

ETİK LİDERLİĞİN ÖRGÜTSEL AİDİYETE ETKİSİNDE PSİKOLOJİK RAHATLIĞIN ARACI ROLÜ

Özgür DEMİRTAŞ¹

Özge ÜSTÜN²

Öz

Günümüzde küreselleşmenin etkilerinin giderek daha yoğun hissedildiği iş yapma ortamında, sürdürülebilir rekabet üstünlüğü elde etmenin vazgeçilmezi haline gelen insan kaynağı, katma değer oluşturma açısından çok daha önemli bir hale gelmiştir. Özellikle entelektüel sermayenin finansal sermayenin önüne geçmesiyle birlikte, insan kaynağının niteliklerini ortaya çıkartabilmesinde nitelikli örgütsel yapıların ve yönetim mekanizmalarının oluşturulması ve bu bağlamda da yönetici üst kadroların oluşturulmasında objektif karar kriterlerinin kullanımı önem arz etmektedir. Diğer bir ifade ile bir işletmenin başarısını belirlemede yüksek kaliteli ve nitelikli yöneticiler önemli yer tutmaktadır. Bir örgütün ve örgüt çalışanları arasında kurulacak ilişkinin etkili olmasını sağlayan unsurların başında gelmektedir. Bu ilişkiyi belirleyen unsurlardan biri olarak kabul görmüş aidiyet kavramı, çalışanlar için fazlaca önem taşımaktadır. İşyerleri, çalışanlar için aidiyet duygusunun gerçek bir şekilde yaşandığı topluluk olarak görev yapmaktadır. Yöneticilerin örgüt içinde çalışanlarına karşı rol model görevine sahip olmaları; çalışanlarının bireysel ve örgütsel çıktılarına etkileyecektir. Liderlerin sergileyeceği pozitif etik lider davranışların, örgütte pozitif davranışları artıracaktır. Bu kapsamda çalışma, psikolojik rahatlığın aracılığıyla etik liderlik davranışlarının örgütsel aidiyet üzerindeki etkisinin incelenmesini amaçlamaktadır. Çalışmanın amacına yönelik Kayseri Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren işletmelerde çalışan 361 kişi ile anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar etik liderliğin örgütsel aidiyet ve psikolojik rahatlığı pozitif olarak etkilediğini ve ayrıca psikolojik rahatlığın etik liderlik ve örgütsel aidiyet ilişkisinde aracı role sahip olduğunu ortaya koymuştur.

Anahtar Kelimeler: Etik liderlik, Örgütsel Aidiyet, Psikolojik Rahatlık

Jel Kodları: L20, M10

ETHICAL LEADERSHIP EFFECT ON ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION VIA THE MEDIATOR ROLE OF PSYCHOLOGICAL SAFETY

Abstract

In today's increasingly globalized business environment, where the effects of globalization are felt more intensely, human resources have come to the front for achieving sustainable competitive advantage, and creating value. Especially with intellectual capital surpassing financial capital, the establishment of qualified organizational structures and management mechanisms, and the formation of senior management based on objective decision criteria, have become crucial in bringing out the qualities of human resources. In other words, high-quality and qualified managers play a significant role in determining the success of a business. They are essential factors in ensuring effective relationships between an organization and its employees. The concept of identification, which has been recognized as one of the factors determining this relationship, is of great importance to employees. Workplaces serve as communities where employees truly experience a sense of identification.

¹ Prof. Dr., Kayseri Üniversitesi, ozgurdemirtas@kayseri.edu.tr (<https://orcid.org/0000-0002-2495-2124>)

² Öğr. Gör. Dr., Kayseri Üniversitesi, ozgeustun@kayseri.edu.tr (<https://orcid.org/0000-0001-9827-4808>)

* Kayseri Üniversitesi BAP Koordinatörlüğü tarafından Proje No: SBA-2023-1126 koduyla desteklenmiştir.

