



<http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.2116>

Prof. Dr. Şebnem ASLAN

Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Konya/ TÜRKİYE

Dr. Öğr. Üyesi Demet AKARÇAY ULUTAŞ

KTO Karatay Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, Konya/ TÜRKİYE

Dr. Öğr. Üyesi Şerife GÜZEL

Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Konya/ TÜRKİYE

Citation: Aslan, Ş., Akarçay Ulutaş, D. & Güzel, Ş. (2020). Dönüşümcü liderlik, yönetici desteği, iletişim, iş yerinde iyilik hali ve örgütsel paranoya ilişkileri. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*,7(61), 3180-3195.

DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK, YÖNETİCİ DESTEĞİ, İLETİŞİM, İŞ YERİNDE İYİLİK HALİ VE ÖRGÜTSEL PARANOYA İLİŞKİLERİ

ÖZET

Bu çalışmada, dönüşümcü liderlik, yönetici desteği, iletişim, işyerinde iyilik hali ve örgütsel paranoya ilişkileri araştırılmıştır. Araştırmada, Bass ve Avolio (1994) tarafından geliştirilen ve Kanste, Miettunen ve Kynga'nın (2007) çalışmasından alınan Dönüşümcü Liderlik Ölçeği, Paulin, Ferguson ve Bergeron (2006)'un çalışmasından alınan Yönetici Desteği Ölçeği kullanılmıştır. Ayrıca, ana kaynağını Bove'e ve Thill'in (2007) çalışmasının oluşturduğu, Parboteeah ve Diğerlerinin (2010) çalışmasından alınan İletişim Ölçeği, Fenigstein ve Vanable (1992)'in çalışmasından alınan Örgütsel Paranoya Ölçeği, Daniels'ın (2000) çalışmasından alınan İş Yerinde İyilik Hali Ölçeği ile veriler toplanmıştır. Araştırma, İç Anadolu ve Ege Bölgesi'nden 2 ildeki 4 hastaneden rastgele örneklem seçilerek 400 sağlık çalışanı ile gerçekleştirilmiştir. Hastane büyüklüklerine göre "tabakalı örnekleme" yöntemiyle orantılı olmak üzere "rastgele örnekleme" metodu kullanılarak katılımcılara ulaşılmıştır. Araştırmanın sonucunda dönüşümcü liderlik ile yönetici desteği arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir. Bunun yanında, yönetici desteği ile iletişim arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir. Bununla birlikte, iş yerinde iyilik hali (negatif duygulanım), yönetici desteğiyle negatif ve örgütsel paranoyayla pozitif anlamlı ilişki göstermiştir. Diğer tüm değişkenler arasında istatistikî açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır.

Anahtar Kelimeler: Dönüşümcü Liderlik, Yönetici Desteği, İletişim, Örgütsel Paranoya, İş Yerinde İyilik Hali

THE RELATIONSHIPS BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, SUPERVISOR SUPPORT, COMMUNICATION, WELLBEING AT WORK AND ORGANIZATIONAL PARANOIA

ABSTRACT

In this study, the relationships between transformational leadership, supervisor support, communication, wellbeing at work and organizational paranoia were investigated. Transformational leadership scale developed by Bass and Avolio (1994) and taken from Kanste, Miettunen and Kynga's (2007) study, and manager support scale is taken from Paulin, Ferguson and Bergeron (2006) study were used within the study. In addition, the data were collected with the communication scale, the main source of which is Bove'e and Thill's (2007) study, taken from the study of Parboteeah et al. (2010), the organizational paranoia scale taken from the study of Fenigstein and Vanable (1992) and the wellbeing at work scale taken from the study of Daniels (2000). The research was carried out with 400 healthcare workers by randomly selecting from 4 hospitals in 2 provinces from the regions of Central Anatolia and Aegean, in Turkey. Participants were reached by using the "random sampling" method in proportion to the size of the hospital with the "stratified sampling" method. As a result of the research, a positive relationship was found between transformational leadership and supervisor support. Besides, a positive relationship was found between supervisor support and communication. However, wellbeing (negative affect) at work showed a negative relationship with supervisory support and a positive relationship with organizational paranoia. It could not be found the statistically significant relationship between all other variables.

Keywords: Transformational Leadership, Supervisor Support, Communication, Organizational Paranoia, Wellbeing at Work

1. GİRİŞ

Küreselleşen dünyada liderlere bakış açısı da farklılaşmaktadır. Liderlerin bulunduğu ortamlarda değişim veya dönüşüm başlatması beklenmektedir. Bu bağlamda günümüz beklentilerini karşılayan dönüşümcü liderlik kavramı üzerinde durulmaktadır. Dönüşümcü lider, izleyicilerin amaç ve değerlerini

değiştirerek (Burns, 1978, s. 426), beklenenin üstünde performans göstermelerini sağlamak olarak ifade edilmektedir (Podsakoff, Mac Kenzie, Moorman ve Fetter, 1990, s.109). Bir örgütün, başarı sağlamak için yüksek performanslı çalışanlara ihtiyacı bulunmaktadır. Yüksek performanslı çalışanlara sahip olmak ise yöneticilerin desteği ile mümkün olmaktadır. Çalışanlar hem örgüte katkılarından dolayı değer gördüklerini hissettiklerinde hem de yönetimin onların mutluluğu ile ilgilendiklerini bildiklerinde daha yüksek performans sergilemektedir. Bireyler yüksek performans gösterme eğilimine sahip olsa da eğer örgütte iletişim sorunları bulunuyorsa, bu durum çalışanların etkinliğini engellemektedir. Her ortamda olduğu gibi bir örgütte de yönetim süreci iletişimle işlediği görülmektedir. Örgütler amaçlarını gerçekleştirmek ve varlıklarını devam ettirmek için örgüt içi ve örgüt dışı etkili bir iletişime ihtiyaç duymaktadır.

İşgören ve yöneticilerin yakın ilişkileri dolayısıyla yönetici desteği kavramının işgörenlerin çalışma hayatı üzerinde çok etkili olduğu görülmektedir (Garip, 2013; Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski ve Rhoades, 2002, s. 565). İş görenler olumlu ya da olumsuz her türlü geri bildirim yöneticilerden almaktadır (Garip, 2013; Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski ve Rhoades, 2002, s. 565). Yöneticilerin, astlarının performansını yönlendirmek ve değerlendirmek gibi bir sorumluluğu bulunmaktadır (Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski ve Rhoades, 2002, s. 565). Dolayısıyla çalışanların işte başarılı olmaları ve bunu devam ettirmeleri için yönetici desteği kavramı üzerinde durulmaktadır (Lambert, Minor, Wells ve Hogan, 2015, s. 24). Örgütler, günümüz rekabetçi ve belirsiz ortamda varlıklarını sürdürebilmek için iç ve dış çevre ile uyumlu olmak ve etkili bir iletişim kurmak zorundadır (Karaçor ve Şahin, 2004, s. 99). Örgütsel iletişimde amaç, örgütün hedeflerine ulaşmak için fikir ve bilgi alışverişi içerisinde bulunması olarak belirtilmektedir (Eroğluer, 2011, s. 122). Örgütlerin büyümesi ve karmaşık hale gelmesi, teknolojik gelişmelerin ve uzmanlaşmanın artması gibi faktörler örgütlerdeki iletişimin artmasında etkili olmaktadır (Arslan ve Arslan, 2003, s. 145). Kişilerarası ilişkilerin öneminin yanı sıra bireysel tepkilerin, algılamaların ve anlamlandırmaların da örgütsel davranış bağlamında olumlu ya da olumsuz tarafı açıklamada değerli olduğu bilinmektedir. Bu anlamda, çoğunlukla olumsuz tarafı işaret ettiği düşünülen örgütsel paranoya pek çok açıdan liderlik tarzı, iletişim ve yönetici desteği ile ilişkili olarak açıklanabilmektedir. Bununla birlikte, bu kavramın belli bir düzeye kadar çalışanları, yöneticileri ve örgütleri risklere, krizlere ve belirsizliklere karşı uyanık tutarak bir uyarı sistemi işlevi gördüğü de ifade edilebilmektedir. Bu varsayımlar ve alanyazının sunduğu destekler ışığında, bu çalışmanın ana odağını dönüşümcü liderlik, iletişim, yönetici desteği ve örgütsel paranoya arasındaki ilişkiler üzerinden kurgulanan bir modelin sınırlanarak geliştirilmesi amacı oluşturmaktadır.

