

## Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Dönüştürücü Liderliğin Aracılık Rolü (Mediating Role of Transformative Leadership in The Effect of Psychological Capital on Organizational Commitment)

Nazife ÖZTÜRK<sup>a</sup> Muhammet ÇANKAYA<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Antalya İl Sağlık Müdürlüğü, Antalya, Türkiye. [nazife\\_sahan@yahoo.com](mailto:nazife_sahan@yahoo.com)

<sup>b</sup> Hitit Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Çorum, Türkiye. [muhammetcankaya@gmail.com](mailto:muhammetcankaya@gmail.com)

### MAKALE BİLGİSİ

### ÖZET

#### Anahtar Kelimeler:

Psikolojik sermaye  
Örgütsel bağlılık  
Dönüştürücü liderlik

#### Gönderilme Tarihi

21 Kasım 2020

Revizyon Tarihi 23 Mayıs 2021

Kabul Tarihi 1 Haziran 2021

#### Makale Kategorisi:

Araştırma Makalesi

**Amaç** – Bu çalışmada psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığa etkisinde dönüştürücü liderliğin aracılık etkisinin olup olmadığını incelemek amaçlanmıştır.

**Yöntem** – Araştırma tanımlayıcı nitelikte olup, Tokat il merkezinde bulunan kamu hastanelerinde yapılmıştır. Araştırmanın evrenini bu hastanelerde çalışan hekim dışı personel oluşturmaktadır. Yargısal örneklem yöntemi kullanılan çalışmada veriler 426 hekim dışı personelden anket yoluyla toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak Dönüştürücü Liderlik Ölçeği, Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmış, toplanan veriler, SPSS 22.0 paket programı kullanılarak t testi, tek yönlü ANOVA, korelasyon ve hiyerarşik regresyon analizine tabii tutulmuştur.

**Bulgular** – Araştırmada katılımcılarının medeni durum, yaş grupları, unvan ve aylık gelir düzeyi gibi değişkenlere göre gruplar arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Yapılan t testi analizi sonuçlarına göre medeni durumu evli olan çalışanların, bekâr çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Tek yönlü ANOVA testi sonucunda; 21-30 yaş aralığındaki çalışanların, 41 yaş ve üzerindeki çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha düşük olduğu, tıbbi sekreterlerin sağlık teknisyeni-tekniKERI olarak çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha düşük olduğu ve aylık gelir düzeyi 5.501 TL ve üzerinde olan çalışanların, daha alt seviyede geliri olan çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Korelasyon analizi sonucunda; psikolojik sermaye ile dönüştürücü liderlik arasında “çok zayıf”, psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık ve dönüştürücü liderlik ile örgütsel bağlılık arasında ise “zayıf” düzeyde pozitif yönlü ilişkiler bulunmuştur. Hiyerarşik regresyon analizi sonucunda dönüştürücü liderliğin, psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde “kısmi aracılık” rolünün olduğu saptanmıştır.

**Tartışma** – Araştırmanın bulguları dönüştürücü liderlik, psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasında olumlu yönde ilişki olduğunu ve bu ilişkide dönüştürücü liderlik davranışlarının aracılık rolleri olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda çalışmada dönüştürücü liderliğin önemine dikkat çekilmiştir. Ayrıca çalışanların örgütsel bağlılıklarında dönüştürücü liderliğin aracı etkisini ölçen sınırlı sayıda çalışmanın olması nedeniyle bu araştırmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

### ARTICLE INFO

### ABSTRACT

#### Keywords:

Psychological capital  
Organizational  
commitment  
Transformative leadership

Received 21 November 2020

Revised 21 May 2021

Accepted 1 June 2021

#### Article Classification:

Research Article

**Purpose** – The purpose of this study; to examine the mediating effect of transformative leadership in the impact of psychological capital on organizational commitment.

**Design/Method/Approach** – The study is descriptive and was conducted in public hospitals in Tokat city center. The universe of the research consists of non-physician personnel working in these hospitals. The data in the study, in which the judgmental sampling method was used, was collected from 426 non-physician personnel through a questionnaire. The Transformative Leadership Scale, Psychological Capital Scale, and Organizational Commitment Scale were used as data collection tools, and the data collected through the survey from the sample of 426 non-physician personnel were subjected to t-test, one-way ANOVA, correlation, and hierarchical regression analysis using the SPSS 22.0 package program.

**Results** – Significant differences were found between the groups according to variables such as marital status, age groups, title and monthly income level of the participants in the study. According to the results of the t test analysis, the organizational commitment level of the married employees was found to be higher than the single employees. As a result of the one-way ANOVA test; Employees aged 21-30 have lower levels of organizational commitment than those aged 41 and over, medical secretaries have lower levels of organizational commitment than health technician-technicians, and employees with a monthly income of 5.501 TL and above have lower income It has been determined that organizational commitment levels are higher than those who are working. As a result of the correlation analysis; “very poor” relations between psychological capital and transformative leadership, and “poor” positive relations between

### Önerilen Atıf/ Suggested Citation

Öztürk, N., Çankaya, M. (2021). Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Dönüştürücü Liderliğin Aracılık Rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (2), 1082-1092.

psychological capital and organizational commitment and transformative leadership and organizational commitment were found. As a result of the hierarchical regression analysis, it has been determined that transformative leadership has a "partial intermediary" role in the effect of psychological capital on organizational commitment.

**Discussion** – The findings of the study show that there is a positive relationship between transformative leadership, psychological capital, and organizational commitment variables, and transformative leadership behaviors have mediating roles in this relationship. In this context, the importance of transformative leadership was emphasized in the study. In addition, it is thought that this study will contribute to the literature due to the limited number of studies measuring the mediating effect of transformative leadership on the organizational commitment of employees.

