



Yıl / Year:2020 Cilt / Volume: 10

Sayı / Issue: 20

Sayfalar /Pages: 276-296

Araştırma Makalesi

Gönderim Tarihi: 27.04.2020

Kabul Tarihi: 10.06.2020

SAĞLIK KURUMLARINDA LİDERLİK TARZI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİYİ İNCELEYEN ÇALIŞMALARIN SİSTEMATİK DERLEMESİ

Mustafa FİLİZ¹

Öz

Bu araştırmada, Türkiye’de sağlık kurumlarında algılanan liderlik tarzı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan çalışmaların sistematik olarak analizlerinin yapılması amaçlanmıştır. Bu amaçla Ocak 2009-Aralık 2018 tarihleri arasında Google Akademik, EBSCO, ULAKBİM ve Ulusal Tez Merkezi dizinlerinin/veri tabanlarının üzerinden tarama yapılmıştır. Tarama sonucunda araştırmada belirlenen kriterlere uygun 13 çalışma araştırmaya dâhil edilmiştir. Çalışma, konu ile ilgili literatürdeki araştırmaların geriye dönük olarak taranması şeklinde yapılmıştır. İkincil verilerin kullanıldığı sistematik derleme çalışmasının hazırlanmasında, PRISMA yöntemi kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönde etkili olan ve en çok öne çıkan liderlik tarzı dönüşümcü liderlik tarzıdır. Diğer önemli bulgu ise lider-üye etkileşiminin örgütsel bağlılık üzerindeki anlamlı etkisidir. Lider-üye etkileşimi arttıkça örgütsel bağlılıkta arttığı görülmüştür.

Anahtar Kelime: Liderlik, Liderlik Tarzları, Örgütsel Bağlılık, Sağlık Kurumları, Sistematik Derleme

Jel Kodları: M10, I18, M15, I11

SYSTEMATIC REVIEW OF STUDIES EXAMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP STYLES AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN HEALTHCARE INSTITUTIONS

Abstract

In this study, perceived by the leadership style of the work done in health institutions in Turkey to determine the relationship between organizational commitment was intended to be done systematically analyzed. For this purpose, a scan was made among Google Academic, EBSCO, ULAKBİM and National Thesis Center directories/databases between January 2009 and December 2018. As a result of the screening, 13 studies in accordance with the criteria determined in the research were included in the research. The study was carried out in the form of retrospective scanning of the research in the relevant literature. PRISMA method was used in the preparation of a systematic review study using secondary data. According to the findings, the most prominent

¹Öğretim Görevlisi, Artvin Çoruh Üniversitesi, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, mustafa2108@artvin.edu.tr, 0000-0002-7445-5361.

leadership style that has a positive effect on organizational commitment in healthcare institutions is the transformational leadership style. Another important finding is the significant effect of leader-member exchange on organizational commitment. It has been observed that as the leader-member exchange increases, organizational commitment increases.

Key Words: Leadership, Leadership Stlye, Organizatonal Commitment, Health Institutions, Sysmatic Review

Jel Codes: M10, I18, M15, I11

GİRİŞ

Sağlık sektöründe özellikle son dönemlerde rekabet ciddi boyutlara ulaşmıştır. Artan müşteri beklentisi ve giderek artan maliyetler bir çok ülkede önemli konu haline gelmiştir. Bununla beraber devletler artan maliyetlerden dolayı sağlık sektörüne ayrılan kaynakları daha etkili ve verimli kullanması zorunlu hale gelmiştir (Filiz ve Bardakçı, 2020: 437). Teknolojik gelişmeler sağlık sistemlerini birçok yönden etkilemekle beraber, örgütsel ve yönetsel açıdan daha çok etkilemiştir. Sağlık alanına ayrılan kaynakların artmasıyla sağlık göstergelerindeki iyileşmelerin paralel olması verimlilik için tüm sistemlerde arzulanan bir durumdur. Sağlık alanında sistemin verimli olması ve istenilen başarının elde edilmesi için mutlaka sağlık personelinin motive olması ve gönüllü katılımı gerekmektedir. Türkiye’de Sağlıkta Dönüşüm Programı kapsamında birçok bileşen öngörülmüştür. Bu bileşenlerden bir tanesi de yüksek motivasyonla çalışan personel yetiştirmektir (Filiz, 2017: 4). Bundan dolayı personeli motive edecek örgüte olan bağlılık düzeyini artıracak ve faaliyetleriyle destek sağlayacak liderlerin varlığı sağlık kurumlarında büyük önem arz etmektedir (Akbolat vd., 2013: 38).

Son dönemlerde sağlık kurumlarının işleyişi ve yönetimi, sağlık yöneticilerinin bilgi, tecrübe ve öncelik esaslarından ziyade, objektif ve bilimsel kanıtlara göre karar verme ön plana çıkmıştır. Kanıta dayalı uygulamalara, güvenilir ve kaliteli bulguların sunumu için sistematik derlemeler önemli avantajlar sağlamaktadır. Son dönemlerde, literatürde sağlık çalışanlarının faaliyetlerine ilişkin en etkili kanıta dayandırma ihtiyacı ve hasta güvenliği gibi nedenlerden dolayı sistematik derleme çalışmalarının sayısında anlamlı bir artış görülmüştür. Sistematik derleme yöntemi sayesinde bir konu ile ilgili yapılan araştırmaların ortak bulguları karşılaştırılmakta ve eleştiri süzgecinden geçirilerek en iyi kanıtlar sağlanmaktadır (Karaçam, 2013: 29).

Sağlık kurumlarında liderlik tarzı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin ortaya konması adına literatürde çok sayıda çalışma yapılmıştır. Bu çalışma parçaların birleştirilip bütünü görmek adına büyük önem arz etmektedir. Amaca uygun olarak öncelikle liderlik kavramı ve liderlik türleri açıklanmıştır. Daha sonra örgütsel bağlılık ve alt faktörleri açıklanmıştır. Son kısımda ise, çalışmanın yöntemi, bulguları ve sonuçları hakkında bilgi verilmiştir. Sağlık kurumlarında liderlik tarzı ile örgütsel bağlılık arasında nasıl bir ilişki olduğu ve daha çok hangi liderlik tarzının örgütsel bağlılık ve alt boyutları üstünde etkisinin olduğu ortaya konulmaya çalışılmıştır.

1.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1.Liderlik ve Liderlik Türleri

Liderlik davranışlarının ortaya çıkması ilk insanların var olması ile beraber olduğu düşünülmektedir. Bir topluluk varsa ve biri bu toplulukta takip edilen kişi konumunda ise o kişi liderdir. Bu yüzden liderlik tarihi insanlık tarihi kadar eskiye dayandığı söylenebilir (Liu, 2015: 476).

Literatürde lider ve liderlik kavramı ile ilgili birçok tanım yapıldığı görülmektedir. Lider, bir grubu veya örgütteki bireyleri belirli hedefler doğrultusunda harekete geçirebilme yeteneğine sahip kişidir (Tengilimoğlu, 2005: 6). Liderlik ise örgüt amaçlarının gerçekleşmesi için gerekli isteği ve başarı dürtüsünü uyandırmak amacıyla kişileri etkileme sürecidir (Koontz vd., 1999: 451). Liderlik, ortak bir amacı gerçekleştirmek için bireylerin faaliyetlerini idare edip yönlendiren liderin davranışlarıdır (Karahana, 2008: 18). Bir başka tanıma göre liderlik, belirli şartlar dâhilinde belirli bireysel ya da grup hedeflerine ulaşmak amacıyla bireyin başkalarının davranışlarına yön verebilmesi ve etkilemesidir (Koçel, 2007).

