Journal of Academic Value Studies (JAVStudies)

ISSN:2149-8598 | Vol: 5, Issue: 5, pp. 957-974

javstudies.com | javstudies@gmail.com

This article was checked by intihal.net

This article licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

Makale geliş tarihi/Article arrival date: 12.09.2019 – Makale Kabul Tarihi/ The Published Rel. Date: 23.12.2019

ASLAN, Ş., UYAR, S. (2019). "Dönüşümcü Liderlik, Sosyal Değişim İdeolojisi, İşyeri Sosyal Dâhil Edilme, İşte İyi Olma Hali ve Örgüte Duygusal Bağlılık İlişkileri", Journal of Academic Value Studies, Vol: 5, Issue: 5; pp: 957-974 (ISSN: 2149-8598).

DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK, SOSYAL DEĞİŞİM İDEOLOJİSİ, İŞYERİ SOSYAL DÂHİL EDİLME, İŞTE İYİ OLMA HALİ VE ÖRGÜTE DUYGUSAL BAĞLILIK İLİŞKİLERİ

Relationships Between Transformational Leadership, Social Change Ideology, Workplace Social Inclusion, Well Being at Work and Affective Commitment to Organization

Şebnem ASLAN İD

Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, sebnemaslan27@hotmail.com Konya /Türkiye

Seda UYAR İD

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, seda_inan@outlook.com Ankara/Türkiye

ÖZ

Anahtar Kelimeler

Dönüşümcü Liderlik, Sosyal Değişim İdeolojisi, İşyeri Sosyal Dâhil Edilme, İşte İyi Olma Hali, Örgüte Duygusal Bağlılık.

Keywords

Transformational Leadership, Social Exchange İdeology, Workplace Social İnclusion, Well-Being at Work, Affective Commitment to Organization.

Amaç: Araştırmanın amacı sağlık çalışanlarında dönüşümcü liderlik, sosyal değişim ideolojisi, işyeri sosyal dâhil edilme, işte iyi olma hali ve örgüte duygusal bağlılık ilişkilerinin araştırılmasıdır.
Yöntem: Araştırma Konya ilinde 5 hastaneden 350 sağlık çalışanı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada SPSS 10.0 ile tanımlayıcı istatistikler, korelasyon analizi, Lisrel 8.0 ile doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal eşitlik modeli uygulanmıştır. Araştırmada yer alan ölçeklerin doğrulayıcı faktör analiziyle yapısal geçerliliği ve Cronbach Alpha katsayısıyla yapı güvenilirliği araştırılmıştır.
Bulgular: Araştırma sonucunda dönüşümcü liderlik sosyal dâhil edilmeyi ve duygusal bağlılığı etkilemekte; sosyal dâhil edilme de işte iyi olma halini olumlu yönde etkilemektedir. Sosyal dâhil edilmeyi etkileyen değişken ise sosyal değişim ideolojisi bulunmuştur.
Tartışma: Bu çalışmanın sonuçları doğrultusunda dönüşümcü liderlik tarzının sosyal dahil edilmeyi kolaylaştıracağı ve örgüte olan bağlılığı da arttıracağı söylenebilir. Ayrıca çalışanların karşılıklı beklenti içerisinde olmaları örgüte dahil olmalarını kolaylaştırmaktadır.

ABSTRACT

Purpose: The purpose of this study is to research the transformational leadership, social change ideology, workplace social inclusion, well being at work and affective commitment relations to the association among the healthcare employees.
Design:/Methodology/Approach: The research was conducted with 350 healthcare employees from 5 hospitals in the city of Konya.In the study, descriptive statistics and correlation analysis were performed via SPSS 10.0. Confirmatory factor analysis and structural equation model were applied via Lisrel 8.0. The structural validity of the scale in the study was investigated with the confirmatory factor analysis and their structural reliability was investigated with the Cronbach Alpha coefficient.
Findings: As a result of the study,it is seen that the transformational leadership influences social inclusion and affective commitment, and social inclusion has a positive influence on well being at work. It is found that the factor which influences social inclusion is social change ideology.

Discussion: According to the results of this study, it can be said that transformational leadership style will facilitate social inclusion and increase the commitment to the organization. In addition, the expectation of the employees with the spoon makes it easier for them to be included in the organization.

STRUCTURED ABSTRACT

The purpose of this study is to research the transformational leadership, social change ideology, workplace social inclusion, well being at work and affective commitment relations to the association among the healthcare employees. The research was conducted with 350 healthcare employees from 5 hospitals in the city of Konya.In the study, descriptive statistics and correlation analysis were performed via SPSS 10.0. Confirmatory factor analysis and structural equation model were applied via Lisrel 8.0. The structural validity of the scale in the study was investigated with the confirmatory factor analysis and their structural reliability was investigated with the Cronbach Alpha coefficient.

In the study, it was primarily tried to explain the concepts of transformational leadership, social exchange ideology, workplace social inclusion, well-being at work and affective commitment to organization. Then the results of the research conducted in health institutions to examine the correlation between these concepts were discussed. It is believed that the study will fill a significant gap in the literature as there is no other research aimed at healthcare professionals in the province of Konya.

As a result of the correlation analysis which was performed to investigate the correlation between the variables, it was determined that there was a positively lower and statistically significant correlation between transformational leadership and affective commitment to organization (r=.240), transformational leadership and workplace social inclusion (r=.141). It was determined that there was a positively lower and statistically significant correlation between workplace social inclusion and social exchange ideology (r=.163), well-being at work (r=.114) and affective commitment to organization (r=.113). However, it was determined that there was no statistically significant correlation between other variables (p<.05).

As a result of the path analysis, the path coefficient between transformational leadership and affective commitment to organization was found to be .24 (p<.01). Similarly, the path coefficient was found to be .13 for transformational leadership and workplace social inclusion; .11 for workplace social inclusion and well-being at work; and .15 for social exchange ideology and workplace social inclusion (p<.01). In addition, the path between workplace social inclusion and affective commitment to organization was found to be invalid (t=1.55). Accordingly, while the Hypothesis 1, 2a, 3 and 4 were accepted; the Hypothesis 2b was rejected (Figure 2).

As a result of the study, it was determined that there was a positive correlation between transformational leadership and affective commitment to organization and transformational leadership and workplace social inclusion. Similarly, it was determined that there was a positive correlation between workplace social inclusion, social exchange ideology and well-being at work. On the other hand, it was determined that there was no correlation between workplace social inclusion and affective commitment to organization.

Fact that the study was conducted in only one province poses a limitation to the study. In addition, it is possible to infer that a greater contribution could be made with more healthcare professionals. Investigation of the impacts of different leadership types in health institutions may also contribute to the health literature. Additionally, comparison of the results of the aforementioned study in public hospitals and private hospitals may generate significant outcomes.

1. GİRİŞ

Sağlık sektörü, insanın en temel üretim unsuru olarak karşımıza çıktığı kurum özelliğine sahip yapılanmalardır (Kılıç ve Keklik, 2012). Sağlık çalışanlarının performansına birçok değişken etki etmekte; bu değişkenlerin en temelini ise lider-yönetici oluşturmaktadır (Sonay, 2013).Öyle ki gün geçtikçe yönetim ve işletmecilik eğitiminde yaşanan değişimler çerçevesinde sağlık kuruluşlarında

profesyonel yönetim eğitimi almış liderlere duyulan ihtiyacın önemi vurgulanmaktadır (Çınaroğlu, 2012).

Liderlerin amaçlara ulaşmak için ekip çalışmasını teşvik ederek birliktelik ruhu oluşturması sağlık çalışanlarının kaliteli sağlık hizmeti üretebilmeleri için önem arz etmektedir. Dönüşümcü liderlerin kurumlarda performans üzerinde önemli etkiye sahip olmaları, yeni ve yenilikçi çözüm arayışına girmeleri nedeniyledir (Kissi vd., 2013).Lider bu değişim sürecinde takipçileri için fırsatlar oluşturarak ilham vermektedir (Li vd., 2015). Dönüşümcü liderler çalışanların kendilerini güvende hissettikleri, fikirlerinin paylaşıldığı ve hiçbir zaman statükonun savunulmadığı ortamlar sunmaktadır (Li ve diğ., 2015). Kompleks bir yapıya sahip olan sağlık kurumlarında böyle bir ortamın varlığı ise hiç şüphesiz günümüzde önemli bir ihtiyaç olmaktadır.

Liderlik mutlaka her toplumda ortaya çıkmış ve o toplumun özelliklerine göre şekil almış bir güçtür. Dönüşümcü lider de değişimin zorunlu kıldığı bir liderlik türü olmakta ve örgütte bir etki mekanizması olarak karşımıza çıkmaktadır (Li vd., 2015). Bu etkiler içerisinde çalışanın işyerine dâhil olması (Pearce ve Randel, 2004), sosyal değişim ideolojisine etkisi (Buonocore vd.,, 2009), işte iyi olma (Ryff 1989a), kuruma duygusal bağlılık oluşturma (Todd, 1999) gibi pek çok değişken düşünülebilir.

İş yerine dâhil olmuş çalışan kendini örgüte ait hissetmekte ve örgüte karşı bir bağlılık duymaktadır (Yücel vd., 2014). Ayrıca çalışanlar iş diyaloğunun bir parçası olmakla birlikte derin bir örgüt kültürünün içine gömülü olmaktadır (Major vd., 2014). Örgütsel bağlılık, çalışanın kendisini örgüt ile bir bütün olarak görmesi, örgütü benimsemesi ve örgütün değerleri ve hedefleri için çaba sarf etmesidir (Mowday, 1998). Örgüt ile çalışan arasında güçlü pozitif ilişkilerin oluşmasını sağlamakta ve organizasyona ne kadar güçlü bağlarla bağlı olunduğunu göstermektedir (McCunn ve Gifford, 20104). Sağlık kurumları yönetiminde tatmin edici bir seviyeye ulaşabilmek için sağlık çalışanları ile örgüt arasında bu bağın oluşturulmuş olması gerekmektedir (Velickovic vd., 2014). Astın bağlı olduğu liderin davranışları onun olumlu duyguları hissedebilmesindeki etkisi kaçınılmaz olmaktadır.

