

Araştırma Makalesi

Otantik Liderliğin İş Üretkenliğine Etkisinde İş Yerinde Mutluluğun Aracılık Etkisi

Mediating Effect of Happiness at Work on the Effect of Authentic Leadership on Work Productivity

Murat AK

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi
İİBF, Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik
muratak1578@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-2292-1444>

Makale Geliş Tarihi	Makale Kabul Tarihi
12.08.2022	31.08.2022

Öz

Amaç: Bu çalışmada otantik liderliğin iş üretkenliğine etkisinde iş yerinde mutluluğun aracılık etkisinin olup olmadığının ampirik olarak ortaya konulması hedeflenmektedir.

Dizayn/metodoloji/yaklaşım: Türkiye’de bir ilde tekstil sektöründe faaliyet gösteren bir firmada çalışanlardan anket tekniği kullanılarak veriler toplanmıştır. Araştırmada kullanılan anket formunda üç adet ölçeğe yer verilmiştir.

Bulgular: Araştırma sonuçlarına göre; otantik liderlik, iş yerindeki mutluluğu pozitif yönde etkilemektedir. İş yerinde mutluluk, iş üretkenliğini pozitif yönde etkilemektedir. Otantik liderliğin, iş üretkenliğine etkisinde iş yerinde mutluluğun aracılık seviyesi kısmi aracılık düzeyindedir. Otantik liderliğin iş üretkenliğine etkisi ise istatistiki olarak anlamsız bulunmuştur.

Araştırma Kısıtları/Sınırlılıkları: Araştırmanın sadece bir ilde tekstil sektörü üzerinde faaliyet gösteren özel bir firma çalışanları üzerinde uygulanması, araştırmanın kısıtını oluşturmaktadır. Araştırmanın, tek bir sektör ve firma üzerinde yapılması, yazarların kesin çıkarımlar yapma olgusunu sınırlayabilmektedir.

Orijinallik/değer: Araştırma, işgörenlerin otantik liderlik algılamaları ile iş üretkenliği arasında, otantik liderlik algılamaları ile iş yerinde mutluluk arasında ve aynı zamanda iş yerinde mutluluk algılamaları ve ile iş üretkenliği arasında bir ilişkinin olup olmadığını analiz etmesi yönünden önem taşımaktadır. Söz konusu değişkenlerin ilk kez bir arada ayrıca aracılık etkisi ile birlikte analiz edilmesi, çalışmanın özgün değerini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Otantik Liderlik, İş Yerinde Mutluluk, İş Üretkenliği, Aracılık Etkisi, Liderlik

Abstract

Purpose: In this study, it is aimed to empirically reveal whether there is a mediating effect of workplace happiness in the effect of authentic leadership on work productivity.

Design/methodology/approach: Data were collected from the employees of a company operating in the textile sector in a province in Turkey using the survey technique. Three scales were included in the questionnaire form used in the research.

Önerilen Atıf /Suggested Citation

Ak, M., 2022 Otantik Liderliğin İş Üretkenliğine Etkisinde İş Yerinde Mutluluğun Aracılık Etkisi, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 57(3),2105-2125

Results: According to the research results; authentic leadership positively affects happiness at work. Happiness at work has a positive effect on work productivity. The mediation level of happiness at work is at the level of partial mediation in the effect of authentic leadership on work productivity. The effect of authentic leadership on work productivity was found to be statistically insignificant.

Research Limitations: The limitation of the research is that the research is carried out only on the employees of a private company operating in the textile sector in one province. Conducting the research on a single industry and firm may limit the ability of the authors to draw definite conclusions.

Originality/value: The research is important in terms of analyzing whether there is a relationship between employees' perceptions of authentic leadership and work productivity, between perceptions of authentic leadership and happiness at work, as well as between perceptions of happiness at work and work productivity. The analysis of these variables together for the first time, together with the mediation effect, reveals the original value of the study.

Keywords: Authentic Leadership, Happiness at Work, Work Productivity, Mediating Effect, Leadership.

1. Giriş

Liderlik kavramı en eski tarihlerden bugüne kadar yönetim fonksiyonunun olduğu her alanda çok farklı şekilde ele alınsa da liderlik hep var olan ve önemli bir yere sahip bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Soylu vd., 2007). 1900'lü yıllarda liderlik kavramı otorite ve bireysel nitelikleri kapsarken, son yıllarda otorite veya karizmatik özelliklerin yanı sıra bireylerin ilişkilerde şeffaflığı benimsemesi, kendine has yönetim şeklini oluşturması, değer yargıları ile yaptıklarının birbiri ile örtüşmesi önem arz etmektedir (Uslu, 2017). Bu bakımdan liderlik konusundaki güncel araştırmalar doğruluk, saygı, samimiyet, olduğu gibi görünme kıstaslarına dayanan ve ahlaki davranışlara odaklanan otantik liderlik kavramına yönelmektedir (George, 2003; Walumbwa vd., 2008).

Otantik liderlik, örgütlerde olumlu iklimi artıran, olumlu iklimi örgütsel amaçlar doğrultusunda kullanan, ahlaki bakış açısını içselleştiren, bilginin dengeli bir şekilde dağılımını sağlayan, çalışma ortamında astlarla ilişkilerde şeffaflığı benimseyen ve olumlu kişiliğin gelişimine katkıda bulunan bir liderlik davranışı olarak görülmektedir (Walumbwa vd., 2008). Otantik liderlik konusunda özellikle dürüstlük ve etik davranışlar üzerine de yoğunlaşıldığından, çalışanlarda adalet algılarının gelişiminde de otantik liderliğin önemli bir rol oynadığı belirtilmektedir (Kiersch ve Byrne, 2015).

Otantik liderlik konusunda literatüre bakıldığında otantik liderliğin; işe bağlılık ve psikolojik sermaye üzerindeki etkileri Niswaty vd., (2021) çalışmalarında incelenmektedir. Öte yandan çalışanların performans yönetimi ve yaşam kalitesinin olumsuz yönlerini engellediği Audenaert vd., (2021) tarafından irdelenmektedir. Çalışanların liderlere olan güveni, örgütsel vatandaşlık davranışı ve hizmet kalitesine etkileri ise Qiu vd.,(2019) tarafından analiz edilmektedir. İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki Ayça, (2016) ve örgütsel güven ile ilişkileri ise Korkmaz, (2017) tarafından incelendiği görülmektedir. Söz konusu araştırmalardan hareketle son dönemin en popüler ve en yaygın ele alınan liderlik boyutlarından biri olan otantik liderliğin; örgütler için son derece önemli bir konu olan iş üretkenliğine etkisinin analiz edilmesinin hem akademik literatüre önemli bir katkı sağlayacağı hem de örgütler için son derece faydalı bir araştırma olacağı değerlendirilmiştir. Otantik liderlik uygulamalarından etkilenecek iş yerinde mutluluğun ise iş üretkenliğine nasıl bir etkide bulunacağı da çalışma kapsamındaki hedefler için yararlı ve gerekli bulunmuştur. Otantik liderliğin, iş üretkenliği ve iş yerinde çalışan mutluluğu ile ilişkilendirilmesinin literatür zenginleştirilmesine katkı sunulması açısından da önemli ve faydalı görülmüştür.

Küreselleşmeyle birlikte içinde bulunulan rekabet ortamı, işletmeleri başarılı olabilmeleri ve ayakta kalabilmeleri için sürekli değişime ve yeniliğe açık olmaya mecbur kılmaktadır. Bu değişimin sağlanması ise yüksek teknoloji, yaratıcılık ve inovasyon, üretken ve yüksek kalitede ürünlerin ortaya çıkarılmasıyla mümkündür (Özdamar, 1998). Verimli mal ve hizmet üretmek ifadesi ile bağdaşan bir kavram olarak üretkenlik, üretilen mal ve hizmetlerin miktarı bir başka deyişle çıktı kavramı ile bunları üretmek için kullanılan kaynaklar yani girdi kavramı arasındaki ilişki şeklinde tanımlanabilir. Bu ilişki de birim miktardaki çıktı için geçen zaman veya maliyet unsurlarıyla belirtilir (Toprak, 2005; Yeşilyurt, 2009).

Sürekli değişim içinde bulunulan global yaşamda faaliyet ve karlılığını sürdürmek isteyen işletmelerin üretkenliklerini arttırması gerekmektedir. Bunun için ya üretime girdi olarak sağlanan faktörlerin miktarını sabit tutarak üretimden elde edilen mal veya hizmet çıktıların miktarı arttırılmalı,

ya da üretimden elde edilen mal veya hizmet çıktıların miktarı sabit tutularak, üretimde girdi olarak kullanılan üretim faktörlerinin miktarı azaltılmalıdır (Pekiner, 1971:23).

Üretkenlikle ilgili literatür incelendiğinde ücret ve teknolojinin (Yılmaz, 2019), motivasyon, eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin (Akçay, 2019), çalışan bağlılığı ve memnuniyetinin üretkenlik ile arasındaki ilişkilerin (Bhatti ve Qureshi, 2007) ele alındığı görülmektedir. Ayrıca çalışanların üstlerini demokratik, liberal, katılımcı, otokratik, paternalist, karizmatik, dönüşümcü ve işlemsel liderlik çeşitlerinden hangisi ile bağdaştırdıkları ve iş üretkenlik seviyeleri, liderlik çeşitleriyle işgörenin üretkenliği arasındaki ilişkiler (Uysal vd., 2012) incelendiği anlaşılmaktadır.

Mutluluk, kişilerin duygularının pozitif yöndeki durumlarını gösteren bir kavramdır. Bu kavram, kişinin gününün önemli bir bölümünü geçirdiği iş hayatında da kayda değer derecede bir öneme sahiptir. İş hayatında mutlu olmak; kişinin sağlık, iyilik durumu ve psikolojisi açısından da etkili bir konumda bulunmaktadır (Keser, 2018:45). Hayatlarının belirli bir evresinden itibaren günlük yaşamlarının büyük bir kısmını iş yerinde geçirmekte olan insanlar, ekonomik durumlarının yanı sıra psikolojik durumlarını da yakından etkileyen beklentilerini karşılayabildiği sürece kendini daha mutlu hissedebilmektedir. Kişilerin iş yerinde başarılı bir seviyeye çıkması, kendini mutlu hissetmesi ve üretkenlikte artış elde edebilmeleri de iş doyumuyla mümkün olabilmektedir (Kurçer, 2005; Donuk, 2009). Çalışanlar, iş hayatı boyunca elde ettikleri kazanç, kayıp, mutluluk ve üzüntü gibi tecrübe ve duyguların sonucunda işine ve sorumlu olduğu işletmeye karşı bir davranış sergilemektedir. Çalışanın fiziksel ve zihinsel açıdan iyi durumda olması da yine bu tecrübe ve duygularının sonucu olan iş doyumunu ile ortak noktada kesişmektedir (Akşit Aşık, 2010:31).

