T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ: İŞİN ANLAMLILIĞININ ARACILIK ROLÜNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

SÜMEYYE ÖZTÜRK
21713007

TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. SERDAR BOZKURT

2024

T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ: İŞİN ANLAMLILIĞININ ARACILIK ROLÜNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

SÜMEYYE ÖZTÜRK
21713007
ORCID NO: 0009-0006-4752-2756

TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. SERDAR BOZKURT

KASIM 2024

Sümeyye Öztürk tarafından hazırlanan "Dönüşümcü Liderlik ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: İşin Anlamlılığının Aracılık Rolüne Yönelik Bir Araştırma" başlıklı çalışma, **13/11/2024** tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği ile başarılı bulunmuş ve jürimiz tarafından İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Yönetimi Programında **YÜKSEK LİSANS** tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman	**İmza**
Prof. Dr. Serdar Bozkurt	……

Jüri Üyeleri	**İmza**
Doç. Dr. Büşra Müceldili	……
Dr. Öğr. Üyesi Gamze AYDIN TOPRAK	……

ÖZET

DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ: İŞİN ANLAMLILIĞININ ARACILIK ROLÜNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Liderlik, insan topluluklarının ilk organize olduğu dönemlerden itibaren var olan, tarihin her döneminde farklı şekillerde ele alınmış ve uygulanmış bir kavramdır. Organizasyonlarda değişim ve dönüşümü ön plana alan ve yenilikleri destekleyen dönüşümcü liderliğin, çalışanların işten ayrılma niyetini azaltabileceği beklenmektedir. Bu noktada işinde anlam arayışı içerisinde olan çalışan davranışlarının etkisinin incelenmesi önem arz etmektedir.

Bu çalışmanın temel amacı, dönüşümcü liderliğin çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde işin anlamlılığının aracı rolünü incelemektir. Çalışmanın, dönüşümcü liderlerin çalışanların işlerini nasıl daha anlamlı hale getirebilecekleri ve bu sayede işten ayrılma niyetlerini nasıl azaltabilecekleri konusunda önemli kazanımlar sağlayabileceği beklenmektedir. Araştırma kapsamında kolayda örnekleme yöntemi ile özel sektörde çalışan 194 katılımcıdan veri toplanmıştır. Verilerin analizinde SPSS 22.0 paket programı kullanılmıştır. Araştırma verileri; dönüşümcü liderliğin işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan ve negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, çalışanlar tarafından anlamlı olarak değerlendirilen işin ise bu süreçte aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Dönüşümcü Liderlik, İşten Ayrılma Niyeti, İşin Anlamlılığı

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND INTENTION TO LEAVE: A STUDY ON THE MEDIATING ROLE OF MEANINGFULNESS OF WORK

Leadership is a concept that has existed since the early days of human societies and has been addressed and applied in different ways in every period of history. The transformational leadership concept prioritizes change and transformation in organizations, supports innovations, and is expected to reduce employees' intention to leave their jobs. At this point, examining the effect of employee behaviors that seek meaning in their jobs is essential.

The primary purpose of this study is to investigate the mediating role of meaningfulness of work in the effect of transformational leadership on employees' intention to leave their jobs. The study is expected to provide essential gains on how transformational leaders can make employees' jobs more meaningful and thus reduce their intention to leave. Within the scope of the research, data was collected from 194 participants working in the private sector using the convenience sampling method. SPSS 22.0 package program was used in the analysis of the data. When the research data were examined, it was revealed that transformational leadership had a direct and negative statistically significant effect on the intention to leave. Additionally, it was determined that the job considered meaningful by employees mediates in this process.

Keywords: Transformational Leadership, Intention to Leave, Meaningfulness of Work

ÖN SÖZ

Tez çalışmam boyunca bilgi, tecrübe ve önerileriyle bana rehberlik eden saygıdeğer danışmanım Prof. Dr. Serdar Bozkurt'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Savunma sürecinde yapıcı eleştirileri ve katkılarıyla çalışmamı geliştirmeme büyük destek sağlayan değerli jüri üyeleri Doç. Dr. Büşra Müceldili ve Dr. Öğr. Üyesi Gamze Aydın-Toprak hocalarıma da en içten minnet ve saygılarımı sunarım.

Ayrıca, tez yazımı sürecinde her zaman yanımda olan, sabır ve destekleriyle bana güç veren sevgili aileme ve arkadaşlarıma da içtenlikle teşekkür ederim.

Sümeyye ÖZTÜRK

Kasım, 2024; İstanbul

İÇİNDEKİLER

ÖZET iii
ABSTRACT iv
ÖN SÖZ v
İÇİNDEKİLER vi
TABLOLAR LİSTESİ viii
ŞEKİLLER LİSTESİ ix

1. GİRİŞ 1

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR TARAMASI 4
2.1. Liderlik ve Dönüşümcü Liderlik Kavramları 4
2.1.1. Liderlik Kavramı ve Gelişimi 4
2.1.2. Dönüşümcü Liderlik Kavramı 13
2.2. İşin Anlamlılığı Kavramı 16
2.3. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı 19
2.4. Değişkenler Arası İlişkilerin İncelenmesi 21
2.4.1. Dönüşümcü Liderlik ve İşin Anlamlılığı İlişkisi 21
2.4.2. İşin Anlamlılığı ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi 22
2.4.3. Dönüşümcü Liderlik ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi 23
2.4.4. Dönüşümcü Liderlik ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi ve İşin Anlamlılığının Aracılık Rolü 25

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ 27
3.1. Araştırma Problemi ve Amacı 27
3.2. Araştırmanın Önemi 28
3.3. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları 28
3.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri 29
3.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi 30
3.6. Veri Toplama Süreci ve Ölçüm Araçları 32
3.6.1. Dönüşümcü Liderlik Ölçeği 33
3.6.2. İşin Anlamlılığı Ölçeği 34
3.6.3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği 35
3.7. Veri Analiz Yöntemleri 36

4. BULGULAR VE YORUMLAR 39
4.1. Verilerin Normallik Testi 39
4.2. Örnekleme Dair Demografik Bilgiler 41
4.3. Geçerlilik ve Güvenirlik Analizleri 42
4.3.1. Açımlayıcı Faktör Analizi 43
4.3.2. Güvenirlik Analizi 47
4.4. Araştırma Modelinin Test Edilmesi 50
4.4.1. Araştırma Modelinin Analiz Sonuçları 53
4.4.2. Araştırma Soruları (Grup Ortalama Karşılaştırmaları) 55

5. TARTIŞMA VE SONUÇ 62

KAYNAKÇA 65
EKLER 73

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Araştırma Modeli Değişkenlerinin Veri Toplama Ölçekleri 36
Tablo 2. Değişkenlerin Normallik Testleri 40
Tablo 3. Değişkenlerin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri 40
Tablo 4. Örneklemin Demografik Özellikleri 41
Tablo 5. Ölçeklerin Faktör Analizi Sonuçları 46
Tablo 6: Ölçeklerin Güvenirlik Analizi Sonuçları 49
Tablo 7. Değişkenlerin Korelasyon Analizi Sonuçları 50
Tablo 8. Process Makro Aracılık Etki Analizi Sonuçları 53
Tablo 9. Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Analizi Sonuçları (t-Testi) 56
Tablo 10. Yaş Değişkenine Göre Farklılık Analizi Sonuçları (ANOVA) 57
Tablo 11. Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılık Analizi Sonuçları (t-Testi) 58
Tablo 12. İşte Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılık Analizi Sonuçları (ANOVA) 59
Tablo 13. Sektörde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılık Analizi Sonuçları (ANOVA) 60

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Araştırma Modeli 29

1. GİRİŞ

Küreselleşmenin etkisiyle sürekli değişim gösteren ve gün geçtikçe rekabetin artış gösterdiği günümüz iş dünyasında, organizasyonlar artık yalnızca finansal başarı hedeflemenin ötesine geçme zorunluluğunu fark etmiş durumdadır. Sürdürülebilir bir büyüme sağlamak için insan kaynağına yapılan yatırımların stratejik bir zorunluluk haline geldiği açıkça görülmektedir. Organizasyonlar, çalışanlarının memnuniyetini artırarak onların organizasyon ile kurdukları bağı güçlendirecek ve uzun vadede iş birliğini sürekli hale getirecek politikalar geliştirmeye odaklanmaktadır. Çalışanların motivasyonunu derinlemesine etkileyen ve organizasyonlarda olumlu bir çalışma ortamını geliştirmeye katkıda bulunan dönüşümcü liderlik tarzı, günümüzde ayrıcalıklı bir konuma yükselmiştir.

İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın organizasyondan ayrılma isteğini ifade eden subjektif bir tahmin olarak tanımlanmakta, çalışanın bilinçli bir şekilde mevcut işinden ayrılmayı planlaması ve yeni bir iş arayışına girmesi yönelimiyle ilişkili olarak ele alınmaktadır (Weisberg, 1994; Cho vd., 2009). Literatür, dönüşümcü liderlik uygulamalarının çalışanların işten ayrılma niyetlerini kayda değer ölçüde azalttığını destekleyen bulgular sunmaktadır (Gyensare vd., 2016; Hakim ve İbrahim, 2017; Alper Ay & Keleş, 2017; Alkharabsheh vd., 2017). Diğer taraftan bu etkinin altında yatan aracılık mekanizmalarının tam anlamıyla anlaşılabilmesi için daha fazla çalışma yürütülmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Özellikle çalışanların işlerine yönelik algılarının, yani işlerini anlamlı bulma düzeylerinin dönüşümcü liderlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi nasıl şekillendirdiği konusu literatürde yeterince derinlemesine incelenmemiştir.

Bu araştırma, dönüşümcü liderlik davranışları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi, çalışanların işlerini anlamlı bulma düzeyleri aracılığıyla incelemeyi amaçlamaktadır. Böylelikle ilgili değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik literatürdeki mevcut boşluğun doldurulması amaçlanmıştır.

Bu çalışma, dönüşümcü liderlerin çalışanların motivasyonlarını ve işlerine yönelik anlam algılarını nasıl dönüştürebileceğini, bu dönüşümün işgücünün sürekliliği

üzerindeki olumlu etkilerini kapsamlı bir şekilde ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu sayede çalışma, organizasyonların işgücü devir oranlarını düşürmek adına izleyebilecekleri stratejik yolların ortaya konulmasına katkı sağlamayı hedeflemektedir.

Çalışmanın ilk bölümünde; dönüşümcü liderlik, işin anlamlılığı ve işten ayrılma niyeti kavramlarının tanımları ve teorik altyapısı ele alınmaktadır. Bu bölümde, dönüşümcü liderlik kavramı, tarihsel gelişimi ve modern liderlik anlayışındaki yeri çerçevesinde incelenmiş; işin anlamlılığı ve işten ayrılma niyeti kavramları da alt boyutlarıyla ele alınmıştır. Ayrıca, çalışmadaki değişkenler arasındaki ilişkinin daha iyi anlaşılabilmesi amacıyla, literatürde bu değişkenler arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların sonuçlarına yer verilmiştir. Bu kapsamlı literatür araştırması, çalışmanın hipotezlerinin oluşturulmasına önemli bir katkı sunmuştur.

İkinci bölümde; çalışmanın amacına uygun olarak oluşturulan araştırma tasarımı, örneklemin nasıl seçildiği, verilerin nasıl toplandığı ve analiz edildiği açıklanmıştır. İlk olarak araştırma problemi ve amacına yer verilmiş, ardından çalışmanın varsayımları ve sınırlılıkları üzerinde durulmuştur. Araştırmanın modeli ve hipotezleri tanıtılarak, evren ve örnekleme dâhil edilen katılımcıların genel özellikleri açıklanmıştır. Ayrıca, veri toplama süreci ve kullanılan ölçüm araçları (ölçekler) tanıtılmıştır. Bu bölüm, hipotezlerin test edilmesi için izlenen bilimsel yöntemin bütünsel bir çerçevesini sunmaktadır.

Üçüncü bölümde; araştırmada elde edilen verilerin analiz sonuçları detaylı şekilde sunulmaktadır. Öncelikle verilerin normalliğini test eden analizler açıklanmakta, ardından katılımcılara ait demografik bilgilere yer verilmektedir. Veri toplama sürecinde kullanılan dönüşümcü liderlik, işin anlamlılığı ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinin yapısı ve geçerliliği açıklanmış, ölçüm araçlarının güvenirlik analizleri detaylandırılmıştır. Ayrıca, araştırmanın temel hipotezleri doğrultusunda oluşturulan model test edilmiş; dönüşümcü liderliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ve bu etkide işin anlamlılığının aracılık rolü istatistiksel analizlerle incelenmiştir. Son olarak, bulgulara dair yorumlar sunulmuş; elde edilen sonuçların literatürdeki diğer çalışmalarla benzerlikleri veya farklılıkları değerlendirilerek araştırma sorusuna ilişkin sonuçlara ulaşılmıştır.

Dördüncü bölümde; araştırma bulgularına dayalı olarak elde edilen genel sonuçlar ve bu sonuçların literatüre katkısı ele alınmaktadır. Dönüşümcü liderliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ve işin anlamlılığının aracılık rolüne dair ana bulgular özetlenmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR TARAMASI

Bu bölüm, araştırmada kullanılacak dönüşümcü liderlik, işin anlamlılığı ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin kavramsal çerçevesini sunmayı hedeflemektedir. Söz konusu değişkenlerin tanımları ve teorik altyapıları ayrıntılı bir şekilde ele alınmakta, bu kavramların aralarındaki ilişkileri inceleyen bilimsel çalışmalar kapsamlı bir biçimde analiz edilip özetlenmektedir.

Aynı zamanda, bu bölümde yapılan değerlendirmeler araştırmanın hipotezlerinin daha net bir biçimde anlaşılmasını kolaylaştırmakta ve araştırmanın teorik dayanaklarını güçlendirmektedir.

2.1. Liderlik ve Dönüşümcü Liderlik Kavramları

Bu bölümde, liderlik olgusuna dair daha bütüncül ve derinlemesine bir perspektif sunulduktan sonra, günümüzde liderlik teorileri arasında en fazla dikkat çeken yaklaşımlardan biri olan dönüşümcü liderlik kavramına odaklanılacaktır. Dönüşümcü liderliğin teorik altyapısı ve modern liderlik anlayışındaki yeri detaylandırılacaktır.

2.1.1. Liderlik Kavramı ve Gelişimi

Liderlik üzerine en eski felsefi düşünceler, Lao-Tzu'nun öğretilerinde kök bulmaktadır. Lao-Tzu, liderliği, takipçilerin lider tarafından yönlendirildiklerinin farkına bile varmadıkları "zarif bir sanat" olarak tanımlamıştır. Bu düşünce, liderliğin doğasını ve etkisini soyut bir düzeyde ele alarak, liderin görünür olmaktan çok etkin olduğu bir yaklaşımı öne çıkarmaktadır (Lipman-Blumen, 2014).

Yönetim ve liderlik terimleri zaman zaman birbirinin yerine kullanılsa da, her biri farklı kavramsal alanlara işaret etmektedir. Robbins ve Judge (2021), John Kotter'in çalışmalarına atıfta bulunarak yönetimi "karmaşıklıklarla başa çıkma süreci" olarak tanımlamaktadır. Yönetim, stratejik planlamayı ve bu planların sonuçlarını düzenlemeyi kapsarken, liderlik daha çok değişim ve bu değişimi yönlendirme sürecini ifade etmektedir. Yönetim, mevcut süreçleri planlar doğrultusunda yürütme işlevini üstlenirken, liderlik, organizasyonun geleceğe yönelik vizyonunu

şekillendirmekte, çalışanları bu vizyona doğru motive etmekte ve yönlendirmektedir (Robbins & Judge, 2021).

Liderlik kavramının kökenleri, antik toplumların ve medeniyetlerin örgütlenme süreçlerine kadar uzanmakta olup, tarih boyunca sosyal düzenin sağlanması ve toplulukların idaresi açısından merkezi bir rol oynamıştır. Topluluklar, karşılaştıkları zorluklar, tehditler ve krizler karşısında kendilerine yol gösterecek, toplumsal düzeni sağlayacak ve kaynakları etkin biçimde yönetecek liderlere ihtiyaç duymuşlardır. Bu ihtiyaç, özellikle büyük insan topluluklarının koordinasyonunu gerektiren savaş ve barış dönemlerinde daha da kritik hale gelmiştir. Tarihsel süreç içinde liderlik; sosyal yapılar, ekonomik koşullar ve kültürel değerler tarafından sürekli olarak şekillendirilmiş; eski uygarlıklardan feodal sistemlere, monarşilere ve modern demokrasilere kadar pek çok farklı yönetim yapısında kendini göstermiştir. Liderlik rolleri ve sorumlulukları, dönemin sosyo-ekonomik koşullarına ve toplumsal ihtiyaçlarına bağlı olarak sürekli olarak evrim geçirmiştir. Özellikle Sanayi Devrimi ile birlikte liderlik anlayışında köklü değişimler yaşanmış; liderliğin işlevi ve anlamı daha karmaşık ve kapsamlı bir hale gelmiştir. Sanayi Devrimi, liderliği salt otorite figürü olmaktan çıkarıp, üretim süreçlerinin ve insan kaynaklarının etkin yönetimi bağlamında stratejik bir role dönüştürmüştür (Lipman-Blumen, 2014).

Liderlik, bir topluluğu ortak bir hedef etrafında bir araya getirme, bu hedefe ulaşmalarını sağlamak amacıyla onlara yön verme ve onları teşvik etme süreci olarak tanımlanabilir. Ancak, liderlik aynı zamanda liderin kişisel özellikleri, takipçiler ve çevresel faktörlerin etkileşimiyle şekillenen dinamik ve çok boyutlu bir olgu olarak da görülmektedir (Eren, 2020).

Liderlik teorisinin evrimi, büyük liderlerin doğuştan geldiği varsayılan özelliklerine dayanan erken dönem teorilerden, davranış ve durum odaklı teorilere doğru ilerlemiştir (Horner, 1997). İlk dönemlerde, liderlik ve yönetim kavramları birbirine yakın görülmüş, liderlik daha çok güç, otorite ve bireysel özellikler üzerinden değerlendirilmiştir. 1950'lerde ise liderlik, davranışsal açıdan ele alınmaya başlanmış ve liderin davranışlarının süreci nasıl şekillendirdiği üzerine çalışmalar yapılmıştır. 1970'lerde ortaya çıkan Durumsal Liderlik Teorileri; liderliğin, içinde bulunulan durum ve koşullara göre değişkenlik gösteren bir olgu olduğunu öne sürmüştür. 1980'lerden sonra ise, özellikle dönüşümcü liderlik gibi modern teoriler, liderlik anlayışına yeni bir bakış açısı kazandırmıştır (Özkan Canbolat, 2019).

Reichers ve Schneider'in (1990) geliştirdiği “kavramların evrim modeli”, bilimsel kavramların gelişimini üç temel aşamada incelemektedir: “tanıtım ve detaylandırma”, “değerlendirme ve genişletme” ile “konsolidasyon ve uyum sağlama”. İlk aşama, yeni bir kavramın ortaya atıldığı ve bu kavramın bilimsel olarak kabul görmesi için çalışmaların yapıldığı aşamadır. Liderlik alanında bu aşama, "büyük adam" teorisinde ve kişisel özelliklerin liderlik üzerindeki etkilerinin araştırıldığı erken dönem çalışmalarda görülmektedir. İkinci aşama, kavramın literatürdeki geçerliliğinin sorgulandığı ve eleştirilerle karşılaştığı aşamadır. Bu eleştiriler, kavramın geliştirilmesine yönelik yeni yaklaşımların doğmasına ve alternatif ölçüm yollarının önerilmesine yol açmaktadır. Liderlik alanında, durumsal liderlik teorileri gibi çeşitli yaklaşımlar bu aşamada ortaya çıkmıştır. Son aşama olan konsolidasyon ve uyum sağlama ise, kavramın bilim dünyasında kabul gördüğü ve teorik çerçevesinin netleştiği aşamadır. Liderlik literatüründe, dönüşümcü ve karizmatik liderlik gibi yenilikçi yaklaşımlar bu aşamaya ulaşmış, yeni teoriler ortaya konmuş ve bunlar liderlik alanının ana bileşenleri haline gelmiştir (Hunt, 1999).

Günümüzde liderlik anlayışı, geleneksel liderlik modellerinden daha geniş bir perspektif ile ele alınmaktadır. Özellikle takım bazlı organizasyonlarda, liderlik artık tek bir bireyin sorumluluğu olarak değil, takım üyelerinin ortak bir hedef doğrultusunda hareket etmelerini sağlayan kolektif bir süreç olarak görülmektedir. Ayrıca, dönüşümcü liderlik gibi modern yaklaşımlar, liderlerin yalnızca işleri yöneten kişiler olmanın ötesine geçerek, takipçilerinin kişisel gelişimlerini destekleyen ve onları motive eden bireyler olarak rol almalarını ön plana çıkarmaktadır (Horner, 1997).

Bu bölümde liderlik teorileri; özellikler, davranışsal, durumsal ve modern yaklaşımlar olarak sınıflandırılarak, her bir yaklaşımın tarihsel süreçleri, farklılıkları ve teorik katkıları detaylı bir şekilde ele alınmaktadır.

2.1.1.1. Liderlikte Özellikler Teorisi

Büyük Adam Teorisi veya Özellikler Teorisi, liderlik araştırmalarının ilk dönemlerinde önemli bir yer edinmiş ve liderlik kavramının kökenlerine dair temel varsayımları ortaya koyan bir model olarak öne çıkmıştır (Malakyan, 2014). 1900 ile 1950 yılları arasında, liderlik genellikle geleneksel yönetim anlayışına dayalı bir çerçevede ele alınmış, bu süreçte liderlik ve yönetici kavramları sıklıkla eş anlamlı

olarak kullanılmıştır. Bu dönemde liderlik, gücün merkezileşmesi ve kontrolü üzerine yoğunlaşmış, liderin bireysel özellikleri ve kişisel yetkinlikleri ön plana çıkarılmıştır (Özkan Canbolat, 2019).

Büyük Adam Teorisi, liderlik başarısının doğuştan getirilen belirli kişisel ve fiziksel özelliklere dayandığını savunmaktadır (Malakyan, 2014; Eren, 2020). Bu teoriye göre, zekâ, hitabet yeteneği, sosyal beceriler, cesaret ve özgüven gibi kişisel özelliklerin yanı sıra fiziksel görünüm ve sağlık gibi faktörler, liderlik başarısında kritik rol oynamaktadır. Teori, liderleri tarihi olayları ve toplumları şekillendiren kahraman figürler olarak betimlemekte ve liderliği doğuştan gelen, değiştirilemez bir yeti olarak görmektedir (Hunt & Fedynich, 2019).

Özellikler teorisi, liderlerin sahip olduğu kişisel özelliklerin liderlik başarısında belirleyici bir rol oynadığı varsayımına dayanırken, bu yaklaşım çeşitli eleştirilerle karşılaşmıştır. Öncelikli eleştirilerden biri, belirli özelliklerin doğrudan etkili liderlik ile ilişkilendirilemediğidir; bu da, başarılı liderlerin sahip olması gereken özelliklerin kesin bir listesini oluşturmayı güçleştirmektedir (Yukl, 1999). Liderlik olgusunun karmaşık bir yapıya sahip olması ve bu teorinin lider-takipçi etkileşiminin önemini göz ardı etmesi, teorinin diğer zayıf noktaları olarak öne çıkmaktadır. Ayrıca, Büyük Adam Teorisi, liderliğin içinde bulunduğu sosyal, kültürel ve durumsal bağlamları yeterince dikkate almadığı için yetersiz bulunmuş ve zamanla liderlik araştırmalarında bu yaklaşımın etkinliği sorgulanmaya başlanmıştır. Liderliğin daha geniş bir perspektiften incelenmesi gerektiği yönündeki eleştiriler, bu teorinin sınırlılıklarını ortaya koymuştur (Hunt & Fedynich, 2019).

2.1.1.2. Davranışsal Liderlik Teorileri

Davranışsal Liderlik Teorileri, liderlik araştırmalarının yalnızca kişisel özelliklere odaklanmasının liderliğin karmaşıklığını açıklamada yetersiz kalması nedeniyle geliştirilmiştir. Özellikle belirli kişilik özelliklerinin tek başına liderlik başarısını garanti etmediğinin anlaşılmasıyla birlikte, davranışsal teori, liderlerin sergilediği davranışları analiz ederek liderliğin etkinliğini belirleyen faktörleri daha iyi anlamayı amaçlamıştır (Yukl, 1999).

Davranışsal liderlik teorileri, liderin sadece görevleri yerine getirme becerisine değil, aynı zamanda grup içerisindeki uyumu sağlamaya, bireyler arasındaki ilişkileri yönetmeye ve grup üyelerinin ihtiyaçlarına duyarlılık göstermeye odaklanmaktadır.

