



e-ISSN: 2630-631X

Article Type
Research ArticleSubject Area
Educational SciencesVol: 8 Issue: 66
Year: 2022 December
Pp: 2609-2619Arrival
6 November 2022
Published
31 December 2022
Article ID 67669Doi Number
<http://dx.doi.org/10.29228/smrj.67669>**How to Cite This Article**
Fettahloğlu, Ö.O. (2022).
“Otantik Liderliğin
Örgütsel Bağlılık Üzerinde
Etkisinde Resonant
Liderliğin Aracılık Rolü”,
International Social
Mentality and Researcher
Thinkers Journal,
(Issn:2630-631X) 8(66):
2609-2619Social Mentality And Researcher Thinkers
is licensed under a Creative Commons
Attribution-NonCommercial 4.0
International License.

Otantik Liderliğin Örgütsel Bağlılık Üzerinde Etkisinde Resonant Liderliğin Aracılık Rolü

Mediating Role Of Resonant Leadership In The Effect Of Authentic Leadership On Organizational Commitment

Ömer Okan Fettahloğlu¹ ¹ Doç.Dr., Kahramanmaraş Sütcü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Böl. Öğretim Elemanı, Kahramanmaraş, Türkiye

ÖZET

Amaç: Bu araştırmanın temel sorusu otantik liderlik ve resonant liderlik algıları örgütsel bağlılık algısını ne yönde ve nasıl etkiler şeklindedir. Bu bağlamda otantik liderlik algısının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi incelenirken, resonant liderliğin aracılık rolünün olup olmadığı araştırılmıştır.

Yöntem: Nicel bir araştırma şeklinde modellenmiş bu çalışmada, Etik kurul izni alınarak Ankara ilinde elektrik-elektronik sektöründe çalışanlar üzerinde anket uygulaması ile elde edilen veriler, SPSS 26, AMOS ve Proce Macro V3 veri analiz programları ile analiz edilmiştir. Frekans, faktör, korelasyon, regresyon ve aracı etki araştırma model hipotezlerine göre yorumlanmıştır.

Bulgular: Araştırma sonuçlarına göre, otantik liderliğin örgütsel bağlılık algısı üzerindeki etkisinde resonant liderlik algısının pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir aracılık rolü olduğu (b:.049, %95CI [.0696, .0266], t:11,0357, p<.001) sonucuna ulaşılmıştır.

Tartışma: Alan yazın incelemesinde otantik liderlik algısının örgütsel bağlılık üzerindeki ve resonant liderliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi üzerine araştırma yapıldığı ancak otantik liderlik ile resonant liderliğin bir arada örgütsel bağlılıkla etkileşimi incelenmediği görülmüştür. Bu nedenle öncül, aracı ve sonuç değişkenleri arasında pozitif yönlü bir etkileşim olabileceğine yönelik hipotezler kurgulanmış ve test edilmiştir. Otantik liderlik ile resonant liderliğin örgütsel bağlılık üzerine etkisi (b:.180, %95CI [.1329, .2267], t:7,5299, p<.001) olduğu ve alan yazın sonuçlarını desteklediği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Otantik Liderlik, Resonant Liderlik, Örgütsel Bağlılık, Aracılık Rolü

ABSTRACT

Objective: The research aims to find out how and in what way authentic leadership and resonant leadership perceptions affect the perception of organizational commitment. In this context, while examining the effect of authentic leadership perception on organizational commitment, it was investigated whether resonant leadership has a mediating role.

Method: In this study, which was modeled as a quantitative research, the data obtained through the application of a questionnaire on the employees in the electrical-electronics sector in the province of Ankara, with the permission of the Ethics Committee, were analyzed with SPSS 26, AMOS and Process Macro V3 data analysis programs. Frequency, factor, correlation, regression and mediating effect were interpreted according to the research model hypotheses.

Results: According to the results of the research, resonant leadership perception has a positive and low-level significant mediator role in the effect of authentic leadership on the perception of organizational commitment (b:.049, 95%CI [.0696, .0266], t:11,0357, p<.001) has been reached.

Discussion: In the literature review, it was seen that the effect of authentic leadership perception on organizational commitment and resonant leadership on organizational commitment was investigated, but the interaction of authentic leadership and resonant leadership with organizational commitment was not examined. For this reason, hypotheses regarding the possibility of a positive interaction between the antecedent, mediator and outcome variables were constructed and tested. It has been seen that authentic leadership and resonant leadership have an effect on organizational commitment (b:.180, 95%CI [.1329, .2267], t:7.5299, p<.001) and supports the results of the literature.

Keywords: Authentic Leadership, Resonant Leadership, Organizational Commitment, Mediation Role

GİRİŞ

2022 yılında Interbrand tarafından dünyanın en değerli markaları raporlandı (<https://shiftdelete.net/dunyanin-en-degerli-markalari-2022>). Bu rapora göre Apple (482 milyar dolar), Microsoft (278 milyar dolar) ve Amazon (274 milyar dolar) ilk üç sırayı paylaştılar.

Firmaların başarı öykülerini internet ortamında araştıranlar ilk olarak; Apple’de Steve Jobs ve Steve Wozniak; Amazon’da Jeff Bezos ve Microsoft’ta Paul Allen ve Bill Gates isimleri ile karşılaşılır. Bu isimlerin ardından ev veya herhangi bir garajdan başlayan başarı serüvenleri hikayesi anlatılır. İyi bir çıkış yaparak, dünya genelinde üne kavuşmuş ama sonrasında başarısız olmuş firmalar araştırıldığında ise, kurucu liderlerden bahsedilmediği, bunun yerine enerji ve üretim maliyetleri gibi etmenlerin ardından, çevresel etmenlere uyumsuzluk ve süreç yönetiminde yapılan strateji hataları ve yenilikçi liderliğin eksikliği üzerinde çokça



durulduğu görülür. Kısacası, firmaların başarı hikayelerinde kurucu liderlerin girişimci özellikleri, firma başarısızlıklarında ise durumlara uyum sağlanamadığı üzerine yoğunlaşılır.

Son dönemlerde liderlikle alakalı çalışmalarda, liderlerin çözüm kaynağı olmasından ziyade, firmanın karşılaştığı sorun ve krizlerin kaynağı olduklarına yönelik bir algı daha çok ön plana çıkmaya başlamıştır (Woolley vd, 2010). Büyük şirket skandallarında da benzer durum söz konusudur. Söz konusu skandallar medyaya yansıtıldığında, firmaya karşı toplumsal algı değişir ve liderlerin yönetmesi gereken etik değerlerde, etik performansta başarısız olunduğu üzerinde durulur (Thompson, 2004). Bu yorumlarda genellikle liderlerin teknik ve yönetsel becerileri ile ilişkilendirilmiş yorumlar yapılır. Örneğin, 1985 yılında kurulan ve ABD'nin 7. büyük şirketi haline gelen Enron firmasında ortaya çıkan skandal haberleri, Enron skandalı olarak isimlendirilmiş ve firmaların etik değer ve ilkelere uygun hareket etmesi gerekliliği üzerine tartışmalar yapılmaya başlanmıştır. Firmalarda etik değer ve ilkelerin uygulanması aşamasında liderlere sorumluluk yüklenmiştir. Bu manada işletmelerin başarı veya başarısızlık hikayelerinde, liderlik stillerinin önemli bir unsur olarak tartışıldığını söylemek mümkündür.

