

Otantik Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adanmışlık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Trabzon Örneği

(Investigation of the Effect of Authentic Leadership on Organizational Citizenship and Organizational Commitment: Case of Trabzon)

Eren ERKILIÇ  ^a

^a Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Ardeşen Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, Rize, Türkiye.
eren.erkilic@erdogan.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Otantik Liderlik Örgütsel Vatandaşlık Örgütsel Adanmışlık Otel İşletmeleri	Amaç - Bu araştırmanın amacı otel işletmeleri işgörenlerinin otantik liderlik algılarının pozitif örgütsel davranışlar arasında yer alan örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adanmışlık davranışları üzerindeki etkisini incelemektir. Yöntem - Çalışma kapsamında Trabzon'da faaliyet gösteren belediye belgeli otel işletmelerinde alan araştırması gerçekleştirilerek anket tekniği ile veri toplanmıştır. Anket formu, otantik liderlik, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adanmışlık olmak üzere üç adet ölçek ve demografik sorulardan oluşmaktadır. Araştırma örneklemini 303 işgörenden oluşmaktadır. Veriler üzerinde frekans dağılımı, T-testi, varyans analizi, faktör analizi, korelasyon ve basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Bulgular - Korelasyon analizi sonucunda otantik liderlik, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adanmışlık arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonucunda otantik liderlik algısının örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel adanmışlık davranışı sergilenmesinde olumlu etkisinin olduğu belirlenmiştir. Gerçekleştirilen T-testi ve varyans analizi sonucunda medeni durum ve yaş grupları ile örgütsel adanmışlık davranışı arasında, turizm eğitimi alma durumu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Tartışma - Elde edilen bulgulara göre otantik liderlik, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adanmışlık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu bağlamda Trabzon'daki belediye belgeli otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin otantik liderlik algı düzeyleri yükseldikçe örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adanmışlık davranışı sergileme düzeyleri de yükselmektedir. Nitekim bu çalışmada elde edilen sonuçlar literatürdeki farklı alanlarda gerçekleştirilen araştırmaların bulgularını destekler niteliktedir.
Gönderilme Tarihi 31 Ocak 2021 Revizyon Tarihi 1 Mayıs 2021 Kabul Tarihi 15 Haziran 2021	
Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Authentic Leadership Organizational Citizenship Organizational Commitment Hotels	Purpose - The aim of this study is to examine the effect of authentic leadership perceptions of hotel business employees on organizational citizenship and organizational commitment behaviors, which are deemed as the positive organizational behaviors. Design/methodology/approach - Within the scope of the study, a field research was carried out in the municipality certified hotel businesses operating in Trabzon and data were collected with the help of survey technique. The survey consists of three scales, authentic leadership, organizational citizenship, and organizational commitment and demographic questions. The research sample consists of 303 employees. Frequency distribution, T-test, variance analysis, factor analysis, correlation and simple linear regression analysis were performed on the data. Findings - As a result of correlation analysis, it was found out that there is a low-level significant relationship between authentic leadership, organizational citizenship, and organizational commitment. As a result of the regression analysis, it was detected that authentic leadership perception has a positive effect on organizational citizenship behavior and organizational commitment behavior. Additionally, according to the results of the T-test and analysis of variance, there are significant differences between marital status and age groups and organizational commitment behavior, and there are significant differences between receiving tourism education and organizational citizenship behavior. Discussion - According to the findings, there is a positive and significant relationship between authentic leadership, organizational citizenship, and organizational commitment. In this context, it may be commented that as the authentic leadership perception levels of the employees working in the municipality certified hotel businesses in Trabzon increase, so do the levels of organizational citizenship and organizational commitment behavior. The results obtained in this study support the findings of studies conducted in different fields in the literature.
Received 31 January 2021 Revised 1 May 2021 Accepted 15 June 2021	
Article Classification: Research Article	

Önerilen Atıf/ Suggested Citation

Erkılıç, E. (2021). Otantik Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adanmışlık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Trabzon Örneği, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (2), 1512-1522.

GİRİŞ

Günümüz rekabet koşulları içerisinde otel işletmelerinin ayakta kalması turizm sektörü içerisindeki gelişim ve değişime uyum sağlaması ile mümkün olabilmektedir. Bu gelişim ve değişimlerin temelinde yöneticiler ve işgörenler önemli bir konumdadır. Özellikle emek-yoğun bir hizmetin ön planda olduğu otel işletmelerinde yönetici tutum ve davranışlarının amaç ve hedeflere ulaşmada işgörenler üzerinde etkili olduğu dikkat edilmesi gereken hususlar arasındadır. Nitekim işgörenler tarafından algılanan yönetici davranışlarının örgütsel davranışların sergilemesinde etkili olduğu, bu davranışlarının otel işletmelerinin hizmet kalitesine katkıda bulunmakla birlikte varlıklarını sürdürmelerine de destek olduğunu ifade etmek mümkündür.

