

Otantik Liderlik Algılamalarının Örgüt İklimi Üzerine Etkisi

The Effect Of Authentic Leadership Perception On Organizational Climate

Alican AFŞAR

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme ABD, Yüksek Lisans Öğrencisi. Turkey

ÖZ

Bu araştırmanın amacı otantik liderlik algılarının, örgüt iklimi algısı üzerinde etkisinin olup olmadığını araştırmaktır. Bu doğrultuda Kahramanmaraş'ta faaliyet gösteren bir tekstil firması çalışmakta olan 273 personelle anket çalışması yapılmış olup elde edilen veriler SPSS 22 paket programı ile analiz edilmiştir.

Bulgulara göre otantik liderlik ve örgüt iklimi arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü istatistiki olarak anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra otantik liderliğe yönelik algıların, örgüt iklimi üzerinde, %32 (R^2 :.323; F :158,234, p :.000) açıklayıcı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Otantik Liderlik, Örgüt İklimi, Liderlik

ABSTRACT

The purpose of this research is to investigate whether the perceptions of authentic leadership have an effect on organizational climate perception. In this direction, a textile company operating in Kahramanmaraş has been conducting a survey study with 273 personnel working and the obtained data has been analyzed with SPSS 22 package program.

According to findings, it was found that there is a significant positive correlation between authentic leadership and organizational climate at high level. In addition, the perceptions of authentic leadership have reached 32% (R^2 :. 323; F : 158,234, p : 000) on the organizational climate.

Key Words: Authentic Leadership, Organizational Climate, Leadership

1. GİRİŞ

Günümüz iş dünyası, ekonomik skandalların yaşandığı, birçok değişkenin bir araya gelerek verilecek kararlarda etik kaidelerin tartışılmasına yol açtığı dinamik bir mücadele ortamı haline gelmekte ve giderek bu gerçeklik kendisini daha belirgin hissettirmektedir. Böyle bir ortamda örgütsel davranışların, kararların gelişmesini sağlayan ve bunlara büyük ölçüde yön veren liderlerin pozitif psikolojik kazançları işlevsel bir örgüt yapısı için gerekli hale gelmektedir. Kişinin kendi güçlü ve zayıf yönlerini bilmesi karşılaşılabilecek durumlara karşı göstereceği fiziksel ve duygusal tepkileri önceden tahmin edebilmesi daha sağlıklı kararlar verebilmesi için faydalı olacaktır. Özellikle liderlerde olması istenen bu yetenekler liderin kendisi ile birlikte birçok çalışanın ve örgütün geleceğinde belirleyici olabilmektedir.

Liderlerin sadece sergilemiş oldukları davranışlar ile örgütte verimlilik ve etkinliği oluşturamayacağı bunun yanı sıra izleyenlerin psikolojik yapılarının veya algıladıklarının liderliğin davranışlarının etki edeceği birçok araştırmada belirtilmektedir (Clapp-Smit vd., 2009: 230, Luthans vd., 2007; 43). Böyle bir durumda otantik liderliğin örgütlerin işleyişinde önemli olan ve her örgütün benzersiz karakteristik özelliklerini taşıyan örgüt iklimi üzerinde belirleyici olabileceği tahmin edilmektedir. Nitekim Moran ve Volkwein (1992: 20) örgüt iklimini bir örgütü başka örgüt yapılarından ayıran kalıcı nitelikler olarak tanımlanmaktadır.

Örgüt ortamında oluşturulan iklim üretken çalışma ortamının sürdürülmesi açısından oldukça belirleyicidir. Örgüt iklimi çalışma ortamı ile ilgili nitelikleri taşıyan ve bu doğrultuda örgüte özgü prensipler geliştirilmesini sağlar ve bu dengeli ortamı kapsayıcı bir şekilde nitelendirilen bir kavramdır. Örgütün alanı ile ilgili yaptığı bütün çalışmalar bu iklim içerisinde gerçekleşir. Liderlerin çeşitli konularda aldıkları kararların örgüt içerisinde oluşan bu iklimi etkileyebileceği düşünülmektedir. Özellikle liderlerin otantik davranışlarından kaynaklanan farkındalık seviyeleri,

içselleştirmiş oldukları ahlak anlayışı ve bağımsız düşünce tarzları örgütsel iklim araştırmalarına yeni bir boyut kazandırabilecektir.

2. OTANTİK LİDERLİK

Otantik kelimesinin Türk Dil Kurumu sözlüğüne bakıldığında Fransızca “authentique” kelimesinden dilimize geçmiş olup “eskiden mevcut olan özellikleri taşıyan” anlamında kullanıldığı görülmektedir (TDK, <http://www.tdk.gov.tr>, 02.09.2014). Buradan anlaşıldığı üzere otantiklik kavramının toplumda eskiden gelen ve özünü koruyan şeyleri ifade etmek için kullanılmaktadır. Kumar (2007:9-10) otantik yapıyı dış görünüş ve iç yapı arasında düşük seviyede tutarsızlık bulunan sosyal bir durum olarak ifade etmiştir. Otantiklik kişinin özüne uygun davranması, kişinin iç duygu ve düşünceleri ile tutarlı bir biçimde kendini ifade etmesi anlamına gelmektedir.