Literatürde birçok liderlik türüne yer verilmiştir;

Dönüşümcü liderlik: Bu tarz liderler etkiledikleri grubun ihtiyaçlarını, inançlarını ve hayat felsefelerini değiştirebilen, buldukları kurumda esnekliği, yenilenmeyi ve değişimi sağlayarak en etkili performansı ortaya koyan liderlik tarzı olarak ifade edilmektedir (Tengilimoğlu, 2005: 7). Bu liderler, örgütte olumlu etki oluşturarak çalışanların tüm becerilerini sergilemelerini, örgütsel güveni artırarak yüksek motivasyonla çalışan bireyler olmalarını ve beklenilenden daha fazla sonuç ortaya koymalarını hedefleyen liderlerdir.

Çalışanların örgütün çıkarlarını kişisel çıkarlarının üstünde tutmalarını önem veren liderlerdir (Kırkpınar ve İşcan, 2018: 68).

Etkileşimci liderlik: Bu tarz liderler takipçilerini ödülleri vasıtasıyla etkilemeyi, kurallara bağlı olup çalışanlarında kurallara uymaları gereği üzerinde duran ve bundan dolayı küçük düzeyde değişimler gerçekleştiren liderlerdir. Esas amaç örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi ve bunu sağlayacak çalışanların ödüllendirilmesidir (Çakınberk ve Demirel, 2010: 106). Bu liderler, çalışanların örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi için uyulması gereken kurallara uygun davrananların ödüllendirilmesi ve uymayan çalışanların cezalandırılması yönünde davranış sergilemektedir (Bass ve Steidlmeier, 1999: 183).

Hizmetkâr liderlik: Bu tarz liderler öncelikli olarak hizmet etmeyi, liderliği çalışanlara ve kurumlara hizmet sağlamaya bir araç olarak görmektedirler (Hill ve Valdemar, 2008). Hizmetkar liderler, kişisel çıkarlarından ziyade takipçilerinin çıkarlarını öne çıkartan, mütevazı, etik değerlere önem veren ve sevgi dolu liderlerdir (Patterson, 2003).

Araçsal liderlik: Bu liderler, çevre ile örgüt arasında arasındaki dengeyi sağlamak, strateji belirlemek, görev odaklı faaliyetler ortaya koymak ve örgüt kaynaklarını etkin kullanmak gibi işlevleri gerçekleştirmektedir. Bu liderlik tarzı sürdürülebilir kurumsal performansı gerçekleştirmek adına büyük önem arz etmektedir (Antonakis ve House, 2014:747).

Demokratik liderlik: Bu tarz liderler, liderlikte insan ilişkilerini en önemli faktör olarak görüp ve çalışanlar üzerinde baskı kurmadan iş akışının devamını sağlamaya özen göstermektedir (Bayyurt ve Kılıç, 2017: 3). Demokratik lider çalışanların yönetime katılmalarını ve fikir beyan etmelerini sağlamaktadır (Tağraf ve Çalman, 2009). Demokratik lider çalışanlardan azami verim almayı ve var olan yeteneklerini artırmayı hedeflemektedir (İnce, 2013).

Otokratik liderlik: Bu tip liderler buldukları makamdan dolayı elde ettikleri güce güvenirliler. Bu güç cezalandırma, ödüllendirme vb. olabilir. Bu tip liderler kurum performansını kısa süreli artırırsalar bile uzun süreli başarısızlığa yol açmaktadırlar. Otokratik liderler yönetimde katılımı kabul etmeyip örgüt politikalarının belirlenmesinde ve karar verilmesinde tek merci olarak kendilerini görmektedirler (Antonakis ve House, 2014: 747).

Babacan liderlik: Babacan liderler çalışanları yardımsever, babacan ve ahlaki tutumları ile etkiler. Literatürde babacan liderliğin 3 faktör üzerinde inşa edildiği görülmüştür. Bunlar yardımseverlik, ahlaki olma ve otoriterliktir (Uysal, 2012).

Serbest bırakıcı liderlik: Bu tip liderler çalışanlarını işlerin işleyişi ile ilgili bir kısım kararları çalışanların vermesini desteklerken, ihtiyaç zamanında da yol gösterici konumunda olmaktadır (Patterson, 2003).

1.2.Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık birçok yazar tarafından tanımlanmıştır. Grusky (1966), bireyin bulunduğu örgüte olan bağın gücü olarak tanımlamıştır (Yüceler, 2009). Wiener (1972) “örgütsel hedef ve çıkarlara katkı sağlamak amacıyla içselleştirilmiş normatif kabullerin bütünü” olarak yorumlamıştır. Meyer ve Allen (1990) ise personelin örgüte karşı psikolojik olarak olumlu algısı, personel ve örgüt arasındaki bağ, personelin örgütte kalmasını sağlayan psikolojik bir ruh hali olarak tanımlamışlardır. Arı (2003) örgütsel bağlılığı personelin örgüte karşı hissettiği bütünleşme ve özdeşleşme düzeyidir (Örücü ve Teker, 2014: 76). Meyer ve Allen (1990) örgütsel bağlılığı duygusal, devam ve normatif olarak üç boyutta değerlendirmiştir.

Duygusal Bağlılık: Bu bağlılık türü çalışanların örgüte, diğer çalışanlara ve yöneticilere yönelik olarak sergilenen saygı, sevgi ve duygusal yakınlığı ifade etmektedir (Tutar, 2007: 106). Bu tür bağlılığı yüksek çalışanlarda öne çıkan en önemli özellik gönüllü olmalarıdır (Malhotra vd., 2007: 2099). Duygusal bağlılığı yüksek çalışanlar örgütte devamlılık sağlamada gönüllü ve isteklidirler (Meyer ve Herscovitch, 2001: 301).

Devam Bağlılığı: Çalışanların örgütte ekonomik faydalarını göz önünde bulundurmaları sonucu ortaya çıkan bağlılık türüdür. Çalışanlar örgütteki ekonomik menfaatleri için örgütte kalmak istemektedirler. Diğer bir ifade ile çalışanlar örgütten ayrılmaları durumunda yüksek mali kayıplar yaşayacaklarından dolayı örgütte kalmaktadırlar (Demirel, 2008).

Normatif Bağlılık: Bu boyutta, çalışanlar örgütte kalma nedeni olarak ahlaki değerlerine ve inançlarına uygunluğu öne sürmektedirler. Çalışanlar örgütte kalma nedeni olarak sadakat, sorumluluk, görev ve zorunluluk gibi değerler öne çıktığı görülmektedir (Meyer ve Herscovitch, 2001: 301).

Örgütsel bağlılık üç boyutta incelenmektedir. Bunlar değer boyutu, uyum boyutu ve içselleştirme boyutu olarak sınıflandırılmaktadır (Sayan, 2018).

Değer Boyutu (Özdeşleşme): Özdeşleşme boyutu çalışanların örgütte kendilerini değerli görmeleri ve bu çerçevede diğer çalışanlarla ve örgütün amaçları ile uyumlu olmalarıdır. Bir başka ifade ile çalışanların örgütte kendilerini değerli görmeleri ve örgütle özdeşleşmeleridir (Güney, 2012: 279).

Uyum Boyutu: Çalışanların beklentilerinin tatmini için diğer çalışanların etkilerini kabul etmesi ve bu duruma uyum sağlamasını ifade etmektedir (Sayan, 2018).

İçselleştirme Boyutu: Bu boyut çalışanların hedef ve beklentilerinin örgütün hedef ve beklentileri ile aynı doğrultuda olmasını ifade etmektedir. Bu durum çalışanın örgüte yüksek düzeye bağlı olmasını sağlamaktadır (Güney, 2012: 279).

