere toplam 3724 hemşirenin görev yaptığı belirlenmiştir. Aynı zamanda her ilde yer alan her bir hastanede en az 3 yöneticiye anket uygulaması yapılması planlanmış olup, ele alınması gereken hemşire örneklem sayıları ise formül vasıtasıyla hesaplanmıştır. Bu doğrultuda, Gaziantep'te 160; Adıyaman'da 143; Kilis'te ise 85 olmak üzere toplam 388 hemşireye ulaşılması gerektiği belirlenmiştir. Bu rakama yaklaşık 105 yönetici sayısı da eklendiğinde, araştırma kapsamında ele alınması gereken örneklem sayısının 493 olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada 513 kişiye anket uygulaması yapılmış olduğundan örneklemin evreni temsil etme gücünün olduğu söylenilebilmektedir.

Bu araştırma, araştırmanın yürütüldüğü dönemdeki üç ilde yer alan hastanelerle ve bu hastanelerde görev yapan kişilerin görüşleriyle, anket formunda yararlanılan ölçekten elde edilen verilerle sınırlıdır. Ayrıca veri toplama yöntemlerinden bir tanesi olan, sadece anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırma hastanelerde uygulanmıştır. Farklı sektörlerde bu araştırma yapıldığında, farklı sonuçlar elde edilebileceğinin unutulmaması gerekmektedir.

3. Veri Toplama Aracı ve Kullanılan Ölçek

Araştırmada 513 kişiye anket uygulaması yapılmış olup, bu anketler profesyonel anketörler vasıtası ile toplanmıştır. Anketlerde yer alan ifadeler hastane yöneticileri ve hemşireler için uyarlanmıştır. Ankette katılımcılarla ilgili demografik sorulara (9 adet) ve otantik liderlik boyutlarını ölçen ifadelere (toplam 16 ifade) yer verilmiştir.

Otantik liderliği ölçmek adına, Walumbwa ve arkadaşları (2008) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin yapılan araştırmalarla geçerliliği ve güvenilirliği onaylanmıştır. Bu ölçekte, otantik liderlik dört alt boyut olarak ele alınmıştır. Bu boyutlar; öz farkındalık, ilişkisel şeffaflık, karar almada bilginin dengeli değerlendirilmesi ve içselleştirilmiş ahlak anlayışıdır. Ölçek, toplam 16 ifade (öz farkındalıkla ilgili 4, ilişkisel şeffaflıkla ilgili 5, karar almada bilginin dengeli değerlendirilmesiyle ilgili 3, içselleştirilmiş ahlak anlayışıyla ilgili 4 ifade) içermektedir. Ölçekte, beşli Likert derecelemesi (1-Kesinlikle katılmıyorum 5-Kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır. Toplanan verileri analiz edebilmek adına SPSS 18.0 programından yararlanılmıştır. Bu programla katılımcıların demografik özelliklerini belirleyebilmek için frekans analizinden, otantik liderliğin alt boyutlarına ilişkin algıların demografik özelliklere göre farklılaşmasını tespit edebilmek için ise T-Testi ve ANOVA analizlerinden faydalanılmıştır.

4. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Araştırma kapsamında test edilen hipotezler şunlardır:

H1: Katılımcıların cinsiyetlerine göre otantik liderlik boyutları anlamlı farklılık göstermektedir.

H2: Katılımcıların medeni durumlarına göre otantik liderlik boyutları anlamlı farklılık göstermektedir.

H3: Katılımcıların yaşlarına göre otantik liderlik boyutları anlamlı farklılık göstermektedir.

H4: Katılımcıların eğitim durumlarına göre otantik liderlik boyutları anlamlı farklılık göstermektedir.

H5: Katılımcıların görev yaptıkları hastanelere göre otantik liderlik boyutları anlamlı farklılık göstermektedir.

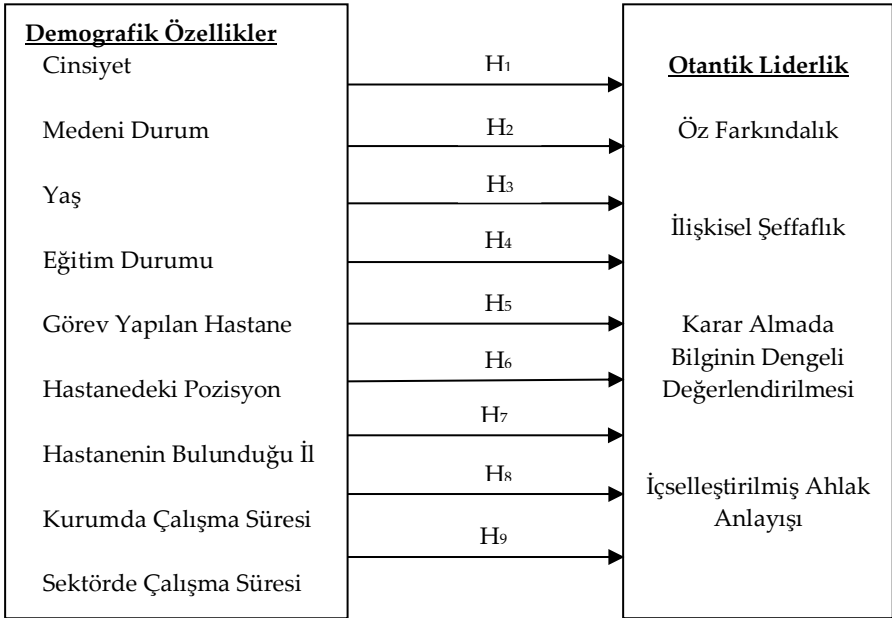
H₆: Katılımcıların hastanedeki pozisyonlarına göre otantik liderlik boyutları anlamlı farklılık göstermektedir.

H₇: Katılımcıların görev yaptıkları hastanenin bulunduğu ile göre otantik liderlik boyutları anlamlı farklılık göstermektedir.

H₈: Katılımcıların kurumda çalışma süresine göre otantik liderlik boyutları anlamlı farklılık göstermektedir.