Sosyal değişim ideolojisi, örgüt ile çalışan arasında ya da çalışan ile çalışan arasındaki karşılıklı bir takım beklentilere dayalı ilişkileri ifade etmektedir (Köksal, 2012). Değişim sürecinin var olması ve sağlıklı bir şekilde sürebilmesi bireylerin birbirlerine karşı duydukları güvene bağlı olmaktadır (Altunel, 2009). Bu da çalışanın kendini örgüte dâhil hissetmesini etkilemektedir (Dugan, 2006). Değişim teorisinin varsayımına göre değişim ilişkisinde elde edilen fayda sunulan faydaya bağlı olmaktadır (Altunel, 2009). Çıkarların eşit olması örgüt içerisinde sağlıklı sosyal ilişkilere yol açmaktadır (Dugan, 2006).

Sağlık çalışanının çalışmış olduğu kurumdaki refahı çalışma yerindeki performansında etkili olmaktadır. Çalışanların yaşamlarının büyük bir bölümünü işyerinde geçirmeleri, kendilerini fiziksel ve ruhsal yönden sağlıklı hissediyor olmaları, birçok olumsuz durumla başa çıkabilmeleri için önem arz etmektedir (Agenda, 2007). İyi olma, stressiz olmaktan ya da diğer psikolojik problemlerin olmamasından çok daha fazlasını ifade etmektedir (Sarıcaoğlu ve Arslan, 2013). Bu iyiliğe sahip olan çalışanlar işyerinde işleriyle daha fazla istekle meşgul olmaktadırlar (Agenda, 2007). İyi olma, olumlu ve olumsuz duygular arasındaki bir denge olarak ele alınmakta ve psikolojik iyi olma olumlu duyguların, olumsuz duygulardan daha fazla yaşandığı bir durum olarak tanımlanmaktadır (Bradburn, 1969). Çalışanın işte iyi olması işe ilgili bir dizi olumlu faaliyeti de beraberinde getirmektedir. İşte iyi olmak, çalışanlara sadece fiziksel olarak zarar vermeyecek bir ortam sağlamak değil aynı zamanda ruhsal sağlıklarını da en üst düzeye çıkarmaktır (Agenda, 2007).

Kişinin yeteneklerinin ve becerilerinin farkında olması, çevresine karşı duyarlı olması, girişimcilik ruhuna sahip olması iyi olmanın sağlamış olduğu katkılar olarak karşımıza çıkmaktadır (Keyes vd., 2002). İşyerinde iyi olmanın sürekliliği için örgütte bunu destekleyen politikalar geliştirilmeli ve örgüt ve çalışan arasında kazan-kazan politikasını sağlayan işte iyi olmanın sürekliliği için ortak bir vizyon, bu sürekliliğin korunması için de işyerinde iki yönlü açık iletişime gerek duyulmaktadır (Agenda, 2007).

Çalışmada öncelikle dönüşümcü liderlik, sosyal değişim ideolojisi, işyeri sosyal dâhil edilme, işte iyi olma ve örgüte duygusal bağlılık kavramları açıklanmaktadır. Ardından da bu kavramlar arasındaki ilişkiyi inceleyen ve sağlık kurumlarında yapılan araştırmanın sonuçları tartışılmaktadır. Daha önce Konya ilinde sağlık çalışanlarına yönelik böyle bir araştırmanın olmaması nedeniyle bu çalışmanın literatürde önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.

1. 1. Dönüşümcü Liderlik

Dönüşümcü lider, örgütte belirlenen bir işi bitirmenin ötesinde, örgütte dönüşümü vurgulamakta ve takipçilerin örgüte bağlılığını sağlayacak ortak vizyon geliştirmekte ve bunu örgüt üyelerine iletmektedir (Todd, 1999: 5). Burns'e göre dönüşümcü liderlik takipçilerinin ahlak ve motivasyonunu en yüksek seviyeye çıkarmaları için onların teşvik edildiği bir süreç olmakta ve liderin olağanüstü işler başarabilmesi için vizyon ve zorluklarla başa çıkma olmak üzere iki bileşene sahip olması gerekmektedir (Jandagh vd., 2008).

Dönüşümcü liderlerin takipçiler üzerinde oluşturdukları karizma ve esin, takipçilerin liderini önemsemelerini sağlamakta ve onların olmak istedikleri bir imajı ortaya koymaktadır (Yavuz, 2009: 53). Değişim cağında, dönüşümcü liderlik nitelikleri ağır basan liderlere gereksinim duyulmaktadır (Murat ve Açıkgöz, 2008). Değişimin beraberinde getirmiş olduğu dezavantajları ortadan kaldırarak örgütlere ihtiyaç duydukları ivmeyi verecek liderlik yaklaşımı izleyicilerini dönüştürebilen ve kendisi de bu süreçte dönüşebilen bir lidere dayalı olan dönüşümcü liderlik yaklaşımı olmaktadır (Palmeret vd., 2001).

Dönüşümcü liderler, çevrelerini algılamada, şekillendirmede ve örgütün amaçlarını yaymada takipçilerin ilgisini ve dikkatini daha çok amaçlara odaklamaktadır (Berson ve Avolio 2004: 627; Cacioppe, 1997). Dönüşümcü liderlerin temel hedefi örgütleri iyiden mükemmele dönüştürmek olduğu için bu süreçte onlar için en değerli varlık insanlar değil, doğru insanlar olmaktadır (Collins, 2004: 15). Dönüşümcü lider, takipçilerin istatükoya meydan okumaya davet etmekte, küresel hedeflere odaklamakta ve onları yenilikçi alternatiflerle karşılaştırmaktadır. İzleyenlerin karşılaşacakları sıkıntıların üstesinden gelmek için ihtiyaç duyacakları güveni sağlamaktadır (Moss vd., 2006: 13; Cacioppe, 1997: 336). Ayrıca takipçilerine bağımsız ve eleştirel düşünebilen yenilikçi bir kişiliğe sahip olmaları için de fırsat tanımaktadır (Tengilimoğlu, 2005).

Dönüşümcü lider takipçilerine telkinle güdüleme vermekte, entelektüel uyarım sağlamakta ve onlarda enerji oluşturmaktadır. Lider gurupta bir vizyon ve misyon bilinci oluşturarak gruptaki bireylerin amaçlara yönelik ilgilerinin artmasını sağlamaktadır. Böylelikle bireyler kendi ilgi ve çıkarlarını aşarak grubun çıkarlarına öncelik verirler (Bass, 1990; Cacioppe, 1997; Jandagh ve Matin 2008). Dönüşümcü liderlerin; örgütlerde önem kazanmasının sebeplerinden biri de takipçisine ilham vermesi onları etkileyerek lider olmaları yönünde katkı sağlamaktır (İşcan, 2006: 160). Dönüşümcü liderliğin harekete geçirici yönü, astların lideri kişisel olarak kabullenmeleri ve ortak bir vizyonu paylaşmalarında gönüllü olmalarında yatmaktadır. Bu liderlik süreci lider ile takipçileri arasındaki karşılıklı alışverişten öte kişisel olarak paylaşımda bulunmaları ile ilgilidir (Hater ve Bass, 1988).

Liderlerin astlar üzerinde bireysel etkisi kadar örgüt üzerinde de etkisi bulunmaktadır (Bass, 1997).Örgüt için zorunlu olan değişimi takipçilerine kabullendirmek için öncelikle onların özgüvenlerini yükselterek ulaşılacak hedefin önemini fark etmelerini sağlar. Takipçilerinin ilgi alanlarını saptayarak dönüşümü yararına kullanmalarını sağlar ve son olarak da ihtiyaçlar hiyerarşisinde daha üst basamakları arzulamalarını sağlamaktadır (Bass, 1985). Dönüşümcü liderlerin yüksek motivasyona sahip olmalarının temelinde iki önemli sebep vardır. Takipçileri özgüven kazandırarak onları başarılı olacakları yönünde inançlarını artırmak ve ilgi alanlarını artırarak ulaşmak isteyecekleri hedefleri artırmaktır. Dönüşümcü bir lider karizma, ilham verici liderlik, zihinsel teşvik ve bireysel ilgi olmak üzere dört temel davranış sergilemektedir (Çalıkoğlu, 2004).

1. 2. Örgüte Duygusal Bağlılık

Meyer ve Allen örgütsel bağlılığı duygusal ve devamlılık bağlılığı şeklinde ayırmışlardır ve sonraki çalışmalarında da normatif bağlılık olarak yeni bir bileşen eklemişlerdir (Meyer ve Allen 1984; Meyer ve Allen 1990). Duygusal bağlılık, örgüte karsı duygusal bir yakınlığı, örgütle kendini tanımlamayı ve örgütle birlikteliği, bireyin kendini örgütle beraber ifade etmesi ve kendini örgütün değerlerine adaması şeklinde tanımlanırken devam bağlılığı, örgütten ayrılmakla katlanılacak maliyetlere işaret etmektedir (Meyer ve Allen, 1984; Meyer ve Allen 1991) . "Ekonomik bir mantığa" dayandığı düşünülen devam bağlılığı aynı zamanda "çalışanların, örgütten ayrılmaları durumunda sahip oldukları yatırımları ve yan-faydaları kaybedeceklerine inanmaları ve iş alternatiflerinin sınırlı olmasını dikkate almaları sonucu zorunluluk nedeniyle o örgütte çalışmaya devam etmeleri" biçiminde tanımlanmaktadır (Meyer ve diğ., 1993). Buna göre bir çalışanın örgüte yaptığı yatırımlar arttıkça ve alternatif iş olanakları azaldıkça

devamlılık bağlılığı artacaktır (Mowday, 1998). Örgütsel bağlılığın üçüncü boyutu normatif bağlılık ise, örgüt üyeliğinin sürdürülmesi konusunda çalışanların hissettiği yükümlülük duygusu olarak belirtilmekte ve çalışanların, örgütte kalmalarının ahlaki açıdan doğru olduğunu düşünmeleri sonucu ortaya çıkmaktadır (Meyer ve Allen, 1991; Meyer ve Smith, 2000). Başka bir ifadeyle normatif bağlılık örgütte kalmak için algılanan yükümlülük olarak tanımlanmaktadır (Allen ve Mayer, 1990).