Bu yaklaşıma göre; liderler, görev odaklı olmanın ötesinde, grup üyelerinin motivasyonlarını anlama ve onların kişisel gereksinimlerine yanıt verme gibi çok yönlü roller üstlenmektedir (Hunt & Fedynich, 2019).

1940'lı yıllardan itibaren, liderlerin davranışsal özelliklerini anlamaya yönelik çalışmalar artmış ve liderlerin hangi davranışları sergilediklerinde daha başarılı olduklarını inceleyen araştırmalar ön plana çıkmıştır. Bu bağlamda, Ralph Stogdill liderliğindeki Ohio State Üniversitesi'nde yürütülen araştırmalar, liderlerin "ilişkiye yönelik davranışlar" ve "yapıya yönelik davranışlar" olmak üzere iki temel davranış biçimi gösterdiğini ortaya koymuştur. İlişkiye yönelik davranışlar, liderin astlarının duygusal ve bilişsel ihtiyaçlarına duyarlı olmasını, onların sorunlarına çözüm bulma becerisini ve takım içi uyumu desteklemesini içermektedir. Yapıya yönelik davranışlar ise, iş süreçlerinin planlanması, görevlerin yönlendirilmesi ve rol tanımlarının netleştirilmesi gibi işlevsel liderlik davranışlarını kapsamaktadır (Özkalp & Kırel, 2021).

Benzer şekilde, Michigan State Üniversitesi'nde gerçekleştirilen bir başka araştırma, liderlerin astlarıyla olan yetki ilişkilerini derinlemesine incelemiş ve liderlerin yetki kullanma biçimlerinin, astlarıyla kurdukları ilişkilerin niteliği ile doğrudan ilişkili olduğunu göstermiştir. Bu araştırmada, liderler "çalışan odaklı" ve "üretim odaklı" olmak üzere iki temel kategoriye ayrılmıştır. Çalışan odaklı liderler, astlarının refahına ve kişisel ihtiyaçlarına öncelik vererek daha insan merkezli bir yaklaşım sergileyen liderler olarak tanımlanırken, üretim odaklı liderler iş süreçlerine ve görevlerin yerine getirilmesine odaklanan, daha sonuç odaklı bir liderlik anlayışını temsil etmektedir (Eren, 2020; Robbins & Judge, 2021).

Liderlik davranışlarını inceleyen bir başka önemli teori, Blake ve Mouton tarafından geliştirilen Yönetim Biçimleri Matrisi olmuştur. Bu matris, liderlerin davranışlarını "insan odaklı" ve "üretim odaklı" olmak üzere iki ana boyut temelinde incelemektedir. Blake ve Mouton'un modeli, liderlerin bu iki boyutta nasıl konumlandıklarını değerlendirerek beş farklı liderlik tarzını tanımlamaktadır. Liderlerin çalışanların ihtiyaçlarına ne kadar duyarlı olduklarına ve üretim süreçlerine ne derece önem verdiklerine göre bu liderlik tarzları değişiklik göstermektedir (Eren, 2020).

2.1.1.3. Durumsal Liderlik Teorileri

1970'lerde geliştirilen Durumsal Liderlik Teorisi, liderlik kavramına yenilikçi bir bakış açısı kazandırmış ve liderliğin statik bir özellik olmadığını, aksine durum ve koşullara göre değişkenlik gösteren dinamik bir süreç olduğunu savunmuştur. Bu teoriye göre, liderin, takipçilerin ve mevcut durumun özellikleri arasındaki etkileşim, en etkili liderlik tarzını belirlemekte kritik bir rol oynamaktadır (Özkan Canbolat, 2019).

Durumsal liderlik teorileri, liderlik kavramını daha geniş bir perspektifte ele almakta ve liderlerin etkinliğinin sadece bireysel yetkinliklere değil, aynı zamanda mevcut durumun gerekliliklerine bağlı olduğunu vurgulamaktadır. Bu yaklaşımlar, farklı koşullar altında farklı liderlik stillerinin daha uygun ve etkili olabileceğini öne sürmektedir (Robbins & Judge, 2021).

Bu teorik çerçevede, House'un Yol-Amaç Teorisi, Hersey-Blanchard'ın Durumsal Liderlik Teorisi, Fred E. Fiedler'in Liderlik Modeli ve Vroom-Yetton'un Liderlik Karar Modeli gibi önemli liderlik modelleri yer almaktadır.

Yol-Amaç Teorisi, 1970'li yıllarda Martin Evans ile Robert House tarafından ortaya atılmıştır. Bu teori; liderin davranışlarını ve bu davranışların belirli durumlarla nasıl etkileşimde bulunduğunu incelemeye dayanmaktadır (Özkalp & Kırel, 2021). Bu teori, liderin temel görevinin, astlarına gerekli bilgi, destek ve kaynakları sağlayarak onların belirlenen hedeflere ulaşmalarına yardımcı olmak olduğunu savunmaktadır. Yol-Amaç Teorisi, liderin etkinliğinin durumsal faktörlere bağlı olarak değişkenlik gösterdiğini ve farklı koşullar altında çeşitli liderlik tarzlarının daha uygun ve etkili olabileceğini vurgulamaktadır. Bu yaklaşım, liderlerin esneklik göstermesini ve astlarının ihtiyaçlarına uygun liderlik tarzlarını benimsemelerini gerektirmektedir. Teoriye göre, belirsizlik ve yüksek stresin hâkim olduğu ortamlarda yönlendirici liderlik tarzı, çalışanların görevlerini daha iyi kavramalarına ve stresle etkili bir şekilde başa çıkmalarına yardımcı olmaktadır. Bu tür durumlarda, liderin açık talimatlar vermesi ve net hedefler belirlemesi, çalışanların iş performansını ve memnuniyetini artırmaktadır. Diğer yandan, görev tanımlarının açık ve belirgin olduğu ortamlarda destekleyici liderlik tarzı daha etkili olabilmektedir. Destekleyici liderlik, çalışanların duygusal ihtiyaçlarına ve kişisel tatminlerine odaklanarak, onların iş tatminini ve performansını yükseltmeyi amaçlamaktadır. Ayrıca, bilgi ve yetenek düzeyi yüksek

olan çalışanlar için, liderin yol gösterici rolü gereksiz hale gelebilmektedir. Bu tür çalışanlar, kendi başlarına karar alma ve problem çözme yeteneklerine sahip olduklarından daha az yönlendirmeye ihtiyaç duymaktadırlar (Robbins & Judge, 2021).

Bu yaklaşım, liderin yalnızca bir otorite figürü olmanın ötesine geçerek, çalışanların bireysel ihtiyaçlarına duyarlı bir mentor ve rehber olarak hareket etmesinin önemini vurgulamaktadır. Yol-Amaç Teorisi, liderlerin durumsal farkındalık ve esneklik göstermelerinin önemini vurgulamakta ve bu sayede liderlik sürecine dinamik bir perspektif kazandırmaktadır. Bu teori, liderlerin örgütsel amaçlara ulaşmada, iş tatmini sağlamada ve astların motivasyonunu artırmada merkezi bir rol üstlendiğini öne sürmektedir. Liderlerin, izleyicilerin hangi davranışların ödüllendirileceğini açık bir şekilde belirlemeleri ve izleyicilerin istenen davranışları sergiledikleri takdirde onları ödüllendirmeleri gerektiği belirtilmektedir. Böylece, liderlerin bu süreçte astlarını motive ederek, hedeflere ulaşmalarını teşvik etmeleri gerektiği vurgulanmaktadır (Eren, 2020).

Durumsal Liderlik Teorisi, lider davranışlarının takipçilerin yetenek ve güven düzeyine göre uyarlanması gerektiğini öne süren bir modeldir. Bu teori, liderlik davranışlarını "yönlendirme" (task-oriented) ve "destekleyici" (relations-oriented) olmak üzere iki ana kategoriye ayırmaktadır. Teoriye göre, düşük olgunluk seviyesine sahip takipçiler için liderin daha fazla yönlendirici davranış sergilemesi gerekirken, olgunluk seviyesi arttıkça lider daha fazla destekleyici davranış göstermelidir. Yüksek olgunluk seviyesindeki takipçiler için ise liderin daha çok görev devretme ve minimum yönlendirme yapması önerilmektedir. Bu esneklik, liderin farklı olgunluk seviyelerindeki takipçileri etkin şekilde yönetmesini sağlamaktadır (Yukl, 1999).

Fred E. Fiedler'in Liderlik Modeli, durumsal liderlik teorisinin en kapsamlı örneklerinden biri olarak, etkili grup performansının, liderin tarzı ile durumsal değişkenlerin etkileşimi sonucu belirlendiğini savunmaktadır. Fiedler, liderlik sürecini anlamak için üç temel durumsal değişken tanımlamıştır. Bu değişkenler; işin yapısı, lider-üye ilişkileri ve meşru (makam) güç olarak ifade edilmektedir (Robbins & Judge, 2021). Bu üç değişken, liderin davranışları ve iş başarısı üzerinde doğrudan etkiye sahiptir. Fiedler'in modeline göre, liderin işin yapısına yönelik davranışları genellikle daha otoriter ve görev odaklı bir liderlik tarzını yansıtırken, çalışana yönelik davranışlar, liderin takipçilerin ihtiyaçlarına duyarlı ve empatik bir yaklaşım

sergilemesini içermektedir. Araştırmalar, liderin en etkili olduğu durumların, bu iki davranış biçimi ile üç durumsal değişkenin farklı kombinasyonlarına göre değişiklik gösterdiğini ortaya koymaktadır. Özellikle, liderin işe yönelik davranışlarının hiyerarşik yapının ya çok olumlu ya da çok olumsuz olduğu durumlarda etkili olduğu, orta düzeyde elverişli koşullarda ise insan odaklı davranışların daha başarılı sonuçlar verdiği belirlenmiştir (Eren, 2020).

Katılımcı liderlik modeli ya da Vroom – Yetton-Jago modeli, Victor Vroom ve Philip Yetton tarafından geliştirilmiş; daha sonra ise Vroom ile Arthur Jago, modeli daha da detaylandırmıştır. Bu model, liderlik tarzlarının duruma bağlı olarak nasıl değişkenlik gösterebileceğini ve liderlik kararlarının, astların sürece katılımı ile çevresel koşulların değişkenliğine göre nasıl farklılaşabileceğini incelemektedir. Yol-Amaç Teorisi'ne benzer bir metodolojiye sahip olan bu model, liderlerin karşılaştıkları durumsal değişkenleri analiz ederek en etkili çözümleri belirlemelerine yardımcı olmak amacıyla bir karar ağacı kullanımını önermektedir. Model, liderlik tarzının, liderin organizasyon içindeki konumuna ve sorumluluklarına bağlı olarak farklılık gösterebileceğini ve çeşitli liderlik tarzlarının gelişebileceğini öne sürmektedir. Aynı zamanda, hiçbir liderlik tarzının tüm durumlar için ideal olmadığını vurgulamakta ve liderlerin, karşılaştıkları spesifik durumların gereksinimlerine uygun olarak esnek davranmalarının önemini ortaya koymaktadır. (Özkalp & Kırel, 2021).

2.1.1.4. Modern Liderlik Teorileri

Çağdaş liderlik çalışmaları, modern liderlik teorileri çerçevesinde kapsamlı bir şekilde ele alınmaktadır. Bu teoriler arasında otantik liderlik, hizmetkâr liderlik, etkileşimci liderlik, karizmatik liderlik ve dönüşümcü liderlik gibi çeşitli yaklaşımlar bulunmaktadır.

Otantik liderlik, liderin gerçekçi, güvenilir ve etik olmasını ön plana çıkaran bir yaklaşımdır. Otantik liderler, kendi kişiliklerini ve değerlerini liderlik süreçlerine yansıtarak takipçilerine örnek olmayı ve onları daha yüksek performans sergilemeye motive etmeyi hedeflemektedir. Hizmetkâr liderlik ise, liderin öncelikle takipçilerinin ihtiyaçlarını gözettiği ve onlara hizmet etmeyi amaçladığı bir yaklaşımdır. Bu liderler, takipçilerinin gelişimini ve refahını önceliklendirerek geleneksel liderlik anlayışından farklı bir bakış açısı sunmaktadırlar (Hunt & Fedynich, 2019).

Etkileşimci liderlik, lider ve takipçi arasındaki etkileşimin karşılıklı anlaşmalara dayandığı bir liderlik yaklaşımı olarak tanımlanmaktadır. Bu liderlik türünde, takipçiler önceden belirlenmiş hedeflere ulaştıklarında, liderler tarafından ödüllendirilmekte veya takdir edilmektedir. Bu teoriye göre lider ile takipçi ilişkisi, yalnızca liderlerin takipçileri etkilediği bir ilişki olarak değil, aynı zamanda takipçilerin de liderleri etkilediği karşılıklı bir süreç olarak görülmektedir. Bass ve Avolio (1994), etkileşimci liderliği, "liderler ile takipçiler arasında aktif ve olumlu bir değişimin gerçekleştiği, takipçilerin belirlenen hedefleri başarıyla gerçekleştirdiklerinde ödüllendirildikleri veya takdir edildikleri bir liderlik türü" olarak tanımlamaktadır (Ahmed Khan vd., 2016).

Dönüşümcü ve karizmatik liderlik kavramları, 1970'ler ve 1980'lerin başındaki liderlik araştırmalarında yaşanan "kıyamet ve karamsarlık" döneminin ardından yeniden ilgi çekmiştir. 1977'de House tarafından geliştirilen karizmatik liderlik, liderin güçlü bir vizyonla takipçilerini etkilemesi, onların duygusal tepkilerini harekete geçirmesi ve kendine özgü çekiciliği ile güven yaratması şeklinde tanımlanmıştır. Bu liderlik türü, geleneksel yönetimden farklı olarak, yüzeysel bir uyum yerine takipçiler üzerinde derin ve kalıcı bir etki bırakmayı amaçlamaktadır. Ayrıca, karizmatik liderler sembolik liderlik yoluyla organizasyon kültürünü etkileyen "anlam yöneticileri" olarak öne çıkmaktadır (Hunt, 1999). Dönüşümcü liderler ise, takipçilerinin çıkarlarını genişletip iyileştirmekte, grubun amaçlarını bireylerin kişisel hedefleriyle uyumlu hale getirmekte, takipçilerin bu hedeflere bağlanmasını ve grup iyiliğini kişisel çıkarlarının üzerinde tutmasını sağlamaktadır (Özkan Canbolat, 2019). Araştırma sorusunun en önemli değişkenlerinden biri olan dönüşümcü liderlik kavramı, araştırmanın ileriki bölümlerinde daha detaylı ele alınacaktır.

Özetle; liderlikte özellikler, davranışsal liderlik, durumsal liderlik ve modern liderlik teorileri, liderliğin farklı yönlerini ve değişkenlerini inceleyerek liderlik olgusunu anlamaya çalışmaktadır. Özellikler teorisi, liderliğin doğuştan gelen özelliklere dayandığını savunurken, davranışsal teoriler liderliğin sergilenen davranışlar üzerinden tanımlanabileceğini öne sürmektedir. Durumsal teoriler, liderliğin duruma göre değişkenlik gösterdiğini ve liderin etkili olabilmesi için liderlik tarzını duruma uygun olarak uyarlaması gerektiğini vurgulamaktadır. Modern teoriler ise, lider-takipçi etkileşiminin önemine vurgu yaparak, liderlerin takipçilerini motive etme,

geliştirme ve örgütsel değişimi yönetme gibi çok yönlü roller üstlenmesi gerektiğini savunmaktadır.

Bu teorilerin her biri, liderliğin farklı bir yönüne ışık tutarak liderlik araştırmalarına önemli katkılar sağlamaktadır. Ancak liderliğin çok yönlü ve dinamik doğası göz önünde bulundurulduğunda, tek bir teorinin liderlik olgusunu tam anlamıyla açıklayabilmesi mümkün değildir. Bu nedenle, liderlik araştırmalarında farklı teorilerin birlikte ele alınması ve liderlik olgusunun daha geniş bir perspektifle incelenmesi gerekmektedir.

Liderlik kavramının bu tarihsel gelişimi, liderliğin statik bir kavram olmadığını, aksine sürekli olarak değişen ve gelişen bir süreç olduğunu ortaya koymaktadır. Günümüzde liderlik, sadece bireysel özellikler veya davranışlarla değil, aynı zamanda lider-takipçi etkileşimi, durumsal faktörler ve örgütsel bağlam gibi çoklu faktörlerin etkileşimiyle şekillenen karmaşık bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.1.2. Dönüşümcü Liderlik Kavramı

Dönüşümcü liderlik, ilk kez James MacGregor Burns'ın "Leadership" adlı eserinde tanımlanmıştır. Burns, dönüşümcü liderliği, liderler ve takipçileri arasındaki karşılıklı etkileşimler yoluyla hem liderlerin hem de takipçilerin daha yüksek motivasyon ve ahlaki değerlere ulaştığı bir süreç olarak tanımlamıştır. Burns'e göre liderlik, bireysel merkezli bir kavramdan ziyade lider-takipçi etkileşimine dayalı bir süreç olarak ele alınmaktadır. Ayrıca Burns, liderlik ile güç arasındaki ilişkiyi yeniden tanımlamış ve liderliğin takipçiler üzerinde dönüştürücü bir etkisi olduğuna dikkat çekmiştir (Burns, 1978).

Dönüşümcü liderlik, liderin takipçilerini kişisel çıkarlarının ötesine geçmeye teşvik ederek onları daha yüksek hedeflere yönlendirmesi ve bu süreçte ilham verici bir vizyon sunarak motive etmesidir. Bu liderlik türünde, liderin ilham verici ve açık bir vizyon belirlemesi takipçilerin motivasyonunu artırmakta; onlara güven, sadakat ve bağlılık duyguları aşılayarak beklentilerinin ötesinde performans göstermelerini sağlamaktadır (Yukl, 1999).

Bernard M. Bass, James Burns'ün teorisini genişleterek dönüşümcü liderliği daha operasyonel bir çerçevede ele almıştır. Bass'a göre dönüşümcü liderlik, çalışanları olağanüstü çaba göstermeye ve potansiyellerini en üst düzeye çıkarmaya teşvik eden, sonuç olarak beklenenden daha yüksek performans ve değişim sağlayan bir liderlik

tarzıdır. Bu yaklaşım, etkileşimci liderlikten daha kapsamlı olup, kişisel ve profesyonel gelişime odaklanmaktadır. Bass, dönüşümcü liderliğin, lider ile takipçileri arasında anlamlı bir etkileşim kurarak hem bireysel hem de organizasyonel düzeyde başarıyı artırdığını savunmuştur. Bass'ın araştırmaları, özellikle askeri ve endüstriyel ortamlarda, dönüşümcü liderliğin etkileşimci liderliğe kıyasla daha yüksek çalışan memnuniyeti, daha iyi performans ve genel anlamda daha etkili liderlik sonuçları verdiğini ortaya koymuştur. Dönüşümcü liderlik faktörlerinin, çalışan memnuniyeti ve performansı üzerinde daha olumlu etkiler oluşturduğu, çalışanları organizasyonun hedeflerine daha bağlı hale getirdiği ve yenilikçiliği teşvik ettiği belirlenmiştir (Bass, 1985). Bass'ın bu çalışmaları, dönüşümcü liderlik üzerine yapılan araştırmalarda önemli bir temel oluşturmuş ve literatüre geniş çapta kabul gören değerli katkılar sağlamıştır.

Dönüşümcü liderler, mevcut statükoya meydan okuyarak yenilikçi çözümler aramakta ve çalışanlarını sadece bireysel çıkarlarına değil, organizasyonun kolektif hedeflerine ulaşmaya teşvik etmektedirler (Lowe & Galen, 1996). Bu liderler, değişimi başlatma ve yönetme becerisine sahip olup, takipçilerini ve organizasyonlarını geliştirirken kendilerini de dönüştürürler. Dönüşümcü liderler ile takipçiler arasındaki ilişki, geleneksel iş ilişkilerinden farklı olarak, kişisel gelişim ve motivasyona odaklanmaktadır. Bu liderlik yaklaşımı, takipçilerin mesleki becerilerini geliştirip kariyerlerinde ilerlemelerine katkı sağlamakta ve onların organizasyon içinde daha fazla sorumluluk alarak liderlik rollerine hazırlanmasına olanak tanımaktadır (Horner, 1997). Diğer taraftan dönüşümcü liderlik, liderlerin ortak bir vizyon oluşturup bu vizyonu takipçileriyle paylaşmalarını, yenilikçiliği teşvik ederek zihinsel uyarım sağlamalarını, karizmatik bir duruş sergilemelerini ve etkili iletişim yoluyla yüksek düzeyde motivasyon sağlamalarını içeren bir liderlik anlayışıdır. Bu liderlik anlayışı, aynı zamanda değişimin temsilcisi olmayı, duygusal dayanıklılık göstermeyi, cesaretle risk almayı ve çalışanları güçlendirerek onları yetkilendirmeyi içermektedir. Esnek bir yönetim yaklaşımı benimsemek, güvenilirlik ve özgüven sergilemek, ekip çalışmasına öncelik vermek, yaşam boyu öğrenmeyi teşvik etmek ve mizah anlayışına sahip olmak gibi özellikler de dönüşümcü liderliğin öne çıkan unsurlarındandır (Eraslan, 2003).

Dönüşümcü liderlik, liderlerin takipçileri üzerindeki dört temel davranış boyutu ile tanımlanmaktadır. Bu boyutlar; karizma veya idealleştirme etkisi, ilham verici

motivasyon, entelektüel teşvik ve bireysel ilgidir (Judge & Piccolo, 2004). Bu boyutları kısaca açıklamak gerekirse;

Karizma veya idealleştirme etkisi, liderin takipçileri üzerinde güven, inanç ve saygı uyandırarak, onları ortak bir amaç doğrultusunda motive etme ve yönlendirme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Karizmatik liderler, sahip oldukları vizyonu etkili bir biçimde aktararak ve takipçilerine ilham vererek, onların bireysel hedeflerini örgütsel amaçlarla uyumlu hale getirme konusunda önemli bir rol oynamaktadır (Lowe & Galen, 1996).

Dönüşümcü liderliğin bir diğer boyutu olan *ilham verici motivasyon*, liderin güçlü ve çekici bir vizyon sunarak takipçilerini motive etmesini ifade etmektedir. Bu vizyon, takipçilerin bireysel çıkarlarının ötesine geçerek organizasyonun kolektif hedeflerine bağlılıklarını artırmakta ve yüksek performans sergilemelerini sağlamaktadır (Pradhan & Pradhan, 2016).

Entelektüel teşvik, dönüşümcü liderliğin temel unsurlarından biri olup, liderin çalışanları mevcut düşünce kalıplarını sorgulamaya ve yenilikçi çözümler üretmeye teşvik ettiği bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Bu boyutu ile dönüşümcü lider, takipçilerine alternatif düşünce yolları sunarak onların problem çözme yeteneklerini geliştirmelerine olanak tanımaktadır. Bu süreç, örgütsel değişime ve gelişime önemli katkılar sağlayarak, çalışanların potansiyellerini daha etkili bir şekilde kullanmalarını mümkün kılmaktadır (Chen vd., 2018)

Bireysel ilgi ise, liderin her bir takipçiye özel bir yaklaşım sergilemesini ve onların bireysel ihtiyaçlarına dikkat etmesini ifade etmektedir. Bu boyut, liderin takipçilerini dinlemesi, onların kişisel ve profesyonel gelişimlerini desteklemesi ve mentorluk yapması ile ilgilidir. Bireysel ilgi, takipçilerin kendilerini değerli ve önemli hissetmelerini sağlamaktadır, bu da onların motivasyonunu ve örgüte bağlılıklarını artırmaktadır. Lider, takipçilerin güçlü yönlerini ve geliştirilmesi gereken alanlarını tanıyarak, onlara uygun geri bildirim ve destek sağlamaktadır. Bu yaklaşım, takipçilerin potansiyellerini en üst düzeye çıkarmalarına ve kariyer hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olmaktadır (Judge & Piccolo, 2004).

Lowe ve Galen tarafından yapılan bir meta analiz çalışmasında (1996), dönüşümcü ve etkileşimci liderlik anlayışlarının, iş birimi etkinliği üzerindeki etkileri karşılaştırılmıştır. Çalışma sonucunda dönüşümcü liderliğin; karizma, bireysel ilgi ve

entelektüel teşvik gibi temel bileşenlerinin, takipçiler üzerinde olumlu etkiler oluşturduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çalışma, örgütsel bağlam ve liderin organizasyondaki konumu gibi faktörlere göre dönüşümcü liderliğin etkinliğinin değişebileceğini de ortaya koymaktadır. Örneğin, dönüşümcü liderliğin özel sektörde kamu sektörüne oranla daha etkili olduğu ve daha üst düzey liderlerin, alt kademelerdeki liderlere kıyasla bu liderlik tarzını daha sık ve başarılı bir şekilde uyguladıkları tespit edilmiştir (Lowe & Galen, 1996).