Managers serving as role models within the organization will influence the individual and organizational outputs of their employees. Positive ethical leadership behaviors displayed by leaders will increase positive behaviors within the organization. In this context, this study aims to examine the impact of ethical leadership behaviors on organizational identification through psychological safety. For this aim, a survey was conducted with 361 employees working in businesses operating in the Kayseri Organized Industrial Zone to achieve the objectives of the study. The results indicate that ethical leadership positively influences organizational identification and psychological safety, and furthermore, psychological safety plays a mediating role in the relationship between ethical leadership and organizational identification.

Keywords: Ethical leadership, organizational identification, psychological safety

JEL Codes: L20, M10

GİRİŞ

Günümüz dünyasında yaşanan gelişmeler ve teknolojinin hızla değişmesiyle oluşan yenilikler bilgiye verilen önemin farkındalığını artırmıştır. Klasik dönemde gerekli görülen beden gücünün ve insanın makine olarak algılandığı düşünce günümüzde artık yerini bilgiye dayalı yaklaşımların benimsendiği yaklaşıma yerini bırakmıştır. İşletmelerin başarısında bilgiye dayalı yaklaşımlar önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Sonuç olarak işletmelerde nitelikli insanları ön planda tutulduğu modern yönetim tekniklerinin kullanılmasıyla sürdürülebilir büyümeyi hedef almış ve çevreyi daha çok dikkate almaya başlamaktadır.

Doğru kararlar vermek, hem etik hem ahlaki açıdan değerlendirildiğinde bireysel, örgütsel ve hatta evrensel nitelikte sorumluluk taşımaktadır. Günümüzde sosyal ortamda fazla sayıda girdilerin bulunduğu, ilişki ağlarının büyümesi ve daha karmaşık bir hal alması ile insan ilişkilerinde açmazlara sürüklemekte, yönetici olarak görev yapan kişilere daha fazla yeni ve zor görevleri beraberinde getirmektedir. Yöneticilere yüklenen bu rol ile yönetilmesi zor olan insanları ele almakta ve liderlerim etik değer ve inançlara sahip olmaları gerektiğini vurgulamaktadır. Örgütte sergilenecek Bu rol, aynı zamanda yönetilmesi güç olan insan unsurunu ele alan liderlerin, etik değer ve inançlara sahip olması gerektiğini vurgulamaktadır. Örgütte sergilenen çaba ve eylemlerin etik sistem süzgecinden geçirilmesi gerektiği düşüncesi benimsenmelidir.

Yöneticilerin rol model olarak kabul edildiği bir ortamda çalışanların bireysel ve örgütsel çıktılarını etkileyeceği öngörülmüştür ve pozitif etik lider davranışlarının katkıları sayesinde örgütlerde görülecek sapkın davranışların azalması, örgütsel aidiyetin ise artması düşünülmektedir. Bu kapsamda çalışmada psikolojik rahatlığın aracılığıyla etik liderlik davranışlarının örgütsel aidiyetin üzerindeki etkisinin değerlendirilmesi amaçlanmaktadır.

Daha önce yapılmış çalışmalar incelendiğinde, çalışanların olumlu davranışlara yönlendirilmesinde örgüt kültürünün etkili olduğunu konu edinmiş çok sayıda çalışmanın olduğu tespit edilmiştir. Ancak, bu çalışmalarda örgütsel kültürün bir yansımaları oluşturan psikolojik rahatlık algısı konularına yer verilmediği görülmektedir (Edmondson ve Mogelof, 2006, 111). Benzer şekilde, Aranzamendez

vd. (2015, 176) psikolojik rahatlık algısının çalışan ve örgüt açısından pek çok pozitif çıktı oluşturduğunu belirtmiştir. Daha önce yapılmış çalışmalara da dayanarak bu çalışmada etik liderlik ve psikolojik rahatlığın çalışan davranışları üzerindeki yansımalarının incelenmesine odaklanılmıştır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışan bireylerin kendi iç dünyasındaki psikolojik durumlar, çalışma hayatlarını etkilemekte ve bu etkileri farklı şekillerde çalışma hayatlarına da yansıtmaktadır. İşletmelerin en önemli kaynağının bireyler olması sebebiyle daha huzurlu, mutlu ve tatmin olmasıyla daha umut vadeden dengeli bir yönetim için çalışanların psikolojik durumlarının incelenmesi gerekmekte ve bu analizlere yönelik geri beslemeleri gerçekleştirmek önemlidir. Bu görüşler kapsamında çalışmada, işletmelerde çalışan bireylerin etik liderlik davranışlarının psikolojik rahatlık aracılığıyla örgütsel aidiyete olan etkileri incelenecektir.