Yönetim alanında liderler üzerinde yapılan çalışmalar incelendiğinde liderlik stillerinin olumlu ve olumsuz niteliklerinin, işletmelerin olumlu ve olumsuz işleyişi ile ilişkilendirildiğini görmek mümkündür. Bu durumu örnekle açıklamak gerekirse, işletmelerde örgütsel bağlılığın olumlu yönde algılandığı bir ortamın oluşması, olumlu liderlik stilleri ile ilişkilendirilmektedir. Örgütsel bağlılığın olumsuz yönde algılandığı, yani bağlılığın düşük olduğu bir ortamın oluşması da olumsuz liderlik stilleri ile ilişkilendirilmektedir.

Başarısız girişimler, şirket skandalları ve iflaslar gibi durumların artması, liderlik stilleri ve sorunlarla mücadelede en uygun liderlik modellerinin belirlenebilmesi çalışmaları yeniden ön plana çıkartmaktadır. Örneğin, Nichols ve Erakovich (2013)'a otantik liderliğin, günümüzde firmalar açısından beklenen liderlik davranışlarını karşılama yeteneğine sahip olan bir liderlik davranış modeli olduğunu varsaymaktadır.

Bu çalışmada firma faaliyetlerinde olumlu olarak algılanan örgütsel bağlılık kavramı ile yine olumlu liderlik stili olarak algılanan otantik ve resonant liderlik modelleri arasındaki ilişki ve etkileşim üzerinde durulmuştur.

Otantik Liderlik, Örgütsel Bağlılık ve Resonant Liderlik

Avrupa'da her gün ortalama 40 firma iflas etmeye başlamıştır. Dünya genelinde üne sahip olmuş firmaların iflas etmesi de artık olağan bir haber niteliğine dönüşmeye başlamıştır. Söz konusu iflasların çoğunluğu ekonomik, teknolojik ve sosyo-kültürel çevreye uyum ile ilişkilendirilse de, firmaların paydaşlara karşı etik değer ve ilkelerden uzaklaşmış olmaları, şeffaf olmadıkları gibi etmenler de inceleme konusu olmaktadır. Kontrol edilemeyen faktörlere karşı firmaların uygulamaya koyabilecekleri stratejiler sınırlı olsa dahi, şeffaflık, etik değer ve ilkelerden uzaklaşma gibi durumlara karşı alınabilecek önlemler söz konusudur. Bunun yanında günümüzde firmaların diğer firmalar karşısında öne geçmesinde, sahip oldukları kaynak ve kabiliyeti korumaları da önemli bir etmendir. Olası kriz ortamlarında eldeki kaynak ve kabiliyetin önemi de artmaktadır. Bu aşamada liderlik stilleri devreye girecektir. Lider-çalışan ilişkileri incelendiğinde eski zamanlarda karizmatik veya otoriter liderlik tarzlarından etkilenen bireylerin, artık bu gibi liderlik özelliklerinden eskisi kadar etkilenmediklerini söylemek mümkündür. Günümüzde bireyler kendilerine yakın gördükleri, kendilerine karşı şeffaf olan ve benzer değer yargılarına sahip olduğunu düşündükleri lider davranışlarından etkilenmektedirler. Bu durum, işletme hayatında çalışanlar üzerinde etkili olabilecek en uygun liderlik stili ve davranışı ne olabilir? sorusunu ortaya çıkartmaktadır.

Bu çalışmanın ana değişkenlerinde son dönem çalışan yapısına daha uygun olabileceği düşünülen otantik ve resonant liderlik stilleri incelenmiş ve bu lider davranışlarının örgütsel bağlılık üzerinde etkisi araştırılmıştır. Chan vd, (2005)'e göre 90'lı yıllarda sosyoloji ve eğitim alanlarında ortaya çıkmış otantik liderlik kavramı, epistemolojik kökeni Yunancaya dayanan, eskiden beri mevcut olan özelliklerini taşıyan, orijinal (<https://sozluk.gov.tr/>) anlamında kullanılmaktadır. Psikolojide ise otantiklik, bireyin kişisel özelliklerini tanıması, sahip olduğu kimliğin bilincinde olması anlamında kullanılmaktadır. Kısaca bir birey kendi benlik yapısına uyuşmayan davranışlardan sakınıyorsa, başkaları ile iletişimde manipülatif hareketlerden kaçınıp, olduğundan başka biriyim gibi yapmıyorsa, kısaca kendine ve başkalarına karşı samimi ve dürüst şekilde davranıyorsa otantiklik davranışı sergiliyordur (Fleeson ve Wilt, 2010). Otantik kelimesinin yönetsel anlamda ele alınması ile birlikte de otantik liderlik kavramı ortaya çıkmıştır.

Otantik liderlik; kendi benlik özelliklerini izleyicileri ile paylaşan, öz farkındalığını yakalayan, İzleyicilerine karşı şeffaf davranan, davranışsal bütünlük gösteren, yani kendi öz değer yargı ve etik kurallara göre tutarlı bir hareket tarzı sergileyen liderleri tanımlamak için kullanılmaktadır (Gardner ve Schermerhorn, 2004; Laschinger ve Fida, 2014). Bu liderlerin en belirgin özellikleri, herkesten önce kendisine dürüst olma eğilimleridir. Bu sebeple de duygu, istek ve beklentilerini özgür bir şekilde ifade edebildikleri savunulur.

(Klenke, 2007). Otantik liderler, kendisi olmak için doğan kişilerdir (Sexton, 2007). Bir başka ifade ile otantik liderlerin, başkalarına karşı liderlik izlenimi vermeye çalışmazlar. Unutulmamalıdır ki, insanların, dürüst ve şeffaf insanları her zaman takdir ettikleri yadsınamaz bir gerçektir. O nedenle de çalışanların otantik liderleri, diğer liderlik modellerine nazaran daha çok benimsemelerinin temelinde bu özellikleri taşıyor olmaları yatabilir.

Globalizasyon sürecinde rekabet mücadelesine girmiş tüm işletmeler, mevcut kaynak ve kabiliyetlerini maksimum düzeyde kullanmak zorundadır (Çiftçi, 2017). Ancak özellikle sanayi devrimi ile değişmeye başlayan teknolojik yeniliklerin de katkısı ile sosyo-kültürel yapı içinde yer alan insan faktörünün beklenti ve algıları da değişmeye başlamıştır. Bu değişimin işletme hayatına yansımaları kaçınılmaz bir durumdur. O sebeple otantik özellik taşıyan çalışan sayısının artması, otantik kurum ve otantik liderlerin ortaya çıkmasına öncül olabilecektir. Kısaca Ilies vd. (2005)'nin ifade ettiği gibi, sadece liderlik açısından değil, çalışanların kendini daha iyi tanıması ve geliştirmesi açısından da otantik özellikler taşıması işletmeler açısından önemlidir.

İşletmelerde otantik liderlik kadar resonant liderler de ön plana çıkmaya başlamıştır. Resonant liderlik, Goleman vd. (2001) tarafından yazılan "Primal Leadership: Learning To Lead with Emotional Intelligence" kitapta, sonrasında ise Boyatzis vd. (2005) tarafından yazılan "Resonant Leadership: Renewing Yourself and Connecting with Others via Mindfulness, Hope and Compassion" isimli kitapta bahsedilmiş liderlik stiline. Resonant lider (Ahenkli lider), pozitif çalışma ortamı ortaya koyabilmek adına, duygusal zekâsını kullanmayı bilen, çalışanlar ile empati kurabilen, yenilikçi karar alma noktasında çalışanları destekleyip güçlendiren, çalışanlara takdir edildiği hissini aşılayabilen ilişkisel bir liderlik tarzı olarak ele alınmaktadır (McKee ve Massimilian, 2006; Cummings, 2004; Laschinger-Spence vd., 2014; Cummings vd., 2008; Bawafaa, 2014). Resonant liderlerin en önemli özelliği ise, duygusal zekaları, öz farkındalıkları ve esnek ve empatik düşünme yetenekleridir (Turk ve Wolfe, 2019). Resonant liderliğin, koçluk, vizyonerlik, örgütsel bağlılık ve demokratik liderlik gibi dört bileşenin bir araya getirilmesi ile ortaya çıktığı savunulmaktadır (Cummings, 2004).

