

ARAŞTIRMA MAKALESİ

DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİĞİN GÖREV PERFORMANSINA ETKİSİ: SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Tuba ARSLAN*
Dilek ŞAHİN**

ÖZ

Sağlık hizmetleri sunumunda her geçen gün yeni teknoloji, metot ve çevre koşullarıyla karşı karşıya kalınmaktadır. Bu ise sağlık hizmeti sunan kuruluşların yeniden yapılanmasını ve karşılaşılan problemlerin çözülmesi gereğini ortaya çıkarmaktadır. Bunu gerçekleştirmek için dönüşümcü liderliğe ve yüksek performans gösteren sağlık çalışanlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu araştırmanın amacı; yöneticilerin sağlık çalışanlarına gösterdiği dönüşümcü liderlik davranış stili ile görev performansı arasındaki ilişkiyi belirleyebilmektir. Araştırma verileri bir devlet hastanesinde gönüllü olarak araştırmaya katılmayı kabul eden 210 sağlık çalışanından toplanmıştır. Veriler anket aracılığıyla kesitsel olarak toplanmıştır. Araştırmada ölçeklere ait geçerlilik ve güvenilirlik testlerinden sonra değişkenlerin analizine yönelik korelasyon ve çok değişkenli hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Araştırma sonucunda dönüşümcü liderlik ile görev performansı arasında pozitif yönlü ve istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunurken, demografik değişkenler ve görev süresi ile performans arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p < 0,05$). Sağlık çalışanlarındaki görev performansının %18'i dönüşümcü liderlik tarafından açıklanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Dönüşümcü liderlik, görev performansı, sağlık çalışanları

MAKALE HAKKINDA

* Öğr. Gör., Kilis 7 Aralık Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, tubaarslan@kilis.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0001-6183-9262>

** Dr. Öğr. Üyesi, Düzce Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, dileksahin@duzce.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0003-0865-7763>

Gönderim Tarihi: 05.12.2023

Kabul Tarihi: 29.04.2024

Atıfta Bulunmak İçin:

Arslan, T., & Şahin, D. (2024). Dönüşümcü liderliğin görev performansına etkisi: sağlık sektöründe bir araştırma. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 27(2), 269-282. <https://doi.org/10.61859/hacettepesid.1400713>

THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON JOB PERFORMANCE: A RESEARCH IN THE HEALTH SECTOR

Tuba ARSLAN*
Dilek ŞAHİN**

ABSTRACT

Everyday, new technology, method and environmental conditions are encountered in the provision of health services. This reveals the necessity of restructuring the institutions of health services and solving the problems encountered. Transformational leadership and high-performing healthcare professionals are needed to achieve this. The aim of this study is to determine the relationship between the transformational leadership behavior style shown by managers to healthcare workers and task performance. Research data were collected from 210 healthcare professionals who voluntarily agreed to participate in the research at a public hospital. Data were collected cross-sectionally through a survey. In the study, after the validity and reliability tests of the scales, correlation and multivariate hierarchical regression were performed to analyze the variables. According to the results of the research, a positive and statistically significant relationship was found between transformational leadership and task performance, while no significant relationship was found between demographic variables and tenure and performance ($p < 0.05$). Transformational leadership explained 18% of the change in task performance of healthcare workers.

Keywords: Transformational leadership, task performance, health worker

ARTICLE INFO

* Lecturer, Kilis 7 Aralık University, Vocational School of Health Services, tubaarslan@kilis.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0001-6183-9262>

** Assist. Prof., Düzce University, Department of Health Management, dileksahin@duzce.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0003-0865-7763>

Received: 05.12.2023

Accepted: 29.04.2024

Cite This Paper:

Arslan, T., & Şahin, D. (2024). Dönüşümcü liderliğin görev performansına etkisi: sağlık sektöründe bir araştırma. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 27(2), 269-282. <https://doi.org/10.61859/hacettepesid.1400713>

I. GİRİŞ

Küresel rekabet, kalite, çalışan beklentilerinin ve teknolojik gelişmelerin hızla artması sağlık hizmetlerinde devamlı, hızlı ve doğru hizmetin sürdürülebilmesinin gerekliliğini ve hastanelerin etkin bir şekilde yönetilmesinin önemini gündeme getirmektedir (Godiwalla, vd., 1997). Böyle bir ortamda ise değişim kaçınılmazdır. Liderler gerekli değişimleri gerçekleştirebilmek için ekstra çaba göstermeye ve resmi iş beklentilerini aşmaya istekli çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Bununla birlikte çalışanların çaba ve davranışları üzerinde liderlerin etkisi de önemli bir belirleyici olmaktadır (Li vd., 2017). Örgütteki her düzey yönetici dönüşümcü liderlik özellikleri sergileyerek çalışanların davranışlarını istedik yönde değiştirebilmektedir (Lai vd., 2020; Yang vd., 2020).

Liderlik türleri arasında olan dönüşümcü liderlik modern yönetim araştırmalarında önem verilen, ilgi çeken, çağa ayak uyduran, güncel yenilikleri benimseyen ve uyum sağlayan bir liderlik teorisi olarak kabul edilmektedir (Arthur ve Hardy, 2014; Verbraak, 2014). Literatürde dönüşümcü liderlik terimi incelendiğinde tanımların birbirinden farklı olduğu görülmektedir. Bu durumun nedeni dönüşümcü liderlik kavramının yaygın bir araştırma konusu olması ve araştırmacıların dönüşümcü liderlik kavramını farklı boyutlardan ele almasından kaynaklıdır (Yammarino ve Bass, 1990). Kapsayıcı olarak Weston (2008) dönüşümcü liderliği, “ilham veren, vizyon geliştiren, çalışanların ideallerine duygusal bir bağlılık oluşturan, motivasyon sağlayan, yeni fikirler üreten ve yeniliği destekleyen liderlik tarzı” olarak tanımlamıştır.

