



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş:23.02.2020 ✓Accepted/Kabul:30.05.2020

DOI: 10.30794/pausbed.693214

Araştırma Makalesi/ Research Article

Derin, N., Demirtaş, Ö. ve Baynal Doğan, T. G. (2020). "Vizyoner Liderlik Davranışlarının Örgütsel Destek Aracılığıyla Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Psikolojik Rahatlığın Düzenleyici Rolü" *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 41, Denizli, s. 550-562.

VİZYONER LİDERLİK DAVRANIŞLARININ ÖRGÜTSEL DESTEK ARACILIĞIYLA ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: PSİKOLOJİK RAHATLIĞIN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

Neslihan DERİN*, Özgür DEMİRTAŞ**, Tuğba Gül BAYNAL DOĞAN****

Özet

Bu çalışmanın amacı sağlık kurum yöneticilerinin vizyoner liderlik davranışlarının örgütsel destek aracılığıyla hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisini incelemektir. Ayrıca bu ilişkide psikolojik rahatlığın da düzenleyicilik rolü incelenecektir. Bu amaca yönelik oluşturulan araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla Kayseri merkezde faaliyet gösteren özel ve kamu hastanelerinde hemşire olarak çalışan 395 kişiden anket yöntemiyle yüz-yüze görüşmeler yoluyla veriler toplanmıştır. Araştırma sonuçları sağlık kurum yöneticilerinin vizyoner liderlik davranışlarının, hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı fakat zayıf düzeyde pozitif bir etkiye sahip olduğunu, bu ilişkide örgütsel desteğin kısmi aracı rolde yer aldığını ve ilave olarak da psikolojik rahatlığın bu ilişkide düzenleyici role sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Vizyoner liderlik, Örgütsel vatandaşlık davranışı, Psikolojik rahatlık, Örgütsel destek, Sağlık kurumları.*

THE EFFECT OF VISIONARY LEADERSHIP ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP TREATMENT THROUGH ORGANIZATIONAL SUPPORT: MODERATE ROLE OF PSYCHOLOGICAL COMFORT

Abstract

The aim of this study is to examine the effects of the visionary leadership behaviors of health institution managers on the organizational citizenship behaviors of nurses via the mediating role of organizational support. In addition, the moderator role of psychological safety will be examined on this relationship. In order to test the research hypotheses that was created for this aim, the study data were collected through face-to-face interviews from 395 people working as nurses in private and public hospitals operating in the center of Kayseri. The results of the research revealed that the visionary leadership behaviors of healthcare institution managers have a significant but weakly positive effect on the organizational citizenship behavior of nurses in that organizational support has a partial mediating role in this relationship in addition it was found that psychological safety has a moderator role on this relationship.

Keywords: *Visionary leadership, Organizational citizenship behavior, Psychological safety, Organizational support, Health institutions.*

* Prof. Dr., İnönü Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, MALATYA.

e-posta:neslihan.derin@inonu.edu.tr, (orcid.org/0000-0001-8832-9393)

** Doç. Dr., Kayseri Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi, KAYSERİ.

e-posta:demirtasozgur@yahoo.com, (orcid.org/0000-0002-2495-2124)

*** Doktora Öğrencisi, Kayseri Üniversitesi, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, KAYSERİ.

e-posta:baynaltugba@gmail.com, (orcid.org/0000-0002-2832-3157)

1. GİRİŞ

Giderek artan rekabet ortamında, bilgiye dayalı yönetim yaklaşımları çerçevesinde insan faktörü daha da önemli hale gelmiştir. Yapılan araştırmalarla, çalışanların beklentilerinin karşılanarak tatmin edilmelerinin, örgütün başarısında önemli unsurlardan birisi olduğunun ortaya çıkarılması, örgüt içinde çalışanların duygularını, düşüncelerini, tutumlarını, davranışlarını önemsenmesi gereken faktörler haline getirmiştir. Günümüzde çalışanlar, ücret ve diğer ödemeler yanında hem iş hayatlarında hem de sosyal yaşamlarında örgütleri tarafından verilecek desteğe daha fazla ihtiyaç duymaktadırlar (Chalofsky, 2003, Rousseau vd., 2006; Shamir, 1991; İplik vd., 2014). Çalışanların ihtiyaçlarını giderici ortamların hazırlanmasında, ilk etapta sorumlu olan kişiler, lider yöneticilerdir.

Liderin öncelikli işlevi, örgütün temel amaçlarını ve gelecek için vizyonunu belirlemek, belirlediği vizyonu paylaşılar hale getirmek ve organizasyonu arzu edilen vizyona taşıyabilmektir. Hızlı değişimin yaşandığı ve her geçen gün karmaşıklığın arttığı sağlık sektöründe, geleceği doğru bir şekilde tahmin eden ve kurumlarının bu geleceğe hazırlanması için elinden geleni yapan vizyoner liderlere, günümüzde, geçmişte olduğundan daha fazla gereksinim duyulmaktadır.

Liderliğin temel fonksiyonu kurumun vizyonunu belirlemektir. Liderler vizyonu belirlemenin yanı sıra, vizyonun gerçekleşmesi için vizyonu uygun bir şekilde iletme, çalışanların vizyonu paylaşmasını sağlama ve kaybını önlemeye dönük çalışmalar yapması gerekir. Vizyoner liderin oluşturduğu vizyon, çalışanlarda bir amaç ve işlerinde bir anlam duygusunu geliştirir ve onları daha aktif, yenilikçi davranışları daha yüksek ve üretkenlikleri artmış bireyler haline getirerek çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkileyebilir.

Sağlık kurumlarında, sürekli gelişmenin sağlanması, tedavi ve bakımın artan beklentileri karşılayacak şekilde gerçekleştirilmesi için çalışanlarda yaratıcılığın geliştirilmesi, yenilikçi davranışların artırılması gereklidir. Böyle bir ortamın oluşumu için ise paylaşılan bir vizyon ve etkili bir liderlik gereklidir. Böyle bir liderin varlığı ve bu liderin kurum içerisinde oluşturduğu atmosfer çalışanların örgütsel destek algılarını da olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Algılanan örgütsel destek, çalışan ile çalıştığı örgütü arasında karşılıklı maddi manevi değişimlerden kaynaklanan sosyal değişim ilişkisi olarak tanımlanabilir (Baranik vd., 2010). Çalışanların örgütsel destek algısı, örgütün, çalışanların mutluluğuna önem verdiğinin, onların katkılarının değerlendirildiğine ilişkin inanışlarını yansıtmaktadır (Fu vd., 2013). Böyle bir inanış çalışanları işlerine karşı daha motive, daha enerjik kılarak örgütlerine karşı daha fedakârca tutumun bir yansıması olan örgütsel vatandaşlık davranışının oluşmasına yol açabilir. Bu bağlamda örgütsel destek, vizyoner liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında aracı role sahip olabilir.

