

Dönüşümcü liderliğin öncülleri ve ardılları, Türkiye Örneği_Tam Metin

By Özgür Çark

DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİĞİN ÖNCÜLLERİ VE ARDILLARI: TÜRKİYE ÖRNEKLEMİ

Özgür ÇARK¹

ÖZET

Değişim ve dönüşümün hızı sanayi devrimlerinden sonra eski zamanlara kıyasla bir hayli artmıştır. Özellikle endüstri 4.0 ve toplum 5.0 paradigması ile birlikte içinde bulunulan zaman hız çağı olarak adlandırılmaya başlanmıştır. Bu hızlanma ile birlikte örgütlerin bu değişim ve dönüşüme uyum sağlayabilmesi varlıklarını sürdürebilmeleri için hayati bir önem kazanmıştır. Dönüşümcü liderlik bu ihtiyaç doğrultusunda yönetim ve örgüt çalışmalarında öne çıkan bir konu olmuştur. Örgüt üyelerini şahsi çıkarlarının ötesinde, ortak bir vizyon ve örgütün amaçları doğrultusunda hareket ettirmek istediği yöne doğru entelektüel açıdan yönlendirebilen liderlere dönüşümcü liderler denmektedir. Dönüşümcü liderler ve dönüşümcü liderlik konusu uzun zamandan beri yönetim alanında çalışan araştırmacıların ilgisini çekmesi nedeniyle alan yazında konuyla ilgili bir hayli birikim olmuştur. Bu birikim içinde, dönüşümcü liderliğin çalışanların algı, tutum ve davranışları üzerinde meydana getirdiği etkilerin hangi unsurlar vasıtasıyla ortaya çıktığı veya hangi unsurları etkilediği yazında sıkça tartışılan konulardandır. Bu araştırmanın amacı Türkiye özelinde yapılan çalışmalarda dönüşümcü liderliğin öncülü ve ardılı olarak çalışılan konular ve değişkenlerin genel olarak sistematik şekilde saptanmasıdır. Bu amaçla Türkiye özelinde çalışılmış olan dönüşümcü liderlik çalışmaları saptanmış, araştırma yöntemi, örnekleme, diğer değişkenler ile olan istatistikî verileri incelenmiştir. Dönüşümcü liderlik konusunda Türkiye’de yönetim ve işletme sahasında yayınlanmış 35 adet makale ve doktora tezi özelinde yapılan çalışmalar incelendiğinde ruhsal zeka, duygusal zeka, stratejik düşünme ve kişisel özellikler gibi değişkenler öncül olarak ele alınırken, yenilikçi iş davranışı, iş tatmini, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, örgütsel performans ve örgütsel vatandaşlık gibi unsurların daha çok ardıl olarak ele alındığı görülmektedir. Ayrıca öğrenen örgüt, yetenek yönetimi, örgüt kültürü, psikolojik güçlendirme, lider-üye etkileşimi gibi değişkenlerin ise dönüşümcü liderliğe aracılık edip etmediğini inceleyen çalışmalara da rastlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Dönüşümcü Liderlik, Liderlik, Örgütsel Davranış, Yönetim, Dönüşüm

ANTECEDENTS AND OUTCOMES OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP: THE SAMPLE OF TURKEY

ABSTRACT

The speed of change and transformation has increased considerably after the industrial revolutions compared to the old times. Especially with the paradigm of industry 4.0 and society 5.0, the current time has begun to be called the age of speed. With this acceleration, it has become vital for organizations to adapt to this change and transformation to maintain their existence. Transformational leadership has become a prominent issue in management and organizational studies in line with this need. Leaders who can intellectually direct the members of the organization in the direction they want to move in line with a common vision and goals of the organization, beyond their personal interests, are called transformational leaders. Since the subject of transformational leaders and transformational leadership has attracted the attention of researchers working in the field of management for a long time, there has been a great deal of knowledge in the literature. Within this accumulation, it is frequently discussed in the literature that the effects of the transformational leader on the perception, attitude and behavior of the employees arise through which elements or which elements affect them. The aim of this research is to determine the subjects and variables studied as antecedents and outcomes of transformational leadership in studies conducted specifically in Turkey, in a general way. For this purpose, transformational leadership studies that have been studied in Turkey have been determined, research method, sample, statistical data with other variables have been examined. When 35 papers and doctoral thesis published in the field of management and business in Turkey on transformational leadership are examined, while variables such as spiritual intelligence, emotional intelligence, strategic thinking and personal characteristics are considered as antecedents, elements such as innovative work behavior, job satisfaction, organizational commitment, intention to leave, organizational performance and organizational citizenship are considered as outcomes. There are also studies examining whether variables such as learning organization, talent management, organizational culture, psychological empowerment, and leader-member interaction mediate transformational leadership.

Keywords: Transformational Leadership, Leadership, Organizational Behavior, Management, Transformation

GİRİŞ

Liderlik kavramı yönetim sahasında çalışılan en temel konuların başında gelmektedir. Haliyle liderler de liderlik konusunun en temel öznelere olmaları nedeniyle üzerinde en fazla

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Bolu MYO Yönetim ve Org. Bl., ozgurcark@ibu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-4881-0542>,

çalışma yürütülen konuların başında gelmektedir. Sosyal bilimlerin ilgi sahasına giren diğer tüm unsurlar gibi liderlik kavramı da değişimden payına düşeni almış, insanlıkla yaşıt olan serüveninde farklı yönleri ile ele alınmıştır. Değişen sosyolojik, psikolojik ve ekonomik yapılar liderlik kavramını da büyük oranda değişime uğratmıştır. Özellikle bu değişme sanayi toplumu ve akabinde bilgi toplumuna geçişin bir hayli baskın rol oynadığı dikkat çekmektedir (Hunt & Fedynich, 2018).

Liderliğin tarihsel gelişim serüveninde klasik dönem anlayışı olarak ifade edilen, âdemi merkeziyetçi bir güç anlayışına yaslanmış “büyük adam” anlayışının zamanla liderin özelliklerine, davranışlarına odaklanan çalışmalara kaydığı ve sonrasında durumsal liderlik anlayışı ile birlikte farklı liderlik tarzlarının alan yazına kazandırıldığı ve modern liderlik anlayışı dönemine geçiş yapıldığı görülmektedir (Çark, 2022, s. 253). Bu dönemde alan yazında “karizmatik liderlik”, “işlemsel liderlik”, vizyoner liderlik”, “stratejik liderlik” ve “dönüşümcü liderlik” konularının öne çıkan liderlik konuları olduğu görülmektedir (Fidan, 2020).