Burns (1978) ve Bass (1985) tarafından ortaya atılmasından bu yana, dönüşümcü liderlik teorisi gelişerek devam etmektedir. Günümüzde dönüşümcü liderliği oluşturan beş alt boyuttan bahsedilebilir. Bunlar vizyon-ilham verici, uygun rol model olma, grup hedeflerinin kabul edilmesini teşvik etmek, entelektüel teşvikte bulunma, bireysel ilgi (destek) ve yüksek başarı beklentisi şeklindedir (Abedrabou, 2022; Boamah vd., 2018; Arnold, 2017; Zeinabadi ve Rastegarpour, 2010; İşcan, 2002). Vizyon-ilham verici, uygun rol model olma, liderlerin çalışanlarına ellerinden gelenin en iyisini yapmaları ve mümkün olduğunu düşündüklerinden daha fazlasını başarmaları için ilham kaynağı olmasıdır (Verbraak, 2014). Grup hedeflerinin kabul edilmesini teşvik etme ise liderin çalışanlar arasında iş birliğini teşvik etmeye ve ortak bir hedef doğrultusunda birlikte çalışmalarını sağlamaya yönelik davranışı ifade etmektedir (Podsakoff vd., 1990). Entelektüel teşvikte bulunma, liderin astların nasıl bir performans gösterdikleri hakkında düşünmesi ve kendilerini değerlendirmeye teşvik etmesidir (Podsakoff vd., 1990). Bireysel ilgi (destek), çalışanların bireysel ihtiyaçlarına odaklanan lider özellikleri göstermesidir. Ekip üyelerinin gelişimine ve mentörlüğüne da katkı sağlayabilmesi açısından bu boyut önemlidir (Raes vd., 2013). Son boyut olan yüksek başarı beklentisi, liderin amaçlarına yönelik beklentisini çalışanlara aktarması, çalışanlarına inanması ve güvenmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Podsakoff vd., 1990).

Sağlık kurumlarının istenilen üstün performansa ulaşmasını sağlayabilmek için yeniliğe açık ve farklılıklara karşı hassas olan liderlik tarzının benimsemesi gerekmektedir. Bir başka ifadeyle sağlık kurumlarının örgüt yapısının başarıya ulaşabilmesi için çalışanlarını iyi bir şekilde yönetebilmesi, yönetimde güven ve dürüstlük sağlayabilmesi ve çalışanlarını motive eden bir liderlik teorisine ihtiyacı vardır (Sezgin, 2018). Sağlık çalışanlarını güdüleyen, onlarla etkili iletişim becerilerinde bulunan ve değişime hazırlayan dönüşümcü liderler, görev aldıkları kurumlarda etkinlik sağlamaktadır (Güngörür-Erkoç, 2019). Dönüşümcü lider, takipçilerine işlerini başarabilmeleri için gereken bilgi, beceri, araç ve desteği sağlamaktadır. Dönüşümcü liderlik görev performansını teşvik eder ve hizmet alanların ihtiyaçlarını daha iyi karşılamak için çalışanları daha yenilikçi ve olumlu sosyal davranışlar sergilemelerini sağlar (Yang vd., 2020). Dönüşümcü liderliğin etkinliği, üyelerin görev performansını geliştirdiğini ve etkilediğini öne süren teorik ve ampirik araştırmalar bulunmaktadır (Khan vd., 2019; Bacha, 2014; Aryee vd., 2012; Chen vd., 2018; Chi ve Pan, 2012).

Görev performansı, çalışanların görevlerini yerine getirebilme başarısıdır (Koopmans vd., 2014). Bir personelin iş tanımında yer alan görev ve sorumlulukları yerine getirmesi olarak da tanımlanabilir (Aslan vd., 2021). Görev performansı, örgütün hayatta kalabilmesi ve büyümesi için gereken önemli bir bileşendir (Adekiya, 2023). Organizasyonun hedefleri için iş ve teknik süreçlerde ürün ve hizmet üretimi için görev performansı gerekmektedir (Altınışık, 2022).

Bazı araştırmalar dönüşümcü liderliğin performans üzerinde tutarsız etkileri olduğunu ortaya koymuş olsa da (Jaussi ve Dionne, 2003), birçok araştırma dönüşümcü liderliğin görev performansını etkilediğini öne sürmektedir (Khan vd., 2019; Bacha, 2014). Sağlık çalışanları üzerinde yapılmış araştırmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Hasan vd., 2023; Alshahrani vd., 2023; Breevaart vd., 2014). Türkiye’de ise dönüşümcü liderliğin görev performansında otomotiv, imalat, perakende (Arçak, 2023), tarım (Özaydın ve Çelik, 2020), spor (Gözcü, 2019) ve turizm (Aktuna ve Kılıçlar, 2019) alanlarında yapılan araştırmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Ancak Türkiye özelinde sağlık alanında konuya ilişkin araştırma sınırlıdır (Arçak, 2023). Bu alanda Ay ve Keleş’in (2017) araştırması mevcuttur fakat bu araştırma yönetim kademesi ile gerçekleştirilmiş sağlık çalışanlarını kapsamamıştır. İlişkilerin büyüklüğü veya yönü kültürler arasında farklılık gösterebilmektedir ve ülkeye özgü incelenmelidir (Gelfand, 2006). Bu nedenle sağlık çalışanlarında dönüşümcü liderliğin görev performansını nasıl etkilediği araştırılması gereken bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu araştırmada temel olarak “Sağlık hizmetleri sunumunda dönüşümcü liderlik görev performansını etkiler mi?” sorusuna yanıt aranmıştır.

Araştırma kapsamında görev performansı üzerinde daha önceki araştırmalarda etkili olabildiği ortaya konan yaş (Demirel, 2020; Doğan ve Özdevecioğlu, 2009; Ng ve Feldman, 2008), cinsiyet, medeni durum (Oyedipe ve Popoola, 2022), eğitim (Kalia ve Bhardwaj, 2019) hizmet süresi (Derelioğlu, 2022; Demirel, 2020; Doğan ve Özdevecioğlu, 2009) değişkenlerinin etkileri de göz ardı edilmemek için ele alınmıştır. Bu araştırmada “Demografik değişkenler (yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim) ve işe ilişkin olarak (mesleki kıdem) görev performansını etkiler mi” soruları da diğer araştırma soruları olarak ele alınmıştır.

II. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma, bir devlet hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarıyla gerçekleştirilmiştir. Hastanede görev yapan sağlık çalışanlarının toplam sayısı 844’tür. Araştırma, gönüllük esasına uygun olarak 210 kişiye uygulanmıştır. Araştırmaya katılanların %50,5’i (n=106) hemşire ve ebe, %36,7’si (n=77) sağlık teknikeri ve teknisyeni, %6,6’sı (n=14) diğer sağlık çalışanı (fizyoterapist, sosyal çalışmacı, biyolog, çocuk gelişim uzmanı, diyetisyen ve psikolog) ve %6,2’si (n=13) hekimden oluşmaktadır. Sağlık çalışanlarının %58,6’sı (n=123) kadın ve %41,4’ü (n=87) erkektir. Çalışanların yaşları ise 21 ve 53 arasında değişmekte olup, örneklemin yaş ortalaması 31,17’dir. Katılımcılardan %67,1’i (n=141) evli ve %32,9’u (n=69) bekârdır. Katılımcıların eğitim durumu ise %10,9’i lisansüstü (n=23), %61’i (n=128) lisans, %18,1’i (n=38) ön lisans, ve %10’u (n=21) lise mezunudur. Sağlık çalışanlarının görev süreleri %45,7’si 0-5 yıl (n=96), %26,7’si 6-10 yıl (n=56), %12,9’u 11-15 yıl (n=27), %9,5’i (n=20) 21 yıl ve üzeri ve %5,2’si (n=11) 16-20 yıl aralığındadır.

Tablo 1. Katılımcıların Genel Özellikleri (n=210)

Karakteristik	Kategori	n	%
Cinsiyet	Kadın	123	58,6
	Erkek	87	41,4
Yaş	21-30	121	57,6
	31-40	54	25,7
	41 ≤	21	10,0
	Bilinmeyen	14	6,7
Medeni Durum	Evli	141	67,1
	Bekâr	69	32,9
Eğitim Seviyesi	Lise	21	10,0
	Ön Lisans	38	18,1
	Lisans	128	61,0
	Lisans Üstü	23	10,9
Meslek	Hemşire ve Ebe	106	50,5
	Sağlık Teknikeri/Teknisyeni	77	36,7
	Hekim	13	6,2
	Diğer Sağlık Çalışanı	14	6,6
Görev Süresi	0-5	96	45,7
	6-10	56	26,7
	11-15	27	12,9
	16-20	11	5,2
	21 ≤	20	9,5

2.2 Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında oluşturulan anket 3 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde bilgi formu, ikinci bölümde dönüşümcü liderlik ölçeğine ait maddeler ve üçüncü bölümde görev performansına ait maddeler bulunmaktadır.

Bilgi formu, araştırmanın amaçları kapsamında araştırmacılar tarafından hazırlanmış olan bilgi formu, katılımcıların demografik ve işe ilişkin bilgileri elde etmek amacıyla kullanılmıştır.

Dönüşümcü Liderlik ölçmek için Podsakoff (1990) tarafından dönüştürücü liderliğe özgü algıların ölçülmesi için geliştirilmiş olan ve İşcan (2002) tarafından geçerlik ve güvenilirlik analizi yapılarak Türkçe 'ye uyarlanan "Dönüşümcü Liderlik Ölçeği" kullanılmıştır. İşcan (2002)'ın çalışmasında ölçek, 5 (beş) alt boyuttan ve 23 ifadeden oluşmaktadır. Podsakoff (1990) araştırmasında 6 (altı) alt boyutlu bir ölçek geliştirmiştir. Türkçe uyarlama çalışmasında ise İşcan (2002) 'ın çalışmasında ölçek, 5 (beş) alt boyuttan ve 23 ifadeden oluşmaktadır. Cronbach alpha değeri vizyon ve ilham sağlama-uygun rol model olma alt boyutu için $\alpha=0,91$, grup amaçlarının kabulünü sağlama alt boyutu için $\alpha=0,91$, entelektüel teşvikte bulunma alt boyutu için $\alpha=0,87$, bireysel ilgi gösterme alt boyutu için $\alpha=0,93$ ve yüksek başarı beklentisine sahip olma alt boyutu için $\alpha=0,81$ olarak elde edilmiştir.

Görev Performansını ölçmek için Goodman ve Syvanteck (1999) tarafından geliştirilen "Görev Performansı Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek, 9 adet ifadeden oluşan, tek boyuttan oluşan bir ölçektir. Ölçek; Ünlü & Yürür (2011), Bağcı (2014) ve Polatçı (2014) tarafından çalışmalarında, geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmıştır. Cronbach alpha değeri $\alpha=0,88$ olarak elde edilmiştir.

2.3. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen veriler SPSS 23.0 ve AMOS 23.00 paket program kullanılarak analiz edilmiştir. Öncelikle araştırmada verilerin normallik testi yapılarak, verilerin normal dağılıma uyup uymadığı tespit edilmiştir. Bütün verilerin normal dağılıma uyduğunun tespit edilmesi üzerine, verilerin analizinde parametrik testler kullanılmasına karar verilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkileri

tespit etmeden önce ölçeklerin geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiştir. Yapı geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilirken, yakınsak ve ayırt edici geçerlilik sınanması için bileşik güvenilirlik (combined reliability-CR) ve ortalama çıkarılan varyans (average extracted variance-AVE) kullanılmıştır. Güvenilirliğin sınanmasında ise Cronbach alfa ($C\alpha$) kullanılmıştır. Görev performansının varsayılan yordayıcılarını değerlendirmek için çoklu hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Hiyerarşik regresyon analizinde, değişkenler iki modelde test edilmiştir. İlk model sosyo-demografik özelliklerle ilişkili kontrol değişkenlerini içermektedir. İkinci adımda, modele dönüşümcü liderlik ilave edilmiştir. Bağımsız değişkenlerin görev performansı üzerindeki etkilerini değerlendirmek için her modelin R^2 değeri incelenmiş ve ikinci modelin bir önceki modele göre anlamlı bir değişiklik gösterip göstermediği araştırılmıştır. Bağımsız değişkenlerin her biri için standartlaştırılmış katsayılar, t-değerleri ve anlamlılık incelenmiştir.