Vizyoner lider, neden hedeflere ulaşılması gerektiğine yönelik mantıklı sebepler oluşturur ve sunduğu açık vizyonla takipçilerinde hedef çatışmasını azaltır. Çalışanlara vizyona uygun olarak açık bir hedef sunulması, kişilerin kendilerini güvende ve iyi hissetmelerini sağlayabilir. Neden çaba göstermeleri gerektiğini anlayan kişiler, daha özerk bir akıl yürütmeye kendisini daha rahat hisseder, daha rahat kendini ifade eder ve hedefler doğrultusunda korkmadan öneriler geliştirir. Bu durum, çalışanların düşüncelerini özgürce ifade etme hususunda kendilerine güven duymaları ve söylemlerinden dolayı negatif bir sonuçla karşılaşmadıkları durumlardaki deneyimlerini ifade eden “psikolojik rahatlıklarını” (Derin,2017) olumlu yönde etkileyebilir. Aynı zamanda kişinin kendisini güvende ve rahat hissetmesi durumu, psikolojik rahatlığın birçok örgütsel tutum ve davranış ilişkisinde farklı roller üstlenebileceğini düşündürmektedir. Dolayısıyla psikolojik rahatlık, ÖRGÜTSEL vatandaşlık davranışı ve vizyoner liderlik arasındaki ilişkide düzenleyici rol (ilişkinin yönünü ve şiddetini belirleyici) olabilir.

Yukarıdaki bilgilerden yola çıkarak, araştırmanın problem cümlesi, “Vizyoner liderliğin, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi nasıldır?”, “Vizyoner liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide örgütsel desteğin aracılık rolü, psikolojik rahatlığın düzenleyici rolü var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir.

Araştırmanın sağlık sektöründe yapılması; literatürde diğer liderlik davranışları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki bolca işlenmesine rağmen vizyoner liderliğin yol açabileceği olumlu örgütsel davranışlar özellikle de örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi araştıran kısıtlı araştırmanın olması; bu iki değişken arasındaki

Baynal Doğan

ilişkide etkili olabilecek olan örgütsel destek ve psikolojik rahatlık değişkenlerinin rollerinin irdelenmemiş olması bu çalışmanın özgünlüğünü oluşturmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Sağlık Sektöründe Vizyoner Liderlik

Sağlık kurumları yöneticileri, insan hayatı için çok önemli bir konu olan sağlık hizmetlerini yönetmektedirler. Bu hizmetlerle, hastaların tedavisi ve bakımı gerçekleşmekte, hasta insanlar, tekrar sağlığına kavuşabilmektedirler. Bu hizmetlerin verildiği sağlık sektörü çok hızlı bir şekilde değişim dönüşüm geçirmektedir. Sağlık yöneticilerinin, bu değişim ve dönüşümü etkili bir şekilde yönetebilmeleri için liderlik becerilerinin olması ve her geçen günde de bu becerilerini geliştirmeleri gerekir. Etkili bir lider, sektördeki değişim ve dönüşümü göz önünde bulundurarak, kurumunu şimdiki durumundan, geleceğe, doğru bir şekilde taşımalıdır. Lider kurumunu geleceğe taşıırken, kurumun çevresinde oluşan potansiyel fırsatları ve tehditleri belirlemeli, bunlar doğrultusunda kurumunun gelecek resmini yani vizyonunu oluşturmalıdır. Vizyonun gerçekleşmesi için lider, çalışanları vizyona bağlı ve vizyonun gerçekleşmesi için elinden geleni yapan, enerjik bireyler haline getirmeli, yeni kaynakları, becerileri hareketlendirecek yeni bir örgütsel kültür ve stratejiler oluşturmalıdır (Derin, 2013). Sağlık yöneticilerinin, liderliğin, kurumun amaçlarına ulaşması için, grup ya da bireylerin çabalarını birleştiren yapının temel fonksiyonu olduğunu bilmeleri ve bu şekilde kurumlarını yönetmeleri gerekir.

Tüm bu ifadelerden sonra vizyoner lider, “kurum içinde gerçekçi, güvenilir, etkileyici bir gelecek yaratma, insanları topluca etkileyebilecek ve harekete geçirebilecek vizyonlar oluşturma yeteneğine sahip kişi” olarak tanımlanabilir (Derin, 2019). Vizyon sahibi lider, mevcut kurum için yapılanlarla, gelecekte yapılması gerekenler arasında köprü oluşturur ve takipçileriyle geleceğin hayalini paylaşır, bu hayal doğrultusunda onları nasıl motive edeceğine ve hedeflere nasıl ulaşacağına odaklanır.

Başarılı kurumlar, stratejik yönetim becerilerini geliştirmiş olan kurumlardır. Bu kurumlar stratejilerini değişen iç ve dış çevre koşullarına uyarlayabilirler ve gerçekleştirilebilecek vizyon, amaç ve hedefe sahip olurlar. Başarılı olmuş kuruluşların hikâyeleri incelendiğinde hepsinin bir vizyonu olduğu görülür. Kurum vizyonu çalışanları, hedefler doğrultusunda hareket ettirir ve çalışanların kuruma olan bağlılığını artırır (Parry ve Hansen, 2007:281-300). Çalışanlarda böyle bir tutum ve davranışın ortaya çıkması, çalışanların, kurumun vizyonunu ve kendisinin bu vizyondaki rolünü kavradığının göstergesidir. Kurumun performans artışı ortaklaşa paylaşılan ve hayata geçirilen vizyonla mümkündür. Performansı yüksek sağlık kurumları incelendiğinde, bu kurum yöneticilerinin vizyon oluşturma, oluşturdukları vizyonu paylaşırlı hale getirme ve kurum vizyonunu gerçekleştirme kabiliyeti olan insanlar olduğu görülecektir. Böyle bir kişi, çalışanlarını, kurum tarafından istenilen olumlu tutum ve davranışlar yönünde motive ederek, onların performanslarını artırabilir. Konuyla ilgili farklı sektörlerde yapılan çalışmalardan vizyoner liderliğin çalışanlarda bir takım olumlu tutum ve davranışa yol açarken olumsuz tutum ve davranışlar üzerinde azaltıcı etkisinin olduğu gözlemlenmektedir. Vizyoner liderliğin yol açtığı olumlu tutum ve davranışlardan birisinin de örgütsel vatandaşlık davranışı olduğu düşünülmektedir.

