



Social Sciences Indexed

International
SOCIAL MENTALITY AND
RESEARCHER THINKERS JOURNAL
Open Access Refereed E-Journal & Refereed & Indexed
SMARTjournal (ISSN:2630-631X)



Architecture, Culture, Economics and Administration, Educational Sciences, Engineering, Fine Arts, History, Language, Literature, Pedagogy, Psychology, Religion, Sociology, Tourism and Tourism Management & Other Disciplines in Social Sciences

2019

Vol:5, Issue:24

pp.1487-1501

www.smartofjournal.com

editorsmartjournal@gmail.com

KAMU HASTANESİ ÇALIŞANLARININ OTANTİK LİDERLİK ALGILARININ SOSYO-DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ¹

INVESTIGATION OF AUTHENTIC LEADERSHIP PERCEPTIONS OF PUBLIC HOSPITAL EMPLOYEES IN TERMS OF SOCIO-DEMOGRAPHIC VARIABLES

Dr. Öğr. Üyesi Muhammet ÇANKAYA

Hitit Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü,



Article Arrival Date : 13.09.2019

Article Published Date : 10.10.2019

Article Type : Review Article

Doi Number : <http://dx.doi.org/10.31576/smryj.363>

Reference : Çankaya, M. (2019). "Kamu Hastanesi Çalışanlarının Otantik Liderlik Algılarının Sosyo-Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi", International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, (Issn:2630-631X) 5(24): 1487-1501

ÖZET

Bu çalışma; hastane çalışanlarının otantik liderlik algı düzeylerini ve bazı demografik unsurların otantik liderlik algısında anlamlı farklılıklara yol açıp açmadığını incelemek amacıyla yapılmıştır. Çalışma; Kırıkkale ilindeki bir kamu hastanesinde görev yapan hastane çalışanlarını kapsamaktadır. Çalışmada Walumbwa ve arkadaşları (2008) tarafından geliştirilen, Tabak ve arkadaşları (2012) tarafından da Türkçe'ye uyarlanan "Otantik Liderlik Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek, 16 ifade ve 4 boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; ilişkilerde şeffaflık, öz-farkındalık, içselleştirilmiş ahlak anlayışı ve karar almada bilginin dengeli değerlendirilmesi boyutlarıdır. Elde edilen veriler SPSS 22.0 ile analiz edilmiştir. 410 katılımcıyla gerçekleştirilen çalışma sonucunda; katılımcıların otantik liderlik algı düzeyleri "orta düzey" (2,76) olarak tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma kapsamında ele alınan sosyo-demografik özelliklere göre çalışanların otantik liderlik algılarında anlamlı farklılıkların olduğu sonucu bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Otantik Liderlik, Sağlık Çalışanları, Hastane, Sosyo-Demografik Özellikler

ABSTRACT

This study was implemented for the purpose of examining the levels of authentic leadership perceptions of hospital employees and whether some of demographic factors caused significant differences in authentic leadership perceptions or not. The study includes hospital employees working in a public hospital in the province of Kırıkkale. Developed by Walumbwa et al. (2008) and adapted into Turkish by Tabak et al. (2012); the "Authentic Leadership Scale" was used in the study. The scale consists of 16 statements and 4 dimensions. These dimensions are; transparency in relations, self-awareness, internalized moral sentiment and balanced evaluation of knowledge in decision-making. The data acquired were analyzed with the SPSS 22.0. As a result of the study which was carried out with 410 participants; it was determined that the participants had "moderate levels" of authentic leadership perceptions (2,76). In addition, it was concluded that there were significant differences in authentic leadership perceptions of the employees according to the socio-demographic characteristics discussed within the scope of the study.

Keywords: Authentic Leadership, Health Care Professionals, Hospital, Socio-Demographic Characteristics

¹ Bu çalışma, 25-26 Nisan 2019 tarihlerinde Ankara'da düzenlenen Fiscoeconomia International Congress on Social Sciences'da özet olarak sunulan bildirinin genişletilmiş ve geliştirilmiş halidir.

1. GİRİŞ

Yirmibirinci yüzyılın hemen başlarında ABD’de enerji devi Enron, hemen ardından telekomünikasyon işletmeleri WorldCom ve Global Crossing ile 2008 yılında Lehman Borthers gibi büyük şirketlerin iflas etmesi, kurumsal yönetim konusunu gündeme getirmiş (Cengiz, 2013: 404; Tekin, 2016: 198) ve liderlerin etik boyutunun daha sık tartışılmasına yol açmıştır. Küresel boyutta yaşanan bu türde ahlaki yönetim sorunları “ahlaklı lider” tiplemesinin içinin doldurulması gerektiğini yıllarca ödeyecekleri acı faturalar ile tüm kesimlere hatırlatmıştır. İdeal lider tipi olarak seçilmiş yöneticilerin, başında bulundukları şirketleri iflasa sürüklemelerinin olumsuz etkileri yalnızca örgüt çalışanları ve onların iş yaptıkları diğer örgütler ile sınırlı kalmamış, dünyanın farklı ülkelerinden o şirketlere yatırım yapan yatırımcıları da mağdur etmiştir. Küresel boyutta ortaya çıkan büyük çaplı yolsuzluklar incelendiğinde şirketlerin tepe yönetimindeki isimlerin de bu yolsuzluklarda paylarının olduğu görülmüştür (Çankaya, 2019: 54).

Örgüt liderlerinin yönetim faaliyetlerini gerçekleştirirken çalışma arkadaşlarına karşı adaletli ve dürüst olması, söyledikleri ve yaptıklarındaki tutarlılık, davranışlardaki şeffaflık ve etik boyut, örgüt çalışanlarında örgüte karşı güven duygusunu geliştirerek sinerjinin oluşmasına katkı sağlayacaktır. Liderlerin sahip olacakları bu erdemler, otantik liderliğin temelini oluşturmaktadır (Hırlak ve Taşlıyan, 2018: 1083).

Şiddetli rekabet ortamında gelişme ve büyümeyi hedefleyen örgütler için, mevcut insan kaynağını güçlendirmeye çabalamak, dürüst, şeffaf ve ahlak sahibi liderlerle çalışarak çalışanlarının özellikle güven duygularını geliştirmek, fark yaratmada oldukça önemli bir değere karşılık gelmektedir (Suiçer, 2016: 1).

Hizmet sektöründeki işletmelerde görev yapanlardaki çalışan-müşteri ilişkisinin diğer sektörlerde oranla daha yakın olması; işini seven, örgütüne adanmış ve çalışma ortamında mutlu çalışanların işletme için önemini daha da arttırmaktadır (Öztürk, 2018: 3).

Bu çalışmada ilk olarak otantik liderlik ve otantik liderliğin dört alt boyutuna ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Daha sonra araştırmanın yöntemi, hipotezleri ve örneklem olarak seçilen sağlık kurumundaki çalışanlar ile yapılan alan araştırmasına ilişkin demografik bilgiler, istatistiksel analizler, analiz bulguları ile sonuç ve öneriler yer almaktadır.

