

Dönüşümcü Liderliğin Performans Algısına Etkisinde Yapay Zekaya Yönelik Tutumun Aracı Rolü*

The Mediating Role of Attitudes Toward Artificial Intelligence in the Effect of Transformational Leadership on Performance Perception

Özlem GEDİK^a Sena Nur AKTAŞ^b

^aAfyonkarahisar Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Afyonkarahisar, Türkiye, ozlem.gedik@afsu.edu.tr

^bAfyonkarahisar Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Yüksek Lisans, Afyonkarahisar, Türkiye, senaaktas126313@gmail.com

MAKALE BİLGİSİ

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

Dönüşümcü liderlik
Yapay zekâya yönelik tutum
Dijital dönüşüm
Sağlık çalışanları

Geliş Tarihi 21 Eylül 2025

Düzeltilme Tarihi 23 Temmuz 2026

Kabul Tarihi 30 Temmuz 2026

Makale Sınıflandırması:

Araştırma Makalesi

Amaç – Bu araştırma, yapay zekâya yönelik tutumun dönüşümcü liderlik ve performans algısı arasındaki ilişkide aracılık etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Dijital dönüşümün hız kazandığı günümüzde, liderlik tarzlarının çalışanların teknolojik yeniliklere karşı tutumları ve iş performansları üzerindeki rolü giderek daha belirleyici hale gelmektedir. Bu bağlamda, çalışmada dönüşümcü liderliğin, çalışanların yapay zekâ teknolojilerine yönelik nasıl bir tutum geliştirmelerini sağladığı ve performans algılarını nasıl etkilediği ortaya konulmak istenmiştir.

Yöntem – Araştırma, Afyonkarahisar ilinde bulunan bir devlet hastanesinde görev yapan 340 sağlık çalışanı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmış olup "Dönüşümcü Liderlik Ölçeği", "Yapay Zekâya Yönelik Genel Tutum Ölçeği" ve "İşgören Performansı Ölçeği" olmak üzere 3 ölçek kullanılmıştır. Çalışmada aracılığın test edilmesinde Hayes (2013)'in geliştirdiği ve SPSS 25.0 alt yapısı ile çalışan "Process Macro Programı" kullanılmıştır.

Bulgular – Elde edilen bulgular, yapay zekâya yönelik hem negatif hem de pozitif tutumun, dönüşümcü liderlik ile işgören performansı algısı arasındaki ilişkide kısmi aracılığa sahip olduğunu göstermiştir. Yapay zekâya yönelik pozitif tutumun dolaylı etkisinin ($\beta=0,1733$; %95 GA [0,0835; 0,3062]) negatif tutuma göre daha güçlü olduğu belirlenmiştir. Ayrıca yapay zekâya yönelik negatif tutumun da anlamlı bir kısmi aracılık etkisi gösterdiği ($\beta=0,0694$; %95 GA [0,0106; 0,1667]) tespit edilmiştir.

Tartışma – Bu çalışma, sağlık sektöründeki teknolojik dönüşümün yalnızca teknik bir süreçle sınırlı kalmadığını; aynı zamanda psikolojik ve kültürel boyutlar içerdiğini ortaya koymaktadır. Yapay zekâ teknolojilerinin sağlık hizmet sunumuna entegrasyonunun başarıya ulaşabilmesi, çalışanların bu sistemlere ilişkin algılarının dönüştürülmesini ve yönetsel liderlik yaklaşımlarının söz konusu dönüşümle stratejik uyum içinde şekillendirilmesini zorunlu kılmaktadır. Bu bağlamda, yöneticilerin çalışanlara yönelik güven temelli, katılımcı ve destekleyici uygulamaları kurumsal yapıya entegre etmeleri kritik öneme sahiptir.

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Transformational leadership
Attitude toward artificial intelligence
Digital transformation
Healthcare employees

Purpose – This study aims to examine the mediating role of attitudes toward artificial intelligence in the relationship between transformational leadership and perceived employee performance. In today's rapidly advancing digital transformation era, leadership styles have become increasingly influential in shaping employees' attitudes toward technological innovations and their job performance. In this context, the study seeks to reveal how transformational leadership contributes to the development of employees' attitudes toward artificial intelligence technologies and how these attitudes affect their performance perceptions.

* Bu çalışma, 11. Uluslararası Sağlık Bilimleri ve Yönetimi Kongresi'nde sunulan ve Bildiri Kitabı'nda tam metin olarak yayınlanmayan "Dönüşümcü Liderlik, Yapay Zekâya Yönelik Tutum ve Performans Algısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Devlet Hastanesi Örneği" başlıklı bildiriden hazırlanmıştır.

ETİK ONAY / ETHICAL APPROVAL: Araştırmanın etik kurul izni Afyonkarahisar Sağlık Bilimleri Üniversitesi Müdahale Olmayan Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'nun 04.07.2025 tarih ve 2025/9 sayılı toplantısında alınmıştır.

Önerilen Atıf / Suggested Citation

Gedik, Ö. ve Aktaş, S. N. (2026). Dönüşümcü Liderliğin Performans Algısına Etkisinde Yapay Zekaya Yönelik Tutumun Aracı Rolü, İşletme Araştırmaları Dergisi, 18 (3), 2143-2162.

Received 21 September 2025

Revised 23 July 2026

Accepted 30 July 2026

Article Classification:

Research Article

Design/methodology/approach – The research was conducted with 340 healthcare employees working at a state hospital in Afyonkarahisar. A questionnaire was used as the data collection tool, comprising three scales: the "Transformational Leadership Scale", the "General Attitude Toward Artificial Intelligence Scale", and the "Employee Performance Scale". Mediation was tested using the "Process Macro Program" developed by Hayes (2013), running on SPSS 25.0.

Findings – The findings showed that both negative and positive attitudes toward artificial intelligence had a partial mediating effect on the relationship between transformational leadership and perceived employee performance. The indirect effect of positive attitude toward artificial intelligence ($\beta=0.1733$; 95% CI [0.0835; 0.3062]) was found to be stronger than that of negative attitude. In addition, negative attitude toward artificial intelligence was also found to have a significant partial mediating effect ($\beta=0.0694$; 95% CI [0.0106; 0.1667]).

Discussion – This study reveals that technological transformation in the healthcare sector is not limited to a purely technical process but also involves psychological and cultural dimensions. For the integration of artificial intelligence technologies into healthcare service delivery to succeed, employees' perceptions of these systems must be transformed, and managerial leadership approaches must be shaped in strategic alignment with this transformation. In this context, it is critically important for managers to integrate trust-based, participatory, and supportive practices into the organizational structure.

1. Giriş

Gelişen teknolojiyle birlikte köklü dönüşümlerin eşiğine gelinmiş; bu durum, sağlık kurumları da dâhil olmak üzere pek çok örgütün işleyiş biçimlerini derinden etkilemiştir. Günümüzde sağlık kurumları açısından dijitalleşmenin hizmet süreçlerine entegre edilmesi, artık bir tercih değil; kurumsal dönüşümün sürdürülebilirliği açısından temel bir gereklilik hâline gelmiştir (Frisinger ve Papachristou, 2024; Galdiero vd., 2025). Bu dönüşüm süreci, yalnızca teknolojik altyapıların yenilenmesini değil; aynı zamanda sağlık hizmetlerinin sunum biçimlerini, sağlık çalışanlarının rollerini ve liderlik yaklaşımlarını da köklü biçimde dönüştürmektedir. Karar destek sistemlerinden hasta kayıt yönetimine, tanı ve tedavi süreçlerinden operasyonel planlamaya kadar pek çok alanda yapay zekâ uygulamalarının kullanımı giderek yaygınlaşmaktadır. Bu teknolojik gelişmeler, sağlık çalışanlarının yapay zekâyâ yönelik tutumlarını biçimlendirmekte ve kurumsal performans üzerinde doğrudan etkiler yaratmaktadır (Jiang vd., 2017, s. 230; Topol, 2019; Shin, 2021, s. 8). Bu bağlamda, sağlık kurumlarında liderlik, teknolojik dönüşüm sürecinde çalışanların yeni sistemlere adaptasyonunu destekleyen en kritik faktörlerden biri olarak öne çıkmaktadır. Liderlik, sağlık çalışanlarının ortak hedefler doğrultusunda yönlendirilmesini, motive edilmesini ve değişime açık bir örgütsel kültürün oluşturulmasını sağlayan dinamik bir sosyal etkileşim süreci olarak değerlendirilmektedir (Hundie ve Habtewold, 2024, s. 80). Dolayısıyla, sağlık kurumlarında teknolojik dönüşümün başarısı, yalnızca sistemsel yatırımlara değil, aynı zamanda çalışanların tutumlarını yönlendirebilecek etkili liderlik yaklaşımlarına da bağlıdır.

Zamanla değişen toplumsal ve ekonomik koşullar, liderlik anlayışında dönüşümlere yol açmış ve çeşitli liderlik yaklaşımlarının gelişmesini sağlamıştır. Bu yaklaşımlardan biri olan dönüşümcü liderlik, çalışanların potansiyelini ortaya çıkarmayı, onları ortak bir vizyon etrafında toplamayı ve yenilikçi düşünmeyi desteklemeyi amaçlayan yönüyle yalnızca değişim süreçlerine yön vermekle kalmamakta, aynı zamanda çalışanların bu sürecin aktif ve yaratıcı bir parçası olmalarını da teşvik etmektedir. Geleceğe yönelik bir vizyon oluşturma, ekip üyelerine ilham verme ve değişimi etkin biçimde yönlendirme gibi çok boyutlu yetkinlikleri de içermektedir (Özdemir, 2025, s. 377). Özellikle teknolojik gelişmelere adaptasyon konusunda, dönüşümcü liderlerin çalışanların tutumlarını olumlu yönde etkileyerek yeniliğe açıklık geliştirmeleri önemli bir avantaj sağlamaktadır. Çalışanların yapay zekâyâ yönelik tutumları, teknoloji benimseme düzeyini ve kurumsal başarıyı önemli ölçüde etkileyebilmektedir (Davis, 1989; Venkatesh vd., 2003).