2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Literatürde çeşitli araştırmalar, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi farklı çalışan davranış biçimlerinin, bir kurumun başarısı için kritik öneme sahip olduğunu vurgulamaktadır (Podsakoff vd., 1990; Podsakoff vd.,2009). Örgütsel vatandaşlık davranışı terimi, başlangıçta Smith ve arkadaşları (1983) ve daha sonra, Organ (1988) tarafından tanımlanmıştır. Organ (1988)’a göre, örgütsel vatandaşlık davranışları, örgüt üyelerinin, kendi istekleri doğrultusunda gerçekleştirdikleri, bu davranışlarına ilişkin resmi bir ödül beklentisi içinde olmadıkları ve yalnızca örgütün etkili bir tarzda hayatını sürdürmesine katkı sunmak için yaptıkları davranışlardır. Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların iş tanımları arasına girmemiş ve daha çok kişisel istekler sonucunda meydana gelen davranışlardır (Çimen, 2016:11). Organ, örgütsel vatandaşlık kavramını, “çalışanların kendi yapmaları gereken görevlerinden daha fazlasını yaparak, örgüte daha yararlı olmayı hedefleyen davranışları” olarak tanımlamıştır (Oğuz, 2011).

Baynal Doğan

Zamanla, örgütsel vatandaşlığın tanımından çok bu davranışı açıklamaya yönelik boyutlar önem kazanmıştır (Kalkın vd., 2015). Örgütsel davranış teorisyenleri örgütsel vatandaşlık davranışını çoklu boyutlara göre kavramlaştırmışlardır (Podsakoff vd., 2009). Smith ve diğerleri (1983) konuyla ilgili çalışmalarında iki örgütsel vatandaşlık davranış faktörü olan fedakârlık ve genel uyum faktörlerini önermişlerdir. Organ (1988) ise örgütsel vatandaşlık davranışlarının beş boyutta genişletilmesini ve kategorize edilmesini önermiştir. Organ'ın önerdiği boyutlar ise fedakarlık (çalışanın işle ilgili bir problemde başkalarına yardım etme davranışını ifade eder); sorumluluk, (çalışanın gerekli standartların ötesine geçen davranışını ifade eder); sportmenlik, (çalışanın küçük sorunlardan şikayet etmekten kaçınması anlamına gelir); nezaket, (çalışanın ileri düzeyde bildirimde bulunarak diğer olası sorunları önleme davranışını ifade eder) ve sivil erdemdir (kurum içindeki siyasi sorunlara kişisel ve uygun katılımı ifade eder) (Van Dyne vd., 1995). Son faktör olan "sivil erdem" bazı araştırmacılar tarafından eleştirilmiş ve yerine, dile getirme davranışları olarak kavramsallaştırılan ve zorlu bir örgütsel vatandaşlık davranışı olarak sınıflandırılan "dile getirme" adlı başka bir boyut önerilmiştir (Lepine ve Dyne, 1998).

Bu davranışların en önemli özelliği resmi ödüllendirme sistemine gerek duyulmaması ve ödüllendirilmemesidir (Organ, 1988). Örgütsel vatandaşlık davranışının bireysel ve örgütsel performans ile ilişkili olduğunu gösteren çok sayıda kanıt olduğu gibi (Organ ve Ryan, 1995) başta liderlik olmak üzere örgütsel vatandaşlık davranışına yol açan birçok yönetsel ve örgütsel tutum ve davranışlarında olduğu söylenebilir.

2.3.Örgütsel Destek

İnsan, hayatının farklı kısımlarında, diğer insanlar tarafından desteklendiğini düşündüğünde, kendini olduğundan daha iyi hissedecektir. Bu durum çalışma hayatında da benzerdir. Buna bağlı olarak kişinin, bir çalışan olarak, iş yerinde de desteklendiğini hissetmesi önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır (Giray ve Şahin, 2012). Algılanan örgütsel destek, çalışan ile çalıştığı örgüt arasında karşılıklı maddi manevi değişimlerden kaynaklanan sosyal değişim ilişkisi olarak tanımlanabilir (Baranik vd., 2010). Örgütsel destek algısı; örgütün çalışanların mutluluğuna önem verdiği, onların katkılarının değerlendirildiğine ilişkin inanışlarını yansıtarak (Fu vd., 2013) bireyin ait olma, saygı görme ve onaylanma ihtiyaçlarını karşılamaktadır (Özdemir, 2015).

Çalışanlardan beklenen olumlu tutum ve davranışlar, öncelikle örgütün kişiye sunacağı motive edici unsurlarla oluşmaktadır. Örgütlerin çalışanlara sağlayacağı maddi ve manevi motive edici unsurlar, örgütsel desteği oluşturan faktörler olarak görülmektedir. Örgütün çalışana sunacağı adil, sürekli ve tatmin edici destek, örgütün, çalışanlardan beklentilerinin gerçekleşmesine ve dolayısıyla örgütün amaçlarına ulaşmasına, performans artışına, rekabet avantajı elde etmesine varan olumlu sonuçlara yol açacaktır. Bu sebeple çalışanların, örgüte ve işe yönelik istenilen tutum ve davranış geliştirmesi ve bunların olumlu performans çıktılarıyla sonuçlanması, onların örgütün verdiği desteği nasıl algıladığına bağlıdır (Eisenberger vd., 1986). Dolayısıyla örgütsel destek birçok örgütsel tutum ve davranış için öncül olabilirken aynı zamanda sonuçta olabilmektedir.

2.4.Psikolojik Rahatlık

Psikolojik rahatlık (Psychological Safety), grup içindeki kişiler arası ilişkilerde, iyi düşüncelerle alınmış risklerin negatif sonuç getirmeyeceğine dair güven duygusunu yansıtır. Grup içinde psikolojik rahatlık, çalışanların, özgürce düşüncelerini ifade etme hususunda kendilerine güven duymaları ve diğer insanların onların söylemlerini onaylamaması veya bu söylemlerinden dolayı negatif bir sonuçla karşılaşmadıkları durumlardaki yaşam tecrübelerini yansıtır. Kişilerin kendilerini psikolojik olarak rahat hissettikleri gruplarda, kişiler söylemlerinden dolayı ayıplanmaz, utandırılmaz, reddedilmez ve cezalandırılmazlar (Derin, 2017). Psikolojik olarak rahat olan insan iş çevresine güvenerek daha rahat risk alıp ve öneriler geliştirebilirken, psikolojik olarak rahat olmayan çalışan, iş çevresine güvenememekte, iş çevresiyle ilgili risk algısı artığı için sessizliği tercih etmektedir.

3. DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER

Bu bölümde, sosyal değişim teorisi ve literatürde yer alan önceki araştırma bulgularından hareketle araştırmanın modeli ve hipotezleri ortaya konacaktır.