## 1. Giriş

Bugün pek çok örgüt belirsiz ekonomik koşullar, hızla küreselleşen dünya, sürekli gelişen teknoloji ve rekabet de dahil olmak üzere birtakım zorluklarla karşı karşıyadır. Giderek artan küreselleşme ile daha da karmaşıklaşan bu zorluklara dönüşen dünyaya ayak uydurmak da eklenmiş (Walumbwa vd., 2005: 235), dönüşen dünyaya ayak uydurmak için örgütlerde liderlik tarzının ve insan kaynağına yatırım yapmanın önemi ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte örgütlerde çok önemli değişimler yaşansa da insan kaynağı hala değerini korumakta ve bu kaynağın alternatifi bulunmamaktadır. İnsan kaynağına yapılan yatırım çalışanların örgütsel bağlılığını artırdığı gibi örgütsel performansa da doğrudan katkı sağlamaktadır (Acar, 2013: 6). Bu nedenle işletmelerde entelektüel sermayenin rolü giderek artmakta ve çalışanların bilgi, birikim ve becerilerinin toplamı olan insan sermayesi ile örgütsel yapı arasındaki ilişkileri inceleyen kavram olan psikolojik sermaye kavramının önemi ortaya çıkmaktadır (Çetin ve Basım, 2011: 82). Pozitif psikoloji akımının gelişmesi ile ortaya çıkan psikolojik sermaye, doğru yönlendirilen ve kullanılan insan kaynağının örgütlerde büyük güç oluşturduğuna vurgu yapmaktadır (Örücü ve Çınar, 2019: 275).

Örgütlerde güç oluşturmak, insan kaynağını performans, örgüte bağlılık, tatmin, motivasyon gibi alanlarda desteklemek ve çalışanın yetenek ve kapasitesini ortaya çıkarmak, çalışanlara fırsat yaratmak ve onları geliştirmek için yöneticilere önemli görevler düşmektedir (Aydoğan ve Kara, 2015: 68). Yöneticinin çalışanın desteklerken sergilediği tavır etkili olmakla birlikte, özellikle farklı profesyonellerin bir arada çalıştığı örgütlerde liderlik tarzı örgütsel başarı için kilit rol oynamaktadır.

Farklı profesyonellerin bir arada çalıştığı sağlık sektöründe yöneticiler, çoğu zaman küresel anlamda var olan sınırlı kaynaklarla yüksek kalitede sağlık hizmeti sunma ikilemi arasında karşı karşıya kalmaktadır. Yüksek kalitede sağlık hizmeti sunma önceliği nedeniyle sağlık hizmetleri yönetimi, yoğun olarak teknoloji ve tıbbi yenilikler ile bunların çözümlerine odaklanmış, pek çok sağlık kuruluşunda insan kaynakları yönetiminin görece olarak düşük bir önceliği olmuştur (Arah vd., 2003: 379; Wylie ve Gallagher, 2009: 68; Vestal ve Massey, 1994). Oysaki sağlık sektörü de rekabetçi bir çevrede bulunmakta ve diğer sektörler gibi sağlık sektöründe de insan kaynağına yatırım yapılması önem arz etmektedir. Çoğunlukla ekip halinde çalışılan sağlık sektöründe hem klinik alanlarda hem de diğer birimlerde yenilikçi kültür geliştirmek, uygulamak ve farklı branşlardaki uzmanların katılımını sağlayarak bu kültürü sürdürmek yöneticilerin karşılaştığı önemli zorluklardandır (Campbell vd., 2010: 613). Bu nedenle sağlık sektöründeki yöneticilerin örgütsel değişim ve örgütsel bağlılığı artırmada önemli sorumlulukları bulunmaktadır. Buradan hareketle bu çalışmadaki temel amaç; psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığa etkisinde dönüştürücü liderliğin aracılık rolünün olup olmadığını incelemektir. Bu amaç çerçevesinde ilk olarak psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve dönüştürücü liderlik kavramlarına yer verilmiş, daha sonra oluşturulan hipotezler çerçevesinde analizler yapılmıştır. Çalışmanın son bölümünde sağlık sektörü için öneriler getirilmiştir.

## 2. Kavramsal Çerçeve

### 2.1. Psikolojik Sermaye

Psikolojik sermaye, bireyin kişisel gelişimi ve mutluluğuna odaklanan (Erkuş ve Fındıklı, 2013: 302); bireyi zor görevlerle başa çıkması için gerekli çabaya yönlendiren, bugün ve gelecekteki hedeflere ulaşmasına ve başarısına katkıda bulunan, karşılaştığı olumsuzlukların üstesinden gelmesine yardımcı olan olumlu psikolojik durum (Luthans vd., 2006: 26) olarak tanımlanmaktadır. Çoğunlukla "pozitif psikoloji" ile ilişkilendirilen ve bireylerde neyin doğru olduğuna ve bunun nasıl geliştirileceğine dikkat çeken (Keleş, 2011: 345) bu kavram, aynı zamanda bireylerin geliştirebilecekleri olumlu özelliklerinin tümünü ifade etmektedir (Kutanis ve Oruç, 2014: 147).

Son yıllarda bireylerin olumlu psikolojik durumlarının daha fazla araştırılması ile ortaya çıkan psikolojik sermaye kavramı, örgüt çalışanlarına verimlilik ve performans artışı gibi konularda da katkı sağlamaktadır (Ocak vd., 2016: 114). Psikolojik sermaye ile ortaya çıkan pozitif psikoloji akımı sayesinde örgütler çalışanlarını; geliştirecek insan kaynağı olarak görmeye başlamış (Shatte vd., 2000: 183) bu durum çalışanların örgüte bağlılıklarını da arttırmıştır. Psikolojik sermaye, örgütsel değişim ve çalışanların örgüte bağlılığını sağlamak bağlamında itici bir güç olmuştur. Avey ve arkadaşları (2008) psikolojik sermayenin olumlu tutum ve davranışlar arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini, pozitif çalışanların örgütsel değişimi artırdığını ifade etmişlerdir.