Literatürde dönüşümcü liderlik, teknolojiye yönelik tutumlar ve çalışan performansı arasındaki ilişkileri inceleyen çeşitli çalışmalar bulunmakla birlikte, sağlık sektöründe yapay zekâyâ yönelik tutumun dönüşümcü liderlik ile performans algısı arasındaki ilişkideki aracılık rolünü ele alan çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Özellikle yapay zekâ uygulamalarının sağlık hizmetlerinde giderek yaygınlaştığı günümüzde, çalışanların bu teknolojilere yönelik tutumlarının liderlik-performans ilişkisindeki rolünün ortaya konulması önem taşımaktadır. Bu araştırma, söz konusu boşluğu doldurmayı amaçlayarak dönüşümcü liderlik, yapay zekâyâ yönelik tutum ve işgören performansı algısı arasındaki ilişkileri bütüncül bir model çerçevesinde

incelemektedir. Bu tutumlar, teknolojinin yararlı bulunup bulunmadığı, profesyonel bir tehdit olarak algılanıp algılanmadığı ya da öğrenme ve uyum sağlama isteği gibi çeşitli boyutlarda şekillenmektedir. Bu nedenle, liderlik tarzı ile bu tutumlar arasındaki ilişki, bireysel performans üzerinde de belirleyici bir etkiye sahip olabilmektedir. Bu çalışma, dönüşümcü liderlik tarzının çalışanların yapay zekâya yönelik tutumları üzerindeki etkisini ve bu tutumların performans algısına olan yansımalarını incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmanın temel araştırma sorusu şu şekilde ifade edilebilir: "Dönüşümcü liderlik, yapay zekâya yönelik tutumlar aracılığıyla çalışan performans algısını etkiler mi?" Bu doğrultuda, yapay zekâya entegrasyon süreçlerinin daha sağlıklı yönetilmesi ve örgütsel başarıya katkı sağlayacak liderlik yaklaşımlarının belirlenmesi hedeflenmektedir.

2.Kavramsal Çerçeve

2.1.Dönüşümcü Liderlik

Liderlik, bireyler tarafından örgütsel amaçlara ulaşmak için diğer kişilerin etkilenmesi ve yönlendirilmesi süreci olarak tanımlanmakta, bu sürecin ise farklı yöntem ve tarzlarla gerçekleştirilebildiği görülmektedir (Koçel, 2020). Liderlik süreci içerisinde yalnızca kişisel karizma değil, aynı zamanda örgütsel hedeflere ulaşılmasını sağlayacak stratejik düşünme ve insan ilişkileri yönetimi becerileri de barındırılmaktadır (Uğurluoğlu ve Çelik, 2009). Bu noktada liderlik, sabit bir özellik olarak değil, bireyin çevresiyle olan dinamik ilişkileri çerçevesinde şekillenen bir süreç olarak kabul edilmektedir. Koçel (2020)'e göre dönüşümcü liderler; takipçilerinin mevcut beklentilerinin ötesine geçerek onların gelişimini destekleme ve organizasyonel değişimi teşvik etmede vizyoner bir bakış açısı, ilham verici iletişim ve bireysel gelişimin teşvik edilmesi gibi unsurlarla öne çıkmaktadır. Bu liderlik türüyle uzun vadeli değişim ve inovasyon süreçlerinde yüksek etkililik sağlanmaktadır (Fırat ve Yeşil, 2020).

Dönüşümcü liderlik, bireylerin yalnızca davranışlarını değil, aynı zamanda kişisel değerlerini, inançlarını ve benlik algılarını da derinlemesine etkileyen ve dönüştüren bir liderlik anlayışıdır. Bu bağlamda dönüşümcü liderliğin arzulanan bir sonucu olan örgütsel bağlılığın sağlanması ve beraberinde personel devir oranında azalma, örgütsel vatandaşlık davranışları, iş tatmini ve kariyer gelişimi faydalar arasında yer almaktadır (Sarpbalkan, 2017; Keskes vd., 2018, s. 1-2). Bu liderlik yaklaşımı, takipçilerin mevcut motivasyon düzeylerinin ötesine geçmelerini hedeflerken, onları daha yüksek düzeydeki ihtiyaçlara ve ideallere yönlendirmeyi amaçlamaktadır. Yanı sıra organizasyonda köklü değişiklikler yaratabilecek düzeyde takipçilerin motive edilmesi becerisi olarak tanımlanmakta ve çalışanların yalnızca günlük görevlerini yerine getirmeleri değil, aynı zamanda organizasyona katkı sağlamaları ve kişisel gelişim göstermeleri için cesaretlendirildikleri bir yaklaşım olarak öne çıkarılmaktadır (Gedik, 2020, s. 28).

Dönüşümcü liderlik, bireylerin yalnızca belirli hedeflerin gerçekleştirilmesiyle kalmayıp, aynı zamanda kişisel ve mesleki anlamda gelişim göstermelerinin desteklendiği bir liderlik yaklaşımıdır. Bu liderlik türünde, çalışanların değerleri, inançları ve ihtiyaçları dikkate alınarak onların daha yüksek performans göstermeleri teşvik edilmektedir. Bu liderlik tarzıyla, çalışanların yalnızca performansları değil, aynı zamanda örgütün vizyonuna olan katkıları da iyileştirilmektedir (Erkutlu, 2008, s. 710). Dört temel bileşenden oluşan dönüşümcü liderler; vizyon belirleme, ilham verme, çalışanları bireysel olarak önemseme ve entelektüel düzeyde teşvik etme gibi temel bileşenlerle öne çıkmaktadır (Fırat ve Yeşil, 2020, s. 44). Hızlı teknolojik değişimlerin yaşandığı dönemlerde bu tür liderliğe özellikle önem atfedilmektedir. Çalışanların belirsizlikle mücadele edebilmeleri ve değişime daha açık hâle gelebilmeleri için güven ortamı dönüşümcü liderler tarafından oluşturulmakta, motivasyonlarının artırılması sürece dâhil edilmeleriyle sağlanmaktadır. Yapay zekâ gibi hızla gelişen teknolojilere karşı olumlu bir bakış açısının kazandırılmasında da dönüşümcü liderler tarafından yönlendirici bir etki ortaya konmaktadır; çünkü değişim, bu liderlerce bir tehditten ziyade bir fırsat olarak sunulabilmektedir (Pabuçcu ve İçsan, 2025).

Dönüşümcü liderlik ile çalışanların teknolojiye yönelik tutumları arasındaki ilişki, sosyal bilişsel teori ve teknoloji kabul yaklaşımları çerçevesinde açıklanabilir. Liderlerin sergilediği vizyoner, destekleyici ve motive edici davranışlar, çalışanların yeni teknolojilere yönelik algılarını şekillendirerek bilişsel değerlendirme süreçlerini etkilemektedir (Bandura, 1986; Davis, 1989). Bu doğrultuda dönüşümcü liderlik, çalışanların yapay zekâ gibi yenilikçi teknolojileri tehdit yerine fırsat olarak algılamalarını kolaylaştırarak olumlu tutum geliştirmelerini destekleyebilmektedir.

2.2.Yapay Zekâya Yönelik Tutum

Yapay zekânın sağlık alanına girmesiyle tıbbi kararların alınması, erken tanı ve tedavi, tıbbi kayıtların saklı tutulması, ilaç geliştirme, tıbbi görüntüleme ve daha birçok konuda önemli gelişmeler yaşanmıştır (Uzun, 2020; Esteva vd., 2017). Sağlık hizmetlerinde yarar sağlayan ve kullanım alanı bulan uygulamalar, teşhis ve tedavi işlemleri için robotik uygulamalar ile bulanık mantık ve yapay sinir ağlarıyla yapay zeka teknikleri olarak yerini almıştır (Rigla vd., 2018, s. 303). Yapay zekâ uygulamalarının bütüncül sağlık hedeflerine ulaşmaya amaçlarken, aynı zamanda veri bütünlüğü ve rıza gibi etik normlara da uygun bir şekilde gerçekleştirilmesi beklentiler arasındadır (Göktaş ve Karagöz, 2024, s. 68). COVID-19 pandemisinin dünya genelinde ciddi bir halk sağlığı tehdidi olarak ortaya çıkmasıyla birlikte, sağlık alanında yapay zekâ uygulamalarının taşıdığı potansiyel daha görünür hâle gelmiştir. Pandemi sürecinde, özellikle akciğer görüntülemesine dayalı hızlı tanı ve analiz işlemlerinde yapay zeka tabanlı sistemlerin yaygın biçimde kullanıldığı raporlanmıştır (Čolaković vd., 2022, s. 390).

Günümüzde sağlık hizmetlerinin dijitalleşmesiyle birlikte, yapay zekâ tabanlı karar destek sistemleri, özellikle acil servislerde görev yapan hekimler için önemli bir yardımcı unsur haline gelmiştir. Bu sistemler, hastaların belirtilerini analiz ederek klinik karar verme sürecine katkıda bulunmakta ve hekime hastanın durumu hakkında ön bilgiler sağlayarak tanı ve tedavi planlamasında daha isabetli adımlar atılmasını mümkün kılmaktadır (Bulut, 2025, s. 35; Elhaddad ve Hamam, 2024, s. 5). Yapay zekâ sistemleri, büyük miktarda veriyi analiz ederek, bu verilerden öğrenme yeteneği sayesinde kalıpları tanımlayabilmekte ve sağlık profesyonellerine tanı koyma sürecinde önemli bir destek sağlamaktadır (Karadavut, 2023, s. 4-5). Yapay zekâ teknolojisi ile gelişen robotik otomasyon sistemleri, eczacılık hizmetlerinin etkinliğini ve güvenilirliğini artırmada da önemli bir rol oynamaktadır. Bu sistemler, ilaç dozajlarının otomatik olarak hazırlanmasını sağlayarak hem işlem süresini kısaltmakta hem de medikasyon hatası riskini en aza indirmektedir. Nitekim bazı Avrupa ülkelerinde yer alan hastanelerde robotik eczane sistemleri, ilaç hazırlama ve dağıtım süreçlerini büyük ölçüde devralarak eczacılık faaliyetlerinin otomasyonunu mümkün kılmıştır (Enginkaya, 2019, s. 412-413).

Yapay zekâ teknolojileri, günümüz dijitalleşen dünyasında yalnızca teknik bir yenilik değil, aynı zamanda sosyal ve bilişsel bir dönüşümün de temsilcisidir. Bu teknolojilerin toplum genelinde benimsenmesi sürecinde, bireylerin teknolojiye yönelik tutumları belirleyici bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Özellikle bilişim uzmanları gibi teknolojinin üretim ve uygulama süreçlerinde aktif rol oynayan meslek gruplarının tutumları, yapay zekânın yaygınlaşmasında ve kurumsal düzeyde içselleştirilmesinde kritik bir etkiye sahiptir (Özkaynar, 2024, s. 1477). Bu teknolojilerin sağlık hizmetlerine entegrasyonu, yalnızca teknik bir süreç değil aynı zamanda kullanıcıların bilişsel ve psikolojik değerlendirmelerini içeren bir adaptasyon sürecidir. Teknoloji Kabul Modeli (TAM) bu bağlamda bireylerin teknolojiyi algılama biçimlerinin kullanım davranışlarını belirlediğini ortaya koymaktadır (Davis, 1989). Benzer şekilde Birleştirilmiş Teknoloji Kabul ve Kullanımı (UTAUT) modeli de teknoloji kabulünde algılanan fayda, kullanım kolaylığı ve sosyal etki gibi değişkenlerin rolünü vurgulamaktadır (Venkatesh vd., 2003).