Liderlik; insanları kendisini takip etmeye yöneltmek için yeni takipçiler kazanma becerisi, ikna ve etkileme yeteneği sayesinde kendini, takip edenleri ortak amaçlara yönlendirme ve vizyon oluşturma yeteneğidir (Biçkes vd., 2017, 61). Liderlik tarzları arasında dikkatleri üzerine çeken etik liderliği; bireysel eylemler ve bireyler arasındaki ilişkilerin normatif açıdan uygun davranış sergilenmesi ve bu davranışların çift yönlü kurulacak iletişim, güçlendirme ve karar verme aracılığıyla kendini takip edenlere aktarılması olarak tanımlanamam mümkündür (Walumbwa vd., 2017, 14). Shin (2012, 300) ise etik liderler için bir örgütte uygulanacak etik kuralları belirleyen, etik uygulamaları ve faaliyetleri yönlendirecek gücün sahibi olduğunu belirtmiştir Walumbwa ve diğerleri (2017, 14) etik liderlerin çalışanların biliş, tutum ve davranışlarının üzerinde belirleyici etkilere sahip olduğu görüşünü savunmuştur. Edmondson (2003, 1423) ise liderlerin destek ve teşviki olmadan çalışanların risk alma konusunda zorluklarla karşılaşacağını belirtmiştir. Etik liderlik hakkında yapılan açıklamalar doğrultusunda etkili bir liderlik algısına sahip çalışanlar ile diğer sahip olmayan çalışanlar kıyaslandığında gayret, fedakârlık ve adanmışlık sergileme konusunda farklılıklar gözlenmiş, etik liderliğin çalışanların fedakârlıklarını, adanmışlıklarını artırarak daha fazla gayret sergilemelerini etkilediği söylenebilir (Biçkes vd., 2017, 61). Zaal ve diğerleri (2017, 15); yapılan bütün açıklamalara benzer şekilde etik olmayan davranışlar ve skandallara neden olan yanlış davranış kültürünün yayılmasında etkili en önemli faktör olarak etik olmayan davranış sergileyen liderleri ifade etmiştir. Yapılan bütün açıklamalar dikkate alındığında çalışanların olumsuz davranışlardan uzak tutulması gerektiği ve olumlu davranışlara yönlendirildiği bir süreçte etik liderlik diğer liderlik tarzlarına göre daha önemli role sahiptir.

Örgüt performanslarının incelendiği araştırmalar göstermektedir ki pozitif örgütsel davranışlar, örgütün performansını olumlu etkilemektedir. Araştırmalarda, çalışanların pozitif örgütsel davranış

sergilemelerini etkileyecek öncüllere önem verilerek sıklıkla konu edilmektedir. Çalışanların yüksek performans sergilemeleri ve örgütün amaçlarına en fazla katkı sağlamaları açısından liderlik kritik öneme sahiptir. Zamanla liderlik davranışları hakkında savunulan görüşlerde değişmekte ve beklentiler farklılaşmaktadır. Günümüz organizasyon yapıları insana daha fazla önem vererek odak noktası haline getirmiş ve daha etik davranışların sergilendiği liderlik anlayışına ihtiyaç duymaktadır.

Alan yazında etik liderlik ağırlıklı olarak normatif iş etiğinin değerlendirilmesiyle ele alınmıştır. Normatif etik ile ahlaki isteklerin ve normların betimlenmesinden ziyade bunların temellendirilerek gerekçelendirilmesi amaçlanmaktadır. Liderliğe ve iş etiğine ait diğer konulara normatif bir yaklaşım, çalışanların işyerinde nasıl davranmaları gerektiğini belirlemekle ilgilidir (Brown, 2007, 141). Etik liderlik; kişisel eylemler ve kişiler arasında kurulacak ilişkiler vasıtasıyla normatif açıdan değerlendirildiğinde uygun davranışları ve böylesi davranışların sonucunda karar alma, güçlendirme ve çift yönlü iletişim süreci ile çalışanların benimseyerek davranışlarına yansıtılmasının teşvik edilmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Brown, 2007, 141).