Otantik kavramının kökenine yönelik çalışmaların çoğunun kavramı “kendini bilme ve her türlü eylemsellikte bu şiarla hareket etme” bağlantısı kurduğu görülmekte (Caza vd., 2010:55) iken bunun yanı sıra otantiklik kavramına yönelik çalışma yapmış yazarların otantik liderliğin “kendine karşı doğru olmak” anlayışından daha fazla anlama sahip olduğu da belirtilmektedir (Walumbwa vd., 2008: 89-90). Bu durum kavramın pozitif psikoloji ile de ilgili olduğunu göstermektedir. Pozitif psikolojini amacı olan mutluluğun sadece geçici ve öznel durumlardan kaynaklı olmadığı aynı zamanda kişinin hayatının otantikliğinden de kaynaklandığı söylenebilir (Selingman, 2002:24). Sparrowe (2005:420) otantiklik kavramı pozitif psikoloji ile bir araya getirerek, otantik liderleri; güvenilir, umutlu, iyimser ve esnek kişiler şeklinde nitelendirmiştir.

Otantik bir şekilde davranan bireylerin ideal ve gerçek benlikleri arasında yüksek uyum olduğu söylenebilmektedir (Çeri Booms, 2009:44). Nitekim otantik özellikler attığımız liderlerin, buldukları örgütsel ortamda meydana getirdikleri ve devamlılığını sağladıkları güven, şeffaflık, ortamıyla örgütsel bağlılık, iş tatmini, sorumluluk üstelenmeye istekli olma gibi pozitif sonuçlar elde etmeye odaklı işlevleri yerine getiren liderler olduğu söylenebilmektedir (Hassan ve Ahmed, 2011, 750).

Otantik liderlik, lider ve üyeler arasında pozitif yönlü bir ilişki kurmaya yönelik olarak etkileşimli bir şekilde öz bilinç ve öz disiplinin oluşmasını ve bu sayede pozitif şekilde bir bireysel gelişimin sağlandığı belirtilmektedir Otantik lider kendine güvenen, umut dolu, iyimser, etik değerleri benimsemiş, geleceği düşünen, liderlik yeteneklerini geliştirmeye öncelik veren kişilerdir (Luthans ve Avolio, 2003:243). Tüm bunların yanı sıra otantiklik doğuştan sahip olunan bir nitelik değil, izleyicilerin liderlerde konumlandıkları bir özelliktir (Endrissat vd., 2007:208). Liderin kendisini otantik olarak tanımlaması otantik bir lider olduğunun göstergesi değildir. Bu otantikliğin aynı zamanda izleyiciler tarafından anlamlandırılması ve lidere yönelik ortak bir özellik tanımlaması olarak kullanılması gerekmektedir.

Kernis (2003) otantikliği “kişinin günlük girişimlerinde engellenmemiş gerçek,öz benlik” olarak tanımlamış ve öz farkındalık, bilgiyi tarafsız değerlendirme, otantik davranış ve otantik ilişkisel davranışlar olmak üzere dört boyutlu bir model önerisinde bulunmuştur.

Öz farkındalık , kişinin güçlü ve zayıf yönlerini doğru bir biçimde değerlendirmesinin yanı sıra duygu değer ve inançları hakkında bilgilerinde bilincinde olmasını içermektedir (Gardner ve Schermerhorn, 2004:272) İlişkilerde şeffaflık boyutu izleyenler arasında güven ortamı oluşturmak adına oldukça önemlidir. Liderin olumsuz olarak nitelendirdiği birtakım duygulardan kaçarak, sahip olduğu bilgi ve duyguyu açık bir şekilde paylaşması anlamına gelmektedir. Bu sayede lider izleyenler tarafından daha doğru bir şekilde tanınmış olmaktadır (Yeşiltaş vd., 2013:337). İçselleştirilmiş ahlak anlayışında ise, liderin davranış tarzında dışsal güç mekanizmaları bağlamında yaşlılar, toplumsal ve örgütsel baskı grupları belirleyici olmamakta, bunların aksine liderin kendi içsel ahlak değerleri ve prensipleri belirleyici olmaktadır (Walumbwa vd, 2011:111; Peterson vd. 2012:503). Bir başka otantik liderlik bileşeni de bireyin kendisi hakkındaki bilgisini dengeli ve tarafsız olarak değerlendirmesidir. Kişisel bilginin, içsel deneyimlerin ve dış kaynaklı gelişimsel bilginin

saptırılmaması, inkâr edilmemesi, görmezden gelinmemesi ve abartılmamasıdır. Birey olumlu ve olumsuz niteliklerini kabullenmeli ve bu niteliklerini tarafsız bir şekilde değerlendirmelidir (Tabak vd., 2012:210).

Otantik liderlik kurumlara olan güvenin önem kazandığı günümüz iş ortamında etik yapı ve sosyal sorumluluk alanlarında ihtiyaç duyulan ve önemini hissettiren bir kavram haline gelmiş bulunmaktadır. Liderlerin örgütleri yönetirken kendilerini içinde buldukları ahlaki çatışmalar ve etik olanın saptanmasında yaşadığı zorluklar farklı anlayışlara başvurmalarına neden olmaktadır. Otantik liderlerin ise bu arayışları sahip oldukları farkındalık, şeffaflık, ilişkilerdeki tutumları ile gereksiz hale getirip daha makul bir lider-izleyen ortamına sahip olacağını düşünmekteyiz.