Yapay zekâ gibi yeni ve hızla gelişen teknolojiler karşısında bireylerin sergilediği tutumlar, onların bu sistemleri benimseme ve kullanma motivasyonlarını doğrudan etkilemektedir. Pozitif tutum sergileyen bireylerin teknolojiyi daha kolay ve istekli bir biçimde içselleştirdiği; buna karşılık olumsuz ya da çekimser tutuma sahip bireylerde direnç geliştiği görülmektedir. Yapay zekâ teknolojilerine olan ilgi ve teknolojiyi algılayış biçimleri, bireylerin mesleki pratiklerini yeniden şekillendirmekte ve davranışlarını yönlendiren bir eğilimi ifade etmektedir (İşler ve Kılıç, 2021; Göktaş ve Karagöz, 2024, s. 67). Yapay zekâ teknolojilerine yönelik bireysel tutumlar, teknolojinin algılanan faydası, güvenilirliği ve etik sınırlarıyla doğrudan ilişkili olup; bu tutumlar, kullanıcıların deneyimleri ve toplumsal etkileşimleri doğrultusunda şekillenmekte ve zamanla değişebilmektedir (Özkaynar, 2024, s. 1478).

2.3.İşgören Performansı

İşgörenin görevini gerçekleştirmek için yaptığı tüm eylemleri içeren işgören performansı, belirli bir görevi gerçekleştirmek için işgörenlerin gösterdikleri emek ve çaba sonucunda elde ettikleri kazanımların düzeyi

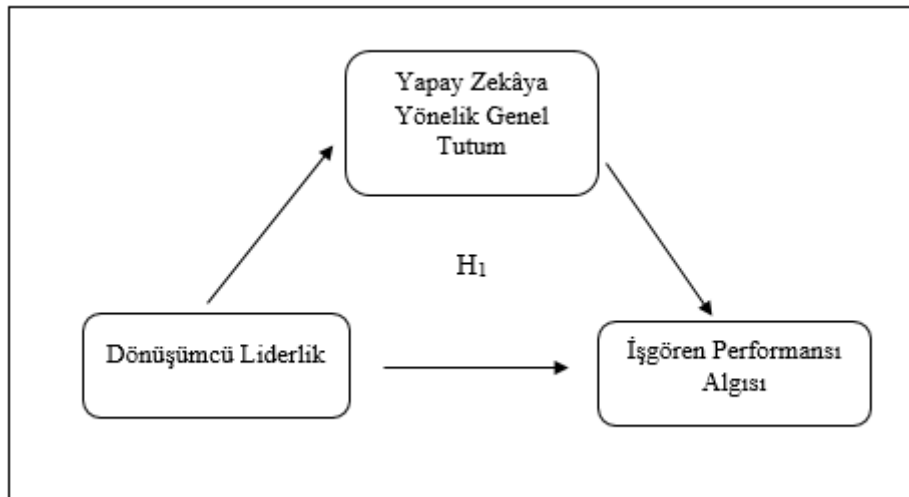
olarak ifade edilmektedir. İşgören performansından hem bireysel ve kurumsal düzeyde söz edilmektedir. Kurumsal düzeyde performans, işletmenin kaynaklarını doğru bir şekilde değerlendirerek hedeflenen amaçları gerçekleştirebilme seviyesi olarak ifade edilmektedir (Özen, 2008; Argon ve Eren, 2004). İşgören performansı, işgörenlerin bir görevi yerine getirmesi (Başaran, 2016), başarıma yeteneği ve iyi sonuçlar elde etme (Kayı, 2015), işletmenin başarısına katkıda bulunan işgörene ait tüm faaliyetler (Ahmed vd., 2016), bir işletmede görev yapan kişilerin ücret karşılığı ortaya koyduğu çaba (Uludağ ve Çınar, 2021), bir faaliyetin gerçekleştirilmesi sonrasında ortaya konan çıktı düzeyi (Tutar ve Altınöz, 2010) gibi tanımlarla ifade edilmektedir.

Sağlıkta Dönüşüm Programı kapsamında, sağlık profesyonellerine yönelik ödeme sistemi ise bireysel ve kurumsal performans değerlendirmelerine dayandırılmakta; bu doğrultuda hekimlere kurum performansına bağlı olarak belirlenen oranlarda performans ödemesi yapılmaktadır (Özkal ve Özkara, 2025, s. 17). Birçok faktörden etkilenen karmaşık bir yapı olan performans, bireylerin bilişsel, psikomotor ve duyuşsal yeteneklerinin yanı sıra ekip çalışması ve durumsal farkındalık gibi bazı becerilerinin bir bileşimidir. Ayrıca bireylerin nasıl performans gösterdiklerini belirlemede çevresel, psikolojik ve fiziksel faktörler de devreye girmektedir (Khan ve Ramachandran, 2012). Bireyin çalışma ortamında işine yönelik başarısı, tutum ve davranışı, ahlaki yönü, kuruma olan katkısı, çalışandan beklentiler bireysel düzeyde değerlendirmeler sonucunda elde edilmektedir. Bireysel performans, işin niteliğine göre farklılaşabilmekle birlikte birey için kariyer planlanması, motivasyonel destek ve iş tatmininde öneme sahiptir ve bireysel performans değerlendirmesi sonucu ücret artışı, ödül ve yükseltme çoğunlukla öne çıkmaktadır (Barutçugil, 2004, s. 232; Özgür ve Aydın, 2020, s. 9).

3.Yöntem

3.1.Araştırmanın modeli ve hipotezler

Bu çalışma, dönüşümcü liderlik tarzının çalışanların yapay zekâya yönelik tutumları üzerindeki etkisini ve bu tutumların performansa olan yansımalarını incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmanın temel araştırma sorusu şu şekilde ifade edilebilir: "Dönüşümcü liderlik, yapay zekâya yönelik tutumlar aracılığıyla işgören performans algısını etkiler mi?" Çalışmada yapay zekâya yönelik genel tutumun, dönüşümcü liderlik ile işgören performansı algısı arasındaki ilişkide aracı etkisine yönelik teorik bir model geliştirilmiş olup modele aşağıda yer verilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Çalışmanın amacına uygun olarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H₁: Yapay zekâya yönelik genel tutumun, dönüşümcü liderlik ile işgören performansı algısı arasındaki ilişkide aracı etkisi vardır.

H_{1a}: Yapay zekâya yönelik pozitif tutumun, dönüşümcü liderlik ile işgören performansı algısı arasındaki ilişkide aracı etkisi vardır.

H_{1b}: Yapay zekâya yönelik negatif tutumun, dönüşümcü liderlik ile işgören performansı algısı arasındaki ilişkide aracı etkisi vardır.

3.2.Evren ve örneklem

Çalışmanın evrenini Afyonkarahisar ilinde bulunan bir devlet hastanesinde görev yapan yaklaşık 3000 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında evrenin tamamına ulaşmanın zaman ve maliyet açısından güç olması nedeniyle örnekleme yoluna gidilmiştir. Örneklem büyüklüğü %95 güven düzeyi ve %5 hata payı dikkate alınarak yapılan hesaplama sonucunda 340 kişi olarak belirlenmiştir. Araştırmanın örneklemini, kolayda örnekleme yöntemi ile araştırmaya katılmayı kabul eden sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Bu yöntem, erişilebilir ve gönüllü katılımcılara hızlı şekilde ulaşmayı sağlamakla birlikte, olasılığa dayalı olmaması nedeniyle evreni temsil gücü ve sonuçların genellenebilirliği açısından bazı sınırlılıklar içermektedir. Bu nedenle elde edilen bulguların yalnızca araştırmanın gerçekleştirildiği kurum bağlamı ile sınırlı olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

Bu yaklaşım aynı zamanda gönüllü katılım esasına dayandığından, araştırmaya katılmayı tercih eden bireylerin örgüte yönelik daha olumlu tutumlara sahip olma olasılığı bulunabilmektedir. Bu durum literatürde öz-seçim yanlılığı veya gönüllü katılım yanlılığı olarak ifade edilmekte olup, araştırma bulgularının yorumlanmasında dikkate alınması gereken metodolojik bir sınırlılık oluşturmaktadır. Ayrıca tüm verilerin öz-bildirim yöntemiyle toplanmış olması nedeniyle ortak yöntem yanlılığı olasılığı göz önünde bulundurulmuş ve bu kapsamda Harman tek faktör testi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda ilk faktörün toplam varyansın %32,24'ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Bu değer %50 eşiğinin altında kalması nedeniyle araştırmada ciddi bir ortak yöntem yanlılığı sorununun bulunmadığı kabul edilmiştir (Podsakoff vd., 2003).

3.3.Veri toplama aracı

Araştırmanın etik kurul izni Afyonkarahisar Sağlık Bilimleri Üniversitesi Müdahale Olmayan Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'nun 04.07.2025 tarih ve 2025/9 sayılı toplantısında alınmış olup, veriler etik kurul onayının ardından toplanmıştır. Veriler, araştırmaya katılmayı kabul eden sağlık çalışanlarından yüz yüze ve çevrim içi anket yöntemi ile elde edilmiştir. Çalışma kapsamında demografik bilgilerin (cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve mesleki deneyim) yanı sıra üç farklı ölçek kullanılmıştır. İlk ölçek olan "Dönüşümcü Liderlik Ölçeği"; Türk Kılıç ve Kumru (2021) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan, 19 ifadeden ve 6 alt boyuttan oluşan ölçek. İkinci ölçek olan "Yapay Zekâya Yönelik Genel Tutum Ölçeği"; Kaya vd. (2022) tarafından geliştirilmiş olup 20 ifadeden ve 2 alt boyuttan oluşmaktadır. Üçüncü ölçek olan "İşgören Performansı Ölçeği"; Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilmiş, Sigler ve Pearson (2000) tarafından uyarlanmış ve Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Çöl (2008) tarafından yapılmış olup 4 ifadeden oluşan tek boyutlu bir ölçek. Tüm ölçekler 5'li Likert tipi (1 = Kesinlikle katılmıyorum, 5 = Kesinlikle katılıyorum) şeklinde derecelendirilmiştir. Veri toplama süreci 2025 yılı içerisinde gerçekleştirilmiş olup, katılımcıların araştırmaya gönüllü olarak dâhil olmaları sağlanmıştır. Yüz yüze ve çevrim içi veri toplama yöntemlerinin birlikte kullanılması erişilebilirliği artırmış olmakla birlikte, örneklem üzerinde öz-seçim yanlılığı riskinin tamamen ortadan kaldırılamayabileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

3.4.Verilerin analizi

Araştırma kapsamında elde edilen veriler SPSS 25.0 ve yapısal eşitlik modelleme yazılımları kullanılarak analiz edilmiştir. Öncelikle veri setine ilişkin eksik veri, uç değer ve normal dağılım varsayımları incelenmiş ve analizlerin bu varsayımlar doğrultusunda gerçekleştirilmesine dikkat edilmiştir. Ölçüm modelinin geçerliliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA/CFA) yapılmıştır.