Dönüşümcü liderlik, özellikle kamu projelerinde başarıyı etkileyen en önemli liderlik tarzlarından biri olarak kabul edilmektedir. Araştırmalar, dönüşümcü liderlerin çalışanların güvenini ve iş tatminini artırarak proje başarısını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir (Fareed vd., 2022). Duygusal zekâsı yüksek, gerekli yetkinliklere sahip ve dönüşümcü liderlik özellikleri sergileyen proje yöneticilerinin daha başarılı olduğunu gösteren çalışmalar da bulunmaktadır (Maqbool vd., 2017).

2.2. İşin Anlamlılığı Kavramı

İşin anlamlılığı kavramı, bireylerin yaptıkları işe derin bir anlam ve amaç atfetmeleriyle ilişkilidir. Bireyler, işlerinin kişisel değerleri ve hedefleriyle uyumlu olduğunu hissettiklerinde, işlerine daha fazla bağlılık duymakta ve içsel bir tatmin hissetmektedirler. Bu durum, işin sadece maddi bir kazanç sağlama aracı olmanın ötesinde, bireyin hayatında daha büyük bir amaca hizmet ettiğine dair inancı pekiştirmektedir (Wrzesniewski, 2003).

İşin anlamlılığı, çalışanın kendisini önemli hissetmesi ve işine değer verildiğini algılamasıyla ortaya çıkmaktadır. İşin anlamlılığına etki eden bireysel faktörler arasında kişisel değerler, kişilik özellikleri, motivasyonlar ve inançlar yer alırken, iş tasarımı, meslektaşlarla ilişkiler ve organizasyon kültürü gibi organizasyonel faktörler de bu süreci etkilemektedir (Panda vd., 2021).

İşin anlamlılığı, bireylerin işlerinde ekonomik kazanç, sosyal statü, aidiyet hissi ve anlam bulmalarıyla ilişkilidir. Araştırmalar, anlamlı işin çalışanların tutumlarını, iş motivasyonlarını ve performanslarını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Özellikle işin bir "çağrı" olarak algılanması, bireylerin işlerini topluma ve daha geniş bir amaca hizmet eden bir faaliyet olarak görmelerini sağlamaktadır. (Pratt & Ashforth, 2003). Çalışanlar, işlerinin sadece maddi getiri sağlamaktan öte, topluma

katkı sağladığını düşündüklerinde işlerine daha fazla bağlanmakta, tatmin olmakta ve daha yüksek bir performans sergilemektedirler (Cartwright & Holmes, 2006). Bu süreçte bireylerin işlerine yönelik motivasyonları ve tatminleri artarken, örgüte ve topluma yaptıkları katkılar da kişisel çıkarlarının ötesine geçmektedir (Steger & Dik, 2010). Organizasyon açısından, anlamlı iş yapan çalışanlar daha verimli ve yenilikçi olmakta, stres ve tükenmişlik seviyeleri düşmektedir. Böylece çalışan devri azalmakta ve organizasyon içinde daha güçlü bir bağlılık kültürü oluşmaktadır (Wrzesniewski, 2003). Anlamlılık eksikliği ise sinizm, mutsuzluk ve işten uzaklaşma gibi olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Cartwright & Holmes, 2006).

İşin anlamlılığı, bireylerin işlerinde bir amaç bulmalarına ve kişisel tatminlerinin artmasına yardımcı olurken, iş-yaşam dengesi, iş stresi, örgütsel bağlılık ve performans gibi değişkenlerle de doğrudan ilişkilidir. Anlamlı iş, çalışanların kendilerini iş yoluyla daha iyi ifade etmelerine ve sosyal bağlarını güçlendirmelerine olanak tanımaktadır. Böylece bireyler, iş aracılığıyla kimliklerini daha net tanımlayıp geliştirebilmektedirler (Steger & Dik, 2010). Bunun yanında, işin aşırı anlamlı bulunması, bireylerin işlerine aşırı bağlılık geliştirmelerine ve bu durumun iş-özel yaşam dengesi üzerinde olumsuz etkiler oluşturmasına yol açabilmektedir. Böyle bir durumda, bireylerin sosyal ilişkilerini ihmal etmeleri ve tükenmişlik riskiyle karşı karşıya kalmaları olasıdır. Bu nedenle, işin anlamlılığı bireyler ve organizasyonlar için olumlu sonuçlar doğurmakla birlikte, iş-yaşam dengesinin korunması ve işin ölçülü bir anlamla değerlendirilmesi önem arz etmektedir (Wrzesniewski, 2003).

İşin anlamlılığı, çalışanın işine olumlu unsurlar atfetmesiyle oluşan öznel bir durumdur ve işin özellikleri, adil ücret, başkalarına fayda sağlama, iyi performans ve sosyal değer gibi faktörler tarafından etkilenmektedir. Çalışanlar, işlerinin anlamlılığını genellikle iş sonuçlarıyla veya çalışırken hissettikleri olumlu duygularla ilişkilendirmektedirler. Bu anlamlılık, bireysel ve organizasyonel düzeyde farklı faktörlerden etkilenebilir. Bireysel düzeyde, kişilik özellikleri, motivasyon unsurları ve kişisel değerler ön plana çıkarken; organizasyonel düzeyde ise iş tasarımı, adil ücretlendirme, meslektaşlarla ilişkiler, organizasyon kültürü ve liderlik tarzı gibi unsurlar işin anlamlılığını belirleyici rol oynamaktadır. İş tasarımında görev çeşitliliği, özerklik ve geri bildirim gibi özellikler çalışanların iş algılarını büyük ölçüde etkileyebilmektedir (Vuori vd., 2012).

Cartwright ve Holmes (2006), işin anlamlılığını üç temel alt boyutla açıklamaktadır. Bu boyutlar; bireyin kendilik duygusu, işin kendisi ve denge duygusudur. Kendilik duygusu, bireyin işinin kişisel değerleriyle uyumunu ve bu işin onun için ne ifade ettiğini kapsamaktadır. İşin kendisi ise, yapılan işin özelliklerinin bireye ne kadar katkı sağladığı ile ilgilidir. Son olarak denge duygusu, işin bireyin kişisel hayatı ve diğer sorumluluklarıyla nasıl dengelendiği konusunu ele almaktadır. Bu üç boyut, bireyin işini anlamlı bulmasında kritik rol oynamaktadır (Cartwright & Holmes, 2006).

Steger ve Dik'in (2010) çalışmalarında işin anlamlılığının iki ana bileşeni, "kavrama" (comprehension) ve "amaç" (purpose) olarak belirlenmiştir. Kavrama, bireylerin işlerini ve rollerini anlama düzeyini, kimlikleriyle iş ortamlarının uyumunu ifade etmektedir. İşin bireyin yetenekleri ve değerleriyle örtüşmesi, anlamlılık algısını güçlendirmektedir. Amaç ise, işin belirli bir toplumsal amaca hizmet ettiğini hissetme durumunu kapsamaktadır. Bu iki bileşen, bireylerin iş tatminini ve bağlılığını artırmakta, hem bireysel hem de örgütsel faydalar sağlamaktadır (Steger & Dik, 2010).

Rosso ve diğerleri (2010) ise, işin anlamlılığını dört ana kaynağa dayandırmaktadır. Bunlar; bireyin kendisi, diğer insanlar, işin bağlamı ve manevi hayattır. Kendilik boyutunda, bireyin işinin kişisel değerleriyle örtüşmesi ve kendini gerçekleştirme fırsatı bulması işin anlamını artırmaktadır. Diğer insanlar, iş arkadaşları ve liderlerle kurulan ilişkiler yoluyla işin sosyal boyutu güçlenirken, işin bağlamı ise bireyin görevlerinin ve iş ortamının anlamlılık hissi yaratmasında kritik rol oynamaktadır. Manevi boyutta ise iş, birey için kutsal bir çağrı veya misyon haline gelebilmektedir. İşin anlamlı hale gelmesinde etkili olan temel mekanizmalar, bireylerin işlerinden tatmin ve anlam çıkarmasında rol oynayan psikolojik ve sosyal süreçler olarak açıklanmaktadır. Otantiklik, öz-yeterlilik, özsaygı, aidiyet ve aşkınlık gibi kavramlar işin anlamlılığını artıran mekanizmalar arasında yer almaktadır. Otantiklik, bireyin işinde kendini özgün bir şekilde ifade etmesi, öz-yeterlilik işteki başarı hissini, özsaygı ise bireyin işinin kendisine saygı kazandırdığını hissetmesiyle ilgilidir. Ayrıca, işin daha büyük bir toplumsal ya da kişisel amaca hizmet ettiğine inanılması (amaç), bireyin işini daha anlamlı kılmaktadır. Aidiyet, bireyin bir topluluğa ait olma ve işinin bu topluluk içinde değerli görülmesi hissini güçlendirirken, aşkınlık, işin manevi ya da kutsal bir misyona hizmet ettiğine dair inancı ifade etmektedir (Rosso vd., 2010).

Steger ve Dik'in (2010) çalışmasında işin anlamlılığı üç ana boyutta ele alınmaktadır. Bu boyutlar; anlamlılık, sosyal değer ve aşkın çağrıdır (transcendent summons).

Anlamlılık, bireyin yaptığı işin kendisi için kişisel olarak değerli ve anlam taşıdığı hissini ifade etmektedir. Birey, işinin hayatında önemli bir rol oynadığını ve kendisine anlam kattığını düşündüğünde, işin anlamlılığı artmaktadır. Sosyal değer, bireyin yaptığı işin yalnızca kendisine değil, aynı zamanda topluma da fayda sağladığı inancıdır. Bu boyut, işin toplumsal bir katkı sunduğu algısını güçlendirmektedir. Aşkın çağrı ise, bireyin işini, daha yüksek ve manevi bir amaca hizmet eden bir görev olarak görmesiyle ilgilidir. Bu üç boyut bir araya gelerek, işin bireyler için anlamlı hale gelmesine ve daha geniş bir misyonun parçası olarak görülmesine katkıda bulunmaktadır (Steger & Dik, 2010).

2.3. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı

İşten ayrılma niyeti, çalışanların bir organizasyondan ayrılma eğilimini ifade eden bir kavramdır. Bu kavram, bireyin gelecekte organizasyondan ayrılma olasılığına ilişkin öznel bir değerlendirmesini yansıtmaktadır. Diğer bir ifadeyle, işten ayrılma niyeti, çalışanın bilinçli bir şekilde mevcut işinden ayrılmayı planlaması ve bu doğrultuda bir yönelim göstermesi anlamına gelmektedir (Cho vd, 2009). Benzer şekilde, Weisberg (1994) işten ayrılma niyetini, çalışanın mevcut pozisyonundan ayrılmayı planlaması ve kısa vadede yeni bir iş arayışına girmesi olarak tanımlamaktadır (Weisberg, 1994).

İşten ayrılma niyeti kavramını ilk ele alan araştırmacılar arasında yer alan Mobley ve diğerleri (1978), bu kavramı bir sürecin en son aşaması olarak değerlendirmektedir. Mobley'e göre işten ayrılma niyeti, iş tatminsizliğinin doğrudan bir sonucu olarak işten ayrılma düşüncelerini tetiklemektedir. Bu düşünceler, iş arama niyetinin ortaya çıkmasına, ardından iş arama davranışına ve alternatif iş fırsatlarını değerlendirmeye, nihayetinde tekrar işten ayrılma niyetine yol açmaktadır (Mobley vd., 1978).

Meyer'e göre (1993), işten ayrılma niyeti, bir çalışanın bilinçli ve kararlı bir şekilde organizasyonu terk etme isteğidir (Meyer, 1993). Bu kavram, çalışanların işten ayrılmayı ciddi bir şekilde değerlendirdikleri ve bu düşüncenin onların zihinsel bir sürecine dönüştüğü durumu ifade etmektedir (Tziner & Birati 1996). İşten ayrılma niyeti kavramı, çalışanların başka iş olanaklarını değerlendirmesi sürecini de kapsamaktadır (Meglino, 1979).

Mobley'e göre (1982) işten ayrılma niyetinin sebepleri, birçok faktöre dayanmaktadır ve bu faktörler genellikle bireyin iş memnuniyetsizliği, organizasyonel koşullar ve dış

etkenlerle ilişkilidir (Mobley, 1982). Çalışanların işten ayrılma niyeti, yetersiz maaş, sınırlı kariyer gelişim imkânları, iş-yaşam dengesi sorunları, iş arkadaşları ve yöneticilerle yaşanan problemler ile organizasyonel destek eksikliği gibi çeşitli faktörlerden kaynaklanmaktadır. Ayrıca düşük motivasyon, iş yükünün fazlalığı, örgüt içi iletişim sorunları, yetersiz yan haklar ve mevcut iş piyasası koşulları da işten ayrılma niyetini artıran diğer önemli unsurlar arasında yer almaktadır (Mobley, 1982; Tziner & Birati, 1996). İşten ayrılma niyetinin sıkça gözlemlendiği iş ve sektörlerde, uzun çalışma saatleri, sınırlı terfi fırsatları, iş-aile dengesiyle uyumsuz politikalar ve yoğun iş yükü gibi faktörler ön plana çıkmaktadır (Nazarian vd., 2022). Sistematik bir derleme çalışmasına göre, işten ayrılma niyetini etkileyen altı temel belirleyici faktör bulunmaktadır. Bunlar; kişisel özellikler, işe yönelik talepler, istihdam imkanları, işyerindeki çalışma ilişkileri ve organizasyon kültürü olarak sıralanmaktadır (de Vries vd., 2024).

Çalışanların beklentilerinin karşılanması ve örgütsel bağlılık düzeyleri, işten ayrılma niyetinin azalmasında kritik rol oynamaktadır. Özellikle, beklentileri karşılanan ve örgüte yönelik bağlılıkları güçlü olan çalışanların, işten ayrılma eğilimlerinin genellikle daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Buna karşılık, iş tatminsizliği, beklentilerin karşılanmaması ve düşük düzeyde örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyetini artıran başlıca etkenler arasında yer almaktadır. Bununla birlikte, yüksek eğitim düzeyine sahip çalışanların işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olabileceği de belirtilmiştir. (Cotton & Tuttle, 1986).

İşten ayrılma niyeti, çalışanlar ve işverenler üzerinde farklı düzeylerde hem olumlu hem de olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir (Mobley, 1982). İşveren açısından bakıldığında işlevsiz bir işten ayrılma, özellikle yetkin ve iyi performans gösteren çalışanların ayrılmasıyla sonuçlanmakta ve organizasyonlar için olumsuz etkiler oluşturmaktadır (Tziner & Birati 1996). Bu tür tecrübe kayıpları, uzmanlık ve bilgi birikiminin son derece kritik olduğu sektörlerde, ciddi aksamalara ve yüksek maliyetlere yol açarak, şirketlerin verimliliğini ve uzun vadeli stratejik hedeflerini olumsuz etkilemektedir (Akdur, 2024). Örgütler için yüksek çalışan devir oranları ve maliyetlerle ilişkilendirildiğinden, çalışanların işten ayrılma niyetini anlamak ve yönetmek iş gücü devrini azaltmada büyük önem taşımaktadır (Cotton & Tuttle, 1986). Ancak, işverenler için olumlu bir yön de bulunmaktadır; zira işten ayrılma, örgütsel yenilik ve değişim fırsatı yaratabilmektedir. Özellikle düşük performans gösteren

çalışanların ayrılması, organizasyonun genel performansını artırabilmektedir. Çalışan açısından değerlendirildiğinde ise; işten ayrılma niyeti, iş tatminsizliği gibi olumsuz durumların bir yansıması olarak ortaya çıkmakta ve iş güvencesizliği, kariyer gelişimi gibi endişeleri beraberinde getirmektedir. Bununla birlikte, işten ayrılma, bireyler için yeni fırsatların peşinden gitme ve kariyer gelişimi açısından olumlu sonuçlar doğurabilmektedir (Mobley, 1982).

2.4. Değişkenler Arası İlişkilerin İncelenmesi

Araştırmanın değişkenleri olan dönüşümcü liderlik, işin anlamlılığı ve işten ayrılma niyeti kavramlarının kendi aralarındaki etkileşimleri literatürde farklı şekillerde incelenmiştir. Diğer taraftan, işin anlamlılığının, dönüşümcü liderlik ile işten ayılma niyeti ilişkisindeki aracılık rolüne dair bir araştırmanın bulunmadığı görülmüştür. Çalışmanın temel amacı, dönüşümcü liderliğin işten ayrılma niyetine etkisinde, işin anlamlılığının bir aracı değişken olarak rol oynayıp oynamadığını incelemektir. Bu bölümde, değişkenler arasındaki ilişkilere ve literatürdeki ilgili çalışmalara değinilecek, ardından araştırmanın hipotezleri şekillendirilecektir.

2.4.1. Dönüşümcü Liderlik ve İşin Anlamlılığı İlişkisi

Dönüşümcü liderlik ve işin anlamlılığı arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar, dönüşümcü liderlerin çalışanların işlerini daha anlamlı bulmalarına katkı sağladığını ortaya koymaktadır. Nielsen ve Daniels'in (2012) araştırması, dönüşümcü liderliğin çalışanların işlerine yönelik anlam algısını güçlendirdiğini ve bu durumun, çalışanların genel iş tatmini üzerinde olumlu bir etki oluşturduğunu ortaya koymuştur. Araştırma, dönüşümcü liderliğin, işin anlamlılığına olan katkısının, liderlerin idealleştirme etkileri ve ilham verici motivasyonları aracılığıyla gerçekleştiğini vurgulamaktadır. Buna ek olarak, liderlerin entelektüel teşvikleri ve bireysel ilgileri, çalışanları organizasyondaki ve iş hayatlarındaki rollerini sorgulamaya teşvik etmekte, bu da işin anlamlılığını artırmaktadır. Sonuç olarak, dönüşümcü liderlik, işin anlamlılığını artıran bir unsur olarak değerlendirilmektedir ve bu durumun, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını ve genel iyi oluşlarını iyileştirdiği belirtilmektedir (Nielsen & Daniels, 2012).

Pradhan ve Pradhan (2016) tarafından yapılan çalışmada dönüşümcü liderliğin çalışanların duygusal bağlılık ve bağlamsal performans üzerindeki etkileri

incelenmiştir. Sonuçlar, dönüşümcü liderliğin çalışanların hem duygusal bağlılıklarını hem de bağlamsal performanslarını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Ayrıca, çalışanların işlerini anlamlı bulmalarının, bu etkileri kısmen aracı bir faktör olarak güçlendirdiği saptanmıştır (Pradhan & Pradhan, 2016).

Demirtaş ve diğerleri (2020) tarafından yapılan çalışmada, dönüşümcü liderliğin işin anlamlılığıyla pozitif bir ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, işin anlamlılığının dönüşümcü liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışları, etik dışı örgütsel davranışlar ve işe adanmışlık arasındaki bağlarda kısmi bir aracılık rolü oynadığı ortaya konulmuştur. Chen ve diğerlerinin (2018) çalışması da dönüşümcü liderliğin çalışanların işlerini anlamlı olarak algılamalarını olumlu yönde etkilediğini göstermiştir.

Ghadi ve diğerleri (2013) dönüşümcü liderlerin etkili iletişim kurma ve destekleyici davranışlarının, çalışanların işlerini daha anlamlı bulmalarına katkı sağladığını belirlemiştir. Yapılan araştırmalarda, dönüşümcü liderliğin çalışanların işe bağlılığını artırdığı ve bu etkinin, çalışanların işlerini anlamlı bulmalarıyla kısmen açıklandığı görülmüştür. Arnold ve diğerlerinin (2007) bulguları ise dönüşümcü liderlik ile psikolojik iyi oluş arasında güçlü bir bağlantı olduğunu, bu bağlantının ise işin anlamlılığı aracılığıyla şekillendiğini göstermektedir.

Literatürdeki çalışmalardan hareketle araştırmanın ilk hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur.

H1: Dönüşümcü liderliğin işin anlamlılığı üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

2.4.2. İşin Anlamlılığı ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Çalışanların işin anlamlılığını algılamaları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar, genellikle işin anlamlı olarak görülmesinin işten ayrılma niyetini belirgin şekilde azalttığını göstermektedir. Bu ilişkinin doğru bir şekilde anlaşılması, organizasyonların insan kaynakları stratejilerini şekillendirmede ve çalışan memnuniyetini artırmada kritik bir rol oynamaktadır.

Prouse (2010) tarafından Yeni Zelanda merkezli bir havayolu şirketinde pilotlar ve kabin ekibi üzerinde yürütülen araştırma, özerklik, yönetici desteği, iş arkadaşı desteği ve işlemlerin adil olması gibi faktörlerin, psikolojik güvenlik ve işin anlamlılığı üzerindeki etkilerini incelemiştir. Yapılan araştırma, bu faktörlerin işin anlamlılığını

artırarak çalışanların işe bağlılığını güçlendirdiğini ve işten ayrılma niyetlerini azalttığını göstermiştir (Prouse, 2010). Benzer şekilde, Dinç ve diğerlerinin (2019) çalışmasında işin anlamlılığı ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Araştırma bulguları, çalışanların işlerini yüksek derecede anlamlı bulmalarının, işlerine olan bağlılıklarını ve memnuniyetlerini artırdığını göstermektedir. İşlerini anlamlı bulan çalışanlar, kariyerlerinin ve günlük iş aktivitelerinin kendilerine değer kattığını ve kişisel hedefleriyle uyumlu olduğunu hissetmektedir. Bu durum, çalışanlar için mevcut pozisyonlarını koruma ve işten ayrılmama yönünde güçlü bir motivasyon sağlamaktadır (Dinç vd., 2019).

Sinha ve Sinha'nın (2012) çalışması, işin anlamlılığındaki artışın, çalışanların işten ayrılma niyetlerini büyük ölçüde azalttığı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, örgütlerin işlerini çalışanlar için daha anlamlı hale getirme çabalarının, çalışanları elde tutma stratejilerinde önemli bir rol oynadığı belirlenmiştir.

Literatürdeki çalışmalarda hareketle araştırmanın ikinci hipotezi oluşturulmuştur.

H2: İşin anlamlılığının çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde negatif bir etkisi vardır.

2.4.3. Dönüşümcü Liderlik ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Dönüşümcü liderlik algılarının, çalışanların işten ayrılma niyetlerini azalttığına dair birçok akademik çalışma bulunmaktadır. Araştırmalar, dönüşümcü liderliğin; duygusal bağlılık (Gyensare vd., 2016), iş tatmini (Hakim ve İbrahim, 2017), iş performansı (Alper Ay & Keleş, 2017) ve örgüt kültürü (Alkharabsheh vd., 2017) gibi farklı değişkenler aracılığıyla çalışanların işten ayrılma niyetlerini azalttığını ortaya koymaktadır.

Hakim ve İbrahim (2017) tarafından yapılan çalışmaya göre, çalışanların dönüşümcü liderlik algılarındaki artış, işten ayrılma eğilimlerini azaltmaktadır. Dönüşümcü liderlik yaklaşımının uygulanması, çalışanların iş tatminini artırarak dolaylı yoldan işten ayrılma niyetlerini önemli ölçüde düşürmektedir. Bu etki, liderlerin çalışanların ihtiyaçlarını anlamaları ve onlara uygun destek sağlamaları sayesinde gerçekleşmekte, böylece çalışanlar iş yerlerinde daha mutlu olmakta ve işten ayrılma eğilimleri azalmaktadır (Hakim & İbrahim, 2017).

Alper-Ay ve Keleş'in (2017) sağlık sektöründeki çalışanlar üzerinde gerçekleştirdikleri çalışma, dönüşümcü liderlik özellikleri sergileyen yöneticilerin, çalışanlarının işten ayrılma niyetlerini azalttığını ve iş performanslarını olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur (Alper-Ay & Keleş, 2017).

Alkharabsheh ve diğerlerinin (2017) Ürdün kamu hastanelerinde yaptığı çalışma, işten ayrılma niyeti ile dönüşümcü liderlik arasındaki ilişkiyi ve örgütsel kültürün bu ilişkideki aracılık rolünü incelemiştir. Çalışmada kantitatif bir metodoloji benimsenmiş olup, anket yöntemi ile Ürdün'deki 400 hemşire üzerinde araştırma gerçekleştirilmiştir. Yapısal eşitlik modellemesi (SEM) ile gerçekleştirilen analizler, dönüşümcü liderlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel kültürün kısmi aracı bir rol üstlendiğini ortaya koymuştur. Bulgular, dönüşümcü liderliğin işten ayrılma niyetini azaltmada doğrudan bir etkisi olduğunu ve örgütsel kültürün bu etkiyi güçlendiren önemli bir aracı rol oynadığını göstermektedir (Alkharabsheh vd., 2017).