3. ÖRGÜT İKLİMİ

Örgütler belirli amaçları yerine getirebilmek için bünyesinde çeşitli değişkenleri barındırmak durumunda olan birden fazla insan unsuruna ihtiyaç duyabilen dinamik karakterde yapılardır. Her örgüt sahip olduğu değişkenler vasıtasıyla kendisine özgü bir kişilik geliştirmektedir. Literatürde bu konuyu karşılayan kavram örgüt iklimi olarak geçmektedir. 1960'lı yıllardan sonra literatürde yer edinmeye başlayan örgüt iklimi kavramı ile ilgili literatürde bilinen ilk referans noktası Lewin, Lippit ve White'ın 1939 yılında yazdıkları makale şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Araştırmacılar bu çalışmalarında farklı liderlik türlerinin verimliliği farklı şekilde etkilediği sosyal iklim kavramından söz etmektedir (Lewin vd., 1939:273). İlk referans noktası olarak Lewin ve arkadaşlarının yaptığı bu çalışma gösterilmesine rağmen kavramın kapsamlı bir şekilde ilk incelemesini Argyris tarafından yapılmıştır (Pıçakçı, 2013:15). Argyris örgüt iklim kavramını örgütün psikolojik yapısını tanımlamak için kullanmıştır (Argyris, 1958).

Örgüt iklimi, örgütün sahip olduğu koşulların çalışanlar tarafından ne şekilde algılandığını ve örgütsel yaşamın özelliklerini ortaya koyan daha çok psikolojik bir argüman olarak görülmektedir (Şişman, 2002:1). Bu psikolojik argüman çalışanların örgütlerin işleyişinde kritik işlev görebilmektedir. Nitekim örgüt iklimi çalışanların örgüt içerisinde gerçekleştirdikleri davranışlara kaynaklık edebilmektedir. Waters vd., (1974:465) örgüt iklimini, çalışanların görevlerini yerine getirirken örgüt içerisinde bireysel olarak algıladıkları ve örgütsel davranışlara yön veren niteliklerin tümü olarak tanımlamışlardır.

Örgüt iklimi, örgütte faaliyet gösteren bireylerin örgüt amaçlarını özümsemelerini, değer yargılarını kabul etmeleri, inanç ve normlara uygun bir biçimde ilişkilerde bulunmaları ve kendilerinden beklenen davranışları gerçekleştirmeleri olarak da tanımlanmaktadır. (Taymaz, 2003:73). Bir diğer çalışmada ise örgüt iklimi, örgütteki bireylerin örgüt hakkındaki çıkarımları, politikaları, uygulamaları, iş görme usulleri ve rutinlerinin yanı sıra umulan, desteklenen, ödüllendirilen davranış türlerine de dayanır şeklinde belirtilmektedir (Schneider vd., 1996: 2).

Örgüt ikliminin fazlaca bileşen içermesi kesin sınırlarının belirlenmesini zorlaştırmaktadır (Fey, 2001:857). Örgüt iklimi birçok araştırmacı tarafından farklı şekilde boyutlandırılmış olsa da birçok araştırmada özerklik, güven ortamı, destek, iletişim, yapı, ödül yönelimi, katılımcılık işbirliği, inovasyon, işin iddialı olması boyutları ortak olarak yer almaktadır (Özsoy, 2012:51).

Laghari ve Goraya'ya (2015: 92) ise örgüt ikliminin özelliklerini (1) hem soyut hem de somut bir kavram ve örgüt üyelerinin davranışı ve performansına etki eden, (2) örgütün iç ortamının niteliği ile ilgili olan, (3) bir periyot boyunca sabit hale gelmiş, nispeten kalıcı nitelikler barındıran (4) örgüte ayrı bir kimlik kazandırdığı için örgütü diğerlerinden farklı kılan şeklinde sıralamışlardır.

Örgüt iklimine yönelik literatürde Payne ve Mansfield (1973) örgüt büyüklüğü, Pitchard ve Karasick (1973) örgüt performansı, Ertekin (1978) örgütsel çatışma, Batlis (1980) iş tatmini ve kaygı, Abbay ve Dickson (1983) yenilikçilik, Schmit ve Allschie (1995) iş doyumu gibi çalışmaların olduğu görülmektedir (Dinibütün, 2013:19-20). Bu çalışmaların yanı sıra ilişkilerde şeffaflık, öz farkındalık,

içselleştirilmiş ahlak anlayışı, bireyin kendisi ile ilgili dengeli bilgi sahibi olması gibi boyutları olan otantik liderliğin de örgüt ikliminde belirleyici olabileceğini düşünmekteyiz.

4. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

4.1. Amaç ve Yöntem

Araştırmanın genel amacı, örgüt içerisindeki personelin otantik liderlik algılamalarının örgüt iklimi üzerinde etkili bir değişken olup olmadığını tespit etmeye yöneliktir. İlgili literatür incelenmiş ve anket çalışması ile elde edilen veriler SPSS istatistik programı ile analize tabi tutulmuştur. Bu analiz sonuç elde edilen bulgular yorumlanarak çalışma sonuca ulaştırılmıştır.

4.2. Ana Külte ve Örneklem

Çalışmanın ana kültesi, Kahramanmaraş'ta faaliyet gösteren bir tekstil fabrikası çalışanlarından oluşmaktadır. Ana kültelyi temsilen 280 adet anket formu dağıtılmış bu anketlerin 275 adeti geri dönmüştür. Eksik şekilde doldurulan 2 adet anket ise analizlere dahil edilmemiştir. 273 anket formu ile analiz gerçekleştirilmiştir. Örneklem ait demografik özellikler tablo 1'de gösterildiği gibi gibidir.