Model uyum indeksleri kapsamında gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonucunda üç faktörlü ölçüm modelinin kabul edilebilir düzeyde uyum sağladığı belirlenmiştir ($\chi^2/df = 4,11$, CFI = 0,96, TLI = 0,91, RMSEA = 0,076). Yakınsama geçerliliği kapsamında hesaplanan Ortalama Açıklanan Varyans (AVE) ve Bileşik Güvenirlik (CR) değerlerinin tüm yapılar için kabul edilen eşik değerlerin üzerinde olduğu görülmüştür (AVE > 0,50; CR > 0,70). Ayrışma geçerliliği için yapılan Fornell-Larcker ve HTMT analizleri, yapıların ayrışma

geçerliliğini sağladığını ortaya koymuştur. Elde edilen bulgular, ölçüm modelinin geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir.

Değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesinde Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Dönüşümcü liderlik ile işgören performansı algısı arasındaki ilişkide yapay zekâya yönelik tutumun aracılık etkisini test etmek amacıyla Hayes (2013) tarafından geliştirilen PROCESS Macro Model 4 kullanılmıştır. Analizlerde bootstrap yöntemi ile 5000 yeniden örnekleme yapılmış ve %95 güven aralığı esas alınmıştır. Dolaylı etkilerin anlamlılığı, güven aralığının sıfır içermemesi kriterine göre değerlendirilmiştir.

4.Bulgular

4.1.Katılımcıların Demografik Özelliklerine ve Yapay Zekâya Yönelik Görüşlerine İlişkin Bulgular

Aşağıdaki tablolarda araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının demografik özelliklerine ve yapay zekâya yönelik görüşlerine ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Veriler (n=340)

Değişkenler	Gruplar	Sayı	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	163	47,9
	Erkek	177	52,1
	Toplam	340	100,0
Yaş	21-28 yaş	77	22,6
	29-36 yaş	117	34,4
	37-44 yaş	104	30,6
	45 yaş ve üzeri	42	12,4
	Toplam	340	100,0
Medeni durum	Evli	156	45,9
	Bekâr	184	54,1
	Toplam	340	100,0
Eğitim düzeyi	Lise	19	5,6
	Ön lisans	48	14,1
	Lisans	100	29,4
	Lisansüstü	173	50,9
	Toplam	340	100,0
Mesleki deneyim	2-5 yıl	69	20,3
	6-9 yıl	72	21,2
	10-13 yıl	69	20,3
	14-17 yıl	51	15,0
	18 yıl ve üzeri	79	23,2
	Toplam	340	100,0

Tablo 1’de araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının demografik özelliklerine ilişkin dağılımlar incelendiğinde; % 52,1’inin (177) erkek, % 47,9’unun (163) kadın olduğu; % 34,4 (117) ile 29-36 yaş aralığında bireylerin çoğunluğu oluşturduğu, % 54,1’inin (184) bekâr olduğu, % 50,9’unun (173) lisansüstü eğitim düzeyinde olduğu ve % 23,2’sinin (79) 18 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 2. Katılımcıların Yapay Zekâya Yönelik Görüşlerine İlişkin Veriler (n=340)

Değişkenler	Gruplar	Sayı	Yüzde (%)
Yapay zekâ ile ilgili bir eğitim alma durumu	Evet	97	28,5
	Hayır	243	71,5
	Toplam	340	100,0
Yapay zekâ teknolojileri hakkında bilgi sahibi olma durumu	Evet	171	50,3
	Hayır	169	49,7
	Toplam	340	100,0
Yapay zekâ ile ilgili gelişmeleri takip etme durumu	Evet	165	48,5

	Hayır	175	51,5
	Toplam	340	100,0
Dijitalleşmenin iş ortamında motive etme durumu	Evet	161	47,4
	Hayır	179	52,6
	Toplam	340	100,0
Yapay zekânın sağlık sektöründeki etkisine dair endişe durumu	Evet	170	50,0
	Hayır	170	50,0
	Toplam	340	100,0
Yapay zekâ ve otomasyon kullanımının performansı artırma durumu	Evet	155	45,6
	Hayır	185	54,4
	Toplam	340	100,0
Yapay zekâ ve dijital araçların iş süreçlerinin kalitesini artırma durumu	Evet	190	55,9
	Hayır	150	44,1
	Toplam	340	100,0
Yöneticinin yönlendirmesinin iş performansını artırma durumu	Evet	182	53,5
	Hayır	158	46,5
	Toplam	340	100,0
Yöneticinin, çalışanları ortak bir hedef doğrultusunda motive etmek için güçlü bir vizyon ortaya koyma durumu	Evet	207	60,9
	Hayır	133	39,1
	Toplam	340	100,0
İş arkadaşları ile etkili iletişim kurabilme durumu	Evet	206	60,6
	Hayır	134	39,4
	Toplam	340	100,0

Tablo 2’de araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının yapay zekâya yönelik görüşlerine ilişkin dağılımları incelendiğinde; % 71,5’inin (243) yapay zekâ ile ilgili bir eğitim almadığı; % 50,3’ünün (171) yapay zekâ teknolojileri hakkında bilgi sahibi olduğu; % 51,5’inin (175) yapay zekâ ile ilgili gelişmeleri takip etmediği; % 52,6’sının (179) dijitalleşmenin iş ortamında motive ettiğini düşündüğü; yapay zekânın sağlık sektöründeki etkisine dair endişe etme durumunun yarı yarıya oranda olduğu; % 54,4’ünün (185) yapay zekâ ve otomasyon kullanımının performansı artırmadığını düşündüğü; % 55,9’unun (190) yapay zekâ ve dijital araçların iş süreçlerinin kalitesini artırdığını düşündüğü; % 53,5’inin (182) yöneticinin yönlendirmesinin iş performansını artırdığını düşündüğü; % 60,9’unun (207) yöneticinin, çalışanları ortak bir hedef doğrultusunda motive etmek için güçlü bir vizyon ortaya koyduğunu düşündüğü; % 60,6’sının (206) iş arkadaşları ile etkili iletişim kurabildiği tespit edilmiştir.

4.2.Güvenirlilik analizi

Çalışmada yer alan değişkenlere ait güvenirlik sonuçları aşağıdaki tabloda yer almaktadır. “Güvenirlilik katsayısı”nın 0,70 veya üzerinde olması ölçeğin iyi düzeyde güvenilir olduğunu gösterme açısından önemli bir ölçüttür (Kılıç, 2016).

Tablo 3. Değişkenlerin Güvenirliğine İlişkin Sonuçlar

Değişkenler	Cronbach’ Alfa Katsayısı	Madde Sayısı
Dönüşümcü Liderlik Ölçeği	,940	19
İşgören Performansı Algısı Ölçeği	,814	4
Yapay Zekâya Yönelik Pozitif Tutum	,906	12
Yapay Zekâya Yönelik Negatif Tutum	,864	8
Yapay Zekâya Yönelik Genel Tutum Ölçeği	,921	20

Tablo 3’te “Dönüşümcü Liderlik Ölçeği”nin güvenirlik katsayısının ,940; “İşgören Performansı Algısı Ölçeği”nin güvenirlik katsayısının ,814 ve “Yapay Zekâya Yönelik Genel Tutum Ölçeği”nin güvenirlik

katsayısının ,921 olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda ölçeklerin yeterli düzeyde güvenilir olduğu kabul edilmiştir.

Çalışmada hipotezleri test etmeden önce kullanılacak analiz yöntemini belirlemeye yönelik normallik testi yapılmıştır. Verilerin normal dağılımı, “parametrik” ve “non parametrik test yöntemleri”ne karar verilmede kullanılan bir kriter olup çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin -2 ila +2 arasında olması beklenen bir değer aralığıdır (George ve Mallery, 2010). İfadeler incelendiğinde çarpıklık (-1,842/ -1,380) ve basıklık (1,298/ 1,906) değerlerinin istenen değerler arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda verilerin normal dağıldığı sonucuna ulaşılmıştır.

4.3.Ölçeklere ilişkin tanımlayıcı istatistikler

Çalışmada kullanılan ölçeklerdeki ifadelerden elde edilen verilerin ortalama ve standart sapma değerleri aşağıdaki tabloda sunulmuştur. Bununla birlikte, istatistiksel analizlere geçilmeden önce üç ölçeğe ait ifadeler keşfedici faktör analizine tabi tutulmuştur. Faktör yükleri, öz değerler, açıklanan varyans ve boyutlara ilişkin ortalama değerler de yine aynı tabloda yer almakta olup, faktör analizine ilişkin değerlendirmeler tablonun devamında açıklanmıştır.

Tablo 4. Ölçeklerdeki İfadelere İlişkin Bulgular

İfadeler	$\bar{X}$	s.s.	Faktör Yüğü	
Dönüşümcü Liderlik Ölçeği	3,65	,699		Varyans: %48,77
İfade-1	3,59	1,045	,682	
İfade-2	3,60	,995	,727	
İfade-3	3,65	,989	,650	
İfade-4	3,54	,926	,714	
İfade-5	3,63	,945	,712	
İfade-6	3,71	,964	,706	
İfade-7	3,79	,999	,736	
İfade-8	3,58	1,093	,701	
İfade-9	3,60	,971	,718	
İfade-10	3,70	,946	,708	
İfade-11	3,71	,921	,698	
İfade-12	3,77	,935	,736	
İfade-13	3,52	,920	,683	
İfade-14	3,71	,909	,749	
İfade-15	3,55	,960	,748	
İfade-16	3,64	,997	,764	
İfade-17	3,46	1,059	,715	
İfade-18	3,71	,944	,728	
İfade-19	3,75	,938	,619	
Kaiser-Meyer-Olkin örneklem ölçüm yeterliliği değeri: 0,930 Bartlett Küresellik testi: 3948,544 p<0,001				
İşğören Performansı Algısı Ölçeği	3,89	,678		Varyans: %64,27
İfade-1	3,86	,865	,768	
İfade-2	3,77	,820	,778	
İfade-3	3,94	,830	,844	
İfade-4	3,97	,869	,814	
Kaiser-Meyer-Olkin örneklem ölçüm yeterliliği değeri: 0,771 Bartlett Küresellik testi: 455,531 p<0,001				
Yapay Zekâya Yönelik Pozitif Tutum	3,83	,604		Varyans: %49,32
İfade-1	3,82	,925	,712	
İfade-2	3,80	,885	,708	
İfade-3	3,89	,873	,717	
İfade-4	3,86	,810	,719	
İfade-5	3,85	,828	,768	
İfade-6	3,64	,935	,646	
İfade-7	3,91	,791	,748	

İfade-8	3,92	,839	,692	
İfade-9	3,86	,840	,742	
İfade-10	3,76	,907	,637	
İfade-11	3,86	,878	,706	
İfade-12	3,75	,849	614	
Kaiser-Meyer-Olkin örneklem ölçüm yeterliliği değeri: 0,891 Bartlett Küresellik testi: 2197,764 p<0,001				
Yapay Zekâya Yönelik Negatif Tutum	3,56	,650		
İfade-13	3,74	,908	,626	
İfade-14	3,64	,890	,709	
İfade-15	3,59	,965	,756	
İfade-16	3,33	,976	,719	
İfade-17	3,30	,937	,772	
İfade-18	3,61	,829	,680	
İfade-19	3,73	,861	,732	
İfade-20	3,58	894	,727	
Kaiser-Meyer-Olkin örneklem ölçüm yeterliliği değeri: 0,845 Bartlett Küresellik testi: 1144,540 p<0,001				
Yapay Zekâya Yönelik Genel Tutum Ölçeği	3,72	,557		

Tablo 4’te dönüşümcü liderlik, işgören performansı algısı ve yapay zekâya yönelik genel tutum ölçeği ile bu ölçeklerin alt boyutlarına ait maddelerin ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır. Ortalamalar incelendiğinde dönüşümcü liderlik ölçeğinin ortalamasının $X=3,65$, işgören performansı algısı ölçeğinin ortalamasının $X=3,89$ olduğu görülmektedir. Ayrıca yapay zekâya yönelik genel tutum ölçeğinin ortalaması $X=3,72$ olarak hesaplanırken, alt boyutlardan pozitif tutumun ortalaması $X=3,83$, negatif tutumun ortalaması ise $X=3,56$ ’dır.