Ariyabuddhiphongs ve Kahn (2017) tarafından 187 kafe çalışanı üzerinde yapılan bir çalışmada, dönüşümcü liderliğin işten ayrılma niyetini olumsuz yönde etkilediği ve bu ilişkinin güven ile iş performansı gibi faktörler aracılığıyla şekillendiği gösterilmiştir. Araştırma bulguları, dönüşümcü liderliğin çalışanların yöneticilerine olan güvenini artırarak iş performanslarını olumlu yönde etkilediğini ve dolayısıyla işten ayrılma niyetlerini azalttığını göstermiştir. Sonuçlar, dönüşümcü liderlik tarzının, özellikle yüksek işten ayrılma oranlarına sahip sektörlerde, çalışanların işe devamlılığını ve bağlılığını artırma potansiyeline sahip olduğunu vurgulamaktadır (Ariyabuddhiphongs & Kahn, 2017).

Özkan'ın (2023) gerçekleştirdiği bir meta-analiz çalışması, dönüşümcü liderliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini farklı sektörlerde yapılmış on dokuz araştırmayı inceleyerek ele almıştır. Araştırma bulguları, dönüşümcü liderlik ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, sektörün bu etkileşimde düzenleyici (moderatör) bir değişken olduğu tespit edilmiştir. Sektörler arasında dönüşümcü liderliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin farklılık gösterdiği belirlenmiş; örneğin, bu etkinin eğitim sektöründe daha güçlü, sağlık sektöründe ise daha zayıf olduğu saptanmıştır (Özkan, 2023).

Donkor ve diğerlerinin (2022) araştırması, dönüşümcü liderlik ile çalışanların işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın kısmi bir aracılık rolü oynadığını

vurgulamıştır. Çalışma, dönüşümcü liderlik tarzının çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde en önemli belirleyicilerden biri olduğunu ileri sürmektedir. Buna ek olarak, Gyensare ve diğerleri (2017), dönüşümcü liderliğin çalışan bağlılığı ve duygusal bağlılık aracılığıyla işten ayrılma niyetini azalttığını göstermiştir. Araştırma, aynı zamanda psikolojik iklimin, duygusal bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye etkide bulunduğunu ortaya koymaktadır.

Caillier'in (2016) kamu sektörü çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği araştırma, dönüşümcü liderlik ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Araştırmanın bulguları, hedeflerin açık ve net bir şekilde tanımlanmasının, dönüşümcü liderlik ile çalışanların özgüveni, ekstra rol davranışları ve işten ayrılma niyeti arasındaki etkileşimde tam bir aracılık rolü üstlendiğini göstermektedir.

Tse ve diğerlerinin (2013) araştırması, dönüşümcü liderliğin hem lider-üye ilişkisi hem de duygusal bağlılık ile güçlü bir bağlantı içinde olduğunu ve bu liderlik tarzının işten ayrılma niyetini ve davranışını azalttığını ortaya koymuştur. Ayrıca, dönüşümcü liderlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide duygusal bağlılığın, lider-üye ilişkisine kıyasla daha güçlü bir aracı rol oynadığı bulunmuştur. Dimaculangan ve Aguiling (2012) ise dönüşümcü liderliğin, algılanan etik iklim, kişi-organizasyon uyumu ve örgütsel bağlılık aracılığıyla işten ayrılma niyetini dolaylı olarak azalttığı ve doğrudan da işten ayrılma niyetini düşürdüğü tespit edilmiştir.

Literatürdeki değişkenler arasındaki negatif yönlü ilişkiyi ortaya koyan çalışmalardan hareketle araştırmanın üçüncü hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

H3: Dönüşümcü liderliğin çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde negatif bir etkisi vardır.

2.4.4. Dönüşümcü Liderlik ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi ve İşin Anlamlılığının Aracılık Rolü

Literatürde dönüşümcü liderlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki doğrudan etkileşimi inceleyen veya bu ilişkiyi farklı bir aracı değişken üzerinden açıklayan çok sayıda çalışma bulunduğu görülmektedir. Bununla birlikte, dönüşümcü liderlik, işin anlamlılığı ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin bir arada değerlendirildiği bir araştırmaya, mevcut bilgiler doğrultusunda rastlanmamıştır. Bu çalışma, söz konusu değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyerek alana anlamlı bir katkı sağlamayı hedeflemektedir. Çalışmada, dönüşümcü liderlik davranışlarının çalışanların işten

ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu ve bu ilişkinin, özellikle işini anlamlı bulan çalışanlar arasında işten ayrılma niyetini belirgin şekilde azalttığı öne sürülmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın son hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur:

H4: Dönüşümcü liderliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde işin anlamlılığının aracı rolü vardır.

Buraya kadar olan kısımda kavramsal ilişkiler teorik altyapı ve literatürdeki araştırmalar aracılığıyla incelenmiştir. Bundan sonraki kısımda araştırma hipotezlerinin testi ve sonuçlarına değinilecektir.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu bölümde, tez kapsamında ele alınacak araştırma probleminin ve amacının yanı sıra, araştırmanın önemi, temel varsayımları ve sınırlılıkları detaylı bir şekilde açıklanacaktır. Ayrıca, araştırmanın modeli ve hipotezleri, hedeflenen evren ve seçilen örneklem, veri toplama araçları, kullanılan ölçekler ile veri analizinde kullanılan yöntemlere ilişkin kapsamlı bilgiler paylaşılacaktır.

3.1. Araştırma Problemi ve Amacı

Rekabetin yoğun bir şekilde arttığı ve ekonomik koşulların sürekli olarak değiştiği günümüz iş dünyasında, organizasyonların karşılaştığı en büyük zorluklardan biri işten ayrılma oranlarını minimum düzeyde tutabilmektir. Bu çerçevede dönüşümcü liderlik tarzının çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltmada kritik bir rol oynadığı düşünülmektedir. Dönüşümcü liderlik, liderlerin çalışanlarının motivasyonlarını ve ahlaki değerlerini yükseltme amacıyla onları kişisel ve profesyonel gelişimlerinde teşvik etmelerini içermektedir. Bu liderlik tarzının, çalışanların işte anlam arayışı aracılığıyla onların işlerine olan devamlılıklarını da güçlendirdiği düşünülmektedir.

Dönüşümcü liderlerin vizyoner ve ilham verici yaklaşımları sayesinde, çalışanların işlerini ve rollerini daha değerli ve önemli olarak algılamaları sağlanmaktadır. Bu durum da çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltmaktadır. Diğer taraftan dönüşümcü liderliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini ve bu etkilerin işin anlamlılığı aracılığıyla nasıl şekillendiğini derinlemesine inceleyen çalışmalar sınırlıdır.

Bu araştırmanın temel problemi, "dönüşümcü liderlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide işin anlamlılığının rolü var mıdır?" şeklinde ifade edilebilir. Özellikle, işin anlamlılığının bu süreçteki aracılık rolünün nasıl işlediği hakkında mevcut literatürde kapsamlı bir model bulunmamaktadır. Araştırmanın amacı, dönüşümcü liderlik özelliklerinin çalışanların işten ayrılma niyetlerine olan etkilerini belirlemek ve bu etkileşimde işin anlamlılığının nasıl bir rol oynadığını analiz etmektir. Bu çalışma, dönüşümcü liderlik teorisinin iş dünyasındaki pratik

uygulamalarına katkıda bulunmayı ve literatürdeki bu boşluğu doldurmayı hedeflemektedir. Bu bağlamda, işten ayrılma niyeti ile dönüşümcü liderlik arasındaki ilişki ve işin anlamlılığının bu ilişkideki aracılık rolü, derinlemesine analiz edilecektir.

3.2. Araştırmanın Önemi

Bu araştırma, modern liderlik yaklaşımlarından dönüşümcü liderliğin çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini ve bu süreçte işin anlamlılığının nasıl bir aracılık rolü oynadığını sistemli bir şekilde analiz etmeyi amaçlamaktadır. Literatürde dönüşümcü liderliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etkileri belirlenmişken, işin anlamlı olmasının aracı değişken şeklindeki işlevi tam olarak netleştirilememiştir.

İşten ayrılma oranlarının yüksek olduğu sektörlerde, bu araştırmanın sunacağı bilgiler büyük önem taşımaktadır. Yüksek işten ayrılma oranları, hem ekonomik kayıplara hem de organizasyonel bilgi birikiminin azalmasına yol açmaktadır. Dönüşümcü liderlik, işin anlamını artırarak çalışanların işten ayrılma düşüncelerini azaltabilmektedir. İşin anlamı, çalışanların kariyer hedefleri ile iş hedefleri arasındaki uyumu ifade etmekte olup, bu uyumun sağlanması, çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltmada kritik bir rol oynayabilmektedir.

Bu araştırma, elde edilecek bulguların organizasyonların liderlik gelişim programlarını artırmayı ve işten ayrılma oranlarını düşürme politikalarını iyileştirmelerine katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Böylece, liderlik tarzı ve işin anlamlandırılmasının çalışanların kariyer yolculukları üzerindeki etkileri hakkında daha kapsamlı bilgi edinilebilecektir. Araştırmanın sonuçları; liderlik eğitimleri, organizasyonel gelişim programları ve çalışan elde tutulması yönelik faaliyetlerin tasarımında stratejik değişiklikler yapılmasına olanak sağlayabilecektir.

3.3. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları

Bu çalışmada, katılımcıların anket sorularına içtenlikle ve gerçeği yansıtacak şekilde yanıt vereceği varsayımı benimsenmiştir. Bu varsayım, elde edilen verilerin güvenirliği ve geçerliği açısından kritik öneme sahiptir.

Araştırma örnekleminin hedef popülasyonu temsil ettiği ve örneklemdeki bireylerin benzer demografik ve mesleki özelliklere sahip olduğu varsayılmıştır. Çalışmada kontrol altına alınamayan diğer olası etkenlerin, araştırma sonuçları üzerinde anlamlı

bir etkisinin olmadığı kabul edilmektedir. Araştırmanın teorik temellerinin, incelenen olguyu açıklamada uygun ve yeterli olduğu varsayılmaktadır.

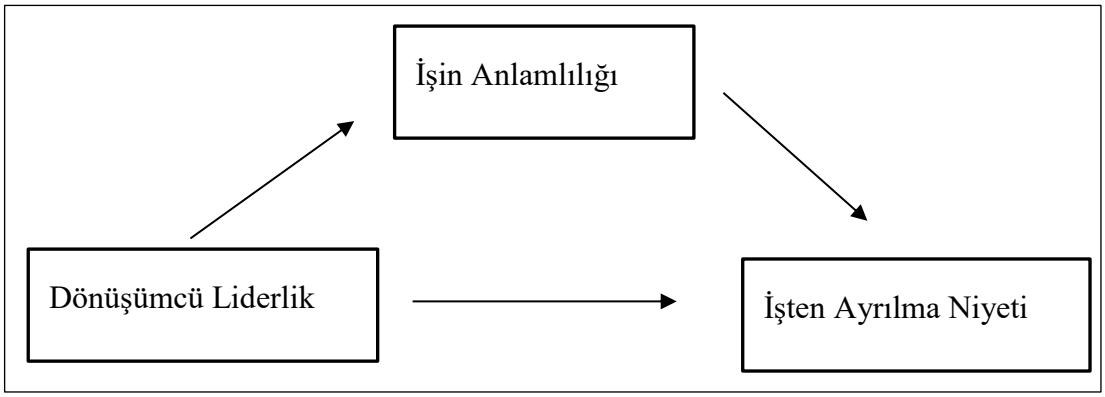
Bu çalışma, belirli bir coğrafi bölgedeki kuruluşlarda uygulanan dönüşümcü liderlik uygulamalarını ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini incelerken, sektörel ve kültürel farklılıkları dikkate almamaktadır. Ayrıca, araştırma bulguları yalnızca anket verilerine dayanmaktadır.

3.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Çalışmada önerilen model, işten ayrılma niyeti ile dönüşümcü liderlik arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide işin anlamlılığının aracı rolünü ortaya koyan açıklayıcı ve ilişkisel bir araştırma modelidir. Bu kapsamda, araştırmanın teorik çerçevesini oluşturan model, **Şekil 1'**de görselleştirilmiştir Modelde, dönüşümcü liderlik bağımsız değişken (X), işten ayrılma niyeti bağımlı değişken (Y) ve işin anlamlılığı aracı değişken (M) olarak yer almaktadır.

Araştırma modeline göre (**Şekil 1**), X'teki (dönüşümcü liderlik) artış veya azalış, M'de (işin anlamlılığı) bir değişime yol açmakta ve bu değişim de Y'yi (işten ayrılma niyeti) etkilemektedir. Bu bağlamda, aracılık etkisi, bağımsız değişkenin (X) aracı değişken (M) üzerinden bağımlı değişken (Y) üzerindeki dolaylı etkisi olarak tanımlanmaktadır. Aracı değişkenin (M) rolü, dönüşümcü liderlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin nasıl ve neden oluştuğunu açıklayarak, "Dönüşümcü liderlik ile işten ayrılma niyeti arasında nasıl bir mekanizma bulunmaktadır?" sorusuna yanıt vermektedir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



Literatür incelendiğinde, dönüşümcü liderlik, işin anlamlılığı ve işten ayrılma niyetinin aynı anda ele alındığı bir araştırmaya henüz rastlanmamıştır. Bununla

birlikte, bu değişkenler arasındaki doğrudan etkileri inceleyen veya iki değişken arasındaki ilişkiyi farklı bir aracı değişkenle açıklayan çalışmalar mevcuttur. Aşağıdaki hipotezler, dönüşümcü liderlik, işin anlamlılığı ve işten ayrılma niyeti arasındaki karmaşık ilişkileri anlamak ve bu değişkenlerin iş dünyasındaki etkilerini daha iyi kavramak için bir çerçeve sunmaktadır.

Bu araştırmada, söz konusu değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek üzere aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H1: Dönüşümcü liderliğin işin anlamlılığı üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

H2: İşin anlamlılığının çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde negatif bir etkisi vardır.

H3: Dönüşümcü liderliğin çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde negatif bir etkisi vardır.

H4: Dönüşümcü liderliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde işin anlamlılığının aracı rolü vardır.

3.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Türkiye'deki 18-65 yaş aralığındaki özel sektör çalışanları araştırmanın evreni olarak belirlenmiştir. Bu tercihin temel gerekçesi, dönüşümcü liderlik ve işten ayrılma niyeti gibi kavramların özel sektör bağlamında daha belirgin ve anlamlı etkiler sergilemesidir. Özel sektör, sürekli değişim ve rekabetin yoğun olduğu dinamik bir çalışma ortamı sunmaktadır. Bu dinamik ortam, çalışanların işlerini yaparken elde ettikleri tatmin düzeyi, işe bağlılıkları ve işten ayrılmaya yönelik düşünce ve davranışlarını daha net bir şekilde gözlemlemeye imkan tanımaktadır. Ayrıca, özel sektörde dönüşümcü liderlik uygulamalarının yaygınlığı, bu liderlik tarzının çalışanlar üzerindeki etkilerini incelemek için elverişli bir zemin oluşturmaktadır. Dolayısıyla, bu araştırmada, dönüşümcü liderlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri daha derinlemesine anlamak ve analiz etmek amacıyla bir yöneticiye bağlı olarak çalışan özel sektör çalışanları araştırma evreni olarak belirlenmiştir.

Veri toplama sürecinde, olasılıklı olmayan kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Bu yöntem, araştırmacının veri toplama sürecini hızlandırmak ve maliyetleri minimize etmek amacıyla, en kolay erişilebilen ve uygun görülen

katılımcılardan veri elde etmesine olanak tanımaktadır (Gürbüz & Şahin, 2018). Ayrıca, farklı ve geniş bir popülasyondan hızlı ve pratik şekilde veri toplanmasını sağlayan bu yöntem, özellikle zaman sınırlamalarının bulunduğu kapsamlı araştırmalarda, araştırmanın uygulanabilirliğini artıran önemli bir yaklaşım olarak dikkat çekmektedir.

Kolayda örnekleme yönteminin tercih edilmesinin bir diğer nedeni, araştırmanın geniş bir coğrafi alanda (Türkiye genelinde) gerçekleştirilmesidir. Bu bağlamda, araştırmacının farklı şehirlerdeki özel sektör çalışanlarına kolayca ulaşabilmesi, veri toplama sürecinin verimliliğini artırmıştır. Bu yöntem, belirli bir popülasyonu temsil etme gücü açısından bazı kısıtlamalara sahip olsa da, bu yöntemin pratikliği ve hız avantajları, bu araştırma için uygun bir seçim olarak değerlendirilmiştir.

Kolayda örnekleme yöntemi, olasılıklı olmayan örnekleme türlerinden biridir ve belirli avantajları ve dezavantajları bulunmaktadır. Avantajları arasında, hızlı ve maliyet etkin veri toplama süreci, geniş popülasyonlara kolay erişim ve zaman tasarrufu sağlama gibi faktörler yer almaktadır. Bu yöntem, araştırmacının belirli bir popülasyona kolayca ulaşmasını ve veri toplama sürecini hızlandırmasını sağlamaktadır. Özellikle büyük ve heterojen popülasyonlarda, kolayda örnekleme yöntemi, geniş veri setlerinin hızlı bir şekilde elde edilmesine olanak tanımaktadır (Patton, 2002).

Ancak, kolayda örnekleme yöntemi bazı sınırlamalara da sahiptir. Bu yöntemde, örneklemin popülasyonu temsil etme olasılığı düşüktür, çünkü katılımcılar rastgele seçilmezler ve belirli bir yanlılık (bias) riski taşıyabilir. Bu durum, araştırma sonuçlarının genelleştirilebilirliğini kısıtlayabilmektedir. Ayrıca, örnekleme sürecinde belirli grupların dışlanma olasılığı, veri setinin heterojenliğini azaltabilir ve sonuçların güvenilirliğini etkileyebilir (Etikan, Musa & Alkassim, 2016).

Kolayda örnekleme yönteminin bu sınırlamalarını aşmak için, örneklem büyüklüğünün yeterli ve çeşitli olmasına dikkat edilmelidir. Bu, veri setinin geniş popülasyonu daha iyi temsil etmesine ve araştırma sonuçlarının geçerliliğini artırmasına yardımcı olmaktadır. Örneğin, Türkiye genelinde farklı şehirlerden ve sektörlerden çalışanların dahil edilmesi, veri setinin heterojenliğini artırarak, örneklemin popülasyonu daha iyi temsil etmesini sağlamaktadır.

Bu doğrultuda, belirlenen evren çerçevesinde araştırmanın örneklemi, 194 özel sektör çalışanından oluşmaktadır.

3.6. Veri Toplama Süreci ve Ölçüm Araçları

Araştırma modelinin oluşturulmasının ardından, modeldeki hipotezlerin analizine yönelik en uygun yöntemlerin tespiti amacıyla kapsamlı bir literatür taraması gerçekleştirilmiştir. Bu süreçte, benzer yapıdaki modeller üzerinde çalışmış veya modelde ele alınan değişkenleri kullanan çeşitli araştırmalar derinlemesine incelenmiştir. İlgili çalışmalarda yer alan geçerlilik ve güvenirlik analizleri ile bu analizler sonucunda elde edilen katsayılar değerlendirilerek, araştırma için en uygun ölçüm araçları belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırma modelinin oluşturulması ve hipotezlerin test edilmesi sürecinde ihtiyaç duyulan verilerin toplanmasında, çevrim içi anket yöntemi tercih edilmiştir. Bu yöntemin tercih edilmesindeki temel faktörler, günümüz araştırma teknikleri arasında hızlı ve geniş kapsamlı veri toplama imkânı sunması, aynı zamanda maliyet ve zaman açısından tasarruf sağlamasıdır. Anketin çevrim içi olarak uygulanmasıyla daha geniş bir kitleye daha hızlı bir şekilde erişim sağlanmış ve veri toplama süreci optimize edilmiştir.

Araştırma sürecinin etik kurallara uygun bir şekilde titizlikle yürütülmesi, bilimsel çalışmaların güvenirliğini ve geçerliliğini sağlamak açısından büyük önem arz etmektedir. Bu bağlamda, anket yönteminin uygulanması ve anket formlarının katılımcılarla paylaşılmasından önce, sürecin etik standartlara tam uygunluk gösterdiğinden emin olmak adına gerekli tüm hazırlıklar tamamlanmıştır. Bu kapsamda, Yıldız Teknik Üniversitesi Etik Kurulu'ndan gerekli izinlerin alınabilmesi için başvuru yapılmıştır. Başvuru sürecinde, araştırmanın etik prensiplere uygunluğunu teyit etmek amacıyla, katılımcı bilgilendirme formları, kişisel verilerin korunmasını garanti altına alan gizlilik taahhütleri ve anket sorularının tam metinleri gibi belgeler etik kurula sunulmuştur.

Sunulan belgelerde, katılımcıların haklarına dair ayrıntılı bilgiler, araştırmanın gönüllülük esasına dayandığı, katılımcıların çalışmaya katılma veya çalışmadan çekilme konusunda tam özgürlüğe sahip oldukları ve araştırma sonuçlarının nasıl işleneceğine dair detaylı açıklamalar yer almaktadır. Ayrıca, araştırma sürecinin her

aşamasında, katılımcıların mahremiyetinin korunacağı ve kişisel verilerin güvenli bir şekilde saklanacağına dair titiz önlemler alındığı özellikle vurgulanmıştır. Etik kuruldan gerekli izinler alındıktan sonra, bu önlemler çerçevesinde anket formları katılımcılarla paylaşılmaya başlanmıştır.

Anket formu, dört ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, katılımcıların sosyo-demografik bilgileri toplanmıştır. Bu bilgiler, araştırma sonuçlarının demografik değişkenler açısından analiz edilmesini ve bulguların genel geçerliliğinin artırılmasını amaçlamaktadır. İkinci bölümde dönüşümcü liderlik ölçeği, üçüncü bölümde işin anlamlılığı ölçeği ve son bölümde ise işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Anket formunda kullanılan tüm ölçekler, 5'li Likert tipi bir değerlendirme sistemine dayanmaktadır: 1) Kesinlikle Katılmıyorum, 2) Katılmıyorum, 3) Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4) Katılıyorum, 5) Kesinlikle Katılıyorum.

3.6.1. Dönüşümcü Liderlik Ölçeği

Dönüşümcü liderlik, Avolio ve Bass (1995) tarafından geliştirilen, Akdoğan (2002) ile Çolak (2021) tarafından Türkçeye uyarlanarak güvenirlik analizi yapılan 20 maddelik "Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği (MLQ)" kullanılarak değerlendirilmiştir. Ölçek; idealleştirme etkisi, ilham verici motivasyon, entelektüel teşvik ve bireysel ilgi olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar şu şekilde açıklanabilir (Yukl, 1999):

- *İdealleştirme Etkisi (Idealized Influence):* Bu boyut, liderin güven, saygı ve hayranlık uyandırdığı bir rol model olarak takipçileri tarafından görülmesini ifade etmektedir. Lider, etik davranışlar sergileyerek ve takipçilerin çıkarlarını ön planda tutarak güven tesis etmektedir.
- *İlham Verici Motivasyon (Inspirational Motivation):* Bu boyut, liderin çekici bir vizyon sunarak takipçilerin motivasyonunu artırmasını kapsamaktadır. Lider, net ve ilham verici hedefler belirleyerek takipçilerin yüksek performans göstermelerini sağlamaktadır.
- *Entelektüel Teşvik (Intellectual Stimulation):* Bu boyut, bireylerin düşünme tarzlarını sorgulamalarını ve farklı bakış açıları geliştirmelerini sağlamaktadır. Lider, takipçilerin yaratıcı düşünmesini ve sorunlara yenilikçi çözümler geliştirmesini teşvik etmektedir.
- *Bireysel İlgi (Individualized Consideration):* Bu boyut, liderin her bir takipçinin özel gereksinimlerini dikkate alarak kişiselleştirilmiş bir destek

sunmasını ifade etmektedir. Lider, takipçilerin bireysel ihtiyaçlarına odaklanarak, onlara rehberlik etmekte ve gelişimlerine katkı sağlamaktadır.

Dönüşümcü liderlik ölçeğine yönelik yapılan geçerlilik ve güvenirlik analizleri, ölçeğin hem güvenilir hem de geçerli bir ölçüm aracı olduğunu ortaya koymuştur. Avolio ile Bass'ın (1995) orijinal çalışmasında, ölçeğin iç tutarlılık katsayıları (Cronbach's alpha) oldukça yüksek bulunmuş, bu da ölçeğin güvenilirliğini teyit etmiştir. Orijinal çalışmada yer alan iç tutarlılık katsayıları sırasıyla; İdealleştirme Etkisi için 0,91, İlham Verici Motivasyon için 0,90, Entelektüel Teşvik için 0,89 ve Bireysel İlgi için 0,87 şeklindedir (Avolio & Bass, 1995).