H₉: Katılımcıların sektörde çalışma süresine göre otantik liderlik boyutları anlamlı farklılık göstermektedir.

Bu hipotezler doğrultusunda, Şekil 1'de yer alan araştırma modeli çizilmiş olup, yapılan analizlerle hipotezler test edilmiştir.



Şekil 1. Araştırma modeli

Bulgular

Bu kısımda, anket uygulaması sonucunda toplanan veriler analiz edilerek değerlendirilmektedir.

5. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin frekans analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Analizi Bulguları (Toplam Katılımcı Sayısı=513)

Demografik Özellikler		f	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	137	26,7
	Kadın	376	73,3
Medeni Durum	Evli	264	51,5
	Bekar	249	48,5
Yaş	20-24 yaş	186	36,3
	25-29 yaş	139	27,1
	30-34 yaş	87	17,0
	35-39 yaş	52	10,1
	40-44 yaş	28	5,5
	45 yaş ve üzeri	21	4,1
Eğitim Durumu	Lise	109	21,2
	Önlisans	128	25,0
	Lisans	259	50,5
	Yüksek Lisans	14	2,7
	Doktora	3	0,6
Görev Yapılan Hastane	Kamu	313	61,0
	Özel	200	39,0
Hastanedeki Pozisyon	Hastane Yöneticisi	110	21,4
	Hemşire	403	78,6
Hastanenin Bulunduğu İl	Gaziantep	236	46,0
	Adıyaman	171	33,3
	Kilis	106	20,7
Kurumda Çalışma Süresi	1 yıldan az	181	35,3
	1-3 yıl	153	29,8
	4-6 yıl	77	15,0
	7-9 yıl	35	6,8
	10 yıl ve üstü	67	13,1
Sektörde Çalışma Süresi	1 yıldan az	102	19,9
	1-3 yıl	146	28,5
	4-6 yıl	90	17,5
	7-9 yıl	63	12,3
	10 yıl ve üstü	112	21,8

Katılımcıların %26,7'si erkek, %73,3'ü ise kadın olup, %51,5'i evli, %48,5'i ise bekaıdır. Araştırmaya katılan kişilerin çoğunluğu (%36,3'ü) 20-24 yaş aralığında yer almaktadır ve (%50,5'i) lisans mezunudur. Katılımcıların %61'inin kamu hastanelerinde, %39'unun ise özel hastanelerde görev yaptığı; %21,4'ünün hastane yöneticisi olarak, %78,6'sının ise hemşire olarak çalıştığı; % 46'sının Gaziantep'te, %33,3'ünün Adıyaman'da, %20,7'sinin ise Kilis'te çalıştığı tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan kişilerin çoğunluğunun (%35,3'ü 1 yıldan az, %29,8'i 1-3 yıl arası) 1 yıldan az ve 1-3 yıl aralığında kurumda çalıştıkları, yine çoğunluğunun (%28,5'i 1-3 yıl arası, %21,8'i 10 yıl ve üzeri) 1-3 yıl aralığında ve 10 yıl ile daha fazla sektörde çalıştıkları belirlenmiştir (Tablo 1).

6. Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri

Araştırmada otantik liderlik ve alt boyutlarını ölçmek adına kullanılan ölçeğe ilişkin yapılan güvenilirlik analizine ilişkin bulgular, Tablo 2'de yer almaktadır. Güvenilirlik analizinde, güvenilirlik göstergesi olarak Cronbach's Alfa katsayısı (α) kullanılmıştır (Gürüş ve Astar, 2014, s. 245).

Tablo 2. Araştırmada Yer Alan Ölçeğe İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Kullanılan Ölçek	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha Katsayıları (α)
Otantik Liderlik	16	0,965
Öz farkındalık	4	0,904
İlişkisel Şeffaflık	5	0,900
Karar Almada Bilginin Dengeli Değerlendirilmesi	3	0,882
İçselleştirilmiş Ahlak Anlayışı	4	0,893

Tablo 2'ye bakıldığında; otantik liderlik ölçeğinin ve alt boyutlarının Cronbach's Alfa katsayılarının (α) 0,70 üzerinde değerlere sahip oldukları görülmektedir. Cronbach's Alfa katsayısı 0,70 veya üzerinde değere sahip olan ölçekler, güvenilir ölçekler olarak değerlendirildiğinden (Nunally, 1978; Akt: Gürbüz ve Şahin, 2014, s. 305), araştırmada kullandığımız otantik liderlik ölçeğinin güvenilir olduğu söylenilebilmektedir.

Ayrıca ölçeklerde yer alan ifadelerin yapısal geçerliliğini tespit edebilmek adına faktör analizi yapılmış olup, veri setinin faktör analizi için

uygun olup olmadığını denetlemek için, Kaiser Meyer Olkin (KMO) katsayısına ve Bartlett Sphericity değerlerine (Kalaycı, 2014, s. 321-322) bakılmıştır. Değişkenler arasında anlamlı düzeyde yüksek ilişkilerin olduğu belirlenmiş olup, otantik liderlik örneklem yeterlik katsayısının “KMO” 0,962 (Ki-Kare: 7688,421; sd: 120; p: 0,000; $p < 0,05$) olduğu tespit edilmiştir. Yani örneklem, faktör analizi için yeterli olmaktadır. Ölçekteki dört boyut birlikte toplam varyansın %80,446’sını açıklamaktadır. Otantik liderliğin öz farkındalık alt boyutunu oluşturan ifadelerin 0,492 ve 0,651 aralığında, ilişkisel şeffaflık alt boyutunu oluşturan ifadelerin 0,470 ve 0,606 aralığında, karar almada bilginin dengeli değerlendirilmesi alt boyutunu oluşturan ifadelerin 0,486 ve 0,665 aralığında, içselleştirilmiş ahlak anlayışı alt boyutunu oluşturan ifadelerin 0,464 ve 0,636 aralığında faktör yükleri aldıkları tespit edilmiştir. Otantik liderliğin orijinal ölçeğinde de 4 alt boyut bulunmakta olup, bu araştırmada da aynı şekilde kullanılmıştır.

7. Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular

Hipotezleri test etmeye başlamadan önce, Kolmogorov-Smirnov testi yapılarak verilerin normal dağılım gösterip göstermediği belirlenmiştir. Test sonuçlarına göre; her bir alt boyutun anlamlılık düzeyinin 0,05’ten büyük olduğu tespit edildiğinden, hipotezleri test edebilmek için veri setine parametrik testlerden olan T-Testi ve ANOVA analizleri uygulanmıştır. Oluşturulan hipotezler, katılımcıların demografik özelliklerine göre otantik liderliğe ilişkin görüşlerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkindir. Demografik özelliklerden cinsiyet, medeni durum, görev yapılan hastane, hastanedeki pozisyon için T-Testi, diğer demografik özellikler için ise ANOVA analizi yapılmıştır.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre otantik liderlik alt boyutlarının tamamına yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p < 0,05$) (Tablo 3).

Tablo 3. Cinsiyetlere Göre Otantik Liderlik Alt Boyutlarının Farklılaşması

Değişkenler	Cinsiyet	N	Ort.	s.s.	S.D	t	p
ÖF	Erkek	137	3,4653	0,93403	283,5	3,660	0,000
	Kadın	376	3,1064	1,10559			
İŞ	Erkek	137	3,4964	0,92676	279,0	2,847	0,005
	Kadın	376	3,2207	1,07990			
KABDD	Erkek	137	3,5474	0,99487	511	3,328	0,001
	Kadın	376	3,1888	1,10920			
İAA	Erkek	137	3,5128	0,92470	275,4	2,656	0,008
	Kadın	376	3,2573	1,06354			

ÖF: Öz farkındalık, İŞ: İlişkisel Şeffaflık, KABDD; Karar Almada Bilginin Dengeli Değerlendirilmesi, İAA: İçselleştirilmiş Ahlak Anlayışı

Erkek katılımcıların otantik liderlik alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin ortalamalarının, kadın katılımcılardan daha fazla olduğu tespit edilmiş olup, bu durum erkek katılımcıların; liderlerinin öz farkındalığı, ilişkisel şeffaflığı, karar almada bilgiyi dengeli bir şekilde değerlendirmesi, içselleştirilmiş ahlak anlayışı gibi hususlara kadın katılımcılardan daha fazla önem verdikleri ya da bu hususlarda daha olumlu algılara sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir. Bu bulgular doğrultusunda H_1 hipotezinin kabul edildiği söylenebilmektedir (Tablo 3).

Tablo 4. Medeni Duruma Göre Otantik Liderlik Alt Boyutlarının Farklılaşması

Değişkenler	Medeni Durum	N	Ort.	s.s.	S.D	t	p
ÖF	Evli	264	3,158	1,064	511	-0,958	0,339
	Bekâr	249	3,249	1,082			
İŞ	Evli	264	3,265	1,058	511	-0,633	0,527
	Bekâr	249	3,324	1,036			
KABDD	Evli	264	3,234	1,100	511	-1,064	0,288
	Bekâr	249	3,337	1,079			
İAA	Evli	264	3,294	1,030	511	-0,700	0,484
	Bekâr	249	3,358	1,038			

ÖF: Öz farkındalık, İŞ: İlişkisel Şeffaflık, KABDD; Karar Almada Bilginin Dengeli Değerlendirilmesi, İAA: İçselleştirilmiş Ahlak Anlayışı

Katılımcıların medeni durumlarına göre otantik liderlik alt boyutlarının tamamına yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık

bulunmamaktadır ($p>0,05$). Bu durum, bekar ve evli katılımcıların otantik liderliğin alt boyutlarına ilişkin benzer algılarının olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bu bulgular doğrultusunda H_2 hipotezinin red edildiği söylenebilmektedir (Tablo 4).

Tablo 5. Yaşa Göre Otantik Liderlik Alt Boyutlarının Farklılaşması

Değişkenler		Kare. Top.	S.D	Kare. Ort.	F	p
ÖF	Gruplar arası	14,048	5	2,810	2,473	0,031
	Gruplar içi	575,907	507	1,136		
	Genel	589,955	512			
İŞ	Gruplar arası	17,097	5	3,419	3,183	0,008
	Gruplar içi	544,657	507	1,074		
	Genel	561,754	512			
KABDD	Gruplar arası	18,298	5	3,660	3,142	0,008
	Gruplar içi	590,595	507	1,165		
	Genel	608,893	512			
İAA	Gruplar arası	14,926	5	2,985	2,845	0,015
	Gruplar içi	532,084	507	1,049		
	Genel	547,010	512			

ÖF: Öz farkındalık, İŞ: İlişkisel Şeffaflık, KABDD; Karar Almada Bilginin Dengeli Değerlendirilmesi, İAA: İçselleştirilmiş Ahlak Anlayışı

Katılımcıların yaşlarına göre otantik liderlik alt boyutlarının tamamına yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Alt boyutlara ilişkin anlamlı farklılıkların hangi ikili gruplardan kaynaklandığını belirleyebilmek adına, Post-Hoc Testlerinden Tukey Testi uygulanmıştır. Katılımcıların öz farkındalık ve içselleştirilmiş ahlak anlayışı alt boyutlarına yönelik görüşlerinde, 40-44 yaş aralığı ile 45 ve üzeri yaş arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Yine katılımcıların ilişkisel şeffaflık ve karar almada bilginin dengeli değerlendirilmesi alt boyutlarına yönelik görüşlerinde; 20-24 yaş aralığı ile 45 ve üzeri yaş; 25-29 yaş aralığı ile 45 ve üzeri yaş; 35-39 yaş aralığı ile 45 ve üzeri yaş; 40-44 yaş aralığı ile 45 ve üzeri yaş arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. 45 yaş ve üzerinde olan katılımcıların diğer yaş aralıklarında yer alan katılımcılara göre; öz farkındalığa, ilişkisel şeffaflığa, karar almada bilginin dengeli değerlendirilmesine, içselleştirilmiş ahlak anlayışına ilişkin

görüşlere daha fazla katıldıkları tespit edilmiştir. Bu bulgular doğrultusunda H_3 hipotezinin Kabul edildiği söylenebilmektedir (Tablo 5).

