



Sağlık Kurumlarında Transformasyonel Liderlik Davranışlarının Personel İş Doyumuna Etkisi: Bir Meta Analiz Araştırması*

Effect of Transformational Leadership Behaviors on Job Satisfaction in Healthcare Institutions: A Meta Analysis Research

Doç. Dr. Arzu YİĞİT¹, Öğr. Gör. Mine ALAOĞLU²

Öz

Bu araştırmanın amacı, sağlık kurumlarında transformasyonel liderlik davranışlarının personel iş doyumuna etkisini tespit etmektir. Araştırmada sistematik derleme ve meta analiz yöntemi kullanılmıştır. Sistematik derleme sonucu, belirlenen dahil etme ve dışlama kriterleri doğrultusunda 35 çalışmanın meta analizi yapılmıştır. Meta analizinde ilk olarak heterojenlik testi yapılmış ve heterojenlik testi sonucuna göre rastgele etkiler modeli tercih edilmiştir. Araştırmada moderatör analiz, duyarlılık analizi ve yayın yanlılığı analizi yapılmıştır. Yayın yanlılığının belirlenmesi için huni grafiği, trim ve fill testi ile Begg ve Mazumdar sıra korelasyonları istatistiğinden yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda sağlık kuruluşlarında transformasyonel liderlik davranışlarının personel iş doyumunu üzerinde (ES=0,54, G.A; 0,47-0,61; p >0.05) pozitif yönlü güçlü bir etkiye sahip olduğu ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya dahil edilen çalışmaların yayın türü, yayın yılı ve çalışmaların yapıldığı ülke değişkenlerinin moderatör rol oynamadığı ve yayın yanlılığı olmadığı tespit edilmiştir. Bir organizasyonda değişimin ustası, ilham veren, motive eden, koç veya mentor olarak tanımlanan transformasyonel liderlerin sergiledikleri davranışlar çalışanların iş ve yaşam doyumunu üzerine önemli bir etkisi olmaktadır. Bu nedenle yönetici seçim ve veya atamasında transformasyonel liderlik davranışları sergileyen kişiler tercih edilmelidir.

Anahtar Kelimeler: Transformasyonel liderlik, iş doyumunu, sistematik derleme, meta analiz

Makale Türü: Araştırma

Abstract

The aim of this study is to determine the effect of transformational leadership behaviors on staff job satisfaction in healthcare institutions. Systematic review and meta-analysis method was used in the research. As a result of the systematic review, a meta-analysis of 35 studies was conducted in line with the inclusion and exclusion criteria. In meta-analysis, firstly, heterogeneity test was performed and random effects model was preferred according to heterogeneity test result. In the study, moderator analysis, sensitivity analysis and publication bias analysis were performed. Funnel plot, trim and fill test and the statistics of Begg and Mazumdar rank correlations were used to determine the publication bias. As a result of the research, it was determined that transformational leadership behaviors in health institutions have a strong positive effect on staff job satisfaction (ES = 0.54, G.A; 0.47-0.61; p > 0.05) and are statistically significant. It was determined that the variables of publication type, year of publication, and the country in which the studies were included in the study did not play a moderator role and there was no publication bias. The behaviors exhibited by transformational leaders, who are defined as the master of change, inspiring, motivating, coach or mentor in an organization, have a significant effect on the job and life satisfaction of the employees. For this reason, people who display transformational leadership behaviors should be preferred in the selection and or appointment of managers.

Keywords: Transformational leadership, job satisfaction, systematic review, meta-analysis

Paper Type: Research

*Bu çalışma, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde yürütülen "Sağlık Kurumlarında Transformasyonel Liderlik Davranışlarının İş Doyumuna Etkisi: Meta-Analiz Araştırması" başlıklı yüksek lisans tez çalışmasından türetilmiştir.

¹Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF, arzuwigit@sdu.edu.tr.

²Pamukkale Üniversitesi, Çivril Atasay Kamer MYO, dntmine@hotmail.com.

Atf için (to cite): Yiğit, A. ve Alaoğlu, M. (2021). Sağlık kurumlarında transformasyonel liderlik davranışlarının personel iş doyumuna etkisi: Bir meta analiz araştırması. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(1), 327-347.

Giriş

Sağlık kurumlarında liderlik ve iş doyumunu yöneticiler ile çalışanların dolayısıyla kurumun hem bugününü hem de geleceğini etkileyen önemli unsurlardır. Sağlık kurumları, bireylerin ihtiyaç duydukları kaliteli sağlık hizmetine ulaşmasını sağlamak amacıyla faaliyet göstermektedir. Hem sağlık hizmetlerinin hem de sağlık kurumunun kendine has özellikleri hizmet üretim ve sunum biçimini diğer işletmelerden farklı kılmaktadır. Sağlık kurumlarının amacına ulaşabilmesi için iş doyumuna sahip personellere ihtiyaç vardır. Sağlık personelinin iş doyumunun sağlanmasında ise yöneticiler büyük bir sorumluluğa sahiptir.

Liderlik, takipçilere yön verme, yol gösterici olma, rehber ve kılavuz olma anlamlarını taşımaktadır (Küçüközkan, 2015, s. 88). Transformasyonel liderlik ilk kez 1973 yılında sosyolog James V Downton tarafından “İsyan Liderliği” (Rebel Leadership) adlı çalışmada görülmüştür (Downton, 1973). Transformasyonel liderlik, bir şeyler yapmanın yeni yollarını aramak, örgüt üyelerini entelektüel anlamda teşvik etmek ve onları gelişim konusunda yüreklendirmek, organizasyonun mevcut kural ve prosedürlerini sorgulamak ve gelişim ve değişim yolunda risk almaktır (Bass, 1985, s. 121–149). Transformasyonel liderliğin 4 boyutu bulunmaktadır Bu boyutlar (Bass & Avolio, 1994, s. 3; Karip, 1998, s. 5).

- İdealleştirilmiş etki (yani liderlerin takipçileri için rol model olarak hizmet etmelerine ve hayranlık, saygı ve güven kazanmalarına izin veren davranışlar)
- İlham verici motivasyon (liderlerin ikna edici bir vizyonu etkili bir şekilde iletme yetenekleridir. Takipçilerinde ve takım ruhunu ve iyimserliği aşılar.
- Entelektüel teşvik (liderlerin yenilikçi ve yaratıcı problem çözmeyi teşvik etmek için varsayımları sorgulama derecesi)
- Kişiselleştirilmiş değerlendirme (liderlerin çabaları)

İş doyumunu ise, çalışanların yaptıkları işten, fiziki çevreden ve çevrede var olan atmosferden memnuniyetidir. İş doyumunu yöneticilerin karşılaştığı en karmaşık alanlardan biridir (Aziri, 2011, s. 85). Çünkü iş doyumunu, duygusal bir algı sürecidir ve kişiden kişiye farklılık gösterir (Yapraklı ve Yılmaz, 2007, s. 160). İş doyumunu, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışma koşulları, konum, iş arkadaşları, maaş ve çalışma saatleri ile ilgilidir (Bodur, 2002, s. 353).

Çalışmaya konu olan sağlık sektörü, sürekli değişim ve reformlarla karakterize karmaşık bir yapıya sahiptir. Bu nedenle, etkin ve verimli sağlık hizmeti sunumu, güçlü ve yetkin yönetim ve liderlik gerektirmektedir (Ayeleke et al, 2018, s. 89). Liderler, sağlık kurumlarında, kaliteli sağlık hizmeti verilmesine olanak sağlayan ve personel performansını yükseltecek hastane örgüt kültürünü oluşturan, organizasyon içinde önemli yere sahip kişilerdir (Uysal vd., 2012, s. 27). Transformasyonel liderler, takipçileri ile yakından ilgilenir, çalışanların motivasyonu, iş doyumları, iş ile ilgili istekleri, iş yerindeki mutlulukları, performansları gibi konulara yoğunlaşarak, bu konularla alakalı tüm iyileştirme faaliyetlerini gerçekleştirirler. Bu liderlik modelinin, etkileşimci liderlik modeli ile birçok ortak noktası olmasına karşın, yenilik ve yaratıcılık konusunda çalışanların teşvik edilmesi konusunda birbirlerinden ayrılırlar (Kılıç vd, 2018, s. 996). Transformasyonel lider, entelektüel anlamda da çalışanların tatmin olması ile ilgili çalışmalar yapar ve bu duruma gerekli önemi verir. Bu sayede, önderlik ettiği örgütün modern çağın gereklerine uygun hareket etmesini sağlarken, yaşanan değişimin performans üzerindeki olumsuz etkilerinden de örgütü korumuş olurlar (Çelik, 1998, s. 423–442).

Kendine has doğası olan sağlık kurumlarında iş doyumunu kavramı; optimal iş düzenlemesi, karar alma sürecine katılım, personel ve yöneticiler arasındaki iletişim düzeyi, personelin görüşlerini özgürce ifade edebilmesi gibi birçok faktörle ilişkilidir. Yönetimin bu konulardaki tutumu, sağlık kurumlarında personel memnuniyeti için önemlidir (Herzberg, et al., 1959).

1. Yöntem

1.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

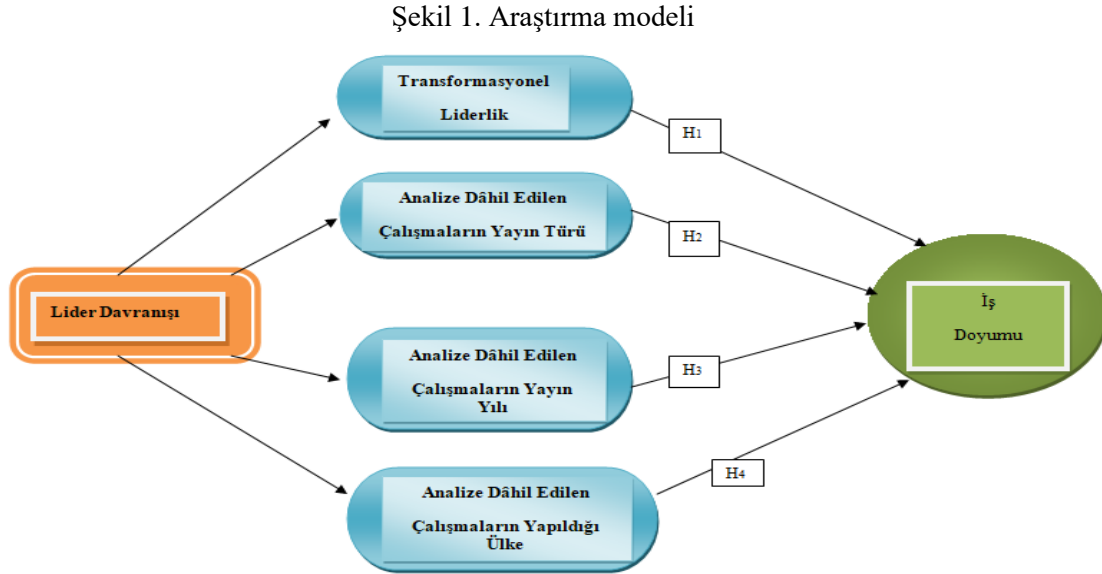
Bu çalışmada, sağlık kurumlarında yapılmış transformatyonel liderlik davranışları ve personel iş doyumunu ilişkisini araştıran akademik çalışmalar (makale, yüksek lisans tezi, doktora tezi) araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırma 01.01.2000-15.05.2020 yılları arasında ulusal ve uluslararası veri tabanlarında yayınlanmış çalışmalar üzerinde yapılmıştır. Araştırmada benimsenen kriterler doğrultusunda, meta analizine dâhil edilen çalışmaların tamamı araştırma kapsamına alınmıştır.