Baynal Doğan

3.1. Vizyoner Liderliğin, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Algılanan Örgütsel Destek ile İlişkileri

Sağlık sektörü diğer bazı sektörlerin aksine, çalışanlar için düşük ücret, ağır iş yükü, rutin ve monoton işler ve rol stresi gibi bir takım negatif ortamların olduğu bir alandır. Sağlık kurumunun başarısı böyle bir ortamda çalışanlarının hastalara sunacağı kaliteli hizmetin en temel unsuru olan misafirperverliklerine bağlıdır. Sağlık sektöründe kaliteli hizmet, iletişimi iyi, olumlu düşünen, iyimser, yaptığı işe karşı istekli, nezaket sahibi, samimi çalışanları gerektirir. Misafirperverliğin benzersiz doğası göz önüne alındığında, duygusal emek ve ekstra çaba gerektirdiği görülmektedir (Qiu vd., 2019:78). Dolayısıyla sağlık sektöründe çalışanlarının görev tanımlarının dışında, gönüllü olarak fazladan hastalar için bir şeyler yapıyor olması oldukça önemlidir. Çalışanlarda böyle bir davranışın gelişmesi büyük ölçüde yöneticilerinin sergileyeceği liderlik stiliyle ilişkilidir. Takipçilerinde olumlu tutum ve davranışa yol açan önemli liderlik türlerinden birisi de vizyoner liderliktir.

Konuyla ilgili alanda yapılmış çalışmalar bu durumu destekler niteliktedir. Saba ve arkadaşları 2017 yılında Pakistan'da hizmet sektöründe uyguladıkları çalışmada, vizyoner liderliğin çalışan performansına pozitif bir etkisi olduğu ve bu ilişkide örgütsel vatandaşlık davranışının ise düzenleyici bir rolünün olduğu tespit edilmiştir. Dhammika (2014)'nın Sri Lanka'da kamu ve özel sektör çalışanları ile gerçekleştirdiği çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışı ile vizyoner liderlik arasında pozitif anlamlı bir ilişki saptanmıştır (Derin, 2019). Bu araştırmaların sonucu ve literatürde yer alan lider üye etkileşimi gibi liderlikle ilgili teoriler sağlık sektöründe yöneticilerin sergiledikleri vizyoner liderlik davranışının çalışanlar üzerinde örgütsel vatandaşlık davranışına yol açabileceğini göstermiştir. Bu bilgiler doğrultusunda araştırmamızın birinci hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur:

Hipotez 1: Sağlık yöneticilerinin vizyoner liderlik davranışı çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde etkilemektedir.

Vizyoner lider yukarıda da belirtildiği gibi çalışanları ortak hedef ve amaçlar doğrultusunda hareket ettirebilen kişidir. Bu özelliğiyle vizyoner lider, kurumun belirlenmiş ve çalışanlar tarafından paylaşılmış olan vizyonuna ulaşılması için, çalışanlara elinden gelen desteği verecektir. Fettahoğlu ve diğerlerinin yaptığı Türkiye'de 384 öğretmen üzerine yürütülen çalışmada vizyoner liderlik davranışları ile alt boyutlarının örgütsel destek ve alt boyutları üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Bu durumda, yöneticilerin vizyoner liderlik davranışlarının astların örgütsel destek algısını ortaya çıkaracağı söylenebilir. Bu bilgiler ışığında araştırmanın ikinci hipotezi aşağıdaki gibi şekillendirilmiştir:

Hipotez 2: Sağlık yöneticilerinin vizyoner liderlik davranışı çalışanların örgütsel destek algılarını pozitif yönde etkilemektedir.

Örgütler, çalışanlarının psikolojik olarak kendilerini iyi hissetmeleri, mutlu olmaları için çaba gösterdikleri ve bu durumun çalışanlar tarafından doğru algılanmasını sağladıkları müddetçe sosyal değişimi başlatıp, sürdürebilirler (Turunç ve Çelik, 2010). Örgüt çalışanlarının sosyo-duygusal isteklerinin karşılanması ve meydana getirdikleri üstün performans için ödüllendirilmeleri, çalışanların yaptıkları işlere yönelik gösterdikleri gayretlerin giderek fazlaşmasına, örgütün onlara değer verdiği yönündeki düşüncelerinin pekişmesine, onların olumlu tutum ve davranışları karşısında örgütünde fedakârlık yaptığı inancının yerleşmesine katkı sunar (Yılmaz ve Görmüş, 2012). Kısacası, algılanan örgütsel destek, çalışanların sosyo-duygusal beklentileri karşılandığında, örgütün amaçlarına ulaşması için fazladan gayret gösteren çalışanların örgüt tarafından ödüllendirilmesinin gerçekleştirildiğinde ve örgütün, çalışanların işlerini daha üstün performansla yapabilmeleri için gerekli yardımı onlara temin ettiğinde gelişmektedir (Ötken, 2015).

Blau'nun (1964) sosyal değişim teorisi, başta güven olmak üzere; lider üye etkileşimi, dönüştürücü (transformational) liderlik, örgütsel adalet algısı gibi birçok örgütsel tutumun açıklanmasında kullanıldığı gibi örgütsel desteğin, açıklanmasında da kullanılmaktadır (DeConinck, 2010). Örgüt içi destek çalışanlara verilmeye başlandığı zaman çalışan-örgüt veya çalışan-yönetici ilişkisinde sosyal bir değiş-tokuş sürecinin başladığının işaretleri görülmektedir (Blau, 1964; Eisenberger vd., 1986; Eisenberger vd., 2002; Allen vd., 2003).

Algılan örgütsel destek ve iş çıktıları arasında yapılan çeşitli araştırmalarla, algılan örgütsel desteğin duygusal bağlılık, örgütsel vatandaşlık iş performansı ve iş tatmini gibi hem bireysel hem de örgütsel açıdan önemli olan iş

Baynal Doğan

tutumları üzerinde güçlü, pozitif bir etkiye sahip olurken, işten ayrılma niyeti ve rol çatışması üzerinde negatif etkiye sahip olduğu ortaya konulmuştur (Baranik vd., 2010; Fu vd., 2013; Wayne vd., 1999; Fuller vd., 2003; Harris vd., 2007; Orpen, 1994; Riggie vd., 2009). Yapılan araştırmalarda da görüldüğü gibi işyerindeki olumlu ya da olumsuz tüm faktörlerden doğrudan etkilenebilen çalışanlar, çalıştıkları örgüt tarafından yeterince desteklendiklerini algıladıkları takdirde, kendilerini örgüte daha kuvvetli bir şekilde bağlı hissedecekler ve kendilerinden beklenen performansı ortaya koyacaklardır (İplik vd., 2014). Daha da ötesi algılanan örgütsel desteğin yüksek olması standart iş aktivitelerinde performansı yükseltebilmekte ve belirlenen standartların üzerine çıkılmasında da etkili olabilmektedir. Belirli standartların üzerindeki davranışlar, rol dışı olarak nitelendirilmekte ve bu davranışlar örgütü risklerden koruyacak davranışlar, yapıcı tekliflerde bulunma ve örgüt için gerekli olan bilgi ve beceriyi artırma ve akranlara yardımı kapsamaktadır (Turunç ve Çelik, 2010). Görüldüğü gibi bu davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarını çağrıştırmaktadır. Bu ifadelerden anlaşılacağı gibi algılanan örgütsel destek için başta liderin tutum ve davranışları olmak üzere bir takım unsurlar öncül olabileceği gibi, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi bir takım tutum ve davranışlar sonuç olabilmektedir. Dolayısıyla algılanan örgütsel destek, vizyoner liderin gösterdiği tutum ve davranışların, örgütsel vatandaşlık davranışına olan ilişkisinde aracılık rolüne sahip olabilir. Bu bilgiler ışığında çalışmanın üçüncü hipotezi aşağıdaki gibi şekillendirilmiştir:

Hipotez 3: Algılanan Örgütsel Destek, vizyoner liderlik ve örgütsel vatandaşlık ilişkisinde aracılık rolüne sahiptir.