Turizm sektörü gibi emek yoğun sektörlerde sergilenen liderlik davranışlarının bireyler üzerinde pozitif ve negatif olarak birçok etki gösterdiği ifade edilmekte (Aktuna ve Kılıçlar, 2019: 301); alan yazın incelendiğinde otel işletmeleri işgörenlerinin liderlik algılarının olumlu ve olumsuz örgütsel davranışlar üzerinde etkilerinin incelendiği birçok çalışma gerçekleştirildiği görülmektedir (Erol ve Köroğlu, 2013; Atar ve Konaklıoğlu, 2018; Erkıılıç ve Aydın, 2019; Cinnioğlu, 2019; Aydın ve Erkıılıç, 2020). Ayrıca liderlik tür ve teorilerinden biri olan otantik liderlik otel işletmeleri işgörenleri üzerine son zamanlarda araştırmacılar tarafından incelenen bir konu olmakla birlikte örgütsel davranışlar ile arasındaki ilişkinin incelendiği konular arasındadır (Şimşek vd., 2017; Kılınc ve Akdemir, 2019). Bu nedenle otel işletmelerinde amaç ve hedeflere ulaşmada katkısı olduğu düşünülen otantik liderlik algısı ile örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adanmışlık davranışları arasındaki ilişkinin ortaya konulması bu çalışmanın temel amacıdır. Otantik liderlik işgörenlerin liderleri hakkında bilgi sahibi olmasını (Avolio vd., 2004), örgütsel vatandaşlık davranışı işgörenlerin beklentilerin ötesinde sergiledikleri ekstra rol davranışlarını (Shapira-Lishchinsky ve Tsemach, 2014), örgütsel adanmışlık ise işgörenlerin örgütle özdeşleşerek kuvvetli bir bağ oluşturmasını ifade eden kavramlardır (Mowday vd., 1979). Bu çerçevede yukarıda ifade edilen amaç doğrultusunda otantik liderlik, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adanmışlık kavramları üzerine kuramsal çerçeve incelenerek, Trabzon'da faaliyet gösteren otel işletmeleri işgörenlerinden anket yolu ile veri toplanmıştır.

Kavramsal Çerçeve ve Hipotezler

Otantiklik genel olarak bireylerin kendini bilmesi üzerine yoğunlaşan bir süreçtir (Avolio ve Gardner, 2005). "Orijinal, kendine özgü ve taklit edilmeyen" şeklinde kelime anlamlarına sahip olan otantiklik, otantik liderliğin temelini oluşturur (Gardner vd., 2005). Otantik lider, tutum, davranış ve düşüncelerinin diğer bireyler tarafından nasıl algılandığının bilincinde olan, ahlak ve etik değerlere önem gösteren, kendi yetkinliklerini ve güçlü yönlerinin farkında olan, sorunların çözümünde etkili olan bir bireydir (Avolio vd., 1999). Otantik liderlik ise öz farkındalığın yüksek olduğu, içsel ahlak anlayışı ile birlikte dengeli bilgi dağılımını gerçekleştiren, üyelerle şeffaf ilişkiyi teşvik eden, olumlu bir etik iklim sağlayan liderlik modelidir (Luthans ve Avolio, 2003). Otantik liderlik dört boyutta incelenmektedir. Öz farkındalık boyutu, liderin kendi kendini değerlendirmeye alarak, karakter özelliklerini, güçlü ve zayıf yönlerini bilmesi sürecidir (Kernis, 2003). İlişkilerde şeffaflık boyutu, liderin ilişkilerinde dolaylı olmadan düşüncelerini net ve doğru bir şekilde ifade etmesidir (Gardner vd., 2005). İçselleştirilmiş ahlak anlayışı boyutu, liderin ahlak, değer, seçim vb. konularda uyumlu davranışlar sergilemesi, tutarlı olmasını ifade eder (Tabak vd., 2012). Bilgiyi dengeli değerlendirme boyutu, liderin herhangi bir karara varmadan önce elde edilen verileri tarafsız bir şekilde değerlendirmesidir (Avolio vd., 2009).

Örgütsel vatandaşlık davranışı ödül sisteminin temelinde yer almayan, örgüt üyelerinin gönüllülüğüne dayalı olarak örgütün fonksiyonlarına katkıda bulunan ekstra davranışlardır (Bateman ve Organ, 1983). Örgütsel vatandaşlık davranışları etkinlik üzerinde etkili olan, herhangi bir beklenti karşılığında yapılmayan, görevler arasında yer almayan, gerçekleştirilmediği takdirde herhangi bir cezaya maruz bırakılmayan, örgüt üyelerinin beklenden fazlasını ortaya koydukları bütün faaliyetlerdir (Karaaslan vd., 2009). Örgütsel vatandaşlık beş boyutta incelenmektedir. Diğergamlık boyutu, örgüt üyelerinin iş arkadaşlarına yardım etmelerini ifade eder (Konowsky ve Organ, 1997). Vicdanlılık boyutu, örgüt üyelerinin gerçekleştirmek zorunda oldukları görevlerin haricinde ekstra olarak gönüllü gerçekleştirdikleri davranışlardır (Organ, 1988). Nezaket boyutu, örgüt üyelerinin faaliyetlerine başlamadan önce söz konusu faaliyetten etkilenecek diğer üyeleri bilgilendirmesi davranışdır (Ölçüm Çetin, 2004). Centilmenlik boyutu, örgüt üyelerinin görevlerine karşı olumlu tutum sergilemeleri ve ortaya çıkan sorunların aşılmasına yönelik gönüllü davranış sergilemelerini

ifade eder (Sezgin, 2005). Sivil erdem boyutu, örgüt üyesinin örgütün gelecek ile ilgili konularına aktif bir şekilde ve sorumlu bir şekilde katılmasıdır (Podsakoff ve MacKenzie, 1994).

