

"Bu makaleye atıfta bulunmak için/To cite this article:

BATTAL, F, SOYALIN, M. (2020). Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi: Psikolojik Güvenliğin Aracı Rolü. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 24 (1), 161-173.

## Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi: Psikolojik Güvenliğin Aracı Rolü

Fetullah BATTAL (\*)

Mesut SOYALIN (\*\*)

**Öz:** Bu çalışmanın amacı örgütsel özdeşleşmeye etki eden unsurları araştırmaktır. Bu bağlamda algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi ve bu etkide psikolojik güvenliğin aracı rol üstlenip üstlenmediği incelenmiştir. Hipotezlerin test edilmesi amacıyla bir kamu üniversitesinde çalışan 195 üniversite personelinin anket yardımıyla veriler toplanmıştır. Analiz bulgularına göre algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeyle olumlu ve anlamlı yönde bir ilişkiye sahip olduğu ve ayrıca psikolojik güvenliğin bu ilişkide kısmi bir aracı rol üstlendiği belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme, psikolojik güvenlik

### The Effect of Perceived Organizational Support On Organizational Identification: The Mediating Role of Psychological Safety

**Abstract:** The aim of this study is to investigate the factors impacting organizational identification. In this context, the effect of perceived organizational support on organizational identification and in this effect mediated by psychological safety are addressed. To test the hypotheses, data were gathered through a survey conducted on 195 employees working at a public university. According to the findings of the research perceived organizational support positively affects organizational identification and it was observed that the effect of perceived organizational support on organizational identification is partially mediated by psychological safety.


**Keywords:** Organizational support, organizational identification, psychological safety.


**Makale Geliş Tarihi:** 25.12.2019


**Makale Kabul Tarihi:** 03.03.2020

#### I.Giriş

Çalışanların kendilerini çalıştıkları örgütün özellikleriyle tanımlama derecesi şeklinde ifade edilen örgütsel özdeşleşme kavramı verimliliği ön planda tutan günümüz işletmeleri için oldukça önem arz etmektedir. Örgütsel özdeşleşme düzeyleri yüksek olan çalışanların bireysel çıkarlarını örgütün çıkarlarıyla uyumlaştırabildikleri yapılan araştırmalarla ortaya konulmuştur. Diğer taraftan çalışanların örgütlerinden gördükleri destekler bir çok olumlu çıktıyla sonuçlanmaktadır. Bu olumlu çıktılardan birisi de çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin artış eğilimi göstermesidir. Araştırmada incelenen bir diğer kavram ise çalışanların kendilerini güvende hissetme derecelerini yansıtan psikolojik güvenlidir. Psikolojik güvenlik düzeyi yüksek olan çalışanlar fikir

\*) Dr. Bayburt Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü (eposta: fbattal@bayburt.edu.tr)  ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2895-0193>

\*\*) Dr. Öğr. Üyesi Siirt Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü (eposta: msoyalin@hotmail.com)  ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1475-0905>

Bu makale araştırma ve yayın etiğine uygun hazırlanmıştır  iThenticate for Authors & Researchers intihal incelemesinden geçirilmiştir.

ve önerilerini çekinmeden örgüt ortamında kolaylıkla dile getirebilmekte ve bu sayede örgütlerinin yenilikçi ve yaratıcı uygulamalar gerçekleştirebilmelerine katkı sunabilmektedir.

Bu çalışmada, çalışanların algıladıkları örgütsel destek derecelerinin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi ve bu etkide psikolojik güvenlik düzeyinin aracılık rolüncelenmiştir. Çalışmanın teorik arka planında söz konusu kavramlar açıklanmaktadır. Yöntem kısmında öne sürülen hipotezleri test etmek amacıyla gerçekleştirilen alanaraştırmasına yönelik bilgiler sunulmaktadır. Bulgular kısmında yapılan analizler sonucunda edilen sonuçlara yer verilmiştir. Çalışmanın sonuç kısmında ise ulaşılan sonuçlar değerlendirilmiş ve gelecek çalışmalar için öneriler sunulmuştur.

## **II. Örgütsel Özdeşleşme**

Örgütsel özdeşleşme, sosyal kategorilerin (örneğin milliyet, meslek, yaş grupları ve örgütsel üyelik gibi) bireyin toplumdaki yerini oluşturma ve tanımlama görevi gördüğünü ifade eden sosyal kimlik teorisine dayanmaktadır. Tajfel ve Turner (1981) tarafından geliştirilen sosyal kimlik teorisi, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel davranış arasında bağlantı kuran sosyal-psikolojik bir bakış açısına sahiptir. Teoriye göre bireyler kendilerini örgüt üyeliğini de kapsayacak biçimde çeşitli sosyal kategorilerde sınıflandırmaktadır. Bu tür sosyal sınıflandırma ve tanımlama, bireylerin sosyal çevreyi bilişsel olarak parçalara ayırmasına ve bireyin kendisini ait hissettiği sosyal ortamı ifade etmesine olanak sağlamaktadır (Ashforth ve Mael,1989:23). Bu bağlamda örgütsel özdeşleşmenin sosyal kimliğin özel bir biçimi olduğu söylenebilir.