Tablo 6. Eğitim Durumuna Göre Otantik Liderlik Alt Boyutlarının Farklılaşması

Değişkenler		Kare. Top.	S.D	Kare. Ort.	F	p
ÖF	Gruplar arası	11,980	4	2,995		
	Gruplar içi	577,975	508	1,138	2,632	0,034
	Genel	589,955	512			
İŞ	Gruplar arası	8,040	4	2,010		
	Gruplar içi	553,714	508	1,090	1,844	0,119
	Genel	561,754	512			
KABDD	Gruplar arası	9,605	4	2,401		
	Gruplar içi	599,288	508	1,180	2,035	0,088
	Genel	608,893	512			
İAA	Gruplar arası	7,458	4	1,864		
	Gruplar içi	539,553	508	1,062	1,755	0,137
	Genel	547,010	512			

ÖF: Öz farkındalık, İŞ: İlişkisel Şeffaflık, KABDD; Karar Almada Bilginin Dengeli Değerlendirilmesi, İAA: İçselleştirilmiş Ahlak Anlayışı

Katılımcıların eğitim durumlarına göre otantik liderlik alt boyutlarından sadece öz farkındalığa yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Tukey Testi sonuçlarına göre; katılımcıların öz farkındalığa ilişkin görüşlerinde; lise ile doktora; önlisans ile lisans; lisans ile doktora; yüksek lisans ile doktora arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Ortalamalar değerlendirildiğinde; doktora eğitim düzeyine sahip olan katılımcıların, diğer eğitim düzeylerine sahip olan katılımcılara göre öz farkındalığa ilişkin görüşlere daha fazla katıldıkları tespit edilmiştir. Bu bulgular doğrultusunda H_4 hipotezinin kısmen kabul edildiği söylenebilmektedir (Tablo 6).

Katılımcıların görev yaptıkları hastanelere göre otantik liderlik alt boyutlarının tamamına yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Özel hastanelerde görev yapan katılımcıların otantik liderlik boyutlarına ilişkin görüşlerinin ortalamalarının, kamu hastanelerinde görev yapan katılımcılara göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir (Tablo 7).

Tablo 7. Görev Yapılan Hastaneye Göre Otantik Liderlik Alt Boyutlarının Farklılaşması

Değişkenler	Hastane	N	Ort.	s.s.	S.D	t	p
ÖF	Kamu	313	2,841	1,030	470,0	-10,870	0,000
	Özel	200	3,767	0,880			
İŞ	Kamu	313	3,000	1,044	475,2	-8,834	0,000
	Özel	200	3,755	0,874			
KABDD	Kamu	313	2,942	1,044	511	-9,656	0,000
	Özel	200	3,820	0,936			
İAA	Kamu	313	3,050	1,021	511	-7,995	0,000
	Özel	200	3,756	0,899			

ÖF: Öz farkındalık, İŞ: İlişkisel Şeffaflık, KABDD; Karar Almada Bilginin Dengeli Değerlendirilmesi, İAA: İçselleştirilmiş Ahlak Anlayışı

Bu durum, özel hastanelerde görev yapan katılımcıların otantik liderlik boyutlarına ilişkin görüşlere kamu hastanelerinde görev yapanlara göre daha fazla katıldıkları şeklinde yorumlanabilir. Bu bulgular doğrultusunda H₅ hipotezinin kabul edildiği söylenebilmektedir (Tablo 7).

Katılımcıların hastanedeki pozisyonlarına göre otantik liderlik alt boyutlarının tamamına yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (p<0,05). Hastane yöneticilerinin otantik liderlik boyutlarına ilişkin görüşlerinin ortalamalarının, hemşirelere göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir (Tablo 8).

Tablo 8. Hastanedeki Pozisyona Göre Otantik Liderlik Alt Boyutlarının Farklılaşması

Değişkenler	Pozisyon	N	Ort.	s.s.	S.D	t	p
ÖF	Hastane Yöneticisi	110	3,988	0,668	276,0	12,081	0,000
	Hemşire	403	2,987	1,063			
İŞ	Hastane Yöneticisi	110	4,041	0,717	245,2	11,119	0,000
	Hemşire	403	3,090	1,031			
KABDD	Hastane Yöneticisi	110	4,136	0,745	241,1	12,273	0,000
	Hemşire	403	3,052	1,054			
İAA	Hastane Yöneticisi	110	4,002	0,737	236,7	9,907	0,000
	Hemşire	403	3,140	1,026			

ÖF: Öz farkındalık, İŞ: İlişkisel Şeffaflık, KABDD; Karar Almada Bilginin Dengeli Değerlendirilmesi, İAA: İçselleştirilmiş Ahlak Anlayışı

Bu durumda, hastane yöneticilerinin otantik liderlik boyutlarına ilişkin görüşlere hemşirelere göre daha fazla katıldıkları ve daha olumlu algılara sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir. Bu bulgular doğrultusunda H_6 hipotezinin kabul edildiği söylenebilmektedir (Tablo 8).

Tablo 9. Hastanenin Bulunduğu İllere Göre Otantik Liderlik Alt Boyutlarının Farklılaşması

Değişkenler		Kare. Top.	S.D	Kare. Ort.	F	p
ÖF	Gruplar arası	26,346	2	13,173	11,920	0,000
	Gruplar içi	563,608	510	1,105		
	Genel	589,955	512			
İŞ	Gruplar arası	28,733	2	14,367	13,746	0,000
	Gruplar içi	533,021	510	1,045		
	Genel	561,754	512			
KABDD	Gruplar arası	34,834	2	17,417	15,473	0,000
	Gruplar içi	574,059	510	1,126		
	Genel	608,893	512			
İAA	Gruplar arası	30,094	2	15,047	14,846	0,000
	Gruplar içi	516,917	510	1,014		
	Genel	547,010	512			

ÖF: Öz farkındalık, İŞ: İlişkisel Şeffaflık, KABDD; Karar Almada Bilginin Dengeli Değerlendirilmesi, İAA: İçselleştirilmiş Ahlak Anlayışı