Mutluluk kavramı ile ilgili literatür incelendiğinde, mutluluğun çalışan motivasyonu üzerindeki etkisi, çalışan ve örgüt açısından öneminin ortaya konulması (Erhan, 2021), çalışanların üretkenliğiyle ve özel yaşamlarıyla ilişkisi (Oswald vd., 2015; Benuyenah ve Pandya, 2020; Arar, 2020), iş doyumunu ve performansla etkisindeki rolü (Sharifzadeh ve Almaraz, 2014; Erselcan ve Süral Özer, 2018), insan kaynağı açısından bir rekabet avantajı ve bu avantajın sağlanması için çalışanın mutluluk ve mutsuzluk nedenlerinin ortaya konulmasının performansı, verimlilikleri ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinin (Güner ve Bozkurt, 2017) incelendiği görülmektedir. Bu bilgiler ışığında; iş yerinde mutluluğun üretkenlikle ilişkilendirilmesi ve bu çalışmada özellikle insan faktörünün yoğun olduğu bir sektör olan tekstil sektöründe incelenmesinin literatüre yeni bir boyut kazandıracağı düşünülmektedir. Ayrıca yine bu çalışmada otantik liderlik; iş üretkenliği ve iş yerinde mutluluk değişkenleriyle birlikte ilk kez incelenmekte ve böylelikle literatüre özgün ve farklı bir katkı sunulmuş olmaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve ve Hipotez Geliştirme

Çalışmanın bu kısmında araştırmada ele alınan değişkenler ile ilgili kavramsal çerçeve ve hipotez geliştirme konuları ele alınmaktadır.

2.1. Otantik Liderlik

Günümüzde pozitif yönlü yaklaşımlar, daha çok liderliğin ahlaki ve etik boyutlarına yönelik yapılan araştırmaların tesiri altına almaktadır. Bütün bu gayretler ve pozitif akımlar, olumlu liderlik çeşitlerinden dönüşümcü, spiritüel ve otantik liderlik kavramlarının oluşmasına katkıda bulunmuştur (Avolio ve Gardner, 2005; Ilies vd., 2005:374). Bu bağlamda, 1990'lı yıllarda eğitim ve sosyoloji alanlarında belirmiş ve liderlik konusunda güncel olarak araştırılan bir ifade olarak söz konusu liderlik tarzlarından otantik liderlikle karşılaşmaktadır (Chan vd., 2005). Otantik liderlik; bireysel olgunlaşmanın beraberinde, disiplinli ve bilinçli davranışlar sergilemeye yönelik, lider ve takipçiler arasında karşılıklı ilişkileri olumlu yönde güçlendiren bir liderlik çeşididir (Luthans ve Avolio, 2003). Otantik kavramı gerçeğe dayanan, aslına uygun, özgün manasına gelmekle birlikte, otantik lider, kendi davranışları, düşünceleri ve başkaları tarafından algılanma düzeylerinin bilincinde olan, bireysel ve karşısındaki kişilerin değerleri, ahlaki görüşleri, bilgileri ve güçlü taraflarının farkında olan, içine dahil oldukları, çalıştıkları ortamı bilen, özgüveni olan, umut sahibi, iyi yönlü, sorunlara hemen çözüm bulabilen ahlaki kişilerdir (Avolio vd., 2004).

Lider ve takipçileri açısından yaratılıştan geldiği düşünülen otantiklik, daha ziyade diğer bireylerin lideriyle bütünleştiği bir özelliktir (Goffee ve Jones, 2005). Kendine bağlı kalmak anlamına gelen

otantik kelimesinin kökü, Yunan felsefesine dayanmaktadır (Avolio ve Gardner, 2005:319). Otantikliğin kökenine inildiğinde ise tüm referanslarının “kendini tanıma ve bütün hareketlerinde bu ilke ile davranma” teziyle bütünleştiği görülmektedir (Cazavd., 2010). Esasında otantikliğin temel noktasını bireyin kendini tanıması, içselleştirmesi ve aynı zamanda kendi kendine tezatlar içinde olmayıp netlik ilişkisini sağlayabilmesi oluşturmaktadır. Farklı bir ifadeyle kişinin kendisine ait şahsi değerlerine, kişilik yapısına, bireysel olarak gerçekleştirdiği tercihlere ve hislerine bağlı olduğu kadar otantik olduğu söylenebilir (Erickson, 1994).

Otantik liderliğin birbiriyle ilişkili dört bileşenden oluştuğu ifade edilebilir. Bunlar: öz farkındalık, ilişkisel şeffaflık, dengeli bilgi işleme ve içselleştirilmiş ahlaki bakış açısıdır. Öz farkındalık; kişinin dünyayı nasıl algıladığına ve nasıl anlamlandırdığına ve bu anlam oluşturma sürecinin kişinin zaman içinde kendini nasıl gördüğünü, nasıl etkilediğine dair bir anlayış sergilemesi anlamına gelmektedir (Walumbwa vd., 2008). Başka bir ifadeyle otantik, bir bireyin kendi güdülleri, duyguları, istekleri ve kendisiyle ilgili bilgisinin farkında olması ve bunlara güvenmesi esasına dayanan kavramdır. Otantik liderlik kavramı ise, esas olarak kişinin kendi yeteneklerinin ve zayıf yönlerinin, karakter özelliklerinin ve duygularının farkında olmasını içermektedir. Esasında anlam sadece bununla sınırlı kalmamaktadır. Öyle ki anlam kişinin ihtiyaçları, sahip olduğu değer yargıları, hisleri, kişilik yönleri ve bunların davranışlarındaki yerini de içermektedir (Kernis, 2003). İlişkisel şeffaflık; liderlerin üyelerine karşı dürüst olmaları, bilgileri net bir şekilde paylaşmaları ve doğru düşünce ve duyguları ifade etmeleri ve dahası uygun olmayan duygulardan kaçınarak güven sağlamaları anlamına gelmektedir (Xiong ve Fang, 2014). Otantik liderler, öz farkındalığa sahip, dengeli ve kişinin amaçları, güdülleri, değerleri, kimlikleri ve hisleriyle uyumlu olmanın yanı sıra bu kavramları takipçilerine iletme konusunda da şeffaf olmalıdır (Mazutis ve Slawinski, 2008:445). Dengeli bilgi işleme; liderin karar verme aşamasında, sahip olduğu bütün verilere objektif açıdan yaklaşması anlamına gelmektedir (Walumbwa vd., 2008). Yetenek seviyesini daha iyi değerlendirip kendisi hakkındaki verileri tarafsız bir şekilde özümseyen ve bu verileri kusursuz şekilde ele alan liderler, tecrübe döngüsünün iki önemli parçasını oluştururlar (Csikszentmihalyi, 2003). İçselleştirilmiş ahlak algısı; çevrenin baskılarını göz ardı ederek liderin karar ve ilişkilerinde ahlaki değerlere bağlı kalmasını ifade etmektedir (Avolio ve Gardner, 2005:315). Diğer bir ifadeyle otantik liderin ahlak boyutunda tereddüt içerisine düşmeden, kendisine ait yüksek etik standartlar çerçevesinde davranmasıdır (May vd., 2003). Bu bağlamda içselleştirilmiş ahlak; kişinin değer kalıpları, seçimleri ve ihtiyaçları ile uyum içinde davranışlar göstermesi anlamına gelmektedir (Kernis, 2003).

2.2. İş Üretkenliği

Ekonomik gelişmenin önemli etkenleri arasında olan üretkenlik kavramı, üretmek fiilinden türetilmiştir. İngilizce karşılığı olan “productivity” ise “to produce” kelimesinden gelmektedir. Verim kelimesinden de türemiş olan üretkenlik, iki unsurun tam bir neden-sonuç alakası dolayısıyla değerlendirmeye tabi tutulması manasına gelmektedir. Ancak üretkenlikle çok sıkı bir bağ içerisinde bulunan verimliliğin daha kısıtlı bir anlam teşkil ifade etmesinin yanında verimlilikte artış sağlanırsa üretkenlikte de artış gözlemlenebilir (Haftacı, 1985:46).

Ekonomik çerçevede bakıldığında ilk sanayi devrimi sonunda oluşan değişimler toplum genelinde bir dönüşüm hareketini tetiklemiştir. Ekonomik anlamda değişimlerin sonucu olarak insanlar, psikolojik yapıları gereği çok fazla üretmeye ilaveten, çok fazla tüketim ve fazla kâr elde etmeye karşı isteklenmiş ve bunu bir ihtiyaç şekline dönüştürmüştür. Ekonomik açıdan firmalar, hem işletmeye yönelik hem de ulusal çerçeveye yönelik olarak hammaddelerden en fazla ürünü elde etmeyi hedeflemişlerdir. Benzer durumda mevcut hammaddeleri doğru, etkin tam olarak değerlendirip en fazla çıktıyı elde etmeyi amaçlayan firmalar, sadece bu şekilde rekabet yarışında ön sıralarda yer alabileceklerdir. Böylelikle kâr elde etme seviyesini yükseltip ekonomik yönden gelişme kaydedebileceklerdir (Kahya vd., 2007).

Bu bilgiler ışığında üretkenlik, üretim aşamasına dâhil edilen üretim unsurları (girdiler) ile bu aşamanın sonucunda sağlanan ürünler (çıkıtlar) arasındaki ilişkiyi belirten bir ifade olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda genelleme yapılacak olursa üretkenlik üretilen ürün ve hizmet miktarıyla bunların elde edilmesi için kullanılan üretim unsurları arasındaki orandır. Bu oran “çıkıtı / girdi” şeklinde belirtilmektedir (Yurtsızoglu, 2015).

Verimliliği artırmanın en iyi yolu, çalışanların ve yöneticilerin ortak hedefleri doğrultusunda gayret göstermesidir. Görev beyanını geliştirmeye, politikalar ve prosedürler oluşturmaya, avantajları

belirlemeye yönelik vb. süreçlerde çalışan girdisine izin verilerek iletişim iyileştirilip, moral ve memnuniyet yüksek seviyelere çıkarılabilir (Bhatti ve Qureshi, 2007:56).