Johnson vd., (1999:159) örgütsel özdeşleşmeyi, bir bireyin çıkarlarının bir örgütün çıkarlarıyla birleştiği, bu çıkarlara dayalı olarak kimliklerin oluşturulmasıyla sonuçlanan içsel ve dışsal ikna süreci olarak tanımlamıştır. Bir bireyin sosyal kimliği yalnızca çalıştığı örgütten değil, aynı zamanda çalışma grubundan, departmandan, üye olduğu sendikadan ve yaş grubundan dolayıda şekillenebilmektedir (Ashforth ve Mael,1989:24). Bir örgütle özdeşleşme, bir kişinin örgütün prosedürleri, normları ve değerlerini tanıdığı ve içselleştirdiği bir sosyalleşme süreci yoluyla gerçekleşir (Katz ve Kahn, 1978).

Örgütsel özdeşleşme bireysel memnuniyet ve örgütsel performansıda kapsayacak şekilde örgütsel davranışın anlaşılmasında kritik bir öneme sahiptir (Ashforth ve Mael, 1989:22). Corman ve Scott (1994:173) örgütsel faaliyetlerin ve örgüt üyeleri arasındaki iletişimin örgütsel özdeşleşmeyi etkilediğini ifade etmektedir. Cheney (1983:343) örgütlerle özdeşleşmenin, çalışanların parçası oldukları örgüt ile ilişki kurdukları aktif bir süreç olduğunu ifade etmiştir. Yapılan araştırmalar çalışanların örgütleriyle özdeşleşme duygularının güçlü olmasının kuruluşun çıkarlarını en iyi şekilde temsil edecek davranışların sergilenme olasılığını artırdığını göstermektedir (Dutton vd., 1994:241). Hall vd. (1970:178) örgütsel özdeşleşmeyi örgütün amaçlarının ve bireylerin hedeflerinin giderek daha fazla bütünleşip uyduğu süreç olarak tanımlamaktadır.

### **III. Algılanan Örgütsel Destek**

Eisenberger vd. (1997:813) tarafından geliştirilen örgütsel destek kavramı örgütlerin çalışanların bağlılıklarını nasıl gördüklerine yönelik çalışan algılarını yansıtmaktadır. Başka bir ifadeyle örgütsel destek kavramı örgütlerin çalışanların mutluluğuna ve sundukları katkılara ne derece önem verdiklerine ilişkin çalışan hissi ve algısını yansıtmaktadır. Cropanzano ve Mitchell'e (2005:883) göre ise örgütsel destek, bir bütün olarak bir çalışan ile işveren arasında gerçekleşen sosyal değişim olarak kavramsallaştırılabilir.

Örgüt araştırmacıları tarafından çalışan tutumlarının oluşumunu ve çalışan davranışı arkasında yatan motivasyonel dayanağın açıklanmasında kullanılan sosyal değişim teorisi ve karşılıklılık normu teorisi örgütsel destek kavramının temellerini oluşturmaktadır. Örgütsel destek teorisi, çalışanların örgütlerine sadık kalacağı ve örgütün amaçlarına ulaşmasına yardımcı olmaya çalışacağı buna karşılık olarakta örgütlerinden iyi bir muamele görecekları fikrini öne süren sosyal değişim teorisine dayanmaktadır (Angle ve Perry, 1983:126). Araştırmalar örgütlerin iş sözleşmesinde ya da kanuni dayanağı olmadığı halde çalışanlara sağladıkları olumlu iş koşullarının ve örgütsel ödüllerin algılanan örgütsel desteğin gelişmesine katkı sunduğunu göstermektedir. Yapılan bir araştırma örgütsel destek algısı gelişen çalışanların bir çok olumlu tutum geliştirdiklerini öne sürmüştür (Eisenberger, vd., 1997). Riggle vd. (2009:1028) tarafından yapılan bir araştırmada algılanan örgütsel desteğin, örgütsel bağlılık, iş tatmini, iş performansı ile olumlu, işten ayrılma niyetiyle ise olumsuz bir ilişkiye sahip olduğu ortaya konulmuştur. Başka bir ifadeyle örgütlerinden destek gördüklerini düşünen çalışanların iş performansları olumlu yönde etkilenmektedir. Bu nedenle bir çalışanın örgütlerine olan bağlılıklarının seviyesi, algıladıkları örgütsel desteğe dayanmaktadır.