Türkçeye uyarlama çalışmasında (Akdoğan, 2002), ölçeğin geçerlilik ve güvenirlik analizleri orijinal çalışmanın sonuçlarıyla uyumlu bulunmuştur. Akdoğan'ın çalışmasında, ölçeğin iç tutarlılık katsayıları sırasıyla; İdealleştirme Etkisi için 0,88, İlham Verici Motivasyon için 0,87, Entelektüel Teşvik için 0,86 ve Bireysel İlgi için 0,85 olarak belirlenmiştir (Akdoğan, 2002).

Çolak'ın (2021) doktora çalışmasında dönüşümcü liderlik ölçeği üzerinde yapılan faktör analizi, KMO değerinin 0,957 olarak hesaplandığını ortaya koymuştur. Bu yüksek değer, örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olduğuna işaret etmektedir. Bunun yanı sıra, Bartlett Testi sonucunda elde edilen anlamlılık ($\chi 2$ (190) = 2571,156; $p < 0,000$), değişkenler arasındaki ilişki düzeylerinin faktör analizine elverişli olduğunu göstermiştir (Çolak, 2021).

3.6.2. İşin Anlamlılığı Ölçeği

Çalışanların işin anlamlılığına yönelik algılarını değerlendirmek için, Steger ve diğerleri (2012) tarafından geliştirilen ve Özkan (2017) tarafından Türkçeye uyarlanarak güvenirlik analizi yapılan on maddelik "İşin Anlam Envanteri (WAMI)" ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, işin anlamlılığını üç temel boyut üzerinden incelemektedir: işte pozitif anlam bulma, işten anlam yaratma ve daha büyük bir amaca hizmet etme motivasyonu. yapılan yapı geçerliliği analizi, ölçeğin tek boyutlu bir yapıya sahip olduğunu ortaya koymuştur (Özkan, 2017). Ölçekte bulunan üçüncü ifade (İAN3) analiz edilirken ters olarak kodlanmıştır. Bu boyutlar şu şekildedir (Steger vd., 2012):

- İşte Pozitif Anlam (Positive Meaning in Work): Bu boyut, bireylerin işlerinin kendileri için kişisel bir anlam taşıdığına inanmalarını ifade etmektedir.

Kişinin, işinin önemli ve değerli olduğunu düşünmesi, işinin psikolojik anlamını artırmaktadır. Bu, işin birey üzerinde yarattığı olumlu değeri ve kişinin yaptığı işin anlamlı olduğunu hissetmesini kapsamaktadır.

- İşten Anlam Yaratma (Meaning Making through Work): Bu boyut, işin bireyin genel yaşamında anlam oluşturmasına katkı sağladığını göstermektedir. İş yoluyla birey, kendisini ve çevresini daha iyi anlama imkanı bulmakta ve bu da kişisel gelişimi teşvik etmektedir.
- Daha Büyük Bir Amaca Hizmet Etme Motivasyonu (Greater Good Motivations): Bu boyut, bireyin işinin topluma veya daha geniş bir amaca hizmet ettiğine inanmasını ifade etmektedir. Kişi, yaptığı işin dünyada olumlu bir fark yaratacağına inandığında, işin anlamı artmaktadır. Bu boyut, işin sadece bireysel çıkarlar yerine, başkaları üzerinde olumlu etkiler bırakmasına yönelik motivasyonları içermektedir.

Steger ve diğerleri (2012) tarafından geliştirilen İşin Anlam Envanteri (WAMI) ölçeği, işin anlamlılığını üç temel boyut üzerinden değerlendirmektedir. Orijinal çalışmada, ölçeğin iç tutarlılık katsayıları (Cronbach's alpha), ölçeğin güvenirliğini teyit edecek şekilde oldukça yüksek bulunmuştur. Orijinal çalışmada elde edilen iç tutarlılık katsayıları; İşte Pozitif Anlam için 0,93, İşten Anlam Yaratma için 0,89 ve Daha Büyük Bir Amaca Hizmet Etme Motivasyonu için 0,87 şeklindedir.

Özkan (2017) tarafından yapılan Türkçe uyarlama çalışmasında, ölçeğin geçerlilik ve güvenirlik analizleri orijinal çalışmanın sonuçlarıyla uyumlu bulunmuştur. Özkan'ın çalışmasında, ölçeğin iç tutarlılık katsayıları; İşte Pozitif Anlam için 0,90, İşten Anlam Yaratma için 0,88 ve Daha Büyük Bir Amaca Hizmet Etme Motivasyonu için 0,85 şeklindedir.

3.6.3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

İşten ayrılma niyeti değişkenini değerlendirmek için, Mobley, Horner ve Hollingsworth (1978) tarafından geliştirilen ve üç maddeden oluşan "İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği (Turnover Intention)" kullanılmıştır. Örücü ve Özafşarlıoğlu'nun (2013) yapmış oldukları çalışmadan yararlanılmıştır (Örücü & Özafşarlıoğlu, 2013).

İşten ayrılma niyeti, çalışanın işinden ayrılmayı düşünme ve bu yönde plan yapma eğilimini ifade etmektedir (Cho vd., 2009). Ölçek, çalışanın işten ayrılma düşüncesini, bu konuda plan yapma ve uygulamaya geçme eğilimlerini değerlendirmektedir.

Mobley ve diğerleri (1978), işten ayrılma niyeti ölçeğini geliştirirken ölçeğin geçerlilik ve güvenirlik analizlerini gerçekleştirmiştir. Orijinal araştırmada, ölçeğin Cronbach's alpha değeri (iç tutarlılık katsayısı) 0,78 olarak belirlenmiş olup, bu değer, ölçeğin güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu ortaya koymuştur. Orijinal çalışmada faktör analizi sonuçları, ölçeğin tek boyutlu olduğunu ve işten ayrılma niyetini etkili bir şekilde ölçtüğünü ortaya koymuştur.

Örücü ve Özafşarlıoğlu (2013), işten ayrılma niyeti ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması ve güvenirlik analizlerinin yapılması amacıyla bir çalışma gerçekleştirmiştir. Bu çalışmada, ölçeğin Cronbach's alpha değeri (iç tutarlılık katsayısı) 0,82 olarak bulunmuş olup, bu değer ölçeğin Türkçe versiyonunun güvenilirliğini desteklemektedir. Yapısal geçerliliği doğrulamak amacıyla yapılan temel bileşenler analizi ve varimaks rotasyon teknikleri, ölçeğin tek boyutlu bir yapıda olduğunu ve işten ayrılma niyetini etkili bir şekilde ölçtüğünü ortaya koymuştur.

Aşağıda verilen tabloda (**Tablo 1**), çalışmanın değişkenlerini ölçmek amacıyla kullanılan anket ölçeklerine dair özet bilgi sunulmaktadır.

Tablo 1. Araştırma Modeli Değişkenlerinin Veri Toplama Ölçekleri

Değişken	Orijinal Ölçek Adı (Tarih)	Uyarlanan Ölçek Adı (Tarih)	Boyut Sayısı	İfade Sayısı
Dönüşümcü Liderlik	Avolio ve Bass (1995)	Çolak (2021)	4	20
İşin Anlamlılığı	Steger, Dik ve Duffy (2012)	Özkan (2017)	3	10
İşten Ayrılma Niyeti	Mobley, Horner ve Hollingsworth (1978)	Örücü ve Özafşarlıoğlu (2013)	1	3

3.7. Veri Analiz Yöntemleri

Çalışmada verilerin analizi amacıyla; geçerlilik, güvenirlik ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Veri toplama araçlarının doğruluğunu ve tutarlılığını sağlamak amacıyla, çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Geçerlilik, ölçeklerin ölçmeyi amaçladıkları yapıları ne ölçüde doğru ölçtüğünü, güvenirlik ise ölçümlerin tutarlı ve tekrarlanabilir olduğunu ifade etmektedir.

Sosyal bilimlerde faktör analizi, ölçek geliştirme ve yapı geçerliliği çalışmalarında kullanılan temel istatistiksel tekniklerden biridir. İki ana türü bulunan faktör analizinden açımlayıcı faktör analizi (AFA), değişkenleri sınıflandırarak ortaya çıkan faktörlerin teorik yapıyla ne kadar örtüştüğünü analiz etmeyi amaçlarken; doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ise, önceden belirlenmiş bir kuramsal yapıyı test etmektedir. Faktör analizi, kuram geliştirmek ve mevcut kuramların geçerliliğini ölçmek için yaygın olarak kullanılmaktadır (Çokluk vd., 2010). Faktör analizi, değişkenler arasındaki ortak varyansları belirleyerek, bu değişkenleri bir araya getirmekte ve daha az gizli değişken veya faktör ile açıklamaya çalışmaktadır. Bu süreç, araştırmacıların veri setindeki karmaşıklığı azaltmalarına ve temel yapıları anlamalarına olanak tanımaktadır (Gürbüz & Şahin, 2018).

Çokluk ve diğerlerine (2010) göre, AFA'da kullanılan başlıca teknikler arasında Temel Bileşenler Analizi (PCA), Varimaks Rotasyonu ve Direkt Oblimin Rotasyonu yer almaktadır.

- Temel Bileşenler Analizi (PCA): Bu teknik, veri setindeki toplam varyansın büyük bir kısmını açıklayan bileşenleri belirlemek için kullanılmaktadır.
- Varimaks Rotasyonu: Bu rotasyon tekniği, faktör yüklerini maksimize ederek, faktörlerin yorumlanabilirliğini artırmaktadır. Faktör yüklerinin 0,40 ve üzerinde olması, maddelerin belirli bir faktör altında toplandığını göstermektedir.
- Direkt Oblimin Rotasyonu: Direct Oblimin yöntemi, faktörlerin birbiriyle ilişkili olabileceği varsayımına dayanarak, eksenlerin 90 derece dışında döndürüldüğü bir faktör analizi tekniğidir. Bu yöntemde, faktörler arasındaki ilişki düzeyini belirlemek için bir delta değeri hesaplanmakta ve bu değer, sıfıra yaklaştıkça faktörler arasındaki ilişkinin arttığını göstermektedir.

AFA sonuçları, ölçeğin faktör yapısının anlaşılmasını ve doğrulanmasını sağlamaktadır. Bu analiz, ölçeğin geçerliliği ve güvenirliği için önemli bir adımdır. Bu çalışmada ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek için açımlayıcı faktör analizi kullanılmış, her bir ölçek için faktör analizi uygulanarak ölçeklerin tek boyutlu veya çok boyutlu yapıları değerlendirilmiştir. Analiz sonuçları, ölçeklerin faktör yapılarını ve bu yapıların verilerimize uygunluğunu belirlemeye yardımcı olmuştur. Faktör analizi yapılırken, faktörlerin belirlenmesi için çeşitli yöntemler kullanılabilmektedir.

Bu çalışmada, Temel Bileşenler Analizi (Principal Components Analysis) ve Varimaks Rotasyonu kullanılarak faktör analizleri gerçekleştirilmiştir.

Güvenirlik, bir ölçeğin tutarlı ve tekrarlanabilir sonuçlar verme kapasitesini ifade etmektedir. Güvenirlik analizleri, ölçeğin iç tutarlılık, kararlılık ve test-tekrar test güvenirliği gibi boyutlarda değerlendirilmesini kapsamaktadır (Çokluk vd., 2010) Bu çalışmada, özellikle iç tutarlılık üzerinde durulmuştur.

- İç Tutarlılık: İç tutarlılık, bir ölçeğin maddelerinin birbirleriyle ne derece tutarlı olduğunu ve aynı yapıyı ölçüp ölçmediğini değerlendiren bir yöntemdir. Bu analizi yapmak için en sık kullanılan ölçüt Cronbach's Alpha katsayısıdır. Çokluk ve diğerlerine (2010) göre, Cronbach's Alpha değerinin 0,70 ve üzeri olması, ölçeğin güvenilir kabul edilmesi için yeterli bir kriterdir.
- Maddeler Arası Korelasyonlar: Ölçeğin maddeleri arasındaki korelasyonlar, maddelerin aynı yapıyı ölçtüğünü desteklemelidir. Yüksek korelasyonlar, ölçeğin iç tutarlılığını artırmaktadır.
- Test-Tekrar Test Güvenilirliği: Bir ölçeğin farklı zaman aralıklarında aynı katılımcılara uygulanmasıyla elde edilen sonuçların ne kadar tutarlı olduğunu ölçen bir yöntemdir. Bu analiz, ölçeğin zaman içinde istikrarlı ve güvenilir sonuçlar üretip üretmediğini değerlendirmek amacıyla kullanılmaktadır.
- Split-Half (Yarı Test) Güvenilirliği: Yarı test güvenilirliği, ölçeğin ikiye bölünerek her iki yarının da benzer sonuçlar verip vermediğini ölçer. Bu yöntem, ölçeğin güvenilirliğini iki yarı test arasındaki korelasyon üzerinden değerlendirmektedir. Yüksek korelasyon, ölçeğin güvenilirliğini desteklemektedir.

Çalışmada ölçeklerin güvenirliğini test etmek için Cronbach Alfa katsayısı kullanılmıştır.

Bu araştırmada, dönüşümcü liderlik, işin anlamlılığı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler regresyon analizi yöntemiyle değerlendirilmiştir. İşin anlamlılığının dönüşümcü liderlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracı bir rol oynayıp oynamadığı, Baron ve Kenny'nin (1986) geliştirdiği aracılık modeli temel alınarak SPSS Process Macro yazılımıyla incelenmiştir. Analiz bulguları, dönüşümcü liderliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkilerini ortaya koymuş ve işin anlamlılığının bu etkileşimdeki aracılık rolü istatistiksel olarak test edilmiştir.

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu çalışmada, katılımcılardan elde edilen demografik veriler betimleyici istatistikler kullanılarak analiz edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla SPSS Process Macro eklentisi kullanılmıştır. Veri analizi öncesinde, herhangi bir eksik değer olup olmadığı kontrol edilmiş ve herhangi bir kayıp değer bulunmadığı tespit edilmiştir. SPSS programı ile yapılan analizler sonucunda elde edilen çıktılar yorumlanmış, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı ve aracı değişkenin rolünün bulunup bulunmadığı test edilmiştir.

Araştırma metodolojisi bölümünde detaylı olarak anlatıldığı üzere, araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla elde edilen veriler belirli veri analiz yöntemleri ile test edilmiştir. Bu kapsamda açımlayıcı faktör analizi, güvenirlik analizi, değişkenlerin korelasyon analizleri ve hipotez testleri gerçekleştirilmiş olup elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmaktadır.

4.1. Verilerin Normallik Testi

Veri toplama araçları ile elde edilen veriler, analiz edilmeden önce veri hazırlama sürecinden geçirilmiştir. Bu süreçte, veriler kontrol edilmiş ve katılımcıların herhangi bir soruyu eksik bırakıp bırakmadıkları incelenmiştir. Ayrıca, katılımcıların örneklemin özelliklerine uygun olup olmadıkları da kontrol edilmiştir. Yapılan kontrolde, katılımcıların anket sorularına eksiksiz olarak yanıt verdikleri görülmüş olduğundan, verilen yanıtların tamamı analizde kullanılmıştır.

Analiz öncesinde, veri setinin normal dağılıma uyumunu kontrol etmek için Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testlerinden yararlanılmıştır. Bu testler, verilerin normal dağılıma uygunluğunu tespit etmeye yönelik istatistiksel yöntemlerdir ve analizlerin güvenilir şekilde uygulanabilmesi açısından önem taşımaktadır. Normallik testi sonuçları aşağıda sunulmuştur (**Tablo 2**):

Tablo 2. Değişkenlerin Normallik Testleri

Ölçek / Test	İstatistik	Serbestlik Derecesi (df)	Anlamlılık Değeri (p)
Dönüşümcü Liderlik			
Kolmogorov-Smirnov	0,121	194	0,000
Shapiro-Wilk	0,915	194	0,000
İşin Anlamlılığı			
Kolmogorov-Smirnov	0,126	194	0,000
Shapiro-Wilk	0,937	194	0,000
İşten Ayrılma Niyeti			
Kolmogorov-Smirnov	0,184	194	0,000
Shapiro-Wilk	0,920	194	0,000

Normallik testlerinin sonuçları, tüm değişkenlerin normal dağılıma uymadığını göstermektedir. Bu durum, verilerin parametrik testler yerine non-parametrik testlerle analiz edilmesini gerektirmektedir. Ancak, büyük örneklem büyüklüklerinde (n > 30), normallik varsayımının ihlal edilmesi, regresyon ve diğer parametrik analizlerde ciddi bir sorun oluşturmayacağı belirtilmektedir (Field, 2009).

Verilerin normal dağılıma uygunluğunu değerlendirmek için çarpıklık ve basıklık değerlerine de bakılmıştır. George ve Mallery'ye (2003) göre, çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 aralığında olması, ölçekten elde edilen verilerin normal dağılıma uygunluğunu doğrulamaktadır.

Tablo 3. Değişkenlerin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

	n	Çarpıklık	Basıklık
Dönüşümcü Liderlik	194	-0,907	0,065
İşin Anlamlılığı	194	-0,960	0,807
İşten Ayrılma Niyeti	194	0,586	-0,581

Çalışmada kullanılan ölçeklerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde (**Tablo 3**), tüm değişkenler için normal dağılım koşulunun sağlandığı görülmektedir. Çarpıklık ve basıklık değerleri, -2 ile +2 arasında olup bu aralık, verilerin normal dağılıma uygun olduğunu göstermektedir.

4.2. Örnekleme Dair Demografik Bilgiler

Araştırma kapsamında yapılan anket çalışmasına 194 özel sektör çalışanı katılım göstermiştir. Katılımcılara yöneltilen sorulara verilen yanıtlar çerçevesinde, örneklemin demografik özelliklerini anlamak amacıyla betimleyici istatistiksel analizler gerçekleştirilmiştir. Bu analizler, katılımcıların cinsiyeti, yaşı, medeni durumları, öğrenim durumları, mevcut iş yerlerindeki çalışma süreleri ve sektördeki toplam çalışma sürelerini kapsamakta ve bu doğrultudaki yüzdesel dağılımlarını göstermektedir (**Tablo 4**).

Tablo 4. Örneklemin Demografik Özellikleri

Kategoriler		n	%
Cinsiyet	Kadın	96	49,5
	Erkek	98	50,5
Medeni durum	Bekar	111	57,2
	Evli	83	42,8
Yaş	18-24 arası	17	8,8
	25-34 arası	109	56,2
	35-44 arası	44	22,7
	45 ve üzeri	24	12,4
Öğrenim durumu	Lise / Ön lisans mezunu	8	4,1
	Lisans mezunu	127	65,5
	Yüksek lisans / doktora mezunu	59	30,4
İşyerindeki çalışma süresi	1 yıldan az	42	21,6
	1-5 yıl	95	49,0
	6-10 yıl	29	14,9
	11-15 yıl	12	6,2
	15 yıl ve üzeri	16	8,2
Sektördeki çalışma süresi	1 yıldan az	12	6,2
	1-5 yıl	85	43,8
	6-10 yıl	50	25,8
	11-15 yıl	18	9,3
	15 yıl ve üzeri	29	14,9

Öncelikli olarak katılımcıların cinsiyetleri incelendiğinde %49,5'inin kadın olduğu, %50,5'inin ise erkek olduğu görülmüştür. Bu oranlar, örneklemin cinsiyet açısından

dengeli bir şekilde dağıldığını göstermektedir. Bu dağılım, çalışma sonuçlarının her iki cinsiyet açısından da genellenebilir olması hususunda önemli bir gösterge teşkil etmektedir.

Yaş grupları incelendiğinde, katılımcıların çoğunluğunun %56,2 ile 25-34 yaş aralığında olduğu görülmektedir. 35-44 yaş arası katılımcılar %22,7'lik bir oranla ikinci büyük grubu oluşturmaktadır. 45 yaş ve üzeri olanlar %12,4, 18-24 yaş aralığında olanlar ise %8,8 oranında temsil edilmektedir. Bu durum, ankete katılım gösteren katılımcıların ağırlıklı olarak genç iş görenlerden oluştuğunu göstermektedir.

Ankete katılan kişilerin öğrenim durumları incelendiğinde, %65,5'inin lisans mezunu, %30,4 'ünün yüksek lisans veya doktora mezunu olduğu görülmüştür. Lise veya ön lisans mezunlarının oranı ise %4,1'dir Bu oranlar incelendiğinde, katılımcıların öğrenim durumu açısından yüksek olduğu söylenebilmektedir.

Anket örneklemi, mevcut iş yerindeki çalışma süresi açısından heterojen bir dağılıma sahiptir. Katılımcıların %21,6'sı 1 yıldan az, %49,0'ı 1-5 yıl, %14,9'u 6-10 yıl, %6,2'si 11-15 yıl ve %8,2'si 15'dan fazla süredir mevcut iş yerlerinde çalışmakta olduklarını beyan etmişlerdir. Sektördeki toplam çalışma süresine bakıldığında ise katılımcıların sektör deneyimi açısından genel olarak az ve orta düzeyde bir deneyime sahip oldukları görülmüştür. Katılımcıların %6,2'si 1 yıldan az süredir, %43,8'i 1-5 yıl, %25,8'i 6-10 yıl, %9,3'ü 11-15 yıl ve %14,9'u 15 yıldan fazla süredir sektör deneyimine sahip olduklarını ifade etmişlerdir.

Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde, örneklemin özel sektörde çalışan genç ve orta yaşlı yetişkinlerden oluştuğu, katılımcıların eğitim düzeyinin genel olarak yüksek olduğu ve mevcut iş yerlerindeki ve sektördeki çalışma deneyimlerinin çoğunlukla 1-5 yıl arasında olduğu görülmüştür.

4.3. Geçerlilik ve Güvenirlik Analizleri

Bu çalışmada kullanılan ölçeklerin uygunluğunu değerlendirmek için öncelikle geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır. Bu bölümde, yapılan faktör analizleri ve iç tutarlılık analizlerinin sonuçlarına yer verilmiştir.

4.3.1. Açımlayıcı Faktör Analizi

Faktör analizi için yeterli örneklem büyüklüğü, analizin güvenirliğini ve geçerliliğini sağlamak açısından kritik öneme sahiptir. Genel olarak, faktör analizi için önerilen minimum örneklem büyüklüğü, değişken sayısının en az 5 ila 10 katı arasında değişmektedir (Gürbüz & Şahin, 2018). Bu çalışmada, dönüşümcü liderlik, işin anlamlılığı ve işten ayrılma niyeti ölçekleri için toplam 194 katılımcıdan veri toplanmıştır. Bu örneklem büyüklüğü, her üç ölçek için de yeterli kabul edilmektedir. Özellikle dönüşümcü liderlik ölçeğinde 20 madde bulunduğu göz önüne alındığında, 194 katılımcı sayısı, önerilen minimum örneklem büyüklüğünü karşılamaktadır.

Faktör analizine başlanmadan önce, örneklem büyüklüğünün ve verilerin analiz için uygun olup olmadığının değerlendirmesini yapmak üzere belirli analizler gerçekleştirilmiştir.

Veri toplama aşamasında kullanılan ölçekler için; Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliği ve Bartlett Testi gerçekleştirilmiştir. KMO testi, faktör analizinin gerçekleştirilebilmesi için bir ön koşul niteliğindedir ve örneklem sayısının ve örneklemden toplanan verilerin faktör analizini uygulamaya yeterli olup olmadığını test etmektedir. KMO testi, değişkenler arasındaki ortak varyansın, toplam varyansa oranını ölçmektedir. Analiz sonuçlarına göre, 0,60'ın üzerinde bir değer elde edilmesi, örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğuna işaret etmektedir. Bartlett testi, değişkenler arasındaki ilişkilerin varlığını ve korelasyon matrisinin faktör analizi yapmaya elverişli olup olmadığını değerlendiren bir yöntemdir. Bu test, korelasyon matrisinin birim matris özelliği taşıyıp taşımadığını incelemektedir. Eğer korelasyon matrisi birim matris olarak kabul edilirse, faktör analizi yapmak mümkün olmamaktadır. Ancak, Bartlett testinin anlamlı sonuç vermesi, değişkenler arasında yeterli düzeyde ilişki bulunduğunu ve faktör analizinin gerçekleştirilebileceğini göstermektedir. Testten elde edilen anlamlılık değerinin 0,05'in altında olması, veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu ortaya koymaktadır (Gürbüz & Şahin, 2018).