Duygusal bağlılık, çalışanın örgütle olan ilişkisini karakterize eden bir psikolojik durum olarak belirtilmektedir (Allen ve Grisaffe, 2001). Kişinin örgüte karşı ilgi, alaka ve örgütle kendini tanımlamasının gücü olarak da tanımlanmaktadır (Mowday vd., 1979). Örgütsel bağlılık, iş görenin örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir ve örgüte karşı yüksek bağlılık duyan çalışan, görevlerini yerine getirmede ve örgütsel hedeflere ulaşmada ekstra çaba sarf etmekte ve örgüt ile hem olumlu hem de uzun süreli ilişkiler kurmaktadır (Bayram, 2005). Duygusal bağlılık, çalışanları örgüte duygusal olarak bağlayarak onların örgütün üyesi olmaktan memnun olmalarını sağlayan, bireysel ve örgütsel değerler arasındaki bir uzlaşmadan ortaya çıkmaktadır (Wiener, 1982). Başka bir tanıma göre ise duygusal bağlılık, çalışanların örgütün amaç ve değerlerini içselleştirerek sadece bireysel amaçlara ulaşmak ve mesleki sorumluluğunu yerine getirmiş olmak için değil aynı zamanda örgüt yararına beklenilenin üstünde görevlerini yerine getirme çabasını ifade etmektedir (DeCotiis ve Summers, 1987). Çalışanın bir mecburiyet ya da dayatma olmaksızın yalnızca inancı ve duyduğu sempati ile bir örgütle bağ kurması, kendini örgütün bir paydaşı olarak görmesi, örgüte sadık kalması, örgüt için üzerine düşünden daha fazla efor harcaması yönetimler için sağlanması zor nitelikler olmaktadır (Kayasandık, 2013).

Araştırmalar liderin davranışının ve uygulamalarının, çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkilediğini ortaya koymaktadır (Dick ve Metcalfe 2001: 115; Zangora, 2001: 16). Bu bağlamda dönüşümcü liderlerin, diğer liderlik davranışları ile karşılaştırıldığında çalışanlara daha fazla bağlılık sağladıkları ve bu nedenle örgütlerde; çalışanların örgütsel bağlılığının orta düzeyden yüksek düzeye çıkartılmasında dönüşümcü liderlik davranışının desteklenmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Todd, 1999; Keegan ve Hartog, 2004: 610; Nemanich ve Keller 2007: 20; Yavuz, 2009: 62; Rmachandran ve Krishnan 2009; Chou, 2013; Podsakoff, 1990). Bu yaklaşıma bağlı olarak H1 geliştirilmiştir.

Hipotez 1. Dönüşümcü liderlik, örgüte duygusal bağlılığı pozitif yönde etkiler.

1. 3. İşyeri Sosyal Dâhil Edilme

Burt'a (1999) göre sosyal ilişkilerin değeri için sosyal sermaye popüler hale gelmiş bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Tanımlarda farklılıklar söz konusu olsa da çalışan, belirli eylemleri kolaylaştırmak için sosyal ilişkiye ihtiyaç duymaktadır (Pearce ve Randel, 2004: 83). Sosyal dâhil olma, çalışanın örgüt tabanlı olmasını sağlamaktır. Örgüte dâhil olmuş çalışan için örgütsel amaçlar kişisel amaçlarından önceliklidir. Aynı zamanda dâhil edilme işyerinde güven ve yüksek işbirliği sağlamakta bu da beraberinde bilgi alışverişini getirmektedir (Leana ve Van Buren, 1999). Çalışanın kendini bir kümeye ait hissetmesi ve söz konusu örgütte sosyal bağlar oluşturması beklenen bir davranış olarak kabul edilmekte ve sosyal dâhil edilme çalışanın işyerindeki eylemlerini kolaylaştırmasını sağlayan bağlantılar sağlamakta ve bireysel performansında da etkili olmaktadır (Pearce ve Randel, 2004). Leana ve Van Buren'a (1999) göre çalışanın örgüt ile ortak tabanlı bir kimlik oluşturamaması pek çok olumsuzluğa kapı aralamaktadır (Leana, Van Buren 1999).

Woolcock ve Narayan'a (2000) göre örgüte dâhil edilmeyen çalışan örgütte alınan önemli kararların da dışında tutulmaktadır (Pearce ve Randel, 2004). Bu durum da çalışanın işyerinde derin ilişkiler geliştirmesini engellemekte, motivasyonunu kaybetmesine neden olmakta ve görevlerine karşı daha az eğilim göstermesine neden olmaktadır (Leana ve Van Buren, 1999). Sosyal ilişkilere yatırım yoğun bir süreç gerektirmektedir ve çalışanların da bu ilişkiyi kurmak için zamanları kısıtlı olmaktadır (Granovetter, 1973; Pearce ve Randel, 2004). İş yerine sosyal dâhil edilmiş çalışan kendini örgüte ait hissetmektedir ve bu süreçte liderin etkisi de kaçınılmaz olmaktadır (Pearce ve Randel 2004; Boekhorst, 2015). Buradan yola çıkarak H2a ve H2b hipotezi kurulmuştur.

Hipotez 2a. Dönüşümcü liderlik, işyeri sosyal dâhil edilmeyi pozitif yönde etkiler.

Hipotez 2b. İşyeri sosyal dâhil edilme, örgüte duygusal bağlılığı pozitif yönde etkiler.

1. 4. İşte İyi Olma Hali

War'a (1990) göre iyi olma hali bireyin kendine güvenmesi, bir sosyal gruba katılabilme gibi yetilerin sübjektif değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır (War, 1990). Bradburn' a göre (1969) her birey hem olumlu hem de olumsuz duygular yaşayabilmekte ve psikolojik iyi olmada anahtar noktanın, olumlu duyguların olumsuzlara üstün gelmesi durumu vurgulanmaktadır (Bradburn, 1969). Ryff (1989b) bireyin, çevresindeki diğer insanlar ile var olan ilişkisini önemsemesinin ve onlara güven duymasının da psikolojik iyi olmanın baskın bir rolü olduğunu belirtmektedir. Psikolojik iyi olma özerklik, çevresel hâkimiyet, bireysel gelişim, diğerleriyle olumlu ilişkiler, yaşam amaçları ve öz kabul olmak üzere altı boyuttan oluşmaktadır (Ryff, 1989a). Kraybill'e (2003) göre takım çalışması ve işbirliği, amaç birliği, risk almada esneklik, iş ve kişisel yaşam arasında denge, cezalandırma korkusundan uzak bir çalışma ortamı ve tatmin edici bir ücret işyerinde iyi olmada önde gelen faktörler olarak sıralanmaktadır (Agenda, 2007).

Çalışmalarda iyi olma hali kavramına değinilmesinden ziyade asıl üzerinde durulan iyi olma halini etkileyen faktörler olmaktadır (Christopher, 1999). Diener, Suh ve Oishi (1997), öznel iyi oluşun genel yaşam doyumu bileşeninin eğlence, sevgi, evlilik, arkadaşlık gibi çeşitli yaşam alanlarından alınan doyuma, bu alanların da başka alanlara ayrılabileceğini belirtmiştir. Diener ve Fujita (1995), aile desteği, yakın arkadaşlıklar gibi sosyal kaynaklarla, bireyin sosyal ilişki kurmada kullandığı kişisel kaynakların öznel iyi oluşta önemli olduğunu vurgulamakta, bireyin kişisel hedeflerinin kişisel kaynakları ve sosyal kaynakları ile uygun olması durumunda yaşam doyumunun yüksek olacağını belirtmektedirler (Yavuz, 2006). Çalışan ile yöneticisi arasındaki var olan ilişkinin derecesi de çalışanın işyerinde iyi olmasını etkilemektedir (Agenda, 2007). İyi olma hali insanın olumlu psikolojik bir hal içerisine olduğu öznel bir duygu durumunu ifade etmektedir ve iyi olma halinin psikoloji literatüründeki karşılığı mutluluk olarak tanımlanmaktadır (Deci ve Ryan 2008; Balcı 2001).

Sosyal iyi olma halinin iş, meslek, eğitim durumu, toplumsal doğrular ile ilişkili olduğu düşünülmektedir, çünkü sosyal yaşamın kuralları ve bireylerin birbirleri ile etkileşimi, yardımlaşması iyi olma haline yol açtığı gibi (Bradburn, 1969) örgüte dâhil edilemeyen çalışan işyerinde yaşayacağı birçok olumsuz duyguya neden olmaktadır (Leana ve Van Buren 1999). Bu ifadeden hareketle Hipotez 3 kurulmuştur.

Hipotez 3. İşyeri sosyal dâhil edilme, işte iyi olmayı pozitif yönde etkiler.