1.1. Dönüşümcü Liderlik ve İş Yerinde İyilik Hali

Burns tarafından 1978 yılında yazılan “Liderlik” adlı eser ile dönüşümcü liderlik kavramı literatüre kazandırılmıştır (Bensimon, 1989; Celep, 2004, s. 56; Çelik, 2003, s. 238; Genç ve Halis, 2006, s. 55; Lontos, 1992, s. 2). Daha sonra bu kavram Bass tarafından 1985 yılında yazılan “Liderlik ve Beklentilerin Ötesinde Performans” adlı eser ile de geliştirilmiştir (Barbuto, 2005, s. 26). Dönüşümcü liderlik, liderlik çalışmaları arasında en çok tartışılan konulardan birisi olarak dikkat çekmektedir. Burns’e (1978) göre dönüşümcü liderlik, izleyicilerdeki potansiyel enerjiyi keşfedip bunun harekete geçmesini sağlamaktadır. Daft (2005, s. 153) ise dönüşümcü liderliği örgüt kültüründe, stratejisinde ve vizyonunda değişim yaratma yeteneği olarak belirtmektedir. Dönüşümcü lider, geleceğe yönelik olarak hareket etmektedirler. Dolayısıyla dönüşümcü lider vizyon sahibi olmayı ve bu vizyonu izleyenlere benimsetmeyi amaçlamaktadır (Celep, 2004, s. 31; Taylor ve Angelle, 2000, s. 5). Dönüşümcü liderlerin amacının kendilerine bağımlı astlar değil bağımsız, eleştirel, yenilikçi astlar yaratmak olduğu belirtilmektedir (Meriwether ve Duyar, 1997, s. 9). Dönüşümcü liderlerin, hızla değişen çevreye uyum sağlayarak etkili değişim gerçekleştirmek için özel çaba harcadıkları görülmektedir (Çelik, 2003, s. 238; Genç ve Halis, 2006, s.51; Lontos, 1992, s. 2).

Bass (1998, s. 5) yaptığı araştırmalar sonunda karizma, entelektüel uyarım ve bireyselleştirilmiş ilgi olmak üzere üç tür dönüşümcü liderlik davranışı belirlenmiştir. Bass’a göre dönüşümcü liderin temelinde karizmaya sahip olmak bulunmaktadır. Karizmatik liderler, yüksek düzeyde güce ve etkiye sahip olmaktadır. İşgörenler, karizmatik lidere yüksek derecede güven duymakla birlikte liderin kişiliği ile özdeşleşmektedir (Celep, 2004, s. 87; Çelik, 2003, s. 155). İkinci boyut olan entelektüel uyarım, izleyicilere yaratıcılık konusunda cesaret vermekte, sorunları yeniden yapılandırmayı amaçlamakta ve

izleyenlerin çabalarını teşvik ederek yenilikçi olmayı cesaretlendirmektedir (Bass, 1985, s. 191). Son boyut olan bireyselleştirilmiş ilgi boyutunda ise lider, izleyicilere rehberlik etmekte ve onların kişisel gelişimlerini desteklemektedir. İzleyicilerin ihtiyaçlarına özel önem vererek onların bireysel farklılıklarını da dikkate almaktadır (Bass, 1998, s. 5-6). Bu noktada, kurumlardaki yöneticiler tarafından sunulan desteğin önemi işaret edilmektedir. Rhoades, Eisenberger ve Armeli (2001, s. 825) tarafından yönetici desteği, yönetici tarafından işgörenlerinin fikirlerinin önemsenmesi, onların mutluluğuna önem verilmesi olarak ele alınmaktadır. Burke, Borucki ve Hurley (1992, s. 717) tarafından yönetici desteği, çalışanların, yöneticilerin kendilerini önemsendiği, desteklediğini ve cesaretlendirdiği algılaması olarak tanımlanmaktadır. Babin ve Boles (1996, s. 57) tarafından yönetici desteği, çalışanlara destek olunması, onların teşvik edilmesi ve sorunlarına çözümler aranması olarak ifade edilmektedir. Ayrıca işgörenlerin gözünde yönetici, organizasyonu temsil emektedir ve yönetici tarafından desteklenmek organizasyon tarafından desteklenmek olarak değerlendirilmektedir (Tongur, 2011, s. 7).

İşyerinde ekip çalışması, bireysel çalışma, inisiyatif geliştirme, yaratıcılık, esneklik, teşvik, destek gibi kişilerarası ilişkilerin yoğunluklu kurulduğu bir ortama tanıklık edilmektedir. Böyle bir durumda, özellikle sağlık kurumlarındaki çalışanlar arasındaki etkileşimin ana unsurları dil, davranış kalıpları, iletişim tarzı, etkin dinleme olarak kendilerini göstermektedir. Günümüzde örgütler insan odaklı bir yönetim anlayışını benimsediklerinden dolayı iletişim olgusunun öne çıktığı görülmektedir (Çöllü ve Summak, 2010, s. 278). İletişim, insanları birbirine bağlayan ve onların sosyal yaşamda ve iş hayatında uyum içinde çalışmalarını sağlayan bir bağ olarak değerlendirilmektedir (Aşkun, 1989, s. 24). İletişim, bireyin (gönderici) duygu, düşünce veya bilgileri (mesaj) her türlü yolla dinleyicilere (hedef) aktarılma sürecini olarak da ifade edilmektedir (Robbins, Decenzo ve Coulter, 2016, s. 328). Bu süreç sonunda göndericinin mesajı alındığında iletişim tamamlanmış olmaktadır (Ertimsir, 2016, s. 355). İletişimin sadece bu sürecin tamamlanması olarak ve bilginin aktarılması olarak düşünmemek gerektiğinin de altı çizilmiştir (Gökçe, 2002, s. 83-84). Burada önemli olan nokta, taraflara aktarılan bilginin ne anlama geldiğinin anlaşılması olmaktadır. Aksi durumda etkin bir iletişimden bahsetmek mümkün görülmemektedir (Karaçor ve Şahin, 2004, s. 99). İletişim, bireysel davranışları görüntüleyen ve etkileyen bir teknik, toplumsal yapının temelini oluşturan bir sistem, örgütsel yapının düzenini sağlayan bir araç olarak tanımlanabilir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1996, s. 24).

Yönetim ilişkisinin desteğin ve güvenin geliştirilmesine dayanması ve davranışların bu yönde şekillendirilmesi, çalışanların iş yerinde iyilik halini artırmakta ve insan kaynakları yönetimine yol göstermektedir (Baptiste, 2008). İş yerinde iyilik hali kapsamlı bir şekilde üç ana bileşenle kavramsallaştırılabilmektedir. Bunlardan biri olan öznel iyilik hali iş tatmini ve benzer olumlu tutumları, olumlu, olumsuz duyguları ifade ederken; ödomanik iyilik hali bağlılığı, anlamı, gelişimi, iç motivasyonu yansıtarak ikinci bileşeni işaret etmektedir. Son bileşen ise kaliteli bağlar ve ilişkiler, iş arkadaşlarından memnuniyet, sosyal destek ile sosyal iyilik hali olarak isimlendirilmektedir (Fisher, 2014). Çalışanın iyilik hali temelde, aşağıdan yukarıya ve yukarıdan aşağıya işleme teorileriyle psikolojik bakış açısıyla açıklanabilmektedir. Aşağıdan yukarıya işleme teorisi, dış olayların, durumların ve demografik özelliklerin öznel iyilik haline olan etkisini insanın evrensel ihtiyaçlarına odaklanarak anlatmaktadır. Buna göre, bireyin mevcut ihtiyaçları karşılandığında ve daha fazla zevk duymaya başladığında, birey kendini mutlu hissetmektedir. Öte yandan, yukarıdan aşağıya işleme teorisine göre, bireyin kişiliğine odaklanarak duyu organları aracılığıyla edindiği bilgileri algılama süreciyle ilişkili olarak iyilik hali tanımlanabilmektedir (Sousa - Poza ve Sousa - Poza, 2000). Böylelikle, bireyin deneyimleriyle şekillendirdiği dünya görüşü duyu organlarıyla elde edilen bilgileri işleme noktasında olumlu ise iyilik halinin oluştuğu, aksi durumda ise beklentilerin, memnuniyetin azalması ya da hatalı algılamalar söz konusu olabilmektedir.