21. yüzyılda yaşanan teknolojik gelişmeler, ekonomik açıdan da ilerlemenin önemli faktörlerindendir. İleri seviye teknolojiye sahip, bilgiyi bilimsel formata dönüştürebilen, bu bilimsel ve teknolojik sonuçları insan ve ekonomi yararına kullanabilme kabiliyetine sahip olan ülkelerin rekabet koşullarında bir adım önde olmaları kaçınılmazdır. Rekabet ortamında önde gelen ülkelerdeki işletmeler, inovasyon, teknolojik açıdan yenilikler ve ar-ge etkinlikleri sayesinde ilerlemekte, bu etkinlikler işletmeleri güçlü kılarak üretkenliklerinin ve pazar paylarının artmasına olumlu katkı sağlayabilmektedir(Doğan, 2017:247).

Rekabette önemli bir üstünlük sağlayabilmek için yalnız stratejik hususlara, teknolojiye veya patentlere değil, bunların yanında işgörenlere ve onlara yön verme metotlarına da önem vermek gerekir. Bir işletmede ileri teknoloji konusunda uzmanlaşmaya yatırımda bulunmak işgücüne yön verme kabiliyetine alternatif olmayacaktır, bilakis başarı elde etmek için işgücünü daha da önemli kılabilir. İleri teknoloji ve kompleks yapıdaki donanımlardan verimli bir seviyede faydalanabilmek için nitelikli ve yeteri kadar işgücüne gereksinim vardır (Preffer, 1995:4).

İş üretkenliğine etki eden unsurlardaki çeşitlilik, sayı olarak oldukça yüksek miktardadır. Yalnız biyolojik bir varlık olmayan insanın, psikolojik ve sosyolojik açıdan farklı yönlerinin varlığı bunun bir sebebidir (Yılmaz, 2019:66). Bedensel ve zihinsel olarak üretim yapan insan ayrıca diğer kaynakları birleştiren, hareket kazandıran, yöneten, yönlendiren bir varlıktır (Odabaşı, 1997:79). Bu bağlamda iş üretkenliğini etkileyen faktörler genel olarak ekonomik, fiziki ve psiko-sosyal faktörler şeklinde sınıflandırılabilir (Yumuşak, 2002:25).

Ekonomik faktörler, iş üretkenliğine etki eden en önemli unsurlardan biridir. Bu faktörler ise sendikalaşma, iş sağlığı ve güvenliği, ödüllendirme ve verime yönelik ücret sistemleri olarak dört unsurda karşımıza çıkmaktadır (Yılmaz, 2019:66). Özellikle verime dayalı ücret sistemi konusunda; verimliliğin artmasıyla birlikte işletmeler ekonomik açıdan daha güçlü hale gelecek, dolayısıyla işgörenlere daha yüksek seviyelerde maddi getiri sağlayacak, bununla birlikte yükselen bir refah seviyesi gözlenebilecektir(Boyacı, 1991:70-71). Örgüt bünyesinde bazı çalışma alanlarında gelir, eforların artış göstermesi ile doğru orantılı bir şekilde yükseltilir ve özendirme aracı özelliği kazandırılmış olur. Örneklendirecek olursak; parça başına ücretlendirme ve satış miktarı üzerinden komisyon bu metodun uygulanış biçimlerindendir (Eren, 1998:120).

İnsanın biyolojik bir varlık olması dolayısıyla üretkenliğini doğrudan etkileyen faktörler arasında bulunan fiziki faktörlerin doğru ayarlanması ile işletmenin verimliliği olumlu yönde etkilenebilmektedir (Taner, 2015:31). Fiziki unsurlar, işgörenin faaliyet gösterdiği ortamla alâkalı unsurlardır. İşgörene iş güvenliği ve sağlık bakımından yeterli ve huzurlu bir çalışma ortamı sunulduğu takdirde işgücünün verimliliği pozitif bir şekilde etkilenecek, tersi olan koşullarda ise bu durum olumsuz olarak yansıyabilecektir. Üretim sistemlerinin kullanımının işlevsel bakımdan elverişliliği, iş yeri ortamının ıslıklandırma, hava sirkülasyonu, ısı ve nemlilik unsurları bakımından uygun durumda bulunması, fiziksel bakımdan incelenmesi gerekli olan en önemli faktörlerdir (Uğur, 1991:80).

İş yerlerinde, işgörenlerin etkili ve verimli olarak istihdam edebilmesi ve işgörenlerin başarı seviyesinin artmasını sağlamak için, öncelikle psiko-sosyal açıdan çalışanlara destek olmak gerekir. Bu da ancak motivasyon unsuruyla elde edilebilir (Şahin,2012:53). İşgören motivasyonuna katkı sağlayan psiko-sosyal unsurlar ise; sosyal katılım, çalışma hususunda özgürlük, gelişim ve başarı, değer ve konum, öneri sistemi, çevreyle uyum içerisinde olma, sosyal faaliyetler ve psikolojik güven şeklinde sıralanabilir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003:156-164).

İşletmelerde işgörenlerin, sosyal güvence ve fiziksel gereksinimlerinin haricinde, psiko-sosyal açıdan gereksinimleri, gayeleri, hedefleri, istek ve dilekleri vardır. Bu bağlamda fiziksel bakımdan tatmin olmalarının yanı sıra işgörenler, faaliyet gösterdikleri iş yerlerinde psiko-sosyal açıdan da memnun olmayı ve bu ihtiyaçlarını gidermeyi, gaye ve hedeflerini elde etmeyi arzularlar. İşletmeler de işgörenlerin bu gereksinimlerini karşılamak için çaba sarf ederler (Şahin, 2012:53).

Psiko-sosyal unsurların iş yaşantısına yerleşmesi ile beraber artık iş yerinde faaliyet gösteren bireyleri iş makinesi şeklinde değerlendiren görüş, yerini çalışanları daha saygın konumlarda değerlendiren

görüŖe bırakmıŖtır. Böylece çalışan verimliliği artmakta ve iŖgören çalıştığı kuruma daha bağlı kalabilmektedir(Sapancalı, 1993:88).

2.3. İŖ Yerinde Mutluluk

TDK'ya göre mutluluk 'bütün özlemlere eksiksiz ve sürekli olarak ulaŖılmaktan duyulan kıvanç durumu, ongunluk, kut, saadet, bahtiyarlık' şeklinde belirtilmiŖtir. TDK'da diğer bir tanım için; acı, keder ve ıstırabın yokluğu yanında bu kavramların tersine sevinç, neŖe ve doyum duygularının varlığıyla tanımlanan durum, yaŖamdan genel olarak hoŖnut olma hali kullanılmıŖtır (Erselcan ve Süral Özer, 2018). Pryce-Jones (2010:4) iŖ yerinde mutluluğu, çalışan performansını en üst seviyeye çıkarmaya ve potansiyelini ortaya koymaya imkân sunan bir zihniyet yapısı olarak tanımlamaktadır. Diğer bir tanımda iŖ yerinde mutluluk, iŖ yerinden memnuniyet duyma, olumlu duygu ve düşüncelerin yaŖamda daha çok yer edinmesi ve iŖ hayatının çalışanlara değer kattığını hissettirmesi şeklinde belirtilmektedir (Hyun vd., 2013:9).

Günümüzde iŖte mutluluğun daha çok araştırma konusu haline gelmesi, bireysel ve örgütsel amaçlara olumlu katkı sağlamaktadır. İŖ yerindeki mutluluk, çalışanın bireysel olarak iŖ tatmini sağlanması ve genel olarak da kiŖinin yaŖam kalitesini yükseltmesi açısından önem arz etmektedir. Örgütsel açıdan ise, kiŖinin pozitif duygular hissetmesi, iŖ istekliliği, performansı ve verimliliği yönünden olumlu sonuçlar elde edilmesini sağlamaktadır (Keser, 2018:48). Ayrıca iŖ yerinde mutluluk sadece iŖ ile ilgili bir durumdan ibaret olmayıp, çalışanın iŖ yerindeki iliŖkileri, olanakları, iŖ tatmini gibi faktörleri de ele alan çok yönlü bir kavramdır (Fisher, 2010b). İŖ yerinde mutluluğun mükemmelliğe etkisinin yanı sıra bir örgüt, çalışanlarının mutluluğunu sağlayan mutlu bir örgüt kültürü oluŖturduęunda, iŖ yeri ve iŖgören başarısı olanaklar döngüsünü tetiklemektedir (Bridgman, 2017).

İŖgörenler, hayatlarını sürdürebilmek için iŖ sahibi olma hissi ile mutlu olabiliyorken, sadece bir iŖe sahip olmayla mutluluk duymayan aynı zamanda çalışma hayatını sürdürdüğü iŖ yerinden de çeŖitli beklentiler içerisinde bulunan iŖgörenler mevcuttur. İŖ yeri mutluluğu, ifadesi de bütünüyle çalışanların iŖ yerlerinden beklediklerinin hangi yönde sağlanması gerektiğinin ve sağlanan bu beklentiler neticesinde elde edilen pozitif geri dönüşlerinin önemine değinmektedir (Erhan, 2021:5695).

Akademik çalışmalara bakıldığında "iŖteki mutluluğun" literatürde çoğunlukla, "iŖte mutluluk" şeklinde belirtilmediği söylenebilir. Mutluluk kavramı yapılan birçok araŖtırmada, iŖ tatmini, duygusal bağlılık (affective commitment), iŖe adanma (engagement), iyilik hali (well-being) vb. baŖlıklar altında toplanabilir (Fisher, 2010b).

Yukarıda belirtilen kavramlar doğrultusunda mutluluk iki kategoride sınıflandırılabilir: Öncelikle iyi oluŖ, pozitif duygu ve durumlar ile yaŖantıdan sağlanan birey doyumunun sıklıkla tekrarlanmasıdır. Psikolojik iyi oluŖ; genel olarak kendini kabul etme, pozitif yönde sosyal iliŖkilere sahip olma, özgürlük elde etme, kiŖisel gelişim ve çevresel kontrol imkânlarını kapsar. Kısaca iyi olma halinin, hem öznel iyi olma halini hem psikolojik iyi olma halini ifade ettiği söylenebilir. Öznel iyi oluŖ, hoŖa giden tecrübelerden türemiŖ olan iyi olma durumuna odaklıyken, psikolojik iyi oluŖ, başarı ve bireyin potansiyeline odaklıdır (Diener, 1984:543).

Hedonik içerikler; zevk, eğlenme, tatmin, konfor ve kolaylık kavramlarını belirtir. Tüm bu değişkenler; kiŖinin o anda odaklandığı, istek ve ihtiyaçlarını yerine getirme maksadıyla anında tükettiği zihinsel olgular şeklinde belirtilmektedir (Huta, 2015:3). Hedonik görüşü ileri süren psikologlar, aklın ve vücudun seçim ve haz duyduğu kavramları bünyesinde barındıran geniŖ yelpazede bir hedonizm anlayıŖına dikkat çekmiŖlerdir (Kubovy, 1999). Bu bağlamda hedonik, diğer bir ifadeyle öznel iyi oluŖ hazza dayalı hisler ve ruhsal hallerin sıklıkla görüldüğü, tersine; olumsuz hisler ve ruhsal hallerin ise çok az görüldüğü hayat doyumunu bakımından standartları üst seviyelere ulaşan tecrübeler şeklinde açıklanmaktadır (Diener, 1984).