1. 5. Sosyal Değişim İdeolojisi

Sosyal değişim bireyler arasındaki ilişkiyi açıklamak için ilk girişim olarak tanımlanmaktadır (Lee ve diğ., 2014: 2141). Ayrıca sosyal değişim ideolojisi örgütteki bireylerin karşılıklı ilişkileri sonucu ortaya çıkmakta ve karşılıklı beklentilerden doğmaktadır (Dugan, 2006). Bu da insanlar arasındaki karşılıklı bağımlı ilişkilerde önemli katkılar sağlamaktadır (Lee ve Cadogan, 2009: 356). Her değişim ilişkisinde tarafların amacı en az bedelle en fazla faydayı sağlamak olduğu için bireyler fayda sağlayacakları ve ağır bedeller ödemeyecekleri değişime girmektedirler (Kayat, 2002: 174; Gursoy ve Kendall, 2006: 606-607). Bu nedenle bireylerin ilişkiye devam edip etmemesi, bu isteklerinin gerçekleşip gerçekleşmemesine bağlı bulunmaktadır (Altunel, 2009).Hem örgüt hem de diğer örgüt bireyleri ile olan sosyal değişim ilişkilerinin, çalışanların algı, tutum ve davranışları üzerinde önemli etkisi olmaktadır. Yani taraflar (örgüt-çalışan, yönetici/lider-çalışan ya da çalışan-çalışan) arasında meydana gelen sosyal değişim ilişkisi çalışanların pozitif çıktılar üretmelerine yol açmaktadır (Köksal, 2012). Örgüt tarafından çalışanlara sunulan hakların çalışanları tatmin etmesi sonucu çalışanların örgüt lehine birtakım sorumluluklar sergilemeleri, değişim ilişkisinin sosyal değişim temelinde ele alındığının bir ifadesidir (Masterson ve Stamper, 2003). Değişim süreci bireylerin rahatlamasını ve tatmin olmasını sağlamaktadır. Bu da çalışanların örgütlerine olan güven duyguları artış gösterebilmektedir. (Köksal, 2012: 2). Buradan hareketle sosyal değişimi, tarafların karşılıklı olarak birbirlerine birtakım iyilikler yapmalarını öngören bir teori olarak ifade etmek de mümkün olmaktadır (Homans, 1958). Sosyal değişim teorisine göre iyiliği yapan taraf, karşı tarafın karşılığını ödeyeceğine dair bir beklenti içerisine girmekte ve taraflar birbirlerinin beklentilerini karşıladıkları sürece de sosyal değişim ilişkisi devam etmektedir (Köksal, 2012).

Değişime taraf olan bir birey, karşı tarafa ne verirse versin bu, onun için bir maliyet iken karşı taraftan aldığı ise ödül olmaktadır (Homans, 1958). Ödüller varsa ve büyüme eğilimindeyse, bireyler ilişki yaşamaya devam etmektedir (Searle, 2000). Söz konusu bireyin davranışları, ödül miktarını maliyet

karşısında artırmak yönünde olmaktadır (Homans, 1958). Para gibi ekonomik ödüllere nazaran duygusal tatmin, manevi değerler, bireysel fayda sağlama ve insancıl ideallerin paylaşılması gibi sosyal ödüller genellikle daha değerli olmaktadır (Lambe vd., 2001). Çalışanların örgütle yaşadıkları değişim ilişkilerinin başarılı olması, çalışanların kendilerini örgüte ait hissetmeleri ile sonuçlanırken başarısız olması aidiyet duygusunu köreltmektedir (Buonocore vd., 2009: 5). Sosyal değişim teorisine göre, kendisine değer verilen bir çalışanın, daha verimli çalışma gayreti içerisine girerek çalıştığı işletmeyi benimsemesi beklenmektedir (Köksal 2012). Teorinin ilkelerine göre bireyler ilişkiye ödül beklentisi ile girmektedir (Searle, 2000: 138-139). Yani iyiliği yapan taraf, karşı tarafın karşılığını ödeyeceğine dair bir beklenti içerisine girmekte ve taraflar birbirlerinin beklentilerini karşıladıkları sürece de sosyal değişim ilişkisi devam etmektedir (Köksal, 2012: 2).

Aidiyet algısının yüksek olması, sosyal değişim ilişkileri çalışanların pozitif örgütsel çıktılar üretmelerine neden olurken, negatif örgütsel çıktılar üretmelerine engel olmakta ve çalışanın kendini örgüte ait hissetmesini sağlamaktadır (Köksal, 2012: 2). Sosyal değişimin örgüte dâhil olmayı etkilediği yönündeki bu ifadelerden ötürü H4 hipotezi kurulmuştur.

Hipotez 4. Sosyal değişim ideolojisi, işyeri sosyal dâhil edilmeyi pozitif yönde etkiler.

2. YÖNTEM

Araştırmada SPPS 10.0 ile tanımlayıcı istatistikler, korelasyon analizi, Lisrel 8.0 ile doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal eşitlik modeli uygulanmıştır.

2. 1. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada dönüşümcü liderlik, sosyal değişim ideolojisi ölçeği, işyeri sosyal dâhil edilme ölçeği, işte iyi olma hali ölçeği, örgüte duygusal bağlılık ölçeğiolmak üzere beş ölçekten yararlanılmıştır.

Dönüşümcü Liderlik Ölçeği: Ana kaynağını Bass ve Avalio'nun (1994) oluşturduğu Kanste, Miettunen ve Kynga (2006) kaynağından alınan ölçekten yararlanılmıştır. Ölçekte dönüşümcü ve etkileşimci liderlik boyutlarının bir arada kullanıldığı boyutlardan sadece dönüşümcü liderlik olarak literatürde genellikle yer alan 4 boyut araştırmaya dâhil edilmiş, etkileşimci liderlik boyutunda yer aldığı belirtilen diğer alt boyut (convingent reard; ödüle bağlılık) kapsam dışında tutulmuştur (Aslan, 2013). İdealleştirilen Etki, "idealized influence" (4 soru), ilham verici motivasyon "inspirational motivation" (3 soru), entelektüel uyarım "intellectual stimulation" (4 soru), bireyselleştirilmiş ilgi "individualized consideration" (4 soru) olmak üzere dört boyut araştırma kapsamına alınmıştır. "idealized influence" (4 soru), 2 alt boyuttan "attributed and behaviour) oluşmuştur. Çalışmamızda tek boyut idealleştirilmiş etki boyutunda birleştirilmiştir. Ölçek 5'li likert ile (1=Not at all, 5= Frequently, if not always) derecelendirilmiştir. Çalışmamızda da 5'li likert ile (1=Asla, 5= Neredeyse her zaman) derecelendirilmiştir.

Sosyal Değişim İdeolojisi Ölçeği: Ana kaynağını Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa'nın (1986) oluşturduğu ölçek Dugan (2006) çalışmasından alınmıştır. Ölçek 5 sorudan ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 5'li likert ile (1=Hiç katılmıyorum, 5= Tamamen katılıyorum) derecelendirilmiştir.

İşyeri Sosyal Dâhil Edilme Ölçeği: Ana kaynağını Pearce ve Ramdel'in (2004) oluşturduğu ölçek Larson (2004) çalışmasından alınmıştır. 3 sorudan tek boyuttan oluşan ölçeğin 2. Sorusu ters kodludur. Ölçek 5'li likert ile (1=Kesinlikle uygun değil, 5= Kesinlikle uygun) derecelendirilmiştir.

İşte İyi Olma Hali Ölçeği: Daniels (2000) çalışmasından alınan iki alt boyuttan (olumsuz etki ve olumlu etki) oluşan bir ölçektir. Olumlu etki ve olumsuz etki alt boyutlarında 3'er sorudan oluşan 5 alt boyut "E-R Endişe–Huzur" (A-C anxiety-comfort), "D-M Depresyon-Memnuniyet" (D-P depression-pleasure), "Ö-S Öfke-Sakin" (A-P angry-placid), "B-H Bıkkın-Hevesli" (B-E bored-enthusiastic) ve "Y-C Yorgunluk-Canlılık" (T-V tiredness-vigour) olmak üzere 30 sorudan oluşan bir ölçektir. 6'lı likert ile derecelendirilmiş ölçek, bu çalışmada 5'li likert ile derecelendirilmiştir (1=hiçbir zaman, 5=Zamanın tümünde) bir ölçektir.

Örgüte Duygusal Bağlılık Ölçeği: Meyer, Allen ve Smith (1993) ve Meyer ve Allen (1997) çalışmalarından alınan örgütsel bağlılık ölçeği 6 sorudan oluşan bir ölçektir. 3.4.ve 6. Sorular ters kodlanmıştır. 7'li likert ile derecelendirilen ölçek bu çalışmada 5'li Likert ile (1=Hiç katılmıyorum, 5= Tamamen katılıyorum) derecelendirilmiştir.

2. 2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Konya ilinde ikisi üniversite hastanesinden 3'ü kamu hastanelerinden olmak üzere 5 hastaneden 350 sağlık çalışanı ile gerçekleştirilmiştir. Örneklem seçiminde soru sayısının 5 ile 10 katı olmasına dikkat edilmiştir (Bryman ve Cramer 2001). Hastane büyüklüklerine göre "tabakalı örnekleme" yöntemiyle büyük hastanelerden 100'er (2 üniversite hastanesi) çalışan sayısı olarak daha küçük hastanelerden ortalama 50'şer olmak üzere (3 kamu hastanesi) hastane çalışma listesinden rastgele seçilen kişilerden "rastgele örnekleme" metodu kullanılarak katılımcılara ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu, lisans (%32), lise (%31) ve lisans üstü (%22.9) düzeyinde eğitim almış, kadın (%53.1) ve evli (%62.6) çalışandan oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların ortalama 33 yaşında, 5.14 yıl kurumda çalışma süresine sahip oldukları anlaşılmıştır.

