

## ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN PSİKOLOJİK RAHATLIK ÜZERİNE ETKİSİNDE LİDERE GÜVENİN ARACILIK ROLÜ: BİR KAMU HASTANESİNDE ARAŞTIRMA\*

Münevver ŞAHİN<sup>2</sup>, Özgür DEMİRTAŞ<sup>3</sup>

### Öz

Bu çalışmanın temel amacı; algılanan örgütsel desteğin psikolojik rahatlık üzerine etkisinde lidere güvenin aracı rolünü araştırmaktır. Çalışmanın hipotezlerini test etmek amacıyla bir Kamu Hastanesinde araştırma gerçekleştirilmiştir. Basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 300 hemşireye, yüz yüze ve çevrimiçi anket uygulanarak veriler elde edilmiştir. Algılanan örgütsel desteğin, psikolojik rahatlığa etkisinde lidere güvenin aracı rolü Yapısal Eşitlik Modeli kullanılarak incelenmiştir. Çalışma sonuçları, algılanan örgütsel desteğin lidere güven ve psikolojik rahatlık üzerinde pozitif etkisinin olduğunu göstermektedir. İlave olarak lidere güvenin algılanan örgütsel destek ile psikolojik rahatlık arasında kısmi (pozitif) aracılık rolünde olduğu tespit edilmiştir. Çalışma sonuçlarının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Algılanan Örgütsel Destek, Lidere Güven, Psikolojik Rahatlık, Sağlık Kurumları

**JEL Kodları:** I19, J50, J59

## THE MEDIATING ROLE OF TRUST IN LEADER IN THE EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON PSYCHOLOGICAL SAFETY: RESEARCH IN A PUBLIC HOSPITAL

### Abstract

The main purpose of this study; to investigate the mediating role of trust in the leader in the effect of perceived organizational support on psychological safety. In order to test the hypotheses of the study, the research was carried out in a Public Hospital. Data were obtained by applying face-to-face and online questionnaires to 300 nurses selected by simple random sampling method. The mediating role of trust in the leader in the effect of perceived organizational support on psychological safety was examined using the Structural Equation Model. The results of the study show that perceived organizational support has a positive effect on trust in the leader and psychological safety. In addition, it has been determined that trust in the leader has a partial (positive) mediation role between perceived organizational support and psychological safety. The results of the study are considered to contribute to the literature.

**Keywords:** Perceived Organizational Support, Trust in Leader, Psychological Safety, Health Institutions

**JEL Codes:** I19, J50, J59

\* Bu çalışma için Kayseri Üniversitesi Etik Kurulunun 02/03/2022 tarihli toplantısında etik kurul onayı alınmıştır.

<sup>2</sup> Doktora öğrencisi, Kayseri Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, [munevver440223@gmail.com](mailto:munevver440223@gmail.com), <https://orcid.org/0000-0003-2964-2800>

<sup>3</sup> Prof. Dr., Kayseri Üniversitesi Develi Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi, [demirtasozgur@yahoo.com](mailto:demirtasozgur@yahoo.com), <https://orcid.org/0000-0002-2495-2124>



## GİRİŞ

Çalışan ve işveren ilişkilerinde taraflardan birinin gördüğü olumlu muamele karşılıklılık normu gereği tarafların hepsi için olumlu sonuçlar sağlamaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 698). Algılanan Örgütsel Destek (AÖD), çalışanların katkılarına karşılık örgütün çalışan refahına ne kadar önem verdiğiine ilişkin algıyı ifade eder (Eisenberger, 2022). Algılanan örgütsel destek, çalışanın örgüt tarafından gördüğü muameleden etkilenir. Böylece çalışanın beklediği destek derecesi ve örgüt konusundaki yorumu da etkilenecektir. Bu etki, çalışanın olası hatalarını, performansını, aldığı maaşı adil olarak algılamasını, işini anlamlı ve ilginç hale getirme arzusunu içermektedir (Eisenberger, Huntington, Hutchison, ve Sowa, 1986, s. 501).

Güven ortamı, açık iletişimin olduğu, etkin ve verimli çalışma ortamına katkıda bulunmaktadır. Güven düzeyinin düşük olması, bilginin yanlış yönlendirilmesine veya kişilerarası duyguların olumsuz etkilenmesine yol açabilmektedir (Mishra ve Morrissey, 1990, s. 444). Etkinliği ve verimliliği yüksek, iletişim kanallarının açık olduğu, çalışanların karşılıklı saygı ve yardımlaşmaya önem verdiği bir örgütün oluşmasında örgütsel güven öne çıkan bir değişkendir (Keskinlik Kara, Zafer Güneş ve Aydoğan, 2015, s. 387). Bu bağlamda yönetici ve çalışan ilişkisinde güven duygusunun tesis edilmesinin olumlu işyeri çıktıları oluşturacağı düşünülmektedir.

Organizasyonlarda değişim ve belirsizliğin artması ile iş güvenliğindeki yetersizlikler, ekip üyelerinin soru sorma, yardım isteme ve hatalara karşı tolerans görme gibi psikolojik rahatlık başlığı altında ele alınabilecek kavramları gündeme getirmiştir. Yapılan çalışmalar, psikolojik rahatlığın çalışma ekiplerinde performansı artırmadaki rolü olduğunu; bununla birlikte, psikolojik rahatlığın ve onu geliştirmenin yollarının, çalışma ekipleriyle ilgili gelecekteki araştırmalar için giderek daha alakalı olacağını öne sürmektedir (Edmondson, 1999, s. 380). Diğer sektörlerle benzer şekilde sağlık sektöründe de psikolojik olarak rahat olan çalışanlar olumlu iş çıktıları sağlayacaktır. Nitekim sağlık hizmetlerinde psikolojik rahatlığın, tıbbi hata oranlarının daha düşük ve hastaların daha iyi tıbbi sonuçlar elde etmesi ile bağlantılı olduğu belirtilmektedir (Vermont Child Welfare Training Partnership [Vermont CWTP], 2022).

Son yıllarda yaşanan küresel gelişmeler örgütlerde ve çalışanlardaki stres ve baskıyı artırmaktadır. Nitekim matris yapıları son derece karmaşık ve yüksek iletişim gerektiren sağlık kurumlarında da bu durum geçerlidir. Sağlık kurumlarında çalışan sayısı ve sağlık hizmeti sunumu bakımından büyük bir yeri olan hemşirelerde bu durum öne çıkmaktadır. Özellikle Covid-19 salgınından sonra hasta sayısındaki ciddi artışla birlikte hemşirelerin iş yükü ve iş yeri ortamındaki baskı giderek artmaktadır (Xu, Zhang, Bu, & He, 2021, s. 1). Bu bağlamda çalışanın iş yeri ortamında sağlıklı ve rahat hissetmesi için örgütlerin psikolojik rahatlık

konusuna daha fazla dikkat etmesi gerekmektedir (Frazier, Fainshmidt, Klinger, Pezeshkan, & Vracheva, 2017, s. 149). Psikolojik rahatlık, işyeri desteği, işyerinde lider ile olumlu ilişkiler kurma gibi değişkenlerden etkilenmektedir (Frazier vd., 2017, s. 149). Çalışanların algıladığı destek, örgüt ve o örgütte yer alan bireylerin etkileşiminin kaliteli bir şekilde oluşturulması ve sürdürülmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Derin, Demirtaş ve Derindağ, 2018, s. 201). Nitekim yapılan görgül araştırmalar, algılanan örgütsel desteğin hemşirelerde çeşitli örgütsel davranışlar ve sağlık yararları üzerinde olumlu etkileri olduğunu göstermiştir (Wang, Liu, Zou, Hao, & Wu, 2017, s. 2).