2.GEREÇ VE YÖNTEM

2.1.Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, betimsel bir çalışma niteliğindedir. Literatürde örgütsel bağlılık ile liderlik tarzı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların son on yılda önemli bir artış görülmesinden dolayı Ocak 2009-Aralık 2018 tarihleri arasında yapılan çalışmalar araştırmaya dâhil edilmiştir. Araştırmada Türkiye’de sağlık kurumlarında algılanan liderlik ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik yapılan çalışmaların değerlendirilmesi ve sağlık kurumlarında hangi liderlik türünün çalışanların örgütsel bağlılığı üzerinde pozitif veya negatif etkiye sahip olduğu ortaya konulması amaçlanmıştır.

2.2.Araştırma Sınırlılıkları

Dâhil etme kriterleri çerçevesinde, belirlenen tarihler içerisinde ve belirlenen anahtar kelimelerle tarama yapılmıştır. Bu kapsamda Türkçe dışında yayınlanan çalışmalar, derlemeler ve kongrelerde sunulan sözel veya poster bildiriler araştırmaya dâhil edilmemiştir.

2.3.Veri Toplama Aracı ve Yöntemi

Çalışmada değerlendirmeye alınan araştırmalardan elde edilen ikincil bulgulardan yararlanılmıştır. Sistemik derleme yöntemiyle veriler toplanılmıştır. Sistemik incelemelerde incelenen konuya yönelik bulgular, belli başlı kriterlere göre seçilmekte ve sentezlenmektedir (Victor, 2008). Belirlenen bir araştırma sorusunun belirli seçim kriterleri uygulandıktan sonra seçimler yapılması ve açık bir biçimde kanıtların bütüncül olarak değerlendirilmesini gerektirir. Nesnel olarak inceleme için sistemik bazı yollar izlenir (Higgins ve Green, 2011). Sistemik incelemelerde amacın belirlenmesi, kapsamın tespit edilmesi, bazı dâhil edilme ölçütlerinin kullanılması, veri tarama yöntemlerinin belirlenmesi ve verilerin toplanması gibi aşamalardan oluşmaktadır (Lunny vd., 2016). Sistemik incelemeler sırasıyla araştırma stratejisi, dâhil edilme kriterleri, tarama, verilerin toplanması

ve tanımlanması, araştırmada kullanılan çalışmaların kalitelerinin ortaya konulması, bulguların sentezi bölümlerinden oluşmaktadır (Karaçam, 2013). Sistematik derlemede metot olarak PRISMA yöntemi kullanılmıştır. PRISMA metodu sistematik derleme çalışmalarına yazılı bir rehber olmakta ve eleştirel analizi içinde kullanılmaktadır (Moher vd., 2009).

Amaç kapsamında 08.05.2019-21.05.2019 tarihleri arasında Artvin Çoruh Üniversitesi internet erişim ağı üzerinden liderlik, lider, hastane, sağlık, sağlık kurumları, sağlık kuruluşları, sağlık işletmeleri, sağlık çalışanları, sağlık personeli, örgütsel bağlılık, bağlılık gibi anahtar kelimelerle Türkçe çeşitli kombinasyonlar yapılarak Google Akademik, EBSCO, ULAKBİM ve Ulusal Tez Merkezi dizinlerinin/veri tabanlarının yardımıyla tarama yapılmıştır.

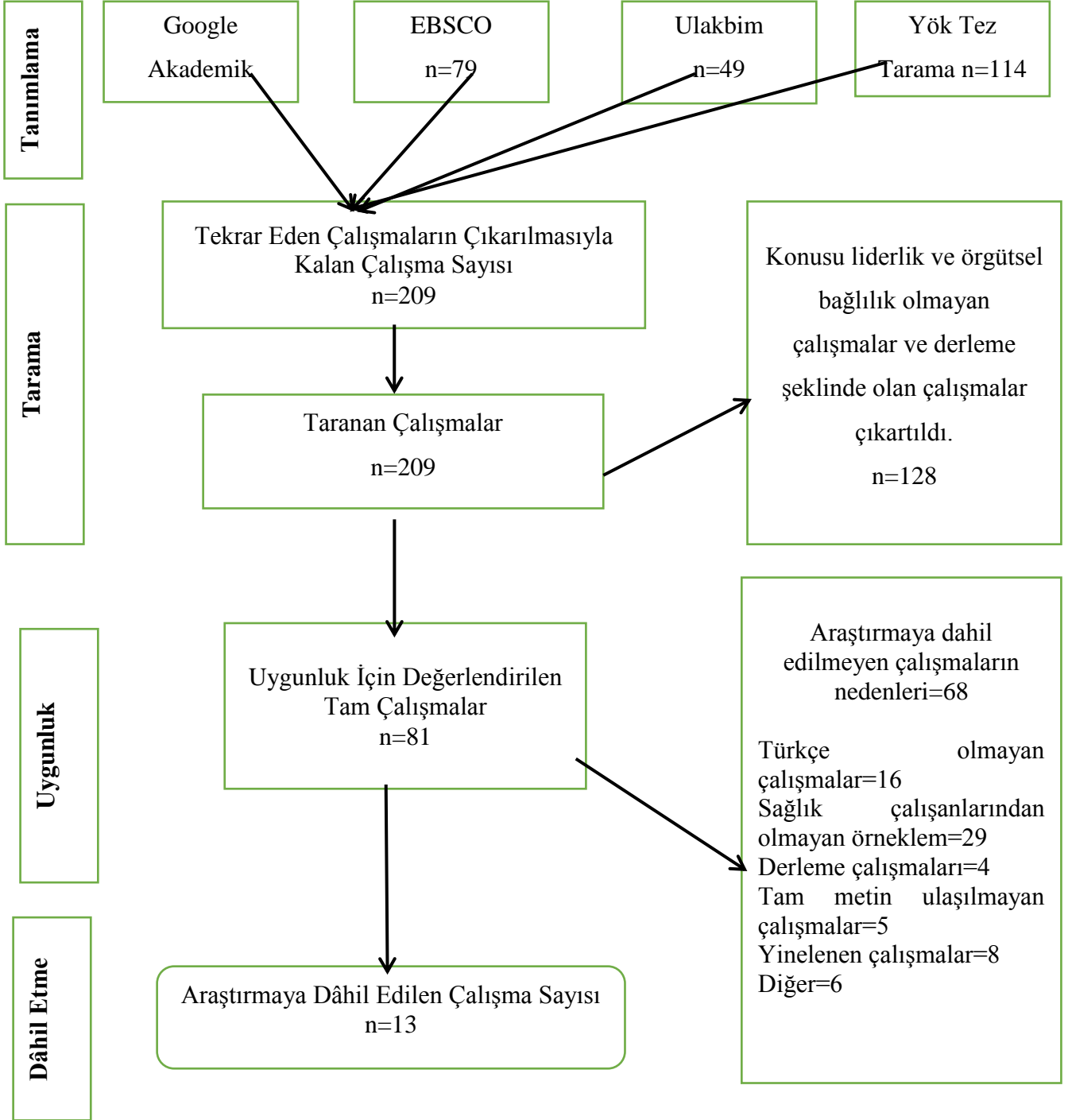
Ocak 2009-Aralık 2018 yılları arasında yayınlanan çalışmalar taranmıştır. Tarama kriterleri ve anahtar kelimeler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Tarama Kriterleri, Veri Tabanları ve Anahtar Kelimeler