Bu tanımlamanın Miao ve diğerleri (2013, 642) tarafından dile getirilen etik liderliğin dört temel unsurunu içerdiği görülmektedir. Bu unsurlardan birincisi, etik liderler takipçileri tarafından bakıldığında normatif açıdan uygun davranışları sergilerler ve böylece etik rol modeller olarak güven oluştururlar. İkincisi, etik liderler işyerinde etik mesajlar yayarlar ve takipçileri için geri bildirim teşvik ederler. Üçüncü unsur olarak ise liderler tarafından açık etik standartlar ve takipçilerinin sergileyeceği etik davranışları ödül ya da ceza yoluyla denetleyerek bir düzen altında tutar. Son olarak, etik liderler karar alma süreçlerinde etik ilkeleri hayata geçirirler ve böylece takipçileri için gözlemlenebilir bir örnek ortaya koyarlar. Yazın alanları gerektiği kadar uzatılabilir.

Çalışanların örgütsel işleyişle ilgili herhangi bir konuda düşüncelerini dile getirmesi, muhataplarına konuyla ilgili sorular sorması, geri besleme bulunması, bireysel hatalarını açık yüreklilikle ortaya koyması, yeni bir fikir öne sürmesi, itirazlarını dillendirmesi gibi davranışlarında diğer çalışanların gösterdikleri tepki psikolojik rahatlık algısının çerçevesini şekillendirmektedir. Aynı zamanda bu çerçeve, olumlu veya olumsuz psikolojik rahatlık algısının oluşmasında etkilidir (Yener, 2015, 281). Bir çeşit örgütsel iletişim iklimi olan psikolojik rahatlık (Liu vd., 2016), bireylerin geri bildirimde bulunma, hatalarını itiraf etme ve kaygıları hakkında konuşma gibi iyi niyetli kişilerarası risk alma durumlarında cezalandırılmayacaklarına ve reddedilmeyeceklerine (dışlanmayacaklarına) dönük paylaşılan inançlarını ifade eden bir kavramdır (Edmondson vd., 2001, 688; Edmondson ve Lei, 2014, 23). Bir başka kaynakta kavram (Yi vd., 2016, 3); bireyin düşüncelerini ve değerlerini diğerlerinden kendisine yönelecek herhangi bir misilleme ve küçümseme korkusu olmadan serbestçe sunabilmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Carmeli ve diğerleri (2014, 118) ise kavramı, çalışanın öz-ımağı, statüsü ve kariyeri için herhangi bir olumsuz sonuç doğurabileceği korkusu olmaksızın kişiliğini sergileyebilme derecesi şeklinde ele almışlardır (Carmeli vd., 2014, 118). Örgütsel aidiyet, belli bir organizasyonun

üyeliği ile bağlantılı olan sosyal kimlik teorisinin bir yansıması olarak değerlendirilebilir (Haslam, 2004, 75; Akdoğan vd., 2016, 267). Aidiyet, bir çalışanın kendisini tanımladığı özelliklerle çalışmakta olduğu örgütü tanımladığına inandığı nitelikler arasındaki benzerlik derecesini ifade eder (Dutton vd, 1994, 239).