Yapılan literatür taramasında AÖD ve psikolojik rahatlık (Gundersen, 2020; Xu vd., 2021, s. 4; Carmeli ve Zisu, 2009, s. 898; Frazier vd., 2017, s. 130); AÖD ve lidere güven (Celep ve Eler Yilmazturk, 2012, s. 5769; Keskinliç Kara vd., 2015, s. 391; Sevinç Altaş, 2021, s. 885; Shukla ve Rai, 2015, s. 981); lidere güven ve psikolojik rahatlık (Demirel ve Derin, 2017; Derin, 2017, s. 60) ilişkileri ele alınmış olmasına rağmen ulusal yazında bu konuya yeteri kadar yer verilmediği, AÖD'nin psikolojik rahatlığa etkisinde lidere güvenin aracı rolünün ele alınmadığı ve ampirik olarak araştırılmadığı görülmüştür. Bu kapsamda araştırmanın temel amacı; AÖD'nin psikolojik rahatlık üzerine etkisinde lidere güvenin aracı etkisini araştırmaktır. Bu bağlamda çalışma ile alan yazına önemli bir katkı verileceği düşünülmektedir. Ek olarak, yukarıda verilen bağlamdan yola çıkılarak bu konunun sağlık çalışanlarının en büyük meslek grubunu oluşturan hemşirelerde araştırılmasının çalışmanın özgünlüğünü artıracığı düşünülmektedir.

## KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### Algılanan Örgütsel Destek

AÖD, sosyal mübadele çerçevesinde ele alınabilecek (Wayne, Shore ve Liden, 1997, s. 82) önemli bir kavramdır. Ücret gibi maddi veya onay, prestij sembolleri gibi maddi olmayanların değer tokuşu sosyal mübadele teorisine göre sosyal davranışın bir yönüdür (Homans, 1958, s. 606). Bir faydayı elde eden kişinin o faydayı sağlayana minnet duyması, kendine yardım edene yardım etmek istemesi karşılıklılığın doğasındandır ve evrensel olarak kabul gören bir normdur (Gouldner, 1960, s. 171). Algılanan örgütsel destek, çalışanların kuruma yaptığı katkılar neticesinde, çalıştığı kurumun verdiği değer ve onların refahını ne kadar önemseydiğine dair algıdır (Eisenberger ve Stinglhamber, 2011). Örgütsel Destek Teorisi, çalışan ve örgüt arasındaki ilişkiyi çalışanların perspektifinden görmeyi sağlaması, açık ve net yapıya sahip olması ile algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık, iş tatmini gibi kavramlarla kuvvetli ilişkileri sebebiyle ilgi gören bir konudur (Kurtessis, Ford, Buffardi, Steward ve Adis, 2015, s. 1855).

Çalışanların kuruluş tarafından değer ve önem gördüğü algısı, örgütün, çalışanın tutum ve davranışlarını tanıma, ödüllendirme gibi değişim yükümlülüklerini yerine getireceğine dair güvenini artırır

(Wayne, Shore ve Liden, 1997, s. 83). Kuruluş tarafından değer, onay ve saygı gören ücret, terfi vb. konularda olumlu faydalar sağlayan çalışanlar karşılıklılık normu gereği olumlu çıktılar oluşturacaklardır. Nitekim sosyal mübadele teorisyenleri istihdama somut faydalar ve sosyal ödüller için çaba ve sadakat ticareti olarak atıfta bulunmuşlardır (Homans, 1958; Rhoades ve Eisenberger, 2002). Yöneticiler kuruluşun temsilcisi olarak kabul edildiğinden (Eisenberger vd., 1986, s. 504; Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 711; Levinson, 1965, s. 378), çalışanların amirlerden destek almaları AÖD' ye olumlu katkıda bulunacaktır. Örgüt içinde yöneticiler, çalışanların gözünden bakıldığında örgütün karakterini, diğer kademelerdeki çalışanlara kıyasla daha güçlü olarak örnekleyen kişiler olarak görülür. Bu sebeple yöneticilerin AÖD 'yi daha güçlü bir şekilde etkileyeceği beklenmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 711).

### **Lidere Güven**

Güven, iki uçlu bir kavram olarak hem günlük hayatta hem de örgütsel hayatta birçok dinamiği etkilemekte ve önemli çıktılara yol açmaktadır (Aydın Küçük ve Günaydın, 2021, s. 544; Mayer, Davis ve Schoorman, 1995, s. 730). Güven, kurum ortamı içinde bireyler, gruplar ve lider ilişkileri olmak üzere çok geniş boyutta ele alınabilecek bir yapı olmasının yanı sıra, aniden oluşturulamayan, oluşturulması için zaman verilmesi gereken bir kavramdır. Bir örgütte güven ortamının oluşması durumunda, verimliliğin artması (Öztürk ve Uslu, 2022, s.144) çalışan ilişkilerinde olumlu bir atmosfer oluşması ve kurallara aykırı davranışların azalması sağlanabilmektedir (Aslan ve Özata, 2009, s. 97-104; Mishra ve Morrissey, 1990, s. 444).

Yöneticiye güven ise bir çalışma ortamında kişiler arası güvenin boyutlarından biridir (Derin, 2017, s. 53). Yönetim açısından güvenilir davranış, yöneticiler tarafından gerçekleştirilen, çalışanların kendilerine güven duyması için yeterli olsun veya olmasın, gerekli olan eylemler ve etkileşimler olarak tanımlanmaktadır. Bu davranış, yöneticilerin çalışanlara güvenilir davranışlarda bulunarak olumlu ilişkiler başlattığı, sosyal ve ekonomik bir değişim bağlamında ortaya çıkar. Yöneticilerin göstermiş olduğu olumlu davranışlar, çalışanların olumlu karşılık verme ve kendilerine güvenme olasılığını artıracak, "güven duyulan yönetici" olmaları için temel oluşturacaktır (Whitener, Susan, Korsgaard ve Werner, 1998, s. 516). Bir örgütte kişiler arasında güvenin var olması özellikle yönetici ve çalışan arasındaki ilişkilerin daha kaliteli olmasını sağlamaktadır. Bunun yanında örgüt ilişkilerinde güven, birbirleriyle ilgilenen, birbirlerini destekleyen ve aralarındaki ilişkiye özen gösteren ast-üst ilişkisinin oluşmasında önemli rol oynamaktadır (Türkkan, 2021, s. 63).

Bir örgütte güven oluştuğunda, çalışanlar daha fazla katkıda bulunmak için sorumluluk duymakta ve daha olumlu davranışlar sergilemektedir (Aslan ve Özata, 2009, s. 97-104; Türkkan, 2021, s. 65). Bir

işletmede çalışanlar yöneticilerine güvenmiyorsa, o işletmede maliyetlerin artması, birey ve dolayısıyla örgüt gruplarının yapısının bozulması, korkunun artması gibi olumsuz koşullar oluşabilmekte ve bu durumun sonucu olarak o işletmede yabancılaşma, yalnızlık ve hatta düşmanlık hisleri ortaya çıkabilmektedir (Duman, 2018, s. 79). Bu bağlamda bir örgütün lideri konumunda olan yöneticilerin, çalışanlarının güvenini tesis etmesinin, olumlu işyeri çıktıları oluşturma konusunda son derece önemli olduğu açıktır.

### **Psikolojik Rahatlık**

Psikolojik rahatlık, bireylerin buldukları grup içinde risk almanın güvenli olduğuna (Edmondson, 1999, s. 354; Vermont CWPT, 2022) ve grup üyelerinin imajlarına, itibarlarına veya kariyerlerine zarar gelmeden kararları sorgulayabilecekleri veya karşı çıkabileceklerine dair paylaştıkları ortak inanç olarak tanımlanmaktadır (Dekker ve Edmondson, 2022). Clark (2020b) tarafından ise psikolojik rahatlık, insanların marjinalleştirilme, utanma veya bir şekilde cezalandırılmaktan korkmadan dahil olduklarını, öğrendiklerini, katkıda bulduklarını ve statükoya meydan okuduklarında güvende olduğunu hissettikleri bir durum olarak tanımlanmıştır.