1.2. Araştırma Etik Boyutu

Araştırmanın etik kurul izni Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurul Başkanlığı'ndan 177570 sayılı kararla alınmıştır.

1.3. Araştırma Sorusunun Belirlenmesi

Sağlık kurumlarında transformatyonel liderlik davranışlarının personel iş doyumuna etkisi var mıdır?" sorusu araştırmanın problem cümlesini oluşturmaktadır. Oluşturulan model doğrultusunda dört adet ana hipotez belirlenmiştir. Araştırmanın amacına yönelik oluşturulan ilişki modeli Şekil 1'de sunulmuştur.



Kaynak: Braun et al., 2013, s. 274

Araştırmada Q istatistiği ile tüm çalışmaların etki büyüklüklerini eşit kabul eden hipotez test edilmiştir. Bu kapsamda araştırmanın Q istatistiği ile ilgili hipotezleri aşağıdaki gibidir;

H1: Transformatyonel liderliğin iş doyumunu üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

H2: Yayın türü, transformatyonel liderliğin iş doyumunu üzerindeki pozitif etkisi için bir moderatördür.

H3: Yayın yılı, transformatyonel liderliğin iş doyumunu üzerindeki olumlu etkisi için bir moderatördür.

H4: Çalışmanın yapıldığı ülke transformatyonel liderliğin iş doyumunu üzerindeki olumlu etkisi için bir moderatördür.

1.4. Literatür Taraması

Araştırma sorusu tespit edildikten sonra, literatür taraması yapılmıştır. Literatür taraması sistematik derleme yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Literatür taramasında araştırma sorusuna

uygun bir şekilde cevap verebilmek Tablo 1’de verilen literatür tarama stratejileri geliştirilmiştir. Buna göre, araştırmada 01.01.2000-15.05.2020 tarihleri arasında, Dergi park, Prequest, Google Akademik, Yök Tez, Scopus, veri tabanlarından Türkçe ve İngilizce dillerinde belirlenen anahtar kelimeler kullanılarak tarama yapılmıştır. Sağlık kurumlarında transformasyonel lider davranışlarının personel iş doyumuna etkisini konu edinen makale, yüksek lisans ve doktora tezleri araştırmanın veri kaynaklarını oluşturmaktadır. Araştırmada ilk olarak sağlık kurumlarında liderlik türü ayırt etmeksizin liderlik davranışlarının iş doyumuna üzerine etkisini belirlemek amacıyla yapılmış çalışmalara ulaşılmıştır. Ancak diğer liderlik türlerinde meta analiz yapılabilmesi için yeteri kadar çalışma olmaması sebebiyle transformasyonel liderlik davranışlarının personel iş doyumuna etkisini konu alan çalışmalara yönelinmiştir.

Araştırmada kullanılan Türkçe ve İngilizce anahtar kelimelere Tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo 1. Araştırma literatür tarama stratejisi

Literatür Tarama	Dahil Edilme Kriterleri	Dışlama Kriterleri
Dil	Türkçe ve İngilizce tam metin araştırmalar	Dili Türkçe ve İngilizce olmayan özet ve tam metin çalışmalar
Kanıt Düzeyi	En iyi kanıt yaklaşımını kullanan araştırmalar	-
Araştırma Tarihi	01.01.2000-15.05.2020	-01.01.2000-15.05.2020 aralığında yayınlanmamış çalışmalar
Veri Kaynakları	Dergi park, Prequest, Google Akademik, Yök Tez, Scopus Veri Tabanları	Kaynaklarda tespit edilemeyen araştırmalar
Anahtar Kelimeler	“Sağlık kuruluşu”, “hastane işletmesi”, “sağlık kurumu”, “hastane”, “liderlik”, “transformasyonel liderlik”, “yöneticilik”, “iş tatmini”, “iş doyumuna”, “lider davranışı”, “yönetici davranışı”, “etki” Health institution”, “hospital business”, “health institution”, “hospital”, “Leadership”, “transformational leadership”, “management”, “job satisfaction”, “job satisfaction”, “leader behavior”, “manager behavior”, “impact”	Bu anahtar kelimeleri içermeyen çalışmalar
Araştırma Alanı	Sağlık Sektörü	Sağlık sektörü dışındaki bütün sektörler
Yöntem	Anket Yöntemi	
İstatistiksel Veri	İlişkisel meta analiz (n ve r veya R ² değerleri) için gerekli istatistiksel bilgilere sahip olma	Niceliksel bir veriye sahip olmaması, Transformasyonel Liderlik ve doyumuna odaklanmaması,

Mendeley programına yüklenen araştırmaların özetleri PICOS sorularına cevap aranacak şekilde okunmuş ve araştırma kapsamına girmeyen ve tam metnine hiçbir veri tabanından ulaşılamayan makaleler dışlanmıştır. Araştırmaya dâhil edilen araştırmaların analizinde kanıt dayalı araştırma sonuçlarının birleştirilmesinde hem eleştirel hem kalite kontrolü sağlamada bir kılavuz olan PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) kullanılmıştır.

Transformasyonel liderlik ve iş doyumuna ile ilgili nicel yöntemle yapılmış çalışmalar bir araya getirildikten sonra, çalışmaya dahil edilecek çalışmalar meta analize uygun şekilde açık ve detaylı bir şekilde kodlanmalıdır.

Kodlama yöntemi aşağıdaki 3 kategoriden oluşmaktadır.

- Çalışmanın kimliği ile ilgili bölüm: Araştırmanın adı, numarası, yazar(ların) adı, araştırma yılı ve yeri, çalışmanın yayın türü
- Çalışmanın içeriği ile ilgili bölüm: Çalışmaya ait örneklem ve uygulanan ölçek ile ilgili bilgiler
- Çalışma verileri ile ilgili bölüm: Transformasyonel lider davranışı ortalamaları, boyut düzeyinde iş doyumu, korelasyon değeri, örneklem sayısı gibi veriler yer almaktadır.

1.5 Çalışma Kalitesi Derecelendirme Kontrol Listesi

Kalite derecelendirme kontrol listesi, bireysel çalışmaların geçerliliğini değerlendirmek amacıyla yapılır. Kalite derecelendirme yapılan analiz için önemlidir çünkü çalışılan konu ile ilgili ölçümler meta analize dâhil edilen çalışmaların kalitesinden etkilenebilir (Barlow, 2013, s.96).

Bir araştırma çalışmasının geçerliliğinin temelini, bireysel çalışmaların geçerliliği oluşturur. Bu sebeple, bireysel çalışmaların potansiyel tehditleri kontrol edilir ve bu tehditler meta analizin genel geçerliliğini belirler. Araştırma ile ilgili geçerlilik tanımı ise; analize dâhil edilen çalışmada bulunan bir ilişki hakkındaki çıkarımın yaklaşık gerçeği yansıtması olarak bilinir. Çalışmaların potansiyel tehditleri değerlendirilirken meta analize dâhil edilen çalışmalarda istatistiksel sonuç ve dış geçerlilik şartı aranır (Cook & Campbell, 1979; Valentine, 2009; Wortman, 1994).

Yapı geçerliliği, ilgili kavramların tüm özelliklerini tanımlama yeteneğidir. Bir teori veya modelde bu niteliklerin gözlenebilir değişkenlerde uygulanması, kullanımlar arasındaki ilişkilerin test edilmesi için de olayların güvenilir ve geçerli ölçülerin istenilen olgular ile uyumu gerekir. İstatistiksel sonuç geçerliliği, değişkenler arasındaki ilişkiler hakkında meşru analizlerde bulunabilme imkânı sağlamalıdır. Dış geçerlilik, zaman popülasyonları, kişiler ve ortamlar arasında örneklem bulgularının genelleştirilebilir olması ile ilgili bir kavramdır (Cook & Campbell, 1979).

Araştırmaya dâhil edilen çalışmaların kalite düzeylerinin değerlendirilmesi, “Consort ve strobe yönergeleri kontrol listesi” kullanılarak yapılmıştır. Yapılan kalite değerlendirme değerlendirmeleri sonucundaki puanlar çalışmaların metodolojik kalitesini göstermekte olup, araştırmada kullanılan puan aralıkları şu şekildedir (Barlow, 2013, s.99).

- | | | |
|--------------------------------|---|--------------|
| ➤ Puan aralığı 8-10+ | ⇒ | Güçlü |
| ➤ Puan aralığı 5-7 | ⇒ | Orta |
| ➤ Puan aralığı 4-daha az değer | ⇒ | Zayıf |

1.6. Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırma verilerinin analizinde meta analiz programı kullanılmıştır. Ortalama etki büyüklüğü çalışmadaki ilişkinin gücünü ve yönünü belirlemek amacıyla kullanılan standart bir değerdir (Borenstein et al., 2009). Bu araştırmada ortalama etki büyüklüğü hesabında Pearson Korelasyon Katsayısı (r) hesaplanmıştır. Bu katsayı Standartlaştırılmış Ortalamalar Etki Büyüklüğü birbirinden bağımsız grup ortalamalarının karşılaştırılmasında kullanılmakta olup korelasyon katsayısı +1 ile -1 arasında değerler almaktadır. Bu araştırmada hesaplamalarda r değeri, z tablosunda aldığı değere dönüştürülerek yapılmıştır (Hedges & Olkin, 1985).

Meta analiz araştırmalarında ortalama etki büyüklüğü yönteminden farklı olarak sabit etkiler modeli ve rastgele etkiler modeli olmak üzere iki model bulunmaktadır. Bu araştırma rastgele etkiler modeline göre yürütülmüştür. Ortalama etki büyüklükleri bazı kriter değerleri ile karşılaştırılarak yorumlanabilmektedir. Bu araştırmada korelasyona dayalı etki büyüklüğü değerleri için belirlenmiş olan değerlerden yararlanılmıştır. Bu kriter değerler sırasıyla küçük etki ($0 \leq d < 0,10$), mütevazı etki ($0,10 < d < 0,30$), orta etki ($0,30 < d < 0,50$), güçlü etki ($0,50 < d < 0,80$) ve

çok güçlü etki ($0,80 \geq d$) aralıkları olup araştırma sonuçlarının değerlendirilmesinde bu değerler kullanılmıştır (Cohen et al., 2007, s. 221)

Araştırmada heterojenliği değerlendirebilmek amacıyla heterojenlik testi yapılmıştır. Araştırmada heterojenliği değerlendirmek için Cochran Q istatistiği olarak bilinen (k-1) serbestlik dereceli χ^2 heterojenlik testi kullanılmıştır. Bu test bir çalışmanın farklı yerlerdeki sonuçlarının farklı ise heterojen, aynı ise homojen olduğunu ifade edilmektedir (Borenstein et al., 2009; Card, 2012; Durlak et al., 2012).