Resonant liderlik stiline, liderin izleyicileri ile iletişim kurabilme becerileri ile sosyal hayatları da dahil çalışanlarla duygusal bağlantı kurabilmeleri ve ekip üyeleri arasında uyum sağlayabilmesi önemli etmenlerdir. Resonant liderler, büyük bir iletişim becerisine ve daha yüksek derecede sahip oldukları duygusal zeka yoluyla takipçileriyle kişisel olarak bağlantı kurma yeteneğine sahiptir. Çalışanların hedeflerine ulaşması konusunda da çalışanlarla empati kurarak, onları motive etmeye odaklanır. Resonant lider bu davranışları karşılığında, ekibinden üretkenlik ve sadakat beklemektedir. Bu nedenle resonant liderlik stiline, lider ve ekibi arasında karşılıklı güven ortamının ahenkli bir şekilde oluşturulması gereklidir.

Olumlu liderlik stillerinin örgütsel olumlu yansımaları sonucu ortaya çıkan olgulardan biri de çalışmamızın diğer değişkeni olan örgütsel bağlılık olgusudur. Örgütsel bağlılık kavramı, ilk olarak Whyte (1956) "The Organization Man" adlı eserinde irdelenmiştir. İlk tanımlama ise Grusky (1966) tarafından yapılmıştır (Whyte, 1956). Örgütsel bağlılık, çalışanların örgüte ait amaç ve hedefleri benimsemesi ile bu amaç ve hedefler doğrultusunda hareket etmeleri ve çalıştıkları örgütte çalışmaya devam etme isteğine sahip olmaları olarak tanımlanmaktadır (Porter vd., 1974). Bu bağlamda örgütsel bağlılığın, çalışanların örgütleri ile psikolojik bir bağ kurmalarını ve o işletmede çalışmaya devam etme isteği ile hareket etmesini kapsadığı söylenebilir (Boezeman ve Ellemers, 2007). Alan yazında en çok karşılaşılan çalışmalardan biri Meyer ve Allen (1991) tarafından yapılan çalışmadır. Meyer ve Allen, örgütsel bağlılığı birey-örgüt arası psikolojik bağ kurulması ve bu ilişkinin devam ettirilmesine yönelik ortamın sağlanması olarak açıklamaktadırlar (Meyer ve Allen (1991)). Bir başka ifade ile örgütsel bağlılık; çalışanların olumlu örgütsel etkileşimleri sonucunda ortaya çıkan, örgütün devamlılığını sağlamak noktasında ortak hedefleri sürdürmede istekli olması halini ifade etmektedir (Saldamlı, 2009). Bu manada örgütsel bağlılığın, üst düzey işletme amaçları ile birey amaçlarının örtüştürüldüğü ve çalışanların gönüllü çalışmalara da katıldığı yapıları ifade etmek için kullanıldığını da söylemek mümkündür (Katz ve Kahn, 1977). Örgütsel bağlılık kavramı, çift taraflı değerlendirilmesi gereken algısal bir kavramdır. Başka bir deyişle, örgütsel bağlılık sadece çalışanın işletmeye olan bağlılığı değil, işletmenin de çalışana olan bağlılığı konusunda bütünlük algı olarak değerlendirilmelidir. Bu sebeple de örgüt ve çalışan ilişkisinde karşılıklı bağlılık etmenleri bir arada ele alınması gerekir.

Otantik liderlik ile örgütsel bağlılık konularının bir arada ele alındığı çalışmalar incelendiğinde; yurt dışında Rego vd. (2016); Ausar, Kang ve Kim (2016); Choi ve Ahn (2016); Rukh, Shahrukh & Iqbal (2018); Smithikrai ve Suwannadet (2018); Nasab ve Afshari (2019), Baek, Han & Ryu (2019); Lee vd. (2019); Alkadash (2020); Roncesvalles, Celia & Gaerlan (2021); yurt içinde ise Sağır ve Aydın (2019), Büyükbeşe vd. (2019), Mutlucan (2019), Gökyer ve Koçak (2020), Güler (2021); Güler ve Cinnioğlu (2021) tarafından yapılan çalışmalarda iki değişken arasında etkileşim olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Resonant liderlik ile örgütsel bağlılık konularının bir arada ele alındığı çalışmalar incelendiğinde ise; yurt dışında (Wagner

vd.,2013) tarafından iki değişken arasında ilişki olduğu, Rohani vd (2013), Wagner, J. (2010), Ali ve Kashif (2020) ve Ramaswamy (2022); yurt içinde Sürücü ve Yılmaz (2021) tarafından yapılan çalışmalarda iki değişken arasında etkileşim olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Gerek yurt içi gerekse yurt dışı alan taramasında Resonant liderlik ile otantik liderliği bir arada ele alınan çalışmaya ise rastlanamamıştır.

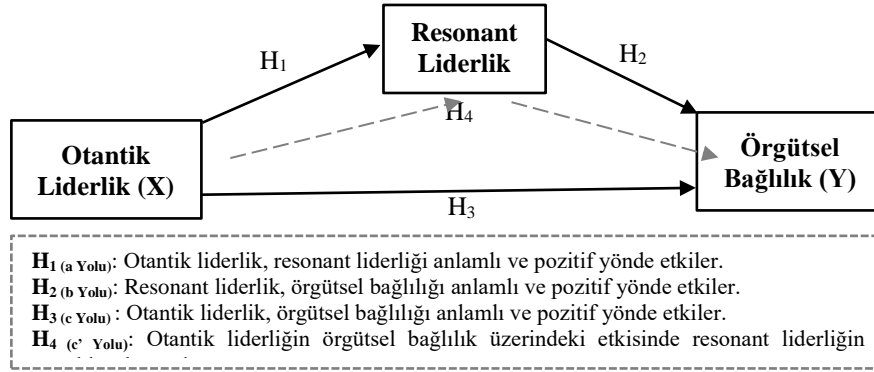
YÖNTEM

Araştırma Yöntemi ve İstatistiksel Analiz Bilgileri

Araştırma nicel araştırma niteliğinde olup, anket yöntemi ile toplanan verilerin incelenmesinde SPSS AMOS ve Process Macro V3 veri analiz programları kullanılmıştır. Değişkenler arası korelasyon incelemesi SPSS programı ile yapılmıştır. Model ve ölçek uyum değerleri AMOS programı ile incelenmiş ve DFA (Doğrulayıcı faktör analizi) yapılmıştır. Değişkenlerin örgütsel bağlılık üzerindeki endirekt ve direkt etkilerini belirleyebilmek adına ise SPSS Process Macro V3 eklenti programı ile aracılık etki analizleri yapılmıştır.

Model ve Hipotezler

Araştırma çerçevesinde otantik liderlik, Resonant Liderlik ve örgütsel bağlılığa ilişkin model aşağıda sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli ve Hipotezler.

Şekil 1'de yer alan araştırma modelinde öncül veya bağımsız değişken olarak otantik liderlik (X), aracı değişken olarak resonant liderlik (M) ve bağımlı değişken ise örgütsel bağlılık (Y) şeklindedir.