Veri tabanları/Dizinler	-Google Akademik -Ulusal Tez Merkezi	-EBSCO -ULAKBİM
Anahtar kelimeler	-Liderlik -Hastane -Sağlık Kurumları -Sağlık İşletmeleri -Sağlık Personeli	-Lider -Sağlık -Bağlılık -Sağlık Çalışanları -Örgütsel Bağlılık
Arama kriterleri	-Çalışmanın Ocak 2009-Aralık 2018 tarihleri arasında yapılmış olması -Örneklem grubunun sağlık çalışanlarından oluşması -Çalışmanın orijinal ve kantitatif nitelikte olması -Çalışma yayın dilinin Türkçe olması -Türkiye sınırları içerisinde yapılan bir çalışma olması -Çalışmaların tam metin olarak ulaşılabilir olması	

3.BULGULAR

PRISMA yöntemine göre yapılan tarama işleminin tanımlama, tarama, uygunluk ve dâhil etme aşamaları Şekil 1'de gösterilmiştir. Daha önceden belirlenen anahtar kelimelerle veri tabanlarında ve dizinlerde yapılan taramada toplamda 326 çalışmaya ulaşılmıştır. Tekrarlanan 117 yayın çıkarıldıktan sonra 209 çalışma üzerinden tarama yapılmıştır. Taramada çalışmaların özet kısımları ve anahtar kelimeleri değerlendirildikten sonra, 128 yayın araştırmanın kriterlerine uymadığı için araştırmaya dâhil edilmemiştir. Uygunluğu olduğu görülen 81 çalışma tam metin üzerinden araştırma kapsamına dâhil edilmiştir. Tam metinler analiz edildikten sonra sebepleri belirtilerek 68 yayın çalışmanın dışında tutulmuştur. Sonuç olarak 13 çalışma bu araştırmaya dâhil edilmiştir.



Şekil 1. PRISMA Metoduna Göre Uygun Çalışma Belirleme Akış Şeması, (Liberati vd., 2009: 92).

Araştırmada belirtilen kriterlere uygunluğu tespit edilen 13 çalışmanın analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Araştırmaya Dâhil Edilen Çalışmalar

Yazar/Yılı	Araştırmanın Amacı	Analiz yöntemi	Veri toplama yöntemi	Güvenirlik α	Bulgular
Parseyhan, BG/2014	Sağlık personellerinin algıladıkları liderlik özellikleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve bu ilişkide örgüt kültürünün etkisinin ortaya konulması	Korelasyon Yapısal eşitlik modeli	Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği Örgütsel Bağlılık Ölçeği	0,902 0,772	Araştırmada, sağlık çalışanlarının algıladıkları dönüşümcü ve etkileşimci liderlik tarzları ile örgütsel bağlılık seviyeleri arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.
Ergün ve Çelik/2015	Yöneticilerin görev ve çalışan odaklı liderlik özelliklerinin, hemşirelerin iş tatmini, örgütsel bağlılığı ve iş stresi düzeyleri ile ilişkisini belirlemek	Tanımlayıcı Korelasyon	Görev ve Çalışan Odaklı Liderlik Davranışları anket formu Duygusal Bağlılık ölçeği	0,850	Araştırmada sağlık çalışanların algıladıkları lider stili daha çok görev odaklı ve çalışan odaklı oldukları görülmüştür. Örgütsel bağlılık üzerinde görev odaklı liderlik stilinin etkili olmadığı ancak çalışan odaklı liderlik stilinin olumlu yönde etkili olduğu görülmüştür.
Göksel ve Aydınlatan/2012	Lider-üye etkileşim seviyesinin, örgütsel bağlılık üzerinde etkisini belirlemek	Regresyon	Örgütsel Bağlılık Ölçeği Lider-Üye etkileşim ölçeği	0,888 0,759 0,654	Örgütsel bağlılık düzeyi Lider-üye etkileşimi ile paralel olduğu görülmüştür.
Sayan I/2018	Algılanan kurumsal liderlik özelliklerinin personelinin örgütsel bağlılık ve vatandaşlık davranışları arasında motivasyon seviyelerinin aracılık	Korelasyon	Algılanan Liderlik Tarzı Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği	0,923 0,838	Liderlik tarzının olumlu veya olumsuz yönde örgütsel bağlılık düzeyi ile ilişkili olduğu görülmüştür.
Ergöz M/2018	Öz liderlik ile örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemek	Korelasyon	Örgütsel Bağlılık Ölçeği Öz Liderlik Ölçeği	0,946 0,816	Öz liderlik ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında paralellik olduğu görülmüştür.
Tekingündüz ve Kurtuldu/2015	İşten ayrılma niyeti, dönüşümcü liderlik, iş tatmini, iş stresi ve örgütsel bağlılık düzeyleri ilişkisini belirlemek	Korelasyon Regresyon	Dönüşümcü liderlik ölçeği Örgütsel bağlılık ölçeği	-----	Dönüşümcü liderlik ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında pozitif yönlü ilişki görülmüştür.

Tablo 2(devamı). Araştırmaya Dâhil Edilen Çalışmalar

Yazar/Yıl	Araştırmanın Amacı	Analiz yöntemi	Veri toplama yöntemi	Güvenirlik α	Bulgular
Akbolat vd., 2013	Dönüşümcü liderlik davranışlarının çalışanların motivasyon ve duygusal bağlılıklarına olan etkisini belirlemek ve aralarındaki ilişkiyi ortaya koymak	Tanımlayıcı Korelasyon Regresyon	Dönüşümcü liderlik ölçeği Duygusal bağlılık ölçeği	0,911	Dönüşümcü liderlik tarzı duygusal bağlılık düzeyi üzerinde pozitif yönde etki etmektedir.
Akyurt vd., 2015	İşe ve örgüte ilişkin en önemli olumlu tutumlardan iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde farklı liderlik tarzlarından hangilerinin nasıl bir etkiye sahip olduklarını belirlemek	Yapısal eşitlik modeli Araçal-Korelasyon Regresyon	Dönüşümcü-Araçal-Etkileşimci liderlik ölçeği Örgütsel bağlılık ölçeği	0,867 0,825 0,807 0,818 0,752 0,880	Araçal ve etkileşimci liderlik tarzının örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde olumlu yönde etkisi bulunmaktadır.
Bayyurt ve Kılıç/2017	Liderlik tarzının çalışanların örgütsel bağlılığına etkisini incelemek	Regresyon	Liderlik ölçeği Örgütsel bağlılık ölçeği	0,841 0,657 0,606 0,731 0,899	Demokratik liderlik tarzı örgütsel bağlılık ve alt boyutları üzerinde olumlu yönde etki etmektedir. Devam bağlılığı üzerinde otokratik liderlik tarzının etkili olduğu görülmüştür.
Çakınberk ve Demirel/2010	Çalışanların liderlik algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin belirlenmesi	Korelasyon	Çok Faktörlü Liderlik Anketi Örgütsel Bağlılık Ölçeği	0,977 0,912 0,712 0,925	Dönüşümcü liderlik davranışları ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır.
Kırkpınar ve İşcan/2018	Dönüşürücü ve etkileşimci liderliğin iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkilerini belirlemek	Korelasyon Regresyon	Dönüşürücü liderlik ölçeği Etkileşimci liderlik ölçeği örgütsel bağlılık ölçeği	0,931 0,767 0,839 0,738	Dönüşürücü liderlik davranışları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında paralel bir ilişki görülürken etkileşimci liderlik tarzı ile örgütsel bağlılık arasında herhangi bir ilişki görülmemiştir.
Örgev ve Sütü/2018	Algılanan hizmetkâr liderlik tarzı ile örgütsel iklim ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin yönünü belirlemek	Korelasyon Regresyon Tanımlayıcı	Hizmetkâr Liderlik Ölçeği Örgütsel bağlılık ölçeği	0,975	Hizmetkâr liderlik tarzının örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönde etkisi görülmüştür.
Örücü ve Teker/2014	Hastanelerde yöneticilerin göstermiş oldukları liderlik tarzlarının örgütsel bağlılık algısı üzerindeki etkisini belirlemek	Korelasyon	Örgütsel bağlılık anketi Liderlik Davranışlarını Betimleme	0,665 0,519 0,520 0,650	Liderlerin kişisel becerileri, vizyon ve strateji geliştirme yetenekleri vb. örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönde etki ettiği görülmüştür.