### **IV. Psikolojik Güvenlik**

Psikolojik güvenlik bireylerin başkalarından karşılık görme korkusu olmaksızın fikir ve değerlerini özgür bir biçimde dile getirebileceklerine olan inancı ifade etmektedir (Kahn, 1990:694). Çalışanların örgüte sunacakları katkılara değer verileceğinden emin olabilmeleri için öncelikle psikolojik güven duygusuna sahip olmaları gerekmektedir. Psikolojik güvenlik aynı zamanda çalışanların örgüt içerisinde bir takım değişimleri gerçekleştirirken kendilerini güvende hissetmek için ihtiyaç duydukları önemli bir bileşendir (Schein ve Bennis, 1965). Dahası psikolojik güvenlik takım halinden çalışan bireylerin öne sürecekleri fikir yada söylemlerden dolayı çalışma arkadaşları tarafından cezalandırılmayacaklarına yönelik beklentileride ifade etmektedir (Edmondson, 2003:1419).

Yapılan bir araştırmayla psikolojik güvenliğin çalışma arkadaşları ile ilişkiler ve işe bağlanma davranışlarıyla olumlu yönde bir ilişkiye sahip olduğu ortaya konulmuştur. (May vd., 2004:14). Psikolojik güvenlik kavramının öncüllerine bakıldığında karşımıza çıkan en temel kavram ise tutarlılıktır. Tutarlılık, psikolojik güvenliğin oluşturulması ve sürdürülmesinde önemli bir bileşen olduğu öne sürülmektedir. (Lee, vd., 2004:310).

Yani örgütte sergilenen davranışların tutarlı olması psikolojik güvenliğin ortaya çıkabilmesinde en temel etken olarak değerlendirilmektedir. Edmonson (1999:351) psikolojik güvenliğin bireylerin düşüncelerinden ya da önerilerinden dolayı başkalarından tepki görme endişelerini azalttığını ve bu durumda takım öğrenmesini kolaylaştırdığını ifade etmektedir.

#### **V. Değişkenler Arasındaki İlişkilerin Tespiti, Araştırma Modeli Ve Hipotezlerin Geliştirilmesi**

Örgütsel özdeşleme bireylerin kendilerini çalıştıkları örgütle tanımlamalarını ifade etmektedir. Bu bağlamda örgütlerinden maddi ve sosyal destek gören çalışanların daha fazla örgütleriyle özdeşleşmeleri beklenebilir. Bu beklentiye destekler nitelikte birçok çalışma gerçekleştirilmiştir. Turunç ve Çelik'in (2010) savunma sektöründeyer alan işletmelerde çalışan 172 kişi üzerinde yaptıkları bir çalışmada algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme düzeyini artırdığı ortaya konulmuştur. Benzer şekilde Kerse ve Karabey (2017) 218 banka çalışanı üzerinde yaptıkları bir çalışmada örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeyi olumlu yönde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır.

Psikolojik güvenlik çalışanların fikir ve önerilerini herhangi bir endişe duymaksızın dile getirebileceklerine olan inancı yansıtmaktadır. Bu doğrultuda çalıştığı örgütten ve yöneticisinden fikir ve önerilerini ifade etmesi yönünde destek gören bir çalışanın psikolojik güvenlik algısının yüksek olması beklenmektedir. Nitekim Kahn (1990) psikolojik güvenliğin örgütteki destekleyici yönetimi yansıttığını ileri sürmüştür. Diğer taraftan Sakal (2018) psikolojik güvenliğin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı ve olumlu yönde bir etkisi olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

Literatür incelendiğinde psikolojik güvenlik algısının, algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme düzeyi arasındaki ilişkide aracı rolü olduğuna dair bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Bununla birlikte yukarıda yer alan çalışmalarda algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme düzeylerini olumlu yönde etkilediği ve örgütsel destek ile psikolojik güvenlik arasında olumlu yönde bir ilişki bulunduğu ortaya konulmuştur. Buradan hareketle psikolojik güvenlik algısının modele dahil edilmesiyle algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerindeki etkisinin azalabileceği, yani psikolojik güvenlik algısının, algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkide aracı role sahip olduğu öne sürülebilir.