Psikolojik rahatlık kavramının temeli, bazı kaynaklarda Schein ve Bennis'in 1965 yılındaki örgütsel değişim üzerine yapılan çalışmasına (Edmondson, 1999, s. 354) bazı kaynaklarda ise Schein'in (1992) çalışmasına dayandırılmaktadır (Dekker ve Edmondson, 2022). Ancak psikolojik rahatlık kavramının ilk ele alındığı nokta muğlak olsa da 90'ların sonunda Amy Edmondson tarafından bir imalat şirketinde gerçekleştirilen ve ekip psikolojik rahatlığının öğrenme davranışı ile ilişkili olduğunu gösteren yapılan araştırmayla (Dekker ve Edmondson, 2022; Edmondson, 1999) konuya olan ilginin giderek arttığı görülmektedir.

Schein (1992) tarafından psikolojik olarak rahat bir ortamın temel unsurları: eğitim ve uygulama fırsatları, doğru yöndeki çabalar için koçluk ve ödüllendirme, hata yapmayı olağan karşılayan normlar, yenilikçi düşünce ve deneyi ödüllendiren normlar olarak sıralanmıştır. Psikolojik rahatlığı inşa etmede bu tür normları örgüte kazandırmak için adım adım ilerlemek gerekmektedir. Nitekim Clark (2020a) Psikolojik rahatlığı inşa etmede dört aşamayı şu şekilde ifade etmiştir:

- Dahil Olma Rahatlığı (Inclusion Safety): Bir gruba ait olmak, olduğun gibi kabul edilmek ve güvende hissedebilmek
- Öğrenici Rahatlığı (Learner Safety): Soru sorarak, geri bildirim vererek ve alarak, deneyerek ve hata yaparak öğrenmek ve büyüme



- Katılımcı Rahatlığı (Contributor Safety): Anlamli bir katkı sağlayabilmek için beceri ve yeteneklerin kullanılarak fark yaratılması
- Meydan Okuyan Rahatlığı (Challenger Safety): İyileştirme fırsatları olduğunda statükoya rağmen işleri daha iyi hale getirmek (Clark, 2020 b, s. 6; Vermont CWTP, 2022).

### **Algılanan Örgüt Destek ve Psikolojik Rahatlık İlişkisi**

Stresörler, bireylerin başa çıkamayacaklarını hissettikleri çevresel talepleri ifade eder. Çalışanların, işin doğasında bulunan veya kuruluş üzerindeki dış baskılardan kaynaklanan koşulların aksine, işle ilgili stres faktörlerini kuruluş tarafından kontrol edilebilen koşullara bağladıkları ölçüde, stres kaynaklarının AÖD' yi azaltması beklenmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 701). Bir başka deyişle stresörlerin kuruluş tarafından oluşturulduğu düşünülürken AÖD düzeyinin azalması beklenmektedir.

AÖD çalışanların, sosyal ve duygusal gereksinimleri karşılamalı, öz yeterliliği güçlendirmeli, böylece iş tatminini, organizasyon temelli benlik saygısını ve iş ve aile hayatı arasındaki dengeyi artırmalıdır. (Kurtessis vd., 2015, s. 1871). Nitekim Xu vd. (2021) tarafından hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada hemşirelerin çalıştıkları kurumdan desteklendiğini hissettiklerinde, kuruma güvenmelerinin sağlanacağı ve böylece grubun diğer üyeleri ile daha olumlu bir şekilde etkileşime girebileceklerinin vurgusu yapılmıştır. Gundersen (2020) tarafından yapılan bir çalışmada ise liderin çalışanlarını ve onların iyiliğini önemseydiği duygusunun psikolojik rahatlığa katkı sağladığına vurgu yapılmıştır. Literatürden edinilen bilgiler ışığında aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

Hipotez 1: Algılanan örgütsel destek, psikolojik rahatlığı anlamlı olarak pozitif yönde etkilemektedir.

### **Algılanan Örgüt Desteği ve Lidere Güven İlişkisi**

Örgütlerin başarılı olabilmesinde en temel etmenlerden olan işgücünün desteklenmesi, örgüte ve yöneticiye güven ortamının oluşturulması (Sevinç Altaş, 2021, s. 886) oldukça önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Hedeflere yönelik eylemleriyle çalışanlar, iş arkadaşlarının, yöneticilerinin ve diğer ortaklarının desteğini hissedersen, örgüte ve yöneticilerine olan güvenleri artmaktadır (Keskinkılıç Kara vd., 2015, s. 387; Whitener vd., 1998, s. 527). Örgütsel desteğin çalışanlar tarafından yetersiz algılanması, karşılıklı güven ve paylaşımın olmaması, çalışanların kendini değersiz hissetmesi, örgütteki çalışanların performanslarını olumsuz yönde etkilemektedir (Türe Yılmaz ve Akkoç, 2019, s. 332).

Bir örgütte çalışanların en temel destek kaynakları yöneticiler ve çalışma arkadaşlarıdır (Keskinkılıç Kara vd., 2015, s. 386). Yöneticinin uygun davranışı örgütsel desteğe katkı sağlar çünkü çalışana göre



yönetici örgüt ile bir bütün olarak kabul edilmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002; Keskinılıç Kara vd., 2015, s. 386). Yönetim, adil muameleyi sağlayarak ve uyum yaratarak çalışanlarda olumlu algı oluşturmada yapıcı bir rol oynamaktadır (Shukla ve Rai, 2015, s. 985). Örgütsel destek teorisine göre AÖD, artan hissedilen yükümlülük, güven ve kuruluş adına çabanın ödüllendirileceği beklentisini ortaya çıkararak sosyal değişim yoluyla çalışanların kuruluşa yönelik olumlu yönelimini artırır (Kurtessis vd., 2015, s. 1868). Bu bağlamda literatürdeki bilgiler (Celep ve Eler Yilmazturk, 2012, s. 5769; Keskinılıç Kara vd., 2015, s. 390; Kurtessis vd., 2015, s.1869; Öztürk ve Uslu, 2022, s.154; Sarıkaya ve Keskinılıç Kara, 2020, s.435 Sevinç Altaş, 2021, s.885; Shukla ve Rai, 2015, s.981; Türe Yılmaz ve Akkoç, 2019, s.332; Whitener vd., 1998, s.527) ışığında aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

Hipotez 2: Algılanan örgütsel destek, lidere güveni anlamlı olarak pozitif yönde etkilemektedir.

### **Lidere Güven ve Psikolojik Rahatlık**

Güven, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde yer alan bir kavram olup bireyler için psikolojik yönü olan bir kavramdır. Güven duygusunun örgütte karşılama düzeyine göre çalışanların iş tatmini seviyesinde artışlar görülebilmesi beklenen bir durumdur (Koç ve Yazıcıoğlu, 2011, s. 48). Psikolojik rahatlık, kişiler arası güveni içerir ancak güvenden daha kapsamlı bir kavramdır. Psikolojik rahatlık, insanların kendileri olmaktan dolayı rahat oldukları kişiler arası güven ve karşılıklı saygı çerçevesinde bir ekip atmosferini tanımlar (Edmondson, 1999, s. 354).