3.1.Liderlik Davranışları İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler

Dönüşümcü liderlik ile örgütsel bağlılığın birbiri ile ilişkili olduğunu gösteren altı tane çalışma bulunmaktadır (Akbolat vd., 2013; Çakınberk ve Demirel, 2010; Kırkpınar ve İşcan, 2018; Parseyhan, 2014; Tekingündüz ve Kurtuldu, 2015; Sayan, 2018). Bu çalışmalardan iki tanesinde dönüşümcü liderlik ile örgütsel bağlılık arasında güçlü bir bağ olup büyük etkiye sahip olduğu görülmüştür (Çakınberk ve Demirel, 2010; Akbolat vd., 2013). Üç tanesinde dönüşümcü liderlik ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki görülmüştür (Parseyhan, 2014; Tekingündüz ve Kurtuldu, 2015; Sayhan, 2018). Bir çalışmada ise düşük düzeyde ilişki görülmüştür (Kırkpınar ve İşcan, 2018). Parseyhan (2014), yaptığı çalışmada sağlık çalışanlarında algılanan dönüşümcü liderlik davranışları düzeyinin bir birim artması, örgütsel bağlılık düzeyini ortalama olarak 0,743 birim arttırdığını tespit etmiştir. Çakınberk ve Demirel (2010), çalışmasında örgütsel bağlılık ile dönüşümcü liderlik arasında güçlü bir ilişki ($r=0,732$) görülmüştür. Dönüşümcü liderlik uygulamalarındaki değişimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin yaklaşık %54 olduğu sonucuna varılmıştır. Tekingündüz ve Kurtuldu (2015), yaptıkları çalışmada dönüşümcü liderlik, örgütsel bağlılığın toplam varyansın %23'ünü açıkladığı saptanmıştır. Akbolat vd., (2013), dönüşümcü liderliğin duygusal bağlılık üzerindeki açıklama ilişki katsayısını 0,614 olarak bulmuş ve dönüşümcü liderliğin duygusal bağlılığı açıklamada %37,7 oranında etkiye sahip olduğu görülmüştür. Kırkpınar ve İşcan (2018) çalışmasında ise dönüşümcü liderlik davranışları çalışanların örgütsel bağlılığının toplam varyansının %7'sini açıkladığı görülmüştür. Tüm bu bulguların aksine olarak Akyurt vd., (2015) ise dönüşümcü liderliğin, çalışanların iş ve örgüte olan tutumları üzerinde etkisi bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

Etkileşimci liderlik ile örgütsel bağlılığın birbiri ile ilişkili olduğunu gösteren üç tane çalışma bulunmaktadır (Parseyhan, 2014; Akyurt vd., 2015; Sayhan, 2018). Parseyhan (2014), etkileşimci liderlik davranışlarının örgütsel bağlılık üzerinde olumlu yönde etkisini tespit etmiştir. Etkileşimci liderlik davranışı sergileyen yönetici davranışlarının, çalışanların örgütsel bağlılığı üzerinde olumlu yönde etki etmektedir. Akyurt vd., (2015) etkileşimci liderlik davranışlarının örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür. Parseyhan (2014) çalışmasına göre etkileşimci liderlik davranışları düzeyinin bir birim artması, çalışanın örgütsel bağlılık düzeyini ortalama olarak 0,743 birim arttırdığını tespit etmiştir. Sayhan (2018), çalışmasına göre etkileşimci liderlik davranışları çalışanların örgütsel bağlılığı üzerinde olumlu yönde bir etki gösterdiği ve önemli bir faktör olduğu ortaya konulmuştur. Bu üç çalışmanın aksine olarak Kırkpınar ve İşcan (2018), çalışmalarında

etkileşimci liderlik değişkeninin Örgütsel Bağlılık üzerinde etkisinin bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

Araçsal liderlik ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu gösteren bir çalışmaya rastlanmıştır. Çalışmada liderlik tarzlarının ortalama olarak aynı şekilde algılandığı ancak örgütsel bağlılık üzerinde en fazla etkiye sahip olan araçsal liderlik tarzı olduğu görülmüştür (Akyurt vd., 2015).

Hizmetkâr liderlik ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki olduğunu tespit eden bir çalışmaya rastlanmıştır. Çalışmaya göre hizmetkâr liderliğin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Hizmetkâr liderlik örgütsel bağlılıktaki değişimin %20,07'sini açıklamaktadır (Örgev ve Sütü, 2018).

Demokratik liderlik tarzı ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki belirleyen bir çalışmaya rastlanmıştır. Çalışmaya göre demokratik liderlik davranışlarının örgütsel bağlılık üzerinde özellikle de normatif bağlılık ve duygusal bağlılık alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi görülmüştür (Bayyurt ve Kılıç, 2017).

Otokratik liderlik davranışlarının örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı yönde etkisini ortaya koyan bir çalışmaya rastlanmıştır. Çalışmaya göre otokratik liderlik davranışlarının örgütsel bağlılık üzerinde özellikle de devam bağlılığı alt boyutları üstünde önemli bir etkisi olduğu görülmüştür. Otokratik liderlik davranışlarının örgütsel bağlılığı olumlu olarak etkilediği görülmüştür (Bayyurt ve Kılıç, 2017).

Serbest bırakıcı liderlik tarzının örgütsel bağlılık üzerinde orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koyan bir çalışmaya rastlanmıştır. Çalışmada serbest bırakıcı liderlik uygulamalarındaki değişim örgütsel bağlılıktaki değişimlerin yaklaşık %29'unu açıklamaktadır (Çakınberk ve Demirel, 2010). Sayan (2018), çalışmasına göre ise serbest bırakıcı liderlik tarzının örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediği görülmüştür.

Babacan liderlik tarzının örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkisinin olduğunu ortaya koyan bir çalışmaya rastlanmıştır. Çalışmada babacan liderlik tarzının örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu görülmüştür. Babacan liderlik yaklaşımı benimseyen liderlerin sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyini arttırdığı görülmüştür (Sayan, 2018).

Liderlik ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu ortaya koyan dört çalışmaya rastlanılmıştır (Ergöz, 2018; Örucü ve Teker, 2014; Ergün ve Çelik, 2015; Göksel

ve Aydınlatan, 2012). Ergöz (2018), çalışmasında öz liderlik davranışları arttıkça örgütsel bağlılıkta arttığı yönünde sonuca ulaşmıştır. Örücü ve Teker (2014), yaptıkları çalışmaya göre örgütsel bağlılık ile gösterilen liderlik davranışı arasında pozitif yönde ve çok güçlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Liderlerin sahip olduğu kişisel özellikleri, karizmatik özellikleri, ileriye göre bilmesi, vizyon geliştirmesi ve problemlere çözüm getirebilmesi gibi durumlar çalışanların duygusal bağlılığı üzerinde olumlu etkiler oluşturduğu görülmüştür. Ergün ve Çelik (2015) çalışmasına göre liderlerin görev odaklı davranışları ile çalışanların örgütsel bağlılığı arasında özellikle liderin kontrol etme ve hedef belirleme düzeyleri arasında pozitif yönlü ilişki görülmüştür. Örgütsel bağlılık ile planlama yapmak arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Göksel ve Aydınlatan (2012) yaptıkları çalışmada lider-üye etkileşimi arttıkça çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinde olumlu yönde değişimlerin yaşandığı görülmüştür. Çalışmaya göre lider-üye etkileşimi bir birim arttıkça çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri 1,849 birim arttığı görülmüştür. Tablo 3'te örgütsel bağlılığı etkileyen liderlik yaklaşımları ve modelleri özet olarak gösterilmiştir.