2. OTANTİK LİDERLİK

Örgütte ekip çalışmasına değer vererek ortak bir güç oluşturma, etik, bağlılık ve ortak değerler gibi unsurları ön planda tutarak olumlu çıktıların oluşumuna katkı sağlayabilme yönünde eylemler gerçekleştiren pozitif liderliğin türlerinden biri olan otantik liderlik, yönetim bilimi alanında son yıllarda ilgi çeken konulardan biri olmuştur.

Çağdaş liderlik yaklaşımlarındaki pozitif unsurları içermesi ve ılımlı bir örgütsel iklimi oluşturmaya gibi nedenlerle otantik liderlik, örgütsel çıktılara olumlu katkılar sağlamaktadır (Avolio vd. 2004; Gardner vd. 2005). Bu nedenle otantik liderlik, son yıllarda liderlik ile ilgili yapılan çalışmalar içerisinde en çok ilgi görenlerden konulardan biri haline gelmiştir.

Otantik liderlik, liderin pozitif davranışlarının izleyicileri üzerindeki olumlu etkisi ve pozitif örgütsel davranış bileşenleri temelinde geliştirilmiş bir yaklaşımdır. Otantik liderliğin diğer pozitif liderlik türlerinden en temel farkı, etik ve ahlaki bileşenleri merkezinde bulundurmasıdır. Avolio vd. (2004: 804), otantik birey kavramını tanımlamış ve sadece liderlerin değil aynı zamanda lider özelliği olmayanların da otantik özellikte olabileceklerini belirtmişlerdir. Onlara göre; “kendi düşünce ve davranışlarının, ahlaki bakış açılarının ve güçlü yönlerinin farkında olan, içinde bulunduğu ortamı tanıyan, kendine güvenen, iyimser, umutlu ve sorunların üstesinden gelebilen bireyler” otantik birey olarak tarif edilmiştir (Öztürk, 2018: 49-50).

Algera ve Lips-Wiersma (2012), otantik liderliğin; lider ve izleyicileri tarafından en yüksek düzeyde öz farkındalık ve kendi kendini denetleyen pozitif davranışlarla sonuçlanan, ayrıca kendi kendini

geliştirmeyi teşvik eden pozitif psikolojik beceriler ve son derece gelişmiş örgütsel bağlamdan yararlanan çok boyutlu bir süreç olduğunu belirtmişlerdir (Şimşek vd., 2017: 89).

Walumbwa ve arkadaşları (2008) otantik liderlik kavramını; “hem pozitif psikolojik kapasiteleri hem de olumlu bir etik iklimi teşvik eden, daha fazla öz-farkındalığı, içselleştirilmiş bir ahlaki bakış açısını, bilginin dengeli bir şekilde işlenmesini ve ilişkilerde şeffaflığı teşvik eden bir lider davranış modeli” olarak tanımlamışlardır (Korku, 2018: 53).

İzleyenlerinin bireysel farklılıklarını anlayabilen, onlara yetenekleri çerçevesinde değer veren, insanların sahip oldukları yeteneklerini tanımlamaları ve bunları güce dönüştürmeleri konusunda onlara rehberlik eden ve bu konuda yüksek motivasyona sahip olan otantik liderler; kendine güvenen, umutlu, iyimser, esnek, etik, ahlaki odaklı kişilerdir ve kendi gelecekleriyle uyumlu olacak şekilde çaba gösteren liderlerdir (Yücel ve Kılıç, 2017: 83).

Çankaya (2019: 69) ise bir lidere “otantik lider” denilebilmesi için gereken özelliklere değinmiş ve bu özellikleri maddeler halinde sıralamıştır. Ona göre bir lider;

- ✓ Kendi güçlü ve zayıf yanlarının neler olduğunu bilen, bununla birlikte izleyicileri tarafından nasıl algılandığını ve onlar üzerindeki etkilerini öngörebilen yani öz-farkındalığı olan,
- ✓ Düşünce, algı, davranış ve bilgi paylaşımı gibi konuları tüm taraflara açıklayabilen yani ilişkilerinde şeffaf olabilen,
- ✓ Değer, tercih ve ihtiyaçları ile uyum içinde davranışlar sergileyebilen yani içselleştirilmiş ahlak anlayışına sahip olan,
- ✓ Karar alma sürecinde ihtiyaç duyduğu bilgileri farklı kaynaklardan objektif bir şekilde elde ederek değerlendirme yapan yani karar almada bilgiyi dengeli değerlendirebilen bir liderse “otantik lider” olarak nitelendirilebilir.

Otantik liderlik üzerine yapılan çalışmalarda bu liderlik türünü niteleyen farklı boyutlar tanımlanmıştır. Bu tanımlardan biri de Walumbwa ve arkadaşları tarafından 2008 yılında yapılmıştır. Buna göre otantik liderliğin boyutları; öz-farkındalık, ilişkilerde şeffaflık, içselleştirilmiş ahlak anlayışı ve karar almada bilginin dengeli değerlendirilmesi gibi 4 farklı biçimde belirlenmiştir (Walumbwa vd., 2008: 96; Tabak vd., 2012: 95). Rego ve arkadaşları (2016: 132) öz-farkındalık boyutunu; liderin kendi güçlü ve zayıf yönlerini bilmesi ve diğerleri üzerindeki etkisi olarak açıklamışlardır. İlişkilerde şeffaflık ise Hughes (2005) tarafından liderin hedeflerini, kimliğini, değer yargılarını ve duygularını açıkça ifade edebilmesinin sonucu olarak ifade edilmiştir (Tabak vd., 2012: 96). Otantik liderliğin içselleştirilmiş ahlak anlayışı boyutu ise; Kernis (2003) tarafından bireyin değer, tercih ve ihtiyaçları ile uyum içinde davranışlar sergilemesi olarak tanımlanmıştır (Gül ve Alacalar, 2014: 543). Otantik liderliğin dördüncü boyutu olan karar almada bilginin dengeli değerlendirilmesi boyutu ise; içsel deneyimler ile dış kökenli bilgilerin, abartılmadan, bozulmadan, inkâr edilmeden, tarafsız bir biçimde değerlendirilmesi olarak ifade edilmektedir (Yücel ve Kılıç, 2017: 84).