Güven duygusunun örgütte; gelişmiş iletişim, daha fazla öngörülebilirlik, çalışan devrinde azalma, açıklık, dinlemeye istekli olma ve eleştiriyi kabul etme gibi olumlu çıktılar sağladığı gösterilmiştir (Mishra ve Morrissey, 1990, s. 444). Mayer ve Gavin (2005) tarafından yapılan çalışmada, yönetim daha fazla güven kazandıkça, çalışanların dikkatlerini yapılması gereken işe odaklama yeteneklerinin arttığı ifade edilmiştir. Ayrıca bu sonuçlar yöneticilere, çalışanlarından kazandıkları güven düzeyini oluşturmanın kendi çıkarları için en iyisi olduğunu ve birden çok yönetim düzeyine (süpervizör veya daha üst yönetim düzeyleri gibi) olan güvenin, çalışanların dikkatini işe odaklayabilmeleri için önemli olduğunu göstermektedir (Mayer ve Gavin, 2005, s. 885). Bir işletmede çalışanların yetenek ve deneyimleri ile sahip olduğu fikir ve önerilerini, (daha sonra işyerinde dışlanma, hoş görülme, baskı altında kalma ve aşağı görülme korkusu duymadan) ihtiyaç duyulduğunda ifade edebilmesi olarak bilinen psikolojik rahatlığın literatürdeki belirleyicilerinden birisi yöneticiye güvendir (Demirel ve Derin, 2017; Derin, 2017, s. 60). Literatürden edinilen bu bilgiler doğrultusunda oluşturulan hipotez aşağıda ifade edilmektedir:

Hipotez 3: Lidere güven, psikolojik rahatlığı anlamlı olarak pozitif yönde etkilemektedir.

## **Algılanan Örgüt Destek, Lidere Güven ve Psikolojik Rahatlık**

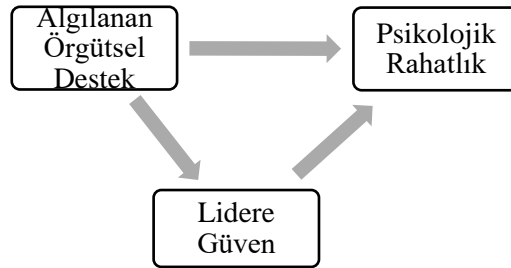
Örgütsel çalışmalarda ele alınan güven kavramı, kimi çalışmalarda algılanan örgütsel desteğin yordayıcısı (DeConinck, 2010, s. 1358; Dirks ve Ferrin, 2002, s. 619; Dulac, Jacqueline, Henderson ve Wayne, 2008, s. 1089; Ghani ve Hussin, 2009, s. 121; Sun, 2019), kimi çalışmalarda ise sonucu (Sun, 2019, s. 162) olarak ele alınmıştır. Örneğin Eisenberger, Fasolo ve Davis-LaMastro (1990), algılanan örgütsel desteğin sosyal mübadele gereği çalışanların örgüt için yaptığı çabaları fark etme ve ödüllendirme karşılığını yerine getireceğine dair güven oluşturacağını belirtmiştir.

Yukarıda belirtilen literatür bilgilerinin yanı sıra, Derin, Demirtaş ve Derindağ tarafından (2018) gerçekleştirilen çalışmada algılanan örgütsel desteğin lidere güven ve psikolojik rahatlık üzerinde etkili olduğu ifade edilmiştir (Derin, Demirtaş ve Derindağ, 2018, s. 121). Bu doğrultuda lidere olan güvenin, algılanan örgütsel destek ve psikolojik rahatlık ilişkisindeki aracı rolünü tespit etmek amacıyla oluşturulan hipotez aşağıda yer almaktadır:

Hipotez 4: Algılanan örgütsel desteğin psikolojik rahatlık üzerindeki etkisinde lidere güvenin aracı rolü bulunmaktadır.

Yukarıda kavramsal arkaplanı verilerek hipotezler oluşturulmuştur. Bu kapsamda yapılandırılan araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmektedir.

**Şekil 1:** Araştırma modeli



## **ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ**

### **Örnekleme**

Çalışmanın evreni, Malatya Eğitim ve Araştırma Hastanesi’nde 2022 yılında görev yapan hemşirelerdir. Örnekleme büyüklüğü, nicel yönelimli sosyal bilimler araştırmaları için %95 güven aralığında hesaplanmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 128). Hastane yetkililerinden edinilen bilgiler doğrultusunda 1000



kişi olarak belirlenen evren büyüklüğü için minimum örneklem büyüklüğü 278 kişi olarak tespit edilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 128). Anketler doldurulurken görülebilecek eksikliklere karşı toplam 300 kişiye anket uygulanmıştır.

### **Veri Toplama Araçları**

Verilerin toplanmasında yüz yüze ve online anket tekniği kullanılmıştır. Anketler uygulanmadan önce çalışanlara çalışmanın amacı açıklanmıştır. Araştırmada ihtiyaç duyulan verileri toplayabilmek için , “Kişisel Bilgi Formu”, “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” ,“Örgütsel Güven Ölçeği” ve “Psikolojik Rahatlık Ölçeği” kullanılmıştır. “Kişisel Bilgi Formu” yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, hizmet yılı, çalışılan birim ve gelir düzeyi değişkenlerini içeren 7 farklı kategorik sorudan oluşmaktadır. Kullanılan ölçekler ise 5’li Likert tipindedir (1 Kesinlikle Katılmıyorum-5 Kesinlikle Katılıyorum). Kullanılan ölçekler için mail yoluyla izin alınmıştır.

Algılanan Örgüt Desteğini seviyesini tespit etmek için, Eisenberger ve arkadaşlarının (1986) geliştirdiği, Stassen ve Ursel (2009) tarafından kısaltılan “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği”nin Türe ve Yıldırım (2018) tarafından hemşirelikte geçerlilik ve güvenilirliği yapılmış olan versiyonu uygulamada kullanılmıştır. Dokuz maddeden oluşan ölçeğin Cronbach’s alfa değerleri 0,88 olarak belirtilmiştir (Türe ve Yıldırım, 2018, s. 15).

Lidere Güven Düzeyini ölçmek için, Çalışkan (2021) tarafından geliştirilen üç alt boyut ve 17 maddeden oluşmuş Örgütsel Güven Ölçeği’nin yöneticiye olan güven boyutundaki 5 soru anket maddesi olarak kullanılmıştır (Çalışkan, 2021, s. 42). Yöneticiye güven boyutunun sağlık sektöründe uygulanan Cronbach’s alfa değeri 0,90 olduğu belirtilmiştir (Çalışkan, 2021, s. 52).

Psikolojik Rahatlık Algısı Ölçeği orijinali Edmondson (1999) tarafından geliştirilmiş 7 maddelik bir ölçektir. Ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması Yener (2015) tarafından gerçekleştirilmiştir. Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısı ise 0,81 olarak belirtilmiştir (Yener, 2015, s. 291).

### **Araştırmanın Etik Yönü**

Bu araştırmayı gerçekleştirmeden önce, Kayseri Üniversitesi Etik Kurulu’ndan 02.03.2022 tarihinde etik kurul izni alınmıştır. Ayrıca araştırmanın gerçekleştirildiği Malatya Eğitim ve Araştırma Hastanesi’nden 15/03/2022 tarih ve E-23536505-604.01.01 sayılı yazı ile bilimsel çalışma izni alınmıştır.

## BULGULAR

Katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımını tespit etmek amacıyla yapılan frekans analizi sonucunda; yaş dağılımına göre 25-31 yaş grubunun %28,7 oranında olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların cinsiyet dağılımında kadınların (%71,3); eğitim durumu dağılımında lisans mezunu katılımcıların (%70,3); medeni durumu dağılımında ise evli (%56,7) katılımcıların çoğunluğu oluşturduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların hizmet yılına göre dağılımında 11-15 yıl görev yapanların %24,3 ve çalışılan birim bakımında yoğun bakımda çalışanların %34,3 oranında olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların gelir dağılımına bakıldığında ise 8.000 TL ve üzeri gelir grubunun (%64,7) çoğunluğu oluşturduğu görülmüştür.

Araştırma verilerine dair yapılan tanımlayıcı istatistik bulgularına Tablo 1’de yer verilmiştir.