Katılımcıların görev yaptıkları hastanelerin buldukları illere göre otantik liderlik alt boyutlarının tamamına yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p < 0,05$). Tukey Testi sonuçlarına göre; katılımcıların öz farkındalığa, ilişkisel şeffaflığa, karar almada bilginin dengeli değerlendirilmesine ilişkin görüşlerinde; Gaziantep ile Adıyaman; Gaziantep ile Kilis; Adıyaman ile Kilis illerinde anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların içselleştirilmiş ahlak anlayışına ilişkin görüşlerinde; Gaziantep ile Adıyaman; Gaziantep ile Kilis illerinde anlamlı bir farklılığın olduğu belirlenmiştir. Ortalamalara bakıldığında; Gaziantep'teki ve Adıyaman'daki hastanelerde görev yapan çalışanların Kilis'teki hastanelerde görev yapan çalışanlara göre, otantik liderlik boyutlarına ilişkin görüşlere daha fazla katıldıkları söylenebilir. Bu bulgular doğrultusunda H_7 hipotezinin kabul edildiği söylenebilmektedir (Tablo 9).

Tablo 10. Kurumda Çalışma Süresine Göre Otantik Liderlik Alt Boyutlarının Farklılaşması

Değişkenler		Kare. Top.	S.D	Kare. Ort.	F	p
ÖF	Gruplar arası	2,267	4	0,567	0,490	0,743
	Gruplar içi	587,688	508	1,157		
	Genel	589,955	512			
İŞ	Gruplar arası	1,262	4	0,315	0,286	0,887
	Gruplar içi	560,492	508	1,103		
	Genel	561,754	512			
KABDD	Gruplar arası	3,997	4	0,999	0,839	0,501
	Gruplar içi	604,896	508	1,191		
	Genel	608,893	512			
İAA	Gruplar arası	3,872	4	0,968	0,905	0,461
	Gruplar içi	543,139	508	1,069		
	Genel	547,010	512			

ÖF: Öz farkındalık, İŞ: İlişkisel Şeffaflık, KABDD; Karar Almada Bilginin Dengeli Değerlendirilmesi, İAA: İçselleştirilmiş Ahlak Anlayışı

Katılımcıların kurumda çalışma sürelerine göre otantik liderlik alt boyutlarının tamamına yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Bu durumda, kurumda çalışma süreleri farklı olan katılımcıların; otantik liderlik alt boyutları ile ilgili benzer algılara sahip oldukları söylenebilir. Bu bulgular doğrultusunda H_8 hipotezinin red edildiği söylenebilmektedir (Tablo 10).

Katılımcıların sektörde çalışma sürelerine göre otantik liderlik alt boyutlarının tamamına yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Bu durumda, sektörde çalışma süreleri farklı olan katılımcıların; otantik liderlik alt boyutları ile ilgili benzer algılara sahip oldukları söylenebilir. Bu bulgular doğrultusunda H_9 hipotezinin red edildiği söylenebilmektedir (Tablo 11).

Tablo 11. Sektördeki Toplam Çalışma Süresine Göre Otantik Liderlik Alt Boyutlarının Farklılaşması

Değişkenler		Kare. Top.	S.D	Kare. Ort.	F	p
ÖF	Gruplar arası	3,119	4	0,780	0,675	0,609
	Gruplar içi	586,835	508	1,155		
	Genel	589,955	512			
İŞ	Gruplar arası	3,221	4	0,805	0,732	0,570
	Gruplar içi	558,533	508	1,099		
	Genel	561,754	512			
KABDD	Gruplar arası	6,005	4	1,501	1,265	0,283
	Gruplar içi	602,887	508	1,187		
	Genel	608,893	512			
İAA	Gruplar arası	2,090	4	0,522	0,487	0,745
	Gruplar içi	544,921	508	1,073		
	Genel	547,010	512			

ÖF: Öz farkındalık, İŞ: İlişkisel Şeffaflık, KABDD; Karar Almada Bilginin Dengeli Değerlendirilmesi, İAA: İçselleştirilmiş Ahlak Anlayışı

Sonuç

Liderlerin iş çıktılarını olumlu etkilemeye dayalı otantik liderlik davranışları sergilemeleri, günümüz değişim çağında daha fazla önem kazanan bir konu haline gelmektedir. Özellikle sağlık sektöründe hem hastane hizmetlerinin hem de bireysel başarının artırılması noktasında, hasta memnuniyetini sağlamak ve kaliteli bir sağlık hizmeti sunabilmek için, liderlerin otantik olmaları oldukça önemlidir.

Bu araştırmada katılımcıların otantik liderliğe ilişkin görüşlerinin demografik özelliklerine göre farklılaşmasını ortaya koymak amaçlanmış olup, bu doğrultuda 3 ilde yer alan hastanelerde görev yapan 513 kişiye anket uygulaması yapılmıştır. Otantik liderlik ve alt boyutlarını ölçmek adına geçerliliği ve güvenilirliği onaylanmış toplam 16 ifadeden oluşan bir ölçek kullanılmıştır. Ayrıca anket formunda katılımcıların demografik özelliklerini ortaya koymaya yönelik 9 soru yöneltilmiştir. Verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiş olup, elde edilen tüm veriler SPSS programı aracılığıyla analiz edilmiş ve şu sonuçlara ulaşılmıştır:

- Yapılan frekans analizi sonuçlarına göre; katılımcıların çoğu kadındır. Bunun nedenin, hemşirelik mesleğinin daha çok kadınlar

tarafından tercih edilmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Yine araştırmaya katılan kişilerin çoğunluğu evli ve 29 yaş altında, genç bir nüfustur. Katılımcıların yarısından fazlası lisans mezunu olup, birçoğu da lise düzeyinde eğitime sahiptir. Bilindiği üzere artık, hemşire olabilmek için en az lisans düzeyinde eğitime sahip olmak gerekmektedir. Daha önceki yıllarda, sağlık meslek liselerinden ve önlisans düzeyinde üniversiteden mezun olanlar hemşire, ebe gibi unvanlar alabiliyordu. Katılımcıların arasında lise ve önlisans mezunlarının da olmasının bundan kaynaklandığı düşünülmektedir. Araştırmaya katılan kişilerin çoğunluğunun, kamu hastanelerinde hemşire olarak çalıştığı tespit edilmiştir. Katılımcıların çoğunluğunun Gaziantep'te görev yaptığı, 1 yıldan az ve 1-3 yıl aralığında kurumda çalışma süresinin, 1-3 yıl ve 10 yıl ile üzerinde sektörde çalışma süresinin olduğu belirlenmiştir. Yani araştırmaya katılan kişilerin çoğunluğunun görev yaptıkları hastanelerde yeni istihdam edil-dikleri ve sektörde tecrübeli oldukları söylenebilmektedir.