3. BULGULAR

Araştırmada yer alan ölçeklerin doğrulayıcı faktör analiziyle (Confirmatory Factor Analysis) yapısal geçerliliği ve Cronbach Alpha katsayısıyla (iç tutarlılık: internal consistency of measures) yapı güvenilirliği (construct reliability) araştırılmıştır. Alpha (α) katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenirliliği şu şekilde yorumlanmaktadır. $0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir, $0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise güvenilirlik düşük, $0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise oldukça güvenilir ve $0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise yüksek derecede güvenilir bir ölçektir (Kalaycı, 2014).Doğrulayıcı faktör analizinde *t* değerinin de anlamlı olması gerekir (Hui, 2003). Madde-toplam korelasyonları ilişkinin gücünü göstermekte +1.0 ile -1.0 arasında bir değer almaktadır (Büyüköztürk vd., 2012: 86). Model uygunluğunun değerlendirilmesinde $\chi2/df$ oranı, RMSEA değeri, GFI, NFI,CFI, NNFI, AGFI uyum iyiliği indeksleri araştırılmıştır. $\chi2/$ oranının <5 olması kabul edilebilir olduğunu, <2 olması iyi uyum düzeyinde olduğunu göstermektedir (Li vd., 2005: 629; Bagozzi, 1981: 380). RMSEA değerinin RMSEA ≤ 0. iyi bir uyumu, .05 < RMSEA <.08 yeterli bir uyumu, .08 <RMSEA <1 vasat bir uyumu göstermektedir ve .10< RMSEA olması ise modelin kabul edilemeyeceğini göstermektedir (Steiger, 1994: 211-212). NFI değeri.95 ≤ NFI ≤1.00 iyi bir uyumu, .90 ≤ NFI < .95 yeterli bir uyumu göstermektedir (Raykov ve Marcoulides, 2006: 46). CFI değeri için uyum indeksi, .97 ≤ CFI ≤1.00 iyi bir uyumun olduğunu gösterirken .95 ≤ CFI < 1.00 kabul edilebilir uyumu göstermektedir (Raykov ve Marcoulides, 2006: 46). NNFI değeri için, .97 ≤ NNFI ≤1.00 iyi bir uyum iken, .95 ≤ NNFI <.97 kabul edilebilir bir değeri göstermektedir (Schermelleh-Engelet vd., 2003: 52). AGFI değeri için .85≤ AGFI<.90 kabul edilebilir uyum değeri iken .90≤ AGFI <.1.00 iyi uyum değeri olmaktadır (Hooper vd., 2008: 54). GFI değeri için iyi uyum değeri .95≤ GFI<1.00 iken, .90 ≤ GFI ≤.95 kabul edilebilir bir uyumun göstergesidir (Stevens, 2009).

Tablo 1. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları: Dönüşümcü Liderlik

Boyutlar	**(CFA)***	**(CFA)** / Alpha**	***t*-Değer**	**Arit. Ort.**	**Std Hata**	**Madde-Toplam Korelasyonları**
Dönüşümcü Liderlik*	**Faktör Yükü**	**.929**				
İdealleştirilmiş etki		**.874**		3.04	.855	
A25	.75[a]					
A46	.83	.78	16.73	2.95	.964	.871**
B65	.86	.89	20.53	3.09	.969	.915**
B75	.83	.84	18.77	3.08	.938	.895**
İlham verici motivasyon		**.890**		2.98	.953	
IM3	.86	.85	19.17	2.99	1.054	.906**
IM48	.87	.80	17.67	2.92	1.051	.898**
IM58	.82	.90	21.26	3.03	1.051	.913**
Enetelllektüel Uyarım		**.860**		3.25	.879	
IS16	.92 [a]					
IS59	.91	.87	19.69	3.27	1.016	.899**

IS74	.78	.84	18.63	3.20	1.001	.896**
IS12	.83	.75	15.92	3.28	.964	.856**
Bireyeslleştirilmiş ilgi						
IC29	.83 [a]					
IC40	.85 [a]					
IC50	.63 [a]					
IC23	.79 [a]					

*Not: Standardized item loadings reported for CFA. p < .001 for all loadings.**Kanste, Miettunen ve Kynga, 2006 kaynağının sorularıdır. ***Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). [a] Düzeltme indeksi veren veya faktör yükü düşük olup ölçekten çıkartılan sorularA: İdealleştirilmiş Etki Özelliği (Idealised Influence-Attributed), B: (Idealized Influence-Behaviour), IM: İlham Verici Motivasyon (Inspirational Motivation), IS: Entelektüel Uyarım (Intellectual Stimulation), IC: Bireyselleştirilmiş İlgi (Individualized Consideration)*

Ölçeklere doğrulayıcı faktör analizi CFA "confirmatory factor analysis" uygulanmıştır. Ölçeklerin uyum iyiliği araştırılmıştır. Dönüşümcü liderlik ölçeğinin başlangıç versiyonunda iyi uyum değerlerine ulaşılamamıştır (Goodness-of-Fit Statistics*: χ2/df =539.35/84=6.42, NFI= .88, NNFI=.87, CFI=.90, AGFI=.76, GFI=.83, RMSEA=.12). İkinci aşamada düzeltme indeksi gösteren 1.,8., 12., 13., 14. ve 15. sorular çıkarılarak ölçek yeniden analize tabi tutulmuş ve iyi uyum değerlerine ulaşılmıştır (Goodness-of-Fit Statistics*: χ2/df =97.93/24=4.08, NFI= .96, NNFI=.95, CFI=.97, AGFI=.89, GFI=.94, RMSEA=.09).Türkiye'de geçerliliği ve güvenilirliği yüksek 3'er sorudan 3 boyuttan oluşan yeni bir dönüşümcü liderlik ölçeğine ulaşılmıştır.

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları: Sosyal Değişim İdeolojisi

Boyutlar	**(CFA)***	**(CFA)**/Cronbach Alpha**	***t*-Değer**	**Arit. Ort.**	**Std Hata**	**Madde-Toplam Korelasyonları**
Sosyal Değişim İdeolojisi*	**Faktör Yükü**	**.702**		2.48	.835	
1.	.50 [a]					
2.	.95 [a]					
3.(Ters kod)	.02	.58	.970	2.60	1.030	.762**
4.(Ters kod)	.10	.72	11.54	2.26	1.046	.807**
5.(Ters kod)	.15	.69	11.13	2.57	1.089	.805**

*Not: Standardized item loadings reported for CFA. p < .001 for all loadings.*Eisenberger,* Huntington, Hutchison ve Sowa, 1986; Akt; Dugan, 2006. kaynağının sorularıdır.***Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). [a] Düzeltme indeksi veren veya faktör yükü düşük olup ölçekten çıkartılan sorular*

Sosyal değişim ideolojisi ölçeğinin başlangıç versiyonunda iyi uyum değerlerine ulaşılamamıştır (Goodness-of-Fit Statistics*: χ2/df =204.13/5=15.69, NFI= .64, NNFI=.41, CFI=.65, AGFI=.43, GFI=.81, RMSEA=.33). İkinci aşamada düzeltme indeksi gösteren 1., ve 2. sorular çıkarılarak ölçek yeniden analize tabi tutulmuş ve iyi uyum değerlerine ulaşılmıştır (Goodness-of-Fit Statistics*: χ2/df =3.15/2=1.57, NFI= .98, NNFI=.98, CFI=.99, AGFI=.98, GFI=1.00, RMSEA=.04). Geçerliliği ve güvenilirliği olan 3 sorudan oluşan sosyal değişim ideolojisi ölçeğine ulaşılmıştır.

Tablo 3. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları: İşyeri Sosyal Dâhil Edilme

Boyutlar	**(CFA)*/Cronbach Alpha**	***t*-Değer**	**Arit. Ort.**	**Std Hata**	**Madde-Toplam Korelasyonları**
İşyeri Sosyal Dahil Edilme*	**.687**		3.70	.847	
1.	.86	11.86	3.81	1.066	.830**
2.(Ters kod)	.50	8.24	3.58	1.088	.740**
3.	.62	9.66	3.70	1.085	.783**

*Not: Standardized item loadings reported for CFA. P< .001 for all loadings.*Pearce ve Ramdel, 2004, s.81-98; Akt; Larson, 2004 kaynağının sorularıdır.***Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). [a] Düzeltme indeksi veren veya faktör yükü düşük olup ölçekten çıkartılan sorular*

İşyeri sosyal dâhil edilme ölçeğinin başlangıç versiyonunda iyi uyum değerlerine ulaşılmıştır (Goodness-of-Fit Statistics*: χ2/df =0.0/0=0, , RMSEA=.00). Geçerliliği ve güvenilirliği olan 3 sorudan oluşan işyeri sosyal dâhil edilme ölçeğine ulaşılmıştır.

Tablo 4. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları: İşte İyi Olma Hali

Boyutlar	**(CFA)***	**(CFA)**/Cronbach Alpha**	***t*-Değer**	**Arit. Ort.**	**Std. Hata**	**Madde-Toplam Korelasyonları**
İşte İyi Olma Hali*	**Faktör Yükü**	**.684**				
NEGATİF						
E-R Endişe–Huzur						
1.	.92 [a]					
2.	.95 [a]					
3	.72 [a]					
D-M Depresyon-Memnuniyet		**.863**		1.94	.898	
1.	.82	.77	16.24	2.06	1.050	.866**
2.	.82	.84	18.45	1.83	.996	.903**
3.	.83	.87	19.63	1.94	.994	.890**
Ö-S Öfke-Sakin		**.851**		2.10	.856	
1.	.87	.91	20.78	2.14	.980	.896**
2.	.80	.78	16.52	2.18	.976	.873**
3.	.75	.73	15.18	1.99	.968	.864**
B-H Bıkkın-Hevesli						
1.	.77 [a]					
2.	.71 [a]					
3.	.70 [a]					
Y-C Yorgunluk-Canlılık						
1.	.85 [a]					
2.	.90 [a]					
3.	.62 [a]					

Note: Standardized item loadings reported for CFA. p < .001 for all loadings, *Daniels, 2000,s.285kaynağının sorularıdır.
***Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). [a] Düzeltme indeksi veren veya faktör yükü düşük olup ölçekten çıkartılan sorular*

Tablo 5. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları: İşte İyi Olma Hali Devamı

Boyutlar	**(CFA)***	**(CFA)**/Cronbach Alpha**	***t*-Değer**	**Arit. Ort.**	**Std. Hata**	**Madde-Toplam**
İşte İyi Olma Hali*	**Faktör Yükü**	**.684**				
POZİTİF						
E-R Endişe–Huzur						