**Tablo 1:** Bağımlı ve bağımsız değişkenler için tanımlayıcı istatistikler

Ölçek Alt Boyutları	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maximum	Cronbach Alfa ( $\alpha$ )	Skewness	Kurtosis
AÖD	27,05	7,15	10,00	45,00	0,85	-0,02	-0,47
Lidere Güven	15,63	5,19	5,00	25,00	0,94	-0,26	-0,59
Psikolojik Rahatlık	21,86	5,18	7,00	35,00	0,81	-0,24	-0,01

Tablo 1’de görüldüğü üzere verilerin normal dağılıma uygunluğunu sınamak amacıyla çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri ölçülmüştür. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1,0 ile -1,0 arasında olması verilerin normal dağılıma uygun olduğunu göstermektedir. (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 214).

Araştırma değişkenlerine ait ortalama, standart sapma ve Pearson korelasyon değerleri Tablo 2’de yer almaktadır.

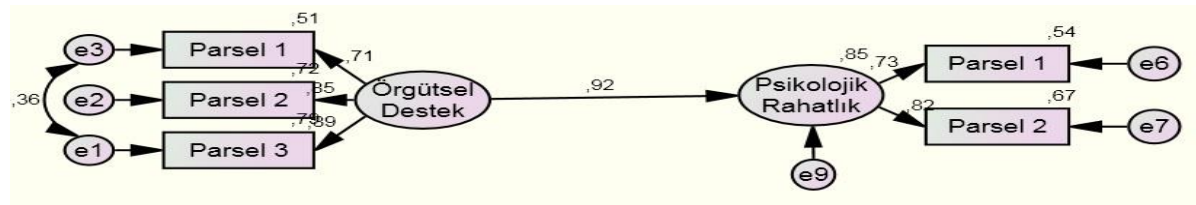
**Tablo 2:** Değişkenlere ait korelasyon değerleri

	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3
1. AÖD	27,05	7,15	-	0,78**	0,77**
2. Lidere Güven	15,63	5,19		-	0,73**
3. Psikolojik Rahatlık	21,86	5,18			-

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

Korelasyon katsayısının ( $r$ ) -1 ile +1 arasında değer alması değişkenler arasında ilişki olduğunun gösterebilir (Gürbüz & Şahin, 2018, s. 262). Tablo 2’ te yer alan bulgulara bakıldığında AÖD ile lidere güven arasında ( $r=0,78$ ;  $p= 0,01$ ) pozitif yönlü, AÖD ile psikolojik rahatlık arasında ( $r=0,77$ ;  $p=0,01$ ) arasında pozitif yönlü ve lidere güven ile psikolojik rahatlık arasında ( $r=0,73$ ;  $p=0,01$ ) pozitif yönlü kuvvetli ilişki olduğu tespit edilmiştir. Veriler IBM AMOS 19 programı ile analiz edilmiştir. Araştırmada örgütsel desteğin psikolojik rahatlığa doğrudan etkisi yapısal eşitlik modeli (YEM) ile teste tabi tutulmuştur. Oluşturulan yapısal model Şekil 2’de gösterilmiştir.

**Şekil 2:** Örgütsel desteğin psikolojik rahatlığa etkisine ilişkin YEM sonucu



Yapısal eşitlik modellemesinde (YEM) ölçme konusunda yapılabilecek hataları en aza indirmek ve elde edilecek sonuçların daha iyi olabilmesi için önerilen metotlardan biriside parselleme metodudur. (Little, Cunningham, Shahar ve Widaman, 2002; Rocha ve Chelladurai, 2012; Williams, Vandenberg ve Edwards, 2009). Bu bağlamda bulguların analizinde parselleme metodundan yararlanılmıştır. Bandalos (2002)’nin belirttiği üzere parselleme, iki veya daha fazla maddeden elde edilen madde puanlarının toplanmasını veya ortalamasının alınmasını ve bu parsel puanlarının bir YEM analizinde madde puanları yerine kullanılması işlemlerini ifade eder. Tek boyutlu ölçme araçlarında ölçme hatalarını azaltılması için parselleme metodu kullanılabilir (Little vd., 2002). Literatürde, modelleme konusunda parselleme yönteminin yararlı olabileceği ifade edilmektedir (Bandalos, 2002). Parselleme, göstergelerin sayısının azaltılmasını ve tahmin hatası oluşma ihtimalini azaltması açısından araştırmacılar tarafından tek tek madde kullanımı yerine tercih edilebilen bir metottur (Sass ve Smith, 2006, s.567). YEM’de modelin bireysel maddelerden dolayı oluşabilecek sistematik hataları en aza indirebilmek ve model-veri uyumunu sağlayabilmek için parselleme önerilen bir metottur (Yang, Nay ve Hoyle, 2010). Parselleme yapılırken, Williams vd. (2009)’nin önerdiği şekilde, maddelerin parsellere dengeli bir şekilde dağıtılmasına dikkat edilmiş ve ölçekte yer alana madde sıralaması baz alınarak rastgele yerleştirilmiştir. YEM sonucunda sağlık çalışanlarını örgütsel desteğin psikolojik rahatlığı ( $\beta= 0.92$ ) pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Model ile örgütsel desteğin psikolojik rahatlığa etkisi test edilmiş ve anlamlı bulunmuştur ( $p<0.01$ ). Ayrıca örgütsel desteğin psikolojik rahatlığa ilişkin varyansın ( $R^2$ ) %73’ ünü açıkladığı belirlenmiştir. Yapısal Modelin Uyum İndeksleri ise Tablo 3’de gösterilmektedir.

**Tablo 3.** Yapısal modelin uyum indeksleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum Ölçütleri	Mükemmel Uyum Ölçütleri	Modelin Uyum İndeksi Değerleri
$\chi^2/sd$	$3 < \chi^2/sd \leq 5$	$\chi^2/sd \leq 3$	4,25
CFI	$0,95 \leq CFI < 0,97$	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	0,99
GFI	$0,85 \leq GFI < 0,90$	$0,90 \leq GFI \leq 1,00$	0,98
NFI	$0,90 \leq NFI < 0,95$	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	0,98
TLI	$0,90 \leq TLI < 0,95$	$0,95 \leq TLI \leq 1,00$	0,96
AGFI	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	0,92
SRMR	$0,05 < SRMR \leq 0,10$	$0,00 \leq SRMR \leq 0,05$	0,02

Tablo 3’ de görüldüğü üzere modelin uyum indeks değerlerinin  $\chi^2 / sd= 4,25$ ; CFI = 0,99; GFI = 0,98; AGFI = 0,92; NFI = 0,98; TLI = 0,96; SRMR= 0,02 olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular, oluşturulan modelin uyum iyiliği değerlerinin yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir.

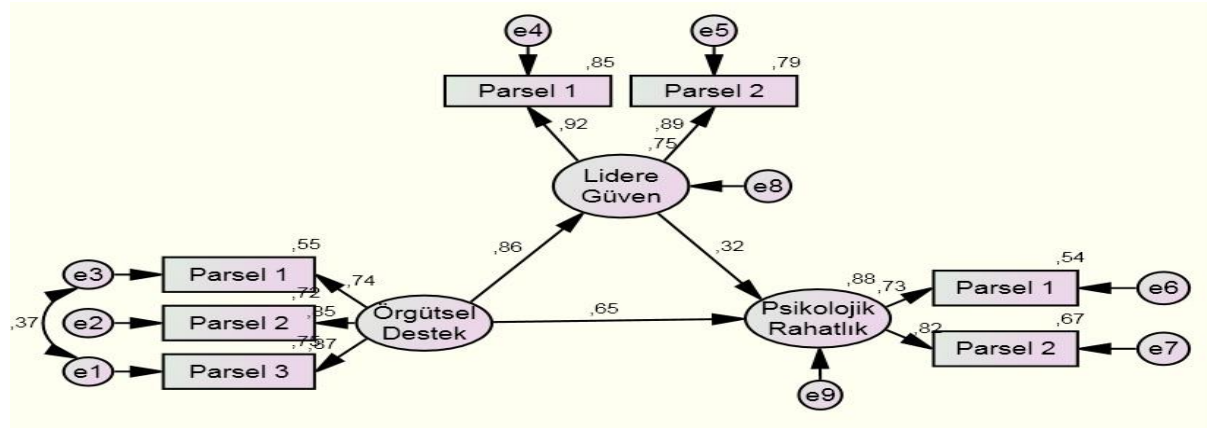
Lidere güvenin aracı rolünü tespit etmek amacıyla bu değişken modele eklenerek dolaylı etkinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Oluşturulan model ile örgütsel desteğin psikolojik rahatlığa olan doğrudan etkisinin düşüp düşmediği ve lidere güvenin aracı rolü olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Aracı modele ait uyum indeksleri Tablo 4’de yer almaktadır