Örgütsel aidiyet kavramı, çalışanın bireysel amaç ve hedefleri ile çalışmakta olduğu örgütün amaç ve hedefleri arasında oluşan uyum ve bunun neticesinde çalışanın kendini örgütün bir parçası ve bir üyesi gibi hissetmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Kanbur, 2017, 66). Açıklamalar ışığında örgütsel aidiyetin, benlik algılaması ve örgütle uyumun algılanışının bir fonksiyonu olduğu söylenebilir. Açıklamalardan da anlaşılacağı üzere örgütsel aidiyetin bilişsel ve duyuşsal olarak adlandırılan iki boyutu bulunmaktadır. Birey ve örgüt arasındaki ortak çıkarları ifade eden bilişsel boyutun altında bireyin kendisini örgütüne ne derecede ait hissettiğinin algısı yatmaktadır. Duyuşsal boyutta kişinin kendini çalıştığı örgütün bir parçası gibi hissetmesi ve bu durumdan gurur duyması tanımlaması yapılırken kişinin örgütte kabul görmesini kapsar (İplik vd., 2014, 113). Örgütsel aidiyet, takipçilerin daha çok prososyal davranışlar sergilemesini teşvik etmektedir. Bu da bireylerin örgütün amaç ve hedeflerini kendilerininmiş gibi içselleştirmelerine rehberlik etmektedir (Mael and Ashforth 1992; Van Knippenberg, 2000). Bu nedenle, örgütsel aidiyetin çalışan davranışları üzerinde beklenen olumlu etkisi, ekstra rol davranışları gibi bireyin isteyerek daha pozitif performans sonuçları göstermesini sağlamaktadır. Aslında araştırmalar, ekipleriyle ve/veya organizasyonlarıyla güçlü bir şekilde aidiyet duygusu besleyen bireylerin, işyerlerinden daha memnun olduklarını ve ekstra rol davranışları gösterme olasılıklarının daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır (Riketta ve Dick 2005).

İşletmelerde daha güvenilir ve rol model olarak değerlendirilen liderler, çalışma gruplarında veya örgütte aidiyeti teşvik etme yönünde adımlar atmalıdır (Tyler vd. 1997). Özellikle, etik liderlerin proaktif olmaları ve dolayısıyla işbirliğini artırmaları nedeniyle (Cremer ve Knippenberg, 2003), bu tür liderlerin örgütsel aidiyeti desteklemesi daha çok beklenmektedir. Bazı deneysel araştırmalar, lidere olan güven mevcut olduğunda ve bireylerin psikolojik güvenlik ihtiyaçları karşılandığında insanların sosyal organizasyonlarda daha fazla aidiyet gösterdiklerini ileri sürmektedir. Örneğin, çeşitli çalışmalar etik liderlerin açıklık ve güvenilirlik gibi özelliklerinin örgütsel aidiyeti olumlu yönde etkilediğini vurgulamaktadır (Sluss ve Ashforth 2008).

Daha önce yapılmış uygulamalı çalışmalar incelendiğinde, etik liderliğin pek çok bireysel ve örgütsel değişkenin öncülünü belirttiği görüşleri vurgulanmıştır. Çalışmanın değişkenleri göz önünde bulundurularak gerçekleştirilen literatür taramasında, etik liderliğin psikolojik rahatlık algısının üzerinde pozitif etkiye sahip olduğuna ulaşılmaktadır (Walumbwa ve Schaubroeck, 2009). Liderler etik kurallara uygun olarak hareket etmeleri halinde etiğin önemine dikkat çekecektir. Liderler aynı zamanda etiğe uygun davranışlara teşvik amacıyla ödül ve ceza mekanizmasına başvurmaktadır.

Liderlerin yönlendirmeleri sayesinde kabul edilebilir davranışlar için grup normları oluşacaktır ve çalışanların etiğe uygun olmayan davranış sergileme ihtimalleri azalacaktır (Mayer vd., 2012, 153). Güvenilir olarak algılanmış bir liderin var olduğu ortamda çalışma grubuna ya da örgüte yönelik hissedilecek aidiyet duygusunun daha yüksek olması beklenen durumdur. Özellikle etik liderlerin proaktif olması örgütsel aidiyeti teşvik edecek ortamın oluşmasını olumlu etkilemektedir (Walumbwa vd., 2011, 206). Yıldız ve Demirtaş (2022) ise gerçekleştirdiği çalışmada Etik liderlik ve Örgütsel aidiyet arasında anlamlı pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Demirtaş (2015), etik liderlerin örgütsel değerler ile çalışanların değerleri arasındaki uyumun sağlanması halinde, etik liderliğin benimsendiği bir ortamda takipçilerin örgütlerine karşı daha yüksek aidiyet duygusu hissedeceğini belirtmiştir.