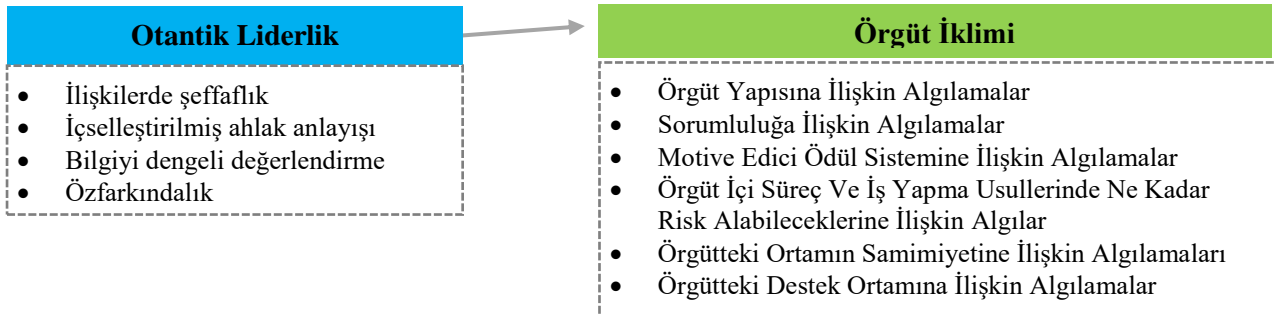
Tablo 1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Cinsiyet	Sayı (n:273)	%	Yaş	Sayı (n:273)	%
Erkek	144	52,7	18-27	113	41,4
Kadın	129	47,3	28-37	62	22,7
			38 ve üzeri	98	35,9
Gelir	Sayı (n:273)	%	Eğitim Düzeyi	Sayı (n:273)	%
0 – 1000	105	38,5	Okur - Yazar	95	34,8
1001 – 2000	79	28,9	İlköğretim	82	30,0
2001 ve üzeri	89	32,6	Lise	50	18,3
			Ön Lisans	24	8,8
Medeni Durum	Sayı (n:273)	%	Lisans	15	5,5
Evli	164	60,1	Lisansüstü	7	2,6
Bekar	109	39,9			

Örneklemi oluşturan katılımcıların %52,7'si (144 kişi) erkek ve %47,3'ü (129 kişi) kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların yaşları 18-27 yaş aralığında yoğunluk göstermektedir. Örneklem incelendiğinde 18-27 yaş aralığında %41,4 (113 kişi), 28-37 yaş aralığında %22,7 (62 kişi), 38 ve üzeri yaş aralığında %35,9 (98 kişi) oranında katılımcı olduğu görülmektedir. Örneklem gelir durumu incelendiğinde %38,5'inin (105 kişi) 0 – 1000 TL aralığında, %28,9'u (79 kişi) 1001 – 2000 TL aralığında, %32,6 (89 kişi) 2001 TL ve üzeri aralığında gelire sahiptir. Katılımcıların %60,1 (164 kişi) evli ve katılımcıların %39,9'u (109 kişi) bekar bireylerden oluşmaktadır. Örneklem eğitim durumu incelendiğinde %34,8'inin (95 kişi) okur-yazar, %30,0'ı (82 kişi) ilköğretim, %18,3'ü (50 kişi) lise, %8,8'i (24 kişi) ön lisans, %5,5'i (15 kişi) lisans, %2,6'sı (7 kişi) lisansüstü seviyede eğitime sahiptir.

4.3. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırmanın modeli şekil 1'deki gibidir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Araştırma modeline göre aşağıdaki hipotezler test edilmek istenmiştir:

Hipotez1: “Otantik liderlik algısı ile örgüt iklimi arasında anlamlı bir ilişki vardır”

Hipotez2: “Otantik liderlik algısının örgüt iklimi üzerinde etkisi vardır”

Hipotez2a: “Otantik liderlik algısının örgüt iklimi alt boyutu olan örgüt yapısına ilişkin algılamalar üzerinde etkisi vardır”

Hipotez2b: “Otantik liderlik algısının örgüt iklimi alt boyutu olan sorumluluğa ilişkin algılamalar üzerinde etkisi vardır”

Hipotez2c: “Otantik liderlik algısının örgüt iklimi alt boyutu olan motive edici ödül sistemine ilişkin algılamalar üzerinde etkisi vardır”

Hipotez2d: “Otantik liderlik algısının örgüt iklimi alt boyutu olan örgüt içi süreç ve iş yapma usullerinde ne kadar risk alabileceklerine ilişkin algılar üzerinde etkisi vardır”

Hipotez2e: “Otantik liderlik algısının örgüt iklimi alt boyutu olan örgütteki ortamın samimiyetine ilişkin algılamaları üzerinde etkisi vardır”

Hipotez2f: “Otantik liderlik algısının örgüt iklimi alt boyutu olan kendine güven üzerinde etkisi vardır”

Hipotez2g: “Otantik liderlik algısının örgüt iklimi alt boyutu olan örgütteki destek ortamına ilişkin algılamalar etkisi vardır”