Dönüşümcü liderliğin akademik yazındaki gelişim serüveni incelendiğinde, köklerinin 1970’li yıllardaki karizmatik liderliğe ve işlemsel (etkileşimci) liderliğe dayandırıldığı görülmektedir. Dönüşümcü liderlik konusundaki erken evre çalışmalardan birini yürüten Bass (1990, s. 22) dönüşümcü liderliği bu iki öncül liderlik üzerinden ele almakta ve dönüşümcü liderleri takipçilerine vizyon ve misyon sağlayan, gurur veren ve bu sayede saygı ve güven kazanan *karizma* özelliği, yüksek amaçları basitleştirerek takipçilerine bunları ileten *ilham verici* özelliği, takipçilerine zeka, akılcılık ve problem çözme özendirilen *entelektüel yansıtım* özelliği ve her bir takipçisi ile ayrı ayrı ilgilenen *bireyselleştirilmiş farkındalık* özelliği üzerinden açıklayarak, işlemsel liderlik özellikleri ile arasındaki tamamlayıcılığa dikkat çekerek benzerlik ve farkları ortaya koymaktadır.

Uluslararası yazında 1990’lı yıllardan sonra işlemsel liderlik, karizmatik liderlik, lider-üye etkileşimi, iş tatmini, takım performansı, firma performansı, motivasyon gibi konuların dönüşümcü liderlik ile birlikte çalışılan başlıca konular olduğu görülmektedir. Bu çalışmada ise Türkiye özelinde dönüşümcü liderlik ile birlikte çalışılan konuların neler olduğunun tespiti amaçlanmıştır. Bu doğrultuda Türkiye’de dönüşümcü liderliğin öncülü ve ardılı olarak ele alınan konular ve değişkenler hangileridir? Bu çalışmalar, hangi sahada hangi örneklem türleri ile hangi yöntemler kullanılarak yürütülmüş ve hangi sonuçlara ulaşılmıştır sorularına yanıt bulabilmek amacıyla Web of Science, Ulakbim veri tabanlarında dizinlenen Türkiye örneklemleri makaleler ile Yök Tez’de yer alan doktora tezleri taranmıştır. Tarama sonucu ulaşılan çalışmalardan yönetim ve işletme sahasında olan 35 adet çalışma detaylı olarak incelenmiştir.

İnceleme sonucunda araştırma adı, araştırma yöntemi, araştırmada kullanılan değişkenler ve araştırma sonucu hakkında bilgi verilmiş ve mevcut çalışmalar doğrultusunda dönüşümcü liderliğin öncülü ve ardılı olan değişkenler belirlenmiştir.

1. Dönüşümcü Liderlik

Dönüşümcü liderlik kavramı, 1978 yılında Burns tarafından yapılan “işlemsel liderlik” ve “dönüşümcü liderlik” tanımlamasına kadar geri götürülmektedir. Sonrasında bu iki liderlik tipini birbirini tamamlayıcı yapılar olarak ele alan Bass’ın 1985 yılında liderlik tiplerini değerlendirmek amacıyla “çok değişkenli liderlik anketini (MLQ)” geliştirmesi konuyla ilgili

araştırmaların çoğalmasına yol açmış ve konuya olan ilgiyi artırmıştır (Lowe vd., 1996). Bu araçla yapılan birtakım çalışmalar anketin ölçüm aracı olarak güvenilir olduğunu ortaya koymuş, takipçilerin liderlik ve liderden memnuniyette dönüşümcü liderliğin olumlu etkisini ortaya koymuştur (Hinkin & Tracey, 1999).

Dönüşümcü liderlik kavramı için yapılan tanımların ilk olarak “işlemsel lider, takipçilerini belirlenen hedeflere ulaşmak amacıyla performanslarını artırmak amacıyla güdülerken, dönüşümcü lider ise tipik olarak takipçilerine başlangıçta beklenenden daha fazlasını yapmaları için ilham verir (DenHartog vd., 1997)” gibi işlemsel liderlik ile bir kıyaslama şeklinde geliştirildiği dikkat çekmektedir. İşlemsel liderlik ile dönüşümcü liderliği iki uç yaklaşım olarak ele alan bu tanımlarda işlemsel liderliğin daha çok kurallara yaslanmış bürokratik bir otoriteye ve yasal meşruiyete dayandığı, işlemsel liderlerin daha çok çalışma standartlarına dayalı, sorumluk ve görev odaklı hedefleri vurgulayan ve çalışanların örgütün amaçlarını gerçekleştirebilmesi için çalışan performansını etkilemek amacıyla sıklıkla ödül ve ceza gibi uygulamalara başvuran liderler olduğu ifade edilmektedir (Tracey & Hinkin, 1998). Bu tanımın bir diğer ucunda ifade edilen dönüşümcü liderlik ise daha yüksek ideal ve esinlendirme gücü ile takipçilerini daha yüksek değerler doğrultusunda motive edebilen liderler olarak tanımlanmaktadır (Hinkin & Tracey, 1999). Sonrasında dönüşümcü liderlik konusunda yapılan tanımlarda genellikle dönüşümcü liderliğin “karizma”, “ilham”, “entelektüel uyarım” ve “bireyselleştirilmiş farkındalık” gibi alt boyutlarının ifade edildiği tanımlara rastlanmaktadır. Bu tanımlarda bu boyutların biri veya birkaçının öne çıkarıldığı tanımların yanı sıra tümünün birlikte ele alındığı tanımlarda görülmektedir. Dönüşümcü liderliğin alt boyutları şu şekilde açıklanmaktadır (Hinkin & Tracey, 1999);

Karizma: Bir takipçinin lidere duyduğu saygı, güven ve hayranlığa dayanan idealleştirilmiş etkidir,

Bireysel (ilgi) farkındalık: Liderin bireysel takipçilerin endişelerini ve gelişimsel ihtiyaçlarını ne kadar önemseyişinin ifadesidir,

Entelektüel uyarım: Liderin takipçilerine ilginç ve zorlu görevler verme ve onları karşılaştıkları sorunları kendi yöntemleriyle akılcı bir şekilde çözmeye teşvik etme derecesidir,

İlham: Liderin beklentilerinin takipçilerine iletilmesine ve takipçilerin liderin vizyon ve değerlerine olan güvenine bağlı olarak ortaya çıkan esinlendirebilme özelliğidir.

Dönüşümcü liderliğin boyutlarından olan karizmatik liderlik boyutu, astların ekstra çabası, organizasyona bağlılık, liderden memnuniyet ve astların liderlik becerilerinin değerlendirilmesi dahil olmak üzere liderlik sonuçlarının en güçlü tek tahmin edicisi, kilit bir 4 asuru olup tek başına yeterli olmayan bir koşulu olarak ifade edilmektedir. Bu anlamda dönüşümcü liderlik karizmatik liderliğe yaslanmış olup, karizmatik liderlik çalışanlar için güven ve lidere inanç gerektirir (Simons, 1999). Takipçiler tarafından lidere duygusal bağlılık; takipçilerin duygusal ve motivasyonel uyarılması; lider tarafından ifade edilen misyona göre takipçi değerlerinin geliştirilmesi; takipçinin kendine saygısı, güveni ve lidere güveni; takipçi değerleri; ve takipçi içsel motivasyonu karizmatik liderlik teorilerinden altı çizilen başlıca unsurlardır (Tourish & Pinnington, 2002).