III. BULGULAR

Sağlık çalışanlarından dönüşümcü liderlik ve görev performansına ilişkin elde edilen puanların ortalamaları, minimum ve maksimum değerleri Tablo 2’de verilmiştir. Tablo 2’de aynı zamanda çarpıklık ve basıklık değerleri de verilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Dönüşümcü Liderlik ve Görev Performansı Hakkında Görüşleri, Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

	Min.	Maks.	\bar{X}	Ss	Çarpıklık		Basıklık	
					İstatistik	Std. Hata	İstatistik	Std. Hata
Dönüşümcü Liderlik Toplam	1,21	5,00	3,50	0,84	-0,490	0,168	0,186	0,334
Vizyon ve İlham Sağlama-Uygun Rol Model Olma	1,13	5,00	3,47	0,86	-0,390	0,168	0,006	0,334
Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama	1,00	5,00	3,63	0,85	-0,693	0,168	0,388	0,334
Entelektüel Teşvikte Bulunma	1,00	5,00	3,48	0,93	-0,545	0,168	0,097	0,334
Bireysel İlgi Gösterme	1,00	5,00	3,38	1,02	-0,461	0,168	-0,241	0,334
Görev Performansı	1,00	6,00	4,67	1,12	-1,431	0,168	1,655	0,334

Araştırma 210 farklı sağlık çalışanına uygulanmıştır. Sağlık çalışanlarının verdiği cevaplar doğrultusunda görev performansı ölçeğinin ortalama puanı $4,67 \pm 1,12$ ve dönüşümcü liderlik ölçeğinin ortalama puanı $3,50 \pm 0,84$ olduğu tespit edilmiştir. Dönüşümcü liderlik ölçeğinin alt boyutlarının ortalamasının ise; vizyon ve ilham sağlama-uygun rol model olma alt boyutu için $3,47 \pm 0,86$, grup amaçlarının kabulünü sağlama alt boyutu için $3,63 \pm 0,85$, entelektüel teşvikte bulunma alt boyutu için $3,48 \pm 0,93$ ve bireysel ilgi gösterme alt boyutu için $3,38 \pm 1,02$ olduğu sonucuna varılmıştır.

Verilerin normal dağılması regresyon ve korelasyon analizlerinin uygulanabilmesi için önem arz etmektedir (Örücü vd., 2021). Bu kapsamda “Dönüşümcü Liderlik Ölçeği” ve “Görev Performansı Ölçeği” ile elde edilen verilerin normal dağılım özelliği gösterdiği, Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) değerlerinin +2.00 ile -2,00 aralığında olduğu tespit edilmiştir (Tablo 2) (Balçık ve Ordu, 2019). Buna göre değişkenlerin analizinde parametrik testlerinin uygulanabileceği öngörülmektedir.

3.1 Ölçüm Araçlarının Geçerlilik ve Güvenilirlik Sonuçları

Araştırmada kullanılan dönüşümcü liderlik ölçeği ve görev performansı ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. DFA ile Maximum Likelihood metodu kullanılarak yapılar

sınanmıştır, maddelere ilişkin faktör yükleri, AVE, CR ve Cronbach's Alpha değerleri Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirliği

	Boyut	Madde	Unstd.	S.E.	C.R.	P	Std.	CR	AVE	α
DL	Vizyon ve İlham Sağlama-Uygun Rol Model Olma	DL1	1,000				0,590	0,90	0,54	0,898
		DL13	1,203	0,145	8,318	***	0,794			
		DL7	1,227	0,141	8,677	***	0,743			
		DL14	1,205	0,130	9,254	***	0,821			
		DL19	1,320	0,162	8,163	***	0,776			
		DL22	1,043	0,126	8,288	***	0,696			
		DL2	0,956	0,082	11,719	***	0,561			
	DL8	1,487	0,156	9,547	***	0,863				
	Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama	DL9	1,000				0,800	0,79	0,57	0,860
		DL23	1,217	0,087	13,959	***	0,832			
		DL15	1,058	0,080	13,251	***	0,802			
		DL20	0,918	0,083	11,121	***	0,745			
		DL3	0,698	0,079	8,777	***	0,576			
	Entelektüel Teşvikte Bulunma	DL12	1,000				0,712	0,78	0,54	0,785
		DL6	0,972	0,094	10,301	***	0,715			
		DL21	1,137	0,100	11,387	***	0,789			
	Bireysel İlgi Gösterme	DL17	1,000				0,834	0,86	0,68	0,863
		DL5	0,987	0,072	13,670	***	0,800			
DL11		0,956	0,064	14,893	***	0,846				
Görev Performansı	GP1	1,000				0,803	0,94	0,64	0,941	
	GP2	1,065	0,052	20,523	***	0,845				
	GP3	1,030	0,070	14,718	***	0,866				
	GP4	1,053	0,073	14,371	***	0,851				
	GP5	0,847	0,085	9,941	***	0,642				
	GP6	0,863	0,081	10,61	***	0,677				
	GP7	0,951	0,072	13,194	***	0,803				
	GP8	1,096	0,073	15,117	***	0,882				
	GP9	0,972	0,072	13,495	***	0,816				

DL= Dönüşümcü Liderlik, GP=Görev Performansı

Dönüşümcü liderlik ölçeğinde doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre; ölçeğe ait standardize yük değerleri 0,50 altında kalan 4., 10., 16., 18. soru soruları analizden teker teker çıkartılmıştır. 4., 10. ve 16. sorular ölçeğin yüksek başarı beklentisine sahip olma adı altındaki beşinci boyutunu oluşturmaktadır, böylelikle bu boyut analizin dışında kalmıştır. 18. soru ise entelektüel teşvikte bulunma boyutu içerisinde yer almaktadır. Görev performansı ölçeğinde ise doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre; ölçeğe ait standardize yük değerleri 0,50'nin üzerinde olduğu için hiçbir soru çıkarılmamıştır.

Araştırmada dönüşümcü liderlik ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre model uyum indeksleri $\chi^2/df=3,126$, GFI=0,828, CFI=0,909 ve RMSEA=0,101 olarak bulunmuştur. Görev performansı ölçeğinin ise doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre model uyum indeksleri $\chi^2/df=2,461$, GFI=0,947, CFI=0,981 ve RMSEA=0,084 olarak tespit edilmiştir. Literatüre göre $0 \leq \chi^2/df \leq 5$ (Marsh ve Hocevar, 1985: 568-573), GFI $\geq 0,80$, CFI $\geq 0,85$ (Simon vd., 2010) ve $0 \leq RMSEA \leq 0,10$ (Schermelleh-Engel vd., 2003) elde edilen sonuçlar kabul aralığındadır.