Psikolojik sermaye, pozitif psikoloji akımının örgütte yer alan insan kaynağına yansımaları sonucu ortaya çıkmıştır (Erdoğan ve İraz, 2019: 29). Bireylerin pozitif yanını açığa çıkaran ve geliştirelebilen pozitif özelliklerine işaret eden bu kavram içerisinde (a) öz – yeterlik, (b) iyimserlik, (c) umut ve (d) dayanıklılık bileşenleri bulunmaktadır (Luthans vd., 2004: 47). Bu bileşenlerin tamamı geliştirilebilir psikolojik kapasiteye odaklanmakta bu açıdan psikolojik sermayenin hem örgütsel hem bireysel hedeflere ulaşmada önemli rolü olduğu bilinmektedir (Akçay, 2011: 80; Keser ve Kocabaş, 2014: 5).

*Öz – yeterlik*, genellikle bireylerin inançları ile ilgilidir. Bu inancın temelini motivasyon, başarı ve duygusal iyilik oluşturmada, bu durum bireysel yeteneklerin farkına vararak belli koşullarda belli bir görevi başarmak için gerekli motivasyonu elde etme çabası ile başarabilecekleri arasındaki kişisel kanaatini ifade etmektedir. Bandura (2010), bireylerin öz-yeterliliklerinin bilişsel, motivasyonel, duygusal ve seçim süreçlerini içerdiğini belirtmekte bu dört ana faktörün bireyin öz- yeterliliğinin farkına varmasının bir yolu olduğunu ifade etmektedir.

*İyimserlik*, bireylerin bugün ve gelecekte başarı elde etmeleri için sahip oldukları pozitif beklentileri ile objektif değerlendirmelerini içermekte dolayısıyla bireylerin iyi ve kötü durumları ayırt edebilmesini sağlamaktadır (Luthans vd., 2008'den aktaran: Örücü ve Çınar, 2019: 277).

*Umut*, bireylerin amaçlarına ulaşmak için karşılarına çıkan engellerle baş edebilmesini sağlayan motivasyonel güçtür. Bu bağlamda bireyi amaca ulaşma yönünde pozitif olarak güdüleyen umut, psikolojik sermayenin önemli bir bileşeni olmuştur. Bireylerin başarı durumunu destekleyen umut aynı zamanda örgüt içinde kendilerine güvenmelerini de sağlamaktadır (Çetin ve Basım, 2012: 123).

*Dayanıklılık*, bireylerin karşılaştıkları belirsizlik, olumsuzluk ya da kötü koşullara karşı psikolojik dayanıklılık yeteneğini ifade etmekte, bireyin örgütte ortaya çıkan çatışma, hata ya da buna benzer kötü koşullarda ne kadar dayanıklı olduğunu ifade etmektedir. Bu anlamda dayanıklılık bireylerin stres altında olduklarında bu duruma uyum sağlama yeteneğini de geliştirmektedir (Çetin vd., 2013: 36).

## 2.2. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, temelde çalışanların örgütlerine duyduğu sadakat ve bağlılık derecesini ifade ettiği gibi örgütün devamlılığı için de üzerinde önemle durulması gereken bir durumdur. Genellikle yönetim araştırmalarında örgütsel bağlılık çeşitli faktörler açısından incelenmekte ve hala çoğu araştırmanın konusunu oluşturmaktadır (Büyükebeş vd., 2019: 199).

Bireyin örgütü ile olan ilişkisine kapsamlı bir bakış açısı sunan örgütsel bağlılık (Cohen, 2007: 339) temelde bireyin örgüt adına çaba göstermesi, örgüte özgü değerleri içselleştirmesi ve örgütte varlığını devam ettirme isteğidir (Sürücü ve Maşlakçı, 2018: 52; Çetin ve Basım, 2011: 84). Bağlılık kelimesinden de anlaşılacağı üzere örgütsel bağlılık; bireyin içinde bulunduğu örgüte sadakatini, işbirliğini, desteğini ve örgütün diğer bireyleri ile olan ilişkilerinin bütünü ifade etmektedir. Örgüt içinde hem bireysel olarak hem de diğer örgüt üyeleri arasında işbirliği yapan, olumlu davranışlar sergileyen çalışanların, örgüte daha fazla katkı sağladıkları ve böylece örgüte daha az maliyetlerinin olduğu düşünülmektedir (Balci, 2003: 210).

Allen ve Meyer (1990), örgütsel bağlılığın üç temel boyuttan oluştuğunu belirtmiştir. Örgütsel bağlılığın boyutları; duygusal, devam ve normatif bağlılık olarak isimlendirilmiştir. Çalışanın örgüt ile olan duygusal ilişkisi üzerinde yoğunlaşan duygusal bağlılık, çalışanın örgüte duygusal anlamda bağlanması, örgüt ile özdeşleşmesi ve örgüte katılımını temsil etmektedir. Çalışanın örgütten ayrılması durumunda katlanacağı maliyete dayalı bağlılık türü olan devam bağlılığı, çalışanın örgütten ayrılmasının çok maliyetli olacağını fark etmesine dayalıdır. Normatif bağlılık ise; ahlaki ve kültürel nedenlerden dolayı çalışanın örgüte karşı

yükümlülüklerini içerir. Çalışan için en doğru şeyin örgütte kalmak olduğu normatif bağlılık ile açıklanır (Allen ve Meyer, 1990; Aydoğan ve Bıyık, 2018).

Çalışanların içinde buldukları örgüte ait olması ve o örgütün bir parçası olması düşüncesinden hareketle ortaya çıkan örgütsel bağlılık kavramına tutumsal ve davranışsal bağlılık yönüyle yaklaşılmıştır. Tutumsal bağlılık; çalışanların bağlılığının oluşması için gerekli ortamın oluşturulmasına odaklanırken, davranışsal bağlılık ise; tekrarlanan davranışların oluşması için ortaya çıkan koşullara odaklanmaktadır. Tutumsal bağlılıkta altta yatan neden; örgüt hedeflerine duygusal olarak bağlanma, içselleştirme ve örgütün yararına çalışma ile açıklanmaktadır. Davranışsal bağlılık ise, örgütte uzun süre çalışan üyenin aslında örgüte değil kendi oluşturduğu davranışa bağlılığını ifade etmektedir (Sürücü ve Maşlakçı, 2018: 57-58).