Dönüşümcü liderlik konusunda yapılan çalışmalardan önemli bir kısmı takipçiler üzerinde olumlu etkiler bildirmektedir. Dvir ve arkadaşları (2002) dönüşümcü liderliğin doğrudan takipçilerin gelişimi, dolaylı takipçilerin ise performansı üzerinde olumlu etkisini tespit etmişlerdir. Walumbwa ve arkadaşları (2008) dönüşümcü liderliğin performans ile olan doğrudan ve dolaylı ilişkisini inceledikleri çalışmada, dönüşümcü liderliğin performans üzerinde olumlu etkisini bildirmişlerdir. Takım etkinliğinde önemli bir unsur olarak ifade edilen takım refleksivitesi veya takımın işleyişini artırmada dönüşümcü liderliğin etkisini araştıran Schippers vd. (2008), ekip tarafından paylaşılan vizyonun dönüşümcü liderlikle ilişkisini ortaya koymuş ve bunun daha yüksek takım performansına yol açan takım refleksivitesi ile ilgili olduğunu tespit etmişlerdir.

Eisenbasis vd. (2008), araştırmalarında dönüşümcü liderliğin inovasyona destek yoluyla çalıştığını ve bunun da mükemmellik iklimi ile etkileşime girdiğini, böylece inovasyon desteğinin yalnızca mükemmellik için iklimin yüksek olduğu durumlarda ekip inovasyonunu geliştirdiğini doğrulamışlardır. Yazılım geliştirme şirketlerinde dönüşümcü liderliğin bireysel düzeyde takipçilerin yaratıcılığı ve de örgütsel düzeyde yenilikçilik üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmalarında Gümüşluoğlu ve İlsev (2009a, 2009b), dönüşümcü liderliğin hem bireysel hem de örgütsel düzeyde yaratıcılık üzerinde önemli etkileri olduğunu ifade etmişlerdir. Yine benzer şekilde Pieterse vd., (2010) ise çalışmalarında, dönüşümcü liderliğin yalnızca psikolojik güçlendirmenin yüksek olduğu ortamlarda yenilikçi davranışla pozitif ilişkili olduğunu belirtmiştir. Bu çalışmalar dönüşümcü liderliğin uygun örgüt iklimi ve lider-üye etkileşiminin sağlıklı işlediği örgütsel ortamlarda daha etkin olduğunu göstermektedir. Yenilikçi iş davranışını geliştirmede dönüşümcü liderliğin etkisi ve psikolojik güçlendirmenin düzenleyici etkisini araştıran Groselj vd., (2021) psikolojik güçlendirmenin düzeyi ile dönüşümcü liderliğin yenilikçi iş davranışını etkileme gücü arasında bir ilişki belirtmişlerdir.

Lider-takipçi etkileşiminde takipçilerin bilişleri, etki durumları ve özelliklerinin dönüşümcü liderlik derecelendirmelerini nasıl etkilediğini araştırdıkları çalışmada Avolio vd., (2022), takipçilerin liderle ilgili olumlu etkisi, ilişkisel kimliği ve kolektif kimliği arasında yüksek bir uyum olduğu durumlarda, dönüşümcü liderliğe dair takipçi puanlarının daha yüksek olduğu, takipçilerin ve liderlerin olumlu ve olumsuz etkileri arasında daha yüksek düzeyde uyumsuzluk olması durumunda ise dönüşümcü liderliğin takipçiler tarafından daha düşük puanlandığını göstermektedir. Ekip merkezli dönüşümcü liderlik ve ekip yeniliği arasındaki ilişkide ekip çalışması kalitesinin aracılık etkisini araştıran Klaic vd., (2020) ekip merkezli dönüşümcü liderliğin hem ekip yeniliği hem de bireysel üyelerin öğrenmesi ile pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Uluslararası alan yazındaki bu çalışmalara yer verildikten sonra ulusal yazındaki durumun tespiti için araştırmanın uygulama kısmına geçilmiştir.

2. Araştırma Yöntemi

Bu bölümde dönüşümcü liderlik kavramı ile ilgili ulusal yazındaki öncül ve ardıl değişkenlerini tespit edebilmek açısından, araştırma kapsamında ele alınan yayınlara hangi kriterler doğrultusunda karar verildiğine, hangi göstergelerin incelendiğine değinilmiştir.

2.1. Alan Yazın Araştırması

Ulusal alan yazında dönüşümcü liderlik kavramı ile ilişkili olarak çalışılan değişkenlerin neler olduğunu tespit edebilmek amacıyla Türkiye örnekleminde ele alınan çalışmaların taranması hedeflenmiştir. Bunun için öncelikle başlık kısmında “transformational leadership” veya “dönüşümcü liderlik” veya “dönüşümsel liderlik” veya “transformasyonel liderlik” ifadesi geçen WoS veri tabanında dizinlenen Türkiye adresli makaleler, sonrasında Ulakbim Sosyal Bilimler alanında dizinlenen makaleler ve Yök tez merkezinde yer alan doktora tezleri tarih sınırı olmaksızın taranmıştır.

2.2. Bulgular

Tarama sonucunda 117 adet yayına ulaşılmıştır. Bu yayınlara dair dağılım tablo 1’de sunulmaktadır.

Tablo 1: Yayınların Dağılımı

Dizin	Adet
Yök Tez (Doktora)	30
Ulakbim	60
WoS Türkiye adresli	27

Daha sonra ulaşılan bu yayınlardan işletme ve yönetim alanında olup, 2018-2021 yılları arasında yayınlananlar süzülerek taramaya devam edilmiştir. Doktora tezlerinden 10’u, WoS Türkiye adresli makalelerden 11’i, Ulakbim’de yer alan çalışmaların ise 14’ü bu kritere uygun bulunmuştur. Dolayısıyla incelenen araştırma örneklemini 35 yayına inmiş olup incelemeye devam edilmiştir.

Bu aşamadan sonra belirlenen kriterlere uygun araştırmaların künyesi, araştırma yöntemi, örneklem ve bulgular üzerinden çalışmalar incelenerek dönüşümcü liderlik kavramının öncülü ve ardılı değişkenler tespit edilmiştir. Yayınlar daire bulgular tarih sırasına göre tablo 2’de sunulmaktadır.