4.4. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında veri toplamak için kullanılan anket formunda, öncelikle katılımcıların cinsiyet, yaş, gelir gibi bazı demografik bilgilerine ulaşmak adına tanımlayıcı sorulardan oluşan bir bölüme yer verilmiştir. Diğer bölümde ise otantik liderlik algıları ve örgütsel iklim algılarını ölçebilmek üzere 5’li likert sistemine göre hazırlanmış iki ayrı ölçeğe yer verilmiştir. Otantik liderlik algılamalarını ölçmek için Walumbwa vd. (2008)’nin geliştirdikleri 16 maddelik ölçek Tabak vd. (2012)’nin geçerlik ve güvenilirliğini test ettiği şekilde kullanılmıştır. Otantik liderlik ölçeği ilişkilerde şeffaflık (1-5 maddeler), içselleştirilmiş ahlak anlayışı (6-9 maddeler), bilgiyi dengeli değerlendirme (10-12 maddeler), özfarkındalık (13-16 maddeler) alt boyutlarından oluşmaktadır. Katılımcıların örgütsel iklim algılarını ölçmek için ise Litwin ve Stringer (1968)’in geliştirdikleri ölçek Akkaya (2015)’nin çalışmasında kullandığı şekilde kullanılmıştır. Örgüt iklimi ölçeği örgüt yapısına ilişkin algılamalar (1-7 maddeler), sorumluluğa ilişkin algılamalar (8-10 madde), motive edici ödül sistemine ilişkin algılamalar (11-16 maddeler), örgüt içi süreç ve iş yapma usullerinde ne kadar risk alabileceklerine ilişkin algılar (17-20 madde), “örgütteki ortamın samimiyetine ilişkin algılamaları (21-24 maddeler), örgütteki destek ortamına ilişkin algılamalar (25-29 maddeler) olmak üzere 6 alt boyuttan oluşmaktadır.

5. ARAŞTIRMA BULGULARI

5.1. Güvenirlilik ve Doğrulayıcı Faktör Bulguları

Otantik liderlik ve örgüt iklimi ölçeklerine ait elde edilen güvenirlilik analizi sonuçları tablo 2’de yer aldığı gibidir.

Tablo 2: Güvenirlilik ve KMO Değerleri				
Ölçek	Alt Boyutlar	Güvenirlilik	Genel güvenirlilik	KMO
Otantik Liderlik	İlişkilerde şeffaflık	0,873	0,843	0,623
	İçselleştirilmiş ahlak anlayışı	0,815		
	Bilgiyi dengeli değerlendirme	0,875		
	Özfarkındalık	0,776		
Örgüt İklimi	Örgüt Yapısına İlişkin Algılamalar	0,811	0,907	0,822
	Sorumluluğa İlişkin Algılamalar	0,835		
	Motive Edici Ödül Sistemine İlişkin Algılamalar	0,861		
	Örgüt İçi Süreç Ve İş Yapma Usullerinde Ne Kadar Risk Alabileceklerine İlişkin Algılar	0,738		
	Örgütteki Ortamın Samimiyetine İlişkin Algılamaları	0,724		
	Örgütteki Destek Ortamına İlişkin Algılamalar	0,847		

Otantik liderlik ölçeğinde yer alan 16 madde, alan yazınındaki şekli ile “ilişkilerde şeffaflık, içselleştirilmiş ahlak anlayışı, bilgiyi dengeli değerlendirme, öz farkındalık” olmak üzere dört boyutta toplanmıştır. Ölçeğe ilişkin güvenilirlik katsayıları incelendiğinde en düşük değer $,776$ ve en yüksek değer $,873$ olduğu görülmektedir.

Örgüt iklimi ölçeğinde ise 29 madde yer almaktadır. Akkaya (2015)’nin çalışmasındaki boyutlandırmaya sadık kalınarak “örgüt yapısına ilişkin algılamalar, sorumluluğa ilişkin algılamalar, motive edici ödül sistemine ilişkin algılamalar, örgüt içi süreç ve iş yapma usullerinde ne kadar risk alabileceklerine ilişkin algılar, örgütteki ortamın samimiyetine ilişkin algılamaları, örgütteki destek ortamına ilişkin algılamalar” olmak üzere altı alt boyutta toplanmıştır. Örgüt iklimi ölçeğinin alt boyutlarının güvenilirlik katsayıları en düşük $,724$ ve en yüksek $,861$ değerleri arasında değişmektedir

5.2. Tanımlayıcı Bulgular

Katılımcıların otantik liderlik ve örgüt iklimi ölçeklerinin alt boyutları algılarına yönelik tanımlayıcı bulguları tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 3: Alt Boyutlara Ait Tanımlayıcı Bulgular

Ölçek	Alt Boyutlar	Min.	Mak.	X	S
Otantik Liderlik	İlişkilerde şeffaflık	1,00	5,00	3,8718	,94813
	İçselleştirilmiş ahlak anlayışı	1,00	5,00	3,9524	,96707
	Bilgiyi dengeli değerlendirme	1,00	5,00	4,0476	,90826
	Öz farkındalık	1,00	5,00	4,1062	,93526
	Örgüt Yapısına İlişkin Algılamalar	1,00	5,00	4,0952	,94231
Örgüt İklimi	Sorumluluğa İlişkin Algılamalar	1,00	5,00	3,8645	,93931
	Motive Edici Ödül Sistemine İlişkin Algılamalar	1,00	5,00	4,0952	,91057
	Örgüt İçi Süreç Ve İş Yapma Usullerinde Ne Kadar Risk Alabileceklerine İlişkin Algılar	1,00	5,00	3,9451	,93576
	Örgütteki Ortamın Samimiyetine İlişkin Algılamaları	1,00	5,00	3,8278	1,03417
	Örgütteki Destek Ortamına İlişkin Algılamalar	1,00	5,00	3,4249	1,01589

Otantik liderlik alt boyutlarına yönelik tanımlayıcı bulgulara göre, “ilişkilerde şeffaflık” boyutunun ($X=3,87$, $S=,948$); “içselleştirilmiş ahlak anlayışı” alt boyutunun ($X=3,95$, $S=,967$); “bilgiyi dengeli değerlendirme” alt boyutunun ($X=4,047$, $S=,908$), “öz farkındalık” alt boyutunun ($X=4,106$, $S=,935$) ortalamalarına sahip olduğu görülmektedir.