Dönüşümcü liderlik ölçeğinin boyutların α katsayıları; vizyon ve ilham sağlama- uygun rol model olma alt boyutu için 0,898, grup amaçlarının kabulünü sağlama alt boyutu için 0,860, entelektüel teşvikte bulunma alt boyutu için 0,785 ve bireysel ilgi gösterme alt boyutu için 0,863 olduğu tespit edilmiştir. Görev performansı ölçeğinin ise boyutunun α katsayısı 0,941 olduğu sonucuna varılmıştır. Her iki ölçeğe ait α katsayıları iyi bir güvenilirliğe sahip olduğunu göstermiştir (Ravichandran ve Rai, 1999).

Dönüşümcü liderlik ölçeğinin dört alt boyutun CR değeri sırasıyla 0,90, 0,79, 0,78, 0,86 ve AVE değerleri sırasıyla 0,54, 0,57, 0,54, 0,68 olduğu tespit edilmiştir. Görev performansı ölçeğinin CR değeri 0,94 ve AVE değeri ise 0,64 olarak bulunmuştur. Literatüre göre CR değerinin $\geq 0,70$; AVE değerinin ise $\geq 0,50$ olarak gerçekleşmesi ölçeklerin kabul edilebileceğini göstermektedir (Fornell ve Larcker, 1981).

3.2 Dönüşümcü Liderlik ile Görev Performansı Arasındaki Korelasyon ve Regresyon Analizi Sonuçları

Öngörülen araştırmanın test edilmesi ve dönüşümcü liderlik ile görev performansı arasındaki ilişkinin düzeyini belirlemek amacıyla Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon katsayısı, değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyini bulup yorumlamak amacıyla kullanılmaktadır. İki değişken arasında hiçbir ilişki yoksa, korelasyon katsayısı sıfır, pozitif yönlü bir ilişki varsa +1, negatif yönlü bir ilişki varsa -1 değerini alır (Karagöz, 2010: 429). Yapılan korelasyon analizi sonucunda dönüşümcü liderlik ile görev performansı arasında ($r=0,413$) korelasyon değerinde ve 0,01 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü ve istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Tablo 4’de dönüşümcü liderliğin görev performansı puanlarını yordama gücünü anlamak amacıyla hiyerarşik regresyon analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 4. Görev Performansının Yordayıcılarına İlişkin Hiyerarşik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Modeller ve Yordayıcılar	β	p	R ²	F	p
Model I			0,027	1,053	0,388
Cinsiyet	-0,105	0,535			
Yaş	-0,095	0,643			
Medeni Durumu	-0,058	0,757			
Eğitim Durumu	0,195	0,069			
Görev Süresi	0,110	0,313			
Model II			0,184	7,093	<0,001
Cinsiyet	-0,055	0,722			
Yaş	0,089	0,639			
Medeni Durumu	-0,155	0,368			
Eğitim Durumu	0,122	0,217			
Görev Süresi	-0,023	0,820			
Dönüşümcü Liderlik	0,552	0,000			

Hiyerarşik regresyon analizinin bir parçası olarak iki model incelenmiştir. İlk modelde cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim seviyesi ve hizmet süresine ilişkin hiçbir değişken performansı anlamlı şekilde yordamamıştır ve varyansın yalnızca %2’si açıklanabilmiştir. Hiyerarşik regresyon analizinin bir sonraki adımında dönüşümcü liderlik yordayıcılar arasına eklenmiştir. İlk modele göre önemli bir değişiklik olmuş, $F=7,093$, $p<0,001$ R^2 ’de 0,027’den 0,184’e yükselerek önemli bir değişiklik olmuştur. Elde edilen bulgulara göre; dönüşümcü liderliğin görev performansı üzerinde pozitif yönlü ve istatistiki olarak anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır.

IV. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırma kapsamında sağlık çalışanlarında dönüşümcü liderliğin görev performansına olan etkisi araştırılmıştır. Araştırma, bir devlet hastanesindeki sağlık çalışanları ile gerçekleştirilmiştir. Türkiye özelinde sağlık çalışanlarında dönüşümcü liderliğin görev performansını nasıl etkilediğine yönelik sınırlı sayıdaki araştırmadan biridir. Bu kapsamda öncelikle ölçeklere ait geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmış, daha sonrasında hiyerarşik regresyon analizi ile değişkenlerin görev performansı üzerindeki etkileri ortaya konmuştur.

Araştırmada dönüşümcü liderlik ölçeğinde doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre; 4 boyutlu bir yapı elde edilmiştir. Bu boyutlar sırasıyla; vizyon ve ilham sağlama-uygun rol model olma, grup amaçlarının kabulünü sağlama, entelektüel teşvikte bulunma ve bireysel ilgi gösterme olarak belirlenmiştir. Gürhan-Arcasoy (2017) yaptığı araştırmada dönüşümcü liderlik ölçeği, özel hastanede çalışan toplam 211 sağlık meslek çalışanı üzerinde uygulanmış ve ölçeğin 4 boyutlu bulunduğu tespit edilmiştir. Ergün-Doğanbaş (2017)'in ile Büyükşehir Belediye çalışanları üzerinde dönüşümcü liderliği ölçmeye yönelik gerçekleştirdiği araştırmada kullanılan ölçeğin 4 farklı boyuttan oluştuğu ortaya çıkmıştır. Bozkır (2014)'in dönüşümcü liderliğin ölçümüne yönelik kamu sektörü (%40,7) ve özel sektör (%59,3) işletmelerinde çalışan memur, uzman, uzman yardımcısı, orta ve üst kademe yöneticilerin ölçeğe verdiği yanıtlar doğrultusunda faktör yapısının 4 boyut altında toplandığı sonucuna varılmıştır. Durrani (2018)'nin bir özel sektör işletmesinde işçi/çalışan (%48,9), uzman/uzman yardımcısı (%31,5) ve orta ve üst yönetici (%19,6) çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmada da dönüşümcü liderlik ölçeğinde doğrulayıcı faktör analizinde 4 boyutlu bir yapı ortaya çıkmıştır.