- ***Dönüşümcü Liderlik Ölçeği Faktör Analizi***

Dönüşümcü liderlik ölçeği için gerçekleştirilen faktör analizinde; KMO değeri 0,965 olarak hesaplanmış olduğundan, faktör analizi yapabilmek için örneklem sayısının uygun büyüklükte ve yeterli sayıda olduğu değerlendirilmiştir. Aynı zamanda, Bartlett

Testi sonucunun anlamlı çıkmış olması (χ^2 (190) = 4148,314, p < 0,000), değişkenler arasındaki ilişkilerin oluşturduğu korelasyon matrisinin faktör analizi için uygunluğunu doğrulamaktadır. Bu sonuçlar, faktör analizinin uygulanabilirliği açısından gerekli kriterlerin karşılandığını ortaya koymaktadır.

Oransal ortak varyans, her bir değişkenin toplam varyansının ne kadarının ortak faktörler tarafından açıklandığını göstermektedir. Ortak varyans değerlerinin yüksek olması, değişkenlerin faktörler tarafından iyi temsil edildiğini göstermektedir. Genellikle 0,50'nin üzerinde olan değerler, kabul edilebilir olarak değerlendirilir. Oransal ortak varyans değerleri incelendiğinde, dönüşümcü liderlik ölçeğinin tüm maddelerinin ortak varyans değerlerinin 0,50'den daha fazla olduğu görülmüştür. Bu sonuç, tüm maddelerin tek faktör tarafından iyi temsil edildiğini ve ölçekten herhangi bir ifadenin çıkarılmasının gerekmediğini göstermektedir.

Toplam açıklanan varyans tablosu ise, dönüşümcü liderlik ölçeğinin tek faktörlü bir ölçek olduğunu, toplam varyansın %69,132'sini açıklayan tek bir bileşen ile yüksek açıklayıcılığa sahip olduğunu göstermektedir. Dönüşümcü liderlik için bulunan öz değer ise 13,818 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgular, dönüşümcü liderlik ölçeğinin Türkiye'deki örneklemde de geçerli ve güvenilir olduğunu ve ölçülen yapının orijinal çalışmalara benzer sonuçlar verdiğini doğrulamaktadır.

Ölçekte yer alan 20 ifadenin faktör yükleri incelendiğinde, her birinin 0,40'ın üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Faktör yükleri, her bir değişkenin belirli bir faktörle ne derece ilişkilendirildiğini göstermektedir. Yüksek faktör yükleri, değişkenlerin o faktörle güçlü bir ilişkiye sahip olduğunu ve faktörün o değişkenleri iyi temsil ettiğini göstermektedir. Literatürde, 0,40'ın üzerinde faktör yüklerine sahip ifadeler genellikle kabul edilebilir olarak değerlendirilmektedir. Dönüşümcü liderlik ölçeğine ilişkin faktör yükleri 0,709 ile 0,889 arasında değişmekte olup, bu değerler, ölçeğin ifadelerinin dönüşümcü liderlik faktörüyle güçlü bir bağa sahip olduğunu göstermektedir.

- ***İşin Anlamlılığı Ölçeği Faktör Analizi***

Araştırmada kullanılan işin anlamlılığı ölçeği için gerçekleştirilen faktör analizinde, KMO değeri 0,931 olarak hesaplanmış olduğundan, faktör analizi yapabilmek için örneklem sayısının uygun büyüklükte ve yeterli sayıda olduğu değerlendirilmiştir. Aynı zamanda, Bartlett Testi sonucunun anlamlı çıkmış olması (χ2 (45) = 1321,744; p

< 0,000), değişkenler arasındaki ilişkilerin oluşturduğu korelasyon matrisinin faktör analizi için uygunluğunu doğrulamaktadır. Bu sonuçlar, faktör analizinin uygulanabilirliği açısından gerekli kriterlerin karşılandığını ortaya koymaktadır.

Oransal ortak varyans değerleri incelendiğinde, işin anlamlılığı ölçeğindeki üçüncü ifadenin, 0,175 oranındaki ortak varyans değeri ile oldukça düşük bir açıklama oranına sahip olduğu görülmüştür. Bu durum, değişkenin modele zayıf bir katkı sağladığını göstermektedir. Bu sebeple ilgili ifade analizden çıkarılarak faktör analizi yeniden gerçekleştirilmiştir. Bundan sonra yapılacak güvenirlik (Cronbach's Alpha) analizleri ve korelasyon hesaplamaları, faktör analizi sonucunda belirlenen kalan ifadeler üzerinden gerçekleştirilmiş, çıkarılan ifade analizlere dahil edilmemiştir.

Yapılan yeni analiz neticesinde, KMO değeri 0,929 olarak hesaplanmış, faktör analizi yapabilmek için örneklem sayısının uygun büyüklükte ve yeterli sayıda olduğu görülmüştür. Aynı zamanda, Bartlett Testi sonucunun anlamlı çıkmış olması ($\chi 2$ (36) = 1293,368, p < 0,000), değişkenler arası ilişkilerin meydana getirdiği korelasyon matrisinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

İşin anlamlılığı ölçeği için gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda tek faktörlü bir ölçek ortaya çıkmıştır. Ölçeğin toplam varyansın %67,541'ini açıklayan tek bir bileşenden oluştuğu görülmüştür. Bu bulgular, işin anlamlılığı ölçeğinin tek faktörlü bir yapı sergilediğini ve yüksek açıklayıcılık düzeyi ile geçerli bir ölçüm aracı olduğunu göstermektedir. İşin anlamlılığı ölçeğinde de oransal ortak varyans değerleri incelendiğinde, kalan tüm maddelerin ortak varyans değerlerinin 0,50'den fazla olduğu görülmüştür. Bu sonuç, ölçeğin ifadelerinin işin anlamlılığı faktörü tarafından iyi temsil edildiğini göstermektedir. Ölçek kapsamında yer alan 9 ifade faktör yükü açısından ele alındığında her birinin faktör yüklerinin 0,40'ın üstünde olduğu görülmüştür.

- ***İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Faktör Analizi***

Araştırmada kullanılan işten ayrılma niyeti ölçeği için gerçekleştirilen faktör analizinde, KMO değeri 0,690 olarak hesaplanmış olduğundan, faktör analizi yapabilmek için örneklem sayısının uygun büyüklükte ve yeterli sayıda olduğu değerlendirilmiştir. Aynı zamanda, Bartlett Testinin anlamlı çıkmış olması ($\chi 2$ (3) = 280,922, p < 0,000), değişkenler arası ilişkilerin meydana getirdiği korelasyon matrisinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Bu bulgular, faktör

analizinin uygulanabilirliğini desteklemektedir. Toplam açıklanan varyans tablosu değerlendirildiğinde, öz değeri 2,334 olan tek bir bileşenin, toplam varyansın %77,791'ini tek başına açıklayabildiği görülmüştür. Bu açıdan bu ölçeğin yüksek oranda açıklayıcılığa sahip olduğu ve tek faktörlü bir ölçek olduğu ortaya çıkarılmıştır.

İşten ayrılma niyeti ölçeğinde oransal ortak varyans değerleri incelendiğinde, tüm maddelerin ortak varyans değerlerinin 0,50'den fazla olduğu görülmüştür. Bu sonuç, ölçeğin ifadelerinin işten ayrılma niyeti faktörü tarafından iyi temsil edildiğini ve ölçekten herhangi bir ifadenin çıkarılmasının gerekmediğini göstermektedir. Bu ölçek için yapılan analizlerde herhangi bir ifade çıkarılmamıştır.

İşten ayrılma niyeti ölçeği için faktör yükleri incelendiğinde, tüm ifadelerin faktör yüklerinin 0,40'tan fazla olduğu görülmektedir. Bu durum, ölçeğin ifadelerinin işten ayrılma niyeti faktörü ile güçlü bir ilişkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Ölçeklere yönelik sonuçlar incelendiğinde; her üç ölçek için de örneklem büyüklüğünün faktör analizi için oldukça yeterli olduğunu ve analizlerin geçerli sonuçlar verdiğini göstermektedir. Aynı zamanda her üç ölçek için de Bartlett Testi sonuçları anlamlı bulunmuştur ($p < 0,001$). Bu sonuçlar, veri setindeki değişkenler arasındaki korelasyonların faktör analizi için yeterli düzeyde olduğunu ve analizlerin uygulanabilirliğini desteklemektedir. Bu bulgular, ölçeklerin geçerli ve güvenilir ölçüm araçları olduğunu ve araştırma bulgularının doğruluğunu desteklemektedir.

Değişkenleri faktör analizi sonuçları aşağıdaki tabloda (**Tablo 5)** toplu olarak verilmektedir.

Tablo 5. Ölçeklerin Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek	KMO Örneklem Yeterliliği	Bartlett Testi			Öz Değerler	Açıklanan Varyans Yüzdesi (%)	Kümülatif Açıklanan Varyans Yüzdesi (%)
		Ki-Kare Değeri	df	p			
Dönüşümcü Liderlik	0,965	4148,314	190	0,000	13,826	69,132	69,132
İşin Anlamlılığı	0,929	1293,368	36	0,000	6,079	67,541	67,541

Ölçek	KMO Örneklem Yeterliliği	Bartlett Testi			Öz Değerler	Açıklanan Varyans Yüzdesi (%)	Kümülatif Açıklanan Varyans Yüzdesi (%)
		Ki-Kare Değeri	df	p			
İşten Ayrılma Niyeti	0,690	280,922	3	0,000	2,334	77,791	77,791

4.3.2. Güvenirlik Analizi

Güvenirlik analizi, bir ölçüm aracının tutarlı bir ölçüm yapıp yapmadığını analiz etmek için kullanılmaktadır. Pek çok güvenirlik analizi bulunmakla birlikte; iç tutarlılık güvenirliği, sosyal bilimler alanında en fazla kullanılan analizlerden biridir. Bu analiz yöntemi ile ölçme aracı içerisinde yer alan ifadelerin birbirleri arasında bir tutarlılık gösterip göstermediği değerlendirilmektedir (Gürbüz & Şahin, 2018).

Cronbach's alfa katsayısı, bir ölçeğin güvenirlik düzeyini değerlendiren bir ölçüttür ve 0 ile 1 arasında değişmektedir. Alfa (α) katsayısına göre ölçeğin güvenirliği şu şekilde yorumlanabilir (Nunnally, 1967).

- Cronbach's alfa katsayısının 0,00 ile 0,40 arasında bir değer alması, ölçeğin güvenilir kabul edilmediğini göstermektedir. Bu durum, ölçüm sonuçlarının istikrar ve tutarlılıktan yoksun olduğu anlamına gelmektedir.
- Katsayının 0,40 ile 0,60 arasında olması, ölçeğin güvenirlik düzeyinin düşük olduğunu ifade etmektedir. Bu, ölçeğin yeterince güvenilir olmadığını ve elde edilen sonuçlara temkinli yaklaşılması gerektiğini göstermektedir.
- 0,60 ile 0,80 arasında bir katsayı değeri, ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu işaret etmektedir. Bu durumda ölçek, kabul edilebilir düzeyde bir güvenilirliğe sahip olup, ölçüm sonuçlarına güven duyulabilir.
- Cronbach's alfa katsayısının 0,80 ile 1,00 arasında bir değer alması, ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu ifade etmektedir. Bu değer, ölçeğin ölçmek istediği yapıyı tutarlı bir şekilde değerlendirdiğini ve sonuçların güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır.

- ***Dönüşümcü Liderlik Güvenirlik Analizi***

Dönüşümcü liderlik ölçeği için Cronbach Alfa değeri 0,976 olarak bulunmuştur. Elde edilen 0,976 değeri, ölçeğin yüksek oranda bir iç tutarlılığına sahip olduğunu ve ölçüm aracı olarak kullanılmak açısından güvenilir olduğunu göstermektedir (Gürbüz & Şahin, 2018). Bu çalışmada, dönüşümcü liderlik ölçeği için hesaplanan Cronbach alfa katsayısı hem standartlaştırılmış hem de standartlaştırılmamış maddeler için 0,976 olarak bulunmuştur. Bu değer, ölçeğin mükemmel bir iç tutarlılığa sahip olduğunu ve ölçekteki maddelerin birbirleriyle oldukça güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu göstermektedir.

Ölçeğin maddeleri için düzeltilmiş madde-toplam korelasyon değerleri 0,702 ile 0,873 arasında değişmektedir. Bu yüksek korelasyon değerleri, her bir maddenin toplam ölçekle güçlü bir ilişkiye sahip olduğunu ve ölçeğin iç tutarlılığını desteklemektedir. Her bir madde çıkarıldığında, Cronbach Alfa değeri 0,974 ile 0,976 arasında değişmektedir. Bu sonuçlar, herhangi bir maddenin çıkarılmasının ölçeğin genel güvenilirliğini önemli ölçüde etkilemeyeceğini göstermektedir.

- ***İşin Anlamlılığı Güvenirlik Analizi***

İşin anlamlılığı ölçeği için Cronbach Alfa değeri 0,940 olarak bulunmuştur. Elde edilen 0,940 değeri, ölçeğin yüksek oranda bir iç tutarlılığına sahip olduğunu ve ölçüm aracı olarak kullanılmak açısından güvenilir olduğunu göstermektedir (Gürbüz & Şahin, 2018).

Ölçeğin maddeleri için düzeltilmiş madde-toplam korelasyon değerleri 0,722 ile 0,832 arasında değişmektedir. Bu değerler, her bir maddenin toplam ölçekle iyi bir ilişkiye sahip olduğunu ve ölçeğin iç tutarlılığını desteklemektedir. Her bir madde çıkarıldığında, Cronbach Alfa değeri 0,929 ile 0,935 arasında değişmektedir. Bu sonuçlar, herhangi bir maddenin çıkarılmasının ölçeğin genel güvenirliğini önemli ölçüde etkilemeyeceğini göstermektedir.

- ***İşten Ayrılma Niyeti Güvenirlik Analizi***

İşten ayrılma niyeti ölçeği için Cronbach Alfa değeri 0,856 olarak bulunmuştur. Elde edilen 0,856 değeri, ölçeğin yüksek oranda bir iç tutarlılığına sahip olduğunu ve ölçüm aracı olarak kullanılmak açısından güvenilir olduğunu göstermektedir (Gürbüz & Şahin, 2018).

Ölçeğin maddeleri için düzeltilmiş madde-toplam korelasyon değerleri 0,664 ile 0,809 arasında değişmektedir. Bu değerler, her bir maddenin toplam ölçekle iyi bir ilişkiye sahip olduğunu ve ölçeğin iç tutarlılığını desteklemektedir. Her bir madde çıkarıldığında, Cronbach Alfa değeri 0,720 ile 0,859 arasında değişmektedir. Bu sonuçlar, herhangi bir maddenin çıkarılmasının ölçeğin genel güvenirliğini etkilemeyeceğini göstermektedir .

Her üç değişken için de; ölçeğin maddeleri için düzeltilmiş madde-toplam korelasyon değerleri ve her bir madde çıkarıldığında oluşan Cronbach Alfa değerleri çalışmanın ekinde tablo olarak sunulmuştur (**Ek 2**).

Sonuç olarak; güvenirlik analizleri sonucunda, dönüşümcü liderlik, işin anlamlılığı ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinin yüksek iç tutarlılık ve güvenirlik değerlerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Her üç ölçek için de Cronbach Alfa katsayılarının 0,70'in üzerinde olması, ölçeklerin güvenilirliğini doğrulamaktadır. Ayrıca, düzeltilmiş madde-toplam korelasyon değerlerinin yüksek olması, ölçeklerin maddelerinin toplam ölçekle güçlü bir ilişkiye sahip olduğunu göstermektedir. Madde çıkarılınca alfa değerlerinin çok fazla değişmemesi, ölçeklerin her bir maddenin iç tutarlılığa katkıda bulunduğunu ve herhangi bir maddenin çıkarılmasının genel güvenilirliği etkilemeyeceğini göstermektedir. Bu bulgular, araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilir ve geçerli ölçüm araçları olduğunu desteklemektedir.

Çalışmanın tüm değişkenleri için elde edilen güvenirlik analizi sonuçları toplu olarak aşağıdaki tabloda verilmektedir (**Tablo 6**).

Tablo 6: Ölçeklerin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçek	Cronbach Alfa	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyon Değeri	Madde Çıkarılınca Alfa Değeri
Dönüşümcü Liderlik	0,976	0,702 - 0,873	0,974 - 0,976
İşin Anlamlılığı	0,940	0,722 - 0,832	0,929 - 0,935
İşten Ayrılma Niyeti	0,856	0,664 - 0,809	0,720 - 0,859

Son olarak değişkenler arası korelasyon analizi sonuçları incelenmiştir. Elde edilen korelasyon sonuçları, araştırmadaki değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymaktadır (**Tablo 7**). Korelasyon katsayıları (r) ve anlamlılık düzeyleri (p) incelendiğinde, tüm değişkenler arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir.

Tablo 7. Değişkenlerin Korelasyon Analizi Sonuçları

		Dönüşümcü Liderlik	İşin Anlamlılığı	İşten Ayrılma Niyeti
Dönüşümcü Liderlik	**r**	1	0,534	-0,409
	p		0,000	0,000
İşin Anlamlılığı	**r**		1	-0,341
	p			0,000
İşten Ayrılma Niyeti	**r**			1
	p			

Araştırmadaki korelasyonel bulgular şu şekilde özetlenmiştir:

Dönüşümcü liderlik ile işin anlamlılığı arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r = 0,534$, $p < 0,000$). Buna karşılık, dönüşümcü liderlik ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif bir ilişki saptanmıştır ($r = -0,409$, $p < 0,000$), bu da liderin dönüşümcü liderlik özelliklerinin artmasının çalışanların işten ayrılma niyetini azalttığını göstermektedir. Ayrıca, işin anlamlılığı ile işten ayrılma niyeti arasında da negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = -0,341$, $p < 0,000$). Bu sonuç, çalışanların işlerini anlamlı bulduklarında işten ayrılma niyetlerinin azaldığını ortaya koymaktadır. Genel olarak, dönüşümcü liderlik, işin anlamlılığı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin güçlü bir şekilde doğrulandığı gözlemlenmiştir.

4.4. Araştırma Modelinin Test Edilmesi

Sosyal bilimlerde değişkenler arasındaki ilişki çoğu zaman karmaşık olduğundan doğrudan ya da basit bir ilişki her zaman yeterli olmamaktadır. İki değişken arasındaki ilişkinin nasıl gerçekleştiği ya da bu ilişkinin hangi durumlarda değiştiği, incelemekte olduğumuz sosyal gerçekliğin tam olarak anlaşılması için önemlidir. Aracı değişkenler; bir kurama katkıda bulunma ve incelenen ilişkiyi daha açık ve anlamlı hale getirme konusunda araştırmacılara yardımcı olmaktadır. Böylece araştırma sorusunu daha derinlikli ve detaylı inceleme fırsatı ortaya çıkmaktadır.

Bağımlı ve bağımsız değişkenin ilişkini anlamaya ve açıklamaya çalışırken tam ve kısmi aracılık etkisi söz konusu olabilmektedir. Aracı değişkenin devreye girmesiyle birlikte, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki anlamlı etkisi ortadan kalkıyor ve anlamlı ilişki yalnızca aracı değişken üzerinden sağlanıyorsa burada bir tam aracılıktan bahsedilmektedir. Bununla birlikte, aracı değişkenin devreye girmesiyle bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki anlamlı ilişki zayıflıyor ve bu etkinin bir kısmı aracı değişken üzerinden sağlanıyorsa burada kısmi aracılıktan bahsedilmektedir.

İki değişken arasındaki olası aracı etkinin istatistiksel olarak test edilmesi için nedensel adımlar metodu araştırmacılar tarafından geniş bir kabul görmüştür. Baron ve Kenny'nin (1986) önermiş olduğu bu yaklaşımın aracı etki araştırmalarında sıklıkla kullanıldığı görülmektedir. Fakat özellikle son yıllarda, literatürde, Baron ve Kenny'nin nedensel yaklaşımlar metodunun aracı etkinin istatistiksel olarak test edilebilmesi için sınırlı olduğu ve bootstrap tekniğini temel alan daha geçerli ve güvenilir sonuçlar sağlayan yaklaşımların tercih edilmesi yönünde bir eğilim gözlemlenmektedir (Fritz & MacKinnon, 2007; Hayes, 2018; Hayes & Rockwood, 2017; Preacher & Selig, 2012; Williams & MacKinnon, 2008).

Geleneksel yaklaşım yerine önerilen modern yaklaşım, aracılık etkisi istatistiksel olarak test edilirken doğrudan etki ve dolaylı etkinin ayrı olarak hesaplanması ve ardından hesaplanan bu değerler temel alınarak çıkarımlar yapmayı önerir. Bağımsız değişkenin aracı değişken üzerindeki etkisi ile aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin çarpımı dolaylı etkiye eşittir ve matematiksel olarak aşağıda verilen denklem ile ifade edilmektedir.

$$X \rightarrow M: a \qquad M \rightarrow Y: b$$

$$Dolaylı\ etki(X) = a \times b$$

Verilen denklemde; bağımsız değişken X ile, bağımlı değişken Y ile ve aracı değişken ise M ile sembolize edilmektedir. x'in y üzerindeki etkisi x → y şeklinde gösterilmektedir. Önerilmiş olan bu yeni yaklaşım X'in dolaylı etkisinin aracı etki modelini doğrulamak için yeterli olduğunu savunmaktadır. Diğer bir ifadeyle hesaplanan dolaylı etkinin istatistiksel olarak yeterli olması durumunda, ek testlere ihtiyaç duyulmayacaktır.

Modern yaklaşım ile Baron ve Kenny yöntemleri arasındaki farklar aşağıda listelenmektedir (Hayes, 2018);

- Toplam etkinin (c) istatistiksel olarak doğrulanması aracılık modelinin doğrulanması için kullanılmamaktadır. Diğer bir ifadeyle, toplam etkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı durumlarda da aracılık etkisi anlamlı olan modeller bulunmaktadır.
- Bağımsız değişkenin aracı değişken üzerindeki etkisinin (X→M) tek başına istatistiksel olarak anlamlı olması zorunlu değildir.
- Bağımsız değişkenin etkisinin (c') kontrol edildiği durumlarda, aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin (M→Y) tek başına istatistiksel olarak anlamlı olması zorunlu değildir.
- Kısmi aracılık ve tam aracılık ifadelerinin kullanılması şeklinde sadece kalitatif yargılar ile aracılık modellerinin betimlenmesi uygun değildir. Kısmi aracılık ve tam aracılık ifadeleri yerine doğrudan etki (c'), dolaylı etki (a.b) ve toplam etki (c=c'+ab) değerlerinin hesaplanması suretiyle aracılık modeline ilişkin bulguların sayısal olarak raporlanması bilimsel yaklaşıma daha uygundur. Doğrudan etki (c') ve toplam etki (c=c'+ab) istatistiksel olarak anlamlı olmayabilir, doğrudan etki ile toplam etkinin anlamlı olmaması dolaylı etkinin varlığını (a.b) ortadan kaldırmaz ve aracılık modelini geçersiz kılmaz.
- Doğrudan etki, dolaylı etki ve toplam etki değerlerinin istatistiksel olarak test edilmesi bootstrap güven aralığı metodu kullanılarak gerçekleştirilmelidir. Bootstrap güven aralığı metodunun kullanılmasının mümkün olmadığı durumlarda test Monte Carlo güven aralığı metodu kullanılarak gerçekleştirilebilir. Dolaylı etki anlamlılığı Sobel testi ile değil bootstrap güven aralığı metodu ile belirlenmelidir. Modern yaklaşım, dolaylı etkinin ($a \times b$) istatistiksel olarak anlamlı olmasının belirlenmesi geleneksel yaklaşımda olduğundan çok daha önemli bir yer tutmaktadır. Baron ve Kenny yöntemi aracılık etkisini (dolaylı etki ($a \times b$)) ortaya koyarken sıralı adımlara ilişkin koşulların gerçekleşmesini incelerken, modern yaklaşımda bu koşulların gerçekleşmediği durumlarda da bu etkinin bulunabileceği savunulmaktadır (Fritz v& e MacKinnon, 2007; Hayes, 2018; Hayes & Rockwood; 2017; Preacher & Selig, 2012; Williams & MacKinnon, 2008). Bunun yanında, modern yaklaşım testlerde bootstrap tekniğinden yararlanılması gerektiğini

savunmaktadır. Bootstrap tekniği Sobel testi ile karşılaştırıldığında, ürettilen sonuçların daha güçlü ve geçerli olduğu gözlemlenebilir. Bootstrap tekniği istatistiksel hesaplamalar üretilen yeni veri seti yardımıyla gerçekleştirilmektedir (Efron, 1987). Yeni veri seti üretilirken orijinal veri setindeki gözlemleri tekrarlanarak farklı bir gözlem seti oluşturulur. Bu yöntem, dağılımdaki yanlılık (bias) ve çarpılıkları (skewness) düzelttiğinden dolayı sonuçların daha güvenilir olmasını sağlamaktadır. Bootstrap analizinde genellikle, yanlılık düzeltilmiş ve hızlandırılmış güven aralığı değerleri (bias corrected and accelerated bootstrap confidence interval, BCA CI) raporlanmaktadır (Efron & Tibshirani, 1993). Modern yaklaşım aracılık etkisi ya da dolaylı etkiyi ($a \times b$) bootstrap analizi ile elde edilen %95 güven aralığı (confidence interval, CI) değerlerine ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, dolaylı etki değerine tekabül eden alt ve üst güven aralığı değerleri sıfır (0) değerini kapsamıyor ise dolaylı etki anlamlı olarak kabul edilmekte ve aracılık etkisinin meydana geldiği anlaşılmaktadır.