Tablo 3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Liderlik Yaklaşımları ve Modelleri

Liderlik yaklaşımları ve modelleri	Kaynaklar
Dönüşümcü liderlik	Akbolat vd., (2013), Sayan (2018), Tekingündüz ve Kurtuldu (2015), Parseyhan (2014), Kırkpınar ve İşcan (2018).
Araçsal liderlik	Akyurt vd., (2015)
Etkileşimci liderlik	Parseyhan (2014), Sayan (2018), Akyurt vd., (2015).
Demokratik liderlik	Bayyurt ve Kılıç (2017)
Hizmetkar liderlik	Örgev ve Sütü (2018)
Otokratik liderlik	Bayyurt ve Kılıç (2017)
Serbest bırakıcı liderlik	Çakınberk ve Demirel (2010)
Babacan liderlik tarzı	Sayan (2018)
Strateji ve vizyon geliştirme, problem çözme yetenekleri	Örücü ve Teker (2014)
Çalışan odaklı liderlik davranışları	Ergün ve Çelik (2015)

3.2.Liderlik Tarzlarının Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları üzerindeki Etkisi

3.2.1. Duygusal Bağlılık İle İlgili İlişkiler

Araştırma kapsamında incelenen çalışmalar arasında liderlik tarzı ile duygusal bağlılık arasında pozitif ve anlamlı ilişki bulunduğunu öngören altı adet çalışmaya ulaşılmıştır (Akbolat vd., 2013; Bayyurt ve Kılıç, 2017; Çakınberk ve Demirel, 2010; Göksel ve Aydınlatan, 2012; Örücü ve Teker, 2014; Örgev ve Sütü, 2018). Dönüşümcü liderlik ile duygusal bağlılığa ilişkin tüm alt boyutları arasında anlamlı ilişki olduğuna dair iki çalışmaya rastlanmıştır (Akbolat vd., 2013; Çakınberk ve Demirel, 2010). Bu çalışmaların aksine olarak

Akyurt vd., (2015) yaptıkları çalışmada dönüşümcü liderlik ile duygusal bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür.

Bayyurt ve Kılıç (2017), yaptıkları çalışmada demokratik liderlik tarzı ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Demokratik liderlik tarzı benimseyen liderlerin çalışanların örgütsel bağlılığı üzerinde pozitif etki yaptıkları görülmüştür. Örgen ve Sütü (2018) yaptıkları çalışmada hizmetkar liderliğin alt faktörlerinden olan vizyon ve fedakarlık ile çalışanların duygusal bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü önemli bir ilişki olduğu görülmüştür. Göksel ve Aydınlatan (2012) yaptıkları çalışmada lider-üye etkileşimi düzeyi arttıkça, duygusal bağlılığında arttığı görülmüştür. Örucü ve Teker (2014), yaptıkları çalışmada liderlerin sahip olduğu kişisel özellikleri ile çalışanların duygusal bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde etki olduğu görülmüştür. Akyurt vd., (2015), yaptıkları çalışmada araçsal liderlik tarzının diğer liderlik türlerine oranla duygusal bağlılık üstünde daha fazla etkiye sahip olduğu görülmüştür.

3.2.2. Devam Bağlılığı İle İlgili İlişkiler

Araştırma kapsamında incelenen çalışmalar arasında liderlik tarzı ile devam bağlılığı arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişki bulunduğunu öngören dört adet çalışma bulunmaktadır (Akyurt vd., 2015; Bayyurt ve Kılıç, 2017; Çakinberk ve Demirel, 2010; Örgen ve Sütü, 2018). Akyurt vd., (2015), yaptığı çalışmada araçsal ve etkileşimci liderlik tarzı davranışlarının çalışanın devam bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkisi görülmüştür. Bayyurt ve Kılıç (2017) çalışmasına göre otokratik ve demokratik liderlik tarzı davranışlarının devam bağlılığı üzerinde olumlu yönde etkileri görülmüştür. Örgen ve Sütü (2018), çalışmasına göre hizmetkâr liderlik davranışlarının çalışanların devam bağlılığı üzerinde olumlu yönde etkisi görülmüştür.

3.2.3. Normatif Bağlılık İle İlgili İlişkiler

Araştırma kapsamında incelenen çalışmalar arasında liderlik tarzı ile normatif bağlılık düzeyi arasında pozitif ve anlamlı ilişki bulunduğunu öngören dört adet çalışma bulunmaktadır (Akyurt vd., 2015; Bayyurt ve Kılıç, 2017; Çakinberk ve Demirel, 2010; Örgen ve Sütü, 2018; Göksel ve Aydınlatan, 2012). Akyurt vd., (2015), çalışmasına göre etkileşimci ve araçsal liderlik tarzlarının normatif bağlılık üzerinde anlamlı etkisi bulunmaktadır. Bayyurt ve Kılıç (2017), göre demokratik yönetim tarzının normatif bağlılık üzerinde önemli etkisi bulunmaktadır. Çakinberk ve Demirel (2010), çalışmalarına göre liderlik tarzının en fazla

normatif bağlılık üzerinde etkisi olduğu ve çalışanların kurumlarına karşı en fazla normatif bağlılık boyutu ile bağlı oldukları görülmüştür. Göksel ve Aydınlatan (2012), yaptıkları çalışmaya göre lider-üye etkileşiminin normatif bağlılığın sadakat alt boyutu ile anlamlı yönde etkisi görülmüştür. Örgev ve Sütü (2018), hizmetkâr liderlik tarzının normatif bağlılık düzeyi üzerinde olumlu yönde etkisi görülmüştür.

3.2.4. Zorunlu Bağlılık ve İçselleştirilmiş Bağlılık İle İlgili İlişkiler

Göksel ve Aydınlatan (2012), çalışmalarına göre lider-üye etkileşim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılığın zorunluluk boyutu pozitif yönde geliştiği görülmüştür. Sayan (2018), çalışmasına göre yöneticilerin etkileşimci liderlik tarzı, çalışanların zorunlu bağlılık düzeylerini arttırırken, yöneticilerin serbest bırakıcı liderlik tarzları zorunlu bağlılık düzeylerini azaltmıştır.

Sayan (2018) çalışmasına göre içselleştirilmiş bağlılık ile dönüşümcü liderlik, etkileşimci liderlik ve babacan liderlik tarzları arasında pozitif yönde ilişki görülürken içselleştirilmiş bağlılık ile serbest bırakıcı liderlik tarzı arasında ise negatif yönde ilişki görülmüştür.

Tablo 4’te liderlik davranışları ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar özet olarak verilmiştir.