Örgütsel bağlılığın oluşmasında tutumsal ve davranışsal bağlılığın örgütsel amaçlara ve performansa olan belirgin katkısından dolayı örgütsel bağlılık geçmişte olduğu gibi bugün de pek çok araştırmaya konu olmuştur. Örgüt çalışanlarının örgüte bağlılığını etkileyen faktörlerin sıklıkla araştırıldığı çalışmalarda demografik faktörler (yaş, cinsiyet, medeni durum), örgütsel roller (rol çatışması, rol belirsizliği), örgütsel katılım (karar alma süreçlerine katılım), örgütsel haklar (terfi, ödül, ücret, çalışma saatleri) ve liderlik tarzı gibi faktörlerin çalışanların etkili oldukları saptanmıştır (Bayram, 2005: 134).

### 2.3. Dönüştürücü Liderlik

Kökene insanlık tarihi kadar eskiye dayanan liderlik olgusu değişen sosyo ekonomik koşullar ve durumlar karşısında derinleşip şekillenmiş, özellikle 21. yüzyılın post modern dünyasında örgütlerin değişimine paralel olarak şekillenmiştir (Yolsal vd., 2017: 425). Rekabet, teknolojik gelişmeler, küreselleşme ve hızlı değişen çevresel koşullar liderlik kavramının çeşitlenmesine neden olmuş ve son yıllarda dönüştürücü liderlik kavramı ortaya çıkmıştır (Gürel, 2013: 2).

Dönüştürücü liderlik; bireysel çıkarların bertaraf edilerek, örgütsel çıkarlar için çalışanların motive edilmesi ve örgütte pozitif değişiklikler gerçekleştirmek için harekete geçirilmesidir. Bu tip liderlik, takipçi ve lider arasında karşılıklı etkileşime dayanmakta, bireysel ve örgütsel faydayı maksimize etmeye odaklanmaktadır (Morçin ve Bilgin, 2014: 115). Dönüştürücü liderlerin sorunlara karşı tavrı ve ürettiği etkili çözümler, takipçileri ile arasındaki etkileşimi artırmaktadır. Dönüştürücü liderlik; takipçilerini motive ederek, onlara iyimserlik aşilayarak istek ve beklentileri ortaya çıkaran liderlik tarzı olarak tanımlanmaktadır (Yolsal vd., 2017: 424).

Dönüştürücü liderlik ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi işe ilişkin tutum ve davranışlar arasında sıklıkla bağlantı kurulmuştur. Dönüştürücü liderlerin takipçileri ile birebir ilgilenecek onların ihtiyaç ve isteklerini öğrendiği ve bu yolla takipçilerinin güvenini, etkinliğini ve motivasyonunu artırdığı bilinmektedir (Walumbwa vd., 2005: 238). Ayrıca dönüşümcü liderler takipçilerinin içinde bulunduğu örgüte ve işe karşı olumlu tutum geliştirmesinde etkin rol oynamaktadır (Örücü ve Teker, 2014: 76). Bu durumun işe karşı olumlu tutum geliştiren çalışanların bireysel olarak hayata karşı da pozitif yaklaşımına katkıda bulunduğu düşünülmektedir. Karcıoğlu ve Kaygın (2013), dönüşümcü liderliğin öneminin gerekli dönüşümleri gerçekleştirme ve çevresel şartlara uyum sağlama özelliğinden kaynaklandığını, gelecekte hızlı değişen çevresel şartlara ayak uydurabilen, aynı zamanda örgütü ileriye taşıyan dönüştürücü liderlere daha fazla ihtiyaç olduğunu ileri sürmektedir. Hem ampirik hem de meta analiz çalışmaları dönüşümcü liderler ile takipçileri olan çalışanların örgütlerine daha fazla bağlı olduklarını, daha fazla tatmin olduklarını, daha motive olduklarını, daha güçlü olduklarını ortaya koymaktadır (Walumbwa vd., 2005; Wylie ve Gallagher, 2009).

## 3. Araştırmanın Yöntemi

### 3.1. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Sosyal bilimlerde sorunun ortaya çıkış biçimini tahmin etmek ve değişkenler arasındaki ilişkileri belirleyerek genellemelerde bulunabilmek için tanımlayıcı nitelikte araştırmalar yapılmaktadır (İslamoğlu ve Alnaçık, 2013: 40). Bu açıdan değerlendirildiğinde bu çalışmanın tanımlayıcı nitelikte bir özelliğe sahip olduğu ifade edilebilir.

Yönetim üzerine araştırma yapanlar uzun zamandır güçlü liderlerin örgütleri dönüştürme gücüne sahip olduğunu iddia etmektedir. Her ne kadar örgütlerin çalışanları ile arasında bağımlılık ve yenilikten uzak bir

eğilime sahip olduğu üzerinde tartışmalar devam etse de özellikle dönüştürücü liderlerin örgütler ile çalışanları birbirine bağladığı, örgütlerini güçlendirdiği, yenilikçiliği teşvik eden vizyona sahip olduğu konusunda güçlü kanıtlar bulunmaktadır (Stazyk ve Davis, 2020: 364). Buradan hareketle araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