Etki büyüklüklerinde toplam varyansın içinde çalışmalar arasındaki varyansın düzeyini gösteren istatistiğe etkinin çalışma düzeyi ölçümü denmekte olup (the study – level measure of effect) I^2 sembolüyle gösterilmektedir (Bakioğlu ve Özcan, 2016, s.197-198; Dinçer, 2014, s.117-119; Deeks et al., 2012, s. 278). Bu araştırmada heterojenlik I^2 istatistiği ile değerlendirilmiştir. Heterojenlik değeri ölçek üzerinde 0 ile %100 arasında değer almaktadır. 0'dan %100'e yaklaştıkça heterojenlik artmaktadır. Higgins ve Thompson (2002) göre I^2 değeri %25 ise düşük, %50 ise orta ve %75 ise yüksek heterojenlik olarak yorumlanmaktadır. I^2 değerinin % 50'nin üzerindeki olması durumunda heterojenliğin önemli olduğu ifade edilmektedir (Mittlböck & Heiznl, 2006, s. 4321). Araştırma sonuçları yukarıda bahsedilen değerlere göre yorumlanmıştır.

Moderatör analizi, değişkenlerin (moderatörler) ortalama etki büyüklükleri ile alt gruplar arasındaki farklılıkların yönü arasındaki farkların test edilmesine olanak sağlayan bir yöntemdir. Araştırmada moderatör analizde değişkenler arasındaki farkın istatistiksel önemi Hedges ve Olkin (1985) tarafından geliştirilen Q istatistik yöntemi kullanılarak test edilmiştir. Bu yöntemde, Q kendi içerisinde [Qw] ve [Qb] olarak ikiye ayrılmaktadır. Qw, moderatör değişkenin homojenliğini kendi içinde test ederken, Qb gruplar arasındaki homojenliği test etmektedir (Borenstein et al., 2009). Bu çalışmada moderatörler arasındaki farklılıkların istatistiksel önemi için Qb değeri kullanılmıştır.

Meta analize dahil edilen çalışmaların yayın yanlılığının olup olmadığının belirlenmesinde öncelikle huni grafiğinden yararlanılmış daha sonra Trim ve fill testi ile Begg ve Mazumdar sıra korelasyonları istatistiği hesaplanmıştır.

1.7. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenilirliği

Meta analiz araştırmalarında dikkat edilmesi gereken en önemli konulardan biri araştırmaya dahil edilen çalışmaların ne denli benzer olduğunun belirlenmesidir. Bu araştırmada geçerlik ve güvenilirliği sağlamak amacıyla aşağıdaki noktalara dikkat edilmiştir.

- Bu araştırmada dahil edilme ve dışlama kriterleri belirlenirken transformasyonel liderlik tüm özellikleri ele alınarak değerlendirilmiş ve olabildiğince özdeş çalışmalar araştırmaya dahil edilmiştir.
- Araştırmaya dahil edilen çalışmaların kalite değerlendirmesi iki farklı araştırmacı tarafından yapılmıştır.
- Araştırmada yayım türü, yayım yılı ve çalışmanın yapıldığı ülke olmak üzere üç moderatör değişken kullanılarak çalışmalar arasındaki farklılıklar analiz edilmiştir.
- Araştırmada meta analize dahil edilen çalışmaların eşdeğer olmadığını düşünülmesi, hesaplanan ortalama etki büyüklüğünün daha büyük evrenlere genellenmek istemesi ve heterojenitenin yüksek olması sebebiyle rastgele etkiler modeli kullanılmıştır.
- Araştırmada yayım yanlılığı analizleri yapılmış ve analiz sonuçlarına bulgular bölümünde yer verilmiştir.

2. Bulgular

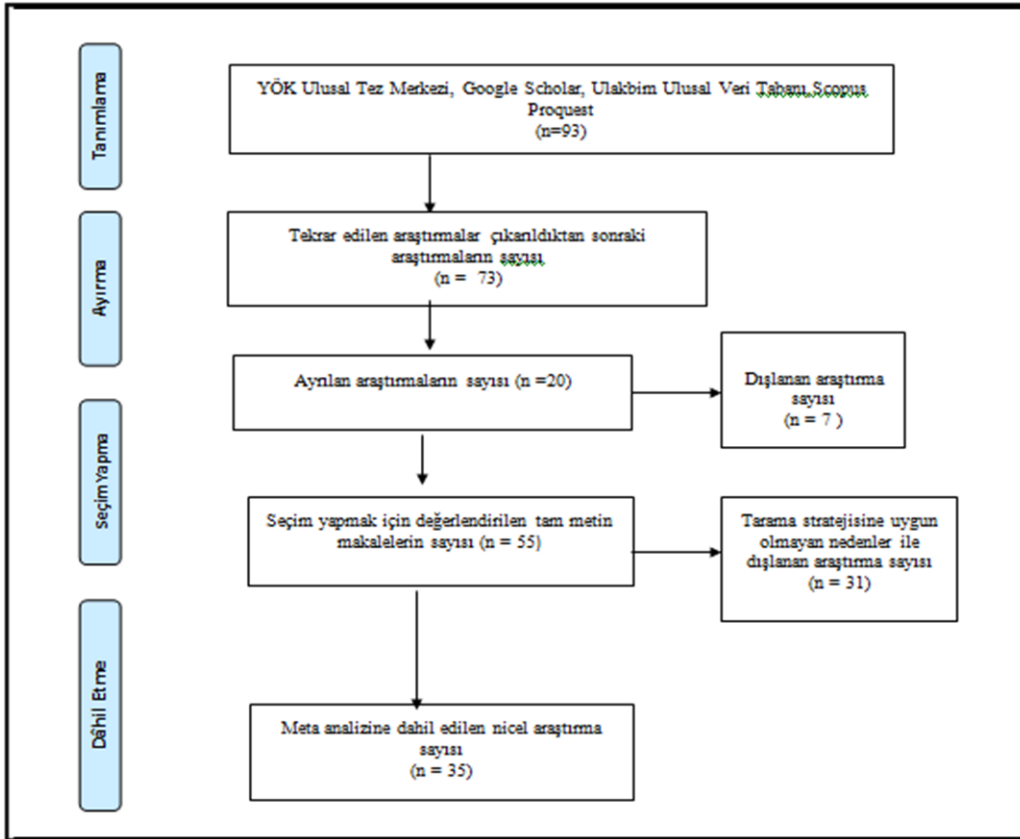
2.1. Meta Analize Dahil Edilen Çalışmalar

Araştırma kapsamında literatür tarama stratejisine uygun olarak Dergi park, Prequest, Google Akademik, YÖK Tez, Scopus veri tabanlarından, 01.01.2000-15.05.2020 yılları arasında

yapılmış sağlık kurumlarında liderlik türü ayırt etmeksizin lider davranışlarının personel iş doyumuna etkisini konu alan 93 adet çalışmaya ulaşılmıştır. Bu çalışmalardan duplikasyon olduğu tespit edilen 20 âdet çalışma çıkarıldıktan sonra kalan 73 çalışma, araştırma stratejileri ile dışlama ve dâhil etme kriterlerine uygun olarak okunmuştur. Dahil etme ve dışlama kriterlerine uymayan 15 çalışma dışlanmıştır. Yapılan kalite değerlendirmesi sonucunda bu çalışmaların içerisinde 58 çalışmanın araştırma kriterlerine uygun olabileceği değerlendirilmiştir. Araştırmaya dâhil edilen çalışmaların kalite düzeylerinin değerlendirilmesi, “Consort ve strobe yönergeleri kontrol listesi” kullanılarak yapılmıştır.

Diğer liderlik türlerinde meta analiz yapılacak kadar çalışma tespit edilemediğinden sağlık kuruluşlarında transformasyonel liderlik davranışları personel iş doyumuna etkisini konu alan çalışmaların meta analize dâhil edilmesine karar verilmiştir. Dâhil etme ve dışlama kriterlerine transformasyonel lider davranışını konu alan çalışmaların dâhil edilmesi kararının alınması ile analize uymayan 38 çalışma dışlanmıştır. Yapılan kalite değerlendirmesi sonucunda bu çalışmaların içerisinde 35 çalışmanın araştırma kriterlerine uygun olabileceği değerlendirilmiştir. Araştırmaya dâhil edilen çalışmaların kalite düzeylerinin değerlendirilmesi, “Consort ve strobe yönergeleri kontrol listesi” kullanılarak yapılmıştır (Şekil 2).

Şekil 2. Meta analize dâhil edilen çalışmaların akış diyagramı



Kaynak: Moher et al., 2015

Kalite değerlendirmesi sonucunda ortalama değer 11,42 olarak bulunmuştur. Çalışmaların kalite değerlendirmesi araştırmacı tarafından yapılmış ve danışman tarafından kontrol edilmiştir ve araştırmaya dahil edilen çalışmaların metodolojik kalitesi “güçlü” sayılabilecek puan aralığındadır.

2.2. Araştırma Evren ve Örneklemine İlişkin Bulgular

Araştırmada benimsenen kriterler doğrultusunda sağlık kuruluşlarında transformasyonel liderliğin iş doyumunu üzerine etkisini araştıran 35 adet çalışma meta-analizine dâhil edilmiştir. Bu çalışmalar türüne göre 9 doktora tezi, 2 yüksek lisans tezi ve 24 makale olarak ayrılmaktadır. Araştırmanın örneklemini 35 çalışmaya katılan 9962 sağlık personeli oluşturmaktadır.

2000 -2020 yılları arasında değişik ülkelerde yapılan 35 adet akademik çalışmanın yıllara göre dağılımları incelendiğinde 2000,2001 yıllarında 1 çalışma, 2002 yılında 2 çalışma,2003, 2004, 2005 yıllarında 1 çalışma, 2007, 2008, 2009 yıllarına 2 çalışma, 2010 yılında 3 çalışma, 2011 yılında 4 çalışma, 2012 yılında 2 çalışma, 2013 yılında 4 çalışma, 2014, 2016 yılında 1 çalışma, 2017 ve 2018 yılında 3 çalışma, 2020 yılında 1 çalışma yapıldığı tespit edilmiştir.