Evren ve Örneklem ve Etik İzin

Araştırma evreni, Ankara ilindeki elektrik-elektronik sektöründe çalışan yaklaşık 11.109 kişi olarak belirlenmiştir (Sanayi Bakanlığı Elektrik-Elektronik Sektörü Raporu, 2021). Evreni temsil edebilmesi adına örneklem hesabında ise " $n = N.z2. \sigma^2 / (N-1). H2 + z2 .\sigma^2$ " formülü kullanılmıştır (Ural ve Kılıç, 2013). Ayrıca örneklem hesaplama robotu ile de ana evreni temsil edebilmesi için (%95 güven seviyesi, %5 kabul edilebilir hata oranı ile) 372 çalışana ulaşılması gerektiği belirlenmiştir. Yaklaşık 750 adet tesadüfi örneklem yöntemi ile dağıtılmış olan anket formundan 522 adedi geri dönmüş ama eksik verileri olan formlar inceleme dışında bırakılarak 477 sağlam veri analize tabi tutulmuştur.

Etik Kurul Onayı: Bu çalışma için Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun 23.11.2022 tarih ve 2022/7 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri elde edebilmek için kullanılan anket formu, 4 bölüm halinde hazırlanmıştır. Birinci bölümde katılımcıların demografik yapılarına yönelik açık uçlu önermeler yer almaktadır. İkinci bölümde, otantik liderlik algısını ölçümü için orijinali Walumbwa vd. (2008) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Tabak vd. (2012) tarafından gerçekleştirilen otantik liderlik ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek 16 soru önermesi ile birlikte öz Farkındalık, Ön Yargısız Değerlendirme, İlişkide Şeffaflık ve etik olmak üzere 4 alt boyutlu bir ölçektir. Ölçekte ters kodlu ifade yer almamaktadır. Üçüncü bölümde resonant liderlik algısını ölçmek için Estabrooks vd (2009) tarafından Alberta Bağlam Aracı ölçeğinde alt ölçek olarak geliştirilen ve Sürücü ve Yıkılmaz (2021) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan resonant liderlik ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 10 soru önermesi ve tek bir boyuttan oluşmaktadır. Söz konusu ölçekte de ters kodlama söz konusu değildir. Son bölümde ise örgütsel bağlılık algısını ölçmek için, Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen, Wasti (2000) tarafından Türkçeye uyarlanan örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek 18 soru maddesinden ve duygusal, normatif ve devam bağlılığı olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bu ölçekte de ters kodlama söz konusu değildir. 2, 3 ve 4. bölümdeki anket formları "1-kesinlikle katılmıyorum"dan, "5-kesinlikle katılıyorum"a doğru 1-5 arası puanlanan 5'li likert ölçek formunda hazırlanmıştır.

Model ve Ölçek Veri Uyum Değerleri

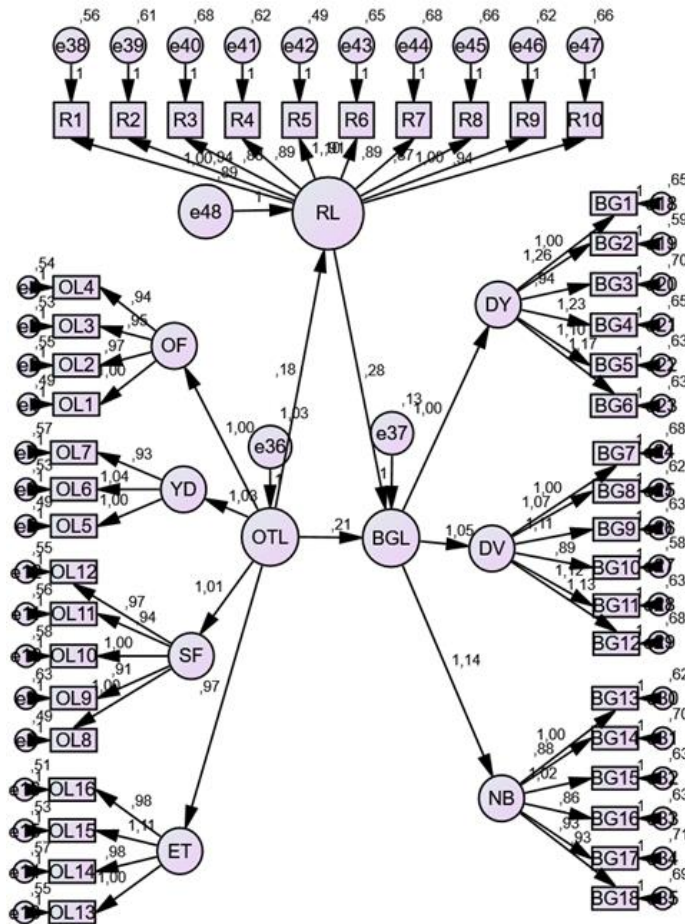
Veri çözümlenmeleri IBM AMOS V24 ile incelenmiş ve ilk adım olarak model içinde yer alan boyutlara ait ölçüm modelleri değerlendirilmiştir. Model içinde yer alan değişken boyutlarına yönelik elde edilen tüm maddelerin yol katsayılarının istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p < 0,001$), yine standart yol katsayılarının da 0.5'in üzerinde olduğu gözlemlenmiştir. Bu nedenle de modifikasyon indeksleri kapsamında hiçbir madde analizden çıkartılmamıştır. Elde edilen bulgular tabloda sunulmuştur (Tablo 1).

Tablo 1: Modele Yönelik Ölçeklerin Veri Uyum Değerleri

Değişkenler (X,Y,M)	Araştırma Modeli Uyum İndeks Sonuçları	Genel Kabul Gören Mükemmel & Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri
Ki-Kare ($\Delta\chi^2$)(CMIN)	1478,326 (DF: 899, p: 0,00)	
CMIN/DF ($\Delta\chi^2/sd$)	1,644	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$ & $2 \leq \chi^2/sd \leq 3$
GFI	,878	$.95 \leq GFI \leq 1.00$ & $.90 \leq GFI \leq .95$
NFI (TLI)	,949	$.95 \leq NNFI (TLI) \leq 1.00$ & $.90 \leq NNFI (TLI) \leq .95$
NFI	,885	$.95 \leq NFI \leq 1.00$ & $.90 \leq NFI \leq .95$
CFI	,951	$.95 \leq CFI \leq 1.00$ & $.90 \leq CFI \leq .95$
RMSEA	0,37	$.00 \leq RMSEA \leq .05$ & $.05 \leq RMSEA \leq .08$

$\Delta\chi^2$: Ki-Kare, SD:Serbestlik Derecesi, GFI:İyilik Uyum İndeksleri, NFI: Normalleştirilmiş Uyum İndeksi, CFI: Karşılaştırılmış Uyum İndeksi, TLI: Tucker Lewis İndeksi, RMSEA: Yaklaşık Hataların Ortalama karekökü, CMIN/SD ($\Delta\chi^2/sd$): Bağıntılı Ki-Kare

Not: Tabloda yer alan mükemmel ve kabul edilebilirlik uyum indeksleri oranları yurt içi ve yurt dışı ortak kabul gören çalışmalara göre sıklıkla tercih edilen değerler olarak derlenmiştir.



Şekil: Yapısal Eşitlik Modeline Ait Anlamlı Etkiler

Araştırmada kullanılan ölçeklere yönelik model kapsamında, üç faktörlü modelin uyum indeksleri incelendiği zaman ki-kare değerinin ($\Delta\chi^2:11478,326$, $p:0,00$) anlamlı olduğu görülmektedir. Ayrıca $\Delta\chi^2/sd$ 'sinin (1,644) incelenmesi ile modelin geçerlilik açısından uyum ölçütlerini mükemmel derecede sağladığı belirlenmiştir. Ayrıca GFI: .878; NFI: .885; CFI: .951 ve RMSEA: $0,37 \leq .05$ ile verilen model açısından uyumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 1). Bir başka ifade ile veriler kurulan modeli istatistiksel olarak açıklayabildiğini söylemek mümkündür.