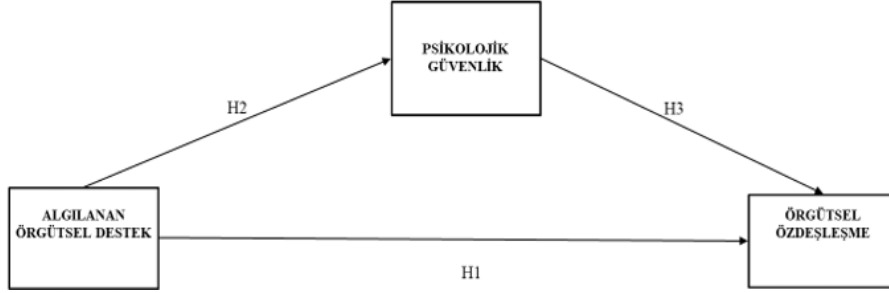
Yukarıdaki araştırma sonuçları ve beklentiler dikkate alınarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

Hipotez 1: Algılanan örgütsel destek örgütsel özdeşleşme düzeyini anlamlı ve olumlu olarak etkiler.

Hipotez 2: Algılanan örgütsel destek psikolojik güvenlik düzeyini anlamlı ve olumlu olarak etkiler.

Hipotez 3: Psikolojik güvenlik düzeyi örgütsel özdeşleşme düzeyini anlamlı ve olumlu olarak etkiler.

Hipotez 4: Algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme düzeyi üzerindeki etkisinde psikolojik güvenlik aracı rol oynar.



Şekil 1. Araştırma Modeli

## VI. Araştırma Metodolojisi

Araştırmanın ana kümesini bir kamu üniversitesinde görev yapan 392 personel oluşturmaktadır. Ana küleden %95 güven seviyesinde seçilecek olan örneklem sayısı 194 olarak hesaplanmıştır. Üniversite çalışanlarına gönderilen 201 anketten 195 tanesi geri dönmüş ve 195 anket üzerinde analizler gerçekleştirilmiştir. Toplanan veriler SPSS programı aracılığıyla analiz edilmiştir.

Araştırmada kullanılan veriler anket yardımıyla elde edilmiştir. Anket formu 4 bölüm ve 29 maddeden oluşmaktadır. Anketin ilk kısmı demografik özellikleri ölçmeye yönelik soruları içermektedir. Anketin diğer bölümlerinde ise algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik güvenlik ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Örgütsel destek algısı için Eisenberger vd. (1986) tarafından geliştirilen 12 soruluk ölçek; örgütsel özdeşleşme için Mael ve Ashforth (1992) tarafından kullanılan 6 soruluk ölçek; psikolojik güvenlik için ise Liang vd. (2012) tarafından geliştirilen 5 soruluk ölçek kullanılmıştır.

## VII. Bulgular

### A. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan üniversite çalışanlarına ilişkin demografik bulgular Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcılara İlişkin Demografik Bulgular

Değişken	Kategori	Frekans	(%)
Cinsiyet	Erkek	131	67,2
	Kadın	64	32,8
Yaş	25 yaş ve altı	33	16,9
	26-30 yaş	33	16,9
	31-35 yaş	85	43,6
	36-40 yaş	24	12,3

<b>Eğitim Durumu</b>	41-45 yaş	8	4,1
	46 yaş ve üzeri	12	6,2
	Lise	39	20
	Önlisans	12	6,2
	Lisans	45	23,1
	Lisansüstü	99	50,8
<b>Çalışma Süresi</b>	1-5	67	34,4
	6-10 yıl	80	41
	11-15 yıl	31	15,9
	16-20 yıl	8	4,1
	21 yıl ve üzeri	9	4,6
<b>Görev</b>	Akademik	111	56,9
	İdari	84	43,1
<b>Gelir Seviyesi</b>	1501-3000 TL	38	19,5
	3001-4500 TL	49	25,1
	4501-6000 TL	23	11,8
	6001 TL ve üzeri	85	43,6

Tablo 1 incelendiğinde üniversite çalışanlarının çoğunun erkek olduğu (%67,2) görülmektedir. Tabloya göre; 31-35 yaş aralığında olan çalışanlar sayıca fazladır (%43,6). Çalışanların yarısından fazlası lisansüstü (%50,8) eğitim düzeyine sahiptir. Personelin çalışma süresi açısından ise 6-10 yıl arasında (%41) çalışan bireylerin sayıca fazlalığı gözlenmektedir. Görev türü açısından bakıldığında çoğunluğu akademik personelin (%56,9) oluşturduğu görülmektedir. Gelir seviyesi incelendiğinde ise 6001 TL ve üzeri (%43,6) gelire sahip personeller çoğunluğu oluşturmaktadır.

### B. Faktör Analizi Sonuçları

Araştırma ölçeğinde yer alan maddelere açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Örgütsel özdeşleşme ölçeğine yapılan açıklayıcı faktör analizi bulguları Tablo 2'de verilmiştir.