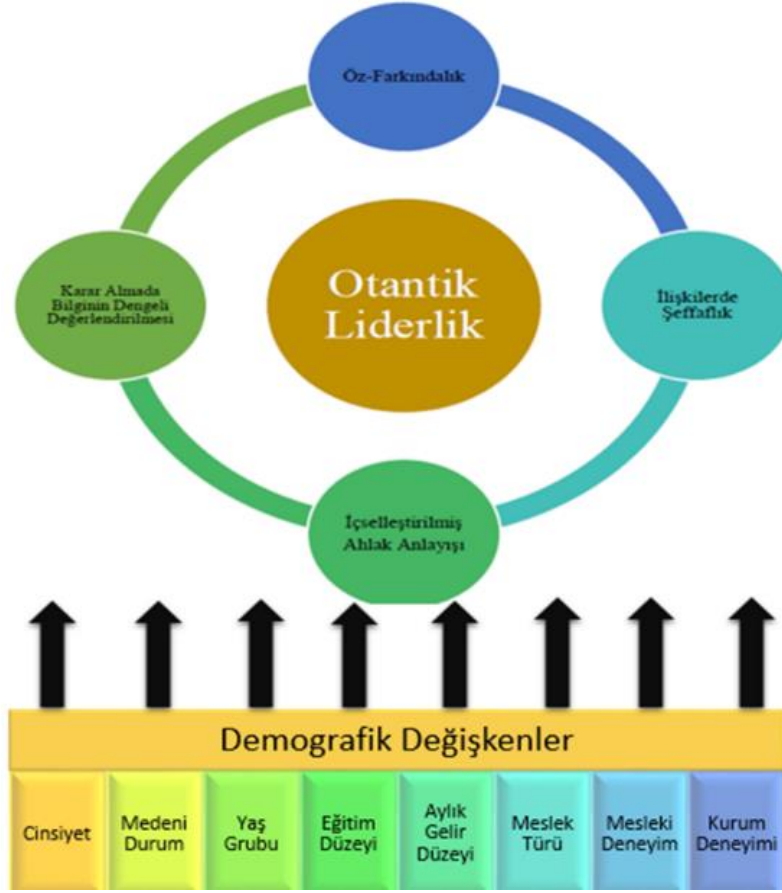
Alan yazındaki çalışmalarda lider-çalışan arasında otantik ilişkilerin var olması durumunda, çalışanlarda örgüte katkı sunma isteğinin ve iş motivasyonunun arttığı ve ayrıca örgütsel çıktılara katkı sunma konusundaki performanslarının da olumlu yönde etkilendiği belirtilmektedir (Gardner vd. 2005; Wong ve Cummings 2009; Clap-Smith vd. 2009).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmada kurulan model ve araştırmanın türü, araştırmanın evren ve örnekleme, araştırmada kurulan hipotezler, veri toplama aracı ve kullanılan analizlere ilişkin bilgilere değinilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli ve Türü

Bu çalışmadaki model, çalışanların otantik liderlik algılarında sekiz farklı demografik özelliğin anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını test etmek üzerine kurulmuştur. Bu bağlamda; çalışanların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, aylık gelir düzeyi, meslek, mesleki deneyim ve kurum deneyimi gibi demografik özellikleri bağımsız değişkenler olarak belirlenirken, otantik liderlik algıları ise bağımlı değişken olarak kabul edilmiştir. Araştırma, tanımlayıcı nitelikte yapılmıştır.



3.2. Evren ve Örneklem

Araştırma evreni; araştırma anketinin uygulandığı tarihlerde Kırıkkale İlindeki bir kamu hastanesinde görev yapmakta olan 410 çalışandan oluşmaktadır. Zamandan tasarruf etmek için araştırmada kolayda örnekleme yöntemi ile örneklem seçme yoluna gidilmiştir. Kolayda örnekleme, ana kütle içerisinde seçilecek örnek kesimin araştırmacının yargılarına belirlendiği tesadüfi olmayan örnekleme yöntemidir. Kolayda örneklemede veriler, ana kütleden en kolay, hızlı ve ekonomik şekilde toplanır (Malhotra, 2004; Aaker vd., 2007; Akcan ve Öztürk, 2018). Araştırma için ulaşılan örneklem sayısı 410 çalışandan oluşmaktadır.

3.3. Araştırma Hipotezleri

Araştırmada katılımcıların otantik liderlik algılarının demografik unsurlara göre anlamlı şekilde farklılıklar gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu doğrultuda araştırmada oluşturulan hipotezler şu şekildedir.

- H1: Çalışanların otantik liderlik algılarında cinsiyetlere göre anlamlı farklılıklar vardır.
- H2: Çalışanların otantik liderlik algılarında medeni durumlarına göre anlamlı farklılıklar vardır.
- H3: Çalışanların otantik liderlik algılarında yaş gruplarına göre anlamlı farklılıklar vardır.
- H4: Çalışanların otantik liderlik algılarında eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılıklar vardır.

- H5: Çalışanların otantik liderlik algılarında aylık gelir düzeylerine göre anlamlı farklılıklar vardır.
- H6: Çalışanların otantik liderlik algılarında meslek türlerine göre anlamlı farklılıklar vardır.
- H7: Çalışanların otantik liderlik algılarında meslekteki deneyimlerine göre anlamlı farklılıklar vardır.
- H8: Çalışanların otantik liderlik algılarında kurumdaki deneyimlerine göre anlamlı farklılıklar vardır.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket form uygulaması tercih edilmiştir. Araştırmada uygulanan anketler iki bölümden oluşturulmuştur. Anketin ilk bölümü sosyo-demografik özelliklerinden oluşan 8 maddelik soru, ikinci bölümde çalışanların otantik liderlik algılarını tespit etmek için 16 maddelik “Otantik Liderlik Ölçeği” kullanılmıştır.

Otantik Liderlik Ölçeği; Walumbwa ve arkadaşları (2008) tarafından geliştirilen ölçek 16 ifade ve 3 boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, Tabak ve arkadaşları (2012) tarafından Türkçe’ye uyarlanmış, yazarlar tarafından geçerli ve güvenilir olduğu belirtilmiştir. Türkçe’ye uyarlanan Otantik Liderlik Ölçeği; 16 ifade ve 4 boyuttan oluşmaktadır. İlişkilerde şeffaflık boyutu 5 ifade, öz-farkındalık ve içselleştirilmiş ahlak anlayışı boyutları 4’er ifade ve son olarak karar almada bilginin dengeli değerlendirilmesi boyutu ise 3 ifadeyle ölçülmektedir. Ölçekteki ifadeler 5’li likert tipi ölçüm aracı ile derecelendirilmiştir (1- Hiçbir zaman, 2- Çok seyrek, 3- Ara Sıra, 4- Sık Sık, 5- Her Zaman). Tabak vd. (2012) tarafından yapılan güvenilirlik analizi sonucunda; ilişkilerde şeffaflık boyutu; 0,86, öz-farkındalık boyutu; 0,90, içselleştirilmiş ahlak anlayışı boyutu; 0,83, karar almada bilginin dengeli değerlendirilmesi boyutu; 0,85 ve ölçeğin geneli ise; 0,93 Cronbach alfa değerlerinde güvenilirlik puanları almıştır. Bu çalışmada ise otantik liderlik boyutlarından ilişkilerde şeffaflık boyutu; 0,72, öz-farkındalık boyutu; 0,81, içselleştirilmiş ahlak anlayışı boyutu; 0,71, karar almada bilginin dengeli değerlendirilmesi boyutu; 0,72 ve ölçeğin geneli ise; 0,91 Cronbach alfa değerlerinde güvenilirlik katsayıları bulunmuştur.

3.4.1. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmada; frekans analizi, bağımsız örneklem t testi ve ANOVA testi kullanılarak analizler yapılmıştır.

4. BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

Bu bölümde araştırmada elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Demografik Özellikler

Araştırmanın bu bölümünde katılımcılara ilişkin cinsiyet, medeni durum, yaş grubu, eğitim düzeyi, aylık gelir düzeyi, meslek, meslekteki ve kurumdaki çalışma süreleri gibi demografik özellikler yer almaktadır. Katılımcıların bu türden sosyo-demografik özelliklerine ilişkin istatistiki bilgiler Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleriyle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

Demografik Özellikler	Frekans	Yüzde	Demografik Özellikler	Frekans	Yüzde
<i>Cinsiyet</i>			<i>Meslek</i>		
Kadın	146	35,6	Hekim	43	10,5
Erkek	264	64,4	Hemşire	93	22,7
<i>Medeni Durum</i>			Sağlık Teknikeri/Teknisyeni	66	16,1
Evli	191	46,6	İdari Personel	112	27,3
Bekar	219	53,4	Teknik Hizmet Personeli	67	16,3
<i>Yaş Grubu</i>			Diğer	29	7,1
21-30 yaş grubu	274	66,8	<i>Melekteki Çalışma Süresi</i>		

31-40 yaş grubu	100	24,4	< 1 yıl	97	23,7
41 v üzeri yaş grubu	36	8,8	1-5 yıl arası	136	33,2
Eğitim Düzeyi			6-10 yıl arası	94	22,9
Lise	53	12,9	11-15 yıl arası	37	9,0
Önlisans	112	27,4	>15 yıl	46	11,2
Lisans	194	47,3	Kurumdaki Çalışma Süresi		
Lisansüstü	51	12,4	< 1 yıl	122	29,8
Aylık Gelir Düzeyi			1-5 yıl arası	156	38,0
<3.000 TL	84	20,5	6-10 yıl arası	79	19,3
3.001-4.500 TL	142	34,6	11-15 yıl arası	27	6,6
4.501-6.000 TL	136	33,2	>15 yıl	26	6,3
>6001 TL	48	11,7			
Toplam	410	100,0	Toplam	410	100,0

Tablo 1'e göre katılımcıların %64,4'ü erkeklerden, %53,4'ü bekarlardan, %66,8'i 21-30 arası yaş grubundan, %47,3'ü lisans mezunlarından, %34,6'sı 3.001-4.500 TL aylık geliri olanlardan, %27,3'ü idari personelden, %33,2'si 1-5 yıl arası mesleki deneyimi olanlardan, %38'i 1-5 yıl arası kurum kıdemi olan çalışanlardan oluşmaktadır.

4.2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Anlamlı Farklılığı Saptamaya Yönelik Analiz Bulguları

Çalışmada kullanılacak analiz türünün seçilebilmesi için öncelikle her bir değişken için normallik sınaması yapılmıştır. Yapılan normallik analizi sonucunda demografik değişkenlere ait dağılımın çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayılarının -2 ile +2 arasında değerler aldığı tespit edilmiştir. İstatistiksel analizlerde çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 değer aralıklarında olması verilerin normal dağıldığını işaret etmektedir (Yalçın ve Koyuncu, 2014: 90). Bu nedenle demografik özellikler ile otantik liderlik ölçeğinin boyutları arasındaki ilişkiyi analiz etmek için parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir.

Demografik özelliklerin çalışanların otantik liderlik ve boyutlarında farklılıklar oluşturup oluşturmadığını saptamak amacıyla bağımsız örneklem t-testi ve Anova analizleri kullanılmıştır.

Tablo 2: Demografik Özelliklere İlişkin Fark Testleri

Demografik Özellikler	Otantik Liderlik ve Boyutları				
	İlişkilerde Şeffaflık	İçselleştirilmiş Ahlak Anlayışı	Karar Almada Bilginin Dengeli Değerlendirilmesi	Öz-Farkındalık	Otantik Liderlik (Genel)
Cinsiyet	t=-2,870 p=0,004**	t=-2,223 p=0,027*	t=-2,621 p=0,009**	t=-3,476 p=0,001**	t=-3,171 p=0,002**
Medeni Durum	t=-2,913 p=0,004**	t=-3,365 p=0,001**	t=-1,075 p=0,283	t=-3,644 p=0,000**	t=-3,092 p=0,002**
Yaş	F=8,456 p=0,000**	F=9,199 p=0,000**	F=2,703 p=0,068	F=5,855 p=0,003**	F=7,438 p=0,001**
Eğitim Düzeyi	F=3,431 p=0,017*	F=1,377 p=0,249	F=4,981 p=0,002**	F=3,402 p=0,018*	F=3,820 p=0,011*

Aylık Gelir	F=2,108 p=0,099	F=5,416 p=0,001**	F=2,746 p=0,043*	F=9,098 p=0,000**	F=5,439 p=0,001**
Meslek	F=1,935 p=0,088	F=3,277 p=0,007**	F=3,410 p=0,005**	F=2,355 p=0,040*	F=2,652 p=0,023*
Mesleki Deneyim	F=3,230 p=0,013*	F=4,615 p=0,001**	F=1,897 p=0,110	F=5,547 p=0,000**	F=3,946 p=0,004**
Kurumdaki Deneyim	F=2,586 p=0,037*	F=2,203 p=0,068	F=1,948 p=0,102	F=5,527 p=0,000**	F=3,192 p=0,013*

*p<0,05 ve anlamlı farklılık var. ** p<0,01 ve anlamlı farklılık var.

Tablo 2’de katılımcıların otantik liderlik algılarında; (*cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, aylık gelir, meslek, meslekteki kıdem ve kurumdaki kıdem süreleri gibi*) incelenen tüm demografik değişkenlerin anlamlı farklılıklar oluşturduğu sonucu bulunmuştur (p<0,05).

4.3. Katılımcıların otantik liderlik ve boyutlarına vermiş oldukları yanıtların min-max, ortalama değerleri ve standart sapmaları

Katılımcıların otantik liderlik ve boyutlarına vermiş oldukları yanıtların en düşük ve en yüksek değerleri, ortalama değerleri ve standart sapmalarına ait sonuçlar Tablo 3’de gösterilmektedir.

Tablo 3: Otantik liderlik ve boyutlarına vermiş oldukları yanıtların min-max, ortalama değerleri ve standart sapmaları

Otantik Liderlik ve Boyutları	Min-Max	Ortalama	Standart Sapma
İlişkilerde Şeffaflık	1,00-5,00	2,88	0,833
İçselleştirilmiş Ahlak Anlayışı	1,00-5,00	2,72	0,876
Karar Almada Bilginin Dengeli Değerlendirilmesi	1,00-5,00	2,71	0,923
Öz-Farkındalık	1,00-5,00	2,72	0,975
Otantik Liderlik (Genel)	1,10-4,89	2,76	0,801

Katılımcılar otantik liderliğin tüm boyutlarına 1,00-5,00 (kesinlikle katılmıyorum-kesinlikle katılıyorum) değerleri arasında katılım gösterirlerken otantik liderliğin genelinde ise 1,10-4,89 arasında katılım göstermişlerdir. Algı ortalamaları yorumlanırken alan yazındaki çalışmalara bakılmış (Esa vd., 2009: 105; Shom vd., 2010: 5; Chasanah, 2012: 535; Niqab vd., 2016: 3; Gore, 2017: 45) ve 1,00-2,33 ortalama değerlerinin “düşük katılım”, 2,34-3,66 ortalama değerlerinin “kısmen katılım”, 3,67 ve üzerindeki ortalama değerlerin ise “yüksek katılım” olarak değerlendirilmesine karar verilmiştir. Katılımcıların otantik liderliğin geneli ve boyutlarına yönelik algı ortalamaları 2,71-2,88 değerleri arasında olduğundan algı ortalama değerlerinin “orta düzeyde” olduğunu söylemek mümkündür (2,34-3,66).