**Tablo 4.** Aracı modelin uyum indeksleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum Ölçütleri	Mükemmel Uyum Ölçütleri	Modelin Uyum İndeksi Değerleri
$\chi^2/sd$	$3 < \chi^2/sd \leq 5$	$\chi^2/sd \leq 3$	4,86
CFI	$0,95 \leq CFI < 0,97$	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	0,97
GFI	$0,85 \leq GFI < 0,90$	$0,90 \leq GFI \leq 1,00$	0,95
NFI	$0,90 \leq NFI < 0,95$	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	0,97
TLI	$0,90 \leq TLI < 0,95$	$0,95 \leq TLI \leq 1,00$	0,94
AGFI	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	0,87
SRMR	$0,05 < SRMR \leq 0,10$	$0,00 \leq SRMR \leq 0,05$	0,02

Modelin uyum indeks değerlerinin  $\chi^2 / sd= 4,86$ ; CFI = 0,97; GFI = 0,95; AGFI = 0,87; NFI = 0,97; TLI = 0,97; SRMR= 0,02 olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular, oluşturulan modelin uyum iyiliği değerlerinin yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir (Tablo 4). Örgütsel Desteğin Psikolojik Rahatlığa Etkisinde Lidere Güvenin Aracı Rolüne İlişkin YEM sonuçlarına Şekil 3’te yer verilmiştir.

Şekil 3: Örgütsel desteğin psikolojik rahatlığa etkisinde lidere güvenin aracı rolüne ilişkin YEM



Şekil 3'te görülen YEM sonucuna bakıldığında; örgütsel desteğin lidere güveni pozitif ( $\beta = 0.86$ ;  $p < 0.01$ ), lidere güvenin psikolojik rahatlığı pozitif ( $\beta = 0.32$ ;  $p < 0.01$ ) etkilediği görülmektedir. Ek olarak, örgütsel desteğinin psikolojik rahatlığa olan doğrudan etkisinin düştüğü görülmektedir ( $\beta = 0.65$ ;  $p < 0.01$ ). Diğer bir ifade ile lidere güvenin örgütsel desteğin psikolojik rahatlığa etkisinde kısmi aracı rol oynadığı tespit edilmiştir. Örgütsel desteğinin psikolojik rahatlığa olan dolaylı etkisi  $\beta = 0.27$  bulunmuştur. Araştırma bulgularına göre hemşirelerin örgütsel destek düzeyleri psikolojik rahatlık düzeylerini pozitif etkilediği gibi bu etki hemşirelerin lidere güven düzeyini artırarak dolaylı olarak da gerçekleşmektedir. Ayrıca örgütsel desteğin ve lidere güvenin psikolojik rahatlığa ilişkin varyansın ( $R^2$ ) %88' ini açıkladığı belirlenmiştir.

Araştırmadan elde edilen bilgiler sonucunda hemşirelerin örgütsel destek düzeylerinin psikolojik rahatlıklarını lidere güven üzerinden dolaylı olarak etkilediği görülmüştür. Bootstrapping işlemi ile modelin doğrudan ve dolaylı etkilerinin anlamlı olup olmadığı test edilmiş ve sonuçlara Tablo 5'te yer verilmiştir. Güven aralığına bakıldığında alt ve üst sınır değerlerinin arasında sıfır değerinin olmayışı tespit edilen etkinin anlamlı düzeyde olduğunu göstermektedir (Hayes, 2013). Bootstrapping işlemi 5.000 yeniden örneklemeyle %95 güven düzeyinde gerçekleştirilmiştir. Nitekim DiCiccio ve Efron (1996) tarafından Bootstrapping işleminin %95 güven düzeyinde 5000 yeniden örnekleme yapılmasının yeterli olduğu bildirilmiştir.

**Tablo 5.** Regresyon analizi sonuçları

Model Yolları	%95 Güven Aralığı		
Doğrudan etki	Katsayı	Alt Sınır	Üst Sınır
Örgütsel Destek → Lidere Güven	0,86	0,79	0,92
Örgütsel Destek → Psikolojik Rahatlık	0,65	0,44	0,94
Lidere Güven → Psikolojik Rahatlık	0,32	0,10	0,54
<b>Dolaylı etki</b>			
Örgütsel Destek → Lidere Güven → Psikolojik Rahatlık	0,27	0,08	0,45

## SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Günümüz dünyasında artan teknolojik gelişmeler ve rekabet gerek kurumlar üzerinde gerekse çalışanlar üzerinde baskı oluşmasına neden olmaktadır. Bu stres ve baskı ortamında örgütler çalışanlarını desteklemeli, işyerinde fikirlerini korkusuzca dile getirmelerini sağlamalı ve bunun için güven ortamını tesis etmelidir. Özellikle sağlık kuruluşlarında yoğun stres altında olan hemşirelerde bu durum daha belirgin olarak karşımıza çıkmaktadır. Vardiyalı çalışma düzeni, tıbbi sorumluluktan doğan baskı ve stres, özellikle sağlık çalışanlarının en büyük meslek grubunu oluşturan hemşirelerde örgütsel desteğin ve lidere güven ortamının sağlanmasını daha da gerekli kılmaktadır.

Bu araştırmada algılanan örgütsel desteğin lidere güven ve psikolojik rahatlık üzerine etkisini tespit etmek; algılanan örgütsel destek ile psikolojik rahatlık arasında lidere güvenin aracı rolü olup olmadığının saptanması amaçlanmıştır. Araştırma doğrultusunda Malatya Eğitim ve Araştırma hastanesinde çalışan basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen 300 hemşireye anket uygulaması yapılmıştır. Araştırma hipotezlerinin sınanması amacıyla toplanan veriler, nicel yöntemlerle analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonuçlarına bakıldığında, algılanan örgütsel destek ile lidere güven arasında, algılanan örgütsel destek ile psikolojik rahatlık arasında ve lidere güven ile psikolojik rahatlık arasında pozitif yönde kuvvetli ilişki olduğu bulunmuştur. Ayrıca, lidere güvenin örgütsel desteğin psikolojik rahatlığa etkisinde kısmi aracı rol oynadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Algılanan örgüt desteği, hemşirelerde çalışma tutumlarını iyileştirebilen ve birçok olumlu örgütsel davranış çıktısı sağlayan bir değişkendir (Wang vd., 2017, s. 8). Bu araştırma da elde edilen bulgular sonucunda AÖD ‘nin psikolojik rahatlığı olumlu olarak etkilediği yönündeki H<sub>1</sub> hipotezinin desteklendiği görülmüştür. Nitekim literatürde de çalışmanın bu sonucunu destekleyen araştırmalara mevcuttur (Gundersen, 2020; Xu vd., 2021, s. 4; Carmeli ve Zisu, 2009, s. 898; Frazier vd., 2017, s. 130). Bu sonuç,

hemşirelerin örgütte desteklediğini, sosyal ve duygusal ihtiyaçlarının önemseydiğini ve çalışmalarını ödüllendirileceğini düşündüklerinde konuşmak ve düşüncelerini ifade etmek için kendilerini psikolojik olarak daha rahat hissettiklerini göstermektedir.