- Yapılan T-Testi analizi sonuçları değerlendirildiğinde; katılımcıların cinsiyetlerine göre otantik liderlik alt boyutlarının tamamına yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Erkek katılımcıların otantik liderlik alt boyutlarına ilişkin ortalamalarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durum, kadınların erkeklere göre liderleri ile daha az iletişim kurmalarından, daha duygusal olmalarından, bu duygusalılıklarının liderin davranışları ile ilgili algılamalarını etkilemesinden kaynaklanabilir. Cinsiyetin otantik liderlik algıları üzerinde etkisinin olduğunu tespit eden bazı araştırmalar bulunmaktadır. Örneğin; Coşar (2011, s. 122) ve Savur (2013, s. 76) tarafından yapılan araştırmalarda benzer bulgular elde edilmiştir.
- Araştırmaya katılan kişilerin medeni durumlarına göre otantik liderlik alt boyutlarının tamamına yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı, yani bekar ve evli katılımcıların otantik liderliğin alt boyutlarına ilişkin benzer algılara sahip oldukları söylenebilmektedir.
- Katılımcıların görev yaptıkları hastanelere göre otantik liderlik alt boyutlarının tamamına yönelik görüşleri arasında anlamlı bir

farklılık olduğu, özel hastanelerde görev yapan katılımcıların otantik liderlik boyutlarına ilişkin görüşlerinin ortalamalarının daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Özel hastanelerde görev yapan katılımcıların, otantik liderlik boyutlarına ilişkin görüşlere daha fazla katıldıkları söylenebilmektedir. Bu farklılığın, kamu ve özel sektörde yer alan işletmelerin işleyişleri açısından farklılığa sahip olmalarından kaynaklandığı düşünülebilir. Kamu işletmelerinde temelde kamu yararı gözetmekte olup, hizmetin devamlılığı ilkesi söz konusu olmakta, görevler daha zorunlu ve ivedi nitelikler taşımaktadır. Özel bir işletmede geçerli olan ilkeler ve metotlar, kamu işletmeleri için geçerli olmayabilmektedir (Stahl, 1962; Akt: Can, Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2012, s. 22-23). Kamu işletmelerinde var olan hiyerarşi çalışanla lider ilişkisini ve çalışanların lidere ilişkin algılarını etkileyebilmektedir. Elde edilen kamu ve özel işletmeler arasındaki bu anlamlı algı farklılığın da, bu gibi sebeplerden kaynaklandığı düşünülebilir.

- Araştırmaya katılan kişilerin hastanedeki pozisyonlarına göre otantik liderlik alt boyutlarının tamamına yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğu belirlenmiş olup, hastane yöneticilerinin otantik liderlik boyutlarına ilişkin görüşlerinin ortalamalarının hemşirelere göre daha fazla olduğu, yani daha olumlu algılara sahip oldukları tespit edilmiştir.
- Yapılan ANOVA analizleri sonuçları değerlendirildiğinde ise; katılımcıların yaşlarına göre otantik liderlik alt boyutlarının tamamına yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan kişilerin öz farkındalık ve içselleştirilmiş ahlak anlayışı alt boyutlarına yönelik görüşlerinde, 40-44 yaş aralığı ile 45 ve üzeri yaş arasında; ilişkisel şeffaflık ve karar almada bilginin dengeli değerlendirilmesi alt boyutlarına yönelik görüşlerinde; 20-24 yaş aralığı ile 45 ve üzeri yaş; 25-29 yaş aralığı ile 45 ve üzeri yaş; 35-39 yaş aralığı ile 45 ve üzeri yaş; 40-44 yaş aralığı ile 45 ve üzeri yaş arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Kısacası 45 yaş ve üzerinde olan katılımcıların, diğer yaş aralıklarına göre otantik liderlik alt boyutlarına ilişkin algılarının daha olumlu olduğu tespit edilmiştir. Bu anlamlı farklılığın, yaşla beraber edinilen tecrübelerin

artmasından, özgünlüğe (otantikliğe) ve etik değerlere verilen değerin artmasından kaynaklandığı düşünülebilir. Savur (2013, s. 76) tarafından yapılan araştırmada, araştırmaya katılanların, yöneticilerinin otantik liderlik özelliklerine ilişkin algılarının yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiş olup, 51 yaş ve üzerinde olanların diğer yaş aralıklarına göre, yöneticilerinin otantik liderlik özelliklerini daha yüksek düzeyde gördükleri belirlenmiştir.

Katılımcıların eğitim durumlarına göre otantik liderlik alt boyutlarından sadece öz farkındalığa yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğu belirlenmiş olup, doktora eğitim düzeyine sahip olan katılımcıların, diğer eğitim düzeylerine sahip olan katılımcılara göre öz farkındalığa ilişkin görüşlere daha fazla katıldıkları tespit edilmiştir. Bu durumun, eğitim düzeyi arttıkça, bireylerin hem kendisinin hem de başkalarının duygularından, düşüncelerinden, amaçlarından daha çok farkında olmalarından ve bunları çevresine daha açık bir şekilde ifade edebilmelerinden kaynaklandığı düşünülebilir.