Ölçek Güvenirlik Bulguları

Ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizi SPSS programı ile yapılmış olup, ölçekler ve alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik değerleri tablo halinde sunulmuştur (Tablo2).

Tablo 2: Ölçeklere Ait Güvenirlik Değerleri

Ölçekler	Boyutlar	Cronbach's Alpha (α)	Toplam Cronbach's Alpha (α)
Otantik Liderlik	Öz Farkındalık	,872	,967
	Ön Yargısız Değerlendirme	,842	
	İlişkide Şeffaflık	,890	
	Etik	,874	
Resonant Liderlik			,929
Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	,708	,885
	Devam Bağlılığı	,809	
	Normatif Bağlılık	,681	

Sosyal bilimler araştırmalarında değişkenlerin Cronbach alpha değerleri incelenirken genel kabul görmüş oran 0,70'in üzerinde olması gerektiği bu düzeyde ölçeklerin güvenilir olduğu kanaati yaygındır (Nunnally, 1975). Otantik liderlik ölçeğinin genel Cronbach's Alpha değeri (α :.967) ile alt boyutları olan öz farkındalık (α :.872), ön yargısız değerlendirme (α :.842), ilişkide şeffaflık (α :.890) ve etik (α :.874) güvenilirlik sonuçlarının yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Resonant liderlik ölçeği tek boyuttan oluşmaktadır, genel Cronbach's Alpha değeri (α :.929)'dur. Örgütsel bağlılık ölçeğinin genel Cronbach's Alpha değeri (α :.885)'dir. Alt boyutları olan duygusal bağlılık (α :.708), devam bağlılığı (α :.809) ve normatif bağlılık (α :.681) boyutlarının güvenilirlik sonuçlarının yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Doğrulatoryı Faktör Analizi

Çalışmada öncelikle ölçeklerin daha önce keşfedilmiş olması yani orijinal ölçeklerin kullanılması açısından ölçeklere yönelik olarak doğrulatoryı faktör analizi (DFA) uygulanmış ve yapılan anket çalışması ile elde edilmiş verilerinin yapısal uyum gösterip göstermediği incelenmiştir (Tablo4). Bu çalışmada birincil seviye doğrulatoryı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. Elde edilen bulgular şekil 2'de sunulmuştur.

Doğrulatoryı Faktör analizi (DFA) sonucu elde edilmiş değerler aşağıda tablo halinde sunulmuştur (tablo:4).

Tablo 4: Doğrulatoryı Faktör / Yol Analizi Sonuçları

Ölçek/Model	$\Delta\chi^2$ (CMIN)	Sd (DF)	$\Delta\chi^2/sd$ (CMIN/DFI)	RMSEA	CFI	NFI	GFI
Otantik Liderlik (OTL)	268,724	98	2,742	0,60	,974	,960	,934
Resonant Liderlik (RSL)	148,176	33	3,844	0,78	,976	,955	,949
Örgütsel Bağlılık (BGL)	280,315	132	2,124	0,49	,932	,881	,937

Serbestlik Derecesi=sd

DFA sonuçlarında $\Delta\chi^2$, SD, CMIN/SD ($\Delta\chi^2/sd$), GFI, NFI, CFI ve RMSEA değerlerinin incelenmesi önem arz etmektedir. Bazı çalışmalarda $\Delta\chi^2/sd$ değerinin ≤ 3 'ten küçük olması kabul edilebilir, ≤ 2 'ten küçük olması mükemmel uyum olarak kabul edilmektedir. Bu çalışmada $\Delta\chi^2/sd$ değerleri, otantik liderlik için $2,742 \leq 3$, Resonant liderlik için $3,844 \leq 5$, örgütsel bağlılık için $2,124 \leq 2$ olarak bulunmuştur.

GFI, NFI ve CFI değerlerinde $.95 \leq GFI, NFI$ ve $CFI \leq 1.00$ aralıklarında değer bulunması mükemmel, $.90 \leq GFI, NFI$ ve $CFI \leq .95$ aralıklarında değer bulunması halinde kabul edilebilir uyum elde edilebileceği yaygın olarak kabul görmektedir. Araştırma model değişkenlerinin almış olduğu uyum iyilikleri incelendiğinde bulguların ,881 ile ,976 aralıklarında oldukları tespit edilmiştir.

DFA'da RMSEA değerinin $.00 \leq RMSEA \leq .05$ aralığında olması mükemmel, $.05 \leq RMSEA \leq .08$ aralığında olması kabul edilebilir uyum indeksi olarak kabul edilmektedir. Tabachnick ve Fidel (2012)'e göre değerinin 0,08-0,10 aralığında olması ise vasat uyum iyiliği olarak kabul edilebileceğini öne sürmektedir. Çalışmamızda RMSEA değeri değişkenler açısından (0,60; 0,78 ve ,049) düzeyinde mükemmel ve kabul edilebilir uyum sağlanabildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç olarak elde edilmiş birincil seviye doğrulatoryı faktör analizi sonuçlarına göre modelde düşünülen ölçeklerin araştırma modelini test edebilecek düzeyde ölçek geçerliliklerine sahip olabildiği sonucuna ulaşıldığı ifade edilebilir.

Ölçekler Arası Betimleyici İstatistik ve Korelasyonlar

Tablo 5: Betimleyici İstatistikler Ve Korelasyon Bulguları

Değişkenler	Ort.	S.S	OTL	RSL	BGL
Otantik Liderlik	3,1490	1,01779	1		
Resonant Liderlik	3,4614	,94116	,180**	1	
Örgütsel Bağlılık	3,8463	,56037	,327**	,424**	1

Not: OTL: Otantik Liderlik, RSL: Resonant Liderlik, BGL: Örgütsel Bağlılık
Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). (p < 0,01, * p < 0,05)

Ölçek değişkenleri arasında korelasyon ilişkisi olup olmadığı SPSS programı ile incelenmiş ve elde edilen bulgulara göre otantik liderlik ile resonant liderlik arasında ($r=,180$ $p<0,00$) düşük oranda pozitif yönlü, otantik liderlikle örgütsel bağlılık arasında ($r=,327$ $p<0,00$) oranda düşük ve pozitif yönlü ve resonant liderlikle örgütsel bağlılık arasında ($r=,424$ $p<0,00$) oranında orta ve pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Hipotez Test ve Model Aracılık Etki Analizleri Sonuçları

Hipotez 1: Otantik liderlik, resonant liderliği anlamlı ve pozitif yönde etkiler

Tablo 6 : Otantik liderliğin Resonant liderlik Üzerindeki Etkisi

Değişkenler	R	ΔR2	F	T	Resonant Liderlik (M)		%95 CI	
					β	SH	LLCI	ULCI
Sabit	1795	0322	15,8171	28,8463	3,9842	,1381	3,7128	4,2555
Otantik Liderlik (X)				3	,1660	,0417	2480	,0840

Bu hipotezi testi için hem SPSS hem de Process makro analizi yapılmıştır. Yapılan analizde bağımsız değişken otantik liderlik model içinde X, aracı değişken olarak olan resonant liderlik M olarak adlandırılmıştır. Model içinde a yolu olarak da ifade edilen etki modelinde, ($b:,166$, %95CI [2480, .0840], $t:3,9771$, $p<.001$) sonucu elde edilmiş ve Standardize olmayan (β) değerinin p değerinin $p<.001$ 'den küçük olması ve (GA) güven aralıklarının 0 değerini kapsamamış olmasından dolayı iki değişken arasındaki etkileşim olduğu ve örgütsel otantik liderlik algısının, resonant liderlik algısındaki değişimin yaklaşık olarak R^2 (Rsd) %32'sini açıklayabildiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda araştırmanın Hipotez 1'i desteklenmiştir.