Mutluluğun öznel iyi oluŖ yaklaŖımı karŖısında psikolojik iyi oluŖ yaklaŖımı, insanları ait olduğu benliğe uygun bir şekilde yaŖantıya yönlendirmektedir. "İyi" karŖılıęı "Eu" ve "ruh" karŖılıęı "daimon" sözcüklerinin bir araya gelmesinden ortaya çıkan eudaimonia "geliŖim", "refah", "mutluluk" kavramlarını karŖılamaktadır (Waterman, 1993). Ödamonik görüşe göre mutluluk, hayatın herhangi bir noktasında ne hissettiğinden bağımsız olarak kiŖinin bireysel becerileri ve içsel dengesi ile elde ettiği hedeflerinden aldığı hazdır (Sheldon vd., 1999:482). Ödamonik iyi oluŖ yaklaŖımı, kiŖilerin fonksiyonelliklerini bütün olarak sergilemesi ve benzersiz olan tecrübelerinin bilincine

varması yönünde uğraş göstermelerini, psikolojik iyi olma durumu ile nitelendirmeyi ifade etmektedir (Ryff, 1989). Psikolojik iyi oluş genel olarak, hedonizmin temsil ettiği tekil haz ve eğlenceden ya da ham mutluluktan daha ileri bir seviyedir. Psikolojik iyi oluş; daha çok ahlaki yönden iyiliği ön plana çıkararak, kişinin potansiyeline, kendini gerçekleştirmesine ve anlamlılık üzerine odaklanmasıyla ilgilidir (Çetin vd., 2015:69). Mutluluk hakkındaki araştırmalar, mutluluk kavramının kişiler ve örgütler açısından önemli bir faktör olduğunu (Fisher 2010b:384) ve işgören mutluluğunun, iş yerinin başarısını olumlu yönde etkilediğini ortaya koymaktadır (Wagner, 2015).

2.4. Çalışmanın Modeli ve Hipotez Geliştirme

Audenaert vd., (2021) literatüre kazandırdıkları çalışmada otantik liderlik ve psikolojik güçlendirmenin, çalışanların performans yönetimi ve yaşam kalitesi arasındaki olumsuz ilişkiyi engellediğini açıklamışlardır. Wong ve Laschinger (2012) ise Kanada’da hastanede görev yapan 600 hemşire üzerinde uyguladıkları anket çalışması sonucu otantik liderliğin, hemşirelerin yapısal yetkilendirmesini önemli ölçüde ve olumlu bir şekilde etkilediğini ve bunun da performansı artırdığını tespit etmişlerdir. Uysal vd., (2012) Isparta ilinde yedi hastanede görevli kişilerin yöneticilerine yönelik liderlik düşüncelerini tespit etmek için anket çalışmasını gerçekleştirmişler, çalışmanın sonucunda, otokratik, karizmatik ve liberal liderlik çeşitlerinin iş üretkenliğine negatif yönde etki ettiğini, dönüşümcü ve babacan liderlik çeşitlerinin ise iş üretkenliğine pozitif yönde etki ettiğini ortaya koymuşlardır. Katılımcı, demokratik ve işlemsel liderlik çeşitleri ile iş üretkenliği arasında ise anlamlı yönde ilişki tespit edilemediğini ifade etmişlerdir. Bu çalışmalardan hareketle;

H1: Otantik liderliğin, iş üretkenliğine anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

Ha vd., (2020) Güney Kore’de bir ilde uyguladıkları anket çalışmasında sosyal girişim liderlerinin otantik liderliğinin, çalışanların mutluluğu ve iş becerikliliği üzerindeki etkisini, iş zanaatkârlığının liderin otantik liderliğinde ve çalışanların mutluluğunda aracılık etkisini araştırmışlardır. Çalışma sonucunda, otantik liderliğin, çalışanların mutluluğunu ve iş becerilerini etkilediğini bulmuşlardır. Smedo vd., (2019) ise ampirik çalışmalarında CapeVerde’deki çeşitli kamu ve özel kuruluşlara ait 543 çalışana uygulanan bir anketten elde edilen verileri analiz etmişlerdir. Bu bağlamda çalışanların otantik liderlik algılarının, işteki mutluluğu açıkladığı ortaya konulmuştur. Ayrıca çalışanların otantik liderlik algılarının, hem doğrudan hem de iş yerindeki mutluluğun aracılık etkisi yoluyla duygusal bağlılığı da yordadığı söz konusu çalışmanın bulguları arasında yer almaktadır. Ayça (2016) gerçekleştirdiği çalışmada ise İstanbul’da turizm sektöründe çalışanların, yöneticilerinin otantik liderlik davranışlarına ilişkin algılamalarıyla, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri incelemiştir. İnceleme sonucunda otantik liderlik, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak olumlu ve anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. Bu bilgiler ışığında;

H2: Otantik liderliğin, iş yerinde mutluluğa anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

Fisher (2010a) ve Erselcan ve Süral Özer (2018) gerçekleştirecek yeni araştırmalarda işgören mutluluğunu kapsayan tutum ve duyguların dikkate alınmasının önem taşıdığını bu bağlamda mutluluğun oynadığı aracı rolün test edilmesini sağlayabilecek farklı değişkenlerle çalışılması gerektiğini önermektedirler. Söz konusu bu kavramlardan ve çalışmalardan hareketle otantik liderlik, iş üretkenliği ve iş yerinde mutluluk kavramları daha önce literatürde aynı model içerisinde hep birlikte analiz edilmediği için söz konusu iki değişkeni, iş yerinde mutluluk değişkeninin aracılık etkisi ile analiz edebilme gayesiyle;

H3: Otantik liderliğin, iş üretkenliğine etkisinde iş yerinde mutluluğun aracılık etkisi vardır.

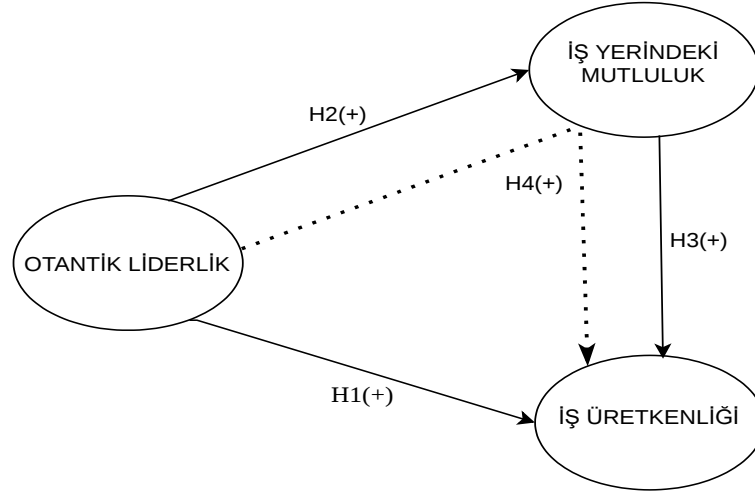
Arar (2020); doktora tez çalışmasında mutlu çalışanın üretkenliğinin akademideki geçerliliğini saptama amacına yer vermiştir. Bununla birlikte akademisyen performanslarının sadece iş yeri sınırlarında kalmayarak akademisyenlerin özel yaşamlarına yönelik etkisini de araştırmıştır. Benuyenah ve Pandya (2020); Birleşik Arap Emirlikleri ve Butan’ı da içeren bazı ülkelerde 39 dergiden veri toplama tekniğiyle mutlu bir ulus ve üretkenlik, gayri safi milli hâsıla ve refah huzuru arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Oswald vd., (2015) 713 birey ile gerçekleştirdikleri bir dizi laboratuvar deney çalışmasında mutlu çalışanların % 10-12 arasında üretkenliklerinin arttığını tespit etmişlerdir. Sharifzadeh ve Almaraz (2014) Kaliforniya’da 850 üniversite öğrencisiyle yaptıkları anket çalışmalarında ise mutluluğun, iş

performansına etkilerini araştırmış ve mutlu çalışanların, mutsuz çalışanlara göre daha üretken oldukları sonucuna varmışlardır. Erselcan ve Süral Özer (2018) ise iş doyumunun, çalışan performansı ve mutluluğa etkisini irdeleyen bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Ayrıca iş doyumunun, performansa etkisinde mutluluğun rolünü araştırmışlar ve analiz sonucunda iş doyumunun, performansa etkisinde mutluluğun aracılık etkisinin bulunduğunu bulgulamışlardır. Bu çalışmalardan hareketle;

H4: İş yerinde mutluluğun iş üretkenliğine anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

Söz konusu hipotezlerden hareketle Şekil 1’de araştırma modeli sunulmuştur.

Şekil 1: Araştırma Modeli



3. Metodoloji

Çalışmanın bu kısmında çalışma için gerçekleştirilen anket uygulaması, analize yönelik metodolojik bilgiler ve analiz sonuçları yer almaktadır.

3.1. Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, çalışanların otantik liderlik algılamaları ile iş üretkenliği algılamaları arasında ayrıca iş yerinde mutluluk ile iş üretkenliği algılamaları arasında diğer taraftan otantik liderlik ile iş yeri mutluluğu algılamaları arasında bir ilişkinin olup olmadığının ortaya konulmasıdır. Aynı zamanda çalışanların otantik liderlik algılamaları ile iş üretkenliği algılamaları arasındaki ilişkide iş yerinde mutluluğun aracılık etkisinin olup olmaması çalışmanın bir diğer amacını oluşturmaktadır.

3.2. Çalışmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın evrenini, ülkemizde bir ilde tekstil sektöründe faaliyet gösteren bir firmadaki toplam 350 çalışan oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise söz konusu bu evren içerisinde görev yapan ve kendisine ulaşan anket formlarını tam olarak dolduran 263 işgören oluşturmaktadır. İlgili firmanın gizlilik talebi gereğince firmanın ismi verilememiştir. Bu çalışma konu ve kapsam olarak birçok sektörde ve kuruluştaki uygulanabilir bir çalışmadır. Tekstil sektörü, ülkemizde sanayi sektöründe oldukça ağırlığı olan bir sektördür. Aynı zamanda çok sayıda çalışanın istihdam edildiği bu sektörde, araştırmanın gerçekleştirilmesinin daha uygun olacağı değerlendirilmiştir. Çalışmanın örnekleminin belirlenmesinde farklı birimlerde çalışan ve yönetici kademesinde ast/üst ilişkilerine dayalı işgörenler özellikle dikkate alınmıştır.