2.3. Meta Analizi Sonuçları

Bu bölümde araştırma sonuçlarına yanıt vermek amacıyla yapılan meta analizi sonucunda ortaya çıkan verilere ilişkin bilgiler ve bu bilgilerin yorumlamaları yer almaktadır.

2.3.1. Heterojenlik Testi Sonuçları

Araştırma çalışmalardan elde edilen bulgulara göre araştırmanın örneklemini 9962 kişiden oluşmaktadır. Araştırmada heterojenlik testi sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Heterojenlik testi sonuçları

Id	Q	Df	p	I ²	T ²	T
Heterojenite İstatistiği	847,51	34	0,000	95,99	0,09	0,29

Araştırmada heterojenlik analizi öncelikle sabit etkiler modeline göre yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda I² istatistik değeri 95,99 olarak hesaplanmıştır. Heterojenlik analizi sonuçlarını değerlendirmede kullanılan diğer bir ölçüt ise p değeridir. Bu değer 0.05’ten küçük olması ya da Q değerinin df değerinden büyük olması durumunda analize dahil edilen bireysel çalışmaların meta-analiz uygulamasının heterojen bir yapıda olduğu yorumlanmaktadır (Dinçer, 2014). Yapılan analiz ile etki büyüklükleri dağılımının heterojen bir özelliğe sahip olduğu tespit edilmiştir.

Meta analizde araştırmaya dahil edilen çalışmaların fonksiyonel olarak eşdeğer olmadığını düşünülmesi ve hesaplanan ortalama etki büyüklüğünün daha büyük evrenlere genellenmek istemesi durumunda rastgele etkiler modelinin kullanılması gerekmektedir. Sabit etkiler modeli araştırmaya dahil edilen her bir çalışma için yaygın olarak ifade edilen tek bir etkiyi tahmin ederken, rastgele etkiler modeli çalışmalardaki etki dağılımlarının ortalamasını tahmin etmektedir (Hedges ve Olkin, 1985). Yapılan analiz sonucunda etki büyüklükleri dağılımının heterojen bir özelliğe sahip olması ve yukarıda yer alan açıklamalar birlikte değerlendirilerek araştırma modeli rastgele etkiler modeline çevrilmiştir.

2.3.2. Etki Yönünü Gösteren Meta Analiz Diyagramı

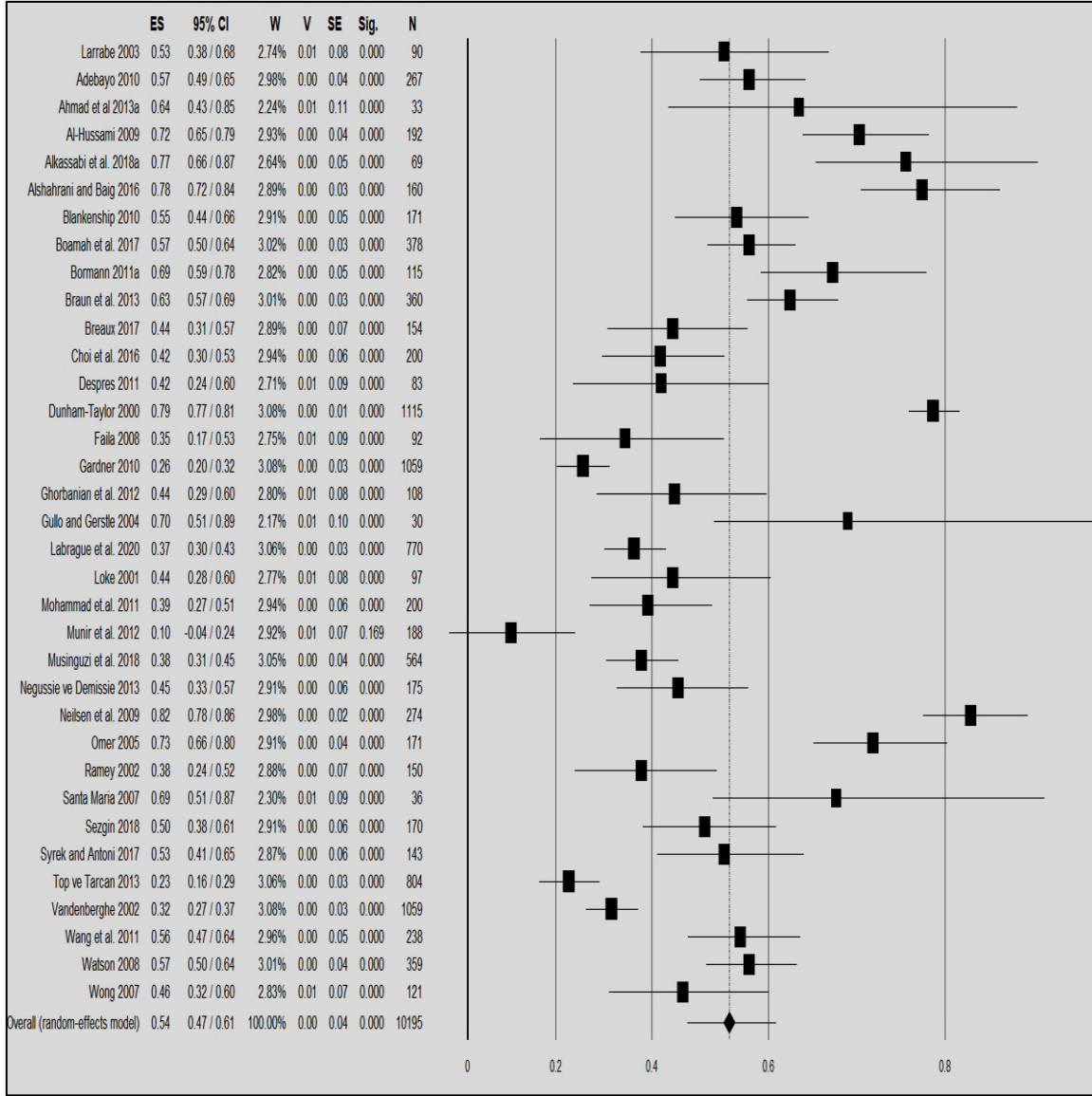
Rastgele etkiler modeline göre yürütülen araştırmada sağlık kurumlarında transformasyonel liderlik davranışları ile personel iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen 35 çalışmanın meta analizi sonuçları Şekil 3’te forest plot ile gösterilmiştir. Şekilde transformasyonel liderlik ile iş doyumunu arasındaki etki büyüklükleri, standart hata ve %95 güven aralığına göre alt ve üst sınırlar sunulmuştur.

Rastgele etkiler modeline göre yürütülen araştırmada 35 çalışmanın standardize edilmiş etki büyüklükleri 0.10 ile 0.82 aralığında değişmektedir. Araştırmaya dahil edilen 35 çalışmanın güven aralığı ortalama değerleri en küçük 0,47 ve en büyük 0,61 olarak tespit edilmiştir.

Analiz sonucunda sağlık kuruluşlarında transformasyonel liderlik davranışlarının personel iş doyumuna etki büyüklüğünün 0,54 (G.A; 0,47-0,61; p>0.05) değeri ile pozitif yönlü

güçlü bir etkiye sahip olduğu ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu (Cohen et al., 2007, s. 221) tespit edilmiştir. Analiz sonucu sağlık kurumlarında transformatönel liderlik ve iş doyumunu arasında pozitif yönlü bir etki olduğuna yönelik olarak belirlenmiş olan **H1** hipotezini desteklemiştir.

Şekil 3. Araştırmaların etki yönünü gösteren meta analiz diyagramı



2.3.3. Moderatör Analizleri

Moderatör analizi, alt gruplar arasındaki farklılıkların yönünü ve değişkenlerin ortalama etki büyüklükleri arasındaki farklılıkları test etmeyi sağlayan bir yöntemdir (Yiğit, 2018, s. 86). Transformatönel liderlik ve iş doyumunu ilişkisinde yayın türü moderatörüne ilişkin istatistiksel bilgileri Tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 3. Yayın türü moderatör istatistik bilgileri

	ES	95% CI	W	V	SE	Sig.	N
Adebayo 2010	0.57	0.49 / 0.65	11.73%	0.00	0.04	0.000	267
Blankenship 2010	0.55	0.44 / 0.66	11.46%	0.00	0.05	0.000	171
Bormann 2011a	0.69	0.59 / 0.78	11.11%	0.00	0.05	0.000	115
Breaux 2017	0.44	0.31 / 0.57	11.38%	0.00	0.07	0.000	154
Despres 2011	0.42	0.24 / 0.60	10.72%	0.01	0.09	0.000	83
Omer 2005	0.73	0.66 / 0.80	11.46%	0.00	0.04	0.000	171
Santa Maria 2007	0.69	0.51 / 0.87	9.11%	0.01	0.09	0.000	36
Watson 2008	0.57	0.50 / 0.64	11.86%	0.00	0.04	0.000	359
Wong 2007	0.46	0.32 / 0.60	11.16%	0.01	0.07	0.000	121
Doctoral dissertation	0.58	0.44 / 0.71	100.00%	0.00	0.07	0.000	1477
Larrabe 2003	0.53	0.38 / 0.68	3.99%	0.01	0.08	0.000	90
Ahmad et al 2013a	0.64	0.43 / 0.85	3.27%	0.01	0.11	0.000	33
Al-Hussami 2009	0.72	0.65 / 0.79	4.25%	0.00	0.04	0.000	192
Alkassabi et al. 2018a	0.77	0.66 / 0.87	3.84%	0.00	0.05	0.000	69
Alshahrani and Baig 2016	0.78	0.72 / 0.84	4.20%	0.00	0.03	0.000	160
Boamah et al. 2017	0.57	0.50 / 0.64	4.37%	0.00	0.03	0.000	378
Braun et al. 2013	0.63	0.57 / 0.69	4.37%	0.00	0.03	0.000	360
Choi et al. 2016	0.42	0.30 / 0.53	4.26%	0.00	0.06	0.000	200
Dunham-Taylor 2000	0.79	0.77 / 0.81	4.46%	0.00	0.01	0.000	1115
Faila 2008	0.35	0.17 / 0.53	4.00%	0.01	0.09	0.000	92
Gardner 2010	0.26	0.20 / 0.32	4.46%	0.00	0.03	0.000	1059
Ghorbanian et al. 2012	0.44	0.29 / 0.60	4.07%	0.01	0.08	0.000	108
Gullo and Gerstle 2004	0.70	0.51 / 0.89	3.17%	0.01	0.10	0.000	30
Labrague et al. 2020	0.37	0.30 / 0.43	4.44%	0.00	0.03	0.000	770
Loke 2001	0.44	0.28 / 0.60	4.02%	0.01	0.08	0.000	97
Mohammad et.al. 2011	0.39	0.27 / 0.51	4.26%	0.00	0.06	0.000	200
Munir et al. 2012	0.10	-0.04 / 0.24	4.25%	0.01	0.07	0.169	188
Musinguzi et al. 2018	0.38	0.31 / 0.45	4.42%	0.00	0.04	0.000	564
Negussie ve Demissie 2013	0.45	0.33 / 0.57	4.23%	0.00	0.06	0.000	175
Neilsen et al. 2009	0.82	0.78 / 0.86	4.32%	0.00	0.02	0.000	274
Syrek and Antoni 2017	0.53	0.41 / 0.65	4.17%	0.00	0.06	0.000	143
Top ve Tarcan 2013	0.23	0.16 / 0.29	4.44%	0.00	0.03	0.000	804
Vandenbergh 2002	0.32	0.27 / 0.37	4.46%	0.00	0.03	0.000	1059
Wang et al. 2011	0.56	0.47 / 0.64	4.30%	0.00	0.05	0.000	238
Journal article	0.53	0.44 / 0.62	100.00%	0.00	0.05	0.000	8398
Ramey 2002	0.38	0.24 / 0.52	49.78%	0.00	0.07	0.000	150
Sezgin 2018	0.50	0.38 / 0.61	50.22%	0.00	0.06	0.000	170
Master's thesis	0.44	0.10 / 0.78	100.00%	0.03	0.18	0.012	320