Tablo 2: Yayınlar Dair Bulgular

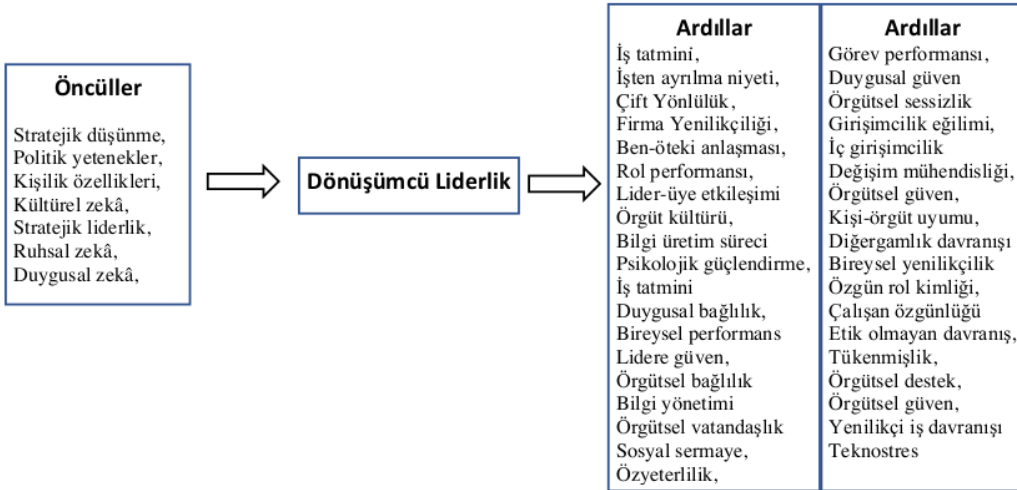
Yayın künyesi	Yöntem ve Değişkenler	Örneklem	Bulgular
(Cinnioğlu, 2018), Tez	Nicel- Etkileşimci Liderlik, Dönüşümcü Liderlik, Hizmetkâr Liderlik, İş tatmini, İşten ayrılma niyeti	1. sınıf yiyecek içecek işletmelerindeki toplam 491 çalışan	Dönüşümcü liderlik, etkileşimci liderlik ve iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişkiler saptanmıştır.
(Çekmecelioglu vd., 2018), TR Makale	Nicel- Dönüşümcü Liderlik, Çift Yönlülük, Firma Yenilikçiliği	61 işletmeden 304 çalışan	Dönüşümcü liderliğin bireysel ilgi boyutu kişisel yetenek üzerinde, idealize etki boyutu geliştirici yetenek üzerinde pozitif bir etkiye sahipken, entelektüel uyaran boyutu ise hem kişisel yetenek hem de geliştirici yetenek üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.
(Erturk vd., 2018), WoS Makale	Nicel- Dönüşümcü liderlik, Ben-öteki anlaşması, Rol performansı, Lider-üye etkileşimi	36 müfettiş ve bunların 189 astı	Dönüşümcü liderlik konusunda, ben-öteki anlaşmasının astların lider-üye etkileşimi algısı ile pozitif ilişkili olup, sırayla lider üye ben-öteki anlaşması ile astların amirlerinin performansına ilişkin

			algıları arasındaki ilişkiye tam olarak aracılık etmektedir.
(Öztürk, 2018), Tez	28 Nicel- Stratejik düşünme, Politik yetenekler, Dönüşümcü liderlik	Büyük sanayi işletmelerinde çalışan 283 kişi	11 Stratejik düşünme ve politik yetenekler alt boyutlarının, dönüşümcü liderliğin alt boyutları üzerinde büyük oranda pozitif ve anlamlı etkileri gözlemlenmiştir.
(Rubacı, 2018), Tez	Nicel- Dönüşümcü liderlik, Örgüt kültürü, Bilgi üretim süreci	Bir katılım bankasında çalışan 383 kişi	Dönüşümcü liderlik alt boyutu olan ideal etki negatif ve entelektüel uyarım pozitif, örgüt kültürünün alt boyutu klan kültürü, pazar kültürü pozitif ve adokrası kültürü negatif bilgi üretimin alt boyutu olan sosyalleşmeyi, klan kültürü içselleştirmeyi pozitif etkiler.
(Aydogmus vd., 2018), WoS Makale	Nicel- Kişilik özellikleri, Dönüşümcü liderlik, Psikolojik güçlendirme, İş tatmini	Çalışma.1) 221 Ar-Ge çalışanı Çalışma.2) 348 akademisyen	Çalışma 1) çalışan ne kadar vicdanlıysa, algılanan dönüşümsel liderlik ile iş tatmini arasındaki ilişki o kadar güçlüdür. Çalışma 2) çalışanlar liderlerini dönüşümcü olarak algıladıklarında kendilerini psikolojik olarak daha güçlü hissediyorlar ve bu da iş tatmin düzeylerini artırıyor.
(Ribeiro vd., 2018), WoS Makale	Nicel- Dönüşümcü liderlik, Duyusal bağlılık, Bireysel performans	476 Türk sağlık çalışanı	Dönüşümcü liderliğin bireysel performansa etkisine duygusal bağlılık aracılık etmektedir.
(Arslan, 2019), Tez	Nicel- Dönüşümcü liderlik, Yenilikçi iş davranışı, Psikolojik güçlendirme	700 yiyecek-içecek bölüm çalışanı	Dönüşümcü liderliğin yenilikçi iş davranışlarına etkisine psikolojik güçlendirme aracılık etmektedir.
(Attar vd., 2019), TR Makale	Nicel- Kültürel zekâ, Etkileşimci ve Dönüşümcü liderlik	116 yardım kuruluşu çalışanı	10 Kültürel zekâ ile her iki liderlik stili – etkileşimci ve dönüşümcü liderlik stili- arasında pozitif bir ilişki vardır.
(Dede, 2019), TR Makale	Nicel- Dönüşümcü liderlik, Lidere güven, Örgütsel bağlılık	İstanbul Dudullu Sanayinde 315 çalışan	3 Dönüşümcü liderliğin duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı ancak devam bağlılığı ve normatif bağlılığı anlamlı ve pozitif etkilediği ayrıca dönüşümcü liderlik ve devam bağlılığı ilişkisinde lidere olan güvenin aracı rolünün olduğu tespit edilmiştir.
(Karamanlioğlu vd., 2019), TR Makale	Nitel (Fenomenoloji)- Dönüşümcü liderlik, Bilgi yönetimi	Bilişim sektöründe 10 lider/yönetici ile mülakat	25 Dönüşümcü liderlik ve alt boyutları bilgi yönetimi ve alt boyutlarını olumlu olarak etkilemektedir.
(Kılınç, 2019), Tez	Nicel- Stratejik liderlik, Dönüşümcü liderlik, Bireysel performans	297 sağlık çalışanı	15 Stratejik ve dönüşümcü liderlik ile bireysel performans ilişkisi pozitif yönlü ve zayıf ilişkilidir.
(Öter, 2019), Tez	Nicel- Dönüşümcü liderlik, Örgütsel vatandaşlık	146 beyaz yakalı denizcilik işletmesi çalışanı	5 Dönüşümcü liderlik davranışları çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışını etkilemektedir.
(Söylemez, 2019), Tez	5 Nicel- Dönüşümsel liderlik, Sosyal sermaye, Özyeterlilik, Lider-üye etkileşimi	Kocaeli Serbest Bölgesinde çalışan 504 kişi	5 Dönüşümsel liderliğin sosyal sermayeyi etkilemesinde lider-üye etkileşiminin tam aracı, özyeterliliğin ise kısmi aracı rolü oynadığı tespit edilmiştir.