1.2. Örgütsel Paranoya ve İş Yerinde İyilik Haline Yansımaları

İş yerinde iyilik halini etkileyen değişkenler; işyeri faktörleri, sosyoekonomik durum, çevresel faktörler, mesleki riskler, sağlık durumu ve demografik özellikler olarak sayılırken; çıktıları ise çalışan, iş verimliliği ve toplumsal fayda şeklinde özetlenebilmektedir. İş yerinde iyilik halinin 1900'lerin başından 2000'li yıllara kadar bireysel odaktan grup odağına, emeği korumaktan insan kaynakları gelişimi, mesleki güvenlik ve sağlığın yönetimine doğru evrildiği görülmektedir. Bu süreçte, çalışanların iyilik haline yönelik bakış açısının sırayla koruyucu, önleyici, sağlığın korunmasına ve iş yerinde iyilik haline yönelik gelişmelerle ilerleyerek iş kalitesi, çalışan sağlığı, disiplinler arası çalışma,

verimlilik, sürdürülebilirlik, sosyal uyum gibi pek çok farklı kavramı içeren bütüncül bir hal kazanmıştır (Schulte ve Vainio, 2010). Eğitim, çalışma süresi, tükenmişlik, fiziksel güç gerektiren, tehlikeli gibi iş rollerine ilişkin girdiler, yüksek ücret, iş güvenliği, kariyer olanakları, bağımsız çalışma, insanlara yardım, topluma fayda sağlama, yönetimle ve iş arkadaşlarıyla ilişkiler gibi iş rolüne bağlı çıktıları ortaya koymaktadır. Bu girdi ve çıktılardan eğitim ve çalışma süresi dışındaki diğer değişkenler bireysel algıya göre yorumlanmakta ve çalışanın işten duyduğu memnuniyetin belirleyicileri olmaktadır (Sousa - Poza ve Sousa - Poza, 2000).

Sosyal bilimler ve davranış bilimleri sıklıkla psikolojik işlevsizlik üzerine vurgu yapmaktadır. Buna karşın, Seligman ve Csikzentmihalyi (2000), Wright (2005) gibi çalışmalarda görüldüğü üzere son yıllarda insani işlevselliğe odaklanılmakta ve dolayısıyla iş yerinde iyilik haline ilişkin bütüncül bir yaklaşım, olumlu duygu ve davranışların araştırılmasına odaklanılmaktadır (Moliner, Martinez-Tur, Ramus, Peior ve Cropanzoni, 2008). Bununla birlikte, iş yerinde görülen olumsuz tutum ve davranışların olumsuz duygular yaratma potansiyelinin araştırılarak çözümler üretilmesi noktasında somut çıktılar elde edilmesi motivasyonunun güncelliğini koruduğu düşünülmektedir. Bu açıdan, iş yerinde kurulan iletişimin bireysel güvene dayandığı ve buradan bağlılık, etkililik, motivasyon gibi olumlu çıktılara ulaşılabilirdiği bir gerçeği yansıtmaktadır. Güvensizlik ve şüphe, birçok kuruluşta yaygın ve yinelenen sorunlar olmakla birlikte bu tür güvensizlik ve şüphenin öncülleri ve sonuçları hakkındaki tam bilginin olduğu söylenememektedir. Bu anlamda konuyla ilgili bilgi donanımının çerçevesini genişletecek bir kavram olan örgütsel paranoya yüksek ve abartılı bir güvensizlik ve şüphe biçiminin kökenlerini ve dinamiklerini açıklayarak sosyal bilişsel süreçlerle ilgili tanımlamalara katkıda bulunmaktadır (Kramer, 2001).

Paranoyanın çalışanlar, yöneticiler arasında gelişmesinin ve tüm kuruma yansiyarak örgütsel hale gelmesinin ayrı ayrı ele alınması gereğiyle birlikte bu gelişim sürecinin doğrudan ve dolaylı olarak birbirini etkileyen bir zincirin halkaları olduğunu unutmamak gerekmektedir. Buna göre, Jassawalla ve Sashittal (1998) tarihsel olarak üretim verimliliğini artıran bir yönetim zihniyeti olarak değerlendirilen örgütsel paranoyayı kendi ait öğrenme süreci, sembolleri ve çevresel yönetim stratejileri ile oluşan bir yapı olarak açıklamaya çalışmaktadır. Bununla birlikte, yaratıcılığı ve ilerlemeyi engelleyen bu kavramın örgütsel hale bürünmesiyle yönetiminin bilişsel şemalarının sadece çalışanların tutum ve davranışlarına takıntılı bir şekilde odaklanmakla kalmayıp medyanın, rakiplerin, toplumun ve hatta müşterilerin de düşmanca davranışlar sergileyerek kurumlarına potansiyel zarar verici olduklarına inanma olasılığını artırdığını ifade etmektedir. Böyle bir yönetim tarzı içinde, çalışanların baskılanması, yöneticilerden belirsiz ve çatışmacı tutum ve davranışlarla yanıtlar alınması ve karar verme, kaynak ve bilgi kullanımı gibi aşamalarda çalışanların güçlendirilmesinin önüne geçilmesi gibi işlevsiz şemaların ortaya çıktığı görülmektedir. Kramer (2002), liderlik tutumlarıyla çalışanlar arasındaki ilişkinin temelini güvene ve iletişime dayandırarak liderlerin olaylara doğru bir şekilde dönüş yapma konusunda endişe duyulmaması durumunu da güven duygusu olarak açıklamaktadır. Kurumlarına ve liderlerine bu anlamda güven duyan çalışanların açık iletişimin gereklerini yerine getirmeleri, takdir edileceklerine inanmaları, işbirliği ve kurumsal bağlılık noktasında gelişme göstermeleri gerçekçi beklentileri yansıtmaktadır. Buna karşın, sosyal psikolog olan Roderick Kramer, "ihtiyatlı paranoya" olarak adlandırdığı ılımlı bir şüphenin örgütsel yönetim için mantıklı ve rekabetçi olabileceğini de belirtmektedir. Bu ince çizgiyi daha belirginleştirmek için Aksoy (2016) tarafından tartışılan güven ve güvensizlik kavramlarına ilişkin açıklamalara değinmek faydalı olabilecektir. Yüksek güven duyulması halinde umut, inanma, emin olma, güvence, girişkenlik gibi duygular görülürken düşük güvensizlik ise korkmama, kuşku duymama, tetikte olmama, sinik olmama gibi duyguları beraberinde getirmektedir. Her biri olumlu yansımalar getiren bu duyguların özellikle riskli ve belirsiz durumlarda karar verme ya da sorun çözme süreçlerinde etkililiği azalma gibi olumsuz bir rol oynayacağı da düşünülmektedir. Buna karşın, Aksoy (2016) çalışmasında, düşük güvenin sürekli şüphe, emin olmama, paranoya gibi duygularla birlikte saldırgan davranışları geliştireceğine yönelik şematik bir açıklama yapmaktadır. Bu açıdan bakıldığında ise kendini sürekli tehdit altında hisseden, karar vermekte zorlanan, verdiği karardan emin olamayan bir çalışanın ya da yöneticinin rekabetçi bir ortamda ayakta kalmasının ya da müşterilerine, topluma faydalı hizmetler sunmasının beklenemeyeceği açıktır. Paranoyanın yol açtığı bu yönetsel kriz zamanla kronik hale gelebilmekte ve sürekli baskı altında olan yönetsel yapının da kendine ya da başkalarına yönelik zarar verici, saldırgan bir tutum sergilemesine neden olabilmektedir. Bu noktada, Kramer'in bahsettiği üzere ılımlı şüphe örgütsel paranoyadan pek çok

açından ayrılmakla birlikte en belirgin farkın saldırgan tutum ve davranışların olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Alanyazının sunmuş olduğu önceki çalışmalar ışığında bir değerlendirme yapıldığında, bu çalışmanın odak noktasının dönüşümcü liderlik, yönetici desteği, iletişim, iş yerinde iyilik hali ve örgütsel paranoya değişkenleri ile oluşturulacak bir modelin örgütsel davranış çalışmalarına katkı sunması beklentisi olduğu söylenebilmektedir. Buna göre, ilgili değişkenler aracılığıyla aşağıdaki hipotezlerin sınanarak modelin geçerliliğinin ortaya konulması amaçlanmaktadır.

H₁. Dönüşümcü liderlik, yönetici desteğiyle pozitif ilişkilidir.

H₂. Yönetici desteği, iletişimle pozitif ilişkilidir.

H₃. Yönetici desteği, işyerinde iyilik hali (negatif duygulanım) ile negatif ilişkilidir.

H₄. İş yerinde iyilik hali (negatif duygulanım), örgütsel paranoya ile pozitif ilişkilidir.

H₅. Dönüşümcü liderlik, iletişim ile pozitif ilişkilidir.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli

Bu çalışmada, dönüşümcü liderlik, yönetici desteği, iletişim, işyerinde iyilik hali ve örgütsel paranoya ilişkileri araştırılmıştır. Elde edilen veriler SPSS 10.0 ile analiz edilmiş ve geçerliliğini ölçmek amacıyla LISREL VIII programıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. Ayrıca tanımlayıcı istatistikler, korelasyon analizi ve yol (path) analizi de yapılmıştır.