Değişkenlere ait ifadelerin ilgili yapıları ne ölçüde temsil ettiğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek boyutluluk analizinde, tüm maddelerin faktör yüklerinin 0,50’ nin üzerinde olduğu saptanmıştır. Faktör yükü, bir değişken ile ait olduğu faktör arasındaki ilişki düzeyini göstermekte ve 0,50 ve üzeri değerler maddelerin güçlü biçimde faktöre katkı sağladığını ifade etmektedir (Altunışık vd., 2012). Bu doğrultuda maddelerin tamamının ilgili boyutları yeterli düzeyde temsil ettiği görülmüş ve herhangi bir madde analiz dışı bırakılmamıştır.

Dönüşümcü liderlik ölçeği toplam varyansın %48,77’sini açıklamaktadır. Ölçeğin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerinin 0,930 olması, veri setinin faktör analizine oldukça uygun olduğunu göstermektedir. KMO değerinin 1’e yaklaştıkça mükemmel, 0,50’nin altına düştükçe ise kabul edilemez düzeyde olduğu kabul edilmektedir (Tavşancıl, 2010). İşgören performansı algısı ölçeği toplam varyansın %64,27’sini, yapay zekâya yönelik pozitif tutum boyutu %49,32’sini ve negatif tutum boyutu ise %51,34’ünü açıklamaktadır.

4.4.Korelasyon analizi

Araştırmanın hipotez testlerine geçilmeden önce, değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Değişkenlerin bağımlı ya da bağımsız olma durumları gözetilmeksizin, aralarındaki ilişkinin yönü ve şiddetini belirlemeye yönelik yapılan bu analize ilişkin sonuçlar aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 5. Korelasyon analizi sonuçları

	Dönüşümcü liderlik	İşgören performansı algısı	Yapay zekâya yönelik pozitif tutum	Yapay zekâya yönelik negatif tutum	Yapay zekâya yönelik genel tutum ölçeği
Dönüşümcü liderlik	1				
İşgören performansı algısı	,302**	1			
Yapay zekâya yönelik pozitif tutum	,479**	,432**	1		
Yapay zekâya yönelik negatif tutum	,476**	,260**	,591**	1	

Yapay zekâya yönelik genel tutum ölçeği	,534**	,403**	,926**	,851**	1
---	--------	--------	--------	--------	---

**p< .001 değerinde anlamlı

Tablo 5'te dönüşümcü liderlik, işgören performansı algısı ve yapay zekâya yönelik genel tutum ölçeği ile bunların alt boyutları arasındaki korelasyon analizine ilişkin sonuçlar yer almaktadır. Elde edilen bulgular, tüm değişkenler arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunduğunu ($p < .001$) göstermektedir.

4.5.Hipotez testlerine ilişkin bulgular

Bu bölümde, yapay zekâya yönelik genel tutumun dönüşümcü liderlik ile işgören performansı algısı arasındaki ilişkide aracı değişken olarak rol oynayıp oynamadığına ilişkin analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Hipotez testlerine geçilmeden önce, çoklu doğrusal bağlantı sorununu kontrol etmek amacıyla VIF ve Durbin-Watson katsayıları incelenmiştir. Bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı probleminin olup olmadığını değerlendirmede VIF değerinin 10'un altında, Durbin-Watson katsayısının ise 1,5 ile 2,5 aralığında olması gerektiği belirtilmektedir (Büyüköztürk, 2018). Yapılan analizler sonucunda Durbin-Watson katsayısının 1,768, VIF değerlerinin ise 1,401 ile 1,664 arasında olduğu belirlenmiş ve bu değerlerin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmüştür. Aracı etkinin test edilmesinde Hayes (2013) tarafından geliştirilen ve SPSS 25.0 programı ile uyumlu çalışan Process Macro kullanılmıştır. Çalışmada aracılık etkisinin değerlendirilmesi amacıyla bootstrap yöntemi ve Model 4 analizi uygulanmıştır.

H₁: Yapay zekâya yönelik genel tutumun, dönüşümcü liderlik ile işgören performansı algısı arasındaki ilişkide aracı etkisi vardır.

Tablo 6. Yapay zekâya yönelik genel tutumun, dönüşümcü liderlik ile işgören performansı algısı arasındaki ilişkide aracı etkisinin incelenmesinde Process Makro sonuçları

	β	SH	t	p	R	R ²	F
Dönüşümcü liderliğin yapay zekâya yönelik genel tutum aracılığı ile işgören performansı algısı üzerindeki doğrudan etkisi	,1181	,0568	2,0786	,0384	,533	,284	134,514
Dönüşümcü liderliğin yapay zekâya yönelik genel tutum üzerindeki etkisi	,4255	,0367	11,5980	,0000			
Yapay zekâya yönelik genel tutumun işgören performansı algısı üzerindeki etkisi	,4108	,0713	5,7659	,0000			
Dönüşümcü liderliğin işgören performansı algısı üzerindeki toplam etkisi	,2929	,0503	5,8235	,0000			
	Etki	SH	EDGA%95	EYGA%95	z	p	
Bootstrap edilmiş dolaylı etki ve Sobel testi	,1748	,0340	,0709	,3169	5,1477	,0000	

"EDGA: En düşük güven aralığı, EYGA: En yüksek güven aralığı, SH: Standart hata"

Tablo 6'da Model 4 seçilerek yapılan Process Makro analizinde Bootstrap edilmiş dolaylı etkinin anlamlı olduğu görülmüştür (Sobel $z=5,1477$ $p=,0000$). Ayrıca Bootstrap sonucu güven aralıklarının %95 önem seviyesinde sıfır içermemesinden ötürü (,0709; ,3169) Sobel testi sonuçlarını desteklediği tespit edilmiştir. Elde edilen R değeri (,533), yapay zekâya yönelik genel tutum ve dönüşümcü liderlik değişkenlerinin birlikte işgören performansı algısı üzerindeki ilişkisinin yüksek düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır. Modelin R² değeri (,284) ise bu iki değişkenin işgören performansı algısındaki toplam varyansın yaklaşık %29'unu açıkladığını göstermektedir. Modelin geneli anlamlıdır. Dönüşümcü liderlik ile işgören performansı algısı arasındaki ilişkide yapay zekâya yönelik genel tutumun aracı etkisine yönelik sonuçlar incelendiğinde, dönüşümcü liderliğin işgören performansı algısı üzerindeki toplam ($\beta=,2929$, $t=5,8235$, $p=,0000$), dolaylı ($\beta=,1748$, $p=,0000$) ve doğrudan ($\beta=,1181$, $t=2,0786$, $p=,0384$) etkinin anlamlı olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar katılımcıların yapay zekâya yönelik genel tutumunun dönüşümcü liderlik ve işgören performansı algısı arasındaki ilişkide kısmi aracı etkisinin olduğu anlamına gelmektedir. Bu bulgu, Teknoloji Kabul Modeli çerçevesinde değerlendirildiğinde, bireylerin teknolojiye yönelik algılarının performans değerlendirmelerini doğrudan etkileyebildiğini göstermektedir. Dönüşümcü liderliğin çalışanların bilişsel değerlendirme

süreçlerini etkileyerek yapay zekâya yönelik olumlu tutum geliştirmelerini desteklediği ve bu tutumların performans algısına yansıdığı söylenebilir. Hipotez kabul edilmiştir.

H_{1a}: Yapay zekâya yönelik pozitif tutumun, dönüşümcü liderlik ile işgören performansı algısı arasındaki ilişkide aracı etkisi vardır.

Tablo 7. Yapay zekâya yönelik pozitif tutumun, dönüşümcü liderlik ile işgören performansı algısı arasındaki ilişkide aracı etkisinin incelenmesinde Process Makro sonuçları

	β	SH	t	p	R	R ²	F
Dönüşümcü liderliğin yapay zekâya yönelik pozitif tutum aracılığı ile işgören performansı algısı üzerindeki doğrudan etkisi	,1196	,0539	2,2195	,0271	,478	,229	100,418
Dönüşümcü liderliğin yapay zekâya yönelik pozitif tutum üzerindeki etkisi	,4140	,0413	10,0209	,0000			
Yapay zekâya yönelik pozitif tutumun işgören performansı algısı üzerindeki etkisi	,4187	,0623	6,7238	,0000			
Dönüşümcü liderliğin işgören performansı algısı üzerindeki toplam etkisi	,2929	,0503	5,8235	,0000			
	Etki	SH	EDGA%95	EYGA%95	z	p	
Bootstrap edilmiş dolaylı etki ve Sobel testi	,1733	,0312	,0835	,3062	5,5644	,0000	

“EDGA: En düşük güven aralığı, EYGA: En yüksek güven aralığı, SH: Standart hata”

Tablo 7’de Model 4 seçilerek yapılan Process Makro analizinde Bootstrap edilmiş dolaylı etkinin anlamlı olduğu görülmüştür (Sobel $z=5,5644$ $p=,0000$). Ayrıca Bootstrap sonucu güven aralıklarının %95 önem seviyesinde sıfır içermemesinden ötürü (,0835; ,3062) Sobel testi sonuçlarını desteklediği tespit edilmiştir. Elde edilen R değeri (,478), yapay zekâya yönelik pozitif tutum ve dönüşümcü liderlik değişkenlerinin birlikte işgören performansı algısı üzerindeki ilişkisinin yüksek düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır. Modelin R² değeri (,229) ise bu iki değişkenin işgören performansı algısındaki toplam varyansın yaklaşık %23’ünü açıkladığını göstermektedir. Modelin geneli anlamlıdır. Dönüşümcü liderlik ile işgören performansı algısı arasındaki ilişkide yapay zekâya yönelik pozitif tutumun aracı etkisine yönelik sonuçlar incelendiğinde, dönüşümcü liderliğin işgören performansı algısı üzerindeki toplam ($\beta=,2929$, $t=5,8235$, $p=,0000$), dolaylı ($\beta=,1733$, $p=,0000$) ve doğrudan ($\beta=,1196$, $t=2,2195$, $p=,0271$) etkinin anlamlı olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar katılımcıların yapay zekâya yönelik pozitif tutumunun dönüşümcü liderlik ve işgören performansı algısı arasındaki ilişkide kısmi aracı etkisinin olduğu anlamına gelmektedir. Bu sonuç, dönüşümcü liderliğin çalışanların teknolojiye yönelik fayda algısını güçlendirdiğini ve bu durumun performans algısını artırdığını göstermektedir. Birleştirilmiş Teknoloji Kabul ve Kullanımı Modeli perspektifine göre, algılanan fayda ve sosyal etki unsurları teknoloji kabulünü artırmakta ve bu kabul davranışa ve performans çıktısına yansımaktadır. Bu bağlamda pozitif tutum, liderlik etkisini güçlendiren bir aracı mekanizma olarak işlev görmektedir. Hipotez kabul edilmiştir.