Araştırma bulgularına bakıldığında, algılanan örgütsel destek ve lidere güven arasında anlamlı ve olumlu ilişki olduğu görülmüş ve H<sub>2</sub> hipotezi desteklenmiştir. Literatürde de bu sonucu destekleyen çalışmalar (Celep ve Eler Yilmazturk, 2012, s. 5769; Keskinliç Kara vd., 2015, s. 391; Öztürk ve Uslu, 2022, s.154; Sarıkaya ve Keskinliç Kara, 2020, s.435 Sevinç Altaş, 2021, s. 885; Shukla ve Rai, 2015, s. 981) mevcuttur. Bir örgütte çalışanlar ne kadar desteklendiklerini hissederse örgüte olan güveni ve dolayısıyla lidere güvenleri artacaktır.

Araştırmada ortaya çıkan bir başka sonuç lidere güven ile psikolojik rahatlık arasında pozitif yönlü ilişki bulunduğudır. Bu bağlamda H<sub>3</sub> hipotezi desteklenmiştir. Literatüre bakıldığında bu sonucu destekleyen çalışmalar (Demirel ve Derin, 2017; Derin, 2017, s. 60) olduğu görülmüştür. Bu sonuç göstermektedir ki lidere güven, çalışanların işyerinde psikolojik olarak daha rahat olmasını sağlamaktadır. Lidere güvenen çalışanlar, daha rahat iletişim kuracak, işyerinde dışlanmaktan korkmadan eleştirilerini daha rahat dile getirebileceklerdir. Nitekim Mishra ve Morrissey (1990) tarafından yapılan bir çalışmada güven ortamının, açık iletişim, etkin ve verimli çalışma ortamına katkı sağladığı, üretkenliğin ve büyümenin artmasını sağladığı; fikirler, bilgiler ve duygular paylaşıldığı için etkili karar vermeye yol açtığı ifade edilmektedir (Mishra ve Morrissey, 1990, s. 444).

Bu araştırma neticesinde elde edilen diğer bir sonuç, AÖD ile psikolojik rahatlık ilişkisinde modele lidere güven eklendiğinde anlamlı etkinin bir kısmının lidere güven aracılığıyla aktarıldığının tespit edilmesidir. Diğer bir değişle lidere güven örgütsel desteğin psikolojik rahatlığa etkisinde kısmi aracı rol oynamaktadır. Bu bağlamda H<sub>4</sub> hipotezi desteklenmiştir. Bu sonuç, bir iş yerinde çalışanların örgütleri tarafından desteklendiğini düşündüklerinde, lidere güven düzeyi arttıkça kısmi aracılık etkisi ile psikolojik rahatlık düzeylerinin de artacağını göstermektedir. Nitekim bu sonucu destekler nitelikte, Carmeli ve Zisu (2009) tarafından yapılan bir çalışmada, çalışanların örgüt tarafından değer gördüklerini düşündüklerinde güven hissedecekleri, örgütteki pozisyonunun zarar göreceğinden korkmadan sorunları dile getirebilecekleri yani psikolojik rahatlık duyacakları ifade edilmiştir.

Bu çalışmanın literatüre önemli katkıları bulunmaktadır. Psikolojik rahatlık konusuna uluslararası literatürde sıkça yer verilmesine rağmen Türkçe literatürde nispeten daha az yer verildiği, belirleyicileri ve sonuçları konusunda yeterince ampirik çalışmanın olmadığı görülmektedir (Derin, 2017, s. 64; Derin, Demirtaş ve Derindağ, 2018). Ayrıca yapılan literatür taramasında psikolojik rahatlık kavramını algılanan





örgütsel destek ve lidere güven ile birlikte ele alan çalışma sayısının oldukça az sayıda olduğu görülmüştür. Ek olarak, özellikle Covid-19 pandemisiyle birlikte giderek önemi artan ve sağlık çalışanları içerisinde önemli yeri olan hemşireler örneğinde bu çalışmanın gerçekleştirilmesinin literatüre önemli katkılar sağlayacağı tarafımızdan değerlendirilmektedir.

Yapılan bu araştırmanın diğer pek çok araştırmada olduğu gibi bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Araştırmanın örneklemi, zaman ve bütçe kısıtı gibi sebeplerle bir kamu hastanesinde çalışan hemşirelerle (n=300) sınırlıdır. Bu durum araştırmanın diğer meslek grupları veya kurumlarda genelleştirilebilirliğini kısıtlamaktadır. Bu sebeple gelecek çalışmalar için aynı modelin farklı meslek gruplarında ve farklı kurumlarda tekrar araştırılması önerilmektedir. Ayrıca gelecek çalışmalarda modele örgütsel güven ve kişilerarası güven boyutlarının da eklenerek daha kapsamlı çalışmalar yapılması önerilmektedir.

#### YAZAR BEYANI / AUTHOR STATEMENT

Araştırmacı(lar) makaleye ortak olarak katkıda bulunduğunu bildirmiştir. Araştırmacı(lar) herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir.

Bu çalışma için Kayseri Üniversitesi Etik Kurulunun 02/03/2022 tarihli toplantısında etik kurul onayı alınmıştır.

#### KAYNAKÇA

- Aslan, Ş., & Özata, M. (2009). Lider-üye etkileşiminin (LMX) yöneticiye duyulan güven düzeyine etkisi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(14), 94-116.
- Aydın Küçük, B., & Günaydın, C. (2021). Lider ile örgüt düzeyindeki güven duygusunun yenilikçi çalışma davranışı üzerindeki etkisi: değişime direncin rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 17(2), 540-576. doi:10.17130/ijmeb.837287
- Bandalos, D. L. (2002). The effects of item parceling on goodness-of-fit and parameter estimate bias in structural equation modeling. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* 9(1), 78-102. [https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0901\\_5](https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0901_5)
- Carmeli, A., & Zisu, M. (2009). The relational underpinnings of quality internal auditing in medical. *Social Science & Medicine*, 68(5), 894-902.
- Celep, C., & Eler Yilmazturk, O. (2012). The relationship among organizational trust, multidimensional organizational commitment and perceived organizational support in educational organizations. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 5763-5776.
- Clark, T. (2020a). *The 4 stages of psychological safety: Defining the path to inclusion and innovation*. Oakland, CA: Berrett-Koehler Publishers.