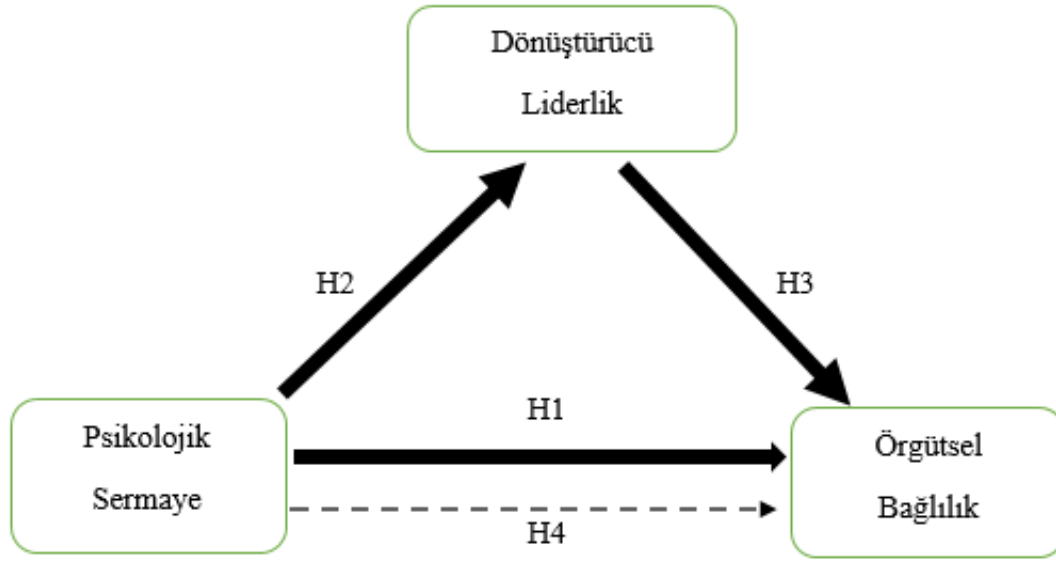
H1: Psikolojik sermaye, örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir.

H2: Psikolojik sermaye, dönüştürücü liderliği pozitif yönde etkilemektedir.

H3: Dönüştürücü liderlik, örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir.

H4: Psikolojik sermayenin, örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde dönüştürücü liderliğin aracılık rolü vardır.

Araştırma hipotezleri doğrultusunda oluşturulan model aşağıdaki gibi gösterilebilir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni; 18-29 Kasım 2019 tarihleri arasında anketin uygulandığı Tokat il merkezindeki kamu hastanelerinde çalışan hekim dışındaki 1.800 sağlık personelinde oluşmaktadır. Anket uygulaması yapılırken evrenin tamamına ulaşmanın güç olması nedeni ile yargısal örnekleme yöntemi uygulanmıştır. Yargısal örnekleme; ana kitleyi temsil edeceği varsayımı ile yapılan, yeterince deneyimli ve uzman kişilerin görüşleri ile hangi örneklerin ana kitleyi temsil edebileceğini belirleyen tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden biridir (İslamoğlu ve Alınacak, 2013: 190). Araştırma kapsamında, toplamda 600 anket dağıtılmış ve katılımın gönüllülük esasına dayalı olduğu yönünde bilgilendirmeler yapılmıştır. Dağıtılan anketlerin 440'ı geri dönmüş, hatalı ya da eksik doldurulmuş anketlerin çıkarılmasından sonra 426'sı analize tabi tutulmuştur. Sekaran ve Bougie (2016: 263-264), araştırma evren büyüklüğü 10.000.000 kişi olan örnekleme 384 kişinin yeterli olduğunu belirtmektedir. Bu doğrultuda araştırmadaki örneklem sayısının yeterli olduğu düşünülmektedir. Anketlerin geri dönüş oranı %71 ve örneklemin evreni temsil etme oranı ise; %23,67'dir.

### 3.3. Veri Toplama Aracı

**Dönüştürücü Liderlik Ölçeği:** Podsakoff ve arkadaşları (1990) tarafından geliştirilen, İşcan (2002) tarafından Türkçeye uyarlanan 23 madde ve tek boyutlu bir ölçektir. Güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach's alfa katsayısı; .898 bulunmuş ve güvenilir olduğuna karar verilmiştir.

**Psikolojik Sermaye Ölçeği:** Luthans ve diğerleri (2007) tarafından geliştirilen, Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan 24 madde ve 4 boyutlu bir ölçektir. Ölçekteki boyutlar; öz-yeterlik, umut, dayanıklılık ve iyimserliktir. Her boyut 6 maddeden oluşmaktadır. Güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach's alfa katsayısı; .913 bulunmuş ve güvenilir olduğuna karar verilmiştir.

**Örgütsel Bağlılık Ölçeği:** Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen, Dağlı, Elçiçek ve Han (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan 18 madde ve 3 boyutlu bir ölçektir. Ölçeğin boyutları; duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutlarıdır. Her bir boyutta 6 madde bulunmaktadır. Güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach's alfa katsayısı; .875 bulunmuş ve güvenilir olduğuna karar verilmiştir.

### 3.4. Aracılık Etkisi

Araştırmada psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığa etkisinde dönüştürücü liderliğin anlamlı bir aracılık etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Bunun için dört aşamalı regresyon analizi uygulanmıştır. İlk aşamada, "psikolojik sermaye" bağımsız değişkeninin "örgütsel bağlılık" bağımlı değişkeni üzerindeki etkisinin anlamlı olup olmadığı tespit edilmiştir. Daha sonra "psikolojik sermaye" bağımsız değişkeninin "dönüştürücü liderlik" aracı değişkeni üzerindeki etkisinin anlamlı olup olmadığı analiz edilmiştir. Üçüncü aşamada "dönüştürücü liderlik" aracı değişkeninin "örgütsel bağlılık" bağımlı değişkeni üzerindeki etkisinin anlamlı olup olmadığına bakılmıştır. Dördüncü ve son aşamada ise; bağımsız değişken "psikolojik sermaye" ile aracı değişken "dönüştürücü liderlik" değişkenleri birlikte regresyon analizine dahil edilmiş ve bu değişkenlerin "örgütsel bağlılık" bağımlı değişkeni üzerindeki etkilerinin anlamlı olup olmadığı incelenmiştir. Son regresyon modelinde bağımsız değişken olan psikolojik sermayenin, örgütsel bağlılık bağımlı değişkeni üzerindeki etkisi anlamlı değilse; "tam aracılık etkisi", bu etkide azalma olmuş ve etki anlamlı ise; "kısmi aracılık etkisi" olduğundan söz edilecektir (Gürbüz ve Şahin, 2014). Araştırmada, dönüştürücü liderliğin psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde aracılık etkisi olduğu ve bu etkinin şiddetini etkilediği varsayılmıştır.