H_{1b}: Yapay zekâya yönelik negatif tutumun, dönüşümcü liderlik ile işgören performansı algısı arasındaki ilişkide aracı etkisi vardır.

Tablo 8. Yapay zekâya yönelik negatif tutumun, dönüşümcü liderlik ile işgören performansı algısı arasındaki ilişkide aracı etkisinin incelenmesinde Process Makro sonuçları

	β	SH	t	p	R	R ²	F
Dönüşümcü liderliğin yapay zekâya yönelik negatif tutum aracılığı ile işgören performansı algısı üzerindeki doğrudan etkisi	,2235	,0567	3,9409	,0001	,475	,226	98,9708
Dönüşümcü liderliğin yapay zekâya yönelik negatif tutum üzerindeki etkisi	,4427	,0445	9,9484	,0000			
Yapay zekâya yönelik negatif tutumun işgören performansı algısı üzerindeki etkisi	,1567	,0610	2,5702	,0106			
Dönüşümcü liderliğin işgören performansı algısı üzerindeki toplam etkisi	,2929	,0503	5,8235	,0000			

	Etki	SH	EDGA%95	EYGA%95	z	p
Bootstrap edilmiş dolaylı etki ve Sobel testi	,0694	,0280	,0106	,1667	2,4768	,0133

“EDGA: En düşük güven aralığı, EYGA: En yüksek güven aralığı, SH: Standart hata”

Tablo 8’de Model 4 seçilerek yapılan Process Makro analizinde Bootstrap edilmiş dolaylı etkinin anlamlı olduğu görülmüştür (Sobel $z=2,4768$ $p=,0133$). Ayrıca Bootstrap sonucu güven aralıklarının %95 önem seviyesinde sıfır içermemesinden ötürü ($,0106$; $,1667$) Sobel testi sonuçlarını desteklediği sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen R değeri ($,475$), yapay zekâya yönelik negatif tutum ve dönüşümcü liderlik değişkenlerinin birlikte işgören performansı algısı üzerindeki ilişkisinin yüksek düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır. Modelin R^2 değeri ($,226$) ise bu iki değişkenin işgören performansı algısındaki toplam varyansın yaklaşık %23’ünü açıkladığını göstermektedir. Modelin geneli anlamlıdır. Dönüşümcü liderlik ile işgören performansı algısı arasındaki ilişkide yapay zekâya yönelik negatif tutumun aracı etkisine yönelik sonuçlar incelendiğinde, dönüşümcü liderliğin işgören performansı algısı üzerindeki toplam ($\beta=,2929$, $t=5,8235$, $p=,0000$), dolaylı ($\beta=,0694$, $p=,0133$) ve doğrudan ($\beta=,2235$, $t=3,9409$, $p=,0001$) etkinin anlamlı olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar katılımcıların yapay zekâya yönelik negatif tutumunun dönüşümcü liderlik ve işgören performansı algısı arasındaki ilişkide kısmi aracı etkisinin olduğu anlamına gelmektedir. Bu bulgu, negatif tutumların teknoloji kabul sürecini zayıflatmış ve performans algısı üzerinde baskılayıcı bir etki oluşturduğunu göstermektedir. Teknoloji Kabul Modeli kapsamında değerlendirildiğinde, algılanan kullanım zorluğu ve risk algısı bireylerin teknolojiye yönelik direnç geliştirmesine neden olabilmektedir. Bu durum, dönüşümcü liderliğin etkisini kısmen sınırlandıran bir mekanizma olarak ortaya çıkmaktadır. Hipotez kabul edilmiştir.

5.Sonuç ve Tartışma

Bu çalışma, Afyonkarahisar ilinde bulunan bir devlet hastanesinin sağlık çalışanları ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada dönüşümcü liderlik tarzının çalışanların yapay zekâya yönelik tutumları üzerindeki etkisi ve bu tutumların performansa olan yansımaları incelenmiş ve bu kapsamda “dönüşümcü liderlik, yapay zekâya yönelik tutumlar aracılığıyla çalışan performans algısını etkiler mi?” sorusundan hareket edilmiştir. Çalışmanın amacı doğrultusunda yapay zekâya yönelik (pozitif ve negatif) tutumun aracılık etkisi “Process Macro” programı ile test edilmiş ve hipotezlerin analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre sağlık çalışanlarının yapay zekâya yönelik pozitif ve negatif tutumunun dönüşümcü liderlik ve işgören performansı algısı arasındaki ilişkide kısmi aracı etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Hipotez sonuçları detaylı incelendiğinde, sağlık çalışanlarının yapay zekâya yönelik pozitif ve negatif tutumunun dönüşümcü liderlik ve işgören performansı algısı arasındaki ilişkide kısmi aracı etkiye sahip olması şöyle yorumlanabilir. Dönüşümcü liderlik; ilham verme, vizyon sunma, bireysel destek sağlama ve çalışanların gelişimine önem verme gibi unsurlar içeren yönleri ile çalışanların motivasyonunu artırarak onların performans algısını olumlu yönde etkileyebilmektedir. Özellikle sağlık sektöründe, çalışanların stresli, hızlı tempolu ve insan hayatıyla birebir temas halinde oldukları bir ortamda çalışması ile bu liderlik tarzı daha da önem kazanmaktadır. Böyle bir ortamda dönüşümcü bir lider, sağlık çalışanlarına anlam, güven ve gelişim alanı sunarak onların kendilerini daha verimli, yetkin ve değerli hissetmelerine yardımcı olabilir. Sağlık çalışanlarının dönüşümcü liderlik etkisiyle yapay zekâya yönelik pozitif tutumları, bu teknolojinin kendilerine yardımcı olabileceğini, işleri kolaylaştırabileceğini ve hata payını azaltabileceğini düşünmelerini sağlayabilir. Yapay zekâya yönelik pozitif tutum, dönüşümcü liderlerin etkisiyle “ben bu teknolojiyi kullanabilirim, bu teknoloji bana yardımcı olacak” algısını pekiştirmeye yardımcı olabilir. Bu da çalışanın kendisine olan güveninin artmasına, teknolojiyi benimsemesini sağlamaya ve dolayısıyla kendi performans algısını yükseltmeye katkı sunabilir. Bu açıdan yapay zekâya yönelik pozitif tutum, dönüşümcü liderliğin çalışanın performans algısına olan etkisini güçlendiren bir köprü işlevi görmektedir şeklinde yorumlanabilir. Sağlık çalışanlarında yapay zekâya yönelik negatif tutumda ise eğer sağlık çalışanı yapay zekâya yönelik bir tehdit algısı geliştiriyorsa (işini kaybetme korkusu, hata yapma riski, etik şüpheler), dönüşümcü liderliğin olumlu etkisi ve iyi niyetli girişimleri bu çalışmada kaygı ve dirençlerin oluşmasının önüne geçemeyebilir. Bu da liderliğin performans algısını geliştirme etkisini sınırlayabilir. Sağlık çalışanının yapay zekânın işini elinden

alacağını düşünmesi, dönüşümcü liderin çabalarının boşa çıkmasına, çalışanın teknolojiye direnç göstermesine ve performansın düşmesine yol açabilir yorumu yapılabilir.

Literatürde, çalışmamızda kullandığımız 3 değişkeni (dönüşümcü liderlik, yapay zekâya yönelik tutum ve işgören performansı) bir arada ele alan çalışmalar sınırlı olduğundan en az iki değişkeni birlikte ele alan araştırmalar ile çalışmamızda elde ettiğimiz sonuçlar karşılaştırılmaya çalışılmıştır. Dönüşümcü liderliğin işgören performansı algısı üzerindeki olumlu etkisi, liderlerin çalışanlara vizyon sunma, ilham verme, bireysel destek sağlama ve gelişimi teşvik etme özellikleriyle açıklanabilir. Özellikle sağlık sektöründe yüksek stres, yoğun iş yükü ve insan yaşamına doğrudan temas eden çalışma koşulları dikkate alındığında, dönüşümcü liderlik çalışanların motivasyonunu artırarak performans algısını güçlendiren kritik bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Bu bulgu, dönüşümcü liderliğin işgören performansı üzerindeki olumlu etkisini ortaya koyan önceki çalışmalarla (Kılınç ve Deniz, 2023; Hasan, 2023; Wang vd., 2021; Al-Amin, 2017; Mangkunegara ve Huddın, 2016; Manzoor vd., 2019) uyumludur.

Yapay zekâya yönelik tutumun aracılık rolü, teknoloji kabul süreçlerini açıklayan yaklaşımlar çerçevesinde değerlendirildiğinde daha anlamlı hale gelmektedir. Bu kapsamda Birleştirilmiş Teknoloji Kabul ve Kullanımı Modeli çerçevesi, bireylerin teknolojiye yönelik algılarının davranışsal ve performans çıktıları üzerinde belirleyici olduğunu ortaya koymaktadır. Dönüşümcü liderlik, çalışanların yapay zekâya yönelik algılarını şekillendirerek bu teknolojinin kabulünü kolaylaştırmakta ve dolaylı olarak performans algısını etkilemektedir. Pozitif tutum açısından elde edilen bulgular, yapay zekânın çalışanlar tarafından faydalı, destekleyici ve işi kolaylaştırıcı bir araç olarak algılandığında, performans algısını artırdığını göstermektedir. Bu durum, dönüşümcü liderliğin çalışanların teknolojiye yönelik olumlu bilişsel değerlendirmelerini güçlendirdiğini ve “teknolojiyi kullanabilirim ve bu teknoloji bana katkı sağlar” algısını pekiştirdiğini göstermektedir.