Bu çalışmada ulaşılan bilgiler kapsamında aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur;

Hipotez 1: Etik liderlik davranışları örgütsel aidiyeti pozitif olarak etkilemektedir

Hipotez 2: Etik liderlik davranışları psikolojik rahatlığı pozitif olarak etkilemektedir

Hipotez 3: Etik liderlik davranışları ve örgütsel aidiyet ilişkisinde psikolojik rahatlık aracı role sahiptir.

2. YÖNTEM

2.1 Örneklem

Çalışmanın analizlerini gerçekleştirmek üzere toplanan veriler Kayseri Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren işletmelerde çalışan 361 kişi ile kolayda örneklem yoluyla gerçekleştirilmiştir. Örneklem demografik dağılımı incelendiğinde katılımcıların %61.7'sinin erkelerden oluştuğu, eğitim durumlarında %43.1'inin lise düzeyinde olduğu, yaş durumu değerlendirildiğinde ise katılımcıların yaş ortalamasınının 39.3 olduğu tespit edilmiştir.

2.2 Ölçekler

Etik liderlik Davranışlarının ölçümü için literatürde daha önce geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş Etik Liderlik Ölçeği (Brown ve ark. 2005) kullanılmıştır. Bu ölçek 10 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin güvenilirlik Cronbach's alpha değeri 0.89'dur.

Örgütsel Aidiyet ölçümü için Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilmiş bir ölçek kullanılmıştır. Ölçek 6 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçeğin güvenilirlik Cronbach's alpha değeri 0.90'dır.

Psikolojik Rahatlık ölçümü için Yener (2015) tarafından geliştirilen bir ölçek kullanılmıştır. 7 maddeden oluşan ölçeğin ölçeğin güvenilirlik Cronbach's alpha değeri 0.83'dür.

3. Bulgular

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğu tespit edildikten sonra değişkenler arası korelasyon değerleri incelenmiştir. Değişkenlere ait korelasyon değerleri Tablo 1.'de sunulmaktadır.

Tablo 1. Değişkenlere İlişkin Korelasyonlar

Değişkenler	1	2	3
1-Etik Liderlik	-		
2- Örgütsel Aidiyet	0,413**	-	
3- Psikolojik Rahatlık	0,374**	0,416**	-

** p< .01

Aşağıdaki Tablo 2’de ise çalışmanın hipotezlerini test etmek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizinin bulgularına yer verilmiştir. Tablo sonuçları incelendiğinde değişkenler arası anlamlı ve pozitif yönlü korelasyonlar olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2. Hipotezlere İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Örgütsel Aidiyet (ÖA)		
	Model 1	Model 2a	Model 3a
	(β) EL-ÖA	(β) EL-PR	(β) EL/PR-ÖA
Etik Liderlik (EL)	0,413**	0,374**	0,320**
Psikolojik Rahatlık (PR)			0,193**
Düzeltilmiş R ²	0,208	0,249	0,271
F (df)	141,176**	173,751**	103,311**
Durbin-Watson	1,818	1,790	1,896

** p< .01

Yukarıdaki Tablo 2 sonuçları incelendiğinde etik liderliğin psikolojik rahatlık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu ($\beta=0.374$; $p<0.01$), yine etik liderliğin örgütsel aidiyet üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu ($\beta=0.413$; $p<0.01$) tespit edilmiştir. İlave olarak aracı role yönelik yapılan analizlerde psikolojik rahatlığın etik liderlik ve örgütsel aidiyet arasında kısmi aracı rolde ($\beta=0.193$; $p<0.01$) olduğu bulunmuştur.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada psikolojik rahatlığın aracılığıyla etik liderliğin örgütsel aidiyet üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Sonuçlar kurulan hipotezleri destekler nitelikte olup; etik liderliğin hem örgütsel aidiyet

hem de psikolojik rahatlık üzerinde anlamlı ve pozitif etkilerinin olduğu, ayrıca psikolojik rahatlığın etik liderlik ve örgütsel aidiyet arasındaki ilişkide aracı rolde olduğu tespit edilmiştir. Çalışma sonuçları daha önce literatürde yapılan çalışmaları destekler nitelikte bulunmuştur (Demirtaş vd., 2017; Walumbwa ve Schaubroeck, 2009; Qi ve Ming-Xia, 2014; Tu vd., 2019).