(Altunoglu vd., 2019), WoS Makale	Niceliksel- Dönüşümcü liderlik, Görev performansı, Örgütsel vatandaşlık, Duygusal güven	Çeşitli sektörlerden 197 çalışan	Dönüşümcü liderlik ile takipçilerin görev performansları arasındaki ilişkiye duygusal güven aracılık etmiştir. Dönüşümcü liderlik davranışlarının duygusal güven üzerindeki etkisinde lider- 4 ve etkileşimi düzenleyici etkiye sahiptir.
(Akın, 2020), TR Makale	Niceliksel- Dönüşümcü liderlik, Etkileşimci liderlik, Örgütsel sessizlik	110 çalışan	Dönüşümsel liderliğin olduğu ortamlarda kabullenici sessizlik ve korunmacı sessizliğin azaldığı görülmüştür.
(Baysak & Bozkurt, 2020), TR Makale	Niceliksel- Dönüşümcü liderlik, Girişimcilik eğilimi, Firma performansı	175 Teknoperak üst düzey yöneticisi	Dönüşümcü liderliğin firma performansı üzerinde olumlu etkisine girişimcilik eğilimi aracılık etmektedir.
(Eroğlu, 2020)	Niceliksel- Dönüşümcü liderlik, Psikolojik sermaye, İç girişimcilik	Savunma sanayiinde faaliyet gösteren bir örgütün 115 çalışanı	Dönüşümcü liderlik alt boyutlarından idealleştirilmiş etki ve bireysel destek boyutlarının iç girişimcilik üzerinde olumlu yönde etkisi, dönüşümcü liderlik alt boyutlarından bireysel destek boyutunun iç girişimcilik davranışı üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutunun düzenleyici etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 8
(Küçükaltan & Mert, 2020) TR Makale	Niceliksel- Dönüşümcü liderlik, Değişim mühendisliği, Performans	İmalat sanayiinde çalışan 390 kişi	Değişim mühendisliğinin, dönüşümcü liderlik ve performans arasındaki ilişkide kısmi ara değişken etkisine sahiptir.
(Manafzadehtabriz, 2020), Tez	Niceliksel- Ruhsal zekâ, Duygusal zekâ, Dönüşümcü liderlik	Bir üniversitede görev yapan 219 yönetici 20	Duygusal ve ruhsal zekâyâ sahip olan yöneticilerin daha fazla dönüşümcü liderlik özelliği gösterdikleri saptanmıştır.
(Özgür & Turan, 2020), TR Makale	Niceliksel- Dönüşümsel liderlik, Örgütsel güven, Örgütsel vatandaşlık	İlaç sektöründe önde gelen bir grubun beş farklı firmasında çalışan 485 kişi	Dönüşümsel liderliğin örgütsel vatandaşlığa etkisinde örgütsel güvenin kısmi aracılık etkisi vardır. 7
(Sökmen & Benk, 2020), TR Makale	Niceliksel- Dönüşümsel liderlik, Kişi-örgüt uyumu, İş tatmini	Bir bakanlığa ait merkez biriminde çalışan 560 katılımcı	Dönüşümsel liderliğin iş tatmini üzerindeki etkisinde kişi-örgüt uyumu kısmi aracılık etkisi göstermektedir.
(Sökmen & Karagöz, 2020), TR Makale	Niceliksel- Dönüşümsel liderlik, Kişi-örgüt uyumu, Diğergamlık davranışı	Bir bakanlığın merkez biriminde çalışan 440 katılımcı	Dönüşümsel liderliğin diğerkâmlık davranışı üzerindeki etkisinde kişi-örgüt uyumunun aracılık etkisi bulunmamıştır.
(Sarıkose & Turkmen, 2020), WoS Makale	Niceliksel- Dönüşümcü liderlik, Bireysel yenilikçilik	İki hastanede çalışan 300 hemşire	Dönüşümcü liderlik yüksek düzeyde bireysel yenilikçilik ile ilişkilidir.
(Kasimoglu & Ammari, 2020), Wos Makale	Niceliksel- Dönüşümcü liderlik, Özgün rol kimliği, Çalışan özgünlüğü	İki ülkedeki büyük şirketlerde çalışan 688 yönetici	Her iki ülkede dönüşümcü liderliğin özgünlüğe olan etkisine yaklaşım farklılaşmaktadır.
(Turunc & Altay, 2020), WoS Makale	Niceliksel- Dönüşümcü liderlik, Etik olmayan davranış, Tükenmişlik	Özel sağlık sektöründe çalışan 217 kişi	Dönüşümcü liderliğin tükenmişlik üzerindeki negatif etkisinde etik olmayan davranışın kısmi aracılık etkisi vardır.
(Akdere vd., 2021), WoS Makale	Niceliksel- Dönüşümcü liderlik, Örgütsel destek, İş tatmini, Örgütsel bağlılık, Örgütsel güven	Sağlık çalışanları	Dönüşümcü liderlik uygulamaları örgütsel destek sağlar ve çalışanların iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven tutumlarını olumlu yönde etkiler

(Çetinkaya, 2021), Tez	Nitel (yarı yapılandırılmış mülakat)- Dönüşümcü liderlik, Yenilikçi iş davranışı	95 adet 5 yıldızlı otel	19 Yöneticilerin, dönüşümcü liderlik özellikleri gösterip göstermemeleri ile yeniliğe yaklaşımları arasında bir ilişki bulunmamıştır
(Çiçek & Kılınç, 2021), TR Makale	Nicel- Dönüşümcü liderlik, Teknostres	334 Lojistik şirketi çalışanı	Dönüşümcü liderlik davranışı teknostrese negatif yönde etki etmektedir. 16
(Çobanoğlu, 2021), TR Makale	Nicel- Dönüşümcü liderlik, İş doyumu, Yenilikçilik	498 öğretmen	Dönüşümcü liderlik ile iş doyumu ve yenilikçi davranışlar arasında olumlu ve orta düzeyde bir ilişki vardır.
(Çolak, 2021), Tez	Nicel- Dönüşümcü liderlik, Örgüt kültürü, Örgütsel bağlılık	430 otel çalışanı	Dönüşümcü liderlik örgütsel bağlılık ilişkisinde örgüt kültürünün aracı değişken etkisi vardır.
(Ekmekci vd., 2021), WoS Makale	Nicel- Dönüşümcü liderlik, Algılanan stres, Normatif ve devam bağlılığı	232 beyaz ve mavi yakalı çalışan	Dönüşümcü liderlik davranışları çalışanların daha az gerginlik ve stres hissetme eğiliminde olduklarını ve bu nedenle nihayetinde kuruluşlara daha etkili ve normatif olarak bağlı olduklarını göstermektedir.
(Ucar vd., 2021), WoS Makale	Nicel- Hizmetkar ve dönüşümcü liderlik, Çalışanların özgün davranışı, otantik liderlik	1146 mavi ve beyaz yakalı çalışan	Hizmetkar ve dönüşümcü liderlik, çalışanların yaratıcı davranışlarıyla pozitif olarak ilişkilidi ve bu etkilerin, otantik liderlik tarafından yönetilirse arttığı görüldü. 1
(Yetim & Uğurluoğlu, 2021), TR Makale	Nitel- İçerik analizi, Dönüşümcü liderlik	57 İngilizce, 9 Türkçe makale	Dönüşümcü liderlik kavramının örgütsel bağlılık ve çalışan performansı gibi bazı kavramlarla birlikte sıklıkla kullanıldığı görülmektedir.
(Yucel, 2021)	Nicel- Dönüşümcü liderlik, Çalışan performansı, İşten ayrılma niyeti	478 çalışan	Çalışan performansının işten ayrılma niyetleri ile dönüşümcü liderlik arasındaki bağlantıya aracılık ettiğini ortaya koymuştur.