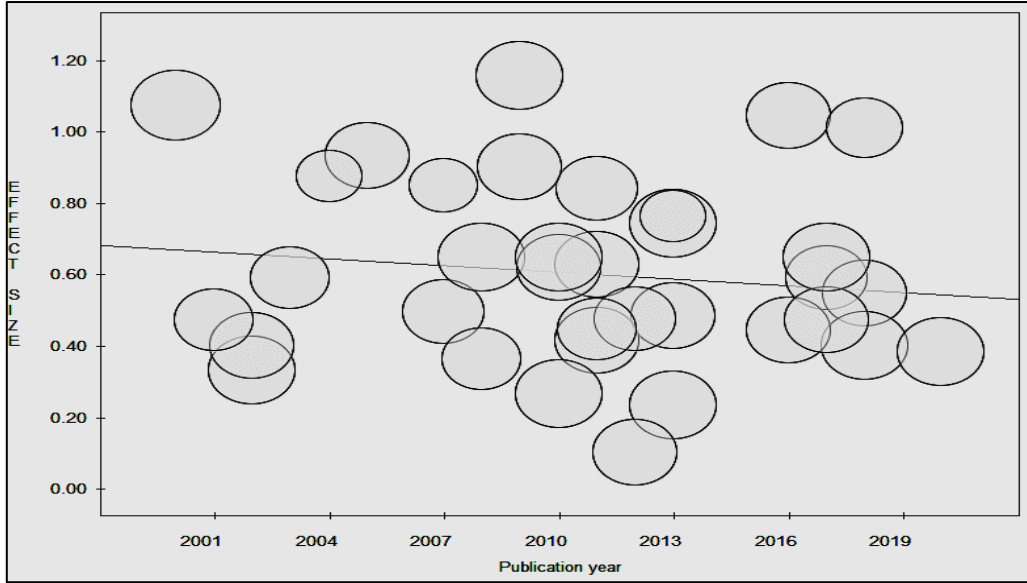
Tablo 3'de görüldüğü üzere doktora tezlerinin ortalama etki büyüklüğü 0,58 ($p > 0.05$) olup %95 güven aralığında en küçük ortalama değer 0,44 en yüksek ortalama değer 0,71'dir. Makalelerin ortalama etki büyüklüğü 0,53 ($p > 0.05$) olup %95 güven aralığında en küçük ortalama değer 0,44 en yüksek ortalama değer 0,62 iken yüksek lisans tezleri için ortalama etki büyüklüğü 0,44 53 ($p > 0.05$) olup en küçük ortalama değer 0,10 en yüksek ortalama değer 0,78 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 4. Yayın Türü moderatörü meta analiz sonucu

Yayın Türü	k	ES	LL	UL	Sig.	V	SE	N	Q _b	df.	p
Doktora Tezi	9	0,58	0,44	0,71	0,000	0,00	0,07	1477			
Makale	24	0,53	0,44	0,62	0,000	0,00	0,05	8398	0,666	2	0,718
Yüksek Lisans Tezi	2	0,44	0,10	0,78	0,003	0,03	0,18	320			

Tablo 4’te görüldüğü üzere yapılan analiz sonucunda araştırmaya dahil edilen çalışmaların yayın türünün doktora tezi, makale ya da yüksek lisans tezi olma durumu moderatör rol oynamamaktadır ($Q_b = 0,66$; $p > 0,05$). Bu sonuca göre yayın türünün moderatör rol oynağına ilişkin **H2** hipotezi reddedilmiş olup ortalama etki büyüklükleri arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Şekil 4. Yayın yılı moderatörü için meta analiz sonucu



Şekil 4’te yayın yılı moderatörü için yapılan meta- regresyon analiz sonucu sunulmuştur. Yapılan analiz sonucunda etki büyüklüğü ile yayın arasında ($p=0,459$) anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Bu nedenle transformasyonel liderlik ve iş doyumunu ilişkisinde yayın yılı moderatörüne ilişkin **H3** hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 5. Çalışmanın yapıldığı ülke moderatörü istatistik bilgileri

Ülke	Çalışma Sayısı (k)	ES	LL	UL	Sig.	V	SE	N
ABD	14	0,58	0,48	0,67	0,0000	0,00	0,05	2975
Almanya	2	0,58	0,33	0,83	0,0000	0,02	0,13	503
Belçika	2	0,29	-0,05	0,63	0,0919	0,03	0,17	2118
Danimarka	2	0,56	0,30	0,82	0,0000	0,02	0,13	462
Etiyopya	1	0,45	0,33	0,57	0,0000	0,00	0,06	175
Filipinler	1	0,37	0,30	0,43	0,0000	0,00	0,03	770
Kanada	1	0,57	0,50	0,64	0,0000	0,00	0,03	378
Malezya	2	0,52	0,22	0,82	0,0006	0,02	0,15	233
Singapur	1	0,44	0,28	0,60	0,0000	0,01	0,08	97
Suudi Arabistan	3	0,76	0,63	0,89	0,0000	0,00	0,07	400
Türkiye	2	0,37	0,04	0,69	0,0271	0,03	0,17	974
Uganda	1	0,38	0,31	0,45	0,0000	0,00	0,04	564
Çin	1	0,56	0,47	0,64	0,0000	0,00	0,05	238
Ürdün	1	0,39	0,27	0,51	0,0000	0,00	0,06	200
İran	1	0,44	0,29	0,60	0,0000	0,01	0,08	108

Tablo 5’te araştırmaya dahil edilen çalışmaların yapıldığı ülke moderatörüne ilişkin meta analiz sonuçları sunulmuştur. Tablodan görüldüğü üzere sağlık kurumlarında transformasyonel

liderlik davranışlarının iş doyumuna etkisi üzerine en fazla çalışma Amerika’da yapılmış olup çalışmaların ortalama etki büyüklüğü 0,58’ (%95 güven aralığında, $p>0.05$)’ dir. 3 çalışmanın yapıldığı Suudi Arabistan’da etki büyüklüğü 0,76’ (%95 güven aralığında, $p>0.05$) olarak tespit edilmiştir.

Tablo 6. Araştırmanın yapıldığı ülke moderatörü için meta analiz sonucu

Ülke	Q	df	Sig.	I ²	T ²	T	Q _b	df.	p
ABD	185,56	13	0,000	92,99	0,07	0,27			
Almanya	2,30	1	0,129	56,54	0,01	0,08			
Belçika	2,27	1	0,132	55,91	0,00	0,03			
Danimarka	122,72	1	0,000	99,19	0,55	0,74	12,78	14	0,54
Malezya	2,64	1	0,104	62,19	0,03	0,18			
Suudi Arabistan	1,05	2	0,592	0,00	0,00	0,00			
Türkiye	13,47	1	0,000	92,57	0,05	0,21			

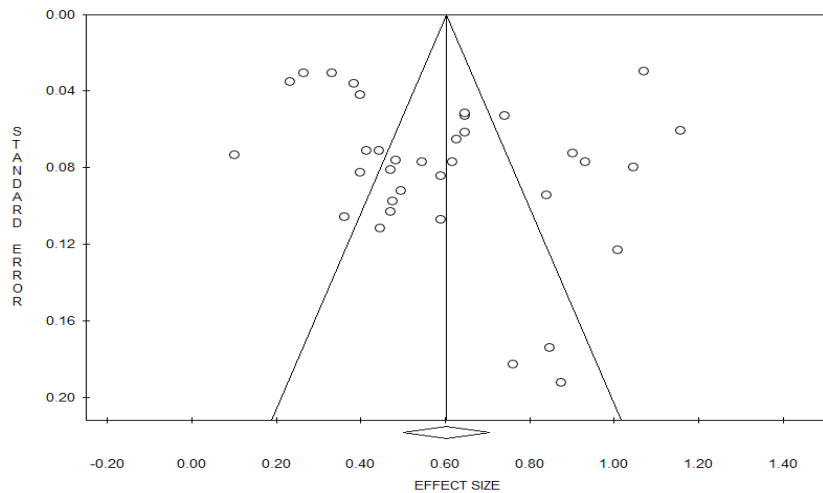
Tablo 6’da araştırmanın yapıldığı ülkeye ilişkin moderatör analiz sonucu sunulmuştur. Yapılan analiz sonucunda çalışmanın yapıldığı ülke açısından etki büyüklükleri arasında anlamlı bir fark olmadığı ($Q_b = 12,78$; $p>0.05$) tespit edilmiştir. Bu nedenle transformasyonel liderlik ve iş doyum ilişkisinde çalışmanın yapıldığı ülke moderatörüne ilişkin **H4** hipotezi reddedilmiştir

2.3.4. Yayın Yanlılığı Analizleri

Yayın yanlılığı genel olarak herhangi bir konuda yapılmış olan çalışmaların tamamının yayınlanmamış olabileceği olasılığına dayanmaktadır (Borenstein et al.,2009). Kayıp veri olarak ifade edilen yayın yanlılığı meta analiz araştırmalarında ortalama etki büyüklüğünü olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu nedenle meta analiz araştırmalarında yayın yanlılığının incelenmesi gerekmekte olup bazı hesaplama yöntemlerinden yararlanılmaktadır (Yiğit, 2018).

Bu araştırmanın yayın yanlılığı olasılığı, Şekil 5’de huni saçılım grafiği sonuçlarında gösterilmiştir. Huni saçılım grafiğinde y eksenini çalışmalara ait hata değerini (y eksenini) ve etki büyüklüğünü (x eksenini) gösteren iki eksen bulunmaktadır. Grafikte standart hata değeri küçük olan çalışmalar huninin üst kısmında ve birleştirilmiş etki büyüklüğünü gösteren dikey çizginin her iki yanında simetrik bir şekilde yayılmış olması, yayın yanlılığının olmadığı anlamına gelmektedir (Borenstein et al., 2005).