Örgüt iklimi alt boyutlarına yönelik tanımlayıcı bulgulara göre “örgüt yapısına ilişkin algılamalar” boyutunun ($X=4,095$, $S=,942$), “sorumluluğa ilişkin algılamalar” alt boyutunun ($X=3,86$, $S=,939$), “motive edici ödül sistemine ilişkin algılamalar” alt boyutunun ($X=4,09$, $S=,910$), “örgüt içi süreç ve iş yapma usullerinde ne kadar risk alabileceklerine ilişkin algılar” alt boyutunun ($X=3,94$, $S=,935$), “örgütteki ortamın samimiyetine ilişkin algılamaları” alt boyutunun ($X=3,82$, $S=1,034$), “örgütteki destek ortamına ilişkin algılamalar” alt boyutunun ($X=3,42$, $S=1,015$) ortalamalarına sahip olduğu söylenebilmektedir. Elde edilen bu verilere göre, en yüksek ortalamanın “öz farkındalık” alt boyutunda, en düşük ortalamanın ise örgüt ikliminin alt boyutlarından biri olan “örgütteki destek ortamına ilişkin algılamalar” boyutuna ait olduğunu söylemek mümkündür.

5.3. Korelasyon Bulguları

Değişkenler ve alt boyutları arasındaki korelasyon ilişkilerine ait elde edilen bulgular tablo 4’te görülebilmektedir.

Tablo 4. Korelasyon Analizi Sonuçları

Ölçekler	(N:273)	Otantik Liderlik	Örgüt İklimi
Otantik Liderlik	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
Örgüt İklimi	Pearson Correlation	,775**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Otantik liderlik ve örgüt iklimi ölçeklerine yönelik korelasyon değerleri incelendiğinde $r=,775$, $p<0,01$ olarak elde edilen değerler bu iki kavramın yüksek düzeyde pozitif yönlü ve istatistiki olarak anlamlı ilişkilere sahip olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda varsayımlarımızdan biri olan “Otantik liderlik algısı ile örgüt iklimi arasında anlamlı bir ilişki vardır” şeklindeki Hipotez₁ kabul edilmiştir.

5.4. Regresyon Bulguları

Korelasyon değerleri incelendiğinde alt boyutları arasında anlamlı, pozitif yönde ilişki tespit edilen otantik liderlik ve örgüt iklimi algılarına yönelik olarak, otantik liderlik algısının, örgüt iklimi algısı üzerinde etkili olup olmayacağına belirlemeye yönelik regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi sonuçlarına göre, “otantik liderlik” algılamalarının, “örgüt iklimi” algılamaları üzerinde, %32 ($R^2=,323$; $F=158,234$, $p=,000$) oranında açıklayıcı olduğu ve pozitif yönde etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular ise tablo 5’te yer almaktadır.

Tablo 5. Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Katsayı				Anlamlılık
	B	S. Hata	Beta (β)	t	
Örgüt İklimi $R = ,501^a$ $R^2 = ,323$ $F=158,234$ $p=,000$,441	,035	,501	11,028	,000
^a . Prediktörler: (sabit), Otantik Liderlik	Anova ^a :Sig.: ,000 ^b		Katsayı ^a : Sig.: ,000 ^b		

$$\text{Örgüt İklimi} = 1,431 + 0,441 * \text{Otantik Liderlik}$$

Katılımcıların otantik liderlik algılamalarında meydana gelebilecek olumlu artışların, örgüt iklimi üzerindeki algılamaları pozitif yönlü [$(\beta=0,501)$, ($p<0.01$)] etkileyebileceği, yani otantik liderliğe yönelik meydana gelebilecek olumlu artışların, örgüt iklimi algılarında da pozitif yönlü bir artış sağlayabileceğini söylemek mümkündür. Bu sonuç doğrultusunda, “otantik liderlik algısının örgüt iklimi üzerinde etkisi vardır” şeklindeki Hipotez₂ kabul edilmiştir. Ayrıca Hipotez₂’nin alt hipotezlerinin test edilmesi içinde regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Otantik liderlik algısının örgüt ikliminin alt boyutları olan “örgüt yapısına ilişkin algılamalar”, “sorumluluğa ilişkin algılamalar”, “motive edici ödül sistemine ilişkin algılamalar”, “örgüt içi süreç ve iş yapma usullerinde ne kadar risk alabileceklerine ilişkin algılar”, “örgütteki ortamın samimiyetine ilişkin algılamaları”, “örgütteki destek ortamına ilişkin algılamalar” üzerindeki etkisi tablo 6’da gösterildiği gibidir.

Tablo 6. Otantik Liderlik ve Örgüt İklimi Alt Boyutları Regresyon Sonuçları

Model	Coefficient				Anlamlılık
	B	S. Hata	Beta (β)	t	
Örgüt Yapısına İlişkin Algılamalar $R = ,602^a$ $R^2 = ,309$ $F= 239,635$, $p = ,000$,684	,041	,602	15,783	,000
Sorumluluğa İlişkin Algılamalar $R = ,505^a$ $R^2 = ,290$ $F= 162,261$, $p = ,000$,694	,044	,505	13,111	,000
Motive Edici Ödül Sistemine İlişkin Algılamalar $R = ,475^a$ $R^2 = ,208$ $F= 148,243$, $p = ,000$,687	,049	,475	12,203	,000
Örgüt İçi Süreç Ve İş Yapma Usullerinde Ne Kadar Risk Alabileceklerine İlişkin Algılar $R = ,391^a$ $R^2 = ,156$ $F= 62,918$, $p = ,000$,423	,055	,391	8,743	,000
Örgütteki Ortamın Samimiyetine İlişkin Algılamaları $R = ,329^a$ $R^2 = ,146$ $F= 58,493$, $p = ,000$,375	,064	,329	7,443	,000
Örgütteki Destek Ortamına İlişkin Algılamalar $R = ,573^a$ $R^2 = ,299$ $F= 212,756$, $p = ,000$,644	0,42	,573	14,644	,000
^a .Predictors (Contant), Otantik Liderlik	Anova ^a :Sig.: ,000 ^b		Coefficient ^a : Sig.: ,000 ^b		