3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışma; sadece bir ildeki tekstil sektöründe faaliyet gösteren bir firma çalışanlarının belli bir kesimini kapsamaktadır. Nitekim çalışmada, bir ilde sınırlı sayıda işgörenin doldurdukları anket formları dikkate alınmıştır. Bu bağlamda araştırma, sadece bir ilde tekstil sektöründe faaliyet gösteren bir firmada ankete

katılım sağlayan işgörenlerin fikir, algı ve tutumlarını ortaya koymaktadır. Farklı zamanlarda aynı veya farklı sektörlerde yapılacak araştırmalarda farklı sonuçlar elde edilebilir.

3.4. Çalışmanın Yöntemi

Çalışma ampirik, nicel bir çalışmadır. Bu bağlamda nicel araştırma yöntemlerinden tarama araştırma yöntemi kullanılmış olup analiz çeşidi olarak ilişkisel analiz kullanılmıştır. Anket uygulamasında kişilerin tespit edilmesinde; olasılıklı (rastgele-rastlantısal) örnekleme metodlarından basit tesadüfi örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Araştırma verileri, toplam 263 işgörenden elde edilen anket yöntemiyle sağlanmıştır. Genel itibarıyla sosyal bilimlerde tarama türü araştırmalarda 200 - 300 arası örneklem sayıları yeterli görülmektedir (Gülbüz ve Şahin, 2014:128). Anket uygulaması, Aralık 2021 döneminde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada hipotezlerin test edilmesi için istatistik programlarından Smart PLS 3 kullanılarak (Ringle vd., 2015) Kısmi En Küçük Kareler yöntemi ile yapısal eşitlik modelinin tahmini (PLS-SEM) gerçekleştirilmiştir. Araştırmada ilk olarak modeli ölçeğin güvenilirlik ve geçerlilik testleri bağlamında; madde güvenilirliği için faktör yükleri, iç tutarlılık güvenilirliği için Cronbach's Alpha ve birleşik güvenilirlik değerleri, birleşme geçerliliği için açıklanan ortalama varyans değerleri ve son olarak ayrışma geçerliliği için çapraz yükler, Fornell-Larcker Kriteri değerlerine bakılmıştır. Ardından kısmi en küçük kareler yöntemi ile yapısal eşitlik modelinin tahmini gerçekleştirilmiştir.

3.5. Veri Toplama Aracı ve Analizi

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formunda üç adet ölçeğe yer verilmiştir. Bunlardan ilki Walumbwa vd., (2008) tarafından geliştirilen, Tabak vd., (2012) tarafından Türkçe'ye geçirilen "Otantik Liderlik Ölçeği"dir. İkincisi Salas-Vallina vd. (2017) tarafından geliştirilen Akdemir (2019) tarafından Türkçeye geçerliliği yapılan "İş Yerinde Mutluluk Ölçeği"dir. Sonuncu olarak ise Endicott ve Nee (1997) tarafından geliştirilen, Uğuz vd., (2004) tarafından Türkçe'ye geçerliliği yapılan "İş Yerinde Üretkenlik Ölçeği" kullanılmıştır. Veriler, kısmi en küçük kareler yöntemi ile yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak analiz edilmiştir.

4. Bulgular

Bu kısımda istatistiki analiz sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmektedir.

4.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine Dair Bulgular

Örneklem grubunu meydana getiren katılımcıların demografik özelliklerine ait bilgiler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Örneklem Karakteristikleri

		Frekans	Yüzde	Kümülatif yüzde
CİNSİYET	Erkek	168	63,9	63,9
	Kadın	95	36,1	100
	Toplam	263	100	
MEDENİ DURUM	Bekar	127	48,3	48,3
	Evli	136	51,7	100
	Toplam	263	100	
YAŞ	18-25	67	25,5	25,5
	26-33	83	31,6	57
	34-41	70	26,6	83,7
	42-49	33	12,5	96,2
	50 Yaş Ve Üzeri	10	3,8	100

	Toplam	263	100	
ÖĞRENİM DURUMU	Lise	33	12,5	12,5
	Önlisans	45	17,1	29,7
	Lisans	153	58,2	87,8
	Lisansüstü	32	12,2	100
	Toplam	263	100	
MESLEKİ HİZMET SÜRESİ	1-5 Yıl	100	38	38
	6-10 Yıl	65	24,7	62,7
	11-15 Yıl	51	19,4	82,1
	16-20 Yıl	33	12,5	94,7
	21 Ve Üzeri	14	5,3	100
	Toplam	263	100	
KONUM	Yönetici	36	13,7	13,7
	Çalışan	227	86,3	100
	Toplam	263	100	

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere araştırmaya katılanların 168'i erkek, 95'i kadındır, 127'si bekâr, 136'sı evlidir. Katılımcılardan 18-25 yaş grubunda olan 67 kişi, 26-33 yaş grubunda olan 83 kişi, 34-41 yaş grubunda olan 70 kişi, 42-49 yaş grubunda olan 33 kişi ve 50 ve üzeri yaş grubunda olan 10 kişi bulunmaktadır. Lise mezunu 33 kişi, ön lisans mezunu 45, lisans mezunu 153, lisansüstü mezunu 32 kişi bulunmaktadır. Mesleki hizmet süresinde; 1-5 yıl hizmet süresi olan 100 kişi, 6-10 yıl hizmet süresi olan 65 kişi, 11-15 yıl hizmet süresi olan 51 kişi, 16-20 yıl hizmet süresi olan 33 kişi, 21 ve üzeri yıl hizmet süresi olan 14 kişi bulunmaktadır. Konum grubunda yönetici olarak 36 kişi, çalışan olarak 227 kişidir.

4.2. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenirliği

Modelin geçerliliğinin analizinden önce ölçekler için geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda, madde güvenilirliği, iç tutarlılık güvenilirliği, birleşme geçerliği ve ayrışma geçerliği incelenmiştir. Madde güvenilirliğini test etmek için her madde için standardize madde yüklerine bakılmıştır (Hair vd., 2010). İç tutarlılık güvenilirliği (Internal Consistency Reliability) için Cronbach Alpha katsayısı ve birleşik güvenilirlik (Composite Reliability - CR) katsayısı dikkate alınmıştır (Hair vd., 2017). Birleşme geçerliliği (Convergent validity) için ifadelerin açıklanan ortalama varyans değerlerine (Average Variance Extracted - AVE) dikkat edilmiştir (Fornell ve Larcker, 1981). Ayrışma geçerliliğinin (Discriminant validity) tespit edilebilmesi için Fornell-Larcker tablosunda AVE değerlerinin karekökleri olan değerler irdelenmiştir (Hair vd., 2017; Henseler vd., 2015).

NOT: OL=Otantik Liderlik / İM=İş Yerinde Mutluluk / İÜ=İş Üretkenliği

Tablo 2: Faktör Yükleri

Değişkenler	Maddeler	Faktör Yükleri	Standart Sapma	T İstatistiği
OTANTİK LİDERLİK	OL1	0.785	0.032	24.625
	OL2	0.842	0.019	43.620
	OL3	0.839	0.023	36.052
	OL4	0.739	0.047	15.755
	OL5	0.756	0.045	16.759

	OL6	0.835	0.024	35.428
	OL7	0.848	0.024	35.698
	OL8	0.838	0.029	28.756
	OL9	0.737	0.041	18.155
	OL10	0.784	0.034	23.325
	OL11	0.805	0.029	27.952
	OL12	0.822	0.027	30.970
	OL13	0.860	0.020	43.057
	OL14	0.788	0.039	20.446
	OL15	0.869	0.018	49.194
	OL16	0.805	0.028	29.244
İŞ YERİNDE MUTLULUK	İM1	0.745	0.036	20.527
	İM2	0.712	0.039	18.056
	İM3	0.668	0.042	16.095
	İM4	0.753	0.036	20.679
	İM5	0.817	0.021	39.114
	İM6	0.660	0.054	12.278
	İM7	0.759	0.034	22.507
	İM8	0.793	0.029	27.004
	İM9	0.696	0.040	17.265
	İM10	0.734	0.034	21.399
	İM11	0.744	0.037	19.941
	İM12	0.577	0.053	10.959
	İM13	0.699	0.043	16.066
	İM14	0.729	0.041	17.724
	İM15	0.730	0.036	20.413
	İM16	0.717	0.037	19.568
	İM17	0.768	0.032	24.256
	İM18	0.755	0.036	20.845
	İM19	0.751	0.031	24.218
	İM20	0.637	0.038	16.591
	İM21	0.641	0.042	15.397
	İM22	0.706	0.041	17.249
	İM23	0.761	0.036	21.309
	İM24	0.839	0.018	46.929
	İM25	0.793	0.029	27.782
	İM26	0.793	0.028	28.200
	İM28	0.825	0.022	37.314
	İM29	0.787	0.033	23.915
	İM30	0.816	0.026	30.819
	İM31	0.822	0.023	36.066

İŞ ÜRETKENLİĞİ	İU1	0.775	0.044	17.697
	İU2	0.779	0.043	18.168
	İU3	0.801	0.035	22.942
	İU4	0.820	0.031	26.665
	İU5	0.839	0.028	30.335
	İU6	0.785	0.040	19.877
	İU7	0.749	0.044	16.974
	İU8	0.821	0.033	24.609
	İU9	0.782	0.034	23.053
	İU10	0.767	0.043	17.735
	İU11	0.754	0.049	15.397
	İU12	0.840	0.027	30.747
	İU13	0.800	0.036	21.929
	İU14	0.846	0.027	31.027
	İU15	0.771	0.041	18.939
	İU16	0.782	0.039	20.119
	İU17	0.847	0.023	36.888
	İU18	0.811	0.036	22.638
	İU19	0.819	0.027	30.179
	İU20	0.870	0.020	42.481
	İU21	0.801	0.041	19.622
	İU22	0.785	0.035	22.232
	İU23	0.834	0.030	27.602
	İU24	0.836	0.027	30.638
	İU25	0.838	0.025	32.919

NOT: İM27 maddesi faktör yükü problemi nedeniyle analizden çıkarılmıştır.