Şekil 5. Huni saçılım grafiği



Şekil 5'te görüldüğü üzere araştırma kapsamına alınan 35 çalışmanın büyük çoğunluğu huninin üst kısmına doğru ve birleştirilmiş etki büyüklüğü çizgisine çok yakın bir konumda yer almakta olup araştırmada yayın yayınlılığına ilişkin bir kanıt bulunmamaktadır.

Tablo 7. Trim ve fill testi sonuçları

Id	ES	LL	UL	Sig.	V	SE	Çıkartılmış Çalışma
Gözlenen Değerler (Overall effect size)	0,54	0,47	0,61	0,0000	0,00	0,04	0
Düzeltilmiş Değerler (Overall effect size)	0,54	0,47	0,61	0,0000	0,00	0,04	0

Rastgele etkiler modeline göre yürütülen meta analizde huni grafiğinde yayın yanlılığına ilişkin kanıt bulunmamasına rağmen araştırmada hesaplanan etki büyüklüğündeki yayın yanlılığına bağlı etki miktarını değerlendirebilmek amacıyla Trim ve fill testi yapılmış olup test sonucu Tablo 7'da sunulmuştur. Tablodan görüldüğü üzere gözlenen etki büyüklüğü değerleri ile yayın yanlılığından kaynaklanan etkiyi düzeltmeye yönelik hesaplanan değerler arasında herhangi bir fark bulunmamaktadır.

Yayın yanlılığını belirlemede kullanılan bir diğer istatistik Begg ve Mazumdar sıra korelasyonları istatistiğidir. Bu analizde pozitif değerler, çalışma test duyarlılığının ve küçük örneklem büyüklüğünün doğru olduğunu ifade etmektedir. Yapılan analiz sonucunda (Kendall's tau z =1,02; Sig=0,307) çalışmalarda yayın yanlılığı görülmemiştir. Classic fail-safe N istatistiği ile çalışmanın gücü ve p değerinin alfa değerinden büyük olması için analize kabul edilmesi gereken çalışma sayısını göstermektedir (Dinçer, 2014). Araştırmada p değerinin 0,05'den büyük olması için gerekli çalışma sayısı 24702 adettir. Sağlık kurumlarında transformasyonel liderlik davranışlarının personel iş doyumu üzerine etkisini inceleyen 24702 çalışmaya ulaşılması mümkün olmadığından, bu sonuç yayın yanlılığı olmadığını göstermektedir

2.3.5. Duyarlılık Analizi

Meta analizlerde birçok karar olduğu için, farklı kararların sonuçlar üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla duyarlılık analizi yapılır. Bu analiz sayesinde, farklı meta analiz modellerinin kullanılma etkisinin keşfi yapılır ya da örneklem büyüklüğü, metodolojik kalite veya varyansa dayalı meta analizlerdeki dışlama veya dâhil etme etkisi ortaya konulabilir (Yiğit, 2018, s. 187).

Duyarlılık analizi neticesinde, sonuçlar farklılık gösteriyor ise; bu durum ulaşılan sonucun dikkatle yorumlanması gerektiğini göstermektedir (Deeks et al, 2012, s. 289–290). Duyarlılık analizinde çalışma sayısı 34'e düşürüldüğünde en küçük etki büyüklüğü 0,53 en büyük etki büyüklüğü değeri ise 0,54' (%95 güven aralığında, p>0.05) dür. Araştırmaya dahil edilen çalışmaların en küçük güven aralığı değeri 0,46 ile 0,48 arasında ve en büyük güven aralığı değeri ise 0,60 ile 0,62 arasında değişmektedir.

3. Tartışma ve Sonuç

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen analiz bulguları ile literatürde yer alan benzer çalışmaların sonuçları karşılaştırılmış ve ardından önerilere yer verilmiştir.

Rastgele etkiler modeline göre yürütülen çalışmada, sağlık kurumlarında transformasyonel liderlik davranışları ile personel iş doyumu üzerindeki etki büyüklüğünün 0,54 (G.A; 0,47-0,61; p >0.05) değeri ile pozitif yönlü güçlü düzeyde etkili ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. . Bu sonuca göre **H1** hipotezi kabul edilmiştir. Araştırmada yayın türü, yayın yılı ve araştırmanın yapıldığı ülke olmak üzere üç adet moderatör değişken belirlenmiştir. Yapılan analiz sonucunda yayın türünün makale, yüksek lisans veya doktora tezi olma durumunun moderatör rol oynamadığı tespit edilmiş (Qb = 0,66; p>0.05) ve **H2** hipotezi reddedilmiştir. Transformasyonel liderlik ve iş doyumu ilişkisinde yayın yılı moderatör analizleri yapılmış ve araştırma kapsamında incelenen çalışmaların yayın yılının moderatör rol oynamadığı

tespit edilerek **H3** hipotezi reddedilmiştir. Transformasyonel liderlik ve iş doyumunu ilişkisinde çalışmaların yapıldığı ülke moderatörüne ilişkin yapılan analiz sonucunda söz konusu özelliğinde de moderatör rol oynamadığı saptanmış ($Q_b = 12,78$; $p > 0,05$) ve **H4** hipotezi reddedilmiştir. Araştırmanın yayın yanlılığı olasılığı, huni saçılım grafiği ile incelenmiş ve araştırmaya dahil edilen 35 adet çalışmanın büyük çoğunluğunun şeklin üst kısmına doğru ve birleştirilmiş etki büyüklüğüne çok yakın bir konumda yer aldığı gözlemlenmiştir. Yayın yanlılığını belirlemek amacıyla yapılan Trim ve Fill testi sonucunda gözlenen etki büyüklüğü değerleri ile yayın yanlılığından kaynaklanan etkiyi düzeltmeye yönelik hesaplanan değerler arasında herhangi bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir. Yayın yanlılığını belirlemede kullanılan bir diğer Begg ve Mazumdar sıra korelasyonları istatistiğine (Kendall'stau $z = 1,02$; $Sig = 0,307$) göre meta analize dahil edilen çalışmalarda yayın yanlılığı görülmemiştir. Duyarlılık analizi yapılmış, araştırmaya dahil edilen çalışmalar için en küçük etki büyüklüğü 0,53 en büyük etki büyüklüğü değeri ise 0,54' (%95 güven aralığında, $p > 0,05$) olduğu saptanmış ve araştırmaya dahil edilen çalışmaların en küçük güven aralığı değeri 0,46 ile 0,48 arasında ve en büyük güven aralığı değeri ise 0,60 ile 0,62 arasında olduğu gözlemlenmiştir.

Araştırmaya dahil edilen sağlık kuruluşlarında transformasyonel liderlik davranışlarının iş doyumunu üzerine etkisini inceleyen 35 çalışmadan elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Türkiye'de sağlık personeli üzerinde transformasyonel lider davranışlarının örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve iş doyumuna etkisi araştırılmıştır. Yapılan analizler sonucunda transformasyonel lider davranışının örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve personel iş doyumunu üzerinde pozitif yönde etkili olduğu tespit edilmiştir (Top et al., 2015, s. 1259). İstanbul ili Anadolu yakasında bulunan özel bir hastanede çalışan 170 sağlık personelinin iş doyum düzeyi ile yöneticilerinin liderlik tarzı arasındaki ilişkinin araştırılmış ve yapılan analiz sonucunda hastane yöneticilerinin liderlik davranış tarzlarının sağlık çalışanlarının iş doyumunu üzerinde pozitif yönde etkili olduğu görülmüştür (Sezgin, 2018, s. 1).

Acil tıp ortamında lider davranışlarının personel iş doyumunu üzerindeki etki düzeyinin tespit eden bir lider davranışının personel iş doyumunu üzerinde pozitif yönde ve olumlu şekilde etkili olduğu bulunmuştur (Breux, 2009, s. 65). İran'da 23 istasyonda çalışan 108 acil tıp teknisyenin iş doyumunu ile yöneticilerinin transformasyonel ve transaksyonel liderlik davranışları arasındaki ilişki pearson korelasyon analizi ile test edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda transformasyonel ve transaksyonel lider davranışının personel iş doyumunu üzerinde pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkili olduğu tespit edilmiştir (Ghorbanian et al., 2012, s. 1). Yapılan başka bir çalışmada transformasyonel lider davranışının personel iş doyumunu üzerinde pozitif yönde etkili olduğu belirlenmiştir (Syrek & Antoni, 2017, s. 172).

Hemşireler üzerinde iş doyum düzeyi ile yöneticilerinin transformasyonel liderlik davranışı arasındaki ilişkinin tespit edilmesi ile yapılan birçok çalışmada lider davranışının personel iş doyumunu üzerinde etkili olduğu sonucuna varılmıştır (Abdelhafiz et al, 2016, s. 384; Al-Hussami, 2008, s. 286; Ahmad et al., 2013, s. 171; Breux, 2009, s. 65; Choi et al., 2016, s. 1; Dunham Taylor, 2000, s. 241; Failla, 2008, s. 480; Gardner, 2010, s. 8; Larrabee et al., 2003, s. 271; Negussie & Demissie, 2013, s. 49; Munir et al., 2012, s. 512; Mohammad et al., 2011, s. 35; Omer, 2005, s. 141; Ramey, 2002, s. 29; Santa Maria, 2007, s. 48-54; Vandenberghe et al., 2002, s. 16; Wang et al., 2012, s. 444).

Sağlık personelinin iş doyum düzeyi ile yöneticilerinin liderlik tarzı arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amacıyla yapılan çalışmalarda, lider davranışı ile personel iş doyumunu arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Adebayo, 2010, s. 115; Braun et al., 2013, s. 270; Watson, 2008, s. 148; Wong, 2007, s. 100). Suudi Arabistan'ın özel ve devlet hastanelerinde çalışan 69 fizyoterapistin iş doyumunu düzeylerinin liderlikle ilişkisi araştırılmıştır. Yapılan analizler sonucunda lider davranışının personel iş doyumunu üzerinde pozitif yönde etkili olduğu saptanmıştır (Alkassabi et al., 2018, s. 1). 564 sağlık çalışanı üzerinde yapılan çalışmada, çalışanların transformasyonel liderliği tercih ettiği ve söz konusu liderlik ile iş doyumunu arasında

pozitif yönde güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Musinguzi et al., 2018, s. 21). Üçüncü basamak bir hastanenin yoğun bakım ünitesinde çalışan hemşirenin iş doyumunu ile baş hemşirelerin transformatif ve transaksyonel liderlik davranışları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Analiz sonucunda yönetici hemşirelerin her iki liderlik türünün çalışanların iş doyumları üzerinde olumlu şekilde etkili olduğu tespit edilmiştir (Alshahrani & Baig, 2016, s. 366).