### 3.5. Verilerin Analizi

Araştırmada ilk olarak katılımcıların sosyo demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde analizleri ile ortalama değerlerine yer verilmiştir. Daha sonra katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinde sosyo-demografik faktörlere göre anlamlı farklılıkların olup olmadığını belirlemek amacıyla bağımsız örneklem testleri ve tek yönlü ANOVA testleri kullanılmıştır. Bu analizlerden sonra araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini test etmek amacıyla her bir ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için; korelasyon analizi ve ardından da aracı etkinin olup olmadığını test etmek için ise; hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Veri analizine başlamadan önce araştırmada yer alan sürekli değişkenlerin normal dağılım gösterip göstermediğini sınamak üzere ölçüm maddelerinin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri incelenmiştir.

## 4. Bulgular

Araştırma katılımcılarının % 62'si (264) kadın, % 43'ü (183) 21-30 yaş aralığında, % 53,8'i (229) evli, % 35,4'ü (151) lisans mezunu, %29,1'i (124) hemşire, %44,1'i (188) aylık 3.501-4.500 TL gelire sahip, % 32,9'u (140) 1-5 yıl arasında mesleki deneyime sahip, % 87,6'sı (373) yöneticilik görevi bulunmamaktadır. Ayrıca katılımcıların % 34,7'si (148) 1-5 yıl arasında bu kurumda görev yapmakta ve % 35'i (149) aylık gelirini yetersiz olarak değerlendirmektedir.

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinde; cinsiyet, eğitim düzeyi, kurum deneyimi, sektör deneyimi, idari görevin olup olmaması ve geliri yeterli bulup bulmama gibi değişkenlere göre gruplar arasında anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Buna karşın medeni durum, yaş grupları, unvan ve aylık gelir düzeyi gibi değişkenlere göre gruplar arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Yapılan t testi analizini sonuçlarına göre medeni durumu evli olan çalışanların (3,58), bekar çalışanlara (3,45) göre örgütsel bağlılık düzeyleri daha yüksek bulunmuştur (p=0,03). Tek yönlü ANOVA Testi sonucunda; 21-30 yaş aralığındaki çalışanların, 41 yaş ve üzerindeki çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha düşük olduğu (p=0,003), tıbbi sekreter grubundaki çalışanların sağlık teknisyeni-teknikeri olarak çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha düşük olduğu (p<0,001), ve son olarak aylık gelir düzeyi 5.501 TL ve üzerinde olan çalışanların, daha alt seviyede geliri olan çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (p<0,001).

Araştırmada ele alınan değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma, Cronbach's Alpha ve korelasyon katsayı değerleri Tablo 1'de gösterilmektedir.

**Tablo 1.** Değişkenlerin Ortalama, Standart Sapma, Cronbach's Alpha ve Korelasyon Değerleri

Ölçekler	Ortalama	St. Sapma	Cronbachs' Alpha	1	2	3
Dönüştürücü Liderlik	3,47	0,68	(,898)	1		
Psikolojik Sermaye	4,38	0,67	(,913)	0,146**	1	
Örgütsel Bağlılık	3,54	0,64	(,875)	0,342**	0,427**	1

\*p&lt;0,05, \*\*p&lt;0,01

Sungur (2010: 116), değişkenler arasındaki ilişkiler yorumlanırken 0,00-0,25 arasındaki ilişkilerin; "çok zayıf", 0,26-0,49 arasındaki ilişkilerin; "zayıf", 0,50-0,69 arasındaki ilişkilerin; "orta", 0,70-0,89 arasındaki ilişkilerin; "yüksek" ve 0,90-1,00 arasındaki ilişkilerin; "çok yüksek" olarak yorumlanması gerektiğini belirtmektedir. Buna göre Tablo 1'den elde edilen bulgular doğrultusunda, dönüştürücü liderlik ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ve çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir (.146). Ayrıca dönüştürücü liderlik ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (.342). Son olarak psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür (.427).

Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde dönüştürücü liderliğin anlamlı bir aracılık etkisinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında dönüştürücü liderliğin etkisine ilişkin sonuçlar Tablo 2'de gösterilmektedir.

**Tablo 2.** Dönüştürücü Liderliğin Psikolojik Sermaye-Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Aracılık Rolü

Değişkenler	R2	B	SE	$\beta$	t	p
<b>1. Model</b>						
Psikolojik Sermaye	.183	.378	.039	<b>.427</b>	9.732	<b>.000</b>
<b>2. Model</b>						
Psikolojik Sermaye		.341	.037	<b>.386</b>	9.137	<b>.000</b>
Dönüştürücü Liderlik	.117	.258	.038	<b>.286</b>	6.771	<b>.000</b>

Tablo 2 incelendiğinde birinci modelde; psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir ( $\beta=.427$ ,  $p=.000$ ). Dönüştürücü liderliğin aracı değişken olarak dahil edildiği ikinci modelde ise bu etkide azalmanın olduğu saptanmıştır ( $\beta=.386$ ,  $p=.000$ ). Ayrıca ikinci modelde, dönüştürücü liderliğin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkisinin olduğu da tespit edilmiştir ( $\beta=.286$ ,  $p=.000$ ). Elde edilen bulgulara göre psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin, dönüştürücü liderlik etkileşiminin devreye girmesi ile kısmen ortadan kalktığı görülmektedir. Bu nedenle, psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde dönüştürücü liderliğin "kısmi aracılık" rolüne sahip olduğu kabul edilmiştir.

## 5. Sonuç ve Tartışma

Örgütsel davranış yazınında örgütsel bağlılık popüler bir araştırma konusudur. Son yıllarda çalışanların olumlu duygularının hem psikolojilerine hem de örgüte pozitif etkilerinin olduğuna ilişkin çalışmaların sayısı artmıştır. Ancak çalışanların örgüte bağlılığında dönüştürücü liderliğin aracılık etkisine yönelik sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu nedenle bu çalışmada; psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığa etkisinde dönüştürücü liderliğin aracılık etkisinin olup olmadığını incelemiştir.