Tablo 3: Cronbach's Alpha, Birleşik Güvenilirlik ve Açıklanan Ortalama Varyans Değerleri

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Otantik Liderlik	0.965	0.968	0.657
İş Yerinde Mutluluk	0.972	0.974	0.553
İş Üretkenliği	0.978	0.979	0.651

Tablo 4: Fornell-Larcker Kriteri Değerleri (AVE'nin karekökü)

	İM	OL	İU
İş Yerinde Mutluluk	0.743		
Otantik Liderlik	0.705	0.810	
İş Üretkenliği	0.322	0.185	0.807

Analiz sonucu İM27 maddesi faktör yükü sorunu nedeniyle analizden çıkarılmıştır. Kalan maddelerin bütün faktör yükleri 0.5 değerinden yüksek olduğu için madde güvenilirliği sağlanmıştır. Yukarıda tablolarda görüleceği üzere değişkenler için Cronbach's Alpha değerleri 0.7 değerinden ve Birleşik Güvenilirlik değerleri 0.7 değerinden yüksek olduğundan iç tutarlılık güvenilirliği, Açıklanan Ortalama Varyans değerleri 0.5 değerinden yüksek olduğundan birleşme geçerliliği sağlanmıştır. Ayrıca Tablo 2'de görüleceği üzere ayırışma geçerliliği testlerinden çapraz yükleme sonuçlarına göre bir ifadenin altında yer aldığı değişkene ait faktör yükü diğer değişkenlerde aldığı faktör yükünden daha yüksek olduğu için, buna ilave olarak Tablo 4'te de görüleceği üzere Fornell-Larcker kriterine göre ise köşegen değerlerin en büyük olması sebebiyle ayırışma geçerliliği sağlanmıştır.

4.3. Hipotez Testleri

Aşağıda Tablo 5 ve Şekil 2'de özetlendiği üzere araştırmanın H1 hipotezi hariç bütün hipotezleri desteklenmiştir.

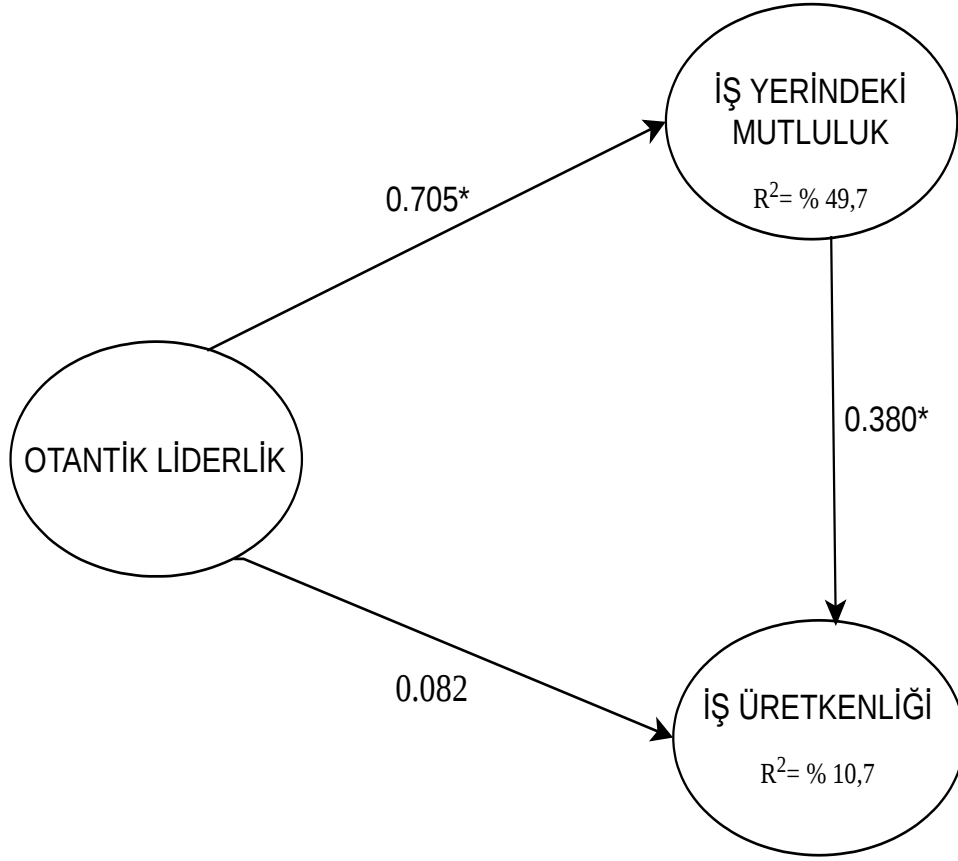
Tablo 5: Hipotez test sonuçları

Hipotezler		β	S.S	T değeri	P değeri	Sonuç
H1	OL -> İÜ	0.082	0.084	0.983	0.326	Desteklenmedi
H2	OL -> İM	0.705	0.033	21.309	0.000	Desteklendi
H4	İM -> İÜ	0.380	0.077	4.965	0.000	Desteklendi
H3	OL -> İÜ*	0.204	0.071	2.855	0.004	
	OL -> İM -> İÜ	0.268	0.051	5.244	0.000	

*Mediator olmadan değerler

Otantik liderliğin iş üretkenliğine etkisi ($\beta = 0.082$, $t = 0.983$, $p > 0.05$) istatistiki olarak anlamsız bulunmuştur. Bu nedenle H1 hipotezi kabul edilmemiştir. Otantik liderlik iş yerindeki mutluluğu pozitif yönde ($\beta = 0.705$, $t = 21.309$, $p < 0.001$) etkilemektedir. Bu nedenle H2 hipotezi kabul edilmiştir. İş yerinde mutluluk, iş üretkenliğini pozitif yönde ($\beta = 0.380$, $t = 4.965$, $p < 0.001$) etkilemektedir. Bu nedenle H4 hipotezi kabul edilmiştir.

İş yerindeki mutluluğun varyansının %49,7'si, iş üretkenliği varyansının %10,7'si açıklanmıştır. Hair vd. (2014)'e göre, arabuluculuk etkisini test etmenin ilk adımı, başlangıçta PLS yol modeline aracı değişkenini dâhil etmeden doğrudan etkinin önemini değerlendirmektir. Doğrudan etki önemliyse, PLS modelindeki aracı değişken dâhil edilir ve dolaylı etkinin önemi değerlendirilir. Son olarak, dolaylı etki önemliyse, arabuluculuk etkisini görmek için hesaplanan varyans (VAF) değerlendirilir. VAF % 0 ile % 100 arasında değişmekte olup, % 80'in üzerindeki değerler tam aracılık, % 20 ile % 80 arasında kısmi aracılık ve % 20'nin altında aracılık etkisi olmadığını göstermektedir. Bu noktadan hareketle H3 hipotezini test etmek için hesaplanan VAF değeri (% 56,77) ($t = 5.244$, $p < 0.001$) olduğundan, otantik liderliğin, iş üretkenliğine etkisinde iş yerinde mutluluğun aracılık seviyesi kısmi aracılık düzeyindedir. Dolayısıyla H3 hipotezi de desteklenmiştir.



Şekil 2: Yapısal Modelin PLS Sonuçları

5. Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmada otantik liderliğin, iş üretkenliğine etkisinde iş yerinde mutluluğun aracılık etkisi analiz edilmektedir. Bu kapsamda gerçekleştirilen analizler sonucunda otantik liderliğin, iş yerinde mutluluğa anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu, aynı zamanda otantik liderliğin, iş üretkenliğine etkisinde iş yerinde mutluluğun aracılık etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla H2 ve H3 hipotezleri kabul edilmiştir. Semedo vd., (2019) ampirik çalışmaları sonucunda elde edilen verileri analiz etmişlerdir. Analiz sonucunda çalışanların otantik liderlik algılarının işteki mutluluğunu açıkladığı bulunmuştur. Ayrıca çalışanların otantik liderlik algılarının, hem doğrudan hem de iş yerindeki mutluluğun aracılık etkisi yoluyla duygusal bağlılığı da yordadığını belirtmişlerdir. Ayça (2016) ise yaptığı çalışmada benzer şekilde işgörenlerin yöneticilerinin otantik liderlik davranışlarına ilişkin algılamalarıyla iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında olumlu ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Bu çalışmada ayrıca iş yerinde mutluluğun, iş üretkenliğine anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır ve H4 hipotezi de kabul edilmiştir. Bhatti ve Qureshi, (2007) çalışan iştirakinin iş yerinden hoşnutluk, çalışan sadakati ve çalışan üretkenliği üzerindeki etkisini incelemişler ve çalışan iştirakinin artırılmasının, iş memnuniyetinin yanında bağlılığı ve üretkenliği de arttırdığını belirlemişlerdir. Güner ve Bozkurt (2017) çalışmada ise iş yerinde mutluluğun, rekabet konusunda avantaj olarak değerlendirilebileceğini belirtmiş, dolayısıyla bu avantaja sahip olmada ve işgörenlerin iş yerlerindeki mutluluk ve mutsuzluk sebeplerinin belirlenmesinin, işgörenlerin verimlilikleri, performansları ve işten ayrılma istekleri hususunda önemli bir etkiye sebebiyet verebileceğini vurgulamıştır.

Bu bağlamda bir ilde tekstil sektöründe faaliyet gösteren bir firmada çalışanlar örneklemini üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonucunda; otantik liderliğin, iş yerinde mutluluğa anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu, iş üretkenliğine etkisinde ise iş yerinde mutluluğun aracılık etkisinin olduğu anlaşılmaktadır. Rekabet koşullarının arttığı ve dış çevrenin sürekli değişim içerisinde olduğu günümüz yaşantısında hedeflere ulaşabilmek yöneticiler açısından önemli hususlardan biridir.

Örgütlerin hedeflerine ulaşması ise çalışanların beklentileri ile yakın bir ilişki içerisindedir. Dolayısıyla bireylerin iş tatminleri ve mutlulukları önemli hale gelmektedir. Özellikle yöneticiler, çalışanların işlerinden memnun olmalarını sağlamalı ya da memnuniyetsizlik durumlarına çözümler sunmalıdır. Çalışanların otantik liderlik algıları, iş tatminleri açısından göz önünde bulundurulması gereken bir diğer konudur. Özellikle işgörenlerin yöneticilerine karşı otantik liderlik algıları arttığında, mutluluk seviyelerinin de artacağı öngörülmektedir. İşinde mutlu olan çalışanın da üretkenliğinin artacağı söylenebilir.

Çalışmada otantik liderliğin, iş üretkenliğine etkisi, istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur. Dolayısıyla H1 hipotezi kabul edilmemiştir. Gelecekteki benzer çalışmalar için ilgili hususun, farklı sektörlerde ve örneklemelerde de ele alınarak daha geniş bir kapsamda sonuçların değerlendirilmesi önerilebilir.