Akut bakım hemşiresinin iş doyum düzeyi ile yöneticilerinin transformatif liderlik tarzı arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amacıyla yapılan çalışmada transformatif lider davranışının personel iş doyumunu arasında pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkili olduğu saptanmıştır (Boamah et al., 2017, s. 1). (Bormann, 2011, s. 10). (Gullo & Gerstle, 2004, s. 259). Filipinler’de 770 hemşirenin iş doyum düzeyi ile yöneticilerinin toksik ve transformatif liderlik tarzı arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Yapılan analizler sonucunda toksik ve transformatif lider davranışının personel iş doyumunu üzerinde pozitif yönde etkili olduğu saptanmıştır (Labrague et al., 2020, s. 1). Transformatif liderlik ile iş doyumunu ve psikolojik refah arasındaki aracı etkiler araştırılan bir çalışmada transformatif lider davranışının personel iş doyumunu üzerinde pozitif yönde ve olumlu şekilde etkili olduğu tespit edilmiştir (Nielsen et al., 2009, s. 1236). Hava kuvvetleri medikal servisinde çalışan 171 kadın personel üzerinde yaptığı çalışmada hemşire yöneticilerin transformatif lider davranışı ile personel iş doyumunu arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır (Blankenship, 2010, s. 2).

Yukarıda yer alan araştırma sonuçlarından görüldüğü üzere sağlık kuruluşlarında transformatif liderlik davranışlarının iş doyumunu üzerine pozitif yönlü etkisi bulunmakta olup çalışmalardan elde edilen sonuçlar çalışmadan elde edilen sonuçları desteklemektedir.

Aşağıda sağlık kurumlarında diğer liderlik türleri ile personel iş doyumunu ilişkisini inceleyen bazı çalışmalara ilişkin sonuçlara yer verilmiştir.

Onkoloji hemşirelerinin iş doyumunu etkileyen ortam ve faktörleri tahmin etmek için amacıyla yapılan bir çalışmada ilişkisel lider davranışlarının onkoloji hemşirelerinin iş doyumunu üzerinde pozitif yönde ve olumlu şekilde rol oynadığını göstermiştir (Cummings et al., 2008, s. 508). Endonezya’nın güneydoğusunda bulunan Sulawesi’deki Konawe hastanesi personelinin iş doyumunu, iş performansına yönelik lider ve çalışma tutumunun etkisini incelemeyi amaçlayan bir çalışmada, liderliğin iş doyumunu üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi bulunduğu tespit edilmiştir (Shahab & Nisa, 2014, s. 69). Yönetici davranışının personel iş doyumuna etki düzeyini ölçmek amacıyla 83 cerrahi yoğun bakım hemşiresine anket uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda lider davranışının personel iş doyumunu üzerinde olumlu şekilde etkili olduğu tespit edilmiştir (Despres, 2011, s. 46). Singapur’daki sağlık bakım merkezlerinde çalışan personelin iş doyumunu üzerinde lider davranışları arasında pozitif yönde ve olumlu şekilde bir ilişki bulunmuştur (Chiok Foong Loke, 2001, s. 191). Tayvan’da yapılan bir çalışmada örgüt kültürü, liderlik davranışı ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi korelasyon analizi ile test etmiştir. Çalışmada örgüt kültürü, liderlik davranışı ve iş doyumunu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu sonucuna ulaşılmıştır (Tsai, 2011, s. 1). Transformatif lider davranışlarının sağlık personelinin örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve gelir beklentilerini meta analiz yöntemi ile ölçmeyi amaçlayan bir çalışmada, transformatif liderlik davranışının tüm değişkenler üzerinde pozitif yönde ve olumlu şekilde rol oynadığı saptanmıştır (Barlow, 2013).

Türkiye’de sağlık çalışanları üzerinde yapılan araştırma sonucunda yeni fikirleri önemseyen, yeniliği destekleyen, katılımcı, ve vizyoner tutum sergileyen “destekleyici ve başarı yönelimli” liderlerin personel iş doyumunu olumlu yönde etkilediği saptanmıştır (Tengilimoğlu ve Yiğit, 2005, s. 395–398). Kurt ve Yiğit (2017, s. 124–125) tarafından yapılan başka bir çalışmada hastane yöneticilerinin liderlik davranışlarının personel iş doyumunu üzerindeki etkisini ölçmeyi amaçlamıştır. Analiz sonuçlarına göre; yönlendirici ve başarı yönelimli lider davranışının

iş doyumunu üzerinde herhangi bir etkiye rastlanmazken, destekleyici ve otokratik lider davranışının personel iş doyumuna olumlu etkisinin olduğu tespit edilmiştir

Yukarıda yer verilen çalışmalardan elde edilen sonuçların araştırmamızın sonuçları ile uyumlu olduğu ve liderlik davranışlarının personel iş doyumunu üzerinde pozitif yönde etkili olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre ortaya çıkan öneriler aşağıdaki şekildedir;

- Sağlık kurumlarında görev alacak yöneticilerin profesyonel anlamda eğitim almış olması gerekmektedir. Yapılan yönetici tercih ve atamalarında liyakat gözetilmeli ve uygun eleman alınımına özen gösterilmelidir.
- Araştırma sonucuna göre sağlık kurumlarında transformasyonel lider davranışının personel iş doyumuna etkisi olduğu görülmektedir. Bu sebeple sağlık kurumlarındaki yöneticiler, transformasyonel lider davranışı benimsemeli ve bu konuda teşvik edilmelidir.
- Sağlık kurumlarında görev yapan yöneticiler, hangi kademedede olursa olsun, transformasyonel lider davranışından ve etkilerinden haberdar olmalıdır.
- Transformasyonel lider davranışının iş doyumuna etkileri hizmet içi eğitimlerde üst yönetim tarafından savunulmalı ve astlarla paylaşılmalıdır.
- Sağlık kurumlarının doğası ve yapısı gereği transformasyonel liderliğe ihtiyaç duyduğu unutulmamalıdır. Çünkü sağlık hizmetlerinde başarının sırrı yenilikçi ve yeniliğe ayak uydurmayı kolaylaştıracak dönüşümden geçmektedir.
- Sağlık kurumlarında transformasyonel liderlik davranışı benimseyen yönetici, sağlık sektörü ile ilgili ülkesinde ve dünyada olup bitenden haberdar olmalı yenilikleri takip etmelidir.
- Yeniliklerin takipçisi olan transformasyonel liderler, kurumunu ve ekibini yeniliğe ve dönüşüme hazırlamalıdır.

Araştırma, sağlık kurumlarında transformasyonel liderlik davranışlarının personel iş doyumuna etkisini konu almış ve analizler bu kapsamda gerçekleştirilmiştir. Bu alanda çalışan araştırmacıların sağlık kurumlarında diğer liderlik türleri ile iş doyumunu ve farklı örgütsel çıktılar (örgütsel bağlılık, örgüt iklimi, örgütsel sessizlik vb.) arasında ilişkiyi inceleyen sistematik derleme ve meta analiz çalışmaları yapmaları önerilmektedir.

Kaynaklar

- Abdelhafiz, I. M., Alloubani, A. M. D., & Almatari, M. (2016). Impact of leadership styles adopted by head nurses on job satisfaction: A comparative study between governmental and private hospitals in Jordan. *Journal of Nursing Management*, 24(3), 384–392. doi:10.1111/jonm.12333
- Adebayo, O. O. (2010). *Obstetric nurses' perceptions of manager' s leadership style on job satisfaction and organizational commitment*. Doctoral dissertation, University Of Phoenix.
- Al-Hussami, M. (2008). A study of nurses' job satisfaction: The relationship to organizational commitment, perceived organizational support, transactional leadership, transformational leadership, and level of education. *European Journal of Scientific Research*, 22(2), 286–295.
- Alkassabi, O. Y., Al-Sobayel, H., Al-Eisa, E. S., Buragadda, S., Alghadir, A. H., & Iqbal, A. (2018). Job satisfaction among physiotherapists in Saudi Arabia: Does the leadership style matter? *BMC Health Services Research*, 18:422. doi:10.1186/s12913-018-3184-9

- Alshahrani, F. M. M., & Baig, L. A. (2016). Effect of leadership styles on job satisfaction among critical care nurses in Aseer, Saudi Arabia. *Journal of the College of Physicians and Surgeons Pakistan*, 26(5), 366–370.
- Ayeleke, Reuben Olugbenga, Dunham, Anette, North, Nicola, Wallis, Katherine. (2018). *The concept of leadership in the health care sector*. Göker S.D (Ed.) Leadership (pp. 83-96), IntecOpen Limited.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction, a literature review. *Management Research and Practice*, 3(1), 77–90.
- Bakioğlu, A., ve Özcan, Ş. (2016). *Meta analizi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.
- Barlow, K. M. (2013). *A Meta-analysis of transformational leadership and subordinate nursing personnel organizational commitment, job satisfaction, and turnover intentions*. In UMI Dissertation Publishing. University of Maryland.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. New York: The Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organisational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Blankenship, S. L. (2010). *The consequences of transformational leadership and/or transactional leadership in relationship to job satisfaction and organizational commitment for active duty women serving in the air force medical service*. Nova Southeastern University.
- Boamah, S. A., Laschinger, H. K. S., Wong, C., & Clarke, S. (2018). Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *Nursing outlook*, 66(2), 180-189. Doi:10.1016/j.outlook.2017.10.004
- Bodur, S. (2002). Job satisfaction of health care staff employed at health centres in Turkey. *Occupational Medicine*, 52(6), 353–355.
- Borenstein, M., Hedges, L. V., Higgins, J. P. T., Rothstein, H. R. . (2009). *Introduction to meta-analysis*. A John Wiley and Sons Ltd. Publication.
- Borenstein, M., Hedges, L., Higgins, J., & Rothstein, H. (2005). *Comprehensive meta-analysis version 2*. Englewood, NJ: Biostat,
- Borenstein M, Hedges LV, Higgins JPT, R. H. (2009). *Introduction to Meta Analysis*. 1st ed. United Kingdom: John Wiley & Sons, Ltd.
- Bormann B, L. (2011). *The relationship between staff nurse perception of nurse manager leadership behavior and staff nurse job satisfaction in a hospital applying for magnet recognition status*. Doctor of Philosophy, University of Louisville.
- Braun, S., Peus, C., Weisweiler, S., & Frey, D. (2013). Transformational leadership, job satisfaction, and team performance: A multilevel mediation model of trust. *Leadership Quarterly*, 24(1), 270–283. Doi:10.1016/j.leaqua.2012.11.006
- Breaux, P. J. (2009). *An investigation of the relationships between Emergency Medical Technician's ratings of Emergency Medical Service (EMS) director's transformational leadership and job satisfaction in rural EMS environments*. Our Lady of the Lake University.
- Card, N. A. (2012). *Applied meta-analysis for social science research*. New York: Guilford Publications.
- Çelik, V. (1998). Eğitim’de dönüşümcü liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(16), 423–442.
- Chiok Foong Loke, J. (2001). Leadership behaviours: Effects on job satisfaction, productivity and