1.	.51 ª					
2.	.78 ª					
3.	.92 ª					
D-M Depresyon-Memnuniyet						
1.	.93 ª					
2.	.91 ª					
3.	.88 ª					
Ö-S Öfke-Sakin						
1.	.44 ª					
2.	.68 ª					
3.	.89 ª					
B-H Bıkkın-Hevesli		**.882**		4.11	1.178	
1.	.81	.79	17.28	3.89	1.349	.884**
2.	.83	.83	18.62	4.25	1.272	.898**
3.	.90	.92	21.88	4.18	1.306	.917**
Y-C Yorgunluk-Canlılık		**.863**		4.22	1.157	
1.	.81	.81	17.92	4.29	1.268	.876**
2.	.78	.78	16.83	4.16	1.329	.895**
3.	.87	.87	19.73	4.21	1.157	.887**

Note: Standardized item loadings reported for CFA. p < .001 for all loadings, *Daniels, 2000,s.285kaynağının sorularıdır.
***Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). ª Düzeltme indeksi veren veya faktör yükü düşük olup ölçekten çıkartılan sorular*

İşte iyi olma hali ölçeğinin başlangıç versiyonunda iyi uyum değerlerine ulaşılamamıştır (Goodness-of-Fit Statistics*: χ2/df =1148.18/360=3.18, NFI= .86, NNFI=.88, CFI=.90, AGFI=.77, GFI=.82, RMSEA=.07).Düzeltme indeksi gösteren beş boyut ölçekten çıkartılmıştır. E-R Endişe ve Huzur boyutundan düzeltme indeksi gösteren 1. Soru ölçekten çıkartılmış ve ölçek yeniden doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulunca kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşılmıştır (Goodness-of-Fit Statistics*: χ2/df =144.69/48=3.01, NFI= .95, NNFI=.95, CFI=.96, AGFI=.89, GFI=.94, RMSEA=.07).

Tablo 6. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları: Örgüte Duygusal Bağlılık

Boyutlar	**(CFA)***	**(CFA)**/Cronbach Alpha**	***t*-Değer**	**Arit. Ort.**	**Std Hata**	**Madde-Toplam Korelasyonları**
Örgüte Duygusal Bağlılık*	**Faktör Yükü**	**.733**		2.51	.855	
1.	.68	.72	12.26	2.51	1.065	.818**
2.	.74	.73	12.41	2.44	1.047	.817**
3. (Ters kod)	.20 ª					
4. (Ters kod)	.30 ª					
5.	.60	.63	10.82	2.57	1.065	.788**
6. (Ters kod)	.42 ª					

*Note: Standardized item loadings reported for CFA. p < .001 for all loadings.*Meyer ve Allen, 1997, s.118; Meyer, Allen ve Smith, 1993* kaynağının sorularıdır.***Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). ª Düzeltme indeksi veren veya faktör yükü düşük olup ölçekten çıkartılan sorular*

Örgüte duygusal bağlılık ölçeğinin başlangıç versiyonunda iyi uyum değerlerine ulaşılamamıştır (Goodness-of-Fit Statistics*: χ2/df =181.95/9=20.21, NFI= .64, NNFI=.41, CFI=.65, AGFI=.65, GFI=.85, RMSEA=.23). İkinci aşamada düzeltme indeksi gösteren 3., 4. ve 6. sorular çıkarılarak ölçek yeniden analize tabi tutulmuş ve iyi uyum değerlerine ulaşılmıştır (Goodness-of-Fit Statistics*: χ2/df

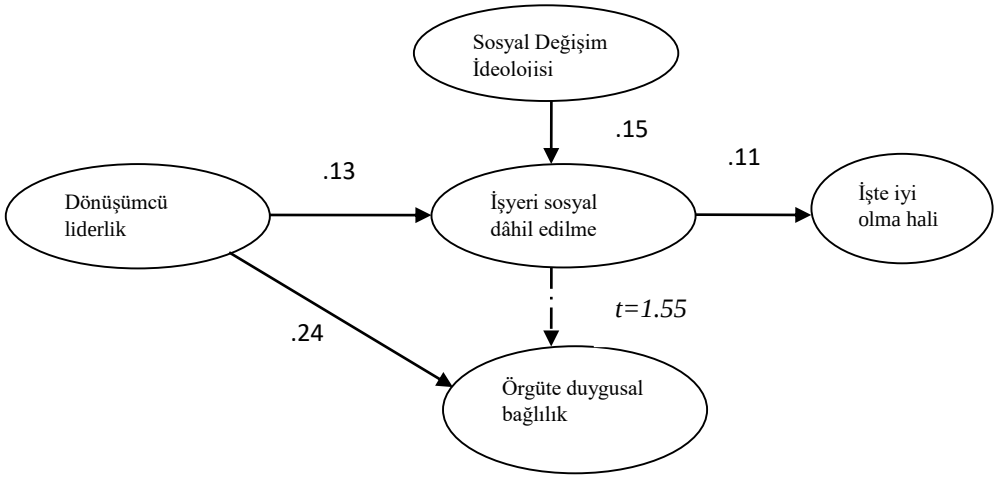
=1.97/2=0.98, NFI= .99, NNFI=1.00, CFI=1.00, AGFI=.99, GFI=1.00, RMSEA=.00). Geçerliliği ve güvenilirliği olan 3 sorudan oluşan örgüte duygusal bağlılık ölçeğine ulaşılmıştır.

Tablo 7. Tanımlayıcı İstatistikler Ve Değişkenler Arası Korelâsyon Analizi

	Art. Ort.	Std. Hata	1	2	3	4
1.(Dönüşümcü liderlik)	3.08	.861				
2. (Sosyal değişim ideolojisi)	2.49	.856	.102			
3. (İşyeri sosyal dahil edilme)	3.67	.915	**.141****	**.163****		
4. (İşte iyi olma hali)	3.16	.664	.014	.051	**.114***	
5. (Örgüte duygusal bağlılık)	3.51	.888	**.240****	.088	**.113***	.055

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

Korelasyon katsayısı (r), ilişkinin yönünü gösteren ve +1 ile -1 arasında değişen bir ölçümdür (Köklü vd., 2007; Altunışık vd., 2010). Korelasyon katsayısı için 0.00- 0.30 arasındaki değer düşük düzeyde bir ilişkiyi göstermektedir (Köklü ve diğerleri 2007). Ayrıca (r) katsayısı 0.00-0.25 arasında da çok zayıf ilişkiye sahip olmaktadır (Akgül ve Çevik 2003). Bazı durumlarda (r) çok düşük olmasına rağmen ilişki anlamlı çıkabilmektedir. Mesela beş kişiden oluşan bir örnekten elde edilen r=0.70 değeri anlamlı görülmezken, yüz kişilik bir örnekten elde edilen r=0.20 anlamlı olmaktadır (Büyüköztürk 2003). Bizim çalışmamızda da 350 kişilik örnek ile benzer sonuç çıkmaktadır. Tablo 6'da görüldüğü üzere, değişkenler arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda, dönüşümcü liderlik ile örgüte duygusal bağlılık (r=.240), dönüşümcü liderlikle sosyal dahil edilme arasında (r=.141) pozitif yönde düşük düzeyde istatistiki olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Sosyal dâhil edilme ile sosyal değişim ideolojisi arasında (r=.163), işte iyi olma hali arasında (r=.114) ve örgüte duygusal bağlılık arasında pozitif yönde düşük düzeyde istatistiki olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir (r=.113). Diğer değişkenler arasında istatistikî anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir (p<.05).



Geçersiz yol.

Şekil 1. Araştırma Sonuç Modeli

Tablo 8. Yapısal Eşitlik Modeli, Değişkenlerin Faktör Yükü, *T*-Değerleri ve Hipotezler

Yapısal Eşitlik Modeli	Faktör Yükü	*t* değeri	Hipotezler
Dönüşümcü liderlik → Örgüte duygusal bağlılık	.24	4.61	H1 Kabul
Dönüşümcü liderlik → İşyeri sosyal dahil edilme	.13	2.38	H2a Kabul
İşyeri sosyal dahil edilme→ Örgüte duygusal bağlılık	.08	1.55	H2b Red
İşyeri sosyal dahil edilme→ İşte iyi olma hali	.11	2.13	H3 Kabul
Sosyal değişim →İşyeri sosyal dahil edilme	.15	2.84	H4 Kabul

Goodness-of-Fit Statistics*: $\chi 2/df$ =5.56/5=1.11, NFI= .90, NNFI=.96, CFI=.98, AGFI=.98, GFI=.99, RMSEA=.01

Şekil 1'de görüldüğü gibi, yol analizi (path analysis) sonucunda dönüşümcü liderlik ile örgüte duygusal bağlılık arasında yol katsayısı (path coefficient) .24 olarak bulunmuştur (p<.01). Benzer şekilde dönüşümcü liderlikle işyeri sosyal dahil edilme arasında .13; işyeri sosyal dâhil edilme ile işte iyi olma hali arasında .11; sosyal değişim ideolojisi ile işyeri sosyal dahil edilme arasında yol katsayısı.15 (p<.01). Bunun yanında işyeri sosyal dâhil edilme ile örgüte duygusal bağlılık arasında yol geçersiz bulunmuştur (*t*=1.55). Buna göre Hipotez 1, 2a, 3, 4 kabul edilirken hipotez 2b red edilmiştir (Şekil 2).

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırmanın amacı sağlık çalışanlarında dönüşümcü liderlik, sosyal değişim ideolojisi, işyeri sosyal dâhil edilme, işte iyi olma hali ve örgüte duygusal bağlılık ilişkilerinin araştırılmasıdır. Araştırmanın sonucunda dönüşümcü liderlik ile örgüte duygusal bağlılık arasında ve dönüşümcü liderlik ile sosyal dâhil edilme arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Benzer şekilde sosyal dâhil edilme ile sosyal değişim ideolojisi ve işte iyi olma arasında da pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca iş yeri sosyal dâhil edilme ile örgüte duygusal bağlılık arasında bir ilişki tespit edilememiştir.