2.2. Katılımcılar

Araştırma, İç Anadolu ve Ege Bölgesi'nden 2 ildeki 4 hastaneden rastgele örneklem seçilerek 400 sağlık çalışanı ile gerçekleştirilmiştir. Hastane büyüklüklerine göre "tabakalı örnekleme" yöntemiyle orantılı olmak üzere "rastgele örnekleme" metodu kullanılarak katılımcılara ulaşılmıştır. Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu, evli (%60.8), ön lisans (%26.6) ve lisans (%36.7) düzeyinde öğrenim görmüş, hemşire (%47.3) ve teknisyen grubu personel (%185), kadın (%59.2), 18-27 (%33) ve 28-37 yaş aralığındaki (%43.3) çalışandan oluşmaktadır.

2.3. Ölçekler

Araştırmada dönüşümcü liderlik, yönetici desteği, iletişim, işyerinde iyilik hali ve örgütsel paranoya ölçeklerinden yararlanılmıştır.

2.3.1. Dönüşümcü Liderlik (Transformational Leadership) Ölçeği

Bass ve Avolio'nun (1994) geliştirdiği ölçüm aracı, Kanste, Miettunen ve Kyngas'ın (2006) çalışmasından alınmıştır. Kanste, Miettunen ve Kyngas'ın (2006) çalışmasında, 4 boyut ve 15 maddeden oluşan dönüşümcü liderlik ölçeği araştırma kapsamına alınmıştır. Ölçek, ideal etki "idealized influence" (4 madde), ilham verici motivasyon "inspirational motivation" (3 madde), entelektüel uyarım "intellectualstimulation" (4 madde) ve bireysel destek "individualized consideration" (4 madde) alt boyutlarından oluşmaktadır. Ölçek soruları alandan 8 akademik personel tarafından çeviri-geri çeviri yöntemiyle İngilizceden Türkçeye çevrilmiştir. 5'li Likert ile "Hiçbir zaman=1" ve "Her zaman değilse bile sıklıkla=5" şeklinde derecelendirilmiştir. Kanste, Miettunen ve Kyngas'ın (2006) çalışmasında ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı .78-.94 olarak yüksek düzeyde bulunmuştur. Bu çalışmada ölçeğin DFA ile yapısal geçerliği, Cronbach Alpha katsayısıyla yapı güvenilirliğine bakılmıştır.

2.3.2. Yönetici Desteği (Supervisor Support) Ölçeği

Paulin, Ferguson ve Bergeron (2006) çalışmasından alınmıştır. Ölçekte yönetici desteği ile ilgili 5 madde bulunmaktadır. Ölçek soruları alandan 8 akademik personel tarafından çeviri-geri çeviri yöntemiyle İngilizceden Türkçeye çevrilmiştir. 7'li Likert ile "Hiç etkin değil=1" ve "Çok etkin=7" şeklinde derecelendirilmiştir. Paulin, Ferguson ve Bergeron (2006) çalışmasında ölçeğin iki alt boyutunun sırasıyla Cronbach Alpha katsayısı .92-.93 olarak yüksek düzeyde bulunmuştur. Bu

çalışmada ölçeğin DFA ile yapısal geçerliği, Cronbach Alpha katsayısıyla yapı güvenilirliğine bakılmıştır.

2.3.3. İletişim (Communication) Ölçeği

Ana kaynağını Bove'e and Thill (2007) çalışmasının oluşturduğu ölçek, Parboteeah ve Diğ., (2010) çalışmasından alınmıştır. Ölçek soruları alandan 8 akademik personel tarafından çeviri-geri çeviri yöntemiyle İngilizceden Türkçeye çevrilmiştir. Ölçek 6'lı Likert ile (1=Hiç Katılmıyorum, 6= Kesinlikle Katılıyorum) derecelendirilmiştir. Bu çalışmada ölçeğin DFA ile yapısal geçerliği, Cronbach Alpha katsayısıyla yapı güvenilirliğine bakılmıştır.

2.3.4. İş Yerinde İyilik Hali (Wellbeing at Work) Ölçeği

Daniels (2000) çalışmasından alınan ölçek, 30 maddeden negatif etki ve pozitif etki olmak üzere iki alt boyuttan oluşmuştur. Negatif duygulanım "Negative Affect" alt boyutunun, üçer maddeden oluşan "kaygı-rahatlık (anxiety-comfort)", "depresyon-keyif (depression-pleasure)", "kızgınlık-sakin (angry-placid)", "sıkılmış-coşkulu (bored-enthusiastic)", "yorgunluk-dinçlik (tiredness-vigour)" olmak üzere toplam beş alt boyutla ölçümü yapılmaktadır. Pozitif duygulanım "Positive Affect" alt boyutu, üçer maddeden oluşan "kaygı-rahatlık (anxiety-comfort)", "depresyon-keyif (depression-pleasure)", "kızgınlık-sakin (angry-placid)", "sıkılmış-coşkulu (bored-enthusiastic)" ve "yorgunluk-dinçlik (tiredness-vigour)" 5 alt boyutlarından oluşmaktadır. Ölçek, 6'lı Likert ile (1=Asla, 6= Zamanın tümünde) derecelendirilmiştir. Daniels (2000) çalışmasından Cronbach Alpha katsayısı .79-.86 aralığında bulunmuştur. Bu çalışmada ölçeğin DFA ile yapısal geçerliği, Cronbach Alpha katsayısıyla yapı güvenilirliğine bakılmıştır.

2.3.5. Örgütsel Paranoya (Paranoia) Ölçeği

Fenigstein ve Vanable (1992) çalışmasından alınan ölçek, 20 sorudan tek boyuttan oluşmuş, 5'li Likert ile (1=Uygulanamaz, 5= Son derece uygulanabilir) derecelendirilmiştir. Fenigstein ve Vanable (1992) çalışmasında ölçeğin Cronbach Alpha katsayısıyla yapı güvenilirliği .81-87 aralığında yüksek bulunmuştur. Bu çalışmada ölçeğin DFA ile yapısal geçerliği, Cronbach Alpha katsayısıyla yapı güvenilirliğine bakılmıştır.

3. BULGULAR

Araştırmada yer alan ölçeklerin DFA ile yapısal geçerliliği ve Cronbach Alpha katsayısıyla (iç tutarlılık: internalconsistency of measures) yapı güvenilirliği (*constructreliability*) araştırılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde *t* değerinin de anlamlı olması gerekir. Madde-toplam test korelasyonunun yorumlanmasında .30 ve daha yüksek olan maddeler bireyleri ölçülen özellik bakımından iyi derecede ayırt ettiği dikkate alınır. Her maddenin genel ölçek puanıyla ilişkisine madde-toplam korelasyonuna bakılmıştır. Buna göre korelasyon katsayılarının negatif olmaması ve >0.25 olması gerekmektedir

Analizler sonucunda uyum iyiliği indeksleri χ^2/df oranı, RMSEA, GFI, NFI, CFI, NNFI, AGFI araştırılmıştır. χ^2/df oranının <5 olması kabul edilebilir olduğunu, χ^2/df oranının <2 olması ise iyi uyum düzeyinde olduğunu göstermektedir (Li, Rao, Ragu-Nathan ve Ragu-Nathan, 2005). RMSEA değeri $0 \leq RMSEA \leq .05$ arasında iyi uyum, $.05 < RMSEA \leq .08$ arasında kabul edilebilir uyum göstermektedir. GFI değeri $.95 \leq GFI \leq 1.00$ arasında iyi uyum, $.90 \leq GFI < .95$ arasında ise kabul edilebilir uyum içerisinde yer almaktadır, NFI değeri $.95 \leq NFI \leq 1.00$ arasında iyi uyum, $.90 \leq NFI < .95$ kabul edilebilir uyum olarak ele alınmaktadır (MacCallum, Browne ve Sugawara 1996). CFI değeri için $.97 \leq CFI \leq 1.00$ arasında iyi uyum ve $.95 \leq CFI < .97$ değerleri kabul edilebilir uyum göstermektedir, NNFI değeri için $.97 \leq NNFI \leq 1.00$ iyi uyum, $.95 \leq NNFI < .97$ kabul edilebilir uyum olarak değerlendirilmektedir, son olarak AGFI için iyi uyum değeri $.90 \leq AGFI \leq 1.00$, kabul edilebilir uyum değeri ise $.85 \leq AGFI < .90$ olarak ifade edilmektedir (Jöreskog ve Sörbom, 1993).