Hipotez 2: Resonant liderlik, Örgütsel Bağlılığı Anlamlı Ve Pozitif Yönde Etkiler.

Tablo 6 : Resonant liderliğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi

Değişkenler	R	ΔR2	F	T	Resonant Liderlik (M)		%95 CI	
					β	SH	LLCI	ULCI
Sabit	,5897	,3477	126,3293	18,6965	2,0962	,1121	1,8759	2,3165
Örgütsel Bağlılık (Y)				13,2352	,2972	,0225	,2530	,3413

Model içerisinde aracı değişken olan resonant liderlik M, örgütsel bağlılık Y olarak adlandırılmıştır. Modelde b yolu olarak da ifade edilen etki modelinde, ($b:,297$, %95CI [.2530, .3413], $t:13,2352$, $p<.001$) sonucu elde edilmiş ve Standardize olmayan (β) değerinin p değerinin $p<.001$ 'den küçük olması ve (GA) güven aralıklarının 0 değerini kapsamamış olmasından dolayı iki değişken arasındaki etkileşim olduğu ve resonant liderlik algısındaki değişimin örgütsel bağlılık algısındaki değişimin yaklaşık olarak R^2 (Rsd) %35'ini açıklayabildiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç doğrultusunda Hipotez 2 desteklenmiştir.

Hipotez 3: Otantik liderlik, örgütsel bağlılığı anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

Tablo 7 : Otantik liderliğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi

Değişkenler	R	ΔR2	F	T	Otantik Liderlik (X)		%95 CI	
					β	SH	LLCI	ULCI
Sabit	,33266	,1066	56,6993	41,5144	3,2801	,0790	3,1248	3,4354
Örgütsel Bağlılık (Y)				7,5299	,1798	,0239	,1329	,2267

Model içinde bağımsız değişken olan Otantik liderlik X, örgütsel bağlılık Y olarak adlandırılmıştır. Modelde c yolu olarak da ifade edilen etki modelinde, ($b:,180$, %95CI [.1329, .2267], $t:7,5299$, $p<.001$) sonucu elde edilmiş ve Standardize olmayan (β) değerinin p değerinin $p<.001$ 'den küçük olması ve (GA) güven aralıklarının 0 değerini kapsamamış olmasından dolayı iki değişken arasındaki etkileşim olduğu ve otantik liderlik algısındaki değişimin örgütsel bağlılık algısındaki değişimin yaklaşık olarak R^2 (Rsd) %11'ini açıklayabildiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç doğrultusunda Hipotez 3 desteklenmiştir.

Hipotez 4 Otantik liderliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde resonant liderliğin aracılık rolü vardır.

Çalışmada bağımsız değişken olan otantik liderliğin (X) aracı değişken olan Resonant Liderlik (M) vasıtası ile, örgütsel bağlılık (Y) üzerinde dolaylı ve doğrudan etkisi olup olmadığına bakılmıştır. Bu amaç doğrultusunda değişkenler arasında process makro analizleri yapılmıştır. Elde edilen bulgular tablo halinde (Tablo 6) sunulmuştur.

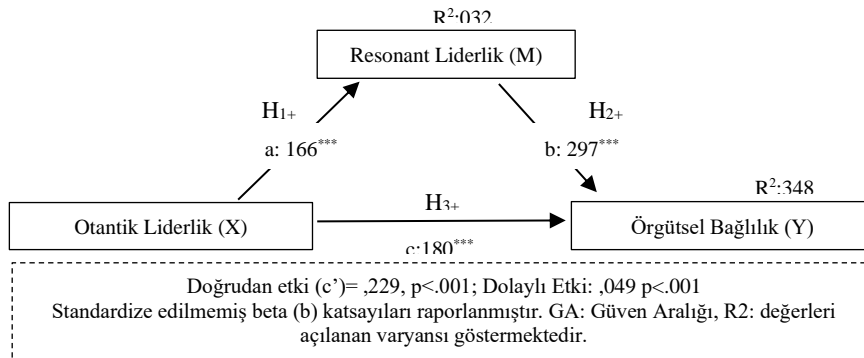
Tablo 6: Durumsal Etki Analiz Sonuçları

MODEL	Sonuç Değişkenleri									
	Yol	Resonant Liderlik (M)				Örgütsel Bağlılık (Y)				
		β	SH	%95 CI		β	SH	%95 CI		
				LLCI	ULCI			LLCI	ULCI	
Otantik Liderlik (X)	a	,1660	,0417	,2480	,0840	c'	,2291	,0208	,1882	,2699
Resonant Liderlik (M)	-	-	-	-	-	b	,2972	,0225	,2530	,3413

Sabit (Constant)	I_M	3,9842	,1381	3,7128	4,2555	I_y	2,0962	,01121	1,8759	2,3165
		R ² :.0322, R:,.1795					R ² :.3477, R:,.5897			
		F(1, 475)=15,8171 p<.001					F(2, 474)= 126,3293 p<.001			
* : p<.05 LLCI: Alt güven aralığı, ULCI: Üst güven aralığı, Bootstrap yeniden örnekleme=5000. ** : p<.001 β : Beta (Standardize edilmemiş beta (b) katsayıları raporlanmıştır) ***: p<.001 SH: Standart Hata, F:										

Bootstrap tekniği ile hesaplanan dolaysız etki derecesine göre, Resonant liderliğin, otantik liderlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide aracılık ettiği (b:.049, %95CI [.0696, .0266], t:11,0357, p<.001) gözlemlenmiştir. Otantik liderliğin örgütsel bağlılık üzerindeki tam ve kısmi etki büyüklüğüne bakıldığında; tam standardize etki büyüklüğünün ,089 olduğu, kısmi standardize etki büyüklüğünün ,088 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Gürbüz (2021)'e göre etki büyüklükleri yorumlanırken genellikle .01'e yakın değerler düşük, .09'a yakın değerler orta ve .25'e yakın değerler yüksek etki olduğu şeklinde değerlendirilmektedir. Bu nedenle de araştırma kapsamındaki değişkenler arası tam ve kısmi etki değerlerinin orta değerde olduğunu ifade etmek mümkündür.

Elde edilmiş tüm bulgular model üzerinde de aşağıdaki gibi gösterilmiştir.



Şekil 3: Durumsal Etki Sonuçlarının Model Üzerinde Gösterimi

Sonuç olarak örgütsel sembolizmin örgütsel çekicilik üzerinde etkisinin olup olmadığının test edilmesi için oluşturulan modelde bootstrapt yöntemini esas alan ve Hayes (2018) tarafından geliştirilen IBM SPSS process makro uygulaması (Model 4) ile regresyon analizi yapılmış olup, 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilmiştir. Elde edilen sonuca göre (b:.049, %95CI [.0696, .0266], t:11,0357, p<.001) elde edilen bulguların Hipotez 4'ü desteklediğini söylemek mümkündür.

SONUÇ ve ÖNERİLER

İş ortamlarında çalışan bireylerin duygu ve düşünceleri firma başarısı açısından her zaman önemli bir olgu olmuştur (Gül ve Bayramlı, 2022). Bu çalışmada otantik liderliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve bu etkide resonant liderliğin aracılık rolü ortaya konulmaya çalışılmıştır. Söz konusu değişkenlere yönelik olarak, Ankara ilinde elektrik-elektronik sektöründe çalışanlardan veri elde edilmiş ve değişkenler arası etkileşim analizinde SPSS AMOS ve Process Macro V3 veri analiz programları kullanılarak aracılık etki analizleri yapılmıştır. Bu analizler sonucu da otantik liderlik, resonant liderlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi ve etkileşimlerine yönelik açıklayıcı bulgular elde edilmiştir.