Otantik liderlik, iş üretkenliği ve iş yerinde mutluluk kavramları aynı model içerisinde daha önce analiz edilmediği için söz konusu bu üç değişkenin bir arada aracılık etkisi ile birlikte ele alınması, çalışmanın özgün değerini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte söz konusu değişkenlerin, farklı sektörlerde ve örneklemelerde uygulanması, karşılaştırılabilir sonuçların elde edilmesi ve konunun literatür zenginliğinin gelişmesi yönünden gelecekteki araştırmacılara tavsiye edilebilir.

Kaynakça

- Akçay, A. (2019). *İş Motivasyon Araçlarının ve Eğitim-Geliştirme Faaliyetlerinin Çalışanların İş Üretkenliğine Etkisi*. (Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Akdemir, M. (2019). *Otantik Liderlik ve İş Yeri Mutluluğu: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.
- Akşit Aşık, N. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme, *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Arar. T. (2020). *Akademide İş Yeri Mutluluğu İle Performans Arasındaki İlişki ve İş Yaşam Dengesi ve Duygusal Zekânın Rolü*. (Doktora Tezi). Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Audenaert M., Decramer, A., George, B. (2021). How To Foster Employee Quality Of Life: The Role Of Employee Performance Management And Authentic Leadership, *Evaluation and Program Planning*, 85, 1-9.
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., ve May D. R. (2004). Unlocking The Mask: A Look At The Process By Which Authentic Leaders Impact Follower Attitudes And Behaviors, *Leadership Quarterly*, 15, 801-823.
- Avolio, B. J., ve Gardner, W. L. (2005). Authentic Leadership Development: Getting To The Root Of Positive Forms Of Leadership, *Leadership Quarterly*, 16, 315-338.
- Ayça, B. (2016). *Otantik Liderlik Davranışının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi ve Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. (Doktora Tezi). Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Benuyenah, V. ve Pandya, B. (2020). Measuring Employee Happiness In The UAE-Integrating Organisational Data Into The National Statistics, *International Review Of Management And Marketing*, 10(3), 83-92.
- Bhatti, K. K. ve Qureshi, T. M. (2007). Impact Of Employee Participation On Job Satisfaction, Employee Commitment And Employee Productivity, *International Review of Business Research Papers*, 3(2), 54-68.
- Bilginoğlu, E. ve Yozgat, U. (2020). İş Yerinde Mutluluk Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması, *Journal of Yasar University*, 15(Special Issue), 201-206.

- Boyacı, C. (1991). *Personel Yönetiminde Beşeri Kaynakların Korunması Açısından İş Koşullarının İyileştirilmesi ve İşte Verimliliğe Olan Etkisi Üzerine Bir Uygulama*, Antalya: Akdeniz Üniversitesi Basımevi.
- Bridgman, M. (2017). *The Hidden Power Of Employee Happiness: Happiness Achieves Employee Excellence*. USA, CreateSpace Independent Publishing Platform.
- Caza, A., Bagozzi, R. P., Woolley, L., Levy, L., ve Caza, B. B. (2010). Psychological Capital And Authentic Leadership, *Asia-Pacific Journal Of Business Administration*, 2(1), 53-70.
- Chan, A., Hannah S. T., ve Gardner, W. L. (2005). Veritable Authentic Leadership: Emergence, Functioning, And Impacts, *Monographs in Leadership and Management*, 3, 3-41.
- Csikszentmihalyi, M. (2003). *Good Business: Leadership, Flow, And The Making Of Meaning*. New York, Penguin Group.
- Çetin, F., Turgut, H. ve Sözen, H. C. (2015). Öznel İyi Oluşun Yordanmasında Sabit Kişilik Örüntüsü: Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü, *Türk Psikoloji Dergisi*, 30(76), 68-75.
- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Doğan, Ö. (2017). *Türkiye İmalat Sanayi Firmalarının Ar-Ge, Yenilik, İhracat ve Üretkenlikleri Arasındaki Dinamik İlişki*. (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Donuk B. (2009). Özel ve Kamu Sektöründe Görev Yapan Spor Yöneticilerin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21, 180-187.
- Endicott, J. ve Nee, J. (1997). Endicott Work Productivity Scale (EWPS): A New Measure To Assess Treatment Effects, *Psychopharmacol Bull*, 33(1): 13-16.
- Eren, E. (1998). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Erhan, T. (2021). İş Yeri Mutluluğu: Bir Kavram İncelemesi, *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(38), 5686-5712.
- Erselcan, R. C. ve Süral Özer, P. (2018). İş Doyumunun Performansa Etkisinde Mutluluğun Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 13(2), 148-165.
- Fisher, C.D. (2010a). Happiness At Work, *ePublications@bond*, Bond University, Queensland.
- Fisher, C. D. (2010b). Happiness At Work. *International Journal of Management Reviews*, 12, 384-412.
- Fornell, C., ve Larcker, D. (1981). Structural Equation Models With Unobservable Variables And Measurement Error, *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- George, B. (2003). *Authentic leadership: Rediscovering the secrets to creating lasting value*. Jossey-Bass, San Francisco, CA.
- Goffee, R. ve Jones, G. (2005). Managing Authenticity: The Paradox Of Great Leadership, *Harvard Business Review*, 83(12), 86-94.
- Güner, F. ve Bozkurt, Ö. Ç. (2017). Banka Çalışanlarının İş Yerinde Mutluluk ve Mutsuzluk Nedenleri Üzerine Keşif Amaçlı Bir Araştırma, *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 85-105.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Seçkin Yayıncılık.
- Ha, D-C., Eom, S-J., ve Rhee, S-H. (2020). The Effect Of Authentic Leadership And Grit On The Happiness And Job Crafting Of Social Enterprise Employee - Focused On Social Enterprise In Chungbuk. *Journal Of The Korean Society Of Rural Planning*, 26(4), 117-129.
- Haftacı, V. (1985). *Mal Oluş Muhasebesinden Yararlanarak Üretkenliği Ölçme ve Denetleme*. (Doktora Tezi). Karadeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Hair, J. F., Black, W. C., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., ve Tatham, R. L. (2010). *Multivariate Data Analysis (7th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M. ve Sarstedt, M. (2014). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage, Thousand Oaks. doi: 10.1108/EBR-10-2013-0128.
- Hair, J., Hult, C., Ringle, C. ve Sarstedt, M. (2017). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Second Edition*, Sage, Los Angeles.
- Henseler, J., Ringle, C. M., ve Sarstedt, M. (2015). A New Criterion For Assessing Discriminant Validity In Variance-Based Structural Equation Modeling, *Journal Of The Academy Of Marketing Science*, 43(1), 115-135.
- Huta, V. (2015). An Overview Of Hedonic And Eudaimonic Well-Being Concepts, In L. Reinecke & M. B. Oliver (Eds.), *Handbook Of Media Use And Well-Being*, (pp. 1-26). New York: Routledge.
- Hyun, C., Suh E., ve Ryu J. (2013). *Worker Happiness In Korea*, Samsung Economic Research Institute, 9-13.
- Ilies, R.T., Morgeson, F. P. Ve Nahrgang J. D. (2005). Authentic Leadership And Eudaemonic Well-Being: Understanding Leader-Follower Outcomes, *Leadership Quarterly*, 16, 373–394.
- Kahya, E. ve Olcay, P. (2007). Bir İşletmenin Mekanik İşler Atölyesinde Oranlarla İşgücü Verimlilik Yönetim Sistemi (WPMR) Tasarımı, *MPM Verimlilik Dergisi*, 2(9), 10-36.
- Kernis, M. H. (2003). Toward A Conceptualization Of Optimal Self-Esteem, *Psychological Inquiry*, 14(1), 1-26.
- Keser, A. (2018). İşte Mutluluk Araştırması, *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 14(1), 43-57.
- Kiersch, C. E., ve Byrne, Z. S. (2015). Is Being Authentic Being Fair? Multilevel Examination Of Authentic Leadership, Justice, And Employee Outcomes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 22(3), 292-303.
- Korkmaz. O. (2017). Otantik Liderlik ve Örgütsel Güven, *The Journal Of Academic Social Science Studies*, 58, 437-454.
- Kubovy, M. (1999). On The Pleasures Of The Mind. In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Eds.), *Well-Being: The Foundations Of Hedonic Psychology* (pp. 134-154). New York, NY, US: Russell Sage Foundation.
- Kurçer M. A. (2005). Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Hekimlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri, *Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 2(3), 10-15.
- Luthans F., ve Avolio B. J. (2003). Authentic Leadership: A Positive Developmental Approach. In K.S. Cameron, J. E. Dutton & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship* (pp. 241-261). San Francisco: Barrett-Koehler.
- May, D. R., Chan, A. Y., Hodges, T. D., ve Avolio, B. J. (2003). Developing The Moral Component Of Authentic Leadership, *Organizational Dynamics*, 32(3), 247-260.
- Mazutis, D., Slawinski, N. (2008). Leading Organizational Learning Through Authentic Dialogue. *Management Learning*, 39(4), 437-456.
- Niswaty, R., Wirawan, H., Akib, H., Saggaf, M. S. & Daraba, D. (2021). Investigating The Effect Of Authentic Leadership And Employees' Psychological Capital On Work Engagement: Evidence From Indonesia, *Heliyon*, 7, 1-8.
- Odabaşı, M. (1997). *Verimlilik Diye Diye Söyleşiler*. MPM Yayınları, Ankara.
- Oswald, A. J., Proto, E., & Sgroi, D. (2015). Happiness And Productivity, *Journal of Labor Economics*, 33(4), 789-822.
- Özdamar S. (1998). İnsan Gücü Potansiyelimizin En Verimli Biçimde Değerlendirilmesi Öncelikli Hedeflerimiz Arasındadır, *İşveren Dergisi*, 8, 241-251.