Dönüşümcü liderliğin öncülleri ve ardılları şekil 1’de gösterilmektedir.



Şekil 1: Dönüşümcü Liderliğin Öncülleri ve Ardılları

SONUÇ ve ÖNERİLER

Alan yazında dönüşümcü liderler, ekip üyeleri üzerinde belirli bir karizmaya sahip ve bu karizmatik yönleri ile çalışanlara ilham veren, sahip olduğu bilgi ve becerileri entelektüel yansıtım özelliği ile üyelere iletebilen ve her bir üye ile birebir ilgilenen bireysel farkındalıkları yüksek liderler olarak ifade edilmektedir. Özellikle ilk evre çalışmaları liderin bu özellikleri açısından işlemsel liderliği tamamlayıcı yönü tarafından ele alındığı görülmektedir.

Uluslararası alan yazınında dönüşümcü liderlik ile ilgili çalışmaların 1970'li yıllarda başladığı ifade edilmekte olup, pek çok çalışma yürütülmüştür. Bu bakımdan kavram uzun süredir yönetim ve işletme alanında çalışılmış ve bu anlamda olgunlaşmasını yüksek oranda tamamlamış bir kavramdır. Kavramın ulusal alan yazını açısından da ne ifade ettiğini görmek 1 kavramın etkisini öncülleri ve ardılları doğrultusunda incelemek için ulusal alan yazının incelenmesi önem arz etmektedir. Bu doğrultuda Türkiye'de dönüşümcü liderliğin öncülü ve ardılı olarak ele alınan konular ve değişkenlerin neler olduğunu ve bu çalışmaların hangi sahada, hangi örneklem türleri ile hangi yöntemler kullanılarak yürütülmüş ve hangi sonuçlara ulaşılmış olduğuna dair bir değerlendirme yapabilmek amacıyla Web of Science, Ulakbim veri tabanlarında dizinlenen Türkiye örneklemleri ile Yök Tez'de yer alan doktora tezleri taranmıştır.

Tarama sonucu ulaşılan çalışmalardan yönetim ve işletme sahasında olan 35 adet çalışma detaylı olarak incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda dönüşümcü liderliğe olan ilgi ve alakanın 1970'li yıllardan sonra başladığı görülmektedir. Dönüşüm liderlik çalışmaları, bu anlamda karizmatik liderlik ve işlemsel liderlik çalışmalarının bir devamı olarak görülmektedir.

Alan yazında incelenen yayınlar doğrultusunda stratejik düşünme, politik yetenekler, kişilik özellikleri, kültürel zekâ, stratejik liderlik, ruhsal zekâ ve duygusal zekâ dönüşümcü liderliğin öncülü olan değişkenler olarak belirlenmiştir. Dönüşümcü liderliğin ardılı olarak ise iş tatmini, işten ayrılma niyeti, çift yönlülük, firma yenilikçiliği, ben-öteki anlaşması, rol performansı, lider-üye etkileşimi, örgüt kültürü, bilgi üretim süreci psikolojik güçlendirme, iş tatmini, duygusal bağlılık, bireysel performans, lidere güven, örgütsel bağlılık, bilgi yönetimi, örgütsel vatandaşlık, sosyal sermaye, özyeterlilik, görev performansı, duygusal güven örgütsel sessizlik girişimcilik eğilimi, iç girişimcilik, değişim mühendisliği, örgütsel güven, kişi-örgüt uyumu, diğergamlık davranışı, bireysel yenilikçilik, özgün rol kimliği, çalışan özgünlüğü, etik olmayan davranış, tükenmişlik, örgütsel destek, örgütsel güven, yenilikçi iş davranışı, teknostres değişkenleri belirlenmiştir.

Kaynakça

- Akdere, M., Top, M., & Tarcan, M. (2021). The impact of transformational leadership on employee attitudes: Implications for human resources. *Middle East Journal of Management*, 8(6), 611-629. <https://doi.org/10.1504/MEJM.2021.118456>
- Akın, Ö. (2020). Dönüşümsel ve Etkileşimsel Liderliğin Örgütsel Sessizliğe Etkisi. *Tesam Akademisi*, 7(1), 199-228. <https://doi.org/10.30626/tesamakademi.632664>
- Altunoglu, A., Sahin, F., & Babacan, S. (2019). Transformational leadership, trust, and follower outcomes: A moderated mediation model. *Management Research Review*, 42(3), 370-390. <https://doi.org/10.1108/MRR-01-2018-0036>