Regresyon analizi ile elde edilen veriler otantik liderlik algısının örgüt yapısına ilişkin algılamalar boyutunu %30, sorumluluğa ilişkin algılamalar boyutunu %29, motive edici ödül sistemine ilişkin algılamalar alt boyutunu %21, örgüt içi süreç ve iş yapma usullerinde ne kadar risk alabileceklerine ilişkin algılar boyutunu %16, örgütteki ortamın samimiyetine ilişkin algılamaları %15, örgütteki destek ortamına ilişkin algılamalar boyutunu %30 oranlarında açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ayrıca ,375 ile ,694 arasında değişen beta değerleri etkinin pozitif yönlü olduğunun göstermektedir. Regresyon analizi sonucunun da hipotez₂'yi ve alt hipotezlerini destekler nitelikte olduğu görülmüş ve bu hipotezler kabul edilmiştir.

6. SONUÇ ve ÖNERİLER

Stratejik hedeflerle sürdürülebilir bir yaşam elde etmeyi amaçlayan örgütler sahip oldukları değerleri yüksek düzeyde örgüt içerisindeki işleyişin düzenini korumaya odaklanmaktadır. Bu işleyişin sağlıklı bir şekilde devam ettirilmesinde önemli derecede etki eden kavramlardan olan örgüt iklimi örgütün ilgili yapısını özetler niteliktedir. Her örgütün kendine özgü değerleri, iş icra etme yöntemleri, çalışan ilişkileri ile oluşturduğu eşsiz bir iklimi olduğu düşünülmektedir.

Literatürde yer edinmiş ve lider davranışı olarak tanımlanmış otantiklik, liderlerin özfarkındalığı yüksek, kendi içselleştirmiş ahlak yapılarına sahip bireyler olarak nitelendirilmesini sağlayan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Otantik liderlerin kendilerine özgün bu yapısının örgüt ikliminde belirleyici olduğunu varsayabilmekteyiz. Bu varsayım ile gerçekleştirdiğimiz araştırmada tekstil sektöründe araştırma yapmanın faydalı olacağını düşünerek tekstil çalışanları odaklı bir araştırma gerçekleştirmiş bulunmaktayız.

Örneklem yapısı incelendiğinde katılımcıların %52,7'si (144 kişi) erkek ve %47,3'ü (129 kişi) kadınlardan oluştuğu görülmüş ve bu bireylerin %60,1 (164 kişi) evli ve katılımcıların %39,9'u (109 kişi) bekar olduğu saptanmıştır. Örneklem grubundaki bireylerin %41,4'ü kadar büyük bir kısmı 18 – 27 yaş aralığında yer alırken %22,7'si 28 – 37 yaş aralığında ve %35,9'u 38 yaş ve üzeri yaş aralığında yer almaktadır. Bu bireylerin gelir durumları çeşitlilik göstermektedir. Katılımcıların %38,5'inin (105 kişi) 0 – 1000 TL aralığında, %28,9'u (79 kişi) 1001 – 2000 TL aralığında, %32,6 (89 kişi) 2001 TL ve üzeri aralığında gelire sahip olduğu da görülmektedir. Eğitim ile ilgili demografikler incelendiğinde incelendiğinde %34,8'inin (95 kişi) okur-yazar, %30,0'ı (82 kişi) ilköğretim, %18,3'ü (50 kişi) lise, %8,8'i (24 kişi) ön lisans, %5,5'i (15 kişi) lisans, %2,6'sı (7 kişi) lisansüstü seviyede eğitime sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Otantik liderlik ve örgüt iklimi kavramlarının yüksek düzeyde pozitif yönlü istatistiki olarak anlamlı ilişkiye sahip olması bu iki kavramın birlikte incelenmesi gerekliliğini haklı çıkarmaktadır. Bu doğrultuda verilerini incelediğimiz regresyon analizi otantik liderliğe yönelik algılamaların örgüt iklimine yönelik algılamaları açıklamakta etkili olup olmadığını göstermeye yöneliktir. Regresyon analizi sonucunda otantik liderliğin örgüt iklimini %32 oranında açıkladığını göstermektedir. Elde edilen bu oran otantik liderliğin örgüt iklimini algılamada yadsınamayacak derecede önemli bir değişken olduğunu gösterir niteliktedir. Ayrıca örgüt ikliminin alt boyutları doğrultusunda genişlettiğimiz araştırmamızda ,375 ile ,694 aralığında elde edilen beta değerleri otantik liderliğin örgüt iklimi alt boyutlarını pozitif yönlü etkilediğini göstermektedir.

KAYNAKLAR

Akkaya T., (2015). Lider-Üye Etkileşiminin İş Doyumuna Etkisinde Örgütsel İklimin Rolü: Hizmet Sektöründe Bir Lojistik Şirket Uygulaması, Doktora Tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

Argyris, C. (1958) Creating Effective Research Relationships in Organizations. Human Organization: Spring, 17(1), 34-40.