Tablo 4. Liderlik Davranışları ile Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler

Örgütsel bağlılığın alt boyutları	Liderlik tarzı	Kaynaklar
Duygusal Bağlılık	Dönüşümcü liderlik	Akbolat vd., (2013) Çakınberk ve Demirel (2010)
	Demokratik liderlik	Bayyurt ve Kılıç (2017)
	Hizmetkar liderlik	Örgev ve Sütü (2018)
	Araçsal liderlik	Akyurt vd., (2015)
	Etkileşimci liderlik	Akyurt vd., (2015)
	Lider-Üye etkileşimi	Göksel ve Aydınlatan (2012), Örucü ve Teker (2014)
Devam bağlılığı	Araçsal liderlik	Akyurt vd., (2015)
	Etkileşimci liderlik	Akyurt vd., (2015)
	Otokratik liderlik	Bayyurt ve Kılıç (2017)
	Demokratik liderlik	Bayyurt ve Kılıç (2017)
	Hizmetkâr liderlik	Örgev ve Sütü (2018)
	Lider-Üye etkileşimi	Çakınberk ve Demirel (2010)
Normatif bağlılık	Etkileşimci liderlik	Akyurt vd., (2015)
	Araçsal liderlik	Akyurt vd., (2015)
	Demokratik liderlik	Bayyurt ve Kılıç (2017)
	Hizmetkar liderlik	Örgev ve Sütü (2018)
	Lider-Üye etkileşimi	Göksel ve Aydınlatan (2012) Çakınberk ve Demirel (2010)
Zorunlu bağlılık	Lider-üye etkileşimi	Göksel ve Aydınlatan (2012)
İçselleştirilmiş bağlılık	Etkileşimci liderlik	
	Dönüştürücü liderlik	Sayan (2018)
	Babacan liderlik	

4.TARTIŞMA

Bu çalışmada sağlık kurumlarında algılanan liderlik tarzı ile örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın alt boyutları arasındaki ilişki ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu bölümde araştırma kapsamında elde edilen bulgular literatürde bulunan benzer sistematik derleme yöntemleri ile yapılan çalışmalarla karşılaştırılarak tartışılmaya çalışılacaktır. Elde edilen bulgulara göre lider-üye etkileşimi arttıkça örgütsel bağlılık arttığı görülmüştür. Elde edilen bu sonuca paralel olarak Mathieu ve Zazac (1990) çalışmasında örgütsel ve kişisel özelliklerin, lider-grup ilişkilerinin örgütsel bağlılığın temelini oluşturduğu ve örgütsel bağlılığı olumlu yönde etki ettiği görülmüştür. Etkileşimin olumlu yönde olması örgütsel bağlılık üzerinde de pozitif yönde değişimlere yol açması beklenen bir durumdur.

Çalışmada dönüşümcü liderlik tarzının örgütsel bağlılık üzerinde olumlu yönde en çok etkiye sahip liderlik tarzı olduğu görülmüştür. Bu sonucu destekler nitelikte Cowden, Cummings ve Profetto-Mcgrath, (2011) yaptıkları çalışmada dönüşümcü liderlik tarzının kurumda kalma niyetini ve örgütsel bağlılık düzeyini pozitif yönde etki ettiği görülmüştür. Cansoy ve Polatcan (2019) çalışmalarında dönüşümcü liderlik tarzının diğer liderlik tarzlarına göre daha fazla algılandığı ve örgütsel bağlılık üzerinde olumlu yönde etki ettiği görülmüştür. Meyer vd., (2002), yaptıkları çalışmada örgütsel bağlılık ve dönüşümcü liderlik arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki olduğunu saptamıştır. Dönüşümcü liderlik tarzının genel olarak çalışanlar arasında daha çok beğenilen ve olumlu etkiye yol açan liderlik tarzı olması günümüz insanların beklentilerine uygun olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Çalışmada hastanede lider yöneticilerinin vizyon sahip olması örgütsel bağlılığı olumlu yönde etki ettiği görülmüştür. Benzer şekilde Cansoy ve Polatcan (2019), çalışmalarında liderin vizyon sahip olması örgütsel bağlılık üzerinde olumlu yönde etki ettiği görülmüştür. Vizyonu çalışanların çalışma aşkını ve örgüte bağlılığı için gerekli olan ve çalışmanı ataletten kurtaran bir durumdur. Liderlerin bu özelliğe sahip olması olumlu yönde değişimlere yol açacağı barizdir.

Çalışmada liderlik tarzının en çok örgütsel bağlılığın alt faktörlerinden duygusal bağlılık düzeyi üzerinde etkisi olduğu görülmüştür. Bu çalışmaya benzer şekilde Meyer ve Wang (2013) aynı sonuca ulaşmışlardır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sağlık kurumları ürettiği hizmette kalite, maliyet, etkinlik ve verimlilik gibi faktörleri ön planda tutan hizmet kuruluşlarıdır. Ayrıca sağlık kurumlarının kaotik yapısının olması, rekabetin varlığı, değişimin yoğun gerçekleşmesi, dinamik bir yapının olması ve farklı birçok mesleğin bir arada çalışması gibi özelliklerinden dolayı liderlik önem arz etmektedir (Sayan, 2018).

Bu araştırmada sistematik derleme yönteminin belirli kriterlerine göre seçilen çalışmaların sağlık kurumlarında hangi liderlik davranışlarının öne çıktığı ve hangi liderlik tarzının sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıkları üzerinde potansiyel olarak etkili olduğu belirlemeye çalışılmıştır. Bu bağlamda incelenen araştırmalardaki ortak bulgulara göre, sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönde etkili olan ve en çok öne çıkan liderlik tarzı dönüşümcü liderlik tarzıdır. Diğer bir genel çıkarım ise lider-üye etkileşiminin örgütsel bağlılık üzerindeki anlamlı etkisidir. Lider-üye etkileşimi artıkça örgütsel bağlılıkta arttığı görülmüştür.

Dönüşümcü lider gelecek ön görüşünün iyi olması, vizyon sahibi olması, esnekliğe sahip olması ve iyi iletişim kurmasından dolayı çalışanların moral ve motivasyonuna olumlu etkiye bulunmaktadır. Bu durum örgütsel bağlılığı da olumlu bir şekilde etkilemektedir. Değerlendirmeye alınan çalışmaların da genel olarak bu öngöründe olduğu görülmüştür. Liderlik tarzı genel olarak örgütsel bağlılığın her üç boyutunu da etkilemektedir. Özellikle çalışmalarda duygusal bağlılık düzeyinin liderlik tarzı ile yakından ilişkili olduğu görülmüştür. Sağlık yöneticileri açısından, çalışanların örgütsel bağlılığı üzerinde en etkili olan liderlik tarzının öğrenilmesi ve ona göre davranış sergilemeleri faydalı olacağı düşünülmektedir. Bu durum, hızla değişen ve gelişen sağlık çevresine çalışanların uyumu için büyük önem arz etmektedir. Ayrıca sağlık kurumlarında yönetimin ayrı bir bilim dalı olduğu telkin edilmesi, bu tür eğitimlerin verilmesi ve yönetici olacak kişilerde yönetim eğitimi alma gibi şartların aranması yararlı olacağı düşünülmektedir. Bu tip çalışmaların genişletilmesi ve meta analizleri gibi daha kapsamlı ve daha geniş yılları kapsayacak şekilde yapılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Akbolat, M., Işık, O. ve Yılmaz, A. (2013), “Dönüşümcü Liderlik Davranışlarının Motivasyon ve Duygusal Bağlılığa Etkisi”, Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi; 6(11): s.35-50.

Akyurt, N., Alparslan, A.M. ve Oktar, Ö.F. (2015), “Sağlık Çalışanlarında Liderlik Tarzları- İş Tatmini-Örgütsel Bağlılık Modeli”, Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi; 6(13): s.50-61.

Antonakis, J. ve House, R.J. (2014), “Instrumental Leader Ship: Measurement and Extension of Transformational-Transactional Leader Ship Theory”, The Leadership Quarterly; 25(4): s.746-771.

Arı, G.S. (2003), “Yöneticiye Duyulan Güven Örgütsel Bağlılığı Artırır mı?”, Gazi Üniversitesi Ticaret Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi; s.2-22.

Bass, B.M. and Steidlmeier, P. (1999), “Ethics, Character and Authentic Transformational Leadership Behavior”, Leadership Quarterly; 10(2): s.181-217.