Örgütsel adanmışlık, örgüt üyesinin örgütü ile kimlik birliği gerçekleştirilmesi, güç birliği oluşturması şeklinde tanımlanmaktadır (Gül, 2002). Diğer bir tanıma göre örgüt üyesinin görev yaptığı örgütün amaç ve değerlerini benimseyerek istenilenden fazlasını ortaya koyarak örgütte kalmayı devam ettirebilme eğilimi olarak ifade edilmektedir (Celep, 2000). Örgütsel adanmışlık üç boyutta incelenmektedir. Fiziksel adanmışlık boyutu, örgüt üyesinin gerçekleştirilen görevde bizzat kendisinin yer alması davranışıdır (Rich vd., 2010). Bilişsel adanmışlık boyutu, örgüt üyesinin bütün dikkatini ve zihnini görevi üzerinde yoğunlaştırması davranışıdır. Duygusal adanmışlık boyutu, örgüt üyesinin görevi ile duygusal bir bağ kurarak istekli bir şekilde gerçekleştirilmesi ve görevinden gurur duyması davranışıdır (Kahn, 1990).

Alan yazın incelendiğinde otantik liderlik algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisini inceleyen bir çok çalışmaya rastlanmaktadır (Demirbağ, 2015; Gül vd., 2017; Yılmaz, 2017; Aydın, 2017). İlgili çalışmalar incelendiğinde otantik liderlik algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ilişkiler olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Örgütsel adanmışlık üzerine gerçekleştirilen çalışmalar incelendiğinde örgütsel adanmışlık genellikle örgütsel bağlılık şeklinde ifade edilmiş (Varoğlu, 1993; Tuncer 1995; Balay; 2000) Balcı (2000), Celep (2000), Babaoğlu ve Ertürk (2013), Özdemir ve Orhan (2020) ise çalışmalarında örgütsel adanmışlık şeklinde ifade etmişlerdir. Otantik liderlik ve örgütsel adanmışlık ilişkisine yönelik az sayıda araştırma gerçekleştirilmiş ve genellikle örgütsel bağlılık ve işe adanmışlık kavramları üzerine yoğunlaşmıştır. Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adanmışlık ilişkisinin incelendiği çalışmalar da kısıtlı olmakla birlikte Tecimen (2020) otel işletmeleri üzerine gerçekleştirdiği çalışmasında örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adanmışlık arasında anlamlı ilişkiler olduğu sonuçlarına ulaşmıştır. Görüldüğü üzere otantik liderlik, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adanmışlık arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmalar sınırlı sayıdadır. Özellikle otel işletmeleri işgörenleri üzerine oldukça kısıtlı olduğu görülmektedir. Otantik liderlik teorisine göre kendi değer ve inançlarına sahip olan ve bunlara yönelik olarak yaşamını sürdüren liderlerin örgütlerini ve takipçilerini olumlu yönde etkileyeceği ifade edilmektedir (Walumbwa vd., 2008). Bu bağlamda bu çalışmada otel işletmeleri işgörenlerinin otantik liderlik algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel adanmışlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki olduğu öne sürülmektedir. Bu çerçevede aşağıdaki hipotezler önerilmektedir:

H1: Demografik özellikler (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, turizm eğitimi, işletmedeki pozisyon ve görev süresi) ile otantik liderlik algısı arasında anlamlı farklılıklar vardır.

H2: Demografik özellikler (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, turizm eğitimi, işletmedeki pozisyon ve görev süresi) ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı farklılıklar vardır.

H3: Demografik özellikler (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, turizm eğitimi, işletmedeki pozisyon ve görev süresi) ile örgütsel adanmışlık davranışı arasında anlamlı farklılıklar vardır.

H4: Otantik liderlik algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumlu ve anlamlı ilişki vardır.

H5: Otantik liderlik algısı ile örgütsel adanmışlık davranışı arasında olumlu ve anlamlı ilişki vardır.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma Kapsamı

Bu çalışmanın amacı otel işletmeleri işgörenlerinin otantik liderlik algıları, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel adanmışlık düzeyleri ilişkisini belirlemektir. Araştırmanın evrenini Trabzon'daki belediye belgeli otel işletmeleri işgörenleri oluşturmaktadır. Kültür ve Turizm Bakanlığı (2020) verilerine göre Trabzon'da 45 adet belediye belgeli otel işletmesi bulunmakta ve bu işletmeler toplam 1208 oda ve 2677 yatak kapasitesine sahip olduğu ifade edilmektedir. Yine Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından gerçekleştirilen Otelcilik ve Turizm Sektöründe İşgücü Araştırması (1989:61)'nda oda başına düşen personel sayısı 0.70 olarak hesaplanmıştır. Bu çerçevede Trabzon ilinde belediye belgeli otel işletmelerinde çalışan işgören sayısı hesaplandığında (1208 x 0.70) 846 işgören sayısına ulaşılmaktadır. Hesaplamalar doğrultusunda elde edilen bu sayı araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Bütün evrene ulaşamayacağından dolayı örneklem alma yoluna gidilmiştir. Belirli evrenler örnekleme hesaplama formülü kullanıldığında örneklem 264 olarak hesaplanmaktadır (Sekaran, 2003). Bu amaçla Trabzon'da hizmet veren belediye belgeli otel işletmeleri işgörenlerinden anket aracılığı ile

basit rastgele örnekleme yöntemi kullanılarak 334 adet anket toplanmıştır. Basit rastgele örnekleme yöntemi N çaplı bir anakütleden n çaplı bir örnekleme seçmek için anaküttelede yer alan tüm öğelerin eşit seçilme şansı ile n çaplı bir örnekleme elde edilinceye kadar herhangi bir müdahale olmadan seçilmesi olarak ifade edilmektedir (Gazeloğlu ve Erkılıç, 2020).

Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan anketin ilk bölümünde otel işletmeleri işgörenlerinin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular, ikinci bölümde Walumbwa ve arkadaşları (2008) tarafından geliştirilen dört boyut ve 16 sorudan oluşan "Otantik Liderlik Ölçeği" ($\alpha=0,703$), üçüncü bölümde Basım ve Şeşen'in 2006 yılında Vey ve Campbell (2004) ve Williams ve Shiaw (1999)'ın çalışmalarından hazırlanmış olduğu beş boyut ve 19 sorudan oluşan "Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği" ($\alpha=0,803$) ve son bölümde Rich (2006) tarafından geliştirilen ve Kurtpınar (2011) tarafından Türkçe'ye çevrilen üç boyut ve 18 sorudan oluşan "Örgütsel Adanmışlık Ölçeği" ($\alpha=0,851$) yer almaktadır. Her üç ölçek de Likert tipinde beşli olarak derecelendirilmiştir.

Veri Analizi

Analizler öncesinde elde edilen veriler kayıp veri, uç değer ve normallik açısından test edilmiştir. Yapılan betimsel analizlere göre herhangi bir değişkene ilişkin kayıp veri olmadığı görülmüştür. Uç değer için ise önce bağımlı ve bağımsız değişkenin kutu grafiklerine bakılmış daha sonra ise bu değişkenlerin Mahalanobis uzaklık değerleri ki-kare tablosundaki serbestlik değerleri ile karşılaştırılmıştır. Kutu grafiği sonuçlarına göre 28 denek analizden çıkarılmıştır. Daha sonraki aşamada 3 ankete ilişkin Mahalanobis değeri 17.80442, 16.96756 ve 16.91676 bulunmuştur. Bu değerler ki-kare tablosundaki 0.001 anlamlılık düzeyi ve 3 serbestlik derecesindeki kritik değer olan 16.27'nin üzerinde olduğundan analiz dışında bırakılmıştır. Sonuç olarak bu aşamalardan sonra 31 anket analiz dışına alınmıştır (Çokluk vd., 2014). Bu aşamalardan sonra normallik koşulu için ölçeklere ait ifadelerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Bu değerlerin $\pm 1,5$ eşik değerini karşıladığı görülerek normal dağılım koşulunun sağlandığına karar verilmiştir (Tabachnick ve Fidel, 2013). Bu bağlamda 303 adet anket analize tabi tutulmuştur. Araştırmada otel işletmeleri işgörenlerinin otantik liderlik algıları, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adanmışlık davranışlarına ilişkin görüşlerinin demografik özelliklerine göre karşılaştırılmasında T-testi ve varyans analizi kullanılmıştır. Eşit varyans özelliği taşıyan gruplar için Tukey, eşit varyans özelliği taşımayan gruplar için ise Tamhane's testlerinden yararlanılmıştır. Veriler normal dağılım göstermediğinde parametrik testlerin parametrik olmayan karşılıkları Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis H testleri kullanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilerek ölçeklerin yapı geçerliliği ve ardından hipotezlerin test edilmesi amacı ile regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Ayrıca araştırma konuları arasındaki ilişki derecesini ve yönünü ortaya çıkarmak için korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Bulgular

Araştırmaya katılanların %61,7'si erkek ($f=187$), %38,3'ü kadındır ($f=116$). Katılımcıların büyük çoğunluğu 21-30 yaş (%44,9; $f=136$) grubunda yer almakta ve %57,8'i bekârdır ($f=175$). Aylık gelir düzeyi 2324-3000 TL arasında olan katılımcı sayısı %58,7'lik bir kısmı oluşturmaktadır ($f=178$). Katılımcıların büyük bir çoğunluğu ortaöğrenim (%49,8; $f=151$) eğitim durumuna sahip olmakla birlikte %36,6'sı yükseköğrenim ($f=111$) mezunu, büyük bir çoğunluğu ise turizm eğitimi (%66,3 $f=201$) almamıştır. Katılımcıların %37,3'ü ($f=113$) üst, orta ve alt kademe yönetici, %62,7'si personel olmakla birlikte %44,9'u ($f=136$) 0-2 yıl arası buldukları işletmede görev yapmaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Örgütsel Adanmışlık Davranışlarına İlişkin Görüşlerinin Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılmasına Ait T-Testi Sonuçları

Değişken	Faktör	Grup	n (%)	\bar{x}	s.d.	(p)
MEDENİ DURUM	Örgütsel Adanmışlık	Evli	128	3,72	0,56	0,005*
		Bekar	175	3,55	0,48	

* $p<0.05$

Tablo 1'de katılımcıların medeni durumları ile örgütsel adanmışlık davranışlarına yönelik T-testi sonuçları verilmiştir. Medeni durum ile otantik liderlik algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir

farklılık olmamakla birlikte örgütsel adanmışlık arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Tablo 1'deki bulgulara göre evli medeni duruma sahip otel işletmeleri işgörenlerinin bekârlara göre daha fazla örgütsel adanmışlık davranışı sergiledikleri belirlenmiştir. İşgörenlerin cinsiyetlerine göre otantik liderlik algıları, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adanmışlık davranışlarına yönelik gerçekleştirilen T-testi sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Tablo 2'de otel işletmeleri işgörenlerinin turizm eğitimi alma düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışlarına yönelik varyans analizi sonuçları verilmiştir. İşgörenlerin turizm eğitimi alma durumu ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında da anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Turizm ve Otelcilik Meslek Lisesi eğitim durumuna sahip olan işgörenlerin (3,51), turizm eğitimi almayan (3,25) ve turizm önlisans eğitim durumuna (3,18) sahip olanlara göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri belirlenmiştir. Gerçekleştirilen diğer analizlerde işgörenlerin yaş, eğitim durumları, işletmedeki pozisyon ve görev süreleri ile otantik liderlik algısı, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adanmışlık davranışları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Tablo 2. Katılımcıların Turizm Eğitimi Durumlarına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Faktör	Grup	n (%)	\bar{x}	s.d.	(p)
Turizm Eğitimi	Örgütsel Vatandaşlık	Almadım ^A	201	3,25	0,49	0,023*
		Turizm Otel ve Meslek Lisesi ^{A/B}	34	3,51	0,37	
		Turizm Önlisans ^B	33	3,18	0,48	
		Turizm Lisans	35	3,26	0,46	