4.4. Hipotez Testleri

Katılımcıların otantik liderlik algılarının cinsiyete göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Bağımsız Örneklem T-Testi yapılmıştır. Analize ilişkin bulgular Tablo 4’te gösterilmektedir.

Tablo 4: Cinsiyet değişkenine göre otantik liderlik algıları

Cinsiyet	N	Ort.	Ss	Sd	t	P
Kadın	146	2,58	0,79	408	-3,171	0,002**
Erkek	264	2,84	0,79			

*p<0,05 ve anlamlı farklılık var. ** p<0,01 ve anlamlı farklılık var.

Buna göre cinsiyet değişkeni; katılımcıların otantik liderlik algılarında anlamlı farklılıklara yol açmaktadır. Tablo değerlerine bakıldığında erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha yüksek otantik liderlik algısına sahip oldukları (2,84>2,58) ve bu durumun istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir (p=0,002 ve <0,01). *Bulgular neticesinde H1 hipotezi kabul edilmiştir.*

Katılımcıların otantik liderlik algılarının medeni durumlarına göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Bağımsız Örneklem T-Testi yapılmıştır. Analize ilişkin bulgular ise Tablo 5’de gösterilmektedir.

Tablo 5: Medeni durum değişkenine göre otantik liderlik algıları

Medeni Durum	N	Ort.	Ss	Sd	t	P
Evli	191	2,62	0,79	408	-3,092	0,002**
Bekar	219	2,87	0,80			

*p<0,05 ve anlamlı farklılık var. ** p<0,01 ve anlamlı farklılık var.

Buna göre medeni durum değişkeni; katılımcıların otantik liderlik algılarında anlamlı farklılıklara yol açmaktadır. Medeni durumu bekar olan çalışanların evli çalışanlara göre daha yüksek otantik liderlik algısına sahip oldukları (2,87>2,62) ve bu durumun istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir (p=0,002 ve <0,01). *Bulgular neticesinde H2 hipotezi kabul edilmiştir.*

Katılımcıların otantik liderlik algılarının yaş gruplarına göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Anova Testi yapılmıştır. Analize ilişkin bulgular Tablo 6’da gösterilmektedir.

Tablo 6: Yaş değişkenine göre otantik liderlik algıları

Yaş Grupları	N	Ort.	Ss	F	P	Fark Çıkan Gruplar	Fark	P
A-21-30	274	2,83	0,74	7,438	0,001	A-B	0,34	0,001**
B-31-40	100	2,49	0,77					
C-41 ve üzeri	36	2,86	1,09			C-B	0,37	0,039*
Toplam	410	2,75	0,80					

*p<0,05 ve anlamlı farklılık var. ** p<0,01 ve anlamlı farklılık var.

Tablo 6’da yaş gruplarına katılımcıların göre otantik liderlik algılarında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Yapılan post-hoc analiziyle farklılığın hangi gruplar arasında ortaya çıktığı incelenmiş ve 31-40 yaş grubundaki katılımcıların diğer yaş gruplarındaki katılımcılara göre daha düşük otantik liderlik algısına sahip oldukları görülmüştür (p=0,001; p=0,039 ve <0,05). *Bu nedenle H3 hipotezi kabul edilmiştir.* 21-30 yaş grubu ile 41 ve üzeri yaş grubundakilerin otantik liderlik algıları arasında ise anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Katılımcıların otantik liderlik algılarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Anova Testi yapılmıştır. Analize ilişkin bulgular Tablo 7’de gösterilmektedir.

Tablo 7: Eğitim Düzeyi değişkenine göre otantik liderlik algıları

Eğitim Düzeyi	N	Ort.	Ss	F	P	Fark Çıkan Gruplar	Fark	P
A-Lise	53	2,55	0,85	3,820	0,011			
B-Önlisans	112	2,80	0,78					
C-Lisans	194	2,70	0,78					
D-Lisansüstü	51	3,04	0,79			D-A	0,49	0,009**
						D-C	0,34	0,036*
Toplam	410	2,75	0,80					

*p<0,05 ve anlamlı farklılık var. ** p<0,01 ve anlamlı farklılık var.

Tablo 7’de eğitim düzeylerine göre katılımcıların otantik liderlik algılarında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Yapılan post-hoc analiziyle farklılığın hangi gruplar arasında ortaya çıktığı incelenmiş ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip katılımcıların lisans ve lise mezunu katılımcılara göre daha yüksek otantik liderlik algısına sahip oldukları görülmüştür (p=0,009; p=0,036 ve <0,05). *Bu nedenle H4 hipotezi kabul edilmiştir.* Buna karşın önlisans mezunu çalışanlar ile lisansüstü eğitim düzeyine sahip çalışanlar arasında otantik liderlik algıları bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Katılımcıların otantik liderlik algılarının aylık gelir değişkenine göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Anova Testi yapılmıştır. Analize ilişkin bulgular Tablo 8’de gösterilmektedir.

Tablo 8: Aylık gelir değişkenine göre otantik liderlik algıları

Aylık Gelir	N	Ort.	Ss	F	P	Fark Çıkan Gruplar	Fark	P
A-<3.000 TL	84	2,49	0,54	5,439	0,001	A-B	-0,37	0,003**
						A-D	-0,48	0,005**
B-3.001-4.500 TL	142	2,87	0,89					
C-4.501-6.000 TL	136	2,71	0,73					
D->6001 TL	48	2,97	0,93					
Toplam	410	2,75	0,80					

*p<0,05 ve anlamlı farklılık var. ** p<0,01 ve anlamlı farklılık var.

Tablo 8’e göre gelir düzeylerine göre katılımcıların aylık otantik liderlik algılarında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Yapılan post-hoc analiziyle farklılığın hangi gruplar arasında ortaya çıktığı incelenmiş ve aylık 3.000.-TL’den daha düşük gelire sahip çalışanların aylık 3.001-4.500.-TL ve 6.001.-TL ve üzeri gelire sahip çalışanlara göre daha düşük otantik liderlik algısına sahip oldukları görülmüştür (p=0,003; p=0,005 ve <0,01). *Bu nedenle H5 hipotezi kabul edilmiştir.* Ancak aylık 3.000.-TL’den daha düşük gelire sahip çalışanlar ile 4.501-6.000.-TL arasında gelire sahip çalışanlar arasında otantik liderlik algıları bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Katılımcıların otantik liderlik algılarının meslek değişkenine göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Anova Testi yapılmıştır. Analize ilişkin bulgular Tablo 9’da gösterilmektedir.