Fakat eğitim sektöründe öğretmenler üzerine yapılan araştırmalarda, faktör analizinde dönüşümcü liderlik ölçeğin beşinci boyutu olan “yüksek başarı beklentisine sahip olma” boyutunun da aktif olduğu tespit edilmiştir (Cici, 2021; Gün, 2020; Altın, 2019; Akar, 2017). Bozkurt (2020)'un yaptığı araştırmada ise çeşitli kamu kuruluşlarında görev yapan 294 farklı iş görenle dönüşümcü liderliğe özgü algılar ölçülmeye çalışılmış ve ölçeğin beş farklı alt boyuttan oluştuğu tespit edilmiştir. İşçan (2002)'in yaptığı araştırmada ise Podsakoff (1990) tarafından dönüştürücü liderliğe özgü algıların ölçülmesi için geliştirilmiş olan ve işletme yöneticileri ve çalışanlar üzerine gerçekleştirilmiş ölçeğin faktör analizinde beş farklı alt boyuttan oluştuğu ortaya çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan görev performansı ölçeği tek boyuttan oluşmaktadır. Mevcut araştırmada kullanılan ölçeğin faktör yükleri; 0,64 ile 0,88 arasında değişmektedir. Derelioğlu (2022)'nin bir büyükşehir belediyesinde görev yapan idari personeller, avukatlar, sağlık personelleri, teknik ve yardımcı hizmetler sınıfında çalışanların görev performansını ölçmeye yönelik yaptığı araştırmada ölçeğin faktör yükleri 0,57 ile 0,91 arasında değiştiği saptanmıştır. Demir (2019)'in yaptığı araştırmada hastanelerde görev yapan hekim, hemşire, sağlık teknikeri ve teknisyeni, biyolog, fizikçi, sağlık memuru, başhekim yardımcısı ve müdür yardımcılarının görev performansının faktör yükleri 0,57 ile 0,77 arasında değiştiği saptanmıştır. Bağcı (2014)'nin tekstil (%31,4), sağlık (%22,6), eğitim (%14,3), bankacılık (%13,8), elektrik ve enerji sektörü (%11) ve maden sektörü (%6,9) üzerinde yaptığı araştırmada görev performansı ölçeğinin faktör yükleri 0,57 ile 0,80 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Tuna (2020)'nin bakanlıklarda görev yapan 592 farklı kamu personelleri üzerinde yaptığı araştırmada görev performansı ölçeğinin faktör yükleri 0,68 ile 0,85 arasında değiştiği ortaya çıkmıştır. Akçin (2021)'in 209 farklı kamu sektöründe görevli sorumlu kişiler üzerinde yaptığı araştırmada görev performansı ölçeğinin faktör yükleri 0,58 ile 0,77 arasında değiştiği saptanmıştır. Akkaya (2021)'nin 631 farklı özel sektör çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada görev performansı ölçeğinin faktör yükleri 0,62 ile 0,81 arasında değiştiği ortaya çıkmıştır. Sonuç olarak mevcut araştırmada kullanılan ölçeğin faktör yükleri ile yapılan benzer araştırmalarda tespit edilen faktör yük sonuçları uyumlu bulunmuştur.

Korelasyon analizinde dönüşümcü liderlik algısının görev performansı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin var olduğu belirlenmiştir. Sonrasında araştırmada dönüşümcü liderliğin görev performansı puanlarını yordama gücünü anlamak amacıyla çok değişkenli hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır. Bunun için iki model ortaya konmuştur. İlk modelde göreve performansı üzerindeki sosyo-demografik değişkenler ve görev süresinin etkisi incelenmiştir. Bu değişkenler görev performansı üzerinde bir etkiye sahip olmamıştır. Literatürde medeni durum (Demirel, 2020: 48) ve eğitim (Demirel, 2020) için benzer araştırma sonuçları bulunmaktadır. Fakat bazı araştırmalarda ise görev performansına yaş (Demirel, 2020; Doğan ve Özdevecioğlu, 2009; Ng ve Feldman, 2008), cinsiyet (Oyedipe ve Popoola 2022), hizmet süresi (Derelioğlu, 2022; Demirel, 2020; Doğan ve Özdevecioğlu, 2009) değişkenlerin istatistiksel olarak anlamlı bir etkide bulunduğu belirlenmiştir.

İkinci modelde ise dönüşümcü liderliğin görev performansı üzerinde pozitif yönlü ve istatistiki olarak anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır. Bu araştırma dönüşümcü liderlerin sağlık çalışanlarının görev performansını nasıl artırdığının anlaşılmasına yardımcı olmaktadır. Aktuna ve Kılıçlar (2019)'in yaptığı benzer araştırmada ise 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan iş görenlerde dönüşümcü

liderlik algısı iş gören performansına istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,001$) olduğu tespit edilmiştir. Alper-Ay ve Keleş (2017)'in yaptığı çalışmada ise bir hastanede tüm yönetim kademelerinde çalışan 122 personelin dönüşümcü liderlik ile iş performansı arasında ilişki incelenmiş ve pozitif ve anlamlı ($r=0,208$) korelasyon tespit edilmiştir. Pongpearchan (2016)'ın yaptığı çalışmada ise üniversitelerde çalışan 896 öğretim görevlisi üzerinde dönüşümcü liderliğin görev performansına yönelik etkisi incelenmiş ve değişkenlerin birbiri üzerinde anlamlı ve olumlu bir ilişkiye sahip olduğu ($p<0,01$, $r=0,621$) ortaya konulmuştur. Liang ve Steve (2013)'in askeriye de yaptığı çalışmada ise dönüşümcü liderliğin, görev performansını etkilediğini ve aralarında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda yapılan çalışmalara göre, görev performanslarını arttırmak için yöneticilerin dönüşümcü liderlik tarzını benimseyebilmeleri ve değişime açık olmaları gerektiğinin söylenmesi mümkündür. Bunun için yöneticiler geleneksel yönetim anlayışından kurtularak, çalışanları değişimin gerekliliğine inandırmaları ve çalışanların paylaşabileceği bir vizyon oluşturabilmelidir. Ayrıca dönüşümcü liderlikte grup amaçlarına bağlılık, entelektüel özendirme ve çalışanlara bireysel destek sağlama büyük önem taşımaktadır. Sağlık kurumlarında değişimin lideri olan yöneticiler, kurumsal gelişim sağlayabilmek için öğrenen bir örgüt olmaya güdülenmeli ve yöneticiler bunun değişimin kaçınılmaz bir parçası olduğunu çalışanlarına benimsetmelidir.