Araştırmada çıkan sonuca göre dönüşümcü liderlik duygusal bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir. Sağlık çalışanları üzerinde yapılan araştırmalarda, liderlik tarzlarının, çalışma yaşamına etkisi konusunda çalışanların liderlik tarzlarından etkilendikleri görülmektedir (Sonay, 2013). Dönüşümcü liderin çalışanların örgüte karşı duygusal bağlılıklarının oluşumunda yadsınamaz etkisi söz konusu olmaktadır (Nemanich ve Keller, 2007: 50). Araştırmada bulmuş olduğumuz sonuca paralel çalışmalar söz konusu olmaktadır (Ceylan vd., 2005: 41; Gao ve Bai 2011; Avolio vd., 2004; Shamir vd., 1993; Hemedoğlu ve Evliyaoğlu, 2012: 69). Çalışanlar, kendi isteklerini ve gereksinimlerini önemsemeyen bir yönetim tarzının benimsendiği örgüte karşı güçlü bir bağlılık hissetmeyeceklerdir (Sonay, 2013: 93).

Bu araştırmada ulaşmış olduğumuz diğer bir sonuç dönüşümcü liderin işyeri sosyal dâhil edilmeyi etkilemesidir. Literatüre baktığımızda çalışanın örgüte dâhil olmasında liderin etkisi yadsınamamaktadır (Pearce ve Randel, 2004: 84). Çalışanlarını ortak amaç etrafında birleştirebilen lider ortak çabayı kamçılamakta ve böylelikle her çalışanının kendisini örgütün bir parçası olarak görmesini sağlamış olmaktadır (Todd, 1999: 5).

Bir diğer sonuç sosyal değişim ideolojisinin işyeri sosyal dâhil edilmeyi olumlu yönde etkilemesidir. Örgüt içerisinde çalışanların birbirleri ile karşılıklı beklentilerini vurgulayan sosyal değişim (Homans, 1958: 606), kişinin hem örgüt ile hem de örgütün diğer elemanları ile sosyal ilişkiler içerisinde olduğunun göstergesi olmaktadır (Lee vd., 2014). Sosyal değişim ideolojisi çalışanın gerek örgüte gerekse diğer çalışanlara karşı algı ve tutumlarının şekillenmesinde etkili olmaktadır (Köksal, 2012: 2).

Sağlık sektörünün bir hizmet sektörü olması insan kaynağına daha çok önem verilmesini zorunlu kılmaktadır. Takipçilerine her zaman için güven telkin eden ve daima söz hakkı tanıyan bir lider çalışanlarını psikolojik yönden doyurmuş olacaktır. Çalışanlar için sosyal ilişkilerin yoğun olduğu bir ortam olumlu davranışların ortaya çıkmasına yol açacaktır.

Araştırmanın tek bir ilde yapılmış olması çalışmamızın sınırlılıklarını oluşturmaktadır. Ayrıca daha fazla sağlık çalışanı ile daha katkı sağlayıcı bir sonuca ulaşılabilir. Sağlık kurumlarında farklı liderlik tiplerinin etkilerinin araştırılması da sağlık literatürüne katkı sağlayabilir. Bununla birlikte söz konusu araştırmanın kamu hastaneleri ve özel hastanelerdeki sonuçlarının karşılaştırılması da anlamlı sonuçlara ulaştırabilir.

KAYNAKÇA

Agenda C. (2007). What's happening with well-being at work?, Chartered Institute of Personnel and Development, 151.

Akgül, A. & Çevik, O. (2003). İstatistiksel Analiz Teknikleri: Spss' de İşletme Yönetimi Uygulamaları, Ankara, Emek Ofset Ltd. Şti.

Allen, N.J. & Meyer J.P. (1990). The measurement and Aantecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, Journal of Occupational Psychology, 63, 1-18.

Allen, N.J. & Grisaffe, D.B. (2001). Employee commitment to the organizations and customer reactions, mepping the linkages, Human Resource Management Review, 11, 209 – 236.

Altunel, M. C. (2009). Yerel halkın turizmin gelişmesine verdiği desteği etkileyen faktörlerin sosyal değişim teorisi açısından incelenmesi: Alaçatı örneği. T.C. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.

Altunışık, R. Coşkun, R. Bayraktaroğlu, S. & Yıldırım, E. (2010). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Spss Uygulamalı, İstanbul, Sakarya Yayıncılık.

Aslan, Ş. (2013). Geçmişten Günümüze Liderlik Kuramları (Sağlık Yönetimi Bakış Açısıyla), Konya, Eğitim Kitabevi.

Avolio, B.J. Zhu, W. Koh, W. & Bhatia, P. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance, Journal of Organizational Behavior, 25, 951-968.

Bagozzi, R. P. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error: a comment, Journal of Marketing Research, 18(3), 375-381.

Balcı, F. (2001). Psikolojik ve öznel iyi olma hali ile dini inançlar arasındaki ilişki üzerine bir inceleme. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Felsefe Ve Din Bilimleri Anabilim Dalı Din Psikolojisi Bilim, 1-191.

Bradburn, N.M. (1969). The Structure Of Psychological Well-Being, Chicago, Aldine Publishing Company.

Bass, B.M. (1985). Leadership and Performance Beyond Expectations, New York, The Free Press.

Bass, B.M. (1990). From transactional to transformational leadership: learning to share the vision, Organizational Dynamics, 19(3), 19-31.

Bass, B.M. (1997). Personal selling and transformational / transactional leadership, The Journal of Personal Selling& Sales Management, 17(3), 19-28.

Bass B.M. & Avolio B.J. (1994). Introduction. in improving organizational effectiveness through transformational leadership, Sage,

Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık, Sayıştay Dergisi, 59, 125-139.

Berson, Y. & Avolio, B.J (2004). Transformational leadership and the dissemination of organizational goals: a case study of telecommunication firm, The Leadership Quarterly, 15, 626–646.

Boekhorst, J.A. (2015). The role of authentıc leadershıp in fostering workplace inclusıon: a socıal informatıon processıng perspectıve, Human Resource Management, 54(2), 241–264.

Bryman A, & Cramer D, (2001). Quantitative data analysis with spss 12 and 13; a guide for social scientists. Taylor&Francis Group, London and New York. ISBN 0-203-49818-6 Master e-book ISBN, 1-359.

Buonocore, F., Metallo, C., & Salvatore, D. (2009). Behavioural consequences of job insecurity and perceived insider status for contingent workers. In System Congress (pp. 1-29).

Büyüköztürk, Ş. (2003). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, Ankara, Pegem A Yayınları.

Büyüköztürk, Ş. Çokluk, Ö. & Köklü, N. (2012). Sosyal Bilimler için İstatistik, Ankara, Pegem Akademi.

Cacioppe, R. (1997). Leadership moment by moment, Leadership and Organization Development Journal, 18(7), 335-345.

Ceylan, A. Keskin, H. & Eren, Ş. (2005). Dönüşümcü ve etkileşimci liderlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilere yönelik bir araştırma, Yönetim, 16(51), 32-42.

Chou, P. (2013). The effect of transformational leadership on follower's affective commitment to change". World Journal of Social Sciences, 3(1), 38 – 52.

Collins, J. (2004). İyiden Mükemmel Şirkete. (Çeviren: Levent Cinemre) İstanbul, Boyner Yayınları.

Christopher J.C. (1999). Situating psychological well-being: exploring the cultural roots of its theory and research, Journal of Counseling and Deveelopment, 77, 141-152.

Çalıkoğlu, E. (2004) Muharip Subay ve Astsubayların Etkileşimci ve Dönüşümcü Liderlik Tarzlarının Muharebe Performansları İle İlişkisi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek lisans Tezi.

Çınaroğlu, S. (2012). Yönetim eğitiminde yeni yaklaşımlar ve hastanelerde profesyonel yönetici ihtiyacı, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 15(1), 79-110.

Daniels, K. (2000). Measures of five aspects of affective well-being at work, Human Relations, 53(2), 275–294.

Deci E.L. & Ryan R.M. (2008). Living well: a self-determination theory perspective on eudaimonia, Journal of Happiness Studies, 9, 139-170.

Diener, E. & Fujita, F. (1995). Resources, personal striving and subjective well-being, Journal of Personality and Social Psychology, 69(1), 120-132.

Diener, E. Suh, E. & Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well-being, Indian Journal of Clinical Psychology, 24(1), 25-41.

Dugan, J.S.(2006). "Perceived Organizational Support, Social Exchange Ideology, and Data Manipulation Behaviors Among Substance Abuse Treatment Utilization Reviewers", Lincoln University, Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement for the Degree of Doctor of Philosophy Psychology.

DeCotiis, T.A. & Summers T.P. (1987). A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment, Human Relations, 40(7), 445-470.

Dick, G. & Metcalfe, B. (2001). Manegerial factors and organizational commitment, The International Journal of Public Sector Management, 14, 111– 128.

Eisenberger, R. Huntington, R. Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support, Journal of Applied Psychology, 71, 500-507.

Gao, F.Y. & Bai, S. (2011). The effects of transformational leadership on organizational commitment of family employees in chinese family business, 2011 International Conference on Economics, Trade and Development IPEDR 7.

Gürsoy, D. & Kendall, K.W. (2006). Hosting mega events: modeling locals' supports, Annals of Tourism Research, 33(3), 603–623.

Granovetter, M. (1973). The strength of weak ties, American Journal of Sociology, 78, 1360–1380.

Hemedoğlu, E. & Evliyaoğlu, F. (2012). Çalışanların dönüşümcü liderlik algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkilerinin incelenmesi, İşletme Araştırma Dergisi, 58-77.

Hater, J.J. & Bass, B.M. (1988). Superiors evaluations and subordinates perceptions of transformational and transactional leadership, Jornal of Applied Psychology, 73(4), 695-702.