Caza, A., Bagozzi, R. P., Woolley, L., Levy, L., ve Barker Caza, B. (2010). Psychological capital and authentic leadership: Measurement, gender, and cultural extension. Asia-Pacific Journal of Business Administration, 2(1), 53-70.

Clapp-Smith, R., Vogelsang, G. ve Avey, J. (2009). Authentic leadership and positive psychological Capital: The Mediating role of the trust at the group level of analysis. Management Department Faculty Publications, 23.

- Çeri Booms, M. (2009). An Empirical Study on Transactional, Transformational and Authentic Leaders: Exploring the mediating role of "Trust in Leader" on Organizational Identification. İstanbul: Yeditepe University, Graduate Institute of Social Sciences, Organizational Behavior, Doctorate Program.
- Dinibütün, S. R. (2013). Örgüt İkliminin Tükenmişlik Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Endrissat, N., Muller, W.R. ve Kaudela-Baum, S. (2007). En Route to An Empirically-Based Understanding of Authentic Leadership, *European Management Journal*, 25(3), 207-220.
- Fey, C.F. ve Beamish, P.W. (2001), "Organizational climate similarity and performance: International joint ventures in Russia", *Organizational Studies*, 22(5), 853- 882.
- Gardner, W.L. ve Schermerhorn, J.R. (2004), Unleashing Individual Potential: Performance Gains Through Positive Organizational Behavior and Authentic Leadership, *Organizational Dynamics*, 33(3), 270-281.
- Hassan, A., ve Ahmed, F., (2011). Authentic Leadership, Trust and Work Engagement. *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 80, 750-756
- Kernis, M. H., (2003). Toward a Conceptualization of Optimal Self-Esteem, *Psychological Inquiry*, XIV(1), 1-26.
- Kumar, A. (2007). Authentic Transformational Leadership: Authenticity as the Key to Sustainable Organization Change. (Erişim:<http://www.scribd.com/doc/38616815/Authentic-Transformational-Leadership>, 01.01. 2015)
- Laghari, I.R. ve Goraya, N. A. (2015). Identifying Role Of Positive Organizational Climate In Enhancing Job Satisfaction Of Teachers: "A Case Study Of Four Top Private Schools Of Khairpur, Sindh, Pakistan". *Case Studies Journal*. 4(4), 91-102.
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created "social climates". *The Journal of social psychology*, 10(2), 269-299.
- Litwin. G. H. ve Stringer, R. A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*, 3rd Edn., Harvard University Press, Boston.
- Luthans, F. ve Avolio, B. J. (2003). Authentic Leadership Development. *Positive Organizational Scholarship*, 15(1), 241-258
- Luthans, F., Youssef, C. M., ve Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Moran, E.T. ve Volkwein, J. F. (1992). The Cultural Approach To The Formation Of Organizational Climate. *Human Relations*. 45(1), 19-47.
- Özsoy İ. (2012). Örgüt İklimi, Öz Liderlik ve İş Tatmininin Ar-Ge Performansına Etkisi: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma, *Yayınlanmış Doktora Tezi*, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Peterson, S. J., Walumbwa, F. O., Avolio, B.J. ve Hannah S.T. (2012). Relationship Between Authentic Leadership and Follower Job Performance: The Mediating Role of Follower Positivity in Extreme Contexts, *The Leadership Quarterly*, 23, 502-516.
- Pıçakçı, K. (2013). Örgüt İkliminin Bireylerin Yaratıcılık Performansı Üzerindeki Etkileri: Moda Sektöründe Bir Uygulama. (Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli

- Schneider, B., Brief, A. P. ve Guzzo, R. A. (1996). Creating A Climate And Culture For Sustainable Organizational Change. *Organizational Dynamics*, 24(4), 7-19.
- Selingman, M. (2002). Authentic Happiness Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfilment, ABD.
- Sparrowe, R. T. (2005). Authentic leadership and the narrative self. *The Leadership Quarterly*. 16, 419-439.
- Şişman, M. (2002). *Örgütler ve Kültürler*, Pegem A Yayınları, Ankara.
- Tabak, A., Polat, M., Coşar, S. ve Türköz, T. (2012). “Otantik Liderlik Ölçeği: Güvenirlik Ve Geçerlik Çalışması”, “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 14 (4), 89-106.
- Tabak, A., Şeşen, H., Türköz, T. (2012). *Liderlikte Güncel Yaklaşımlar*, Detay Yayınları, Ankara.
- Taymaz, H. (2003). *İlköğretim Ve Ortaöğretim Okul Müdürleri İçin Okul Yönetimi – Okul Yöneticisinin İş Alanları, Alanlara Giren İşler, İşlerin İşlemleri, İşlem Basamakları*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- TDK, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=OTANT%C4%B0K, Erişim Tarihi:02.09.2014.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., Peterson, S. J. (2008). Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory –Based Measure. *Journal of Management*. 34(1), 89-126.
- Walumbwa, F. O., Christensen, A. L. ve Hailey, F. (2011). Authentic Leadership and The Knowledge Economy: Sustaining Motivation and Trust Among Knowledge Workers, *Organizational Dynamics*, 40, 110-118.
- Waters, L. K., Roach, D. ve Batlis, N. (1974). Organizational Climate Dimensions And Job-Related Attitudes. *Personnel Psychology*. 27(3), 465-476.
- Yeşiltaş, M., Kanten, P. ve Sormaz, Ü. (2013). Yönelik Bir Uygulama Otantik Liderlik Tarzının Prososyal Hizmet Davranışları Üzerindeki Etkisi: Konaklama İşletmelerine, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 333-350.