

GENEL BİLGİLER

Ad ve Soyadı: Hilal ILGIN

Ana Bilim Dalı: Psikoloji

Programı: Endüstri ve Örgüt Psikolojisi

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Fatma ÇAM KAHRAMAN

Tez Türü ve Tarihi: Yüksek Lisans, Aralık 2024

ÖZET

Bu çalışmanın temel amacı, küresel rekabet ortamında değişimin gücünden en iyi şekilde yararlanabilmek için olmazsa olmaz olan liderin dönüştürücü etkisi ile işe adanmışlık arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Aynı zamanda, dönüştürücü liderlik ve işe adanmışlık ilişkisinde lider-üye etkileşiminin rolünün bir araştırmasıdır. Araştırmanın Evrenini, Haziran 2024 – Ağustos 2024 tarihlerinde, Türkiye’de yaşayan, 18 yaş ve üzeri aktif iş hayatındaki kişiler oluşturmaktadır. Toplamda 304 kişiden veri toplanmıştır. Araştırma evreninden veri toplanmak için kolayda örneklem yöntemi tercih edilmiştir. Toplanan 304 anket, SPSS programının 24.versiyonu ile analiz edilmiştir. Veri toplama aracı dört bölümden oluşan toplamda 41 ifadenin bulunduğu bir ankettir. Ankette Çok Faktörlü Liderlik Ölçeğinin (Multifactor Leadership Questionnaire – MLQ) dönüştürücü liderlik bölümü ifadeleri, işe adanmışlık ölçeği ve lider-üye etkileşimi ölçekleri kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, dönüştürücü liderlik ile işe adanmışlık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu ilişki, korelasyon ve regresyon analizi ile test edilmiş, dönüştürücü liderlik arttıkça çalışanların işlerine olan adanmışlık düzeylerinin de arttığı gözlemlenmiştir. Ayrıca, lider-üye etkileşiminin bu ilişkide aracılık rolü test edilmiş, ancak aracılık analizi ve Bootstrapping yöntemi kullanılarak yapılan incelemeler sonucunda anlamlı bir aracılık etkisi bulunamamıştır. Bu bulgu, lider-üye etkileşiminin, dönüştürücü liderlik ve işe adanmışlık arasındaki ilişkide aracı bir unsur olmadığını göstermektedir. Sonuç olarak, yapılan analizler, dönüştürücü liderliğin çalışanların işe adanmışlık düzeylerini doğrudan etkilediğini, ancak lider-üye etkileşiminin bu ilişkide belirleyici bir rol oynamadığını ortaya koymuştur.

Anahtar Kelimeler: Dönüştürücü Liderlik, Lider-Üye Etkileşimi, İşe Adanmışlık

GENERAL INFORMATION

Name and Surname: Hilal ILGIN

Department: Psychology

Program: Industrial and Organizational Psychology

Thesis Advisor: Assistant Professor Fatma ÇAM KAHRAMAN

Type of Thesis: Master, December 2024

ABSTRACT

The main purpose of this study is to reveal the relationship between the transformational effect of the leader, which is indispensable for making the best use of the power of change in the global competitive environment, and work engagement. At the same time, it is a research on the role of leader-member exchange in the relationship between transformational leadership and work engagement. The universe of the research consists of people living in Turkey, who are 18 years of age and above and in active business life. Data was collected from a total of 304 people. Convenience sampling method was preferred to collect data from the research universe. The collected 304 surveys were analyzed with the 24th version of the SPSS program. The data collection tool is a survey consisting of four sections and a total of 41 statements. The transformational leadership section statements of the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), work engagement scale and leader-member exchange scales were used in the survey. As a result of the analyses, it was determined that there was a positive and significant relationship between transformational leadership and work engagement. This relationship was tested with correlation and regression analysis, and it was observed that as transformational leadership increased, the level of work engagement also increased. In addition, the mediating role of leader-member exchange in this relationship was tested, but as a result of the examinations made using the mediation analysis and Bootstrapping method, no significant mediating effect was found. This finding shows that leader-member exchange is not a mediating element in the relationship between transformational leadership and work commitment. As a result, the analyses conducted revealed that transformational leadership directly affects the levels of work engagement, but leader-member exchange does not play a decisive role in this relationship.

Keywords: Transformational Leadership, Leader-Member Exchange, Work Engagement