**Tablo 2.** Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

Sorunun Sıra Numarası (Örgütsel Özdeşleşme)	F1
Ö2.	,886
Ö6.	,843
Ö5.	,822
Ö3.	,814
Ö4.	,800
Ö1.	,770
<b>Açıklanan Varyans Yüzdesi</b>	<b>67,768</b>

Örgütsel özdeşleşme ölçeğine yönelik yapılan faktör analizinde Kaiser Meyer-Olkin değerinin 0,873 ve Bartlett küresellik testi oranının 777,795 olması verilerin anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır. Yapılan analiz sonucunda tek boyut elde edilmiş ve faktör

yükleri 0,770 ile 0,886 arasında değerler almıştır. Yapılan analizde ölçeğin toplam varyansın %67,768'ini açıkladığı belirlenmiştir. Güvenilirliğe ilişkin analizde örgütsel özdeşleşme değişkeninin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısının 0,901 olduğu görülmüştür. Algılanan örgütsel destek algısı ölçeğine yapılan açıklayıcı faktör analizi bulguları Tablo 3'te verilmiştir.

**Tablo 3.** Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

Sorunun Sıra Numarası (Algılanan Örgütsel Destek)	F1
ÖD8	,840
ÖD10	,817
ÖD2	,799
ÖD1	,797
ÖD11	,785
ÖD6	,781
ÖD4	,780
ÖD3	,779
ÖD12	,778
ÖD9	,771
ÖD7	,764
ÖD5	,721
<b>Açıklanan VaryansYüzdesi</b>	<b>61,625</b>

Algılanan örgütsel destek ölçeğine yönelik gerçekleştirilen faktör analizinde Kaiser Meyer-Olkin değerinin 0,937 ve Bartlett küresellik testi oranının 1,657 olması verilerin anlamlılığını ifade etmektedir. Yapılan analiz sonucunda tek boyut elde edilmiş ve faktör yükleri 0,721 ile 0,840 arasında değerler almıştır. Yapılan analizde ölçeğin toplam varyansın %61,625'ini açıkladığı görülmüştür. Güvenilirliğe ilişkin analizde psikolojik güvenlik değişkeninin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısının 0,943 olduğu görülmüştür.

Psikolojik güvenlik ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi bulguları Tablo 4'te sunulmuştur.

**Tablo 4.** Psikolojik Güvenlik Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

Sorunun Sıra Numarası (Psikolojik Güvenlik)	F1
P4.	,900
P2.	,898
P5.	,851
P1.	,801
P3	,796
<b>Açıklanan VaryansYüzdesi</b>	<b>72,323</b>

Psikolojik güvenlik ölçeğine yönelik yapılan faktör analizinde Kaiser Meyer-Olkin değerinin 0,867 ve Bartlett küresellik testi oranının 619,886 olması verilerin uygunluğunu ve anlamlılığını ifade etmektedir. Gerçekleştirilen analiz sonucunda tek boyut elde edilmiş ve faktör yükleri 0,796 ile 0,900 arasında değerler almıştır. Yapılan

analizde ölçeğin toplam varyansın %72,323'ünü açıklamıştır. Güvenilirliğe ilişkin analizde psikolojik güvenlik değişkeninin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısının 0.900 olduğu görülmüştür.

### C. Hipotezlerin Testi

Çalışmanın temel değişkenleri arasındaki ikili ilişkileri gösteren Pearson korelasyon katsayıları Tablo 5'te verilmiştir:

**Tablo 5.** Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar

Faktörler	$\bar{X}$	SS	1	2	3
1-Örgütsel Özdeşleşme	3,771	,846	1		
2- Örgütsel Destek	3,460	,762	<b>,484**</b>	1	
3-Psikolojik Güvenlik	3,363	,954	<b>,267**</b>	<b>,290**</b>	1

\*\*p<0,01; \*p<0,05

Tablo 5'te görüldüğü gibi örgütsel özdeşleşme, örgütsel destek ve psikolojik güvenlik değişkenleri arasında doğru yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Bu ilişkinin düzeyi incelendiğinde ise örgütsel özdeşleşme ile örgütsel destek (0,484) arasında güçlü bir ilişkinin var olduğu sonucuna varılabilir. Bununla birlikte psikolojik güvenlik değişkeni ile örgütsel özdeşleşme (,267) ve örgütsel destek (,290) değişkenleri arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişkinin bulunduğu ifade edilebilir. Bu doğrultuda örgütlerinden destek gören ve psikolojik güvenlik algısı yüksek olan çalışanların örgütleriyle özdeşleşmeleri beklenmektedir. Değişkenlere yönelik gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları Tablo 6'da özetlenmiştir.