4.4.1. Araştırma Modelinin Analiz Sonuçları

Process Makro analizi (Model 4) ile dönüşümcü liderliğin işten ayrılma niyetine etkisinde işin anlamının aracılık rolü incelenmiştir. Yapılan SPSS analizi ile toplam, doğrudan ve dolaylı etkiler hesaplanmıştır.

Aşağıdaki tabloda aracılık testinin sonuçları gösterilmektedir (**Tablo 8**).

Tablo 8. Process Makro Aracılık Etki Analizi Sonuçları

Etki	DL→İAN (DE)*	İAN→İAY (DE)*	DL→İAY (DE)*	DL→İAY (TE)*	DL→İAY (AE)*
Katsayı	0,4374	-0,2336	-0,3550	-0,4572	-0,1022
SE	0,0500	0,1053	0,0863	0,0737	0,0527
t	8,7573	-2,2180	-4,1154	-6,2071	
p	0,000	0,0277	0,0001	0,000	
LLCI	0,3389	-0,4414	-0,5251	-0,6025	-0,2162
ULCI	0,5360	-0,0259	-0,1848	-0,3119	-0,0045
R^2	0,2854	0,1880		0,1673	
F	76,6896	22,1171		38,5814	
p	0,0000	0,0000		0,000	

TE: Toplam Etki; DE: Doğrudan Etki; AE: Dolaylı Etki – Aracılık Etkisi

Bu bölümde, araştırma sürecinin başlangıcında oluşturulan hipotezler ele alınmış ve elde edilen analiz sonuçları doğrultusunda bu hipotezlerin doğrulanıp doğrulanmadığı değerlendirilmiştir.

H1: Dönüşümcü liderliğin işin anlamlılığı üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

Araştırma kapsamında test edilen H1 hipotezi, dönüşümcü liderliğin işin anlamlılığı üzerinde pozitif bir etkisinin bulunduğunu öne sürmektedir. Analiz sonuçları, dönüşümcü liderliğin işin anlamlılığı üzerinde güçlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir pozitif etkisi olduğunu göstermiştir (Doğrudan Etki → $\beta = 0,4374$, $t = 8,7573$, $p < 0,000$). Bu sonuç, dönüşümcü liderlik uygulamalarının işin anlamlılığı algısını artırabileceğini göstermektedir. Modelin açıklanan varyansı ise $R^2 = 0,2854$ olarak hesaplanmıştır ve modelin genel anlamda anlamlı olduğu belirlenmiştir ($F = 76,6896$, $p < 0,000$). Sonuçlar doğrultusunda birinci hipotez desteklenmiştir.

H2: İşin anlamlılığının çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde negatif bir etkisi vardır.

H2 hipotezi, işin anlamlılığının çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu varsayımını test etmiştir. Analiz sonuçları, işin anlamlılığı algısının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur (Doğrudan Etki → $\beta = -0,2336$, $t = -2,2180$, $p = 0,0277$). Bu bulgu, çalışanların işlerini anlamlı bulmalarının, işten ayrılma eğilimlerini azaltabileceğini ortaya koymaktadır. Modelin açıklanan varyansı $R^2 = 0,1880$ olarak hesaplanmış ve modelin anlamlı olduğu belirlenmiştir ($F = 22,1171$, $p < 0,000$). Sonuçlar doğrultusunda ikinci hipotez desteklenmiştir.

H3: Dönüşümcü liderliğin çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde negatif bir etkisi vardır.

Araştırma kapsamında test edilen H3 hipotezi, dönüşümcü liderliğin çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu varsayımına dayanmaktadır. Analiz sonuçları, dönüşümcü liderliğin işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan ve anlamlı bir negatif etkisinin bulunduğunu ortaya koymuştur (Doğrudan Etki → $\beta = -0,3550$, $t = -4,1154$, $p < 0,0001$). Bu bulgu, işin anlamı değişkeni hesaba katıldığında bile dönüşümcü liderliğin işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca, güven aralıkları (LLCI = -0,5251, ULCI = -0,1848) da bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu teyit etmektedir.

Dönüşümcü liderliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki toplam etkisinin de anlamlı olduğu görülmüştür (Toplam Etki: β = -0,4572, t = -6,2071, p < 0,000). Güven aralıkları (LLCI = -0,6025, ULCI = -0,3119) da bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu desteklemektedir. Ayrıca modelin toplam açıklanan varyansı R^2 = 0,1673 olarak hesaplanmış ve modelin anlamlı olduğu belirlenmiştir (F = 38,5814, p < 0,000). Sonuçlar doğrultusunda üçüncü hipotez desteklenmiştir.

H4: Dönüşümcü liderliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde işin anlamlılığının aracı rolü vardır.

Son olarak, H4 hipotezi kapsamında, dönüşümcü liderliğin çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde işin anlamlılığının aracı rolü analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlar, dönüşümcü liderliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki toplam etkisinin bir kısmının işin anlamlılığı aracılığıyla dolaylı olarak gerçekleştiğini göstermektedir. Bu dolaylı etkinin %95 güven aralığında istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir (Aracılık Etkisi → β = -0,1022, LLCI = -0,2162, ULCI = -0,0045). Ayrıca, dönüşümcü liderliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etkisinin anlamlı bulunması, işin anlamlılığının bu ilişkiyi kısmen aracı olarak etkilediğini ortaya koymaktadır. Bu bulgular doğrultusunda, H4 hipotezi de desteklenmiştir.

Sonuç olarak, araştırmada test edilen dört hipotez de desteklenmiştir. Dönüşümcü liderlik, hem doğrudan hem de işin anlamlılığı aracılığıyla çalışanların işten ayrılma niyetini azaltırken, aynı zamanda işin anlamlılığını artırıcı bir etkide bulunmaktadır. Bu bulgular, dönüşümcü liderliğin işyerindeki olumlu etkilerini ve bu etkinin çalışan algıları üzerindeki mekanizmalarını anlamak için önemli kanıtlar sunmaktadır.

4.4.2. Araştırma Soruları (Grup Ortalama Karşılaştırmaları)

Araştırmanın temel hedefini oluşturan hipotez testlerinin yanı sıra, demografik değişkenlere göre grup ortalamalarının karşılaştırılmasına yönelik araştırma soruları oluşturulmuş ve farklılık analizleri gerçekleştirilmiştir. Grup karşılaştırmaları için bağımsız örneklemler t testi ve birden fazla grup arasındaki farkları incelemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

Bu çerçevede ilk araştırma problemi şu şekilde oluşturulmuştur:

Araştırma sorusu 1: Cinsiyete göre; a) dönüşümcü liderlik b) işin anlamlılığı ve c) işten ayrılma niyeti farklılık göstermekte midir?

Araştırma problemine ilişkin analizler t-testi ile gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda oluşan sonuçlar şu şekildedir (**Tablo 9**):

Tablo 9. Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Analizi Sonuçları (t-Testi)

Cinsiyet		n	X	ss	t	p
Dönüşümcü Liderlik	Kadın	96	3,33	0,98	**-1,935**	**0,054**
	Erkek	98	3,61	1,05		
İşin Anlamlılığı	Kadın	96	3,68	0,78	**-0,326**	**0,745**
	Erkek	98	3,73	0,89		
İşten Ayrılma Niyeti	Kadın	96	2,67	1,22	**2,887**	**0,004**
	Erkek	98	2,20	1,02		

n: örneklem sayısı; X: ortalama; ss: standart sapma; t: t-testi değeri; p: anlamlılık düzeyi

Bu karşılaştırma testinin amacı, cinsiyet değişkenine göre katılımcıların liderlik algıları, işin anlamlılığı ve işten ayrılma niyeti açısından farklılık gösterip göstermediğini incelemektir. Bu doğrultuda, bağımsız örneklemler için t-testi uygulanmıştır.

T-testi sonuçlarına göre, kadın ve erkek grupları arasında dönüşümcü liderlik algısı açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t(192) = -1,935$, $p = 0,054$). Ortalama fark -0,28212 olarak hesaplanmış olup, erkek grubunun dönüşümcü liderlik algısının kadın grubuna göre biraz daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir; ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmemektedir.

İşin anlamlılığı algısı açısından yapılan t-testi sonuçları da kadın ve erkek grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir ($t(192) = -0,326$, $p = 0,745$). Her iki cinsiyetin de işin anlamlılığı konusunda benzer bir algıya sahip olduğu belirlenmiştir.

Buna karşılık, işten ayrılma niyeti değişkeninde kadın ve erkek grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($t(184,846) = 2,887$, $p = 0,004$). Ortalama fark 0,46606 olarak hesaplanmış ve kadın grubunun işten ayrılma niyeti ortalamasının erkek grubuna göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulgu, kadınların işten ayrılma eğilimlerinin erkeklerden daha fazla olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak, cinsiyet değişkeni, dönüşümcü liderlik ve işin anlamlılığı algılarında anlamlı bir farklılık yaratmamakla birlikte, işten ayrılma niyetinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratmaktadır. Kadınlar, işten ayrılma niyeti açısından erkeklere kıyasla daha yüksek bir eğilim göstermektedir.

Araştırma sorusu 2: Yaşa göre; a) dönüşümcü liderlik b) işin anlamlılığı ve c) işten ayrılma niyeti farklılık göstermekte midir?

Araştırma problemine ilişkin analizler, tek yönlü varyans analizi ile gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda oluşan sonuçlar şu şekildedir (**Tablo 10**):

Tablo 10. Yaş Değişkenine Göre Farklılık Analizi Sonuçları (ANOVA)

Yaş		n	X	ss	F	p
Dönüşümcü Liderlik	18-24 arası	17	3,72	0,56	**3,624**	**0,014**
	25-34 arası	109	3,52	0,96		
	35-44 arası	44	3,07	1,19		
	45 ve üzeri	24	3,80	1,05		
İşin Anlamlılığı	18-24 arası	17	3,56	0,70	**0,729**	**0,536**
	25-34 arası	109	3,73	0,81		
	35-44 arası	44	3,61	0,87		
	45 ve üzeri	24	3,87	0,98		
İşten Ayrılma Niyeti	18-24 arası	17	2,73	1,18	**3,443**	**0,018**
	25-34 arası	109	2,44	1,19		
	35-44 arası	44	2,65	1,07		
	45 ve üzeri	24	1,81	0,82		

n: örneklem sayısı; X: ortalama; ss: standart sapma; F: F-testi değeri; p: anlamlılık düzeyi

Bu karşılaştırma testinin amacı, yaş gruplarına göre katılımcıların liderlik algıları, işin anlamlılığı ve işten ayrılma niyeti açısından farklılık gösterip göstermediğini incelemektir. Bu doğrultuda, varyans analizi (ANOVA) yöntemi kullanılmıştır.

Analiz sonuçları, dönüşümcü liderlik ($F = 3,624$, $p = 0,014$) ve işten ayrılma niyeti ($F = 3,443$, $p = 0,018$) değişkenlerinde yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunduğunu göstermiştir. Buna karşılık, işin anlamlılığı değişkeninde yaş grupları arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($F = 0,729$, $p = 0,536$). Hangi

gruplar arasındaki ortalamaların farklı olduğunun belirlenmesi amacıyla post-hoc testleri gerçekleştirilmiştir. Post-hoc test sonuçlarına göre, dönüşümcü liderlik algısında 45 yaş ve üzeri katılımcılar en yüksek ortalamaya sahip olmuştur (X = 3,80, ss = 1,05). Buna karşılık, 35-44 yaş grubundaki katılımcılar en düşük ortalamayı almıştır (X = 3,07, ss = 1,19). İşten ayrılma niyeti açısından ise 45 yaş ve üzeri katılımcılar en düşük ortalamaya (X = 1,81, ss = 0,82) sahipken, 35-44 yaş grubundaki katılımcılar daha yüksek bir ortalama göstermiştir (X = 2,73, ss = 1,18).

Sonuç olarak, yaş gruplarına göre liderlik algısı ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Özellikle, 45 yaş ve üzeri katılımcılar dönüşümcü liderlik algısında daha yüksek puanlar alırken, işten ayrılma niyetinde daha düşük puanlara sahiptir. Bu bulgular, yaşın liderlik algısı ve işten ayrılma niyeti üzerinde önemli bir etkisi olabileceğini göstermektedir.

Araştırma sorusu 3: Öğrenim durumuna göre; a) dönüşümcü liderlik b) işin anlamlılığı ve c) işten ayrılma niyeti farklılık göstermekte midir?

Araştırma problemine ilişkin analizler t-testi ile gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda oluşan sonuçlar şu şekildedir (**Tablo 11**):

Tablo 11. Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılık Analizi Sonuçları (t-Testi)

Öğrenim Durumu		n	X	ss	t	p
Dönüşümcü Liderlik	Lisans mezunu	127	3,51	0,98	**0,765**	**0,445**
	Yüksek lisans / doktora mezunu	59	3,39	1,10		
İşin Anlamlılığı	Lisans mezunu	127	3,74	0,82	**0,227**	**0,821**
	Yüksek lisans / doktora mezunu	59	3,71	0,88		
İşten Ayrılma Niyeti	Lisans mezunu	127	2,39	1,09	**-0,120**	**0,904**
	Yüksek lisans / doktora mezunu	59	2,41	1,20		

n: örneklem sayısı; X: ortalama; ss: standart sapma; t: t-testi değeri; p: anlamlılık düzeyi

Bu karşılaştırma testinin amacı, öğrenim durumuna göre katılımcıların liderlik algıları, işin anlamlılığı ve işten ayrılma niyeti arasında farklılık olup olmadığını incelemektir. Bu doğrultuda, bağımsız örneklemler için t-testi uygulanmıştır.

T-testi sonuçları, lisans mezunları ile yüksek lisans/doktora mezunları arasında dönüşümcü liderlik algısı (t(184) = 0,765, p = 0,445), işin anlamlılığı (t(184) = 0,227, p = 0,821) ve işten ayrılma niyeti (t(184) = -0,120, p = 0,904) ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir. Bu bulgular, öğrenim durumu gruplarının liderlik ve iş algıları açısından benzer ortalamalara sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırma sorusu 4: İşteki kıdeme göre; a) dönüşümcü liderlik b) işin anlamlılığı ve c) işten ayrılma niyeti farklılık göstermekte midir?

Araştırma problemine ilişkin analizler, tek yönlü varyans analizi ile gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda oluşan sonuçlar şu şekildedir (**Tablo 12**):

Tablo 12. İşte Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılık Analizi Sonuçları (ANOVA)

1		n	X	ss	F	p
Dönüşümcü Liderlik	1 yıldan az	42	3,60	0,87	**1,713**	**0,149**
	1-5 yıl	95	3,48	0,95		
	6-10 yıl	29	3,16	1,24		
	11-15 yıl	12	3,18	1,22		
	15 yıl ve üzeri	16	3,86	1,12		
İşin Anlamlılığı	1 yıldan az	42	3,70	0,72	**0,587**	**0,672**
	1-5 yıl	95	3,68	0,81		
	6-10 yıl	29	3,72	0,98		
	11-15 yıl	12	3,51	0,87		
	15 yıl ve üzeri	16	3,97	1,03		
İşten Ayrılma Niyeti	1 yıldan az	42	2,45	1,14	**2,267**	**0,064**
	1-5 yıl	95	2,59	1,18		
	6-10 yıl	29	2,37	1,14		
	11-15 yıl	12	2,31	1,12		
	15 yıl ve üzeri	16	1,69	0,70		

n: örneklem sayısı; X: ortalama; ss: standart sapma; F: F-testi değeri; p: anlamlılık düzeyi

Bu karşılaştırma testinin amacı, işte çalışma süresine göre katılımcıların liderlik algıları, işin anlamlılığı ve işten ayrılma niyeti arasında farklılık olup olmadığını incelemektir. Bu amaçla, varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

Analiz sonuçları, dönüşümcü liderlik (F = 1,713, p = 0,149), işin anlamlılığı (F = 0,587, p = 0,672) ve işten ayrılma niyeti (F = 2,267, p = 0,064) değişkenlerinde, işte çalışma süresine göre grup ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını göstermiştir.

Araştırma sorusu 5: Sektörel kıdeme göre; a) dönüşümcü liderlik b) işin anlamlılığı ve c) işten ayrılma niyeti farklılık göstermekte midir?

Araştırma problemine ilişkin analizler, tek yönlü varyans analizi ile gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda oluşan sonuçlar şu şekildedir (**Tablo 13**):

Tablo 13. Sektörde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılık Analizi Sonuçları (ANOVA)

Sektörde çalışma süresi		n	X	ss	F	p
Dönüşümcü Liderlik	1 yıldan az	12	3,19	1,06	**4,258**	**0,003**
	1-5 yıl	85	3,65	0,87		
	6-10 yıl	50	3,33	1,09		
	11-15 yıl	18	2,73	1,25		
	15 yıl ve üzeri	29	3,75	0,93		
İşin Anlamlılığı	1 yıldan az	12	3,70	0,58	**1,317**	**0,265**
	1-5 yıl	85	3,69	0,80		
	6-10 yıl	50	3,79	0,76		
	11-15 yıl	18	3,32	1,13		
	15 yıl ve üzeri	29	3,85	0,93		
İşten Ayrılma Niyeti	1 yıldan az	12	2,78	1,17	**1,877**	**0,116**
	1-5 yıl	85	2,52	1,17		
	6-10 yıl	50	2,43	1,25		
	11-15 yıl	18	2,61	0,99		
	15 yıl ve üzeri	29	1,94	0,85		

n: örneklem sayısı; X: ortalama; ss: standart sapma; F: F-testi değeri; p: anlamlılık düzeyi

Bu karşılaştırma testinin amacı, sektörde çalışma süresine göre katılımcıların liderlik algıları, işin anlamlılığı ve işten ayrılma niyeti arasında farklılık olup olmadığını incelemektir. Bu doğrultuda, varyans analizi (ANOVA) yöntemi kullanılmıştır.

Analiz sonuçlarına göre, dönüşümcü liderlik değişkeninde ($F = 4,258$, $p = 0,003$), sektörde çalışma süresine göre oluşturulan grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Ancak işten ayrılma niyeti ($F = 1,877$, $p = 0,116$) ve işin anlamlılığı ($F = 1,317$, $p = 0,265$) değişkenlerinde, sektördeki çalışma sürelerine göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Gruplar arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla post-hoc testleri gerçekleştirilmiştir.

Post-hoc analiz sonuçları, dönüşümcü liderlik algısı açısından 1-5 yıl çalışma süresine sahip katılımcıların ($X = 3,65$, $ss = 0,87$) daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğunu, buna karşılık 11-15 yıl çalışma süresine sahip katılımcıların ($X = 2,73$, $ss = 1,25$) daha düşük bir ortalama elde ettiğini göstermektedir. Bu fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p = 0,004$). Ayrıca, 11-15 yıl çalışma süresine sahip katılımcılar ile 15 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip katılımcılar ($X = 3,75$, $ss = 0,93$) arasında da anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p = 0,006$). Bu bulgular, 11-15 yıl sektör deneyimine sahip katılımcıların dönüşümcü liderlik algısının daha güçlü olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak, sektördeki çalışma süresine göre dönüşümcü liderlik algısında anlamlı farklılıklar bulunurken, işten ayrılma niyeti ve işin anlamlılığı açısından anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir. Özellikle, 11-15 yıl deneyime sahip katılımcılar dönüşümcü liderlik algısında daha yüksek puanlar almıştır.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırma, dönüşümcü liderlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemekte ve bu bağlamda işin anlamlılığının rolünü araştırarak teorik bir model önerisi geliştirmeyi amaçlamaktadır. Mevcut literatürde, dönüşümcü liderlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi farklı değişkenler aracılığıyla inceleyen çalışmalar bulunmakla birlikte çalışanların işlerinden aldıkları anlamın bu ilişkide oynadığı role dair bir çalışma bulunmadığı görülmektedir. Bu çalışma, dönüşümcü liderliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde işin anlamının aracı rolünü belirleyerek, literatürdeki bu boşluğu doldurmayı hedeflemektedir.

Araştırma neticesinde dönüşümcü liderliğin çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde negatif bir etkisi olduğu bulunmuştur. Bu bulgu, literatürdeki birçok çalışmayla uyumludur. Örneğin, Bass (1985) ve Burns (1978) gibi klasik liderlik teorisyenleri, dönüşümcü liderliğin çalışanların iş tatminini ve bağlılığını artırarak, işten ayrılma niyetlerini azaltabileceğini öne sürmüşlerdir. Benzer şekilde, Gyensare ve diğerleri (2017) dönüşümcü liderliğin, kamu sektöründe çalışanların işten ayrılma niyetini azaltmada önemli bir rol oynadığını bulmuşlardır. Bu bulgular, dönüşümcü liderliğin çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkilerini anlamak için önemlidir ve bu araştırmada elde edilen sonuçlar ile de uyumludur.

Ayrıca araştırma sonuçlarında, işin anlamlılığının çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde negatif bir etkisi olduğu bulunmuştur. Bu bulgu da literatürdeki mevcut çalışmalarla uyumludur. Örneğin, Arnold ve diğerleri (2007) işin anlamlılığının, çalışanların psikolojik iyi oluşlarını artırarak, işten ayrılma niyetlerini azaltabileceğini göstermiştir. Aynı şekilde, Demirtaş ve diğerleri (2020), dönüşümcü liderliğin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini anlamlı iş aracılığıyla incelemiş ve işin anlamlılığının bu ilişkide önemli bir aracılık rolü oynadığını bulmuştur. Bu çalışma, dönüşümcü liderliğin çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkilerini anlamak için de önemlidir ve bu araştırmada elde edilen sonuçlar ile de uyumludur. İşin anlamlılığı, çalışanların iş tatminini ve bağlılığını artırmada kritik bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre, dönüşümcü liderliğin çalışanların işlerini daha anlamlı bulmalarını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği görülmüştür. Bu bulgular, örgütlerde liderlik uygulamalarının ve iş tasarımının iyileştirilmesi için değerli bilgiler sunmakta ve çalışan memnuniyetini artırmaya yönelik stratejilerin geliştirilmesine katkıda bulunmaktadır.

Örgütlerde dönüşümcü liderlik kültürünün yaygınlaştırılması, çalışanların işlerinden anlam ve değer bulmalarına katkıda bulunacaktır. Bu bağlamda, liderlerin, çalışanların işlerine dair anlam algılarını artırmayı hedefleyen etkili stratejiler tasarlaması son derece önemlidir. Bu stratejiler, çalışanların bireysel ve mesleki gelişimlerini desteklemek için yatırım yapmak, onların düşüncelerini ve geri bildirimlerini dikkate alarak değer vermek ve işlerini daha anlamlı hale getirecek fırsatlar oluşturmayı içermektedir. Çalışanların işlerinden daha fazla anlam ve tatmin bulmaları, onların örgütsel bağlılıklarını ve iş tatminlerini artırarak, işten ayrılma niyetlerini azaltacaktır.

Bu öneriler, dönüşümcü liderlik ve işin anlamlılığı konularında örgütlerin daha etkili stratejiler geliştirmelerine ve uygulamalarına yardımcı olacaktır. Çalışanların iş tatmini ve bağlılığını artırmak, iş gücü devrini azaltmak ve örgütsel performansı artırmak için dönüşümcü liderlik ve işin anlamlılığı konularına odaklanmak, örgütlerin uzun vadeli başarılarını destekleyebilmektedir. Bu bağlamda, örgütlerin dönüşümcü liderlik kültürünü yaygınlaştırmaları ve işin anlamlılığını artırmak için çeşitli stratejiler geliştirmeleri önemlidir. Bu stratejiler, çalışanların iş tatminini ve bağlılığını artırarak, işten ayrılma niyetlerini azaltabilir ve örgütsel performansı olumlu yönde etkileyebilmektedir.

Bu araştırmanın sınırlılıkları göz önüne alındığında, gelecekte daha geniş ve çeşitli örneklemlerle benzer çalışmalar yapılmalı ve farklı kültürel bağlamlarda dönüşümcü liderlik ve işin anlamlılığı arasındaki ilişkiler incelenmelidir. Bu tür çalışmalar, dönüşümcü liderlik ve işin anlamlılığı konularındaki bilgi birikimini artırarak, bu alanlardaki uygulamaların ve teorik çerçevelerin geliştirilmesine yardımcı olacaktır.