- Arslan, F. (2019). *Yiyecek—İçecek Çalışanlarında Dönüşümcü Liderlik Ve Yenilikçi İş Davranışı İlişkisinde Psikolojik Güçlendirmenin Aracı Etkisi* [Doktora Tezi]. Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Attar, M., Jami, M. S., & Kalfaoğlu, S. (2019). Effect of Cultural Intelligence on Transactional and Transformational Leadership Styles: A Research in Charity Organizations in Erbil. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 0(41), 148-160. <https://doi.org/null>
- Avolio, B., Keng-Highberger, F., Lord, R., Hannah, S., Schaubroeck, J., & Kozlowski, S. (2022). How leader and follower prototypical and antitypical attributes influence ratings of transformational leadership in an extreme context. *Human Relations*, 75(3), 441-474. <https://doi.org/10.1177/0018726720958040>
- Aydogmus, C., Camgoz, S., Ergeneli, A., & Ekmekci, O. (2018). Perceptions of transformational leadership and job satisfaction: The roles of personality traits and psychological empowerment. *Journal of Management & Organization*, 24(1), 81-107. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.59>
- Bass, B. (1990). From Transactional to Transformational Leadership—Learning to Share the Vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S)
- Baysak, B., & Bozkurt, S. (2020). The Relationship Between Transformational Leadership, Firm Performance and the Role of Entrepreneurship Orientation. *Istanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(37), 353-371. <https://doi.org/null>
- Cinnioğlu, H. (2018). *Etkileşimci Liderlik, Dönüşümcü Liderlik, Hizmetkâr Liderlik, İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Yiyecek İçecek İşletmelerinde Bir Araştırma* [Doktora Tezi]. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çark, Ö. (2022). İş Yaşamında Güncel Liderlik Yaklaşımlarına Dair Alan Yazın İncelemesi. İçinde N. T. İrge (Ed.), *Yönetiş Kavramlara Güncel Bakışlar* (ss. 251-273). Nobel Yayıncılık.
- Çekmecelioglu, H. G., Günsel, A., & İlhan, Ö. Ö. (2018). Keşifsel ve Geliştirici Yeteneğe Dayalı Çift Yönlülük: Dönüşümcü Liderlik, Çift Yönlülük, Firma Yenilikçiliği Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 137-150. <https://doi.org/10.20409/berj.2017.72>
- Çetinkaya, A. (2021). *Dönüşümcü Liderlik Perspektifinden Yenilikçi İş Davranışının Analizi: Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma* [Doktora Tezi]. Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çiçek, B., & Kılınç, E. (2021). Can transformational leadership eliminate the negativity of technostress? Insights from the logistic industry. *Business and Management Studies: An International Journal*, 9(1), 372-384. <https://doi.org/10.15295/bmij.v9i1.1770>
- Çobanoğlu, N. (2021). Transformational Leadership Job Satisfaction's Relationship with Innovativeness in Elementary Schools. *Yaşadıkça Eğitim Dergisi*, 35(2), 696-714. <https://doi.org/10.33308/26674874.2021352330>
- Çolak, G. (2021). *Dönüşümcü Liderlik Davranışları İle Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Örgüt Kültürünün Rolü: Zincir Otel İşletmelerinde Bir Araştırma* [Doktora Tezi]. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dede, N. P. (2019). Dönüşümcü Liderlik Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Lidere Olan Güvenin Aracı Rolü Üzerine Bir Araştırma. *Business and Management Studies: An International Journal*, 7(4), 1923-1943. <https://doi.org/10.15295/bmij.v7i4.1250>
- DenHartog, D., VanMuijen, J., & Koopman, P. (1997). Transactional versus transformational leadership: An analysis of the MLQ. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 19-34. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00628.x>

- Dvir, T., Eden, D., Avolio, B., & Shamir, B. (2002). Impact of transformational leadership on follower development and performance: A field experiment. *Academy of Management Journal*, 45(4), 735-744. <https://doi.org/10.2307/3069307>
- Eisenbeiss, S., van Knippenberg, D., & Boerner, S. (2008). Transformational Leadership and Team Innovation: Integrating Team Climate Principles. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1438-1446. <https://doi.org/10.1037/a0012716>
- Ekmekci, O., Camgoz, S., Guney, S., & Oktem, M. (2021). The Mediating Effect of Perceived Stress on Transformational and Passive-Avoidant, Leadership-Commitment Linkages. *International Journal of Organizational Leadership*, 10(4), 348-366.
- Erogluer, K. (2020). Dönüşümcü Liderlik Algısının Çalışanların İç Girişimcilik Davranışları Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Etkisi. *Business and Management Studies: An International Journal*, 8(2), 2503-2530. <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v8i2.1530>
- Erturk, A., Van den Broeck, H., & Verbrigghe, J. (2018). Self-other agreement on transformational leadership and subordinates' assessment of supervisor's performance: Mediating role of leader-member exchange. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(2), 291-308. <https://doi.org/10.1108/LODJ-02-2016-0048>
- Fidan, M. (2020). Lider Takipçi İlişkisi Bağlamında Liderliğin Tarihsel Evrimi ve Kadın Liderliği. *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*, 2019(19), 53-70. <https://doi.org/10.26650/iukad.2019.19.004>
- Groselj, M., Cerne, M., Penger, S., & Grah, B. (2021). Authentic and transformational leadership and innovative work behaviour: The moderating role of psychological empowerment. *European Journal of Innovation Management*, 24(3), 677-706. <https://doi.org/10.1108/EJIM-10-2019-0294>
- Gumusluoglu, L., & Ilsev, A. (2009a). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. *Journal of Business Research*, 62(4), 461-473. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2007.07.032>
- Gumusluoglu, L., & Ilsev, A. (2009b). Transformational Leadership and Organizational Innovation: The Roles of Internal and External Support for Innovation. *Journal of Product Innovation Management*, 26(3), 264-277. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5885.2009.00657.x>
- Hinkin, T., & Tracey, J. (1999). The relevance of charisma for transformational leadership in stable organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 12(2), 105-119. <https://doi.org/10.1108/09534819910263659>
- Hunt, T., & Fedynich, L. C. (2018). Leadership: Past, Present, and Future: An Evolution of an Idea. *Journal of Arts and Humanities*, 08(02), 20-26.
- Karamanhoğlu, A., Şenkul, G., & Sıgı, Ü. (2019). Dönüşümcü Liderlik ve Bilgi Yönetimi: Bilgi ve İletişim Teknolojileri Firmaları Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Alanya Akademik Bakış*, 3(2), 99-122. <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.555569>
- Kasimoglu, M., & Ammari, D. (2020). Transformational leadership and employee creativity across cultures. *Journal of Management Development*, 39(4), 475-498. <https://doi.org/10.1108/JMD-05-2019-0153>
- Kılınç, E. (2019). *Stratejik ve Dönüşümcü Liderlik İle İşgören Performansı İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma* [Doktora Tezi]. İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Klaic, A., Burtcher, M., & Jonas, K. (2020). Fostering team innovation and learning by means of team-centric transformational leadership: The role of teamwork quality. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(4), 942-966. <https://doi.org/10.1111/joop.12316>
- Küçükaltan, B., & Mert, G. (2020). Örgütlerde Dönüşümcü Liderlik ve Performans İlişkisinin Değişim Mühendisliği Aracı Rolünde İncelenmesi: İmalat Sanayii Örneği. *OPUS Uluslararası Toplum*

Araştırmaları Dergisi, 15(10. Yıl Özel Sayısı), 5065-5095.
<https://doi.org/10.26466/opus.684573>