* $p < 0.05$

Otantik liderlik ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 3'te verilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre literatürdeki yapıya uygun olarak 4 faktör doğrulanmıştır. Tüm faktör yükleri anlamlıdır. Model uyum iyiliği değerleri eşik değeri karşılamaktadır. Ancak ilişkilerde şeffaflık boyutundan 3, içselleştirilmiş ahlak anlayışı boyutundan 1 ve öz farkındalık boyutundan 1 ifade düşük faktör yüklemesine sahip olduğu için çıkarılmıştır. Ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı ,703 olması ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. Uyum iyiliği değerleri ($X^2=64.5$; $df=38$; $X^2/df=1.697$; $CFI=0.982$; $TLI=0.974$; $SRMR=0.0314$; $RMSEA=0.0479$) kabul edilebilir değerleri sağlamaktadır (Meydan ve Şeşen, 2011).

Tablo 3. Otantik Liderlik Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktör	İfadeler	t-değerleri	Faktör Yükleri
İlişkilerde şeffaflık	O3	5.38***	0.500
	O4	6.01***	0.714
İçselleştirilmiş ahlak anlayışı	O7	10.13***	0.633
	O8	11.28***	0.706
	O9	10.15***	0.636
Bilgiyi dengeli değerlendirme	O10	20.28***	0.933
	O11	11.51***	0.613
	O12	20.47***	0.938
Özfarkındalık	O13	21.58***	0.977
	O14	19.76***	0.923
	O15	11.12***	0.593

*** $p < .001$

Örgütsel vatandaşlık ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre literatürdeki yapıya uygun olarak 5 faktör doğrulanmıştır. Tüm faktör yükleri anlamlıdır. Model uyum iyiliği değerleri eşik değeri karşılamaktadır. Ancak diğergamlık boyutundan 1 ifade düşük faktör yüklemesine sahip olduğu için çıkarılmıştır. Ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı ,803 olması ölçeğin güvenilir olduğunu

göstermektedir. Uyum iyiliği değerleri ($X^2=536$; $df=125$; $X^2/df=4.288$; $CFI=0.935$; $TLI=0.920$; $SRMR=0.0426$; $RMSEA=0.0792$ kabul edilebilir değerleri sağlamaktadır (Meydan ve Şeşen, 2011).

Tablo 4. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğine İlişkin Doğrulatoryı Faktör Analizi Sonuçları

Faktör	İfadeler	t-değerleri	Faktör Yükleri
Diğergamlık	V2	22.4***	0.959
	V3	12.2***	0.633
	V4	13.7***	0.693
	V5	23.5***	0.984
Vicdanlılık	V6	20.0***	0.911
	V7	16.8***	0.811
	V8	20.4***	0.924
Nezaket	V9	21.6***	0.976
	V10	10.4***	0.557
	V11	20.1***	0.933
Centilmenlik	V12	21.2***	0.926
	V13	22.9***	0.965
	V14	21.9***	0.943
	V15	19.9***	0.894
Sivil erdem	V16	22.8***	0.962
	V17	22.2***	0.948
	V18	23.8***	0.983
	V19	22.8***	0.962

*** $p<.001$

Örgütsel adanmışlık ölçeği doğrulatoryı faktör analizi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre literatürdeki yapıya uygun olarak 3 faktör doğrulanmıştır. Tüm faktör yükleri anlamlıdır. Model uyum iyiliği değerleri eşik değeri karşılamaktadır. Ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı, 851 olması ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. Uyum iyiliği değerleri ($X^2=360$; $df=132$; $X^2/df=2.727$; $CFI=0.942$; $TLI=0.933$; $SRMR=0.0489$; $RMSEA=0.755$) kabul edilebilir değerleri sağlamaktadır (Meydan ve Şeşen, 2011).

Tablo 5. Örgütsel Adanmışlık Ölçeğine İlişkin Doğrulatoryı Faktör Analizi Sonuçları

Faktör	İfadeler	t-değerleri	Faktör Yükleri
Fiziksel adanmışlık	A1	21.42***	0.932
	A2	12.66***	0.652
	A3	20.40***	0.907
	A4	21.52***	0.933
	A5	23.00***	0.968
	A6	20.68***	0.912
Bilişsel adanmışlık	A7	14.99***	0.754
	A8	17.67***	0.842
	A9	19.07***	0.883
	A10	13.35***	0.692
	A11	17.12***	0.824
	A12	12.23***	0.648
Duygusal adanmışlık	A13	10.42***	0.599
	A14	10.94***	0.622
	A15	7.77***	0.468
	A16	12.64***	0.695
	A17	13.09***	0.714
	A18	14.31***	0.763

*** $p<.001$

Otantik liderlik, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adanmışlık arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analizi sonuçları Tablo 6'da verilmiştir. Tablo 6'ya göre otantik liderlik ile örgütsel vatandaşlık ($r=.394$) ve örgütsel adanmışlık ($r=.370$) ve örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adanmışlık ($r=.248$) arasında düşük düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda otel işletmeleri yöneticilerinin işgörenlerin gözündeki otantik liderlik algıları yükseldikçe, işgörenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adanmışlık davranışlarının düşük düzeyde de olsa aynı şekilde olumlu olarak artmaktadır. Aynı şekilde örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel adanmışlık davranışları da birbirlerini düşük düzeyde olumlu olarak arttırmaktadırlar.