Gelecek araştırmalar, çeşitli sektörlerde ve daha geniş örneklem gruplarında bu ilişkilerin daha derinlemesine incelenmesini hedeflemelidir. Ayrıca, işin anlamlılığının başka hangi koşullarda aracılık rolü oynayabileceği üzerine odaklanmak, bu konudaki bilgi birikimini artıracaktır. Önerilen modelin doğrulaması ve derinlemesine analizi, farklı endüstriler ve kültürel bağlamlarda yapılacak gelecek

çalışmalarla genişletilmelidir. Bu, modelin evrenselliğini ve çeşitli çalışma ortamlarında uygulanabilirliğini test etme imkânı sağlayacaktır. Ayrıca, dönüşümcü liderlik ve işin anlamlılığı arasındaki ilişkiyi daha da aydınlatmak için niteliksel yöntemler kullanılarak derinlemesine vaka çalışmaları yapılması önerilmektedir. Böylece, dönüşümcü liderlik pratiklerinin iş yerindeki etkinliğinin daha kapsamlı bir şekilde anlaşılması mümkün olacaktır.

KAYNAKÇA

Ahmed Khan, Z., Nawaz, A., & Ullah Khan, I. (2016). Leadership Theories and Styles: A Literature Review. *Journal of Resources Development and Management*, *16*. https://www.researchgate.net/publication/293885908

Akdoğan, E. (2002). *Öğretim elemanlarının algıladıkları liderlik sitilleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayın No. 111230) [Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

Akdur, G. (2024). *Exploring the dynamics of virtual onboarding and its impact on software developer turnover intention in the tech industry during COVID-19* (Yayın No. 879345) [Doktora Tezi, Kadir Has Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

Alkharabsheh, O. H., Alias, R. B., & Ismail, M. H. Bin. (2017). The Mediating Effect of Organization Culture on Transformational Leadership and Turnover Intention in Jordanian Public Hospitals. *International Journal of Business and Management Science*, *7*(2), 237–260. https://doi.org/10.2139/ssrn.3012101

Alper Ay, F., & Keleş, K. (2017). Etkileşimci ve Dönüşümcü Liderlik Tarzlarının İşten Ayrılma Niyeti ve İş Performansı Üzerinde Etkisi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, *6*(4), 193–203.

Ariyabuddhiphongs, V., & Kahn, S. I. (2017). Transformational leadership and turnover intention: The mediating effects of trust and job performance on café employees in Thailand. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, *16*(2), 215–233. https://doi.org/10.1080/15332845.2016.1202730

Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational Leadership and Psychological Well-Being: The Mediating Role of Meaningful Work. *Journal of Occupational Health Psychology*, *12*(3), 193–203. https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.193

Avolio, B.J., & Bass, B.M. (1995). Individual Consideration Viewed at Multiple Levels of Analysis: A Multi-Level Framework for Examining the Diffusion of Transformational

Leadership. *Leadership Quarterly, 6*, 199-218. http://dx.doi.org/10.1016/1048-9843(95)90035-7

Baron, R., & Kenny, D. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*, 1173-1182. https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173

Bass, B. M. (1985). *Leadership: Good, Better, Best*.

Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper ve Row Publishers.

Caillier, J. G. (2016). Linking Transformational Leadership to Self-Efficacy, Extra-Role Behaviors, and Turnover Intentions in Public Agencies: The Mediating Role of Goal Clarity. *Administration and Society*, *48*(7), 883–906. https://doi.org/10.1177/0095399713519093

Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review, 16*(2), 199–208. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.012

Chen, S. J., Wang, M. J., & Lee, S. H. (2018). Transformational leadership and voice behaviors: The mediating effect of employee perceived meaningful work. *Personnel Review*, *47*(3), 694–708. https://doi.org/10.1108/PR-01-2017-0016

Cho, S., Johanson, M. M., & Guchait, P. (2009). Employees intent to leave: A comparison of determinants of intent to leave versus intent to stay. *International Journal of Hospitality Management*, *28*(3), 374–381. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2008.10.007

Cotton, J. L., & Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *The Academy of Management Review*, *11*(1), 55–70. https://doi.org/10.2307/258331

Çokluk, O., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, S. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları.* Ankara: Pegem Akademi.

Çolak, G. (2021). *Dönüşümcü Liderlik Davranışları ile Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Örgüt Kültürünün Rolü: Zincir Otel İşletmelerinde Bir Araştırma* (Yayın No. 694822) [Doktora Tezi, Mersin Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

de Vries, N., Maniscalco, L., Matranga, D., Bouman, J., & Peter de Winter, J. (2024). Determinants of intention to leave among nurses and physicians in a hospital setting during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *PLoS ONE*, *19*(3 March). https://doi.org/10.1371/journal.pone.0300377

Demirtaş, Ö., Biçkes, D. M., Yener, S., & Karaca, M. (2020). The Influence of Transformational Leadership in Organizations: The Mediating Role of Meaningful Work. *Journal of Economy Culture and Society*, *61*(1). https://doi.org/10.26650/jecs2019-0028

Dimaculangan, E. D., & Aguiling, H. M. (2012). The Effects of Transformational Leadership on Salesperson's Turnover Intention. *International Journal of Business and Social Science*, *3*(19). www.ijbssnet.com

Dinç, M., Uzunbacak, H. H., & Akçakanat, T. (2019). Örgütsel Nostaljinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde İşin Anlamlılığının Aracılık Rolü. *Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute*, *36*, 349–369. https://doi.org/10.30794/pausbed.448324

Donkor, F., Appienti, W. A., & Achiaah, E. (2022). The Impact of Transformational Leadership Style on Employee Turnover Intention in State-Owned Enterprises in Ghana. The Mediating Role of Organisational Commitment. *Public Organization Review*, *22*(1). https://doi.org/10.1007/s11115-021-00509-5

Efron, B. (1987). Better Bootstrap Confidence Intervals. *Journal of the American Statistical Association, 82*, 171-185. http://dx.doi.org/10.1080/01621459.1987.10478410

Efron, B., & Tibshirani, R.J. (1993). *An Introduction to the Bootstrap*. New York: Chapman and Hall.

Eraslan, L. (2004). Okul düzeyinde dönüşümcü liderlik. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 6*(1), 1-22.

Eren, E. (2020). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi* (17. Baskı). Beta Basım Yayım.

Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, *5*, 1-4. https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11

Fareed, M. Z., Su, Q., Almutairi, M., Munir, K., & Fareed, M. M. S. (2022). Transformational leadership and project success: The mediating role of trust and job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, *13*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.954052

Fritz, M. S., & MacKinnon, D. P. (2007). Required sample size to detect the mediated effect. *Psychological Science*, *18*(3), 233–239. https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2007.01882.x

George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference 11.0 update* (4th ed.). Boston: Allyn ve Bacon.

Ghadi, M. Y., Fernando, M., & Caputi, P. (2013). Transformational leadership and work engagement: The mediating effect of meaning in work. *Leadership and Organization Development Journal*, *34*(6), 532–550. https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2011-0110

Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (5. Baskı). Seçkin Yayıncılık.

Gyensare, M. A., Anku-Tsede, O., Sanda, M. A., & Okpoti, C. A. (2016). Transformational Leadership and Employee Turnover Intention. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, *12*(3), 243–266. https://doi.org/10.1108/wjemsd-02-2016-0008

Gyensare, M. A., Kumedzro, L. E., Sanda, A., & Boso, N. (2017). Linking transformational leadership to turnover intention in the public sector: The influences of engagement, affective commitment and psychological climate. *African Journal of Economic and Management Studies*, *8*(3), 314–337. https://doi.org/10.1108/AJEMS-07-2016-0099

Hakim, A. H. L., & İbrahim, H. M. (2017). Transformational Leadership and Turnover Intention: Mediating Role of Overall Job Satisfaction. *Malaysia Journal of Tourism, Hospitality ve Culinary Arts (JTHCA)*, *9*(2), 237–248.

Hayes, A. F. (2018). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach (Methodology in the Social Sciences)* (2nd ed.). New York: The Guilford Press.

Hayes, A. F., & Rockwood, N. J. (2017). Regression-based statistical mediation and moderation analysis in clinical research: Observations, recommendations, and implementation. *Behaviour research and therapy*, *98*, 39–57. https://doi.org/10.1016/j.brat.2016.11.001

Horner, M. (1997). Leadership theory: Past, present and future. *Team Performance Management, 3*(4), 270-287. https://doi.org/10.1108/13527599710195402

Hunt, J. G. (1999). Transformational/charismatic leadership's tranformation of the field. *The Leadership Quarterly, 10*(2), 129–144. doi:10.1016/s1048-9843(99)00015-6

Hunt, T., & Fedynich, L. (2019). Leadership: Past, Present, and Future: An Evolution of an Idea. *Journal of Arts ve Humanities*, *8*(2), 20–26. https://doi.org/10.18533/journal.v8i2.1582

Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, *89*(5), 755–768. https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755

Lipman-Blumen, J. (2014). The Essentials of Leadership: A Historical Perspective. *Conceptions of Leadership* içinde (ss. 15–37). Palgrave Macmillan US. https://doi.org/10.1057/9781137472038_2

Lowe, K. B., Kroeck, K. G., & Sivasubramaniam, N. (1996). Effectiveness correlates of transformational and transactional leadership: A meta-analytic review of the MLQ literature. *Leadership Quarterly*, *7*(3), 385-425. https://doi.org/10.1016/S1048-9843(96)90027-2

Malakyan, P. G. (2014). Followership in Leadership Studies: A Case of Leader-Follower Trade Approach. *Journal of Leadership Studies*, *7*(4), 6–22. https://doi.org/10.1002/jls.21306

Maqbool, R., Sudong, Y., Manzoor, N., & Rashid, Y. (2017). The impact of emotional intelligence, project managers' competencies, and transformational leadership on project success: An empirical perspective. *Project Management Journal*, 48(3), 58–75. https://doi.org/10.1177/875697281704800304

Meglino, B. M., & Ravlin, E. C. (1979). Alternative perspectives of value congruence: Effects on individual attitudes and job performance**.** *Academy of Management Review, 24*(1), 424-437.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, *78*(4), 538-551.

Mobley, W. H. (1982). *Employee turnover: Causes, consequences, and control*. Addison-Wesley Publishing Company.

Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, *63*(4), 408–414.

Nazarian, A., Zaeri, E., Foroudi, P., Afrouzi, A. R., & Atkinson, P. (2022). Cultural perceptions of ethical leadership and its effect on intention to leave in the independent hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, *34*(1), 430–455.

Nielsen, K., & Daniels, K. (2012). Does Shared and Differentiated Transformational Leadership Predict Followers' Working Conditions and Well-Being? *Leadership Quarterly*, *23*(3), 383–397. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.09.001

Nunnally, J. C. (1967). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.

Örücü, E., & Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde Bir Uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *10*(23), 335–358.

Özkalp, E., & Kırel, Ç. (2021). *Örgütsel Davranış* (9. Baskı). Ekin Basım Yayın Dağıtım.

Özkan Canbolat, E. (2019). Kurumsal Yaklaşımlar Çerçevesinde Liderlik Teorisine Bakış. *International Journal Entrepreneurship and Management Inquiries*, *3*(4), 108–126.

Özkan, A. H. (2023). Dönüşümsel Liderliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki etkisi: Meta-analitik Bir Derleme ve Sektörlerarası bir Analiz. *International Journal of Entrepreneurship and Management Inquiries*, *7*(13), 239–248. https://doi.org/10.55775/ijemi.1359547

Özkan, C. (2017). *İşin Anlamlılığının İş Performansı ve Sapma Davranışına Etkisi: Mersin İlinde Yapılan Bir Araştırma* (Yayın No. 471940) [Doktora Tezi, Mersin Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

Panda, A., Sinha, S., & Jain, N. (2021). Job meaningfulness, employee engagement, supervisory support and job performance: a moderated-mediation analysis. *International Journal of Productivity and Performance Management*, *71*(6), 2316-2336. https://doi.org/10.1108/IJPPM-08-2020-0434

Patton. M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Pradhan, S., & Pradhan, R. K. (2016). Transformational Leadership and Job Outcomes: The Mediating Role of Meaningful Work. *Global Business Review*, *17*(3), 173-185. https://doi.org/10.1177/0972150916631211

Pratt, M., Ashforth, B., Cameron, K., Dutton, J., & Quinn, R. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. K. S. Cameron, J. E. Dutton, ve R. E. Quinn (Ed.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* içinde, (ss. 309-327). Berrett-Koehler Publishers.

Preacher, K. J., & Selig, J. P. (2012). Advantages of Monte Carlo Confidence Intervals for Indirect Effects. *Communication Methods and Measures, 6*(2), 77–98. https://doi.org/10.1080/19312458.2012.679848

Prouse, E. (n.d.). *The Influences of Work Engagement and Intention to Turnover in Pilots and Cabin Crew in a New Zealand based Airline organisation* [Master of Science: Massey University].

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Örgütsel Davranış* (İ. Çeviri Editörü: Erdem, 14. Baskı). Nobel Akademik Yayıncılık.

Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior, 30*(1), 91-127. https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001

Sinha, C., & Sinha, R. (2012). Factors Affecting Employee Retention: A Comparative Analysis of two Organizations from Heavy Engineering Industry. *European Journal of Business and Management*, *4*(3), 145–162. https://api.semanticscholar.org/CorpusID:776479

Steger, M. F., & Dik, B. J. (2010). Work as meaning: Individual and organizational benefits of engaging in meaningful work. P. A. Linley, S. Harrington, ve N. Garcea (Ed.), *Oxford handbook of positive psychology and work* içinde (ss. 131–142). Oxford University Press.

Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, *20*(3), 322-337. https://doi.org/10.1177/1069072711436160

Tse, H. H. M., Huang, X., & Lam, W. (2013). Why does transformational leadership matter for employee turnover? A multi-foci social exchange perspective. *Leadership Quarterly*, *24*(5), 763–776. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.07.005

Tziner, A., & Birati, A. (1996). Assessing employee turnover costs: A revised approach. *Human Resource Management Review*, *6*(2), 113-122. https://doi.org/10.1016/S1053-4822(96)90015-7

Vuori, T., San, E., & Kira, M. (2012). Meaningfulness-making at work. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, *7*(2), 231–248. https://doi.org/10.1108/17465641211253110

Weisberg, J. (1994). Measuring workers' burnout and intention to leave. *Journal of Organizational Behavior*, 15(2), 123-134.

Williams, J., & MacKinnon, D. P. (2008). Resampling and Distribution of the Product Methods for Testing Indirect Effects in Complex Models. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, *15*(1), 23–51. https://doi.org/10.1080/10705510701758166

Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. K. S. Cameron, J. E. Dutton, ve R. E. Quinn (Ed.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* içinde (ss. 296–308). Berrett-Koehler Publishers.

Wrzesniewski, A., & Dutton, J.E. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *Academy of Management Review*, *25*, 179-201.

Yukl, G. (1999). *Leadership in organizations* (8. Baskı). Pearson Education.

EKLER

ANKET FORMU:

DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİĞİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞİN ANLAMLILIĞININ ARACILIK ROLÜ

Bu anket çalışması, dönüşümcü liderlik ile ilgili kavramların incelenmesine yönelik tez çalışması kapsamında veri toplamak amacıyla yürütülmektedir. Bu araştırmaya katılıp katılmama kararını vermeden önce, araştırmanın ne amaçla, nasıl yapılacağını ve sahip olduğunuz hakları bilmeniz ve kararınızı bu bilgilendirme çerçevesinde özgürce vermeniz önemlidir. Ankete başlamadan önce lütfen aşağıdaki bilgileri dikkatlice okumak için zaman ayırınız.

Araştırmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir aşamada çalışmadan ayrılma ve istemediğiniz sorulara cevap vermeme hakkına sahipsiniz.

Araştırmanın sonuçları bilimsel ve eğitim amaçları ile kullanılacaktır. Anket cevaplarınız anonim olarak toplanacak ve üçüncü şahıslarla paylaşılmayacaktır. Ayrıca yapılacak olan çalışmada / araştırmada "Kişisel Verilerin Korunması Kanununun" ilgili maddelerinin dikkate alınacağını belirtmek isteriz.

Bu çalışma sonucunda elde edilecek bilgilerin geçerliliği ve araştırmanın başarılı olabilmesi açısından sorulara verdiğiniz cevapların tam ve doğru olması son derece önemlidir.

Anketi tamamlamanız ortalama 10 dakika sürecektir.

Kıymetli vaktinizi ayırdığınız ve katkı sağladığınız için teşekkür ederiz.

DEMOGRAFİK BİLGİLER

Lütfen cinsiyetinizi seçiniz.

□ Kadın
□ Erkek

Lütfen yaşınızı seçiniz.

□ 18-24
□ 25-34
□ 35-44
□ 45-54
□ 55 ve üzeri

Lütfen çalıştığınız sektörü seçiniz.

□ Kamu Sektörü
□ Özel Sektör

Lütfen mevcut iş yerinizdeki sizi en iyi tanımladığını düşündüğünüz pozisyon / görevi seçiniz.

□ Çalışan
□ Yönetici

Lütfen mevcut iş yerinizdeki çalışma sürenizi seçiniz.

□ 1 yıldan az
□ 1-5 yıl
□ 6-10 yıl
□ 11-15 yıl
□ 15 yıl ve üzeri

Lütfen cinsiyetinizi seçiniz.

□ Bekar
□ Evli

Lütfen öğrenim durumunuzu seçiniz.

□ Lise Mezunu
□ Ön Lisans Mezunu
□ Lisans Mezunu
□ Yüksek Lisans Mezunu
□ Doktora Mezunu veya üzeri

Lütfen öğrenim durumunuzu seçiniz.

□ Mavi Yaka (Fabrika İşçisi, Operatör, Temizlik Personeli vb.)
□ Beyaz Yaka (Mühendis, Avukat, Muhasebeci, Analist vb.)

Bir yöneticiye bağlı olarak mı çalışıyorsunuz?

(Yalnızca bir önceki soruya "Yönetici" olarak yanıt veren kişiler dolduracaktır.)

□ Evet
□ Hayır

Lütfen sektördeki toplam çalışma sürenizi seçiniz.

□ 1 yıldan az
□ 1-5 yıl
□ 6-10 yıl
□ 11-15 yıl
□ 15 yıl ve üzeri

DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK ÖLÇEĞİ

Lütfen bu bölümdeki her bir ifadeyi kendi yöneticiniz açısından hangi sıklıkla tanımladığınızı değerlendiriniz.	(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Ne katılıyorum ne katılmıyorum	(4) Katılıyorum	(5) Kesinlikle Katılıyorum
1. Yöneticim işletmenin veya bölümün amaçlara ulaşacağına inandığını ve güvendiğini ifade eder.					
2. Yöneticim zorluklar karşısında yılmaz.					
3. Böyle bir yöneticiye sahip olduğum için gurur duyuyorum.					
4. Yöneticim ahlaki standartlar yönünden iyi bir model olduğunu düşünüyorum.					
5. Yöneticim mesleki değerlerden sık sık söz eder.					
6. Yöneticimin saygı duyulan biri olduğuna inanıyorum.					
7. Yöneticimin ilişkilerinde kendine güvenen, güçlü bir kişiliği olduğuna inanıyorum.					
8. Yöneticim "ben gidiyorum var mı gelen" dediğinde tüm astların onu izleyeceğine inanıyorum.					
9. Yöneticim astlarını önemli konular hakkında bilinçli olmaya teşvik eder.					
10. Yöneticim olumlu ve pozitif konuşmayı tercih eder.					
11. Yöneticim astlarına güven telkin eder, onları cesaretlendirir.					

Lütfen bu bölümdeki her bir ifadeyi kendi yöneticiniz açısından hangi sıklıkla tanımladığınızı değerlendiriniz.	(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Ne katılıyorum ne katılmıyorum	(4) Katılıyorum	(5) Kesinlikle Katılıyorum
12. Yöneticim problemleri çözerken tüm alternatifleri defalarca gözden geçirir.					
13. Yöneticim günlük sorunlarla ilgili olarak, işgörene farklı görüş açıları önerir.					
14. Yöneticim astlarını mesleki konularla ilgili farklı bakış açıları geliştirmeleri yönünde teşvik eder.					
15. Yöneticim kendini geliştirmek yönünde ilgi duyduğu alanların dışındaki konulara da zaman ayırmaktadır.					
16. Yöneticim çalıştığı kişilerin güçlü taraflarına odaklanır ve kendilerine destek olur.					
17. Yöneticim astlarının hepsini birlikte ele almaz, her birine ayrı bir davranış şekli belirler.					
18. Yöneticim astlarını geliştirmek için onlara yol gösterir ve onları eğitir.					
19. Yöneticim astlarına işlerini yapmak için yeni yollar önerir.					
20. Yöneticim astlarının kişisel arzu, ihtiyaç ve yeteneklerini, astlarıyla olan ilişkilerinde hep göz önünde bulundurur.					

İŞİN ANLAMLILIĞI ÖLÇEĞİ

Lütfen bu bölümdeki her bir ifadenin sizin için ne ölçüde geçerli olduğunu uygun seçeneği işaretleyerek belirtiniz.	(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Ne katılıyorum ne katılmıyorum	(4) Katılıyorum	(5) Kesinlikle Katılıyorum
1. Anlamlı bir kariyere sahibim.					
2. İşimin, kişisel gelişimime katkısı olduğunu düşünüyorum.					
3. İşim çevreme (insanlara/ diğer kurum ve kuruluşlara/ hizmet verdiğim müşterilere/ topluma) ciddi bir katkı sağlamıyor.					
4. İşimin, hayatımın anlamına katkı sağladığını düşünüyorum.					
5. İşimi anlamlı kılan şeyin ne olduğunun farkındayım.					
6. İşimin, çevreme olumlu bir katkı sağladığının farkındayım.					
7. İşim, kendimi daha iyi anlamamı sağlıyor.					
8. İşimin, tatmin edici bir amacı olduğunu fark ettim.					
9. İşim, çevremi ve dünyayı anlamamı sağlıyor.					
10. Yaptığım iş, toplum için önemli bir amaca hizmet etmektedir.					

İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÖLÇEĞİ

Lütfen bu bölümdeki her bir ifadenin sizin için ne ölçüde geçerli olduğunu uygun seçeneği işaretleyerek belirtiniz.	(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Ne katılıyorum ne katılmıyorum	(4) Katılıyorum	(5) Kesinlikle Katılıyorum
1. Çoğu kez mevcut işimi bırakmayı düşünüyorum.					
2. Aktif bir şekilde başka şirketlerde iş arıyorum.					
3. İşimden muhtemelen yakın bir zamanda ayrılacağım.					

ARAŞTIRMA DEĞİŞKENLERİNİN GÜVENİRLİK İSTATİSTİKLERİ

Dönüşümcü Liderlik Güvenirlik İstatistikleri

Değişken İfadesi	Madde Çıkarılınca Ölçek Ortalama	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyon Değeri	Madde Çıkarılınca Alfa Değeri
D1	65,63	0,776	0,975
D2	65,68	0,782	0,975
D3	66,04	0,873	0,974
D4	65,79	0,868	0,974
D5	65,86	0,680	0,976
D6	65,73	0,866	0,974
D7	65,64	0,815	0,975
D8	66,38	0,758	0,976
D9	65,77	0,806	0,975
D10	65,85	0,814	0,975

Değişken İfadesi	Madde Çıkarılınca Ölçek Ortalama	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyon Değeri	Madde Çıkarılınca Alfa Değeri
D11	65,92	0,872	0,975
D12	65,81	0,812	0,975
D13	65,78	0,821	0,974
D14	65,89	0,859	0,975
D15	66,05	0,752	0,976
D16	66,05	0,854	0,975
D17	66,03	0,702	0,975
D18	66,02	0,831	0,976
D19	65,99	0,834	0,975
D20	66,14	0,825	0,975

İşin Anlamlılığı Güvenirlik İstatistikleri

Değişken İfadesi	Madde Çıkarılınca Ölçek Ortalama	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyon Değeri	Madde Çıkarılınca Alfa Değeri
İAN1	29,57	0,722	0,935
İAN2	29,48	0,784	0,932
İAN4	29,84	0,779	0,932
İAN5	29,62	0,756	0,933
İAN6	29,55	0,754	0,933
İAN7	29,76	0,766	0,933
İAN8	29,65	0,832	0,929
İAN9	29,75	0,807	0,930
İAN10	29,55	0,723	0,935

İşten Ayrılma Niyeti Güvenirlik İstatistikleri

Değişken İfadesi	Madde Çıkarılınca Ölçek Ortalama	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyon Değeri	Madde Çıkarılınca Alfa Değeri
İAY1	4,70	0,664	0,859
İAY2	5,01	0,717	0,809
İAY3	4,90	0,809	0,720