Tablo 1. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu: İşte İyi Olma Hali

Boyutlar	(CFA)*	(CFA)*	(CFA)	(CFA)	t-Değeri	Arit. Ort	Std. Hata.	Madde-Toplam Korelasyonu
İşte İyi Olma Hali Ölçeği* Cronbach Alpha:84								
Negatif Etki					.93			
Kaygı-rahatlık: .87								
1	.81	.81	.82	.82	25.89	4.02	1.283	.885**
2	.83	.84	.84	.84	27.19	4.20	1.250	.897**
3	.81	.80	.80	.79	24.88	3.95	1.288	.862**
Depresyon-sefa: .88								
4	.85	.85	.85	.85	27.85	4.22	1.303	.896**
5	.82	.82	.83	.83	26.72	4.40	1.400	.901**
6	.88	.87	.86	.86	28.36	4.44	1.283	.906**
Kızgın-sakin								
7	.83	.83*						
8	.80	.80*						
9	.83	.83*						
Sıkılmış-coşkulu								
10	.80*							
11	.84*							
12	.86*							
Yorgunluk-dinçlik:								
13	.87	.86	.86	.86	28.19	4.08	1.277	.901**
14	.95	.95	.95	.95	32.83	4.14	1.304	.936**
15	.73	.73	.73	.73	22.39	4.10	1.335	.860**
Pozitif Etki								
Kaygı-rahatlık								
16	.56*							
17	.82*							
18	.93*							
Depresyon-sefa								
19	.91*							
20	.89*							
21	.83*							
Kızgın-sakin								
22	.50*							
23	.74*							
24	.91*							
Sıkılmış-coşkulu								
25	.81*							
26	.85*							
27	.88*							
Yorgunluk-dinçlik								
28	.90	.88	.88*					
29	.79	.81	.80*					
30	.73	.74	.74*					

Note: Standardized item loadings reported for CFA. $p < .001$ for all loadings. **Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Faktör yükü .30'ın altında olup ölçekten çıkartılan soru **Boyutta tek kaldığı için çıkartılan soru *Düzeltilme indeksi veren, ölçekten çıkartılan soru* Daniels'ın (2000) çalışmasına karşılık gelen sorulardır.

Tablo 1’de görüldüğü gibi, iş yerinde iyilik hali ölçeğinin başlangıç versiyonunda uyum iyiliği göstergesi (*Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 1911.52/360 = 5.31$, $NFI = .90$, $NNFI = .90$, $CFI = .92$, $AGFI = .81$, $GFI = .85$, $RMSEA = .07$) olarak iyi değerlere ulaşamamıştır. Düzeltme indeksi gösteren 10., 11., 12., 16., 17., 18., 19., 20., 21., 22., 23., 24., 25., 26., 27. sorular ölçekten çıkartılarak ölçek yeniden doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuş ve iyi uyum değerlerine ulaşamamıştır (*Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 319.78/80 = 3.99$, $NFI = .96$, $NNFI = .96$, $CFI = .97$, $AGFI = .92$, $GFI = .94$, $RMSEA = .06$). Düzeltme indeksi gösteren 7., 8., 9. maddeler ölçekten çıkartılarak ölçek yeniden doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuş ve iyi uyum değerlerine ulaşmıştır (*Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 178.04/48 = 3.70$, $NFI = .97$, $NNFI = .97$, $CFI = .98$, $AGFI = .94$, $GFI = .96$, $RMSEA = .06$). Ancak ölçek pozitif duygulanım ve negatif duygulanım boyutlarından oluşmaktadır. Sadece pozitif duygulanımın tek boyut kalması nedeniyle ölçekten (28,29,30. maddeler) çıkartılmış ve ölçek iş yerinde iyilik hali (negatif duygulanım) olmak üzere tek “negatif duygulanım boyutu”ndan oluşan 9 maddelik 3 alt boyutlu Türkiye’de geçerli ve güvenilir (Cronbach Alpha: .93, .88, .88, .85) yeni bir iş yerinde iyilik hali (negatif duygulanım) ölçeği elde edilmiştir.***

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu: Yönetici Desteği

Boyutlar	(CFA)	(CFA)*	t-Değeri	Arit. Ort	Std.Hata.	Madde-Toplam Korelasyonu
Yönetici Desteği Ölçeği* Cronbach Alpha:.87						
1	.81	.79	24.16	3.43	1.299	.877**
2	.88*					
3	.85	.85	26.64	3.20	1.275	.895**
4	.86*					
5	.85	.84	26.27	3.44	1.352	.898**

Note: Standardized item loadings reported for CFA. $p < .001$ for all loadings. **Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Faktör yükü .30’in altında olup ölçekten çıkartılan soru **Boyutta tek kaldığı için çıkartılan soru ^aDüzeltme indeksi veren, ölçekten çıkartılan soru

*Paulin, Ferguson ve Bergeron’un (2006) çalışmasına karşılık gelen sorulardır.

Tablo 2’de görüldüğü gibi, yönetici desteği ölçeğinin başlangıç versiyonunda uyum iyiliği göstergesi (*Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 96.57/5 = 19.31$, $NFI = .97$, $NNFI = .94$, $CFI = .97$, $AGFI = .85$, $GFI = .95$, $RMSEA = .16$) olarak iyi değerlere ulaşamamıştır. Düzeltme indeksi gösteren 2. ve 4. maddeler ölçekten çıkartılarak ölçek yeniden doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuş ve iyi uyum değerlerine ulaşmıştır (*Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 2.54$, $NFI = .99$, $NNFI = 1.00$, $CFI = 1.00$, $AGFI = 1.00$, $GFI = 1.00$, $RMSEA = .00$). Dolayısıyla 3 maddelik Türkiye’de geçerli ve güvenilir (Cronbach Alpha: .87) yeni bir yönetici desteği ölçeği elde edilmiştir.**

Tablo 3. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu: İletişim

Boyutlar	(CFA)	(CFA)*	t-Değeri	Arit. Ort	Std.Hata.	Madde-Toplam Korelasyonu
İletişim Ölçeği* Cronbach Alpha:.88						
1	.78	.78	23.94	2.96	1.337	.853**
2	.82	.85	27.14	2.94	1.337	.879**
3	.86	.86	27.95	3.11	1.208	.879**
4	.82*					
5	.79	.76	23.11	3.22	1.278	.837**

Note: Standardized item loadings reported for CFA. $p < .001$ for all loadings. **Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Faktör yükü .30’in altında olup ölçekten çıkartılan soru **Boyutta tek kaldığı için çıkartılan soru ^aDüzeltme indeksi veren, ölçekten çıkartılan soru

*Parboteeah ve Diğerlerinin (2010) çalışmasına karşılık gelen sorulardır.

Tablo 3'te görüldüğü gibi, iletişim ölçeğinin başlangıç versiyonunda uyum iyiliği göstergesi (*Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 50.54/5 = 10.11$, $NFI = .98$, $NNFI = .96$, $CFI = .98$, $AGFI = .92$, $GFI = .97$, $RMSEA = .11$) olarak iyi değerlere ulaşamamıştır. Düzeltme indeksi gösteren 4. madde ölçekten çıkartılarak ölçek yeniden doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuş ve iyi uyum değerlerine ulaşmıştır (*Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 7.31/2 = 3.65$, $NFI = 1.00$, $NNFI = .99$, $CFI = 1.00$, $AGFI = .98$, $GFI = 1.00$, $RMSEA = .06$). Dolayısıyla 4 maddelik Türkiye'de geçerli ve güvenilir (Cronbach Alpha: .88) yeni bir iletişim ölçeği elde edilmiştir.**

Tablo 4. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu: Örgütsel Paranoya Ölçeği

Boyutlar	(CFA)*	(CFA)	(CFA)	t-Değeri	Arit. Ort	Std.Hata.	Madde-Toplam Korelasyonu
Örgütsel Paranoya Ölçeği* Cronbach Alpha:.80							
1	.61*						
2	.60*						
3	.67	.65	.74	21.17	4.15	1.144	.766**
4	.68	.73	.68	18.85	3.96	1.174	.732**
5	.67*						
6	.62	.60	.61	16.42	3.90	1.287	.707**
7	.72*						
8	.63*						
9	.63	.59*					
10	.61*						
11	.62	.60	.57	15.28	3.97	1.179	.668**
12	.59*						
13	.71	.77*					
14	.71	.68	.65	17.88	3.92	1.217	.722**
15	.66*						
16	.69	.66*					
17	.59	.58	.56	14.91	4.04	1.178	.660**
18	.62*						
19	.55*						
20	.64	.63*					

Note: Standardized item loadings reported for CFA. $p < .001$ for all loadings. **Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Faktör yükü .30'in altında olup ölçekten çıkartılan soru **Boyutta tek kaldığı için çıkartılan soru *Düzeltme indeksi veren, ölçekten çıkartılan soru

*Fenigstein ve Vanable'in (1992) çalışmasına karşılık gelen sorulardır.