Araştırmaya katılan kişilerin görev yaptıkları hastanelerin bulunduğu illere göre otantik liderlik alt boyutlarının tamamına yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiş olup, Gaziantep'teki ve Adıyaman'daki hastanelerde görev yapan çalışanların Kilis'teki hastanelerde görev yapan çalışanlara göre, otantik liderlik boyutlarına ilişkin görüşlere daha fazla katıldıkları belirlenmiştir. Bu durumun, il bazında sağlık sektöründeki gelişmişlik derecesinin farklılığından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Son olarak ise, katılımcıların kurumda ve sektörde çalışma sürelerine göre otantik liderlik alt boyutlarının tamamına yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir. Yani kurumda ve sektörde çalışma süreleri farklı olan çalışanların, otantik liderlik alt boyutları ile ilgili benzer algılara sahip oldukları söylenebilmektedir. Elde edilen bu bulgular doğrultusunda H₁, H₃, H₅, H₆ ve H₇ hipotezlerinin kabul edildiği; H₄ hipotezinin kısmen kabul edildiği; H₂, H₈ ve H₉ hipotezlerinin ise red edildiği söylenebilmektedir.

EXTENDED ABSTRACT

**The Investigation of Authentic Leadership in Terms
of Demographic Characteristics**

*

Bengü Hırlak – Mustafa Taşlıyan

Kilis 7 Aralık University – Kahramanmaraş Sütçü İmam University

Authentic leadership are a positive type of leadership that can contribute to the formation of positive outcomes by creating a common force within the organization, giving priority to teamwork, to ethics, loyalty and common values. In this research aim to explain authentic leadership and reveal the relationship between four dimensions of aut-hentic leadership, self-awareness, relational transparency, balanced processing, internalized moral perspective and demographic characteristics. The questionnaire was carried out 513 people working in hospitals Gaziantep, Adıyaman and Kilis provinces. Surveys were collected through professional surveyors. The questionnaire included demographic questions about participants (9) and expressions measuring authentic leadership dimensions (16 expressions in total). In order to measure authentic leadership, the scale developed by Walumbwa et al. (2008) was used. In this scale, authentic leadership is considered as four sub-dimensions. These dimensions; self-awareness, relational transparency, balanced processing and internalized moral perspective. The scale contains 4 expressions related to self-awareness, 5 related to relational transparency, 3 concerning balanced processing, and 4 expressions related to internalized moral perspective. On the scale, five-point Likert grading (1-Definitely do not agree 5- I strongly agree) was used. This research is limited to the data obtained from the questionnaire, working people's views in the hospitals of the three cities which the study was conducted. In addition, only the survey technique, which is one of the data collection methods, has been utilized. The research was carried out in hospitals. When this research is done in different sectors, it should be remembered that different results can be obtained.

The SPSS program was used to analyze the data obtained and T-Test and ANOVA analyzes (one way analysis of variance) were applied in order to determine whether the employees participating in the study differed according to the demographic characteristics of authentic leadership perceptions.

Hypotheses tested within the scope of the research are:

H1: Authentic leadership dimensions differ significantly according to gender of participants.

H2: Authentic leadership dimensions differ significantly according to the marital status of the participants.

H3: Authentic leadership dimensions differ significantly according to age of participants.

H4: Authentic leadership dimensions differ significantly according to the educational status of the participants.

H5: Authentic leadership dimensions differ significantly according to the hospitals the participants are working in.

H6: Authentic leadership dimensions differ significantly according to the positions of the participants in the hospital.

H7: Authentic leadership dimensions differ significantly according to the cities where the hospital that the participants are working.

H8: Authentic leadership dimensions differ significantly according to the duration of participants' working time in the institution.

H9: Authentic leadership dimensions differ significantly according to the duration of participants' working time in the sector.

According to the frequency analysis results; most of the participants are women. The reason for this is thought to be the fact that the nursing profession is preferred by women. Again, the majority of the respondents are married and younger than 29 years of age. More than half of the participants have a bachelor's degree and many have high school education. It has been determined that the majority of the persons involved in the research work as nurses in public hospitals. It was determined that the majority of the participants worked in Gaziantep and that the duration of working in the institution is between less than 1 year and 1-3 years and the duration of working in the sector is between 1-3 years and more than

10 years. In other words, it can be said that the majority of the people who participated in the research are newly employed in the hospitals they are working for and they are more experienced in the sector.

When the results of the T-Test analysis are evaluated; it was found that there was a significant difference between the attitudes of the participants according to their genders towards the whole of the authentic leadership sub-dimensions. The male participants were found to have a higher average for the authentic leadership sub-dimensions. Participants were found to have a significant difference between their views towards all of the authentic leadership sub-dimensions compared to the hospitals they were working with, and participants in private hospitals were found to have a higher average of their views on authentic leadership dimensions. Participants in private hospitals may be said to have participated more in views on authentic leadership dimensions. It was determined that the participants of the survey had a significant difference between the opinions of the hospital and the opinions of the whole of the authentic leadership sub-dimensions according to their positions in the hospital and it was found that the hospital managers had more positive perceptions of authentic leadership dimensions than the nurses.

When the results of the ANOVA analyzes are evaluated; it was found that there was a significant difference between the opinions of the participants according to their ages and the opinions towards the whole of the authentic leadership sub-dimensions. Participants aged 45 and over were found to have a more positive perception of authentic leadership sub-dimensions than other age ranges. Participants were found to differ significantly from their authentic leadership subscales only in terms of self-awareness, and participants with a doctoral education level were more likely to participate in self-awareness interviews than participants with other levels of education. According to the findings of the surveyed hospitals, there was a meaningful difference between the views of all the authentic leadership sub-dimensions and the employees working in the hospitals in Gaziantep and Adıyaman were found to have opinions were more likely to participate about authentic leadership dimensions according to the employees working in the hospitals in Kilis. Finally, it has been determined that there is no significant difference between the views of the participants on their marital status, on the whole of the authentic

leadership sub-dimensions according to their working time in the institution and in the sector.

In the light of these findings; it can be said that H₁, H₃, H₅, H₆ and H₇ hypotheses are accepted; the H₄ hypothesis is partially accepted; H₂, H₈ and H₉ hypotheses are rejected.