Homans, G.C. (1958). Social behavior as exchange, American Journal of Sociology, 63(6), 597-606.

Hooper, D.Coughlan,J. & Mullen,M.R. (2008). Structural equation modelling: guidelines for determining model fit, Electronic Journal of Business Research Methods, 6(1), 53-60.

Hui, S. (2003), Revision of genetic regulatory models using structural equation modeling/path analysis, http://zencaroline.blogspot.com/2007/06/compositereliability.html (Erişim Tarihi: 3 Kasım 2010).

İşcan, Ö.F. (2006). Dönüştürücü/etkileşimci liderlik algısı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde bireysel farlılıkların rolü, Akdeniz İ.İ.B.F.Dergisi, 11, 160–177.

Jandaghi, G. Matin, H.Z. & Farjami, A. (2008). Comparing transformational leadership in successful and unsuccessful companies, The Journal of International Social Research, 2(6), 356-372.

Kalaycı, Ş. (2014). Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Ankara, Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti.

Kanste, O. Miettunen, J. & Kynga, S.H. (2006). Psychometric properties of the multifactor leadership questionnaire among nurses, Journal of Advanced Nursing 57(2), 201–212.

Kayasandık, A.E. (2013). İş-Aile Çatışması Ve Duygusal Bağlılık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Adaletin Düzenleyici Rolü. Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Kayat, K. (2002). Power, social exchanges and tourism in Langkawi: rethinking resident perceptions, International Journal of Tourism Research, 4(3), 171–191.

Keegan, A.E. & Hartog, D.N.D. (2004). Transformational leadership in a project-based enviroment: a comparative study of the leadership styles of project managers and line managers, Project Management, 22, 609–617.

Keyes, C.L. Shmotkin, D. & Ryff, C. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions, Journal of Personality and Social Psychology, 82, 1007-1022.

Kılıç, R. & Keklik B. (2012). Sağlık çalışanlarında iş yaşam kalitesi ve motivasyona etkisi üzerine bir araştırma, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi, XIV(II).

Kissi, J. Dainty, A. & Tuuli, M. (2013). Examining the role of transformational leadership of portfolio managers inproject performance, International Journal of Project Management 31, 485–497.

Köklü, N. Büyüköztürk, Ş. & Bökeoğlu, Ö.Ç. (2007). Sosyal Bilimler İçin İstatistik., Ankara, Pegem A Yayıncılık.

Köksal, O. (2012). Sosyal değişim teorisi çerçevesinde güven ve algılanan aidiyet durumunun örgütsel vatandaşlık davranışı ve saldırgan davranışlar üzerine etkisi**.** T.C. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı. Doktora Tezi. Kayseri.

Lambe, C. J. Wittmann, C.M. & Spekman, R.E. (2001). Social exchange theory and research on business to business relational exchange, Journal of Business to Business Marketing, 8(3), 1-36.

Larson, M.D. (2004). "Positive Psychological Capital: A Comparison With Human And Social Capitalans An Analysis of A Training Intervention". Unpublished Doctoral Dissertation, University of Nebraska.

Leana, C.R. & Van Buren, H.J. (1999). Organizational social capital and employment practices". academy of management review, 24, 538–555.

Lee, N. & Cadogan, J.W. (2009). Sales force social exchange in problem resolution situation, Industrial Marketing Management, 38, 355–372.

Lee, J. J.Y. Capella, M.L. Taylor, C.R. Luo, M. & Gabler, C.B. (2014). The financial impact of loyalty programs in the hotel industry: a social exchange theory perspective, Journal of Business Research, 67, 2139–2146.

Li, S.R. 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, 618–641.

Li, C. Zhao, H. & Begley, T.M. (2015). Transformational leadership dimensions and employee creativity in china: a cross-level analysis, Journal of Business Research 68, 1149–1156.

Major, G. Terraschke, A. Major, E. & Setijadi, C. (2014). Working it out: migrants' perspectıves of social inclusion in the workplace, Australian Review of Apllied Linguistics, 37(3), 249-261.

Masterson, S.S. & Stamper, C.L. (2003). Perceived organizational membership: an aggregate framework representing the employee-organization relationship, Journal of Organizational Behaviour, 24, 473-490.

McCunn, L.J. & Gifford, R. (2014). Interrelations between sense of place, organizational commitment and green neighborhoods, Cities, 41, 20–29.

Meyer J.P. & Allen, N.J. (1984). Testing the "side – bet theory" of organizational commitment: some methodological considerations, Journal of Applied Psychology, 69, 372 – 378.

Meyer J.P. & Allen, N.J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organizations, Journal of Occupational Psychology, 63, 1 – 18.

Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment, Human Resource Management Review, 1(1), 61-89.

Meyer, J. Allen, P. Natalie, J. & Smith, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization, Journal of Applied Psychology, 78, 538-551.

Meyer, J.Allen, P. & Natalie, J. (1997). Commitmnet in The Workplace Theory Research and Application, California ,Sage Publication.

Meyer, J.P. & Smith, C.A. (2000). HRM practises and organizational commitment: test of a mediation model, Canadian Journal of Administrative Sciences, 17(4), 319-332.

Mowday, R.T. Steers, R.M. & Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment, Journal of Vocational Behavior, 14, 224 – 247.

Moss, S.A. Mcfarland, J. Ngu, S. & Kıjowska, A. (2006). Maintaining an open mind to closed ındividuals: the effect of resource availability and leadership style on the association between openness to experience and organizational commitment, Journal of Research in Personality, 20, 1–17.

Mowday, R.T. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment, Human Resource Management Review, 8(4), 387-401.

Murat, G. & Açıkgöz, B. (2008). Değişim çağının vazgeçilmez aktörleri: dönüşümcü liderler, Kamu-İş, 10(2), 153-171.

Nemanich, L.A. & Keller R.T (2007). Transformational leadership in an acquisition: a field study of employees, The Leadership Quarterly,18, 49–68.

Palmer, B. Walls, M. Burgress Z. & Stough, C. (2001). Emotional intelligence and effective leadership, Leadership & Organization Development Journal. 22(1), 5-10.

Pearce, J.L. & Randel, A.E. (2004). Expectations of organizational mobility, workplace Social inclusion and employee performance, Journal of Organizational Behavior, 25, 81-98.

Podsakoff, P.M. MacKenzie, S.B.Moorman, R.H. & Fetter, R.(1990). Transformational leader behaviors and their effect on followers trust in leader, satisfaction an organizational citizenship behavior, Leadership Quarterly,1(2): 107-142.

Raykov, T. & Marcoulides G.A. (2006) A First Course İn Structural Equation Modeling. New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Ryff, C.D. (1989a). Beyond ponce de leon and life satisfaction: new directions in quest of successful ageing, Internatıonal Journal of Behavıoral Development, 12 (1), 35-55.

Ryff, C. D. (1989b). Happiness is everything, or is it? explorations on the meaning of psychological well-being, Journal of Personality and Social Psychology, 57(6), 1069-1081.

Sarıcaoğlu, H. ve Arslan, C. (2013). Üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi olma düzeylerinin kişilik özellikleri ve öz-anlayış açısından incelenmesi, Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 13(4), 2087-2104.

Schermelleh-Engel, K. Moosbrugger, H. & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equa-equation models: tests of significance and descriptive goodness-of-fit, Measures, Methods of Psychological Research Online, 8 (2), 23-74.

Searle, M. S. (2000). Is leisure theory needed for leisure studies?, Journal of Leisure Research, 32(1), 138-142.

Shamir, B. House, R.J. and Arthur, B.M. (1993). The motivational effects of charismatic leadership: a self-concept based theory, Organization Science, 4(4), 577-594.

Steiger, J.H. (1994). Factor analysis in the 1980's and the 1990's: some old debates and some new developments, Trends and Perspectives in Empirical Social Research, 201–224.

Sonay, F. (2013). Örgütsel bağlılık ve sağlık çalışanları. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Hastane Ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı.

Stevens, J.P. (2009). Applied Multivariate Statistics For The Social Sciences, New York, London, Taylor&Francis Group,

Ramachandran, S. & Krishnan, V. R. (2009). Effect of transformational leadership on followers' affective and normative commitment: culture as moderator, Great Lakes Herald, 3(1), 23-38.

Tengilimoğlu, D. (2005). Kamu ve özel sektör örgütlerinde liderlik davranışı özelliklerinin belirlenmesine yönelik bir alan çalışması, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 4(14), 1–16.

Todd, R.J. (1999). Transformational leadership and transformational learning: information literacy and the world wide web, Nassp Bulletin, 605 (83), 4–12.

Velickovic, V.M. Visnjic, A. Jovic, S. Radulovic, O. Sargic, C. Mihajlovic, Jovan. & Mladenovic, J. (2014). Organizational commitment and job satisfaction amongnurses in serbia: a factor analysis. Science Direct, Nurs Outlook 62, 415 - 427.

War, P. (1990) The Measurment Of Well-Being And Other Aspects Of Mental Health, Journal of Occupational Psychology, 63, 193-210.

Wiener, Y. (1982). Commitment in organization a normative view, Academy of Management Review, 7(3), 418-428.

Yavuz, Ç. (2006). Rehberlik ve psikolojik danışmanlık öğrencilerinde öznel iyi olma hali, psikiyatrik belirtiler ve bazı kişilik özellikleri: karşılaştırmalı bir çalışma. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 1-126.

Yavuz, E. (2009). İşgörenlerin dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık ile ilgili tutumlarına yönelik bir araştırma, İşletme Araştırmaları Dergisi 1(2), 51-69.

Yücel, I. McMillan, A. & Richard, O.C. (2014). Does ceo transformational leadership ınfluence top executive normative commitment?, Journal of Business Research, 67, 1170–1177.

Zangora, G. (2001). Organizational Commitent: A Concept Analysis. Nusing Forum, 36(2), 14–22.