Tablo 4'te görüldüğü gibi, Örgütsel Paranoya Ölçeği'nin başlangıç versiyonunda uyum iyiliği göstergesi (*Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 2690.81/170 = 15.82$, $NFI = .69$, $NNFI = .67$, $CFI = .70$, $AGFI = .67$, $GFI = .73$, $RMSEA = .15$) olarak iyi değerlere ulaşamamıştır. Düzeltme indeksi gösteren 1., 2., 5., 7., 8., 10., 12., 15., 18., 19. sorular ölçekten çıkartılarak ölçek yeniden doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuş ve uyum iyiliği göstergesi (*Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 282.08/35 = 8.05$, $NFI = .90$, $NNFI = .95$, $CFI = .95$, $AGFI = .89$, $GFI = .93$, $RMSEA = .09$) olarak iyi değerlere ulaşamamıştır. Düzeltme indeksi gösteren 9., 13., 16., 20. maddeler ölçekten çıkartılarak ölçek yeniden doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuş ve iyi uyum değerlerine ulaşmıştır (*Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 17.48/9 = 1.94$, $NFI = .98$, $NNFI = .99$, $CFI = .99$, $AGFI = .99$, $GFI = .98$, $RMSEA = .03$). Dolayısıyla 6 maddelik Türkiye'de geçerli ve güvenilir (Cronbach Alpha: .80) yeni bir Örgütsel Paranoya Ölçeği elde edilmiştir.***

Tablo 5. Doğrulamalı Faktör Analizi Sonucu: Dönüşümcü Liderlik

Boyutlar	(CFA)*	(CFA)	t-Değeri	Arit. Ort	Std.Hata.	Madde-Toplam Korelasyonu
Dönüşümcü Liderlik Ölçeği* Cronbach Alpha:.94						
İdealleştirilmiş etki : .84						
1	.76*					
2	.74	.73	21.97	3.63	1.243	.844**
3	.79	.80	25.21	3.28	1.300	.888**
4	.83	.85	27.67	3.18	1.304	.873**
ilham verici motivasyon :						
5	.87	.86	28.78	3.26	1.327	.910**
6	.89	.89	30.47	3.25	1.376	.927**
7	.83	.83	27.32	3.12	1.351	.892**
Entelektüel uyarım : .87						
8	.85	.87	29.20	3.41	1.266	.898**
9	.89	.89	29.99	3.48	1.302	.921**
10	.78	.75	23.34	3.66	1.244	.862**
11	.84*					
Bireyselleştirilmiş ilgi : .80						
12	.86	.86	27.82	3.27	1.300	.869**
13	.82*					
14	.55	.56	15.72	3.18	1.292	.792**
15	.82	.84	26.64	3.19	1.330	.877**

Note: Standardized item loadings reported for CFA. $p < .001$ for all loadings. **Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Faktör yükü .30'ın altında olup ölçekten çıkartılan soru **Boyutta tek kaldığı için çıkartılan soru *Düzeltilme indeksi veren, ölçekten çıkartılan soru

*Kanste, Mietunen ve Kyngas (2006) çalışmasına karşılık gelen sorulardır.

Tablo 5'te görüldüğü gibi, Dönüşümcü Liderlik Ölçeği'nin başlangıç versiyonunda uyum iyiliği göstergesi (*Goodness-of-Fit Statistics*: $\chi^2/df = 519.50/84 = 6.18$, $NFI = .94$, $NNFI = .94$, $CFI = .95$, $AGFI = .88$, $GFI = .91$, $RMSEA = .08$) olarak iyi değerlere ulaşamamıştır. Düzeltilme indeksi gösteren 1., 11., 13. maddeler ölçekten çıkartılarak ölçek yeniden doğrulamalı faktör analizine tabi tutulmuş ve iyi uyum değerlerine ulaşılmıştır (*Goodness-of-Fit Statistics*: $\chi^2/df = 210.22/48 = 4.38$, $NFI = .97$, $NNFI = .97$, $CFI = .97$, $AGFI = .93$, $GFI = .95$, $RMSEA = .06$). Dolayısıyla 12 maddelik 4 alt boyuttan oluşan Türkiye'de geçerli ve güvenilir (Cronbach Alpha: .84, .90, .87, .80, .94) yeni bir Dönüşümcü Liderlik Ölçeği elde edilmiştir.

Araştırmada değişkenler arası ilişkiler korelasyon analiziyle araştırılmıştır. Sonuçlar Tablo 6'da gösterilmektedir.

Tablo 6. Korelasyon Analizi

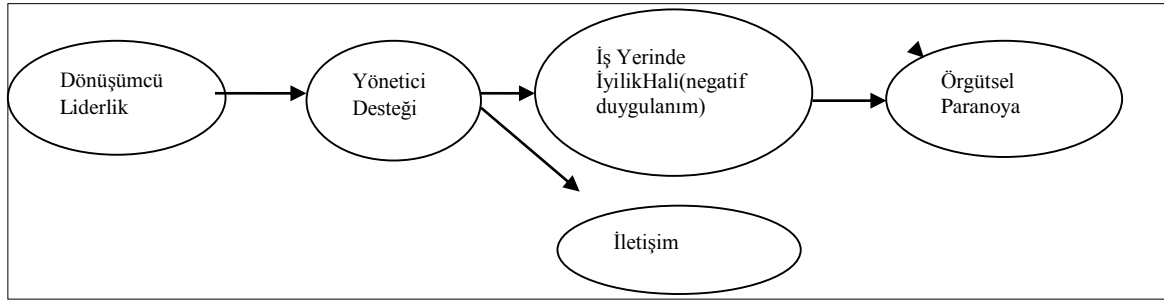
	Arit. Ort.	Standart Sapma	Dönüşümcü Liderlik	Yönetici Desteği	İletişim	Örgütsel Paranoya
Dönüşümcü Liderlik	3.37	1.098				
Yönetici Desteği	3.37	1.208	.676**			
İletişim	3.15	1.142	.180*	.294**		
Örgütsel Paranoya	4.10	.901	.047	.049	-.027	
İş Yerinde İyilik Hali (Negatif Duygulanım)	4.17	1.065	.034	-.101*	.013	.477**

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed) *Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Tablo 6'da görüldüğü gibi, değişkenler arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda, dönüşümcü liderlik ile yönetici desteği arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir ($r=.68$). İletişim, dönüşümcü liderlikle düşük düzeyde ($r=.18$), yönetici desteğiyle ($r=.29$) pozitif anlamlı ilişki göstermiştir. İşte iyi olma (negatif etki), yönetici desteğiyle düşük düzeyde ($r=-.10$) negatif ve örgütsel paranoyayla ($r=.48$) pozitif anlamlı ilişki göstermiştir. Diğer tüm değişkenler arasında istatistikî açıdan anlamlı ilişki bulunmamıştır ($p>.05$).

3.1. Yapısal Model

Değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla, yol analizinden yararlanılmıştır. Yol analizinin ilk aşamasında, dönüşümcü liderlikten, yönetici desteğine ve iletişim değişkenlerine yol analizi yapılmıştır. Dönüşümcü liderlikten yönetici desteğine yol (.66) pozitif olarak bulunurken; dönüşümcü liderlikten iletişime yol (.03) ise geçersiz ($t=.62$) bulunmuştur. Benzer şekilde yönetici desteğinden iş yerinde iyilik (negatif duygulanım) haline yol (-.10), yönetici desteğinden iletişime yol (.32) olarak bulunmuştur. Son olarak iş yerinde iyilik halinden (negatif duygulanım) örgütsel paranoyaya yol (.45) olarak bulunmuştur. Modelde iyi uyum değerlerine ulaşılmıştır (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df=21.55/5=4.31$, NNFI=.96, NFI=.95, CFI=.97, AGFI=.96, GFI=.98, RMSEA=.06). Ancak geçersiz olan yol modelden çıkartılarak model yeniden analiz edilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Sonuç Modeli

Yol analizinin son aşamasında, dönüşümcü liderlikten, yönetici desteğine yol analizi yapılmıştır. Dönüşümcü liderlikten yönetici desteğine yol (.66) pozitif olarak bulunmuştur. Benzer şekilde yönetici desteğinden iletişime yol (.30), yönetici desteğinden iş yerinde iyilik haline (negatif duygulanım) yol (-.10) olarak bulunmuştur. Son olarak iş yerinde iyilik (negatif duygulanım) halinden örgütsel paranoyaya yol (.45) olarak bulunmuştur. Modelde iyi uyum değerlerine ulaşılmıştır (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df=14.57/6=2.42$, NNFI=.98, NFI=.98, CFI=.98, AGFI=.98, GFI=.99, RMSEA=.04). Buna göre, H1, H2, H3, H4 kabul; H5 hipotezi reddedilmiştir.