Tablo 9: Meslek değişkenine göre otantik liderlik algıları

Meslek	N	Ort.	Ss	F	P	Fark Çıkan Gruplar	Fark	P
A-Hekim	43	2,98	0,81	2,652	0,023	A-F	0,64	0,012*
B-Hemşire	93	2,78	0,87					
C-Sağlık Teknikeri/Teknisyeni	66	2,80	0,79					
D-İdari Personel	112	2,79	0,78					
E-Teknik Hizmet Personeli	67	2,63	0,63					
F-Diğer	29	2,34	0,89					
Toplam	410	2,75	0,80					

*p<0,05 ve anlamlı farklılık var. ** p<0,01 ve anlamlı farklılık var.

Tablo 9’da meslek değişkenine göre katılımcıların otantik liderlik algılarında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Yapılan post-hoc analiziyle farklılığın hangi gruplar arasında ortaya çıktığı incelenmiş ve hekim olarak görev yapanların diğer grubu çalışanlara göre daha yüksek otantik liderlik algısına sahip oldukları görülmüştür (p=0,012 ve <0,05). *Bu nedenle H6 hipotezi kabul edilmiştir.*

Katılımcıların otantik liderlik algılarının mesleki deneyime göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Anova Testi yapılmıştır. Analize ilişkin bulgular Tablo 10’da gösterilmektedir.

Tablo 10: Mesleki deneyim değişkenine göre otantik liderlik algıları

Mesleki Deneyim/Yıl	N	Ort.	Ss	F	P	Fark Çıkan Gruplar	Fark	P
A-< 1 yıl	97	2,93	0,82	3,946	0,004	A-C	0,36	0,014*
						A-D	0,44	0,034*
B-1-5 yıl arası	136	2,84	0,70					
C-6-10 yıl arası	94	2,57	0,77					
D-11-15 yıl arası	37	2,49	0,78					
E->15 yıl	46	2,70	0,97					
Toplam	410	2,75	0,80					

*p<0,05 ve anlamlı farklılık var. ** p<0,01 ve anlamlı farklılık var.

Tablo 10’da mesleki deneyim sürelerine göre katılımcıların otantik liderlik algılarında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Yapılan post-hoc analiziyle farklılığın hangi gruplar arasında ortaya çıktığı incelenmiş ve 1 yıldan daha kısa mesleki deneyime sahip çalışanların 6-10 yıl arası ve 11-15 yıl arasında mesleki deneyime sahip çalışanlara göre daha yüksek otantik liderlik algısına sahip oldukları görülmüştür (p=0,014; p=0,034 ve <0,05). *Bu nedenle H7 hipotezi kabul edilmiştir.*

Katılımcıların otantik liderlik algılarının kurum deneyimine göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Anova Testi yapılmıştır. Analize ilişkin bulgular Tablo 11’de gösterilmektedir.

Tablo 11: Kurum deneyimi değişkenine göre otantik liderlik algıları

Kurum Deneyimi/Yıl	N	Ort.	Ss	F	P	Fark Çıkan Gruplar	Fark	P
A-< 1 yıl	122	2,95	0,80	3,192	0,013	A-B	0,28	0,031*
						A-C	0,32	0,045*
						A-D	0,37	0,046*
B-1-5 yıl arası	156	2,67	0,70					
C-6-10 yıl arası	79	2,63	0,84					
D-11-15 yıl arası	27	2,58	0,72					
E->15 yıl	26	2,86	1,11					
Toplam	410	2,75	0,80					

*p<0,05 ve anlamlı farklılık var. ** p<0,01 ve anlamlı farklılık var.

Tablo 11’de kurumdaki deneyim sürelerine göre katılımcıların otantik liderlik algılarında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Yapılan post-hoc analiziyle farklılığın hangi gruplar arasında ortaya çıktığı incelenmiş ve 1 yıldan daha kısa kurum deneyimine sahip çalışanların 1-5 yıl arası, 6-10 yıl arası ve 11-15 yıl arasında mesleki deneyime sahip çalışanlara göre daha yüksek otantik liderlik algısına sahip oldukları görülmüştür (p=0,031; p=0,045; p=0,046 ve <0,05). *Bu nedenle H8 hipotezi kabul edilmiştir.* Buna karşın 1 yıldan daha kısa kurum deneyimine sahip çalışanlar ile 15 yılın üzerinde kurum deneyimine sahip çalışanların otantik liderlik algıları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışanların sosyo demografik özelliklerinin otantik liderlik algılarında anlamlı farklılıklar oluşturup oluşturmadığını ölçmek amacıyla Kırıkkale İlindeki bir kamu hastanesinde yapılan araştırma sonucunda; araştırma kapsamında değerlendirilen sosyo demografik özelliklerin hepsinin çalışanların otantik liderlik algılarında anlamlı farklılıklar oluşturduğu tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle; cinsiyet, medeni durum, yaş grubu, eğitim düzeyi, aylık gelir düzeyi, meslek, mesleki ve kurum deneyimi gibi demografik özellikler çalışanların otantik liderlik algılamalarında önemli farklılıklara yol açmaktadır.

Bu çalışma, 410 katılımcıyla gerçekleştirilmiş olup; katılımcıların otantik liderlik algıları “orta düzey” (2,76) olarak tespit edilmiştir. Alan yazında bu çalışma bulgularından daha yüksek ortalama değerine sahip çalışmalar yer almaktadır (Nelson vd., 2014, Ort.=3,49; Akbolat vd., 2017, Ort.=3,44).

Çalışmada ele alınan demografik değişkenlerin tümünde çalışanların otantik liderlik algılarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Buna göre:

Cinsiyet değişkeninin çalışanların otantik liderlik algılarında anlamlı farklılıklara yol açtığı sonucu bulunmuştur. Erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha yüksek otantik liderlik algısına sahip oldukları çalışma bulgusuna benzer çalışmalar da bulunmaktadır (Savur, 2013; Hırlak ve Taşlıyan, 2018; Korku, 2018). Bununla birlikte cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığını ileri süren çalışmalar da mevcuttur (Öztürk, 2018).

Çalışanların otantik liderlik algılarında medeni durum değişkeninin anlamlı farklılıklara yol açtığı tespit edilmiştir. Bekar çalışanlar, evli çalışanlara göre daha yüksek otantik liderlik algısına sahiptir. Alan yazında meslek değişkenine göre anlamlı farklılık bulamayan çalışmalar da bulunmaktadır (Canbolat, 2016; Hırlak ve Taşlıyan, 2018; Öztürk, 2018).