Tablo 6. Otantik Liderlik Algısı, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adanmışlık Davranışlarına İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

	Otantik Liderlik	Örgütsel Vatandaşlık	Örgütsel Adanmışlık
Otantik liderlik	1		
Örgütsel vatandaşlık	,394***	1	
Örgütsel adanmışlık	,370***	,248***	1

***Korelasyon katsayısı %99 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

Bu çalışmanın hipotezleri otantik liderliğin hem örgütsel vatandaşlık hem de örgütsel adanmışlık davranışlarını pozitif yordadığı ve Tablo 7 ve Tablo 8 bu hipotezlerin doğrulandığını göstermektedir. Ayrıca her iki tablodaki analiz sonuçları modellerin anlamlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 7. Otantik Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Model 1		β		R ²	Durbin-Watson	
		0.394		0.156		
Değişken	B	Std. Hata B	t	p	DW	p
Sabit	1.698	0.2139	7.94	<.001	1.74	<.001
Otantik liderlik	0.442	0.0593	7.45	<.001		

N=303, R=0.394

Örgütsel vatandaşlık ($\beta=.394$, $p<.001$) ve örgütsel adanmışlık ($\beta=.370$, $p<.001$) otantik liderlik ile Tablo 7 ve Tablo 8'de görüldüğü üzere anlamlı bir şekilde pozitif yönde ilişkilidir. Bu bağlamda örgütsel vatandaşlık davranışında pozitif olumlu değişimin %39'u; örgütsel adanmışlık davranışındaki pozitif olumlu değişimin ise %37'si otantik liderlik tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 8. Otantik Liderliğin Örgütsel Adanmışlık Davranışına Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Model 2		β		R ²	Durbin-Watson	
		0.370		0.137		
Değişken	B	Std. Hata B	t	p	DW	p
Sabit	2.017	0.2344	8.60	<.001	1.97	<.001
Otantik liderlik	0.449	0.0650	6.90	<.001		

N=303, R=0.370

Elde edilen sonuçlara göre "Hipotez 2: Demografik özellikler (turizm eğitimi) ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı farklılıklar vardır, Hipotez 3: Demografik özellikler (medeni durum) ile örgütsel adanmışlık davranışı arasında anlamlı farklılıklar vardır, Hipotez 4: Otantik liderlik ile örgütsel vatandaşlık arasında olumlu ve anlamlı ilişki vardır, Hipotez 5: Otantik liderlik ile örgütsel adanmışlık arasında olumlu ve anlamlı ilişki vardır" hipotezleri kabul edilmiştir.

SONUÇ ve TARTIŞMA

Bu çalışmanın temel amacı otel işletmeleri işğörenlerinin otantik liderlik algıları ile örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adanmışlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda üç adet hipotez geliştirilerek Trabzon ilinde görev yapan 303 otel işletmesi işğöreninden veri toplanarak hipotezlerin test edilmesi için analizler gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre her üç hipotezinde desteklendiği görülmüştür. Gerçekleştirilen analizler sonucunda otel işletmeleri işğörenlerinin medeni durumları ile örgütsel adanmışlık davranışları arasında anlamlı ilişkiler bulunmuş, evli otel işletmeleri işğörenlerinin bekârlara göre daha fazla örgütsel adanmışlık davranışı sergiledikleri belirlenmiştir. Türkiye’de turizm işletmeleri işğörenleri üzerinde gerçekleştirilen çalışmalarda T-testi gerçekleştirilmemiş olup, Asmadili (2020)’nin turist rehberleri üzerine gerçekleştirdiği araştırmasında medeni durum ile örgütsel adanmışlık davranışı arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır. İşğörenlerin yaş grupları ile örgütsel adanmışlık davranışları arasında anlamlı farklılıklar bulunmuş, 41ve üzeri yaş grubunda yer alanların 21-30 yaş grubu arasında yer alanlara göre daha fazla örgütsel adanmışlık davranışı sergiledikleri belirlenmiştir. Demir (2020) dört ve beş yıldızlı otel işletmeleri işğörenleri üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında yaş ile örgütsel adanmışlık arasında anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna ulaşmıştır. İşğörenlerin turizm eğitimi alma durumu ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında da anlamlı farklılıklar bulunmuş, Turizm ve Otelcilik Meslek Lisesi eğitim durumuna sahip olanların, turizm eğitimi almayan ve turizm ön lisans eğitim durumuna sahip olanlara göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri belirlenmiştir. Benzer bir şekilde Yeşiltaş ve Keleş (2009) araştırmalarında eğitim durumu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı farklılıklar olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır. Araştırmaya katılan işğörenlerin cinsiyet, eğitim durumu, işletmedeki pozisyon ve görev süresine ilişkin demografik özellikleri ile otantik liderlik algıları, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adanmışlık davranışları arasında anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir. Bu bulgular alan yazında turizm alanında gerçekleştirilen araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir (Erkıılıç, 2017; Asmadili, 2020; Demir 2020).