- Pekiner, K. (1971). *İşletmelerde Prodüktivite Denetimi*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Preffer, J. (1995). *Rekabette Üstünlüğün Sırrı: İnsan*. (Çev. S. Gül) İstanbul: Sabah Kitapçılık San. ve Tic. A.Ş.
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness At Work: Maximizing Your Psychological Capital For Success*. Wiley-Blackwell, United Kingdom.
- Qiu, S., Alizadeha, A., Dooleya, L. M. ve Zhangb, R. (2019). The Effects Of Authentic Leadership On Trust İn Leaders, Organizational Citizenship Behavior, And Service Quality İn The Chinese Hospitality Industry, *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 40, 77-87.
- Ringle, C. M., Wende, S. ve Becker J. M. (2015). *SmartPLS Release: 3*. Germany SmartPLS GmbH: Boenningstedt.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything, Or Is It? Explorations On The Meaning Of Psychological Well-Being, *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2003). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Furkan Ofset,
- Sapancalı, F. (1993). Çalışanların Güdülenmesinde Kullanılan Özendirici Araçlar, *Verimlilik Dergisi*, 4, 55-74.
- Salas-Vallina, A., Alegre, J., ve Fernandez, R. (2017). On The Road To Happiness At Work (HAW): Transformational Leadership And Organizational Learning Capability As Drivers Of HAW İn A Healthcare Context, *Personnel Review*, 46(2), 314-338.
- Semedo, A. S., Coelho, A. ve Ribeiro, N. (2019). Authentic Leadership, Happiness At Work And Affective Commitment: An Empirical Study İn Cape Verde, *European Business Review*, 31(3), 337-351.
- Sheldon, K. M. ve Elliot, A. J. (1999). Goal Striving, Need Satisfaction, And Longitudinal Well-Being: The Self-Concordance Model, *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 482-497.
- Sharifzadeh, M. ve Almaraz, J. (2014). Happiness And Productivity İn The Workplace, *American Journal of Management*, 14(4), 19-26.
- Soylu, Y., Tabak, A. ve Polat, M. (2007). Ankara İlinde Savunma Sanayiinde Çalışan Orta Kademe Yöneticilerin Liderlik Bileşenlerini Algılamaları: Analitik Hiyerarşi Süreci (Ahs) İle Bir Çalışma, *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(5), 179-191.
- Şahin, Ş. (2012). *Kısıtlar Teorisine Göre Sanayi İşletmelerinde Çalışanların Motivasyonu ve İşletme Başarısına Etkisi: PVC Üretim İşletmesi Üzerine Bir Uygulama*. (Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Tabak, A., Polat, M., Coşar, S. ve Türköz, T. (2012). Otantik Liderlik Ölçeği: Güvenirlilik Ve Geçerlik Çalışması, *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(4), 89-106.
- Taner, B. (2015). *Ağırlama Endüstrisinde Verimlilik Yönetimi*, İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Toprak M. A. (2005). *Çalışanların Bakışı Açısından Verimlilik, Temel Değerler, Başarı Faktörleri: Bir Alan Araştırması*. V. Ulusal Üretim Araştırmaları Sempozyumu, İstanbul Ticaret Üniversitesi, 25-27 Kasım.
- Uğur, A. (1991). *Türkiye'de İşgücü Verimliliğini Etkileyen Sosyo-Kültürel Faktörlerin Önemi*. I. Verimlilik Kongresi.
- Uğuz, Ş., İnanç, B. Y., Yerlikaya, E. E. ve Aydın, H. (2004). Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği'nin (EİÜÖ) Türk Toplumunda Geçerlilik ve Güvenilirliğinin Değerlendirilmesi, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 15(3), 209-214.
- Uslu, E. (2017). *Otantik Liderlik İle İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Uysal, Ş. A., Keklik, B., Erdem, R. ve Çelik, R. (2012). Hastane Yöneticilerinin Liderlik Özellikleri İle Çalışanların İş Üretkenlik Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 15(1), 25-57.
- Xiong, H.-B. ve Fang, P. (2014). Authentic Leadership, Collective Efficacy, And Group Performance: An Empirical Study In China, *Social Behaviour and Personality: An International Journal*, 42(6), 921-932.
- Wagner, R. (2015). *Widgets: The 12 New Rules For Managing Your Employees As If They' Re Real People*. New York: McGraw-Hill Education.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S. ve Peterson S. J. (2008). Authentic Leadership: Development And Validation Of A Theory-Based Measure, *Journal of Management*, 34(1), 89-126.
- Waterman, A. S. (1993). Two Conceptions Of Happiness: Contrasts Of Personal Expressiveness (Eudaimonia) And Hedonic Enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678-691.
- Wong C. A., ve Laschinger, H. K. S. (2013). Authentic Leadership, Performance And Job Satisfaction: The Mediating Role Of Empowerment. *Journal of Advanced Nursing*, 69(4), 947-959.
- Yeşilyurt C. (2009). Türkiye' deki İktisat Bölümlerinin Göreceli Performanslarının Veri Zarflama Analizi Yöntemiyle Ölçülmesi: KPSS 2007 Verilerine Dayalı Bir Uygulama, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(4), 135-147.
- Yılmaz, Y. (2019). *İşgücü Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin Analizi: Bütüncül Bir Yaklaşım*. (Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yumuşak, S. (2002). *İnsan Kaynaklarının Verimliliğinin Artırılmasında Uyumlaştırma Teknikleri ve Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Yurtsızoğlu, Z. (2015). *Türkiye Hizmet Sektöründe Yapısal Değişim, Üretkenlik ve Rekabet Edebilirlik*. (Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Research Article

Otantik Liderliğin İş Üretkenliğine Etkisinde İş Yerinde Mutluluğun Aracılık Etkisi

Mediating Effect of Happiness at Work on the Effect of Authentic Leadership on Work Productivity

Murat AK

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi
İİBF, Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik
muratak1578@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-2292-1444>

Extensive Summary

Although the concept of leadership has been handled in a very different way in every field where the management function has been from the earliest times until today, leadership appears as a concept that has always existed and has an important place (Soylu vd., 2007). While the concept of leadership in the 1900s covered authority and individual qualities, in recent years, it is important that individuals adopt transparency in relations, create a unique management style, and overlap with each other's value judgments as well as charismatic characteristics (Uslu, 2017). In this respect, current research on leadership focuses on the concept of authentic leadership, which is based on accuracy, respect, sincerity, appearance and focuses on moral behaviors (George, 2003; Walumbwa vd., 2008). Authentic leadership is seen as a leadership behavior that increases the positive climate in organizations, uses the positive climate for organizational purposes, internalizes the moral perspective, ensures a balanced distribution of information, adopts transparency in relations with subordinates in the work environment and contributes to the development of positive personality (Walumbwa vd., 2008). It is stated that since it focuses on honesty and ethical behaviors, which are the requirements of authentic leadership, a sense of justice occurs in employees (Kiersch ve Byrne, 2015). Looking at the literature on authentic leadership; the effects on job engagement and psychological capital (Niswaty et al., 2021), preventing the negative aspects of employees' performance management and quality of life (Audenaert et al., 2021), the effects of employees' trust in leaders, organizational citizenship behavior and service quality (Qiu et al., 2019), job satisfaction and organizational commitment (Ayça, 2016) and the relationship between organizational trust (Korkmaz, 2017). Based on these studies, it is predicted that associating authentic leadership with work productivity and employee happiness at work will contribute positively to enriching the literature.

The competitive environment with globalization obliges businesses to be open to constant change and innovation in order to be successful and survive. Ensuring this change is possible with the creation of high technology, creativity and innovation, productive and high quality products (Özdamar, 1998). Productivity, as a concept that is compatible with the expression of producing efficient goods and services, can be defined as the amount of goods and services produced, in other words, the relationship between the concept of output and the resources used to produce them, namely the concept of input. This relationship is also indicated by the time or cost elements for a unit amount of output (Toprak, 2005; Yeşilyurt, 2009). Businesses that want to continue their activities and profitability in a constantly changing global life need to increase their productivity. For this, the amount of outputs of goods or services obtained from production should be increased by keeping the amount of factors provided as inputs to production constant, or the amount of production factors used as inputs in production should

be reduced by keeping the amount of outputs of goods or services obtained from production constant (Pekiner, 1971:23).

When the literature on productivity is examined, it is seen that the relationship between wages and technology (Yılmaz, 2019), motivation, training and development activities (Akçay, 2019), employee engagement and satisfaction with productivity (Bhatti & Qureshi, 2007). In addition, it was examined which of the democratic, liberal, participatory, autocratic, paternalistic, charismatic, transformational and transactional leadership types the employees associate with their superiors, and the relations between work productivity levels, leadership types and employee productivity (Uysal et al., 2012).

Happiness is a concept that shows the positive state of people's emotions. This concept also has a significant importance in business life, where a person spends a significant part of his day. Being happy in business life is also in an effective position in terms of one's health, well-being and psychology (Keser, 2018:45). People who spend most of their daily lives at work from a certain stage of their lives feel happier as long as they can meet their expectations, which closely affect their psychological state as well as their economic situation. It is possible for people to reach a successful level at work, feel happy and increase productivity with job satisfaction (Kurçer, 2005; Donuk, 2009). Employees exhibit a behavior towards their work and the company they are responsible for as a result of experiences and emotions such as gain, loss, happiness and sadness they have gained throughout their business life. The physical and mental well-being of the employee also intersects with job satisfaction, which is the result of these experiences and emotions (Akşit Aşık, 2010:31).

When the literature on the concept of happiness is examined, the effect of happiness on employee motivation, revealing its importance in terms of employees and the organization (Erhan, 2021), its relationship with the productivity of employees and their private lives (Oswald et al., 2015; Benueyeh and Pandya, 2020; Arar, 2020), work job satisfaction and its role in its effect on performance (Sharifzadeh & Almaraz, 2014; Erselcan & Süral Özer, 2018), a competitive advantage in terms of human resources, and the effect of revealing the reasons for happiness and unhappiness of the employee on performance, productivity and intention to leave (Güner et al., Bozkurt, 2017). In the light of this information, it is thought that associating happiness at work with productivity and examining the textile sector, which is a sector where the human factor is intense, in this study will add a new dimension to the literature. Also, in this study, authentic leadership; It is examined for the first time together with the variables of work productivity and happiness at work, thus making an original and different contribution to the literature.

In this study, it is aimed to empirically reveal whether there is a mediating effect of workplace happiness in the effect of authentic leadership on work productivity. Data were collected from the employees of a company operating in the textile sector in a province in Turkey using the survey technique. Three scales were included in the questionnaire form used in the research. According to the research results; authentic leadership positively affects happiness at work. Happiness at work has a positive effect on work productivity. The mediation level of happiness at work is at the level of partial mediation in the effect of authentic leadership on work productivity. The effect of authentic leadership on work productivity was found to be statistically insignificant.

The limitation of the research is that the research is carried out only on the employees of a private company operating in the textile sector in one province. Conducting the research on a single industry and firm may limit the ability of the authors to draw definite conclusions. The research is important in terms of analyzing whether there is a relationship between employees' perceptions of authentic leadership and work productivity, between perceptions of authentic leadership and happiness at work, as well as between perceptions of happiness at work and work productivity. The analysis of these variables together for the first time, together with the mediation effect, reveals the original value of the study. Since the concepts of authentic leadership, work productivity and happiness at work have not been analyzed in the same model before, handling these three variables together with the mediation effect reveals the original value of the study. However, the application of these variables in different sectors and samples can be recommended to future researchers in terms of obtaining comparable results and improving the literature on the subject.