Kaynakça/References

- 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.
- Avolio, B. J. ve Wernsing, T. S. (2007). Practicing authentic leadership, S. J. Lopez, (Ed.). *Positive Psychology: Exploring the Best in People*, (ss. 148-158), Westport, CT: Greenwood Publishing Company.
- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. ve Weber, T. J. (2009). Leadership: Current theories, research, and future directions. *Annual Review of Psychology*, 60 (1), 421-449.
- Bakan, İ. ve Doğan, İ. F. (2013). *Liderlik güncel konular ve yaklaşımlar*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bayıksel, Ş. Ö. (2009). Otantik liderin yükselişi, *Capital İş ve Ekonomi Dergisi*, 3, 160-165, 01 Mayıs 2014 tarihinde http://www.algoritmaconsulting.com/resimler/Capital_0309.pdf adresinden erişildi.
- Bryman, A. (1992). *Charisma and leadership in organizations*. London: Sage.
- Can, H., Kavuncubaşı, Ş. ve Yıldırım, S. (2012). *Kamu ve özel kesimde insan kaynakları yönetimi*. Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 7. Baskı, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Chan, A., Hannah, S. T. ve Gardner, W. L. (2005). Veritable authentic leadership: Emergence, functioning, and impacts. *Monographs in Leadership and Management*, 3, 3-41.
- Coşar, S. (2011). *Otantik liderlik kavramı ve ardılları üzerine bir araştırma*. Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Savunma Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Darvish, H. ve Rezaei, F. (2011). The impact of authentic leadership on job satisfaction and team commitment. *Management & Marketing Challenges for the Knowledge Society*, 6 (3), 421-436.

- Eraslan, L. (2004). Liderlik olgusunun tarihsel evrimi, temel kavramlar ve yeni liderlik paradigmasının analizi. *Milli Eğitim Dergisi*, 162, 01 Şubat 2014 tarihinde http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/162/eraslan.htm adresinden erişildi.
- Eren, E. (2014). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*, 14.Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe-yönetim-analiz*, Ankara: Seçkin Yayınları.
- Güriş S. ve Astar, M. (2014). *Bilimsel araştırmalarda SPSS ile istatistik*. İstanbul: DER Yayınları.
- 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.
- Kalaycı, Ş. (2014). Faktör analizi, Ş.Kalaycı, (Ed.) *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, 6. Baskı, Ankara.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi (kavramlar-ikeler-teknikler)*. Ondördüncü Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kernis, M. H. (2003). Toward a conceptualization of optimal self-esteem. *Psychological Inquiry*, XIV (1), 1-26.
- Kesken J. ve Ayyıldız N. A. (2008). Liderlik yaklaşımlarında yeni perspektifler: Pozitif ve otantik liderlik. *Ege Akademik Bakış/Ege Academic Review*, 8 (2), 729-754.
- Klenke, K. (2007). Authentic leadership: A self, leader, and spiritual identity perspective. *International Journal of Leadership Studies*, III (1), 68-97.
- Korkmaz, O. (2017). Otantik liderlik ve örgütsel güven. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 58, 437-454.
- Mazutis, D. (2011). *Authentic leadership*, 10 Chapter, Sage Publications, 284-311, 07 Ekim 2013 tarihinde [http://ebooks.narotama.ac.id/files/Cases%20in%20Leadership%20\(2nd%20Edition\)/Chapter%2010%20Authentic%20Leadership.pdf](http://ebooks.narotama.ac.id/files/Cases%20in%20Leadership%20(2nd%20Edition)/Chapter%2010%20Authentic%20Leadership.pdf) adresinden erişildi.
- Memiş, A. Ç., Aydın, K. G., Kabasakal, H. ve Saraçer, E. B. (2009). *Türkiye'de otantik liderlik üzerine bir keşif çalışması*. 17. Ulusal Yönetim

- ve Organizasyon Kongresi 21-23 Mayıs 2009, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, 294-302.
- Nunally, J. C. (1978). *Psychometric theory*, McGraw-Hill, New York.
- Özdamar, K. (2001). *SPSS ile biyoistatistik*, 4. Baskı, Kaan Yayınları, Eskişehir.
- Sağlık bakanlığı sağlık istatistikleri yıllığı, (2013). 159-160, 31 Aralık 2014 tarihinde <http://sbu.saglik.gov.tr/Ekutuphane/kitaplar/sa%C4%9Fl%C4%B1k%20istatistik%20y%C4%B1ll%C4%B1%C4%9F%C4%B1%202013.pdf> adresinden erişildi.
- Savur, N. (2013). Otantik liderlik ve çalışanların psikolojik sermayeleri arasındaki ilişki üzerine bir araştırma, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Afyon.
- Saylı, H. ve Baytok, A. (2014). *Örgütlerde liderlik teori uygulama ve yeni perspektifler*. Ankara: Nobel Yayın.
- Stahl, G. (1962). *Public personnel administration*.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York: Free Press.
- Şişman, M. (2002). *Öğretim liderliği*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Tabak, A., Polat, M., Coşar, S. ve Türköz, T. (2012). Otantik liderlik ölçeği: Güvenirlilik ve geçerlik çalışması. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 14 (4), 89-106.
- Tütüncü, Ö. ve Akgündüz, Y. (2012). Seyahat acentelerinde örgüt kültürü ve liderlik arasındaki ilişki: Kuşadası bölgesinde bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 23 (1), Bahar, 59-72.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2013). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S. ve Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34 (1), 89-126.
- Wang, H., Sui, Y., Luthans, F. D., Wang, D. ve Wu, W. Y. (2014). Impact of authentic leadership on performance: Role of followers' positive psychological capital, and relational processes. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 5-21.

- Whitehead, G. (2009). Adolescent leadership development building a case for an authenticity framework. *Educational Management Administration & Leadership*, 37 (6), 847-872.
- Yeşiltaş, M., Kanten, P. ve Sormaz, Ü. (2013). Otantik liderlik tarzının prososyal hizmet davranışları üzerindeki etkisi: Konaklama işletmelerine yönelik bir uygulama. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42 (2), 333-350.

Kaynakça Bilgisi / Citation Information

Hırlak, B. ve Taşlıyan, M. (2018). Otantik liderliğin demografik özellikler açısından incelenmesi. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(15), 1081-1110. DOI: 10.26466/opus.439692