Demografik değişkenlerden bir diğeri olan yaş değişkeninin çalışanların otantik liderlik algılarında anlamlı farklılıklara yol açtığı tespit edilmiştir. 31-40 yaş grubundaki çalışanlar diğer yaş grubundaki çalışanlara göre daha düşük otantik liderlik algısına sahiptirler. Alan yazında çalışma bulgularıyla benzerlik taşıyan çalışmalar (Karatürk, 2015; Hırlak ve Taşlıyan, 2018) olduğu gibi yaş değişkeninin çalışanların otantik liderlik algılarında herhangi bir farklılığa yol açmadığını belirten çalışmalar (Nelson vd., 2014; Korku, 2018; Öztürk, 2018) da mevcuttur.

Ele alınan bir başka demografik değişken olan eğitim düzeyine göre de çalışanların otantik liderlik algılarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Lisansüstü eğitime sahip çalışanlar, diğer eğitim düzeyindeki çalışanlara göre daha yüksek otantik liderlik algısına sahiptirler. Alan yazında çalışma bulgularıyla benzerlik taşıyan çalışmalar (Ayça, 2016; Korkmaz, 2017) da bulunmaktadır. Savur (2013), Korku (2018) ve Öztürk (2018) ise çalışmalarında eğitim düzeyinin çalışanların otantik liderlik algılarında herhangi bir farklılık oluşturmadığını tespit etmişlerdir.

Aylık gelir düzeyi değişkenine göre çalışanların otantik liderlik algılarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Farklıların, 3.000-TL'nin altında aylık gelire sahip olanlardan kaynaklandığı tespit edilmiştir. Bu gelir grubundaki çalışanlar diğerlerine göre daha düşük otantik liderlik algısı hissetmektedirler.

Çalışanların otantik liderlik algılarında meslek değişkeninin anlamlı farklılıklara yol açtığı tespit edilmiştir. Hekim grubundaki çalışanlar diğer meslek grubundaki çalışanlara göre daha yüksek otantik liderlik algısına sahiptirler. Alan yazında çalışma bulgularıyla benzerlik taşıyan çalışmalar (Hırlak ve Taşlıyan, 2018) da bulunmaktadır. Alan yazında meslek değişkenine göre anlamlı farklılık bulamayan çalışmalar da bulunmaktadır (Korku, 2018).

Meslekteki deneyimin çalışanların otantik liderlik algılarında anlamlı bir fark oluşturduğu sonucu bulunmuştur. Mesleki deneyimi 1 yılın altında olan çalışanların diğer çalışanlara göre daha yüksek otantik liderlik algısına sahip oldukları görülmektedir. Alan yazında çalışma bulgularıyla benzerlik taşıyan çalışmalar (Azanza vd, 2015; Karatürk, 2015) bulunurken, mesleki deneyim değişkenine göre çalışanların otantik liderlik algılarında anlamlı farklılık bulamayan çalışmalar da bulunmaktadır (Hırlak ve Taşlıyan, 2018; Korku, 2018; Öztürk, 2018).

Kurumdaki deneyimin çalışanların otantik liderlik algılarında anlamlı bir fark oluşturduğu sonucu bulunmuştur. Kurumdaki deneyimi 1 yılın altında olan çalışanlar, diğer çalışanlara göre daha yüksek otantik liderlik algısına sahiptirler. Alan yazında kurumdaki deneyim değişkenine göre çalışanların otantik liderlik algılarında anlamlı farklılık bulamayan çalışmalar da bulunmaktadır (Hırlak ve Taşlıyan, 2018).

Araştırmada kurulan hipotezlerin genel durumunu özetlemek gerekirse Tablo 12'deki gibi değerlendirme yapılabilir.

Tablo 12: Hipotezlerin Kabul/Ret Durumları

Hipotez	Kabul/Ret Durumu
1 Çalışanların otantik liderlik algılarında cinsiyetlere göre anlamlı farklılıklar vardır.	Kabul
2 Çalışanların otantik liderlik algılarında medeni durumlarına göre anlamlı farklılıklar vardır.	Kabul
3 Çalışanların otantik liderlik algılarında yaş gruplarına göre anlamlı farklılıklar vardır.	Kabul
4 Çalışanların otantik liderlik algılarında eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılıklar vardır.	Kabul
5 Çalışanların otantik liderlik algılarında aylık gelir düzeylerine göre anlamlı farklılıklar vardır.	Kabul

6	Çalışanların otantik liderlik algılarında meslek türlerine göre anlamlı farklılıklar vardır.	Kabul
7	Çalışanların otantik liderlik algılarında meslekteki deneyimlerine göre anlamlı farklılıklar vardır.	Kabul
8	Çalışanların otantik liderlik algılarında kurumdaki deneyimlerine göre anlamlı farklılıklar vardır.	Kabul

Temel uğraşı alanı insan sağlığı olan Sağlık kurumları, birbirinden farklı uzmanlık bilgisine sahip çok çeşitli meslek grupları ile ekipler halinde hizmet vermektedirler. Bu kurumların temel amacı; kendisine başvuranların sağlık durumlarını ve bilgi düzeylerini daha ileri seviyelere taşımaktır. Birbirinden oldukça farklı türden meslek gruplarını bir arada ve ekip ruhu içerisinde çalıştırabilmek ise sıradan özelliklere sahip yöneticilerin üstesinden gelebileceği bir durum değildir. Ekip ruhunu başarılı kılabilmek için çalışanlarla samimi ve derin ilişkiler kurmak oldukça önemlidir. Uzmanlaşmış çok çeşitli çalışan grubu ile sağlık hizmeti sunan sağlık kurumlarının yönetilmesinde çalışanları ekip ruhu içerisinde çalışmaya motive ederek örgütsel hedeflere ulaşmayı sağlayacak liderler, özenle seçilmeli ve bu kurumların yönetim kademelerine getirilmelidir. Aksi halde hem örgütsel anlamda bir bütünlük sağlanamayabilir hem de işteki motivasyon kaybı nedeniyle istenilen düzeyde sağlık hizmeti sunumu gerçekleştirilemeyebilir. Bu bağlamda otantik liderler, örgütsel ve işlevsel açıdan karmaşık bir yapıya sahip olan sağlık kurum ve kuruluşlarının etkili bir biçimde yönetilmesinde çok daha büyük avantajlar sağlayabilirler (Çankaya, 2019: 68-70).

Çalışmada ele alınan demografik değişkenlerin tümü çalışanların otantik liderlik algılarında anlamlı farklılıklara yol açtığından kurum yöneticileri ve sağlık politikasını planlayan üst düzey bürokratlar bu alanda daha geniş örneklem gruplarıyla çalışmalara yönelmelidir ve benzer sonuçlar çıkması durumunda ise bu farklılıkların nedenlerini tespit etmek üzere yeni çalışmalar üretmelidir. Gelecekte akademik çalışma yapmayı planlayan akademisyenler ise farklı demografik değişkenleri de ilave ederek kamu ve özel sağlık kurumundaki çalışanların otantik liderlik algılarını ölçebilirler.