- Lowe, K., Kroeck, K., & Sivasubramaniam, N. (1996). Effectiveness correlates of transformational and transactional leadership: A meta-analytic review of the MLQ literature. *Leadership Quarterly*, 7(3), 385-425. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(96\)90027-2](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(96)90027-2)
- Manafzadehtabriz, S. (2020). *Üniversite Yöneticilerinin Ruhsal Zekâ Ve Duygusal Zekâ İle Dönüşümcü Liderlik Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* [Doktora Tezi]. Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Öter, S. (2019). *Denizcilik İşletmelerinde Dönüşümcü Liderlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma* [Doktora Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özgür, S., & Turan, M. (2020). Dönüşümsel Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 29(4), 389-405. <https://doi.org/null>
- Öztürk, E. K. (2018). *Stratejik Düşünmenin ve Politik Yeteneklerin Dönüşümcü Liderlik Üzerindeki Etkileri* [Doktora Tezi]. Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Pieterse, A., van Knippenberg, D., Schippers, M., & Stam, D. (2010). Transformational and transactional leadership and innovative behavior: The moderating role of psychological empowerment. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 609-623. <https://doi.org/10.1002/job.650>
- Ribeiro, N., Yucel, I., & Gomes, D. (2018). How transformational leadership predicts employees' affective commitment and performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(9), 1901-1917. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-09-2017-0229>
- Rubacı, H. (2018). *Dönüşümcü Liderlik Ve Örgüt Kültürünün Bilgi Üretim Sürecine Etkisi* [Doktora Tezi]. Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sarikose, S., & Turkmen, E. (2020). The relationship between demographic and occupational variables, transformational leadership perceptions and individual innovativeness in nurses. *Journal of Nursing Management*, 28(5), 1126-1133. <https://doi.org/10.1111/jonm.13060>
- Schippers, M., Den Hartog, D., Koopman, P., & van Knippenberg, D. (2008). The role of transformational leadership in enhancing team reflexivity. *Human Relations*, 61(11), 1593-1616. <https://doi.org/10.1177/0018726708096639>
- Simons, T. (1999). Behavioral integrity as a critical ingredient for transformational leadership. *Journal of Organizational Change Management*, 12(2), 89-104. <https://doi.org/10.1108/09534819910263640>
- Sökmen, A., & Benk, O. (2020). Dönüşümsel Liderlik, Kişi-Örgüt Uyumu ve İş Tatmini İlişkisi: Kamu Çalışanlarına Yönelik Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1347-1357. <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.916>
- Sökmen, A., & Karagöz, F. (2020). Dönüşümsel Liderlik, Kişi-Örgüt Uyumu ve Diğerkâmlık Davranışı İlişkisi: Kişi Örgüt Uyumunun Aracı Etkisi. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 55(2), 1025-1039. <https://doi.org/10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.20.05.1368>
- Söylemez, M. (2019). *Dönüşümsel Liderlik, Sosyal Sermaye, Özyeterlilik Ve Lider-Üye Etkileşimi İlişkisi: Kocaeli Serbest Bölgesinde Bir Araştırma* [Doktora Tezi]. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tourish, D., & Pinnington, A. (2002). Transformational leadership, corporate cultism and the spirituality paradigm: An unholy trinity in the workplace? *Human Relations*, 55(2), 147-172. <https://doi.org/10.1177/0018726702055002181>

- Tracey, J., & Hinkin, T. (1998). Transformational leadership or effective managerial practices? *Group & Organization Management*, 23(3), 220-236. <https://doi.org/10.1177/1059601198233002>
- Turunc, O., & Altay, M. (2020). The Role of Unethical Behavior in the Relationship between Transformational Leadership and Burnout. *Pacific Business Review International*, 13(5), 64-78.
- Ucar, A., Alpkın, L., & Elci, M. (2021). The Effect of Servant and Transformational Leadership Styles on Employee Creative Behavior: The Moderating Role of Authentic Leadership. *International Journal of Organizational Leadership*, 10, 99-119.
- Walumbwa, F., Avolio, B., & Zhu, W. (2008). How Transformational Leadership Weaves Its Influence on Individual Job Performance: The Role of Identification and Efficacy Beliefs. *Personnel Psychology*, 61(4), 793-825. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2008.00131.x>
- Yetim, B., & Uğurluoğlu, Ö. (2021). Sağlık Sektöründe Dönüşümcü Liderlik İle İlgili Yapılmış Olan Çalışmaların İçerik Analizi İle İncelenmesi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(4), 1126-1142. <https://doi.org/null>
- Yucel, I. (2021). Transformational Leadership and Turnover Intentions: The Mediating Role of Employee Performance during the COVID-19 Pandemic. *Administrative Sciences*, 11(3), 1-21. <https://doi.org/10.3390/admsci11030081>

Dönüşümcü liderliğin öncülleri ve ardılları, Türkiye Örneği_Tam Metin

ORIGINALITY REPORT

12%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	app.trdizin.gov.tr Internet	56 words — 1%
2	www.berjournal.com Internet	34 words — 1%
3	www.bmij.org Internet	34 words — 1%
4	dergipark.org.tr Internet	32 words — 1%
5	tez.yok.gov.tr Internet	29 words — 1%
6	www.acarindex.com Internet	23 words — 1%
7	www.isarder.org Internet	22 words — 1%
8	www.researchgate.net Internet	22 words — 1%
9	acikbilim.yok.gov.tr Internet	18 words — < 1%

10	pdfs.semanticscholar.org Internet	16 words — < 1%
11	www.pressacademia.org Internet	16 words — < 1%
12	2dc40e33-085f-40e0-8172-9a1f898c1942.filesusr.com Internet	13 words — < 1%
13	es.scribd.com Internet	12 words — < 1%
14	9lib.net Internet	11 words — < 1%
15	abakus.inonu.edu.tr Internet	11 words — < 1%
16	journals.iku.edu.tr Internet	11 words — < 1%
17	akademik.adu.edu.tr Internet	10 words — < 1%
18	Kasap, Nurdan. "Liderlik Tarzi Ve Ise Yabancilasmanin Isten Ayrilma Niyeti Uzerine Etkisi.", Marmara Universitesi (Turkey), 2021 ProQuest	9 words — < 1%
19	acikerisim.duzce.edu.tr Internet	9 words — < 1%
20	libratez.cu.edu.tr Internet	9 words — < 1%
21	zenodo.org	

9 words — < 1%

22 Rumeysa Kaymakçı, Ali Görener, Kerem Toker. "THE PERCEIVED OVERQUALIFICATION'S EFFECT ON INNOVATIVE WORK BEHAVIOUR: DO TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND TURNOVER INTENTION MATTER?", Current Research in Behavioral Sciences, 2022
Crossref

23 academiamilitar.pt
Internet

24 archive.org
Internet

25 dspace.balikesir.edu.tr
Internet

26 ojs.unm.ac.id
Internet

27 İlknur Kumkale. "Organizational Mastery", Springer Science and Business Media LLC, 2022
Crossref

28 Oya Erdil, Elif Kara Ozturk. "The effects of strategic thinking and political skills on transformational leadership", Pressacademia, 2017
Crossref

29 Ozakar, Ozlem Ocal. "Algılanan örgütsel Destek, Psikolojik güçlendirme Ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler: Banka çalışanları üzerine Bir araştırma", Marmara Üniversitesi (Turkey), 2020
ProQuest

EXCLUDE QUOTES OFF
EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE SOURCES OFF
EXCLUDE MATCHES OFF