Dönüşümcü liderlik ile görev performansı arasındaki ilişkiyi ölçebilmek için araştırma sadece Türkiye'de yer alan bir ilde ve bir devlet hastanesinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın farklı illerdeki iş görenler üzerinde tekrarlanması araştırmanın genellenebilirliğine katkı sağlayabilir. Araştırma sadece kamu sektörü çalışanlarını kapsamaması araştırmanın diğer kısıtını oluşturmaktadır. Benzer çalışmaların özel sektördeki iş görenler üzerinde de uygulanması iki kesim arasında farklılık olup olmadığının açığa çıkarılmasını sağlayabilir. Ayrıca çalışmada daha kapsamlı bulgular için daha büyük örneklem grupları üzerinde çalışmalar yapılabilir. Bir sonraki çalışmalarda ortaya konan bu ilişkiye aracı olan değişkenler ele alınabilir.

Etik Kurul İzni: Kilis 7 Aralık Üniversitesi Etik Kurulu'nun 29.08.2022 tarih ve 2022/15 nolu kararı ile etik kurul onayı alınarak çalışma gerçekleştirilmiştir. Aynı zamanda anketlerin uygulanabilmesi için de gerekli hastaneden yasal izinler alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Abedrabou, A. (2022). *Filistin sigorta şirketlerinde dönüşümcü liderlik ve karar verme*. (Yüksek Lisans Tezi). Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Karabük.
- Adekiya, A. (2023). Perceived job insecurity and task performance: What aspect of performance is related to which facet of job insecurity. *Current Psychology*, 43(2), 1340-1358.
- Akar, H. (2017). *Öğretmenlerin dönüşümcü liderlik, örgütsel adalet ve örgütsel destek algılarının iş yaşam kaliteleri üzerine etkisi*. (Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Akçin, K. (2021). İş performansı belirleyicilerinden örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sapma davranışı ve görev performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 317-329.
- Akkaya, E. (2021). *Algılanan etiksel iklim ile iş gören performansı arasındaki ilişkide örgütsel sessizliğin aracılık rolü: Uygulamalı bir çalışma*. (Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Aktuna, H. C., & Kılıçlar, A. (2019). Yöneticilerin liderlik tarzları ile iş görenlerin performansı arasındaki ilişki. *Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 299-322.

- Alshahrani, I., Al-Jayyousi, O., Aldhmour, F., & Alderaan, T. (2023). Towards understanding the influence of innovative work behavior on healthcare organizations' performance: The mediating role of transformational leaders. *Arab Gulf Journal of Scientific Research*, 42(1), 198-216.
- Altın, F. (2019). *Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik ve örgütsel yenileşme özelliklerinin öğretmen görüşleri açısından incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Altınışık, D. (2022). *Temel psikolojik ihtiyaçların çalışanın görev performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Arcasoy, G. G. (2017). *Dönüşümcü liderlik tarzı ve örgütsel sessizlik ilişkisi: Özel sağlık sektöründe bir uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Arçak, E. N. (2023). *The Mediating Role of self-leadership and group identification in the relationship between transformational leadership and performance*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Bilgi Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Arnold, K. A. (2017). Transformational leadership and employee psychological well-being: A review and directions for future research. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 22(3), 381.
- Arthur, C. A., & Hardy, L. (2014). Transformational leadership: A quasi-experimental study. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(1), 38-53.
- Aryee, S., Walumbwa, F. O., Zhou, Q., & Hartnell, C. A. (2012). Transformational leadership, innovative behavior, and task performance: Test of mediation and moderation processes. *Human Performance*, 25(1), 1-25.
- Aslan, M., Yaman, F., Aksu, A., & Topgül, E. (2021). Covid-19 döneminde evden çalışma ve çalışanların görev performansı: Çağrı merkezi çalışanlarında bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 9(4), 1255-1269.
- Ay, F. A., & Keleş, K. (2017). Etkileşimci ve dönüşümcü liderlik tarzlarının işten ayrılma niyeti ve iş performansı üzerinde etkisi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(4), 193-203.
- Bacha, E. (2014). The relationship between transformational leadership, task performance and job characteristics. *Journal of Management Development*, 33(4), 410-420.
- Bağcı, Z. (2014). Çalışanların iş doyumunun görev ve bağlamsal performansları üzerindeki etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 24, 58-72.
- Balçık, E., & Ordu, A. (2019). Örgüt kültürü, psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler. *Bursa Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 32(1), 93-119.
- Bass, B.M. (1985), *Leadership and performance beyond expectations*, Free Press, New York, NY.
- Boamah, S. A., Laschinger, H. K. S., Wong, C., & Clarke, S. (2018). Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *Nursing Outlook*, 66(2), 180-189.
- Bozkır, H. S. (2014). *Dönüşümcü liderlik ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi: Kamu ve özel sektör çalışanlarına yönelik bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Bozkurt, Ş. (2020). *Dönüştürücü liderlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Kamu çalışanları üzerine bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E., Sleebos, D. M., & Maduro, V. (2014). Uncovering the underlying relationship between transformational leaders and followers' task performance. *Journal of Personnel Psychology, 13*(4), 194–203.
- Burns, J. M. (1978), *Leadership, harper and raw*, New York, NY.
- Chen, Y., Ning, R., Yang, T., Feng, S., & Yang, C. (2018). Is transformational leadership always good for employee task performance? Examining curvilinear and moderated relationships. *Frontiers of Business Research in China, 12*(1), 1-28.
- Chi, N. W., & Pan, S. Y. (2012). A multilevel investigation of missing links between transformational leadership and task performance: The mediating roles of perceived person-job fit and person-organization fit. *Journal of Business and Psychology, 27*, 43-56.
- Cici, B. (2021). *Okul müdürlerinin dönüştürücü liderlik özelliklerinin örgütsel bağlılık ve motivasyonla ilişkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Demir, B. (2019). *Toksik liderlik algısının örgütsel sessizlik, duygusal bağlılık ile görev performansı arasındaki ilişki*. (Doktora Tezi). Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Demirel, S. (2020). *Pozitif psikolojik sermayenin iş performansına etkisi: Av sanayii çalışanları üzerine bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.
- Derelioğlu, S. (2022). Lider-üye etkileşimi, algılanan kurumsal destek ve görev performansı arasındaki ilişki. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 49*(1), 10-25.
- Doğan, Y., & Özdevecioğlu, M. (2009). Pozitif ve negatif duygusallığın çalışanların performansları üzerindeki etkisi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 9*(18), 165-190.
- Doğanbaş, Z. E. (2017). *Dönüştürücü Liderlik ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi: Kuşaklar arası farklılık*. (Yüksek Lisans Tezi). Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Durrani, S. K. (2018). *Yöneticilerin dönüştürücü liderlik yaklaşımları ile çalışanların yetenek yönetimi arasındaki ilişkisinin belirlenmesine yönelik bir alan araştırması*. (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research, 18*(1), 39-50.
- Gelfand, M. J., Erez, M., & Aycan, Z. (2007). Cross-cultural organizational behavior. *Annu. Rev. Psychol., 58*, 479-514.
- Godiwalla, Y. H., Batra, H. C., Johnston, J. A., & Godiwalla, S. Y. (1997). Managing hospitals in dynamic environments. *International Journal of Health Care Quality Assurance, 10*(5), 202-207.
- Gözcü, H. (2019). *Spor merkezi yöneticilerinin liderlik tarzlarının çalışan performansı ile ilişkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sakarya.