- Clark, T. (2020b). *What is psychological safety: intro to the 4 stages of psychological safety* [Video dosyası]. <https://www.youtube.com/watch?v=Enrosv7iLTE> adresinden erişildi.
- Çalışkan, A. (2021). Örgütsel güven: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Antalya Bilim Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 42-59.
- DeConinck, J. (2010). The effect of organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees' level of trust. *Journal of Business Research*, 63(12), 1349–1355. doi:10.1016/j.jbusres.2010.01.003
- Dekker, S., & Edmondson, A. (2022). Psychological safety. S. Dekker, A. Oates, & J. Rafferty (Editörler) *Restorative just culture in practice* (1. baskı) (s. 300) içinde. New York: Productivity Press.
- Demirel, E., & Derin, N. (2017). Yöneticiye duyulan güvenin işgören sesliliği üzerindeki etkisinde psikolojik rahatlığın aracı rolü. *International Social Sciences and Humanities Berlin Conference*. Berlin.
- Derin, N. (2017). İşyerinde kişiler arası güven ile işgören sesliliği arasındaki ilişkide psikolojik rahatlığın aracılık rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15(30), 51-68.
- Derin, N., Demirtaş, Ö., & Derindağ, Ö. (2018). Algılanan örgütsel desteğin örgüt kültürü, lidere güven ve psikolojik rahatlık üzerine etkisi. *2nd International Sociology and Economy Congress*. (s. 201-212). Kayseri
- DiCiccio, T., & Efron, B. (1996). Bootstrap confidence intervals. *Statistical Science*, 11(3), 189-212.
- Dirks, K., & Ferrin, D. (2002). Trust in leadership: meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 611-628. doi:10.1037/0021-9010.87.4.611
- Dulac, T., Jacqueline, A.-M., Henderson, D., & Wayne, S. (2008). Not all responses to breach are the same: the interconnection of social exchange and psychological contract processes in organizations. *Academy of Management Journal*, 51(6), 1079–1098. doi:10.5465/amj.2008.35732596
- Duman, Ş. (2018). *Ortaöğretim öğretmenlerinde psikolojik güçlendirmenin yordayıcıları olarak yapısal güçlendirme, yöneticiye güven ve lider-üye etkileşimi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383. doi:10.2307/2666999
- Eisenberger, R. (2022). Perceived organizational support [Blog yazısı]. [http://classweb.uh.edu/eisenberger/perceived-organizational-support/#:~:text=Perceived%20Organizational%20Support%20\(POS\)%20refers,employee%20per%20formance%20and%20well%2Dbeing](http://classweb.uh.edu/eisenberger/perceived-organizational-support/#:~:text=Perceived%20Organizational%20Support%20(POS)%20refers,employee%20per%20formance%20and%20well%2Dbeing) adresinden erişildi.
- Eisenberger, R., & Stinglhamber. (2011). *Perceived organizational support: fostering enthusiastic and productive employees*. American Psychological Association.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51–59. doi:10.1037/0021-9010.75.1.51

- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 500-507. doi:10.1037/0021-9010.71.3.500
- Frazier, M., Fainshmidt, S., Klinger, R., Pezeshkan, A., & Vracheva, V. (2017). Psychological safety: a meta-analytic review and extension. *Personnel Psychology*, 70(1), 113-165.
- Ghani, N., & Hussin, T. (2009). Antecedents of perceived organizational support. *Canadian Social Science*, 5(6), 121-130.
- Gouldner, A. (1960). The norm of reciprocity: a preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161-178. doi:10.2307/2092623
- Gundersen, A. (2020). *Readiness to change: the effects of perceived organizational support and team psychological safety* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Universty of Oslo, Oslo.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe-yöntem-analiz* (5. baskı.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hayes, A. (2013). *Introduction to mediation, moderation and conditional process analysis: a regression-based approach*. New York: Guildford Press.
- Homans, G. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597-606. doi:10.1086/222355
- Keskinkılıç Kara, S. B., Zafer Güneş, D., ve Aydoğan, N. (2015). Perceived organizational support and organizational trust in primary schools. *International Journal of Human Sciences*, 12(2), 385-393. doi:10.14687/v12i2.3326
- Koç, H., & Yazıcıoğlu, İ. (2011). Yöneticiye duyulan güven ile iş tatmini arasındaki ilişki: Kamu ve özel sektör karşılaştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 46-57. doi:1302-6739 / 1308-6979
- Kurtessis, J., Ford, M., Buffardi, L., Steward, K., & Adis, C. (2015). Perceived organizational support: a meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884. doi:10.1177/0149206315575554
- Levinson, H. (1965). Reciprocation: the relationship between man and organization. *Administrative Science Quarterly*, 9(4), 370-390. doi:10.2307/2391032
- Little, T., Cunningham, W., Shahar, G., & Widaman, K. (2002). To parcel or not to parcel: exploring the question, weighing the merits. *Structural Equation Modeling*, 9(2), 151-73.
- Mayer, R., & Gavin, M. (2005). Trust in management and performance: who minds the shop while the employees watch the boss? *Academy of Management Journal*, 48(5), 874-888. doi:10.5465/amj.2005.18803928
- Mayer, R., Davis, J., & Schoorman, F. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734. doi:10.2307/258792
- Mishra, J., & Morrissey, M. (1990). Trust in employee/employer relationships: a survey of west michigan managers. *Public Personnel Management*, 19(4), 443-486. doi:10.1177/009102609001900408

- Öztürk, S. ve Uslu, O. (2022). Dönüştürücü liderlik algısı ve algılanan örgütsel desteğin örgütsel güvene etkileri. *Journal of Politics, Economy and Management*, 5(2), 144-164.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. doi:10.1037//0021-9010.87.4.698
- Rocha, C., & Chelladurai, P. (2012). Item parcels in structural equation modeling: an applied study in sport management. *International Journal of Psychology and Behavioral Sciences*, 2(1), 46-53.
- Sarıkaya, Ş., & Keskinçilik Kara, S. B. (2020). Organizational trust and organizational support as a predictor of job satisfaction. *International Journal of Curriculum and Instruction*, 12, 435-466.
- Sass, D. A., & Smith, P. L. (2006). The effects of parceling unidimensional scales on structural parameter estimates in structural equation modeling. *Structural Equation Modeling*, 13(4), 566-586. [https://doi.org/10.1207/s15328007sem1304\\_4](https://doi.org/10.1207/s15328007sem1304_4)
- Schein, E. (1992). *How can organizations learn faster? The problem of entering the green room* (Araştırma Raporu No. 3409/1992). MIT Sloan School Of Management web site: <https://dspace.mit.edu/handle/1721.1/2399> adresinden erişildi.
- Sevinç Altaş, S. (2021). Sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişkiler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 875-891.
- Shukla, A., & Rai, H. (2015). Linking perceived organizational support to organizational trust and commitment: moderating role of psychological capital. *Global Business Review*, 16(6), 981-996. doi:10.1177/0972150915597599
- Sun, L. (2019). Perceived organizational support: a literature review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(3), 155-175.
- Türe Yılmaz, A., & Akkoç, İ. (2019). The mediating role of trust in the effect of perceived organizational support on job performance in nurses. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 20(2), 327-345. doi:10.24889/ifede.629870
- Türe, A., ve Yıldırım, A. (2018). Algılanan örgütsel destek ölçeğinin hemşirelikte geçerlik ve güvenilirliği. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 5(1), 9-18. doi:10.5222/SHYD.2018.009
- Türkkan, G. (2021). *Algılanan yönetici desteği ve yöneticiye güvenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: görgül bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Vermont Child Welfare Training Partnership [Vermont CWTP]. (2022). *Safety culture: Why feeling connected to your colleagues matters*. <https://vermontcwtp.org/wp-content/uploads/2022/08/Psychological-Safety.pdf> adresinden erişildi.
- Wang, X., Liu, L., Zou, F., Hao, J., & Wu, H. (2017). Associations of occupational stressors, perceived organizational support, and psychological capital with work engagement among chinese female nurses. *BioMed Research International*, 1-11. doi:10.1155/2017/5284628



- 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(1), 82–111. doi:10.5465/257021
- Whitener, E., Susan, E., Korsgaard, M., & Werner, J. (1998). Managers as initiators of trust: An exchange relationship framework for understanding. *The Academy of Management Review*, 23(3), 513-530. doi:10.2307/259292
- Williams, L., Vandenberg, R., & Edwards, J. (2009). 12 structural equation modeling in management research: A guide for improved analysis. *The Academy of Management Annals*, 3(1), 543-604.
- Xu, D., Zhang, N., Bu, X., & He, J. (2021). The effect of perceived organizational support on the work engagement of Chinese Nurses during the COVID-19: the mediating role of psychological safety. *Psychology, Health & Medicine*, 27(2), 1-7. doi:10.1080/13548506.2021.1946107
- Yang, C., Nay, S., & Hoyle, R. H. (2010). Three approaches to using lengthy ordinal scales in structural equation models: Parceling, latent scoring, and shortening scales. *Applied Psychological Measurement*, 34(2), 122-142. doi:10.1177/0146621609338592
- Yener, S. (2015). Psikolojik rahatlık ölçeğinin Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 5(13), 280-305.