3.2. Vizyoner Liderliğin, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Psikolojik Rahatlık ile İlişkileri

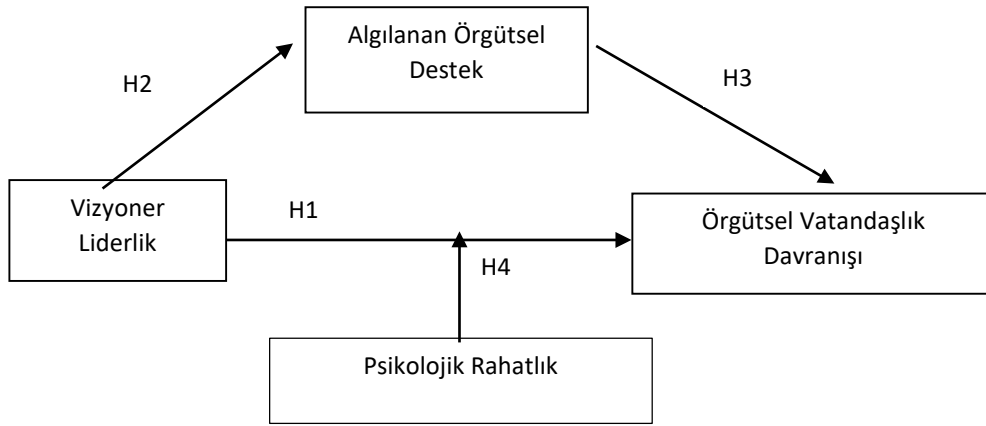
Vizyoner liderlik, dinamik ve karşılıklı etkileşimi gerektiren bir olgudur. Bu yüzden bu tarz liderin, organizasyon içerisindeki tüm insanları etkileyebilecek ve harekete geçirebilecek kişilik özelliklerine ve davranış yapısına sahip olmaları gerekir. Liderler davranışları ile astlarında geleceğe dair ümit ve güven oluşmasını sağlarken, örgütün amaçlarını ve vizyonunu; astların amaçları, hedefleri ve önemli değerleri ile bütünleştirici rol oynar. Buna ek olarak lider astlarının, rutin işlerinin gerçekleşecek vizyona katkısını göstermeye yardımcı olur (Derin, 2019). Böylece liderler çalışanların hayatlarına bir farklılık ve anlamlılık katar. Çalışanların hayatında meydana gelen bu anlamlılık yaratıcılıklarının artmasına, psikolojik rahatlama ve kendilerini daha enerjik hissetmelerine neden olabilir. Geçmişte yapılan araştırmalar, destekleyici ve pozitif liderliğin çalışanların psikolojik rahatlık algılarını olumlu yönde ve önemli oranda etkilediğini ortaya koymuştur (RaoJada ve Mukhopadhyay, 2018:228).

Daha önce yapılmış araştırmaların sonucu, sağlık sektöründe yöneticilerin sergiledikleri vizyoner liderlik davranışının çalışanların psikolojik rahatlık düzeyleri üzerinde olumlu pozitif etkisinin olabileceğini düşündürmektedir. Kendilerini psikolojik olarak rahat hisseden bireyler başta düşüncelerini dile getirme davranışı olmak üzere örgütsel vatandaşlık davranışının çeşitli boyutlarını yansıtan tavır ve davranışları sergileme olasılıklarının artacağı öngörülmektedir. Dolayısıyla psikolojik rahatlığın, vizyoner liderlik ve çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları ilişkisinde düzenleyici rol (ilişkinin yönünü ve şiddetini belirleyici) alabileceği düşünülmüştür. Bu bilgiler doğrultusunda araştırmamızın son hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur:

Hipotez 4: Psikolojik rahatlık, sağlık yöneticilerinin vizyoner liderlik davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışları ilişkisinde düzenleyici role sahiptir.

Bu ilişkide psikolojik rahatlığın yüksekliği; vizyoner liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini artırırken, düşüklüğü ise söz konusu etkiyi azaltacaktır. Kısaca psikolojik rahatlık söz konusu iki değişken arasındaki ilişkiyi ayarlamaktadır. Yukarıda ifade edilen kavramsal çerçeve ve literatürdeki görgül araştırmalar ışığında araştırmanın hipotetik modeli Şekil 1'deki gibidir.

Baynal Doğan



Şekil 1. Araştırma Modeli

4. METODOLOJİ

Hipotezlerin test edilmesi amacıyla tam zamanlı olarak sağlık kurumlarında çalışanlar ile anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Çalışanlardan; vizyoner liderlik davranışları, örgütsel destek, örgütsel vatandaşlık davranışları ve psikolojik rahatlık düzeylerini belirlemeye yönelik değerlendirme formlarını doldurmaları istenmiştir. Çalışma kapsamında veri toplamak amacıyla kullanılan ölçekler, literatürdeki geçmiş çalışmalarda geçerlilik ve güvenilirliği onaylanmış ölçeklerdir. Evrenden seçilen örneklem grubuna anketlerin uygulanması esnasında bilgilerin gizli tutulacağı bildirilmiştir. Ayrıca çalışma kapsamında vizyoner liderlik davranışları ile ilgili maddeler, aracı ve bağımsız ölçeklerinden önce gelecek şekilde düzenlenerek ortak yöntem sapmasının minimum seviye de tutulması hedeflenmiştir (Podsakoff ve Organ, 1986: 531).

Çalışma kapsamında regresyon analizini ilgilendiren diğer bir önemli nokta ise artık (residual) değerler arasında oto korelasyon olmaması zorunluluğudur. Oto korelasyonun çok küçük olması veya hiç olmaması tercih edilen durumdur. Bilhassa regresyon analizinde oto korelasyon değerinin yüksekliği sonuçların yorumlanmasını güçleştirmektedir. Bu nedenle oto korelasyon katsayısı hesaplanarak önemliliği test edilmeli ve şayet önemli bir değer elde edildiyse bertaraf edilmelidir (Nakip, 2003:164). Bu sebeple regresyon modelinde hata terimlerinin dizi olarak birbiriyle bağlantılı olma durumu araştırılmalıdır. Bunu gerçekleştirmek için ise en sık kullanılan test Durbin Watson testidir (Groebner ve Shannon, 1993:103). Bu istatistik değer 0-4 aralığında değerler alabilmektedir. İki terimin birbirinden tamamen bağımsız olduğu durumlarda ise bu değer 2'ye yaklaşmaktadır (Nakip, 2003:166). Bu bağlamda mevcut çalışmanın regresyon analizlerinde Durbin-Watson istatistikleri yapılmış ve herhangi bir oto korelasyon sorunu saptanmamıştır. Buna binaen analizler ve yorumlamalar bağlamında herhangi bir sorun olmadığı ortaya koyulmuştur. Çalışma hipotezlerini test etmek için de hiyerarşik regresyon analizleri uygulanmıştır.