**Tablo 6.** Değişkenlere Yönelik Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Bağımlı değişken: Örgütsel Özdeşleşme								
	1.Adım			2.Adım			3.Adım		
	$\beta$	t	p	$\beta$	t	p	$\beta$	t	p
<b>Cinsiyet</b>	-,134	-	,100	-,014	-,193	,847	-,006	-,075	,940
<b>Gelir Durumu</b>	,102	,800	,425	,074	,653	,515	,039	,339	,735
<b>Yaş</b>	,199	1,866	,064	,145	1,534	,127	,177	1,849	,066
<b>Eğitim Durumu</b>	-,028	-,252	,801	-,122	-1,236	,218	-,147	-1,480	,141
<b>Deneyim</b>	,011	,112	,911	,023	,257	,797	-,024	-,261	,795
<b>Görev</b>	-,021	-,236	,814	-,074	-,953	,342	-,080	-1,028	,305



Örgütsel Destek	-	-	-	,479**	7,238	,000	,288**	4,285	,000
Psikolojik Güvenlik	-	-	-	-	-	-	,431**	6,342	,000
R <sup>2</sup>	,071			,275			,405		
Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	,036			,244			,376		
ΔR <sup>2</sup>	-			,204			,129		
F	2,049			8,833**			13,977**		

\*\*p<0,01; \*p<0,05

Tablo 6'daki araştırma hipotezlerinin geçerliliğine ilişkin sonuçlara bakıldığında; örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasındaki etki düzeyini gösteren beta katsayısı ( $\beta=,479$  ve  $p=,000$ ) anlamlı bulunmuştur. Dolayısıyla algılanan örgütsel destek örgütsel özdeşleşme değişkenini olumlu yönde etkilemiş, H<sub>1</sub> desteklenmiştir. Ayrıca psikolojik güvenlik değişkeninin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisi olduğu bulgusuna ulaşılmıştır ( $\beta=,431$  ve  $p=,000$ ). Bu bulgudan hareketle H<sub>3</sub> desteklenmiştir. Örgütsel destek ve psikolojik güvenlik arasındaki ilişkiye yönelik yapılan regresyon analizi sonuçlarına tablo 7'de yer verilmiştir.

**Tablo 7.** Değişkenlere Yönelik Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Psikolojik Güvenlik		
	$\beta$	t	p
Örgütsel Destek	,505	8,130	,000
R <sup>2</sup>	,255		
Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	,251		
F	66,099**		

\*\*p<0,01; \*p<0,05

Tablo 7 incelendiğinde ise bağımsız değişken olan örgütsel desteğin aracı değişken olarak ele alınan psikolojik güvenlik üzerindeki etki düzeyini gösteren beta katsayısı anlamlı sonuç vermiştir. Buradan hareketle algılanan örgütsel desteğin psikolojik güvenlik değişkenini olumlu yönde etkilemiştir, H<sub>2</sub> desteklenmiştir.

Algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde psikolojik güvenlik değişkeninin aracılık rolüne sahip olup olmadığını belirlemek amacıyla aracılık testi gerçekleştirilmiştir. Aracılık testi gerçekleştirilirken Baron ve Kenny'nin (1986) aracılık rolüne ilişkin kriterleri dikkate alınmıştır.

Algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde psikolojik güvenliğin aracı rol üstlenip üstlenmediğini ortaya koymak için ilk adımda örgütsel destek algısının psikolojik güvenlik değişkenine doğrudan etkisine bakılmıştır. Bu adımda gerçekleştirilen analizin F testi anlamlı sonuç vermiştir ( $F=66,099$   $p<0,01$ ) ve algılanan örgütsel destek değişkeni psikolojik güvenlik değişkeninin toplam varyansının yaklaşık olarak % 25,5'ini açıkladığı görülmüştür ( $R^2=0,255$ ). Tablo 2.13'de görüldüğü gibi örgütsel destek algısı psikolojik güvenlik değişkenini %99 önem seviyesinde etkilemektedir ( $\beta=0,505$  ve  $p=0,000$ ).

Daha sonra analizin ikinci adımında algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeye doğrudan etkisine bakılmıştır. Bu adımda yer alan modelin F testi anlamlı sonuç vermiştir ( $F=8,833$   $p<0,01$ ). Örgütsel destek algısı örgütsel özdeşleşmenin toplam varyansının yaklaşık %27,5'ini açıklamaktadır ( $R^2=0,275$ ). Elde edilen bulgular örgütsel destek algısının çalışanların özdeşleşme düzeylerini %99 önem seviyesinde etkilediğini göstermektedir ( $\beta=0,479$  ve  $p=0,000$ ).