Elde edilen sonuçlara göre otel işletmeleri işğörenlerinin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adanmışlık davranışları otantik liderlik algıları ile pozitif yönde ilişkili olduğu, otel işletmeleri işğörenlerinin otantik liderlik algılarının örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adanmışlık davranışlarını düşük bir düzeyde de olsa olumlu bir şekilde arttırdığı belirlenmiştir. Bu sonuç otantik liderlik teorisini destekler niteliktedir. Bu bağlamda otel işletmeleri yöneticilerinin otantik liderlik davranışları sonucunda işğörenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adanmışlık davranışı gibi davranışlar sergilemelerinde etkili olduğu ifade edilebilir. Farklı alanlarda gerçekleştirilen otantik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinin incelendiği araştırmalarda elde edilen sonuçlar bu araştırma ile benzer bulgulara ulaşmıştır. Walumbwa vd. (2008) araştırmalarında otantik liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve pozitif bir yönlü ilişki olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır. Otantik liderlik algısı ve örgütsel adanmışlık davranışını inceleyen araştırmalara rastlanmamakla birlikte, bu araştırmada otantik liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde düşük düzeyde de olsa etkili olduğu sonuçlarına ulaşılması alan yazına önemli katkılar sağlamaktadır.

Araştırma sonuçları otel yöneticilerine önemli çıkarımlar sunmakla birlikte, Avolio vd., (2004)’nin çalışmalarında da ifade ettikleri gibi yöneticilerin kim olduklarını bilmeleri, ne düşündüklerinin takipçileri tarafından (değer, ahlaki perspektif, bilgi vb.) nasıl algılandıklarını bilmeleri otantik liderlik sergilediklerini ortaya koyar. Nitekim otel işletmeleri işğörenlerinin otantik liderlik algıları herhangi bir ödül veya çıkar beklemeden içlerinden gelerek gerçekleştirdikleri olumlu pozitif örgütsel davranışlar arasında yer alan ve gerçekleştirildiğinde işletmelere katkıda bulunan örgütsel vatandaşlık davranışını sergilemelerinde etkili olmaktadır. Ayrıca işğörenlerin otantik liderlik algıları görev yaptıkları işletmelere daha fazla katkı sağlamasında etkili olan ve bir bağ kurmasını sağlayan örgütsel adanmışlık davranışının da ortaya çıkmasına katkıda bulunmaktadır.

Diğer taraftan bu araştırmanın test ettiği hipotez 2 ve hipotez 3 için de bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı yüksek değildir. Bu bağlamda örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adanmışlık davranışlarını araştırmaya dahil edilmeyen farklı değişkenlerin olabileceğini ifade etmektedir. Nitekim gelecekte gerçekleştirilecek araştırmalarda araştırmacıların bu hususları dikkate almaları önerilmektedir. Bu araştırma Trabzon ili belediye belgeli otel işletmeleri işğörenleri ile sınırlı olmakla birlikte gelecek çalışmalarda araştırmacılar farklı bölge veya yerlerdeki otel işletmeleri üzerine yoğunlaşabilir.

Kaynakça

- Aktuna, H. C. ve Kılıçlar, A. (2019). Yöneticilerin liderlik tarzları ile işgörenlerin performansı arasındaki ilişki. *Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimleri Dergisi*, 2 (2) , 299-322.
- Asmadili, İ. (2020). Turist rehberlerinin iş değerlerinin işe adanmışlık üzerine etkisinin belirlenmesi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir.
- Atar, A. ve Konaklıoğlu, E. (2018). Konaklama işletmelerindeki liderlik davranış türlerinin örgütsel sessizlik, örgütsel sinizm ve psikolojik iyi oluşa etkisi: Türkiye ve İtalya üzerine bir çalışma, *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 45-65.
- Avolio, B. J., and Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: getting to the root of positive forms of leadership, *The Leadership Quarterly*, 16, 315-338.
- Avolio, B. J., Bass, B. M., and Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the multifactor leadership questionnaire, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 441-462.
- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. and Weber, T. J. (2009). Leadership: Current theories, research, and future directions, *Annual Review of Psychology*, 60(1), 421-449.
- Avolio, B.J., Gardner, W.L., Walumbwa, F.O., Luthans, F. and May, D.R. (2004). Unlocking the mask; a look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behavior, *The leadership Quarterly*, 15, 801-823.
- Aydın, E. ve Erkalıç, E. (2020). Transformational leadership and innovative work behaviour: The mediating role of knowledge sharing, *Tourism and Recreation*, 2, 106-117.
- Aydın, P. (2017). Otantik liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi: Kars ili kamu kurumlarında bir araştırma, Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kars.
- Babaoğlu, E. ve Ertürk, E. (2013). Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(2), 87-101.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Ankara, Nobel Yayıncılık
- Balcı, A. (2000). *Sosyal Bilimlerde Araştırma, Yöntem Teknik ve İlkeler*, Ankara, Pegem Yayıncılık.
- Basım, H. N. ve Şeşen H. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği uyarlama ve karşılaştırma çalışması, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 61 (4), 83- 101.
- Bateman, T. S., and Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship", *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler*, Ankara, Anı Yayıncılık.
- Cinnioğlu, H. (2019) Hizmetkâr liderlik davranışının örgütsel özdeşleşme ve işgören performansı üzerine etkisi: restoran çalışanları üzerinde bir inceleme, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11 (4), 2902-2911.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2014). Sosyal Bilimlerde Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları, Ankara, Pegem Akademi.
- Demir, K. (2020). İşveren markası ile yetenek yönetimi ilişkisinin örgütsel adanmışlık üzerine etkisi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Demirdağ, S. (2015). Otantik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının karşılaştırılması: öğretmen adayları, *Turkish Studies*, 10(15), 273-288.
- Erkalıç, E. (2017). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel sessizlik davranışı arasındaki karşılıklı etki derecelerinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi: Rize ili otel işletmelerinde bir uygulama, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Erzurum.
- Erkalıç, E. ve Aydın, E. (2019). Otantik liderliğin örgütsel güven üzerindeki etkisi: konaklama işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma, *Business Management Studies: An International Journal*, 7, 2427-2446.