Analiz sonuçları incelendiğinde aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

- ✓ Otantik liderlik ile resonant liderlik arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Ayrıca otantik liderlik algısı resonant liderlik algısını 16 birim değerinde etkilemektedir, bu etkinin de %32'sini açıklayabilmektedir. Daha önce bu değişkenler arasında inceleme yapılmadığı için diğer çalışmalarla elde edilmiş bulgular karşılaştırılamamıştır.
- ✓ Resonant liderlik ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Ayrıca resonant liderlik algısı örgütsel bağlılık algısını 30 birim değerinde etkilemektedir, bu etkinin de %35'ini açıklayabilmektedir. Elde edilen bu sonuç Wagner vd.,(2013), Rohani vd (2013), Wagner, J. (2010), Ali ve Kashif (2020), Ramaswamy (2022) ve Sürücü ve Yılmaz (2021) tarafından yapılan çalışmaları destekler niteliktedir.
- ✓ Otantik liderlik ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Ayrıca otantik liderlik algısı örgütsel bağlılık algısını 18 birim değerinde etkilemektedir, bu etkinin de %11'ini açıklayabilmektedir. Elde edilen bu sonuç, Rego vd. (2016); Ausar, Kang ve Kim (2016); Choi ve Ahn (2016); Rukh, Shahrukh & Iqbal (2018); Smithikrai ve Suwannadet (2018); Nasab ve Afshari (2019), Baek, Han & Ryu (2019); Lee vd. (2019); Alkadash (2020); Roncesvalles, Celia & Gaerlan (2021); Sağır ve

Aydın (2019), Büyükbeşe vd. (2019), Mutlucan (2019), Gökyer ve Koçak (2020), Güler (2021); Güler ve Cinnioğlu (2021) tarafından yapılan çalışmaları destekler niteliktedir.

- ✓ Otantik liderlik, örgütsel bağlılığı etkilerken, rezonant liderlik 5 birim değerinde aracılık rolü üstlenmektedir. Otantik liderliğin örgütsel bağlılık etkisinde tam ve kısmi etki değeri .88 ve .89 değerinde orta değerdedir.

Bu bulgular sonucunda otantik liderlik ile rezonant liderlik algısının örgütsel bağlılık algısında artış gösterebileceğini ifade etmek mümkündür. Örgütsel bağlılık algısının olumlu olarak oluşturulabildiği işletmelerde verimlilik ve örgütsel amaç ve hedeflere ulaşma kolaylığı sağlanması beklenen sonuçlar olabilir. O nedenle örgütsel bağlılığı artırıcı liderlik stillerinden özellikle otantik liderlik yerine rezonant liderlik stiline tercih edilmesi tavsiye edilebilir. Elde edilen bulgular da bunu desteklemektedir. Şöyle ki, otantik liderliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi 18 birim iken, rezonant liderlik stiline örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi 30 birim olarak bulunmuştur. Arada 12 birimlik bir farkın olması da yadsınamaz bir sonuçtur. Bu nedenle de tercihin rezonant liderlik stiline yana yapılması daha uygun olabilecektir. Ancak örgütsel bağlılık algısının oluşmasında iki liderlik modelinin bir arada kullanılması ise önerilmemektedir.

Mevcut çalışmada örgütsel bağlılık algısı üzerindeki etkinin ölçümünde özellikle rezonant ve otantik liderliğin bir arada ele alınmamış olması çalışmanın özgünlüğü açısından önemlidir. Ancak bu çalışmada elde edilen sonuçların tüm sektörler genellemesi yapılamaz. Çünkü veriler sadece Ankara ilindeki elektrik-elektronik sektöründeki çalışanlardan elde edilmiştir. Bu araştırmamızın genel kısıtıdır. Bu nedenle de çalışmanın farklı sektör ve alanlarda uygulanması yapılacak diğer çalışmalar için önerilebilir.

KAYNAKÇA

1. Afkhani Rohani, H., Rahmanseresht, H., & Koushazade, S.A. (2013). The effect of resonant leadership on organizational commitment the mediating role of trust and knowledge sharing. *Transformation Management Journal*, 4(7):91-109.
2. Ali, R., & Kashif, M. (2020). The role of resonant leadership, workplace friendship and serving culture in predicting organizational commitment: The mediating role of compassion at work. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 22:799-819.
3. Alkadash, T.M. (2020). Mediating role between authentic leadership, organizational commitment on talents turnover intention: In Palestine higher education. *TEST Engineering & Management*, (83):5320-5341
4. Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1):1-18.
5. Ausar, K., Kang, H. J. A., & Kim, J.S. (2016). The effects of authentic leadership and organizational commitment on turnover intention. *Leadership & Organization Development Journal*. 37(2): 181-199
6. Baek, H., Han, K., & Ryu, E. (2019). Authentic leadership, job satisfaction and organizational commitment: The moderating effect of nurse tenure. *Journal of Nursing Management*, 27(8):1655-1663.
7. Bawafaa, E. (2014). The Influence of Resonant Leadership and Structural Empowerment on the Job Satisfaction of Registered Nurses, (Master Thesis) The University of Western Ontario, Canada.
8. Boezeman E.J. & Ellemers N., (2007), Volunteering for Charity: Pride, Respect, and the Commitment of Volunteers”, *Journal of Applied Psychology*, 92(3):771-785.
9. Boyatzis, R., Boyatzis, R. E., & McKee, A. (2005). *Resonant leadership: Renewing yourself and connecting with others through mindfulness, hope, and compassion*. Harvard Business Press.
10. Büyükbeşe, T., Çavuşoğlu, S., & Okun, O. (2019). Otantik liderlik ile örgütsel bağlılık arasında psikolojik sermayenin aracılık rolü: Bingöl üniversitesi örneği. *OPUS International Journal of Society Researches*, 10(17):194-225.
11. Chan, A., Hannah S. T. & Gardner, W. L. (2005), *Veritable Authentic Leadership: Emergence, Functioning, and Impacts*, *Monographs in Leadership and Management*, (3):3-41.
12. Choi, H. G., & Ahn, S. H. (2016). Influence of nurse managers' authentic leadership on nurses' organizational commitment and job satisfaction: Focused on the mediating effects of empowerment. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 46(1):100-108.
13. Cummings, G. G., Olson, K., Hayduk, L., Bakker, D., Fitch, M., Green, E., Butler, L & Conlon, M. (2008). The relationship between nursing leadership and nurses' job satisfaction in Canadian oncology work environments. *Journal of nursing management*, 16(5), 508-518.
14. Cummings, G. (2004). Investing Relational Energy: The Hallmark of Resonant Leadership. *Canadian Journal of Nursing Leadership* 17(4):76-87.
15. Çiftçi, G.E. (2017). Örgütsel Uсталık Çalışmalarının Personel Güçlendirme Üzerinde Etkisi, 3(10):188-202
16. Estabrooks, C.A., Squires, J.E., Cummings, G.G., Birdsell, J.M., & Norton, P.G. (2009). Development and assessment of the Alberta Context Tool. *BMC health services research*, 9(1):1-12.