Son olarak aracı değişken olan psikolojik güvenlik modele dahil edilerek analiz tekrarlanmıştır. Sonuçlar örgütsel destek algısının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin psikolojik güvenlik değişkeninin modele katılmasıyla azaldığını göstermiştir ( $\beta=0,288$  ve  $p=0,011$ ). Mevcut durumda psikolojik güvenlik değişkeninin örgütsel destek algısı ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide kısmi aracı rol üstlendiği belirlenmiştir. Elde edilen tüm bulgulardan  $H_3$  desteklenmiştir.

### VIII. Genel Değerlendirme ve Sonuç

Bu çalışma algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme düzeyi üzerinde etkisi ve psikolojik güvenliğin algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide aracı bir rol oynayıp oynamadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla ilk olarak algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik güvenlik kavramları ele alınarak kavramsal çerçeve oluşturulmuştur.

Kavramsal çerçeve oluşturulduktan sonra algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik güvenlik kavramlarının birbirleriyle olan etkileşimini ortaya koymak için kavramları birlikte ele alan çalışmalar literatür taraması aracılığıyla incelenmiştir. Bu çalışmalarda algılanan örgütsel desteğin çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerini ve psikolojik güvenlik algılarını olumlu yönde etkilediği bulunmuştur (Turunç ve Çelik 2010, Kerse ve Karabey 2017, Kahn 1990). Bahsi geçen çalışmalardan yola çıkılarak araştırma modeli kurgulanmış ve bu model doğrultusunda hipotezler oluşturulmuştur. Araştırma hipotezlerinin test edilmesi amacıyla bir kamu üniversitesinde çalışanlar örneklem olarak seçilmiştir. Araştırmada anket tekniği kullanılmıştır. 195 çalışan üzerinde yapılan anket çalışmasından elde edilen sonuçlar aşağıda özetlenmiştir:

Öncelikle değişkenlere ilişkin kullanılan her bir ölçeğin güvenilirlik düzeyi incelenmiştir. Ölçeklerin güvenilirliğinin tespitinde cronbach alfa katsayısı ölçüt olarak kullanılmıştır. Yapılan analizlerde değişkenlere yönelik her bir ölçeğin güvenilirlik

düzeylerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu görülmüştür. Daha sonra her bir ölçeğe sırasıyla açıklayıcı faktör analizleri uygulanmış ve faktör yapıları tespit edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda ölçeklerin her biri tek bir boyut altında toplanmıştır.

Araştırma modelinde yer alan değişkenler arasında öngörülen ilişkileri gösteren hipotezleri test edebilmek amacıyla korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik güvenlik arasında %99 önem seviyesinde anlamlı ilişkiler olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasında doğru yönlü ve orta düzeyde bir ilişkinin var olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın aracı değişkenini oluşturan psikolojik güvenlik ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiye bakıldığında; değişkenler arasında olumlu yönde ve orta düzeyde bir ilişkinin var olduğu görülmektedir.

Korelasyon analizi ile değişkenler arasında ilişki ortaya konulduktan sonra regresyon analizi uygulanmıştır. Algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini test etmek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizinde örgütsel özdeşleşme bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Bağımsız değişkenler olarak ise önce demografik değişkenler ele alınmış daha sonra ise sırasıyla örgütsel destek ve psikolojik güvenlik değişkenleri modele dahil edilmiştir.

Algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme düzeyi üzerindeki etkisinde psikolojik güvenliğin aracı rol üstlenip üstlenmediğini ortaya koymak için gerçekleştirilen regresyon analizinde ilk olarak algılanan örgütsel desteğin aracı değişken olarak kabul edilen psikolojik güvenlik üzerindeki etkisine bakılmıştır. Bu regresyon analizinin F testi anlamlı çıkmış ve örgütsel desteğin psikolojik güvenliği %99 önem seviyesinde etkilediği ( $H_2$  Kabul) görülmüştür. Başka bir ifadeyle örgütlerinden destek gören çalışanlar buldukları ortamı psikolojik bağlamda güvenli olarak algılamaktadırlar.

İkinci olarak algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme değişkenine doğrudan etkisine bakılmıştır. Bu adımda gerçekleştirilen analizin F testi anlamlı sonuç vermiş ve algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme düzeyini %99 önem seviyesinde etkilediği ( $H_1$  Kabul) görülmüştür. Bu sonuçtan hareketle örgütlerinde destek gören çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerinin artış gösterdiği söylenebilir. Bununla birlikte psikolojik güvenlik değişkeninin örgütsel özdeşleşme düzeyini olumlu yönde etkilediği ( $H_3$  Kabul) sonucuna da ulaşılmıştır. Bu bağlamda kendilerini psikolojik anlamda güvende ve rahat hisseden çalışanların örgütleriyle daha fazla özdeşleşebildikleri söylenebilir.