4.1. Örneklem

Araştırma Kayseri merkezde görev yapan hemşireler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Yetkililerden alınan bilgiler doğrultusunda Kayseri merkezde faaliyet gösteren hemşire sayısının yaklaşık "4.500" olduğu tahmin edilmektedir. 500 adet form dağıtılmış olup bunların ancak 395'i değerlendirmeye alınmıştır. Belirtilen evren için %95 güven aralığında gerekli örneklem büyüklüğü "341" kişidir (Gürbüz ve Şahin, 2016:13) Bu bilgi doğrultusunda değerlendirmeye uygun bulunan form sayısının sonuçların evrene genellenebilmesi için yeterli olduğu varsayılmıştır.

Araştırmaya katılanların %41'inin kadın, %59'luk kısmının ise erkek olduğu, genel olarak eğitim düzeyinin %63 ile Lise veya dengi okul olduğu gözlenmiştir. Katılımcıların %73'ünün ise evli oldukları gözlenmiştir.

4.2. Ölçekler

Vizyoner liderlik davranışlarının, ölçümü için Rosenbach ve Sashkin (2007) tarafından geliştirilen, yazarlar tarafından Türkçeye çevrilen Vizyoner Liderlik Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek kapsamında 1= "Kesinlikle

Baynal Doğan

Katılmıyorum”, 5= “Kesinlikle Katılıyorum” anlamına gelmektedir. Bu ölçekte “Yöneticim, bir vizyonu açıklarken insanları o vizyona bağlayacak şekilde anlatır.” gibi örnek bir ifade kullanılmıştır. Ölçekten elde edilen yüksek puanlı sorular vizyoner liderlik davranışlarının yüksek oranda olduğunu göstermektedir. Ölçeğin güvenilirliğinin testine yönelik yapılan analizde Cronbach’s Alfa değeri “0,739” olarak tespit edilmiştir.

Çalışanların algıladıkları örgütsel desteği ölçmek üzere Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından geliştirilen 36 ifadeli ölçeğin Giray ve Şahin(2012) tarafından Türkçeye uyarlama ve geçerleme çalışması yapılan, toplam 12 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Cevaplar 5’li likert ölçeğindedir (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum). Bu ölçekte “Çalıştığım kurum bir sorunum olduğunda yardıma hazırdır.” gibi örnek bir ifade kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğinin saptamak amacıyla yapılan analizde Cronbach’s Alfa değeri “0,843” olarak sonuç vermiştir.

Örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmeye yönelik Basım ve Şeşen tarafından (2006) geliştiren, 19 ifadeden oluşan Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekler 5’li likert olarak tasarlanmıştır. Bu ölçekte “Günlük izin alan bir çalışanın o günkü işlerini ben yaparım.” gibi örnek bir ifade kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğinin testine yönelik yapılan analizde Cronbach’s Alfa değeri “0,858” olarak tespit edilmiştir.

Psikolojik rahatlık düzeyini ölçmeye yönelik orijinali Edmondson(1999) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması Yener (2015) tarafından gerçekleştirilen toplam 7 maddeden oluşan Psikolojik Rahatlık Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekler 5’li likert olarak tasarlanmıştır. Bu ölçekte “Bu kurumda bir hata yaparsanız, bu genellikle aleyhinizde kullanılır.” gibi örnek bir ifade kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğinin testine yönelik yapılan analizde Cronbach’s Alfa değeri “0,823” olarak tespit edilmiştir.

5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Çalışmanın değişkenlerine ait ortalama, standart sapma (bireysel düzeyde) ve korelasyon değerleri Tablo 1’de; değişkenler arasındaki hiyerarşik regresyon analizi sonuçları da Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 1. Değişkenlere İlişkin Aritmetik Ortalamalar, Standart Sapmalar ve Korelasyonlar

	Ort	SS	VL	ÖD	ÖVD	PR
Vizyoner Liderlik	3.11	0.92	1			
Örgütsel Destek	3.47	1.13	0.529**	1		
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	3.07	0.81	0.385**	0.355**	1	
Psikolojik Rahatlık	2.98	0.83	0.415**	0.484**	0.341**	1

** p< 0.01 ve (Çift Yönlü)

Sonuçlardan görüleceği üzere, vizyoner liderliğin örgütsel destek, psikolojik rahatlık ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile anlamlı düzeyde korelasyona sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2. Regresyon Analizi Sonuçları-Aracı Etki

Değişkenler	Örgütsel Destek		
	Model 1 (β) VL-ÖD	Model 2 (β) VL-ÖVD	Model 3 (β) VL/ÖD-ÖVD
Vizyoner Liderlik (VL)	0.529**	0.385**	0.187*
Örgütsel Destek			0.268**
F (df)	143.187*	187.740*	108.292*
Durbin-Watson	1.608	1.730	1.796

** p< 0.01; *p< 0.05

Baynal Doğan

Yukarıdaki Tablo 2 sonuçları örgütsel desteğin aracılık etkisini test etmeye yönelik yapılmıştır. Sonuçlar, kurulan hipotezleri destekler nitelikte bulunmuştur. Yani, vizyoner liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışları ilişkisinde ($\beta=0.529$), örgütsel desteğin aracı role sahip olduğu ($\beta=0.268$), sonucuna ulaşılmıştır.

Düzenleyici etkiyi test etmek amacıyla yapılan analizlerde aşağıdaki tablo sonuçları elde edilmiştir.

Tablo 3. Regresyon Analizi Sonuçları- Düzenleyici Etki

Model	Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Anlamlılık	
	B	Std. Hata	Beta			
1	Vizyoner Liderlik-VL	,487	,039	,529	12,603	,000
2	Vizyoner Liderlik-VL	,365	,040	,396	9,131	,000
	Psikolojik Rahatlık-PR	,336	,046	,320	7,365	,000
3	Vizyoner Liderlik	,498	,137	,540	3,637	,000
	Psikolojik Rahatlık	,476	,145	,453	3,271	,001
	VL*PR	,246	,149	,357	1,014	,041

Bağımlı Değişken: Örgütsel Destek

Tablo 3’de sunulan ve düzenleyici etkinin değerlendirilmesine yönelik yapılan analizlerde ise psikolojik rahatlığın, vizyoner liderlik ve örgütsel destek ilişkisinde düzenleyici rolde ($\beta=0.36$; $p\leq 0.05$) yer aldığı tespit edilmiştir.

6. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Günümüzde eşitlik, sosyal adalet gibi mefhumların gündeme gelmesi ve insan merkezli yaklaşımların önem kazanması ile liderlik kavramı araştırmacılar ve uygulayıcılar tarafından sıklıkla bahsi geçen bir kavram haline almıştır. Örgütlerde çeşitli girdilere maruz kalma, insan ilişkilerindeki açmazlar, sosyal ortamın karmaşıklığı yönetici pozisyonundaki kişilere zorlu ve yeni görevler yüklemektedir. Bu zorlu görevler ile başa çıkmak için liderin, etik ilkeler ve inançlar sistemine uygun hareket etmesi gerekmektedir.

Bu çalışmada, örgütsel destek aracı rolde iken örgütsel vatandaşlık davranışları ile vizyoner liderlik davranışları arasındaki ilişki incelenmiş ve süreçte psikolojik rahatlığın düzenleyici rolü araştırılmıştır. Sonuçlar araştırma kapsamında kurulan hipotezleri destekler nitelikte bulunmuştur. Kısaca, vizyoner liderliğin örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde pozitif bir etkide olduğu, örgütsel desteğin vizyoner liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde kısmi aracı role sahip olduğu, son olarak da psikolojik rahatlığın vizyoner liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde düzenleyici role sahip olduğu tespit edilmiştir.

Konuyla ilgili alanda yapılmış çalışmalar bu durumu destekler niteliktedir. Fettahoğlu ve diğerlerinin (2018) yaptıkları çalışmada, vizyoner liderlik davranışları ve alt boyutlarının, örgütsel destek ve alt boyutları üzerinde pozitif yönde bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Bu bulgu, yöneticinin vizyoner liderlik davranışlarının, çalışanların örgütsel destek algısına yol açacağını ortaya koymaktadır. Saba ve arkadaşları 2017 yılında Pakistan’da hizmet sektöründe uyguladıkları çalışmada, vizyoner liderliğin çalışan performansına pozitif bir etkisi olduğu ve bu ilişkide örgütsel vatandaşlık davranışının ise düzenleyici bir rolünün olduğu tespit edilmiştir. Dhammika (2014)’nın Sri Lanka’da kamu ve özel sektör çalışanları ile gerçekleştirdiği çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışı ile vizyoner liderlik arasında pozitif anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca bu çalışmada özel sektörde örgütsel vatandaşlık davranışı ve vizyoner liderlik arasındaki ilişkinin, kamu sektöründeki ilişkiden daha güçlü bir pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak örgütsel vatandaşlık davranışları ile vizyoner liderlik arasındaki ilişkide sektör farklılığının düzenleyici bir rol oynadığı saptanmıştır. Sonuç olarak, liderler vizyoner liderlik özelliği sergilerken çalıştıkları örgütsel bağlamı da göz ardı etmemelidir. Böylece liderlerin vizyoner liderlik davranışlarını bağlamın gereğine uygun olarak eşleştirmeleri durumunda astları üzerinde daha yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı meydana getireceği söylenebilir.

Baynal Doğan

Ayrıca, yapılan diğer bazı araştırmalar hemşirelerin örgütsel destek algılarının, örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerinde olumlu etkilerinin olduğunu ortaya koymuştur (Yu vd., 2018). Nitekim Chen ve diğerleri (2013) Tayvan'da 157 erkek hemşire üzerinde yaptıkları araştırmada algılanan örgütsel desteğin, hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde olumlu etkisinin olduğunu ortaya koymuştur. Tayvan'da 231 halk sağlığı hemşiresi üzerinde yapılan araştırmada süpervizör desteğinin hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu etkilediği, örgütsel bağlılığın bu ilişkide aracı rolünde olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Chu vd., 2006).

Mevcut çalışmanın sağlık yönetimi literatürüne anlamlı bir kazanım sağladığı düşünülmektedir. Özellikle psikolojik rahatlık gibi son yıllarda yeni yeni araştırılmaya başlanan bir örgütsel davranış konusunun düzenleyici etkisinin ortaya konması çalışmanın önemli kazanımları arasındadır. Gelecek araştırmalarda mevcut modelin farklı sağlık örneklerinde veya yeni değişkenler ile (örneğin dile getirme davranışları, işe adanmışlık vb.) ele alınmasının literatüre anlamlı kazanımlar sağlayacağı düşünülmektedir.

Baynal Doğan

KAYNAKÇA

- Allen, D., Shore, L.M. ve Griffeth, R.W. (2003). "The Role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in The Turnover Process", *Journal of Management*, 29, 99-118.
- Baranik L. E., Roling E. A. ve Eby Lillian T. (2010). "Why Does Mentoring Work? The Role of Perceived Organizational Support", *Journal of Vocational Behavior*, 76, 366-373.
- Basım, N. ve Şeşen H. (2006). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4), 83-101.
- Blau, P. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
- Chalofsky, N. (2003). "An Emerging Construct for Meaningful Work", *Human Resource Development International*, 6(1), 69-83.
- Chen, S. H., Yu, H. Y., Hsu, H. Y., Lin, F. C. Ve Lou, J. H. (2013). "Organizational Support, Organizational Identification and Organizational Citizenship Behaviour Among Male Nurses", *Journal of Nursing Management*, 21, 1072-1082.
- Chu, C. I., Lee, M. S. ve Hsu, H. M. (2006). "The Impact of Social Support And Job Stresson Public Health Nurses Organizational Citizenship Behaviours in Rural Taiwan", *Public Health Nursing*, 23(6), 496-505.
- Çimen, İ. (2016). "Öğretmenlerin Ruhsal Liderliğe İlişkin Algıları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Gösterme Düzeyleri Arasındaki İlişki", *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 9-19.
- Deconinck J. B. (2010). "The Effect of Organizational Justice, Perceived Organizational Support and Perceived Supervisor Support on Marketing Employees' Level of Trust", *Journal of Business Research*, 63, 1349-1355.
- Derin, N. (2013). "Vizyoner Liderliğin Sağlık İşletmelerinin Başarısındaki Rolü ve Bir Örnek Olay Çalışması", IV. Uluslararası Sağlıkta Performans ve Kalite Kongresi Bildiriler Kitabı, Ankara.
- Derin, N. (2017). "İşyerinde Kişiler Arası Güven İle İşgören Sessizliği Arasındaki İlişkide Psikolojik Rahatlığın Aracılık Rolü", *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi*, 15(30), 51-68.
- Derin, N. (2019). "Vizyoner Liderliğin Kavramsal Çerçevesi Ve İşletmeler İçin Önemi", *Kocatepe İİBF Dergisi*, 21(2), 114-125.
- Dharmika, K.S. (2014). "Visionary Leadership and Organizational Citizenship Behavior: An Assessment of Impact of Sectarian Difference", *Proceedings of the First Middle East Conference on Global Business, Economics, Finance and Banking Conference*, 10-12 October.
- Edmondson, A. (1999). "Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams Amy Edmondson". *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383.
- Eisenberger, R., Huntington R., Hutchison S. ve Sowa, D. (1986). "Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, 7, 500-507.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I.L. ve Rhoades, L. (2002). "Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention", *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573.
- Fettahoğlu, O.Ö., Özay, E. ve Akdoğan, Z. (2018). "The Effect of Visionary Leadership Style on Organizational Support Segment", *Atlas International Referred Journal on Social Sciences*, 4(8), 183-199.
- Fu J., Sun W., Wang Y., Yang X. ve Wang, L. (2013). "Improving Job Satisfaction of Chinese Doctors: The Positive Effects of Perceived Organizational Support and Psychological Capital", *Public Health*, 127(10), 946-951.
- Fuller, J.B., Barnett T., Hester K. ve Relyea C. (2003). "A Social Identity Perspective on The Relationship Between Perceived Organizational Support and Organizational Commitment", *Journal of Social Psychology*, 143(6), 789-791.
- Giray M.D ve Şahin, D. N. (2012). "Algılanan Örgütsel, Yönetici ve Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçekleri: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(30), 1-9.
- Groebner, D. F., Shannon, P. W. ve Fry, S. (1993). *Study Guide to Accompany: Business Statistics: A Decision-making Approach*. Merrill Publisher, Macmillan.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Baynal Doğan