- organizational commitment. *Journal of Nursing Management*, 9(4), 191–204.
- Choi, S. L., Goh, C. F., Adam, M. B. H., & Tan, O. K. (2016). Transformational leadership, empowerment, and job satisfaction: the mediating role of employee empowerment. *Human Resources for Health*, 14:73. doi: 10.1186/s12960-016-0171-2
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research methods in education*. London: Routledge Taylor & Francis
- Cook, T. D., & Campbell, D. T. (1979). *Quasi-experimentation design & analysis issues for field settings*. Chicago: Rand McNally.
- Cummings, G. G., Olson, K., Hayduk, L., Bakker, D., Fitch, M., Green, E., Butler, L., & Conlon, M. (2008). The relationship between nursing leadership and nurses' job satisfaction in Canadian oncology work environments. *Journal of Nursing Management*, 16(5), 508–518. doi:10.1111/j.1365-2834.2008.00897.x
- Deeks, J.J, Higgins, J.P.T, Altman, D. . (2012). *Cochrane handbook for systematic reviews of interventions*. JohnWiley & Sons Ltd.
- Despres, K. K. (2011). Perceived leadership styles of nurse managers' and nurses' job satisfaction: A Correlational Study. University Of Phoenix.
- Diñçer, S. (2014). *Eğitim bilimlerinde uygulamalı meta analiz*. Ankara: Pegem Akademi.
- Downton, J. V. (1973). *Rebel leadership: Commitment and charisma in the revolutionary process*. New York: Free Press.
- Dunham-Taylor, J. (2000). Nurse executive transformational leadership found in participative organizations. *Journal of Nursing Administration*, 30(5), 241–250. doi: 10.1097/00005110-200005000-00005
- Durlak, J. A., Meerson, I., Meerson, I., & Loyola, C. J. E. F. (2012). Meta-Analysis. In J. C. Thomas & M. Hersen. (Eds.), *Understanding research in clinical and counseling psychology*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Failla, K. R., & Stichler, J. F. (2008). Manager and staff perceptions of the manager's leadership style. *Journal of Nursing Administration*, 38(11), 480–487. doi: 10.1097/01.nna.0000339472.19725.31
- Gardner, B. D. (2010). Improve RN retention through transformational leadership styles. *Nursing Management*, 41(8), 8–12. doi: 10.1097/01.NUMA.0000384003.09214.ed
- Ghorbanian, A., Bahadori, M., & Nejati, M. (2012). The relationship between managers' leadership styles and emergency medical technicians' job satisfaction. *Australasian Medical Journal*, 5(1), 1–7. doi: 10.4066/AMJ.2011892
- Gullo, S. R., & Gerstle, D. S. (2004). Transformational leadership and hospital restructuring: a descriptive study. *Policy, Politics, & Nursing Practice*, 5(4), 259–266.
- Hedges, L. V., Olkin, I. (1985). *Statistical methods for meta-analysis*. CA: Academic Press.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Karip, E. (1998). Dönüşümcü liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(16), 443–465.
- Kılıç, G., Gülaydın, M., Sürücü, Ö., & Kasapoğlu, B. (2018). Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Liderlik Davranışları İle Örgütsel Muhalefet İlişkisi. *Journal Of International Social Research*, 11(59) 994-1003
- Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve motivasyon teorileri: kuramsal bir çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 85–116.

- Kurt, S., ve Yiğit, V. (2017). Hastanelerde algılanan liderlik davranışlarının çalışanların iş tatminine etkisi: bir üniversite hastanesinde uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28, 107–131.
- Labrague, L. J., Nwafor, C. E., & Tsaras, K. (2020). Influence of toxic and transformational leadership practices on nurses' job satisfaction, psychological distress, absenteeism, and turnover intention. *Journal of Nursing Management*, 28 (1), 1104-1113. doi:10.1111/jonm.13053
- Larrabee, J. H., Janney, M. A., Ostrow, C. L., Withrow, M. L., Hobbs, G. R., & Burant, C. (2003). Predicting registered nurse job satisfaction and intent to leave. *Journal of Nursing Administration*, 33(5), 271–283. <https://doi.org/10.1097/00005110-200305000-00003>
- Mittlböck, M., & Heinzl, H. (2006). A simulation study comparing properties of heterogeneity measures in meta-analyses. *Statistics in Medicine*, 25(April), 4267–4278.
- Mohammad, S. I. S., Al-Zeaud, H. A., & Batayneh, A. M. . (2011). The relationship between transformational leadership and employees' satisfaction at jordanian private hospitals. *Business and Economic Horizons*, 5(2), 35–46.
- Moher, D., Shamseer, L., Clarke, M., Ghersi, D., Liberati, A., Petticrew, M., Shekelle, P., Stewart, L. A., ... Whitlock, E. (2015). Preferred reporting items for systematic review and meta-analysis protocols (PRISMA-P) 2015 statement. *Revista Espanola de Nutricion Humana Dietetica*, 20(2), 148–160. doi:10.1186/2046-4053-4-1
- Munir, F., Nielsen, K., Garde, A. H., Albertsen, K., & Carneiro, I. G. (2012). Mediating the effects of work-life conflict between transformational leadership and health-care workers' job satisfaction and psychological wellbeing. *Journal of Nursing Management*, 20(4), 512–521. doi:10.1111/j.1365-2834.2011.01308.x
- Musinguzi, C., Namale, L., Rutebemberwa, E., Dahal, A., Nahirya-Ntege, P., & Kekitiinwa, A. (2018). The relationship between leadership style and health worker motivation, job satisfaction and teamwork in Uganda. *Journal of Healthcare Leadership*, 10 (April), 21–32. doi: 10.2147/JHL.S147885
- Negussie, N., & Demissie, A. (2013). Relationship between leadership styles of nurse managers and nurses' job satisfaction in Jimma University Specialized Hospital. *Ethiopian Journal of Health Sciences*, 23(1), 49–58.
- Nielsen, K., Yarker, J., Randall, R., & Munir, F. (2009). The mediating effects of team and self-efficacy on the relationship between transformational leadership, and job satisfaction and psychological well-being in healthcare professionals: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 46(9), 1236–1244. doi:10.1016/j.ijnurstu.2009.03.001
- Omer, T. Y. (2005). *Leadership style of nurse managers at the Saudi National Guard hospitals*, Doctoral dissertation, George Mason University.
- Ramey, J. W. (2002). *Marshall digital scholar the relationship between leadership styles of nurse managers and staff nurse job satisfaction in hospital settings*. Theses, Dissertations and Capstones. Marshall University.
- Santa Maria, V. (2007). *Leadership styles of nurse-managers: Influences on commitment*, Doctoral dissertation, Stevens Institute of Technology.
- Sezgin, G. (2018). *Hastaneler yöneticileri liderlik davranış tarzlarının sağlık çalışanlarının tatmini üzerine etkisi: Özel İstanbul Bölge Hastanesi'nde sağlık çalışanları üzerinde bir uygulama*. (Yüksek lisans tezi). Kahramanmaraş: Sütçü İmam Üniversitesi.
- Shahab, M. A., & Nisa, I. (2014). The influence of leadership and work attitudes toward job

- satisfaction and performance of employee. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 2(5), 69-77.
- Syrek, C. J., & Antoni, C. H. (2017). Psychological contract fulfillment and employee responses to pay system change: The effects of transformational leadership. *Journal of Personnel Psychology*, 16(4), 172–185. doi: 10.1027/1866-5888/a000186
- Tengilimoğlu, D., ve Yiğit, A. (2005). Hastanelerde liderlik davranışlarının personel iş doyumuna etkisini belirlemeye yönelik bir alan çalışması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8(3), 374-400.
- Thompson, S. G., & Higgins, J. P. (2002). How should meta-regression analyses be undertaken and interpreted?. *Statistics in medicine*, 21(11), 1559-1573.
- Top, M., Akdere, M., ve Tarcan, M. (2015). Examining transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment and organizational trust in Turkish hospitals: public servants versus private sector employees. *International Journal of Human Resource Management*, 26(9), 1259–1282. doi: 10.1080/09585192.2014.939987
- Tsai, Y. (2011). Relationship between organizational culture, leadership behavior and job satisfaction. *BMC health services research*, 11(1), 98. doi: 10.1186/1472-6963-
- Uysal, Ş. A., Keklik, B., Erdem, R., ve Çelik, R. (2012). Hastane yöneticilerinin liderlik özellikleri ile çalışanların iş üretkenlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 15(1), 25–57.
- Valentine, J. C. (2009). Judging the quality of primary research. In H. Cooper & L. V. Hedges (Eds.) (pp. 129–146). New York: Russell Sage Foundation.
- Vandenberghe, C., Stordeur, S., & D'hoore, W. (2002). Transactional and transformational leadership in nursing: Structural validity and substantive relationships. *European Journal of Psychological Assessment*, 18(1), 16–29. doi:10.1027//1015-5759.18.1.16
- Wang, X., Chontawan, R., & Nantsupawat, R. (2012). Transformational leadership: Effect on the job satisfaction of Registered Nurses in a hospital in China. *Journal of Advanced Nursing*, 68(2), 444–451. doi:10.1111/j.1365-2648.2011.05762.x
- Watson, L. M. (2008). *The influence of supervisor leadership behaviors on motivators affecting job satisfaction of medical imaging professionals*. Dissertation/Thesis University of Phoenix.
- Wong, M. Y. (2007). Transformational Leadership And Job Satisfaction Of Advanced Practice Nurses In Public Health Setting (Issue March). University Of Phoenix.
- Wortman, P. M. (1994). Judging research quality. In H. Cooper & L. V. Hedges (Eds.) *The Handbook of Research Synthesis* (pp. 97–109). New York: Russell Sage.
- Yapraklı, Ş., ve Yılmaz, M. K. (2007). Çalışanların iş stresi algılarının iş tatminleri üzerindeki etkisi: Erzurum'da ilaç mümessilleri üzerinde bir saha araştırması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 155–183. doi: 10.16951/iibd.82767
- Yiğit, A. (2018). *Sağlık hizmetlerinde sistematik derleme ve meta analiz*. Latvia, European Union: Lambert Academic Publishing

ETİK ve BİLİMSEL İLKELER SORUMLULUK BEYANI

Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara ve bilimsel atıf gösterme ilkelerine riayet edildiğini yazar(lar) beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarlarına aittir. Yazarlar etik kurul izni gerektiren çalışmalarda, izinle ilgili bilgileri (kurul adı, tarih ve sayı no) yöntem bölümünde ve ayrıca burada belirtmişlerdir.

Kurul adı: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul Başkanlığı

Tarih: 24.10.2019

No: 177570

ARAŞTIRMACILARIN MAKALEYE KATKI ORANI BEYANI

1. yazar katkı oranı : % 50

2. yazar katkı oranı : % 50