Buna karşılık negatif tutumun aracılık rolü, çalışanların yapay zekâyı tehdit, kontrol kaybı veya etik risklerle ilişkilendirmesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Bu tür algılar, liderlik etkisinin sınırlanmasına ve performans algısının zayıflamasına neden olabilmektedir. Bu bulgu, teknolojiye yönelik risk algısının bireylerin kabul davranışlarını olumsuz yönde etkilediğini ortaya koyan Teknoloji Kabul Modeli yaklaşımıyla da örtüşmektedir. Literatürde dönüşümcü liderlik, yapay zekâya yönelik tutum ve performans ilişkisini birlikte ele alan çalışmalar sınırlı olmakla birlikte, mevcut bulgular farklı araştırmalarla karşılaştırıldığında hem benzer hem de farklı sonuçlar ortaya koymaktadır. Örneğin Alwali ve Alwali (2022) dönüşümcü liderliğin iş performansı üzerindeki etkisinin zayıf olduğunu belirtirken, Curado ve Santos (2021) bu ilişkinin doğrudan değil, iş tatmini gibi araçlar üzerinden gerçekleştiğini ortaya koymuştur. Bu durum, liderlik etkisinin bağlamsal değişkenlere bağlı olarak farklılaşabileceğini göstermektedir. Buna karşılık mevcut çalışmada dönüşümcü liderliğin işgören performansı algısı üzerinde doğrudan ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, literatürde dönüşümcü liderliğin performans üzerindeki olumlu etkisini ortaya koyan çalışmalarla (Hasan, 2023; Wang vd., 2021; Manzoor vd., 2019) uyumludur.

Yapay zekâya yönelik tutumlar açısından değerlendirildiğinde, Şahin (2025) çalışmasında yapay zekâ tutumunun iş performansı üzerinde doğrudan etkili olduğunu ve liderlik ile performans arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü üstlendiğini ortaya koymuştur. Benzer şekilde bu çalışmada da yapay zekâya yönelik tutumların hem doğrudan hem de aracılık yoluyla performans algısını etkilediği görülmektedir. Ayrıca Pabuçcu ve İşcan (2025), dönüşümcü liderliğin yapay zekâya yönelik pozitif tutum üzerinde etkili olduğunu belirtirken negatif tutum üzerinde anlamlı bir etki olmadığını bulmuştur. Ancak bu çalışmada hem pozitif hem de negatif tutumun anlamlı aracılık rolü göstermesi, literatüre farklı bir katkı sunmaktadır. Literatürde ulaştığımız sonuca benzer sonuç elde eden, yapay zekâya yönelik tutumun çalışanların performansı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu belirten çalışmalar bulunmaktadır (Turyadi vd., 2023; Bughin vd., 2019).

Sağlık sektörü, insan merkezli olduğu kadar teknolojiye de son derece bağımlıdır. Yapay zekâ, hem sağlık hizmetlerinin kalitesini artırma hem de iş yapış biçimlerini değiştirme potansiyeline sahip olma özelliği ile öne çıkmaktadır. Çalışmada elde edilen sonuçlar, sağlık sektöründe teknolojik dönüşüm süreçlerinin yalnızca altyapı yatırımlarıyla değil, aynı zamanda insan faktörünü merkeze alan liderlik yaklaşımlarıyla da desteklenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu çerçevede, dönüşümcü liderlerin, çalışanların teknolojiye dair kaygılarını azaltma, motivasyonlarını artırma ve yeniliklere adaptasyonlarını kolaylaştırma açısından kritik bir rol üstlendikleri söylenebilir. Dolayısıyla, sağlık kuruluşlarının teknolojik yeniliklerin

entegrasyonunda başarılı olabilmeleri için liderlik tarzlarını ve çalışan tutumlarını dikkate alan bütüncül stratejiler geliştirmeleri önem arz etmektedir.

Bununla birlikte sağlık kurumlarının yapay zekâ farkındalığı ve kabulünü artıracak stratejiler geliştirmesinin de önemli olduğunu ifade etmek gerekmektedir. Sağlık çalışanlarının yapay zekâ teknolojilerine yönelik bilgi düzeylerinin artırılması, bu teknolojilerin sunduğu faydaların net bir biçimde açıklanması ve kullanım süreçlerinde şeffaf bir iletişim kurulması, çalışanların teknolojiye karşı duyduğu güveni pekiştirebilir. Güven duygusu, özellikle hastaların hayatlarının söz konusu olduğu bir sektörde, teknolojik araçların kabulü ve etkin kullanımı açısından kritik bir faktördür. Ayrıca, yapay zekâ uygulamalarına dair etik, mesleki ve sosyal kaygılar sağlık çalışanlarının tutumlarını şekillendiren temel unsurlardandır. Bu nedenle kurumlar, sadece teknik yeterlilik kazandıran eğitimlerin ötesine geçerek, çalışanların duygusal ve bilişsel düzeydeki ihtiyaçlarını da gözeterek çok yönlü bir gelişim süreci tasarlamalıdır. Katılımcı yaklaşımların benimsenmesi, çalışanların teknolojik değişim süreçlerine dâhil edilmesi ve geri bildirim mekanizmalarının işletilmesi, yapay zekâyâ karşı daha olumlu tutumların oluşmasına katkı sağlayabilir. Dönüşümcü liderlerin bu süreçte rehberlik rolü üstlenmeleri, çalışanların belirsizlikler karşısında yön bulmalarını kolaylaştırmaya ve değişime karşı dirençlerini azaltmaya yardımcı olabilir. Liderlerin vizyoner yaklaşımları, sadece mevcut sistemin verimliliğini artırmakla kalmaz, aynı zamanda yeniliklerin kuruma entegre edilmesi sürecinde çalışanlar arasında ortak bir amaç duygusu yaratabilir. Dolayısıyla, yapay zekâ gibi yüksek etkili teknolojilerin başarıyla uygulanmasının, liderlik ve algı yönetiminin birlikte ele alındığı çok boyutlu stratejilere bağlı olduğunu ifade etmek mümkündür.

Sonuç olarak, bu çalışma, sağlık sektöründeki teknolojik dönüşümün yalnızca teknik bir süreçle sınırlı kalmadığını; aynı zamanda psikolojik ve kültürel boyutlar içerdiğini ortaya koymaktadır. İşgörenlerin performans algısının sürdürülebilir biçimde artırılabilmesi için, dönüşümcü liderlik yaklaşımları ile çalışanların yapay zekâyâ yönelik tutumları arasındaki etkileşimin derinlemesine anlaşılması ve bu etkileşime uygun organizasyonel politikaların geliştirilmesi gerekmektedir. Bu çerçevede, hastane yöneticileri, teknolojik dönüşüm süreçlerinde yalnızca operasyonel karar vericiler değil, aynı zamanda değişim liderleri olarak konumlanmalıdır. Yöneticilerin dönüşümcü liderlik özellikleri sergileyerek, çalışanların yapay zekâ teknolojilerine yönelik olumlu tutum geliştirmelerine rehberlik etmeleri, bu teknolojilerin kurumsal düzeyde benimsenmesini ve etkin şekilde kullanılmasını destekleyecektir. Yapay zekâ teknolojilerinin sağlık hizmet sunumuna entegrasyonunun başarıya ulaşabilmesi, çalışanların bu sistemlere ilişkin algılarının dönüştürülmesini ve yönetsel liderlik yaklaşımlarının söz konusu dönüşümle stratejik uyum içinde şekillendirilmesini zorunlu kılmaktadır. Bu bağlamda, yöneticilerin hem liderlik pratiklerini dönüştürmeleri hem de çalışanlara yönelik güven temelli, katılımcı ve destekleyici uygulamaları kurumsal yapıya entegre etmeleri kritik öneme sahiptir.

Teorik Katkılar

Bu çalışma, dönüşümcü liderlik ile işgören performansı arasındaki ilişkide yapay zekâyâ yönelik tutumların aracılık rolünü ortaya koyarak literatüre önemli bir teorik katkı sunmaktadır. Özellikle sağlık sektörü bağlamında bu üç değişkenin birlikte ele alınması, liderlik ve teknoloji kabul literatürünü bütünleştiren bütüncül bir model ortaya koymaktadır. Çalışma bulguları, Birleştirilmiş Teknoloji Kabul ve Kullanımı Modeli ve Teknoloji Kabul Modeli gibi teknoloji kabul teorilerinin, liderlik davranışları ile performans algısı arasındaki ilişkileri açıklamada önemli bir teorik zemin sunduğunu göstermektedir. Bu yönüyle çalışma, teknoloji kabul literatürünü liderlik teorileriyle bütünleştirmektedir.

Uygulama Katkıları

Elde edilen bulgular, sağlık kurumlarında teknolojik dönüşüm süreçlerinin yalnızca teknik yatırımlarla değil, aynı zamanda insan faktörünü merkeze alan liderlik yaklaşımlarıyla desteklenmesi gerektiğini göstermektedir. Dönüşümcü liderlerin çalışanların yapay zekâyâ yönelik kaygılarını azaltma, motivasyonlarını artırma ve teknolojik adaptasyonlarını kolaylaştırma konusunda kritik bir rol oynadığı görülmektedir. Bu kapsamda hastane yöneticilerinin, çalışanlara yönelik eğitim programları, teknoloji farkındalık çalışmaları ve katılımcı yönetim uygulamaları geliştirmeleri önerilmektedir. Ayrıca yapay zekâ sistemlerine yönelik güvenin artırılması, çalışanların bu teknolojileri benimseme düzeyini ve dolayısıyla performans algılarını olumlu yönde etkileyebilecektir.

AÇIKLAMALAR / DECLARATIONS

Üretken Yapay Zekâ Beyanı: Bu çalışmanın hazırlanmasında üretken yapay zekâ araçları yalnızca dil düzenlemesi ile metnin anlaşılabilirliğinin ve okunabilirliğinin artırılması amacıyla kullanılmıştır. Bu araçlar araştırma verisi üretmek, istatistiksel analiz gerçekleştirmek, bulguları yorumlamak veya bilimsel sonuçları geliştirmek amacıyla kullanılmamıştır. Yazarlar, yapay zekâ desteğiyle oluşturulan tüm içeriği eleştirel biçimde gözden geçirmiş ve yayımlanan çalışmanın doğruluğu, bütünlüğü ve özgünlüğüne ilişkin tüm sorumluluğu üstlenmektedir.

CRedit Yazarlık Katkı Beyanı: **Özlem Gedik:** Kavramsallaştırma, Danışmanlık, Doğrulama, Yazma – İnceleme ve Düzenleme. **Sena Nur Aktaş:** Kavramsallaştırma, Metodoloji, Veri Toplama, Araştırma, Yazma – Orijinal Taslak, Yazma – İnceleme ve Düzenleme. Her iki yazar da makalenin son halini okumuş, onaylamış ve çalışmanın tüm yönlerinden sorumlu olmayı kabul etmiştir.

Çıkar Çatışması Beyanı: Yazarlar, bu araştırmanın yürütülmesi, analizi, yorumlanması veya yayımlanması sürecini etkileyebilecek herhangi bir finansal, ticari, kişisel veya mesleki çıkar çatışması bulunmadığını beyan eder.