Çalışmada ilk olarak katılımcıların sosyo demografik değişkenlerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı farklılıkların olup olmadığı incelenmiştir. Buna göre; medeni durumu evli olan çalışanların bekâr çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Bu sonucun nedeni evli çalışanların toplumsal hayattaki sorumluluklarının bekarlara göre daha fazla olması olabilir. Nitekim Durna ve Eren (2011)'in çalışması da bu durumu destekler niteliktedir. Bununla birlikte; 21-30 yaş aralığındaki çalışanların, 41 yaş ve üzerindeki çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha düşük olduğu ( $p=0,003$ ), tıbbi sekreter olarak çalışanların sağlık teknisyeni-teknikeri olarak çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha düşük olduğu ( $p<0,001$ ) ve son olarak aylık gelir düzeyi 5.501 TL ve üzerinde olan çalışanların, daha alt seviyede geliri olan çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu sonuçlarına da ulaşılmıştır ( $p<0,001$ ).

Çalışmada dönüştürücü liderlik ile psikolojik sermaye arasında "pozitif yönde ve çok zayıf", dönüştürücü liderlik ile örgütsel bağlılık arasında "pozitif yönde ve zayıf", psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında "pozitif yönde ve zayıf" düzeyde anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Örgütsel değişimin artırılması amacıyla çalışanların olumlu davranışlarının teşvik edilmesi ve örgüte bağlılıklarını sağlamada liderlik tarzı önemli bir etkidir. Pek çok çalışmada liderlik tarzının çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi olduğu, özellikle dönüştürücü liderliğin çalışanların işe bağlılığını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir (Avolio vd., 2004; Walumbwa vd., 2005; Emery ve Barker, 2007; Yavuz, 2009; Bushra vd., 2011; Acar, 2013; Morçin ve Bilgin, 2014; Örucü ve Teker, 2014; Sung vd., 2019; Sungu vd., 2019).

Ayrıca bu çalışmada psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde dönüştürücü liderliğin "kısmi aracılık" rolüne sahip olduğu görülmüştür. Farklı yazarlar tarafından yapılan çalışmalarda bu çalışma ile benzer sonuçlar olduğu ortaya konulmuştur (Leach, 2005; İsmail vd., 2014; Keskes vd., 2018).

Bu çalışmanın hem ulusal hem de uluslararası literatürde yer alan çalışmalar ile benzer sonuçları bulunmaktadır. Psikolojik sermaye, örgütte yer alan her bir çalışanın olumlu tutum ve davranışına odaklanmakta ve örgütsel değişimin yaratılmasında önemli rol oynamaktadır. Bünyesinde yer alan insan kaynağına daha fazla yatırım yapan örgütlerin değişen çevresel şartlara daha hızlı uyum sağladığı, çalışanlarının örgüte bağlılığını artırdığı bilinmektedir. Bununla birlikte çalışanların örgüte bağlılığını artırmanın lider ile doğrudan ilişkisinin olduğu da bilinmektedir. Liderin çalışanlara yol gösterme misyonu göz önüne alındığında değer yaratan dönüştürücü liderlerin örgütlerde kilit role sahip olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Özellikle ekip halinde çalışılan sağlık sektöründe çok gelişmiş tıbbi teknoloji ile birlikte pek çok farklı profesyonel nitelikli insan kaynağı çalışmaktadır. Sağlık sektöründeki nitelikli insan kaynağının çalıştığı örgüte bağlı, işinde mutlu, bir arada ve etkin biçimde çalışabilmesi için sağlık kurumlarında dönüştürücü liderlerin sayısının artırılması önerilmektedir.

### Kaynakça

- Acar, A. Z. (2013). Farklı örgüt kültürü tipleri ve liderlik tarzları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Lojistik işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 5-31.
- Akçay, V. H. (2011). Pozitif psikolojik sermaye kavramı ve işletmelerde sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü sağlamadaki rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 73-98.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Arah, O. A., Klazinga, N. S., Delnoij, D. M., Asbroek, A. T., & Custers, T. (2003). Conceptual frameworks for health systems performance: a quest for effectiveness, quality, and improvement. *International Journal For Quality in Health Care*, 15(5), 377-398.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal Of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- Avolio, B. J., Zhu, W., Koh, W., & Bhatia, P. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(8), 951-968.



- Aydoğan, E., Kara, A. U. (2015). Pozitif psikolojik sermaye ile bireysel performans ilişkisi: türkiye tarım kredi kooperatifi merkez birliği örneği. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 50(1), 68-91
- Aydoğan, E., & Bıyık, Y. (2018). Örgütsel bağlılık. E. Aydoğan (Ed.), *İçinde: Örgütsel Davranış Odaklı Yönetmel Yaklaşımlar*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Balçı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Bandura, A. (2010). Self-efficacy. *The Corsini Encyclopedia of Psychology*, 1-3.
- Baron, M. R., & Kenny A. D. (1986). The moderator- mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6), 1173-1182.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Bogler, R., & Somech, A. (2019). Psychological capital, team resources and organizational citizenship behavior. *The Journal of Psychology*, 153(8), 784-802.
- Bushra, F., Ahmad, U., & Naveed, A. (2011). Effect of transformational leadership on employees' job satisfaction and organizational commitment in banking sector of Lahore (Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 2(18): 261-267.
- Büyükbeşe, T., Çavuşoğlu, S., & Okun, O. (2019). Otantik liderlik ile örgütsel bağlılık arasında psikolojik sermayenin aracılık rolü: Bingöl üniversitesi örneği. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 10(17), 194-225.
- Campbell-Hall V, Petersen I, Bhana A, Mjadu S, Hosegood V, Flisher A. J. (2010). Collaboration between traditional practitioners and primary health care staff in south africa: developing a workable partnership for community mental health services. *Transcultural Psychiatry*.47(4): 610-628.
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17(3), 336-354.
- Çetin, F., Basım H. N. (2011). Psikolojik dayanıklılığın iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarındaki rolü. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 13(3), 79-94.
- Çetin, F., Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: bir ölçek uyarlama çalışması, *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çetin, F., Hazır, K., & Basım, H. N. (2013). Destekleyici örgüt kültürü ile örgütsel psikolojik sermaye etkileşimi: Kontrol odağının aracılık rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 31-52.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z. ve Han, B. (2017). *Örgütsel bağlılık ölçeğinin Türkçe 'ye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması*. 12. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi, 11-13 May, Ankara.
- Durna, U., & Eren V. (2011). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Emery, C. R., & Barker, K. J. (2007). The effect of transactional and transformational leadership styles on the organizational commitment and job satisfaction of customer contact personnel. *Journal of Organizational Culture, Communication and Conflict*, 11(1), 77-90.
- Erdoğan, P., & İraz, R. (2019). *Örgütsel Vatandaşlık, Örgütsel Simizm ve Tükenmişliğe Pozitif Psikolojik Sermaye Etkisi*. Eğitim Yayınevi.
- Erkuş, A., Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Istanbul University Journal of the School of Business Administration*, 42(2): 302-318.
- Gürbüz, S., & şahin, F. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Gürel, P. (2013). İşletmelerde küresel rekabet avantajına yönelik yeni liderlik tipi: Dönüştürücü liderlik. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 1-27.