4. SONUÇ ve TARTIŞMA

Dönüşümcü liderlik, yönetici desteği, iletişim, iş yerinde iyilik hali ve örgütsel paranoya ilişkilerinin sınanması amacıyla taşıyan bu çalışmada, örgütsel davranış bağlamında olumlu tutum ve davranışların önemine işaret edilmektedir. Araştırmada ulaşılan sonuçlardan biri, yönetici desteği ile dönüşümcü liderlik arasında görülen pozitif ilişki olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna ek olarak iletişimin, yönetici desteğiyle pozitif anlamlı ilişkisi başka bir sonuç olarak görünmektedir. Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde, dönüşümcü liderlik yaklaşımının örgütte yöneticiler üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Örgütlerde değişim sürecinde, lidere bağımlı olma yerine çalışanların desteklenmesi, bilginin ve risklerin paylaşılması daha etkili olmaktadır (Evers ve Lakomski, 1996). Koç ve Altunbaş (2018) tarafından hemşireler üzerinde yapılan çalışmada örgütsel desteğin liderlik tarzlarını olumlu yönde etkilediği bulunmuştur. Anthony (1994) tarafından okullarda da başarı elde etme için dönüşümcü liderlik uygulanmasının çok önemli olduğunun, okul yöneticilerinin bu konudaki destekleyiciliklerinin üzerinde durulmuştur. Rhoades ve Eisenberger'in (2002) tarafından yapılan çalışmada, çalışanlara yöneticiler tarafından gösterilen olumlu davranışların iş memnuniyetini, sorun çözme eğilimini, duygusal bağlılığı, performansı artırdığı sonuçlarına varılmıştır. Yönetici desteği, işgörenlerin kendilerini değerli hissetmelerini sağlayarak onları her anlamda desteklemeyi içermektedir. Ayrıca yönetici desteği, stresle başa çıkma durumlarını artırmakta, çatışma ve sorunları ise azaltmaktadır (Goh, Ilies ve Wilson, 2015). Bunu yanında yönetici desteği enerjik bir çalışma ortamının oluşmasına da etkili olmaktadır (Peng, 2015, s. 43). Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde de yönetici desteğinin yüksek

olmasının çalışanların iş memnuniyetlerini, performanslarını, örgütsel bağlılıklarını, diğer çalışanlarla iyi ilişkilerini, sorunlara karşı duyarlı olmalarını artırdığı görülmüştür (Anand, Vidyarthi, Liden ve Rousseau, 2010, Viswesvaran, Sanchez ve Fisher, 1999). Bunun yanında, yönetici ve astların kurmuş olduğu iletişim ile ilgili olan yönetici desteği, yönetici ile çalışanlar arasında olumlu ilişkilerin kurulmasını gerektirir. Çalışanların yöneticiye karşı doğrudan ve dürüst bir iletişime ihtiyacı bulunmaktadır. Böyle bir iletişim güvenilir bir yönetim algısının oluşmasını sağlamaktadır (Fındık, 2011, s. 136; Yoon ve Thye, 2000, s. 397). Özbek ve Kosa (2009, s. 206) tarafından yapılan çalışma sonucuna göre de üst yönetim desteği, müşteri ile iletişim içerisinde olan banka çalışanlarının verdikleri hizmetin kalitesini artırdığı görülmüştür. Yönetici desteğinin çok farklı araçlarla gösterilebildiği düşünüldüğünde, özerklik, sosyal destek, ödüllendirme gibi işe dayalı kaynaklar ve aynı zamanda duyguları düzenleme stratejileri gibi kişisel kaynakların iş stresini azaltarak iyilik halini desteklediğine ilişkin çalışma da bu çalışmanın sonuçlarını destekleyici bir yol açmaktadır (Buruck, Dörfel, Kugler ve Brom, 2016).

Çalışmada öne çıkan bir diğer sonuca göre ise iş yerinde iyilik hali (negatif duygulanım), yönetici desteğiyle negatif ve örgütsel paranoya ile pozitif anlamlı ilişki göstermektedir. İşte iyi olma halinin pek çok yönü, ilham veren ve stratejik düşünmeyi teşvik eden bir kültür yaratan liderlikle ilişkili olarak görülmektedir. Bu nedenle, paylaşılan kültürel değerler ve semboller memnuniyetin, benlik saygısının, stresin ve duygusal tükenmenin azalmasını, ekip duygusunun ve etkililiğin bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Alimo-Metcalfe, Alban-Metcalfe, Bradley, Mariathasan ve Samele, 2008). Başka bir deyişle, çalışanların psikolojik iyilik hallerini olumlu yönde etkileyen dönüşümcü liderliğin çalışanların işle ilişkili algılamalarında da etkili olduğu görülmektedir (Arnold, Turner, Barling, Kelloway ve McKee, 2007).

Dönüşümcü liderlik tarzı, çalışanların (takipçilerin) katılım, etki ve anlamlandırma gibi iş koşullarıyla yakından ilişkili olmaktadır. Ayrıca, katılımın iş memnuniyeti ile anlamlandırmanın ise iyilik haliyle ilişkili olduğu görülmektedir. Çalışmanın sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde ise liderlik davranışları ile çalışan iyilik hali arasında doğrudan bir etki olduğu anlaşılmaktadır (Nielsen, Yarker, Brenner, Raindall ve Borg, 2008). Çalışanların iyilik halini olumlu etkileyen dönüşümcü liderlik tarzının aynı zamanda sağlık çalışanlarının iş ve özel yaşamları arasında da denge kurmalarında etkili olduğu görülmektedir (Munir, Nielsen, Garde, Alertsens ve Corneiro, 2012). Alanyazındaki çalışmaların işaret ettiği bu sonuçlara karşın, iş yerinde görülen kişilerarası çatışmaların duygusal tükenme, işe gelmeme ve işten ayrılma niyetleri açısından iyilik halinin azalmasından sorumlu olduğu söylenebilmektedir (Giebels ve Janssen, 2005). Bununla birlikte örgütsel paranoya açısından bakıldığında, çalışanların lidere duyduğu güven ve öz etkililiğin iş memnuniyetine kısmen ve dönüşümcü liderliğin algılanan iş stresin tam aracılık ettiği (Liu, Siu ve Shi, 2010) çalışma, özellikle yönetim eliyle oluşturulan olumsuz örgütsel iklimin temel sonuçlarını açıklamaktadır. Örgütsel davranışın tekil bir çalışma ile açıklanmaya yetmeyecek pek çok değişkenle olan ilişkisinin özellikle olumsuz, negatif, saldırgan, stres gibi çalışanı, yöneticileri ve sonunda örgütü genel olarak başarısızlığa sürüklediği düşünülen etkenlerin üzerine durmanın yetersiz olduğu işaret edilebilmektedir. Dolayısıyla olumsuz tutum ve davranışların incelenmesi yoluyla olumlu tarafın geliştirilmesinin ve psikolojik ve davranışsal büyümenin sağlanmasının gerekliliği düşünülmektedir. Bu bağlamda, örgütsel paranoya gibi bakış açısına, ele alınan konuya, sektöre, riskin ve belirsizliğin büyüklüğüne göre farklı anlamlar taşıyabilen bir kavramın örgütsel davranış üzerindeki etkilerinin özellikle sağlık çalışanları açısından incelenmesi değerli görülmektedir. Bunun yanında, günümüzde tüm dünyanın ciddi bir kriz yaşayarak şahit olduğu Covid-19 pandemisi ile mücadelede görev alan sağlık çalışanları ve sağlık yöneticileri arasında örgütsel paranoya ve dönüşümcü liderlik değişkenleri kullanılarak planlanan bir çalışma modeli de gelecek çalışmalar için önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Aksoy, B. (2016). Örgütlerde güvenin yeniden değerlendirilmesi: yeni konular ve sorular. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(27), 175-192.
- Alimo-Metcalfe, B., Alban-Metcalfe, J., Bradley, M., Mariathasan, J., Samele, C. (2008). The impact of engaging leadership on performance, attitudes to work and wellbeing at work. *Journal of health organization and management*, 22(6), 586-598.