Son olarak aracı değişken olan psikolojik güvenlik modele dahil edilerek analiz tekrarlanmıştır. Sonuçlar algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme düzeyi üzerindeki etkisinin psikolojik güvenlik değişkeninin modele katılmasıyla azaldığını göstermiştir. Mevcut durumda psikolojik güvenlik değişkeninin örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide kısmi aracı rol üstlendiği ( $H_4$  Kabul) belirlenmiştir. Bu bulgudan hareketle örgütsel destek kavramının hem direkt olarak hem

de psikolojik güvenlik aracılığıyla örgütsel özdeşlemeyi etkilediği sonucu çıkarılabilir. Diğer bir ifadeyle örgütün çalışanlarının katkılarını önemsemesi ve değer vermesi bireylerin psikolojik güvenlik algılarını ve örgütleriyle özdeşleme düzeylerini artırmaktadır.

### Kaynaklar

- Angle, H.L. ve Perry, J. L. (1983). "Organizational Commitment: Individual and Organizational Influences", *Work and Occupations*, 10, 123-146.
- Ashforth, B. E. ve Mael, F. (1989). "Social Identity Theory and The Organization", *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Baron, R.M. ve Kenny, D.A. (1986). "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research Conceptual, Strategic and Statistical Considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Cheney, G. (1983). "On The Various and Changing Meanings of Organizational Membership: A Field Study of Organizational Identification", *Communication Monographs*, 50, 342-362.
- Corman, S. R. ve Scott, C. R. (1994). "Perceived Networks, Activity Foci, and Observable Communication in Social Collectives", *Communication Theory*, 4, 171-190.
- Cropanzano, R. ve Mitchell, M. S. (2005). "Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review", *Journal of Management*, 31(6), 874-900.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M.ve Harquail, C. V. (1994). "Organizational images and member identification", *Administrative Science Quarterly*, 39(June). 239-263.
- Edmondson, A. (1999). "Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams." *Administrative Science Quarterly*, 44 (2), 350-383.
- Edmondson, A. C. (2003). "Speaking Up in The Operating Room: How Team Leaders Promote Learning in Interdisciplinary Action Teams", *Journal of Management Studies*, 40(6), 1419.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S.ve Lynch, P. (1997). "Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. ve Sowa, D. (1986). "Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, 7, 500-507.
- Hall, D.T., Schneider, B. ve Nygren, H.T. (1970). "Personal Factors in Organizational Identification", *Administrative Science Quarterly*, 15, 176-190.
- Johnson, W. L., Johnson, A. M.ve Heimberg, F. (1999). "A Primaryand Second-Order Component Analysis of the Organizational Identification Questionnaire", *Educational and Psychological Measurement*, 59(1), 159.

- Kahn, W. A. (1990). "Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work", *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Katz, D. ve Kahn, R. (1978). "The Social Psychology of Organizations", John Wiley & Sons, 1-840.
- Kerse G. ve Karabey C. N. (2017). "Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi: Örgütsel Sinizmin Aracı Rolü", *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(4), 375-396.
- Lee, F., Edmondson, A. C., Thomke, S. ve Worline, M. (2004). "The Mixed Effects of Inconsistency on Experimentation in Organizations", *Organization Science*, 15(3),310–326.
- Liang, J., C. Farh, C. I. ve Farh, J. L. (2012). "Psychological Antecedents of Promotive and Prohibitive Voice: A Two-Wave Examination", *Academy of Management Journal*, 55(1), 71-73.
- May, D. R., Gilson, R. L., ve Harter, L. M. (2004). "The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and The Engagement of the Human Spirit at Work", New York: John Wiley & Sons.
- Riggle, R. J., Edmondson, D. 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(10),1027-1030.
- Sakal Ö. (2018). "Kamuda "İyi İdare" Perspektifinde Hizmetkâr Liderlik, Psikolojik Güvenlik ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi", *Ombudsman Akademik*, Özel Sayı 1, 259-293
- Schein, E. H. ve Bennis, W. G. (1965). "Personal and Organizational Change Through Group Meth Ods: The Laboratory Approach", John Wiley & Son, New York, 1-376.
- Tajfel, H., (1981). "Human Group and Social Categories: Studies in Social Psychology", New York: Cambridge University Press.
- Turunç Ö. ve Çelik M. (2010). "Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi", *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2), 183-206.