17. Fleeson, W., & Wilt, J. (2010). The relevance of Big Five trait content in behavior to subjective authenticity: Do high levels of within-person behavioral variability undermine or enable authenticity achievement?. *Journal of Personality*, 78(4):1353-1382.
18. Gardner, W. L., & Schermerhorn, J. R. (2004). Unleashing Individual Potential: Performance Gains Through Positive Organizational Behavior and Authentic Leadership. *Organizational Dynamics*, 33(3):270-281
19. Goleman, D., Boyatzis, R.E., & McKee, A. (2001). *Primal leadership: Unleashing the power of emotional intelligence*. Harvard Business Press.
20. Gökyer, N., & Koçak, O. (2020). Okul Yöneticilerinin Otantik Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (54):382-414.
21. Grusky, O., (1966). Career mobility and organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 10(4):488-503.
22. Gül, N. & Bayramlı, P. (2022). Çalışanların Duygusal Zekâ Düzeylerinin Çalışan Sessizliğine Etkisi , *KSU Sosyal Bilimler dergisi*, 19(2):839-851.
23. Güler, M. (2021). Algılanan otantik liderlik davranışının çalışanların örgütsel bağlılık ve performans düzeylerine etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma, İskenderun Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Ana Bilim Dalı, (Basılmamış YL Tezi), İskenderun.
24. Güler, M., & Cinnioğlu, H. (2021). Algılanan Otantik Liderlik Davranışının Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Performans Düzeylerine Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Journal of Hospitality and Tourism Issues*, 3(2): 124-139.
25. Gürbüz, S. (2021), *Sosyal Bilimlerde aracı, düzenleyici ve durumsal etki analizleri*, (2. Baskı), Seçkin Yay., Ankara
26. Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. (2nd edition) Guilford publications: New York.
27. <https://sozluk.gov.tr>
28. <https://www.oftso.org.tr/indir/ElektrikElektronikSektorRaporu2021.pdf>
29. Ilies, R., Morgeson, F. P. & Nahrgang, J. D. (2005). Authentic leadership and eudaemonic well-being: Understanding leader-follower outcomes. *The Leadership Quarterly*, (16):373-394.
30. Katz, D. & Kahn, R.L. (1977). *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*. (Çev. Can, H. ve Bayar, Y.). Ankara: TODAİE 167
31. Klenke, K. (2007). Authentic leadership: A self, leader, and spiritual identity perspective. *International journal of leadership studies*, 3(1):68-97.
32. Laschinger, S.H, & Fida, R. (2014) New nurses burnout and workplace wellbeing: The influence of authentic leadership and psychological capital., *Burnout Research*, 1(1):19-28.
33. Laschinger-Spence, H.K., Wong, C.A. Cummings, G.G. & Grau, A.L. (2014). Resonant leadership and workplace empowerment: The value of positive organizational cultures in reducing workplace incivility. *Nursing Economics*, 32(1):5- 17.
34. Lee, J. J., Cho, J., Baek, Y., Pillai, R., & Oh, S. H. (2019). Does ethical leadership predict follower outcomes above and beyond the full-range leadership model and authentic leadership?: An organizational commitment perspective. *Asia Pacific Journal of Management*, 36(3):821-847.
35. McKee, A. & Massimilian, D. (2006). Resonant leadership: A new kind of leadership for the digital Age. *Journal of Business Strategy*, 27(5):45-49.
36. Meyer, J.P. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment", *Human Resource Management Review*. (1,1):61-89.
37. Mutlucan, N.Ç. (2019). Örgütsel Değişim Sırasında Ortaya Çıkan Psikolojik Sözleşme İhlalinin İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi Ve Otantik Liderliğin Rolü Üzerine Kuramsal Bir Çalışma. *Beykoz Akademi Dergisi*, 7(2):1-16.
38. Nasab, A. H., & Afshari, L. (2019). Authentic leadership and employee performance: mediating role of organizational commitment. *Leadership & Organization Development Journal*. 40(5):548-560
39. Nichols, T. & Erakovich, R. (2013), Authentic leadership and implicit theory: a normative form of leadership? , *Leadership & Organization Development Journal*, 34(2)182-195.
40. Nunnally, J.C. (1975). Psychometric theory-25 years ago and now. *Educational Researcher*, 4(10):7-21.
41. Porter L.W., Steers R.M., Mowday R.T., & Boulian P.V. (1979). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians, *Journal of Applied Psychology*, 59(5):603-609.
42. Ramaswamy, M., Viswanathan, R., Kaniyarkuzhi, B. K., & Neeliyadath, S. (2022). The moderating role of resonant leadership and workplace spirituality on the relationship between psychological distress and organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-23.

- 43.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 (JIEM)*, 9(1): 129-151.
- 44.Roncesvalles, M., Celia, T., & Gaerlan, A. A. (2021). The Role of Authentic Leadership and Teachers' Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior in Higher Education. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 9(2):92-121.
- 45.Rukh, L., Shahrukh, H.M., & Iqbal, K.Z. (2018). Effect of authentic leadership on organization commitment: mediating role of job satisfaction. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 7(3):247-248.
- 46.Sağır, M., & Aydın, A.U. (2019). Otantik Liderlik, Örgütsel Bağlılık ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22(2):800-812.
- 47.Saldamlı, A. (2009). İşletmelerde örgütsel bağlılık ve işgören performansı. Ankara: Detay Yayıncılık.
- 48.Sexton, T. (2007). Review of research literature on authentic leadership. England, Creative Edge Consulting Limited.
- 49.Smithikrai, C., & Suwannadet, J. (2018). Authentic leadership and proactive work behavior: Moderated mediation effects of conscientiousness and organizational commitment. *The Journal of Behavioral Science*, 13(2):94-106.
- 50.Sürücü, L., & Yıkılmaz, İ. (2021). Resonant Liderlik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 16(62):739-753.
- 51.Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S., (2012). Using multivariate statistics, (6th edition), Allyn and Bacon: Boston.
- 52.Tabak, A., Polat, M., Coşar, S., & Türköz, T. (2012). Otantik liderlik ölçeği: güvenilirlik ve geçerlik çalışması. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(4):89-106.
- 53.Thompson, L.J. (2004), Moral Leadership in a Postmodern World, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 11(1):27-37.
- 54.Turk, Ellen & Zora M. Wolfe. 2019. "Principal's Perceived Relationship Between Emotional Intelligence, Resilience, and Resonant Leadership throughout Their Career." *International Journal of Educational Leadership Preparation* 14(1):147-169.
- 55.Ural, A. & Kılıç, İ. (2013). "Bilimsel Araştırma Süreci ve Spss ile Veri Analizi". Detay Yayıncılık, Ankara.
- 56.Wagner, J. (2010). Exploring the relationships among spirit at work, structural and psychological empowerment, resonant leadership, job satisfaction and organizational commitment in the health care workplace. Faculty of Rehabilitation Medicine, Joan Wagner Fall, Edmonton, Alberta
- 57.Wagner, Joan IJ, Sharon Warren, Greta Cummings, Donna L. Smith & Joanne K. Olson. 2013. "Resonant Leadership, Workplace Empowerment, and "Spirit at Work": Impact on RN Job Satisfaction and Organizational Commitment." *Canadian Journal of Nursing Research Archive* 45(4):108-128.
- 58.Walumbwa, F. O., B. J. Avolio, W.L., Gardner, T.S. Wernsing & Peterson, S J. (2008), "Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure", *Journal of Management*, XXXIV(1):89-126.
- 59.Wasti, S.A. (2000). Meyer & Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri. Erciyes Üniversitesi, Kayseri
- 60.Whyte, W.H. (1956). *The Organization Man*, p. 129, Simon And Schuster, Inc. New York.
61. Woolley, L., Caza, A., & Levy, L. (2010). Authentic Leadership and Follower Development: Psychological Capital, Positive Work Climate, and Gender, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 18(4):438-448.