- Anand, S., Vidyarthi, P.R., Liden, R.C., Rousseau, D.M. (2010). Good citizens in poor quality relationships: idiosyncratic deals as a substitute for relationship quality. *The Academy of Management Journal (AMJ)*, 53(5), 970-988.
- Anthony, L.V.L. (1994). *The Relationship Between Transformational and Transactional Leadership and Organizational Culture, Employee Performance, and Employee Attrition*. Ph.D Thesis, University of Miami.
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological wellbeing: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 193–203.
- Arslan, B., ve Arslan, E. (2003). *Örgütsel İletişim, Meslek Yüksek Okulları İçin Genel İletişim*. Editör: Uğur Demiray, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Aşkun, İ. C. (1989), Yönetim-örgüt alanında iletişim kavramının boyutları. *Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 7(1), 23-48.
- Babin, B.J. & Boles, J.S. (1996). The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance and job satisfaction. *Journal of Retailing*, 72(1), 57-75.
- Baptiste, N. R. (2008). Tightening the link between employee wellbeing at work and performance. *Management decision*, 46(2), 284-309.
- Barbuto, J.E. (2005). Motivation and transactional, charismatic, and transformational leadership: a test of antecedents. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 11(4), 26-40.
- Bass B.M. ve Avolio B.J. (1994). Introduction. In *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership* (Bass B.M. & Avolio B.J., eds), Sage, Thousand Oaks, pp. 1–9.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership And Performance Beyond Expectations*. New York: FreePress.
- Bass, B.M. (1998). *Transformational Leadership: Industrial, Military, And Educational Impact*. London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Bensimon, E.M. (1989). Transactional, transformational and “trans-vigorative” leaders. *World Wide Web Edition*, 2(6),1-21.
- Bove’e, C.L. ve Thill, J. (2007). *Business Communication Today*. New Jersey: Prentice Hall.
- Burke, M. J., Borucki, C. C. & Hurley, A. E. (1992). Reconceptualizing psychological climate in a retail service environment: A multiple stakeholder perspective. *Journal of Applied Psychology*, 77 (5), 717-729.
- Burns, J.M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Buruck, G., Dörfel, D., Kugler, J., Brom, S. S. (2016). Enhancing well-being at work: the role emotion regulation skills as personal resources. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(4), 480-493.
- Celep, C. (2004). *Dönüşümcü liderlik*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çelik, V. (2003). *Eğitimsel liderlik*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Çöllü, E.F. ve Summak, M.E. (2010). Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılığa etkisi: Konya’da bulunan mali müşavir çalışanları üzerine bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 13(1-2), 273-288.
- Daft, R.L. (2005). *The Leadership Experience*. Mason, OH: Thomson South-Western.
- Daniels, K. (2000). Measures of five aspects of affective wellbeing at work. *Human Relations*, 53(2), 275–294.

- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L. & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology, 87*(3), 565.
- Erogluer, K. (2011). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: kuramsal bir inceleme. *Ege Akademik Bakış, 11*(1), 121-136.
- Ertimsir, E. (2016). *Günümüz İşletmelerinin Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Evers, C., Lakomski, G. (1996). *Exploring Educational Administration*. Pergamon Press.
- Fenigstein, A. ve Vanable, P. A. (1992) Paranoia and self-consciousness. *Journal of Personality and Social Psychology, 62*, 129 –138.
- Fındık, M. (2011). *Algılanan örgütsel desteğin, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi araştırması: Konya aile hekimleri örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Fisher, C. D. (2014). Conceptualizing and measuring wellbeing at work. İçinde: *Wellbeing: A complete reference guide* (Ed. Peter Y. Chen ve Cary L. Cooper), 1-25, John Wiley and Sons, Inc.
- Garip, F. (2013). *The moderating effect of supervisor support on the relationship between perceived sufficiency of performance appraisal and work engagement*. Marmara University, Social Science Institute, Business English Department, Organizational Behaviour Department, Master's Thesis, İstanbul.
- Genç, N. ve Halis, M. (2006). *Kalite Liderliği*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Giebels, E. & Janssen, O. (2005). Conflict stress and reduced wellbeing at work: the buffering effect of third party help. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 14*(2), 137-155.
- Goh, Z., Ilies, R. & Wilson, K.S. (2015). Supportive supervisors improve employees daily lives: the role supervisors play in the impact of daily workload on life satisfaction via work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 89*, 65-73.
- Gökçe, O. (2002). *İletişim Bilimine Giriş*. 4. Basım, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Jassawalla, A. R. & Sashittal, H. C. (1998). Accelerating technology transfer: thinking about organizational pronoia. *Journal of Engineering and Technology Management, 15*(2-3), 153-177.
- Jöreskog, K.G. & Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Scientific Software International.
- Kanste, O., Miettunen, J. & Kynga, S.H. (2007) Psychometric properties of the Multi factor Leadership Question naire among nurses. *Journal of Advanced Nursing 57*(2), 201–212.
- Karaçor, S. ve Şahin, A. (2004). Örgütsel iletişim kurma yöntemleri ve karşılaşılan iletişim engellerine yönelik bir araştırma. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 97*-117.
- Koç, Ş. ve Altunbaş, S. (2018). Hemşirelerin algıladıkları örgütsel desteğin Liderlik tarzları ve problem çözme becerilerine etkisi. *Journal of Health and Nursing Management, 5*(2), 100-112.
- Kramer, R. M. (2001). Organizational paranoia: origins and dynamics. *Research in Organizational Behavior, 23*, 1-42.
- Kramer, R. M. (2002). When paranoia makes sense. *Harvard Business Review, 80*(7), 62-9.
- Lambert, E. G., Minor, K.I., Wells, J.B. & Hogan, N.L. (2015). Social support's relationship to correctional staff job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment. *The Social Science Journal. 53*(1), 22-32.
- Li, S., Rao, S. S., Ragu-Nathan, T. S. & Ragu-Nathan, B. (2005). Development and validation of a measurement instrument for studying supply chain management practices. *Journal of Operations Management, 23*(6), 618-641.
- Liontos, L. B. (1992). Transformational leadership. *ERIC Custom Transformations Team, 1*-7.

- Liu, J., Siu, Q. L & Shi, K. (2010). Transformational leadership and employee wellbeing: the mediating role of trust in the leader and self- efficacy. *Applied Psychology*, 59(3), 454-479.
- MacCallum, R.C., Browne, M.W. & Sugawara, H.M., (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods*, 1(2), 130-49.
- Meriwether, C. ve Duyar, İ. (1997). *Okul Yönetimi*. Ankara: YÖK/Dünya Bankası Milli Eğitimi Geliştirme Projesi Hizmet Öncesi Öğretmen Eğitimi Dizisi.
- Moliner, C., Martinez- Tur, V., Ramus, J., Peiro, J. M. & Cropanzoni R. (2008). Organizational justice and extra role customer service: the mediating role of wellbeing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(3), 327-348.
- Munir, F., Nielsen, K., Garde, A. H., Albertsen, K. & Corneiro, I. G. (2012) Mediating effects of work-life conflict between transformational leadership and healthcare workers' job satisfaction and psychological wellbeing. *Journal of Nursing Management*, 20(4), 512-521.
- Nielsen, K., Yarker, J., Brenner, S. O., Raindall, R. & Borg, W. (2008). The importance of transformational leadership style for the wellbeing of employees working with older people. *Journal of Advanced Nursing*, 63(5), 465-475.
- Özbek, M.F. ve Kosa, G. (2009). Duygusal bağlılık, örgütsel destek, üst yönetim desteği ve personel güçlendirmenin hizmet kalitesi üzerindeki etkisi: Kırgızistan'da banka işgörenleri üzerinde bir uygulama. *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 34, 189-212.
- Parboteeah, K.P., Chen, H.C., Lin, Y-T, Chen, I-H, Lee, A.Y-P & Chung, A., (2010). Establishing Organizational Ethical Climates: How Do Managerial Practices Work? *Journal of Business Ethics*, 97, 599–611.
- Paulin, M., Ferguson, R. J. & Bergeron, J. (2006). Service climate and organizational commitment: The importance of customer linkages. *Journal of Business Research*, 59(8), 906–915.
- Peng, Y.P. (2015). Buffering the negative effects of surface acting: The moderating role of supervisor support in librarianship. *The Journal of Academic Librarianship*, 41(1), 37-46.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Moorman, R., H. & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers trust in leader satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.
- Rhoades, L., Eisenberger, R. & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Robbins, S.P., Decenzo, D.A. & Coulter, M. (2016). *Yönetimin Esasları: Temel Kavramlar ve Uygulamalar (Fundamentals of Management: Essential Concepts and Applications)* içinde "İletişim ve Enformasyonu Yönetme" Çev: Şükrü Akdoğan, New Jersey: Pearson; Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (1996). *Örgüt Psikolojisi*. Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Schulte, P. & Vainio, H. (2010). Wellbeing at work—overview and perspective. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 36(5), 422-429.
- Sousa-Poza, A. & Sousa-Poza, A.A. (2000). Wellbeing at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *The journal of socio-economics*, 29(6), 517-538.
- Taylor, D.L. & Angelle, P.S. (2000). *High Reliability Organizations And Transformational Leadership As Lenses For Examining A School Improvement Effort*. Paper presented at the Annual Meeting of the Southwest Educational Research Association. <http://www.eric.ed.gov/> Erişim Tarihi: 5 Mayıs 2020

- Tongur, A. (2011). *Organizational Support, Organizational Citizenship Behavior, and Perceived Performance in Crime Scene Investigation Units of Turkish National Police*. Orlando: Unpublished Dissertation
- Viswesvaran, C., Sanchez, J.I. & Fisher, J. (1999). The role of social support in the process of workstress: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 314-334.
- Yoon, J. & Thye, S. (2000). Supervisor support in workplace: legitimacy and positive affectivity. *The Journal of Social Psychology*, 140(3), 295-316.