KAYNAKÇA

- Aaker, D. A., Kumar, V. & Day, G. S. (2007). Marketing Research, 9. Edition, John Wiley & Sons, Danvers.
- Akbolat, M., Durmuş, A. & Ünal, Ö. (2017). “Örgütsel Erdemliliğin Personel Güçlendirmeye Etkisi ve Otantik Liderliğin Aracı Rolü”. İşletme Bilimi Dergisi, 5(2), 71-88.
- Akcan, G. & Öztürk, E. (2018). “Erkeklerde Benlik Kavramının Netliğinin Mutlak Gerçek İhtiyacı ile Problem Çözme ve Stres Belirtileri Değişkenleri Arasındaki İlişkideki Aracılık Rolünün İncelenmesi”. Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi, 8(1), 1-21.
- Avolio, B. J., Luthans, F. & Walumba, F. O. (2004). Authentic Leadership: Theory Building for Veritable Sustained Performance. Working Paper: Gallup Leadership Institute, University of Nebraska-Lincoln.
- Ayça, B. (2016). Otantik Liderlik Davranışının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. İstanbul: Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Azanza, G., Moriano, J. A., Molero, F. & Lévy Mangin, J. P. (2015). “The Effects of Authentic Leadership on Turnover Intention”. Leadership & Organization Development Journal 36 (8), 955-971.
- Canbolat, S. G. (2016). Yöneticilerin Liderlik Tarzlarına İlişkin Çalışan Algıları, Çedaş Grup Şirketleri Örneği (Çorumgaz, Sürmeligaz, Kargaz). Çorum: Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

- Cengiz, S. (2013). "İşletmelerde Kurumsal Yönetim Kapsamında İç Denetimin Yeri ve Önemi: Borsa İstanbul'da Bir Araştırma". Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(2): 403-448.
- Chasanah, A. H. (2012). "Friend-Ing Facebook: Revisiting Facebook and College Students' and Social Capital", In International Conference on Communication, Media, Technology and Design: Proceedings of International Conference held in Istanbul, Turkey, 9-11 May.
- Clapp-Smith, R., Vogelgesang, G. R. & Avey, J. B. (2009). "Authentic Leadership and Positive Psychological Capital: The Mediating Role of Trust at the Group Level of Analysis". Organizational Studies 15(3), 227-240.
- Çankaya, M. (2019). "Otantik Liderlik". A. Güner (Ed.), 21. Yüzyılda Liderlik Yaklaşımları (s. 53-75). Gaziantep: İKSAD Publications.
- Esa, A. Razzaq, A. R. A., Masek, A. & Selamat, A. (2009). "The Perception of Students Towards The Community Colleges' Courses That Offered in Malaysia", Asian Social Science, 5(7), 98-107.
- Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R. & Walumbwa, F. (2005). "Can You See The Real Me? A Self-Based Model of Authentic Leader and Follower Development". The Leadership Quarterly 16(3), 343-372.
- Gore, C. A. (2017). An Analysis Of ED Nurse Opinion Of Their ED Nurse Manager Leadership Characteristics And Outcomes, The University of Southern Mississippi, Ph. D. Thesis
- Gül, H. & Alacalar, A. (2014). "Otantik Liderlik ile İzleyicilerin Duygusal Bağlılıkları ve Performansları Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma", Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2(5), 540-550.
- Hırlak, B. & Taşlıyan, M. (2018). "Otantik Liderliğin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi". OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 8(15), 1081-1110. DOI: 10.26466/opus.439692
- Karatürk, E. (2015). Otantik Liderlik ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. İstanbul: Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi
- Korkmaz, O. (2017). "Otantik Liderlik ve Örgütsel Güven". International Journal of Social Science 58: 437-454.
- Korku, C. (2018). Sağlık Yöneticilerinin Dönüşümcü ve Otantik Liderlik Özelliklerinin Yenilikçilik İklimine ve Yenilikçi İş Davranışına Etkisi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Sağlık Yönetimi Programı, Doktora Tezi.
- Malhotra, N. K. (2004). Marketing Research an Applied Orientation, 4. Edition, Pearson Prentice Hall, New Jersey.
- Nelson, K., Boudrias, J. S., Brunet, L., Morin, D., De Civita, M., Savoie, A. & Alderson, M. (2014). Authentic Leadership and Psychological Well-Being at Work of Nurses: The Mediating Role of Work Climate at The Individual Level of Analysis. Burnout Research, 1(2), 90-101.
- Niqab, M., Sharma, S. & Kannan, S. (2016). "School Effectiveness Embedded In Intellectual Capital Development: A Case Study Keberkesanan Sekolah Tersemai Dalam Pembangunan Model Intelektual". Pemimpin (The Leader), 11(1), 1-10.
- Öztürk, D. Ç. (2018). Otantik Liderlik Tarzı ve Çalışanların İşe Adanmışlıkları Arasındaki İlişkide Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Değişken Rolü. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Bilim Dalı, Doktora Tezi.

- Rego, P., Lopes, M. P. & Nascimento, J. L. (2016). "Authentic Leadership and Organizational Commitment: The Mediating Role of Positive Psychological Capital", *Journal of Industrial Engineering and Management*, 9(1), 129-151.
- Savur, N. (2013). Otantik Liderlik ve Çalışanların Psikolojik Sermayeleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Shom, E. R., Chunuan, S. & Chuntharapat, S. (2010). "The Relationships Between Perceived Nutritional Status, Perceived Dietary Self-Efficacy And Dietary Behavior Among Bangladeshi Pregnant Women", 2. nd International Conference on Humanities and Social Sciences, Hat Yai; Faculty of Liberal Arts, Prince of Songkla University, 1-13.
- Suiçer, M. (2018). Otantik Liderlik Davranışının Örgüt Sağlığı Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Şimşek, M., Özgener, Ş. & İlhan, İ. (2017). "Turizm Sektöründe Kadın Girişimciler ve Yöneticiler Açısından Otantik Liderliğin Sosyal Tembellik Üzerindeki Etkileri: Yaşam Tatmininin Düzenleyici Rolü". *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 14(3), 88-109. DOI: 10.24010/soid.369917
- Tabak, A., Polat, M., Coşar, S. & Türköz, T. (2012). "Otantik Liderlik Ölçeği: Güvenirlilik ve Geçerlik Çalışması", "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 14(4), 89-106.
- Tekin, İ. Ç. (2016). "Kredi Derecelendirme Kuruluşlarının Öngöremedikleri Kriz ve İflaslar", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 19: 181-205.
- Walumbwa, F., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. & Peterson, S. (2008). "Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure". *Journal of Management*, 34(1), 89-126.
- Wong, C. A. & Cummings, G. G. (2009). "The Influence of Authentic Leadership Behaviors on Trust and Work Outcomes of Health Care Staff". *Journal of Leadership Studies* 3(2), 6-23.
- Yalçın, İ. & Koyuncu, S. C. (2014). "Örgütsel Yabancılaşma Olgusunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Niğde İlinde Bir Araştırma". *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(26), 86-94.
- Yücel, İ. & Kılıç, E. (2017). "Otantik Liderliğin Örgütsel Güven Üzerine Etkileri: Erzincan Üniversitesi'nde Bir Uygulama". *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 18(1). 81-94.