- Ismail, A., Mohamed, H. A. B., Sulaiman, A. Z., Mohamad, M. H., & Yusuf, M. H. (2011). An empirical study of the relationship between transformational leadership, empowerment and organizational commitment. *Business and Economics Research Journal*, 2(1), 89-107.
- İslamoğlu, A. H., & Alıncık, Ü. (2013). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Beta Yayınevi, İstanbul.
- İşcan, Ö. F. (2002). *Küresel İşletmecilikte Dönüştürücü Liderlik Anlayışı-Büyük Ölçekli İşletmelerde Bir Uygulama*. Doktora Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karcıoğlu, F., & Kaygın, E. (2013). Dönüştürücü liderlik anlayışının yaratıcılığa ve yeniliğe etkisi. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(5), 99-111.
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif psikolojik sermaye: tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343-350.
- Keser, S., & Kocabaş, İ. (2014). İlköğretim okulu yöneticilerinin otantik liderlik ve psikolojik sermaye özelliklerinin karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1 (1), 1-22.
- Keskes, I., Sallan, J. M., Simo, P., & Fernandez, V. (2018). Transformational leadership and organizational commitment. *Journal of Management Development*, 37(3): 271-284.
- Kutunis, R.Ö., & Oruç, E. (2014). Pozitif örgütsel davranış ve pozitif psikolojik sermaye üzerine kavramsal bir inceleme. *The Journal of Happiness and Well-Being*, 2(2), 145-159.
- Leach, L. S. (2005). Nurse executive transformational leadership and organizational commitment. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 35(5), 228-237.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J. & Norman, S. (2007). Psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60 (3), 541– 572.
- Luthans, F., Luthans, Kyle W. & Luthans, B. C. (2004), "Positive psychological capital: beyond human and social capital", *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25–44. <https://doi.org/10.1177/1534484305285335>
- Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. 78, 538-551.
- Morçin, S. E., & Bilgin, N. (2014). Dönüştürücü liderliğin örgütsel bağlılığa etkisi: Adana ilindeki a grubu seyahat acenteleri örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(2), 113-128.
- Ocak, M., Güler, M., & Basım, H. (2016). Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık ve iş tatmini tutumları üzerine etkisi: bosnalı öğretmenler üzerine bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6 (1), 113-130.
- Örücü, E., & Çınar, B. (2019). Pozitif psikolojik sermayenin yenilikçi davranış üzerindeki etkisi: bankacılık sektöründe bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 275-291. DOI: 10.18506/anemon.454180
- Örücü, E., & Teker, S. K. (2014). Hastanelerde liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 24: 73–90.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H. & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly* 1(2): 107-142.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill-Building Approach*, 7th Edition, John Wiley ve Sons.
- Shatté, A. J., Reivich, K., & Seligman, M. E. (2000). Promoting human strengths and corporate competencies: A cognitive training model. *The Psychologist-Manager Journal*, 4(2), 183–196.
- Stazyk, E. C., & Davis, R. S. (2020). Transformational leaders: bridging the gap between goal ambiguity and public value involvement. *Public Management Review*, 22(3), 364-385.

- Sung, T. P., Joo, L. W., Rahim, I. H. A., & Sondoh, S. (2019). Transformational and transactional leadership styles towards organizational commitment in the hotel industry. *Journal of Tourism*, 4(17), 34-45.
- Sungu, L. J., Weng, Q., & Xu, X. (2019). Organizational commitment and job performance: Examining the moderating roles of occupational commitment and transformational leadership. *International Journal of Selection and Assessment*, 27(3), 280-290.
- Sungur, O. (2010). Korelasyon analizi. Kalaycı, Ş. (Ed.) İçinde: *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, 5. Baskı, Asil Yayın Dağıtım, Ankara. 113-128.
- Sürücü, L., & Maşlakçı, A. (2018). Örgütsel bağlılık üzerine kavramsal inceleme. *International Journal of Management and Administration*, 2(3), 49-65.
- Vestal, K., & Massey, R. (1994). Work transformation in health care. *Health Manpower Management*.20(3), 9-13.
- Walumbwa, F. O., Orwa, B., Wang, P., & Lawler, J. J. (2005). Transformational leadership, organizational commitment, and job satisfaction: A comparative study of Kenyan and US financial firms. *Human Resource Development Quarterly*, 16(2), 235-256.
- Wylie, D. A., & Gallagher, H. L. (2009). Transformational leadership behaviors in allied health professions. *Journal of Allied Health*, 38(2), 65-73.
- Yavuz, E. (2009). İşgörenlerin dönüştürücü liderlik ve örgütsel bağlılık ile ilgili tutumlarına yönelik bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, (2), 51-69.
- Yolsal, M., Bilgiseven, E. B., & Muradoğlu, S. (2017). Gençlerin dönüştürücü liderlik algısı üzerine bir araştırma. *Al Farabi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(3), 423-441.