- Harris, R.B., Harris, K.J. ve Harvey P. (2007). "A Test of Competing Models of the Relationships Among Perceptions of Organizational Politics, Perceived Organizational Support, and Individual Outcomes", *The Journal of Social Psychology*, 147(6), 631-655.
- İplik E., İplik F. N. ve Efeoğlu E. (2014). "Çalışanların Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü", *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 6(12), 109-122.
- Kalkın, G., Erdem, H. ve Tikici, M. (2015). "Cam Tavan Algısı İle Örgütsel Vatandaşlık İlişkisi: Yükseköğrenim Kurumlarında Görev Yapan Kadın Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma", *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 7(13), 125-144.
- LePine, J. A. ve Dyne, L. V. (1998). "Predicting Voice Behavior in Work Groups", *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 853-868.
- Nakip, M. (2003). *Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve (SPSS Destekli) Uygulamalar*, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara.
- Oğuz, E. (2011). "Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile Yöneticilerin Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(3), 377-403.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books/DC Heath and Com.
- Organ, D. W. ve Ryan, K. (1995). "A Meta-analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior", *Personnel Psychology*, 48(4), 775.
- Orpen, C. (1994). "The Effects of Exchange Ideology on the Relationship Between Perceived Organizational Support and Job Performance", *The Journal of Social Psychology*, 134(3), 407-408.
- Ötken A. B. (2015). "Algılanan Örgütsel Destek Ve Psikolojik Sahiplenme Arasındaki İlişki ve Bu İlişkide Örgütsel Adaletin Rolü", *Hacettepe University Journal of Economics and Administrative Sciences*, 33(2), 113-140.
- Özdemir Ö. (2015). "Lidere Duyulan Güven Üzerinde Hizmetkâr Liderliğin Katkısı, 3. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiri Kitabı, 6-7 Kasım, Tokat, 474-481.
- ParryKen W. veHansen H. (2007). "The Organizational Story as Leadership", *Leadership*, 3(3), 281-300.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M. ve Blume, B. D. (2009). "Individual- and Organizational-Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis", *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122-141.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H. veFetter, R. (1990). "Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers' Trust in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviors", *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.
- Podsakoff, P. M. ve Organ, D. W. (1986). "Self-Reports in Organizational Research: Problems And Prospects", *Journal of Management*, 12(4), 531-544.
- Qiu, S., Alizadeh, A., Dooley, L.M. ve Zhang, R. (2019). "The Effects of Authentic Leadership on Trust in Leaders, Organizational Citizenship Behavior and Service Quality in The Chinese Hospitality Industry", *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 40, 77-87.
- RaoJada, U. ve Mukhopadhyay, S. (2018). "Empowering Leadership and Constructive Voice Behavior: A Moderated Mediated Model", *International Journal of Organizational Analysis*, 26(2), 226-241.
- Riggle R. J., Edmondson Diane R. ve Hansen J. D. (2009). "A Meta-Analysis of The Relationship Between Perceived Organizational Support and Job Outcomes: 20 Years Of Research", *Journal of Business Research*, 62, 1027-1030.
- Rosenbach, W. E. ve Sashkin, M. (2007). *Visionary Leadership*, TLP Booklet Draft, 2, 1-27.
- Rousseau, D. M. ve Ho, V. T., Greenberg, J. (2006). "Ideals: Idiosyncratic Terms in Employment Relationships". *Academy of Management Review*, 31(4), 977-994.

Baynal Doğan

- Saba, S., Tabish, A. ve Khan, A.B. (2017). "Role of Visionary Leadership in the Performance of the Employees at a Workplace: Moderating Effect of Organizational Citizenship Behavior", *Australasian Journal of Business, Social Science and Information Technology*, 3(2), 62-70.
- Shamir, B. (1991). Meaning, Self and Motivation in Organizations. *Organizational Studies* 12, 405-424.
- Smith, C. A., Organ, D. W., Near, J. P. (1983). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653
- Turunç Ö., Çelik M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Yönetim Ve Ekonomi*, 17 (2), 183-206.
- Van Dyne, L., Cummings, L. L., McLeanParks, J. (1995). Extra-Role Behaviors: in Pursuit of Construct and Definitional Clarity. In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, Greenwich, CT: JAI Press Inc. 17, 215-285.
- Wayne S.J., Shore L.M, Liden R.C. (1997). Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective. *Academy of Management Journal*, 40, 82-112.
- Yener S. (2015). Psikolojik Rahatlık Ölçeğinin Türkçe Formunun Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması, *ODU Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 5(13), 280-305.
- Yılmaz H., Görmüş A. Ş. (2012). Stratejik Girişimciliğin, Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Öğrenme Üzerine Etkilerinin Araştırılması: Tekstil Sektöründe Ampirik Bir Çalışma. *Journal of Yasar University*, 26(7),4483 – 4504.
- Yu, H.Y., Lou, J.H., Eng, C.J., Yang, C.I., Lee, L.H. (2018). Organizational Citizenship Behaviour of Men in Nursing Professions: Career Stage Perspectives. *The Australian Journal of Nursing Practice, Scholarship and Research*, 25(1), 19–26.

Beyan ve Açıklamalar (Disclosure Statements)

1. Bu çalışmanın yazarları, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduklarını kabul etmektedirler (The authors of this article confirm that their work complies with the principles of research and publication ethics).
2. Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir (No potential conflict of interest was reported by the authors).
3. Bu çalışma, intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir (This article was screened for potential plagiarism using a plagiarism screening program).