Veri Erişilebilirliği Beyanı: Bu çalışmada kullanılan veriler, Afyonkarahisar ilinde bir devlet hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarından anket yoluyla elde edilmiştir. Katılımcı gizliliğine ilişkin kısıtlar saklı kalmak kaydıyla, veri seti makul bir talep üzerine sorumlu yazardan temin edilebilir.

Fon Desteği Beyanı: Yazarlar, bu araştırma, yazarlık veya yayın sürecine ilişkin herhangi bir kurum veya kuruluştan finansal destek almamıştır.

Etik Kurul Onayı: Araştırmanın etik kurul izni Afyonkarahisar Sağlık Bilimleri Üniversitesi Müdahale Olmayan Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'nun 04.07.2025 tarih ve 2025/9 sayılı toplantısında alınmıştır.

Kaynakça

- Ahmed, J., Hashmi, M., and Akhtar, H. (2016). Effect of organizational politics on job performance: the mediating role of emotional intelligence, *FWU Journal of Social Sciences*, 10(1), 96-103.
- Al-Amin, M. (2017). Transformational leadership and employee performance mediating effect of employee engagement, *North South Business Review*, 7(2), 28-40.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yıldırım, E. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma yöntemleri SPSS Uygulamalı*, 7. Basım, Adapazarı, Sakarya Kitabevi.
- Alwali, J., and Alwali, W. (2022). The relationship between emotional intelligence, transformational leadership, and performance: A test of the mediating role of job satisfaction, *Leadership and Organization Development Journal*, 43(6), 928-952.
- Argon, T., ve Eren, A. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara, Nobel Yayıncılık.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul, Kariyer Yayınları.
- Başaran, R. (2016). *Çalışanların örgütsel tutum ve davranışlarının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: psikolojik sözleşmelerin aracılık rolü* [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bughin, J., Deakin, J., and O'beirne, B. (2019). Digital transformation: improving the odds of success, *McKinsey Quarterly*, 22, 1-5.
- Bulut, C. (2025). Sağlık kurumlarında yapay zekâ destekli karar destek sistemlerinin kullanımı, *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 11(1), 27-37.
- Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları ve Yorum*. 24. Baskı, Ankara, Pegem Akademi Yayıncılık.
- Čolaković, A., Avdagić-Golub, E., Begović, M., Memić, B., and Džubur, A. H. (2022). Application of machine learning in the fight against the COVID-19 pandemic: A review, *Acta Facultatis Medicae Naissensis*, 39(4), 389-409.
- Curado, C., and Santos, R. (2022). Transformational leadership and work performance in health care: The mediating role of job satisfaction, *Leadership in Health Services*, 35(2), 160-173.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology, *Mis Quarterly*, 13(3), 319-340.
- Elhaddad, M., and Hamam, S. (2024). AI-driven clinical decision support systems: an ongoing pursuit of potential, *Cureus*, 16(4), 1-9.
- Enginkaya, E. (2019). Sağlık Sektöründe Dijital Dönüşüm, Babacan, M. (Ed.), *Dijital Dönüşüm Ekseninde İşletme Uygulamaları*, Detay Yayıncılık, Ankara, 401-424.
- Erkutlu, H. (2008). Dönüşümcü liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Üniversite öğretim elemanları üzerine bir araştırma, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 59-78.
- Esteva, A., Kuprel, B., Novoa, R. A., Ko, J., Swetter, S. M., Blau, H. M., and Thrun, S. (2017). Dermatologist-level classification of skin cancer with deep neural networks, *Nature*, 542(7639), 115-118.
- Fırat, İ., ve Yeşil, S. (2020). Dönüşümcü liderlik özelliklerinin işletmenin yenilik yeteneği ve performansı üzerindeki etkisi, *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 40-57.

- Frisinger, A., and Papachristou, P. (2024). Bridging the voice of healthcare to digital transformation in practice- a holistic approach, *BMC Digital Health*, 2(1), 1-11.
- Galdiero, C., Marrapodi, R., Mele, S., Scaletti, A., and Martinez, M. (2025). Mapping digital transformation and social impact in Italian healthcare: a holistic evaluation of organizational digital maturity, *BMC Health Services Research*, 25(1), 1-19.
- Gedik, Y. (2020). Dönüşümsel ve işlemsel liderlik, *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 3(2), 19-34.
- George, D., and Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0 update (10a ed.) Boston, Pearson.
- Göktaş, B., ve Karagöz, H. (2024). Bilişim uzmanlarının yapay zekâ teknolojilerine bakış açısı üzerine nicel bir uygulama, *Journal of Internet Applications and Management*, 15(2), 63-79.
- Hasan, D.S. (2023). Assessing The Relationship between Transformational Leadership and Employee Performance in The Health Department of East Jakarta, *Procuratio: Jurnal Manajemen and Bisnis*, 2(2), 76-85.
- Hayes, A.F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-based Approach*, New York, The Guilford Press.
- Hundie, Z. A., and Habtewold, E. M. (2024). The effect of transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles on employees' level of performance: The case of hospital in Oromia Region, Ethiopia, *Journal of Healthcare Leadership*, 16, 67-82.
- İşler, B., ve Kılıç, M. (2021). Eğitimde yapay zekâ kullanımı ve gelişimi, *Yeni Medya Elektronik Dergisi*, 5(1), 1-11.
- Jiang, F., Jiang, Y., Zhi, H., Dong, Y., Li, H., Ma, S., Wang, Y., Dong, Q., Shen, H., and Wang, Y. (2017). Artificial intelligence in healthcare: Past, present and future, *Stroke and Vascular Neurology*, 2(4), 230-243.
- Karadavut, U. (2023). Sağlık Hizmetlerinde Yapay Zeka Uygulamaları, Karadavut, U., ve Yılmaz, O. (Ed.), *Yapay Zekâ ve Sağlık Sektöründe Uygulamalar*, Ankara, Nobel Yayın, 1-20.
- Kaya, F., Aydin, F., Schepman, A., Rodway, P., Yetişensoy, O., ve Demir-Kaya, M. (2022). The roles of personality traits, al anxiety, and demographic factors in attitudes toward artificial intelligence, *International Journal of Human-Computer Interaction*, 1-18.
- Kayı, T. (2015). *The impact of customer relationship management application on business performance: applied to the chemical industry* [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Keskes, I., Sallan, J. M., Simo, P., and Fernandez, V. (2018). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of leader-member Exchange, *Journal of Management Development*, 37(3), 271-284.
- Khan, K., and Ramachandran, S. (2012). Conceptual framework for performance assessment: competency, competence and performance in the context of assessments in healthcare-deciphering the terminology, *Medical teacher*, 34(11), 920-928.
- Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın alfa güvenilirlik katsayısı, *Journal of Mood Disorders*, 6(1), 47-48.
- Kılınç, E., Deniz, M. (2023). Stratejik ve dönüşümcü liderliğin bireysel performans etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15 (1), 260-273.
- Kirkman, B.L., and Rosen, B. (1999). Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment, *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74.
- Koçel, T. (2020). *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul, Beta Yayıncılık.
- Mangkunegara, A.P., and Huddin, M. (2016). The effect of transformational leadership and job satisfaction on employee performance, *Universal Journal of Management*, 4(4), 189-195.

- Manzoor, F., Wei, L., Nurunnabi, M., Subhan, Q.A., Shah, S.I.A., and Fallatah, S. (2019). The impact of transformational leadership on job performance and CSR as mediator in SMEs, *Sustainability*, 11(2), 1-14.
- Özdemir, Y. (2025). Türkiye bağlamında dönüşümcü liderlik: bir yaşam öyküsü analizi, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 66, 375-392.
- Özen, A. (2008). *Performans esaslı bütçeleme sistemi ve Türkiye’de uygulanabilirliği* [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Özgür, H., ve Aydın, G. (2020). TÜRK kamu sektörü bireysel ve kurumsal performans değerlendirme politikasının uygulama aşamasının analizi: 1965-2018, *Kamu Yönetimi ve Politikaları Dergisi*, 1(3), 6-35.
- Özkal, E.S., ve Özkara, B. (2025). Performansa dayalı ek ödeme sistemine ilişkin hekim algısı ölçeği: bir ölçek geliştirme çalışması, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 28(1), 15-30.
- Özkaynar, K. (2024). Teknoloji kabul modeli çerçevesinde, tüketicilerin yapay zekâ araçlarını kullanımlarında algılanan fayda, tutum ve niyetler arasındaki ilişki: etik kaygıların düzenleyici etkisi, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 22(Özel Sayı), 1472-1498.
- Pabuçcu, R., ve İşcan Ö. F. (2025). Yapay zekâ ve liderlik: dönüştürücü liderlik tarzının çalışan tutumlarına etkisi. *Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi*, 9(1), 195-210.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y. ve Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies, *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903
- Rigla, M., García-Sáez, G., Pons, B., and Hernando, M. E. (2018). Artificial intelligence methodologies and their application to diabetes, *Journal of diabetes science and technology*, 12(2), 303-310.
- Sarpbalkan, D. (2017). *Dönüşümcü liderliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. Bursa Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Shin, D. (2021). The effects of explainability and causability on perception, trust, and acceptance: Implications for explainable AI, *International Journal of Human-Computer Studies*, 146, 1-10.
- Sigler, T.H., and Pearson, C.M. (2000). Creating an empowering culture: examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment, *Journal of Quality Management*, 5(1), 27-52.
- Şahin, Y. (2025). Dijital liderliğin iş performansına etkisinde yapay zekâ tutumunun aracı rolü, *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 11(2), 397-416.
- Tavşancıl, E. (2010). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Topol, E.J. (2019). *Deep Medicine: How Artificial Intelligence Can Make Healthcare Human Again*. Basic Books.
- Tutar, H., ve Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: Ostim imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(2), 196-218.
- Turyadi, I., Zulkifli, Z., Tawil, M. R., Ali, H., and Sadikin, A. (2023). The role of digital leadership in organizations to improve employee performance and business success, *Jurnal Ekonomi*, 12(02), 1671-1677.
- Türk Kılıç, N., ve Kumru, S. (2021). Dönüşümcü liderlik ölçeği geçerliliğinin sağlık çalışanları örnekleminde incelenmesi, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 24(4), 699-716.
- Uğurluoğlu, Ö., ve Çelik, Y. (2009). Örgütlerde stratejik liderlik ve özellikleri, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 12(2), 121-156.
- Uludağ, G., ve Çınar, Ö. (2021). Özel işletmelerde algılanan sosyal destek ile yaşam doyumu ve işgören performansı ilişkisi, *Uluslararası Akademik Birikim Dergisi*, 4(1), 84-97.
- Uzun, T. (2020). Yapay zekâ ve sağlık uygulamaları, *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), 80-92.

- Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., and Davis, F. D. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view. *Mis Quarterly*, 27(3), 425-478.
- Wang, H. F., Chen, Y. C., Yang, F. H., and Juan, C. W. (2021). Relationship between transformational leadership and nurses' job performance: The mediating effect of psychological safety, *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 49(5), 1-12.