- Gün, F. (2020). *Okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ile öğretmenlerin okula bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Güngörür-Erkoç, E. G. (2019). *Hastane yöneticilerinin liderlik tarzları algısının iç girişimciliğe etkisi: Sağlık sektöründe bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Hasan, A. A., Ahmad, S. Z., & Osman, A. (2023). Transformational leadership and work engagement as mediators on nurses' job performance in healthcare clinics: Work environment as a moderator. *Leadership in Health Services*.
- İşcan, Ö.F. (2002). *Küresel işletmecilikte dönüştürücü liderlik anlayışı-Büyük ölçekli işletmelerde bir uygulama*. (Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Jaussi, K. S. and Dionne, S. D. (2003), Leading for creativity: The role of unconventional leader behavior, *The Leadership Quarterly*, 14 (4-5), 475-498.
- Kalia, N., & Bhardwaj, B. (2019). Contextual and task performance: Do demographic and organizational variables matter?. *Rajagiri Management Journal*, 13(2), 30-42.
- Karagöz, Y. (2010). İlişki katsayıları ile öğrenci yerleşim yerinin ölçülerini belirleme. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi (elektronik)*, 9 (32), 425-446.
- Khan, A. N., Ali, A., Khan, N. A., & Jehan, N. (2019). A study of relationship between transformational leadership and task performance: The role of social media and affective organisational commitment. *International Journal of Business Information Systems*, 31(4), 499-516.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C., & van der Beek, A. J. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*, 48(2), 229-238.
- Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C., & Lin, C. C. (2020). Transformational leadership and job performance: The mediating role of work engagement. *Sage Open*, 10(1), 2158244019899085.
- Li, J., Kim, W.G. and Zhao, X. (2017). Multilevel model of management support and casino employee turnover intention. *TourismManagement*, 59, 15,N193-204.
- Liang, S. G., & Steve Chi, S. C. (2013). Transformational leadership and follower task performance: The role of susceptibility to positive emotions and follower positive emotions. *Journal of Business and Psychology*, 28, 17-29.
- Marsh, H. W., & Hocevar, D. (1985). Application of confirmatory factor analysis to the study of self concept: First-and higher order factor models and their invariance across groups. *Psychological Bulletin*, 97(3), 562.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2008). The relationship of age to ten dimensions of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 392.
- Oyedipe, W. J., & Popoola, S. O. (2022). Gender, marital status, income as factors influencing task performance among library personnel. *Journal of Indian Library Association*, 58(1), 107-121.

- Örücü, E., Hasırcı, I., & Turhan, G. (2021). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik (verimlilik) karşılıklı iş davranışı ilişkisi: Bir alan araştırması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 35(4), 1383-1404.
- Özaydın, G., & Çelik, Y. (2020). Liderlik tarzları ve görev performansının tarım işletmelerinde yenilik stratejileri üzerine etkisi (Çumra ilçesi örneği). *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Tarım ve Doğa Dergisi*, 23(1), 181-193.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.
- Pongpearchan, P. (2016). Effect of transformational leadership and high performance work system on job motivation and task performance: Empirical evidence from business schools of thailand universities. *Journal of Business and Retail Management Research*, 10(3).
- Raes, E., Decuyper, S., Lismont, B., Van den Bossche, P., Kyndt, E., Demeyere, S., & Dochy, F. (2013). Facilitating team learning through transformational leadership. *Instructional Science*, 41, 287-305.
- Ravichandran, T., & Rai, A. (1999). Total quality management in information systems development: Key constructs and relationships. *Journal of Management Information Systems*, 16(3), 119-155.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Sezgin, G. (2018). *Hastanelerde yöneticilerin liderlik davranış tarzlarının sağlık çalışanlarının iş tatmini üzerine etkisi: Özel İstanbul Bölge Hastanesinde sağlık çalışanları üzerinde bir uygulama.* (Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Simon, D., Kriston, L., Loh, A., Spies, C., Scheibler, F., Wills, C., & Härter, M. (2010). Confirmatory factor analysis and recommendations for improvement of the Autonomy-Preference-Index (API). *Health Expectations*, 13(3), 234-243.
- Tuna, A. A. (2020). Örgütsel kısıtların görev performansı ve bağlamsal performans üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1834-1847.
- Verbraak, K. (2014). Transformational leadership and employee well-being. *Tilburg: Tilburg University*.
- Weston, M. J. (2008). Transformational leadership at a national perspective. *Nurse Leader*, 6(4), 41-45.
- Yammarino, F. J., & Bass, B. M. (1990). Transformational leadership and multiple levels of analysis. *Human Relations*, 43(10), 975-995.
- Yang, C., Chen, Y., Zhao, X., & Hua, N. (2020). Transformational leadership, proactive personality and service performance: The mediating role of organizational embeddedness. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(1), 267-287.
- Zeinabadi, H., & Rastegarpour, H. (2010). Factors affecting teacher trust in principal: Testing the effect of transformational leadership and procedural justice. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 5, 1004-1008.