Bayyurt, N. ve Kılıç, C.H. (2017), “Liderlik Tarzının Örgüt Bağlılığına Etkisi: Bir Hastane Araştırması”, İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi; 5(2); s.1-13.

Cansoy, R. ve Polatcam, M. (2019), “The Relationship Between School Principals' Leadership and Teachers' Organisational Commitment: A Systematic Review”, Bartın University Journal of Faculty of Education; 8(1): s.1-31.

Cowden, T., Cummings, G. and Profetto- Mcgrath, J. (2011), “Leadership Practices and Staff Nurses' Intent To Stay: A Systematic Review”, Journal of Nursing Management, 19(4), 461-477.

Çakınberk, A. ve Demirel, E.T. (2010), “Örgütsel Bağlılığın Belirleyicisi Olarak Liderlik: Sağlık Çalışanları Örneği”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi; 24: s.103-119.

Demirel, Y. (2008), “Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi; 15(2): s.179-194.

Ergöz, M., (2018), “Öz Liderlik Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma”, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı İşletme Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Ergün, E. ve Çelik, S. (2015), “Yöneticilerin Görev ve Çalışan Odaklı Liderlik Davranışları ve Hemşirelerin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılığı ve İş Stresi Arasındaki İlişki”, Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi; 23(3): s.203-214.

Filiz, M., (2017), “Kamu Hastane Birliklerinin Ülke Sağlık Politikalarına Katkısını Belirlemede Sağlık Çalışanlarının Algısı: Sivas İli Örneği”, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği, Yüksek Lisans Tezi, Sivas.

- Filiz, M. ve Bardakçı, S. (2020), “Sağlık Çalışanlarının Örgütsel İklim Algıları ve Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Artvin İli Örneği”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*; 19(73): s.436-449.
- Göksel, A. ve Aydınlatan, B. (2012), “Lider-Üye Etkileşimi Düzeyinin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Görgül Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*; 17(2): s.247-271.
- Grusky, O. (1966), *Career Mobility and Organizational Commitment*. *Administrative Science Quarterly*; 10(4): s.488-503.
- Güney, S. (2012), *Örgütsel Davranış*, Nobel Yayınevi, Ankara.
- Higgins, J.P. and Green S. (2011), *Cochrane handbook for systematic reviews of interventions*. John Wiley and Sons.
- Hill, J. and Valdemar, A. (2008), *Employee Satisfaction and Organizational Commitment. A Mixed Methods Investigation of the Effects of Servant Leadership*. Capella University: Doctoral Dissertation.
- İnce, C. (2013), “Demokratik Liderlik ile İhtiyaçlar Hiyerarşisi Arasındaki İlişkiye Yönelik 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, *Akademik Bakış Dergisi*; 35: s.1-15.
- Karaçam, Z. (2013), “Sistematik Derleme Metodolojisi: Sistematik Derleme Hazırlamak İçin Bir Rehber”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*; 6(1): s.26-33.
- Karahan, A. (2008), “Hastanelerde Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*: 10(1); s.145-162.
- Kırkpınar, S. ve İşcan, Ö.F. (2018), “Liderlik Tarzlarının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkileri”, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*; 21(1): s.65-85.
- Koçel, T. (2007), *İşletme Yöneticiliği*. Arıkan Yayınları, İstanbul.
- Koontz, H., O'Donnell, C., and Weichrich, H. (1999), “*Essential of Management*”, MacGraw Hill Inc, Newyork.
- Liberati, A., Altman, G.D., Tetzlaff, J., Mulrow, C., Gotzsche P.C. and Loanidis, J. (2009), “The Prisma Statement for Reporting Systematic Reviews and Meta Analyses Of Studies that Evaluate Healthcare Interventions: Explanation and Elaboration”, *Ann Intern Med*; 15(4): s.65-94.
- Liu, Y. (2015), “The Review of Empowerment Leadership”, *Open Journal of Business and Management*; 3: s.476-482.
- Lunny, C., Brennan S.E., McDonald S. and McKenzie J.E. (2016), “Evidence Map of Studies Evaluating Methods For Conducting, Interpreting and Reporting Overviews of Systematic Reviews of Interventions: Rationale and Design”, *Systematic Reviews*; 5(1): s.1-8.
- Malhotra, N., Budhwar, P. and Prowse, P. (2007), “Linking Rewards To Commitment and Empirical Investigation of Four UK”, *International Journal of Human Resource Management*; 18(12): s.2095–2128.

Mathieu, J.E. and Zajac, D.M. (1990), “A Review and Meta-Analysis Of The Antecedents, Correlates, And Consequences Of Organizational Commitment”, *Psychological Bulletin*; 108(2): s.171-194.

Meyer, J.P. and Allen, N.J. (1990), “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization”, *Journal of Occupational Psychology*; 63(1).

Meyer, J.P. and Herscovitch, L. (2001), “Commitment in The Workplace Toward A General Model”, *Human Resource Management Review*; 11: s.299–326.

Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L., and Topolnytsky, L. (2002), “Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences”, *Journal of Vocational Behavior*; 61(1): s.20-52.

Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J. and Altman, D. (2009), “Reprint-Preferred Reporting Items For Systematic Reviews and Meta analyses: The PRISMA Statement”, *Physical Therapy*; 89(9): s.873-880.

Örgev, C. ve Sütlü, E.S. (2018), “Sağlık Çalışanlarının Hizmetkar Liderlik Algılarının Örgüt İklimi ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: Bir Kamu Hastanesi Örneği”, *Sağlık Akademisyenler Dergisi*; 5(1): s.47-53.

Örücü, E. ve Teker, S.K. (2014), “Hastanelerde Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*; 24: s.73-90.

Parseyhan, B.G. (2014), “Etkileşimci ve Dönüşümcü Liderlik Davranışları İle Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Örgüt Kültürünün Rolü: Sağlık Kuruluşunda Bir Uygulama”, *İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme, Doktora Tezi, İstanbul.*

Patterson, K.A. (2003), *Servant Leadership. A Theoretical Model* Regent University: Dissertation Abstracts.

Sayan, İ. (2018), “Kurumsal Liderlik Tarzlarını Algılamanın Örgütsel Bağlılık ve Vatandaşlığa Etkisinde Çalışanların Motivasyon Seviyelerinin Rolü ve Bir Araştırma”, *İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İşletme, Doktora Tezi, İstanbul.*

Tağraf, H. ve Çalman, İ. (2009), “Ohio Üniversitesi Liderlik Modeline Göre Oluşan Liderlik Biçimlerinin, İşletmelerin İhracat Performansı Üzerine Etkisi ve Gaziantep İlinde Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*; 23(2): s.135-154.

Tekingündüz, S. ve Kurtuldu, A. (2015), “İşten Ayrılma Niyeti, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Liderlik ve İş Stresi Arasındaki İlişkilerin Analizi: Bir Hastane Örneği”, *International Journal of Human Sciences*; 12(1): s.1501-1517.

Tengilimoğlu, D. (2005), “Kamu ve Özel Sektör Örgütlerinde Liderlik Davranışı Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi; 4(14): s.1-16.

Tutar, H. (2007), “Erzurum’da Devlet Ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi; 12(3): s.97-120.

Uysal, Ş.A., Keklik, B., Erdem, R. ve Çelik, R. (2012), “Hastane Yöneticilerinin Liderlik Özellikleri ile Çalışanların İş Üretkenlik Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi; 15(1): s.25-57.

Victor, L. (2008), “Systematic reviewing”, Social Research Update, 54(1): s.1-4.

Wiener, Y. (1982), Commitment in organizations: A Normative View. Academy of Management Review.

Yüceler, A. (2009), “Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi; 22: s.445-458.