- Erol, G. ve Köroğlu, A. (2013). Liderlik tarzları ve örgütsel sessizlik ilişkisi: otel işletmelerinde bir araştırma, *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 10 (3), 45-64.
- Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R., and 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.
- Gazeloğlu, C. ve Erkilic, E. (2020). *Bilimsel Araştırmalarda Temel Örnekleme Yöntemleri*, Ankara, Detay Yayıncılık.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi, *Ege Akademik Bakış*, 2(1), 38-56.
- Gül, H., İnce, M. ve Candan, H. (2017). Otantik liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel destek algısı üzerindeki etkisi üzerine bir araştırma, *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 31-53.
- Kahn, W.A., (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work, *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Karaaslan, A., Ergun Özler, D., ve Kulaklıoğlu, A. (2009). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(2), 135-160.
- Kernis, M. H. (2003). Toward a conceptualization of optimal self-esteem, *Psychological Inquiry*, 14 (1), 1-26.
- Kılınç, U. ve Akdemir, M. (2019). Otel işletmelerinde otantik liderlik algısı ve işyeri mutluluğu: Ankara ilinde bir uygulama. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 24 (4) , 793-811.
- Konowsky, M. A., and Organ, D. W. (1997). Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior, *Journal of Organizational Behavior*, 17(3), 253-266.
- Kurtpınar, M. (2011) Birey-örgüt uyumunun bireysel performans Üzerindeki etkisinde kişilik özellikleri ve işe adanmışlığın rolü, Genelkurmay Başkanlığı Harp Akademileri Komutanlığı Stratejik Araştırmalar Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Kültür ve Turizm Bakanlığı (2020). Resmi Turizm İstatistikleri, <https://www.ktb.gov.tr/> (Erişim: 28.12.2020).
- Luthans, F. and Avolio, B. (2003). Authentic leadership development. In K. S. Cameron, S. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship-Foundations of a new discipline*, San Francisco, CA: Berrett-Koehler, 241-258
- Meydan ve Şeşen, (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamaları* (1.Baskı), Ankara: Detay Yayıncılık.
- Mowday, Richard T., Richard M. Steers, and Lyman W. Porter. (1979). The measurement of organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington, Lexington Books.
- Ölçüm Çetin, M. (2004). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*, Ankara, Nobel Yayıncılık.
- Özdemir, T. Y. ve Orhan, M. (2020). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki imaj algıları ile örgütsel adanmışlık davranışları arasındaki ilişki, *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 132-147.
- Podsakoff, P. M. and Mackenzie, S. B. (1994). Organizational Citizenship Behaviors and Sales Unit Effectiveness, *Journal of Marketing Research*, 31, 351-363.
- Rich BL. (2006). Job engagement: Construct validation and relationships with job satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation, Unpublished doctoral dissertation, University of Florida, Gainesville, FL.
- Rich, B.L. Lepine, J.A. and Crawford, E.R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job engagement, *Academy of Management Journal*, 53 (3), 617-635.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business: A skill Building Approach*, New York, John Willey and Sons.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar, *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317-339.

- Shapira-Lishchinsky, O. and Tsemach, S. (2014). Psychological empowerment as a mediator between teachers' perceptions of authentic leadership and their withdrawal and citizenship behaviors, *Educational Administration Quarterly*, 50(4), 675-712.
- 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.
- Tabachnick, B.G. and Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6. Ed.) Boston, Pearson.
- Tabak, A., Polat, M., Coşar, S. ve Türköz, T. (2012). Otantik liderlik ölçeği: güvenilirlik ve geçerlik çalışması. *İş, Güç: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 14(4), 91-116.
- Tecimen, M. (2020). Yöneticiye duyulan güvenin işe adanmışlık ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Kırıkkale.
- Tuncer, A. (1995). Meb bilgisayar eğitimi ve hizmetleri genel müdürlüğü personelinin iş doyumunu ve örgüte bağlılık durumları. Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Turizm Bakanlığı (1989). *Otelcilik ve Turizm endüstrisinde İşgücü Araştırması*, Ankara, Turizm Bakanlığı Yayınları.
- Varoğlu, D. (1993). Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşlarına karşı tutumları, bağlılıkları ve değerleri, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
- Vey, M. A. and Campbell, J.P. (2004). In-Role or Extra-Role Organizational Citizenship Behavior: Which Are We Measuring?, *Human Performance*, 17(1), 119-135.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S. and Peterson, S. J. (2008). Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure, *Journal of Management*, 34(1), 89-126.
- Williams, S. and Shiaw, W. T. (1999). Mood and Organizational Citizenship Behavior: The Effects of Positive Affect on Employee OCB Intentions, *The Journal of Psychology*, 133(6), 656-668.
- Yeşiltaş, M. ve Keleş, Y. (2009). İşgörenlerin Eğitim Düzeyleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11 (2), 17-40.
- Yılmaz, H. (2017). Eğitim kurumlarında örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde otantik liderlik, Makyaavelizm ve Johari penceresinin etkisi, Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.