Psikolojik rahatlık kavramı Türkçe literatür incelendiğinde özellikle kendine yeni yeni yer bulması sebebiyle ve çeşitli çıktılar üzerindeki etkisinin araştırılmış olması çalışmanın önemli katkıları olacağını göstermektedir. Liderlik açısından bakıldığında psikolojik rahatlık kavramı önemli olup aynı modelde bireysel çıktılara olan etkisini aracı roldeki etkilerinin incelenmesi alana önemli katkılar sağlayacaktır. Sahada görevli uygulayıcılar için, faaliyetlerinde önemli bir girdi kaynağını oluşturan lider davranışları, bireysel çıktıları değerlendirildiğinde ne kadar önemli rol oynayacağına yönelik bir bakış açısı sunacak olması açısından uygulayıcılara yönelik potansiyel etkisi çalışmanın bir diğer özgün katkısıdır.

Keşfedici çalışma olarak gerçekleştirilen bu çalışmada kullanılan yöntem üç ana ayak üzerine oturmaktadır. Çalışmanın ana çatısı ve hipotezlerin geliştirilmesi için gerekli olan kavramsal tarama ilk olarak ele alınmıştır. Çünkü örgütsel davranışlar kapsamında gerçekleştirilen çok az sayıda çalışma bulunmakta ayrıca etik liderlik, psikolojik rahatlık ve örgütsel aidiyet kavramlarının bir bütün olarak ele alındığı bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu durum çerçevesi yeni yeni ortaya koyulmaya başlanmış olan kavramın daha hassas ve sağlam temeller üzerine kurulmasının gerekliliğinin önemini vurgulamaktadır. Bu nedenler dikkate alındığında, diğer aşamalara da alt yapı teşkil eden bu aşamada literatürü sağlam temellere dayalı bir model oluşturulmuştur. Gerek uygulama aşamasında gerekse literatür araştırmalarında çalışanların liderlik algılarını ölçen çeşitli ölçekler vardır. Dönüşümcü, Hizmetkar, Otantik liderlik vb. algıları ölçülmektedir. Ancak, özellikle etik liderlik kavramının Türkçe Örgütsel Davranış literatüründe henüz yeni uygulama aşamasında olması, mevcut çalışma ile henüz gelişme safhasında bulunan Türkçe literatüre önemli bir uygulamalı çalışma sunma potansiyeli de bulundurmaktadır. Yine ilave olarak da uygulayıcı olarak sahada yer alan liderler açısından da, bu çalışma hipotezlerinin önerdiği şekilde takipçilerinde oluşturacakları bir güvenlik ikliminin, hem bireysel hem de örgütsel davranışlar açısından daha fazla extra rol davranışlarının (örn aidiyet) elde edileceği ve bu yönde lider davranışları sergilemelerinin çeşitli pozitif performans çıktıları oluşturacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akdoğan, A. A., Arslan, A., & Demirtaş, Ö. (2016). A strategic influence of corporate social responsibility on meaningful work and organizational identification, via perceptions of ethical leadership. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235, 259-268.
- Aranzamendez, G., James, D., & Toms, R. (2015). Finding antecedents of psychological safety: A step toward quality improvement. *Nursing forum*, 50(3), 171-178.
- Bıçkes, D. M., Yılmaz, C. & Bakkal, H. (2017). "A Leader and a Symbol Personality: Necmettin Erbakan", *Turkish Studies*, 12(8), 51-70.
- Brown, M. E. (2007). Misconceptions of Ethical Leadership: How to Avoid Potential Pitfalls. *Organizational Dynamics*, 36(2), 140-155.
- Carmeli, A., Sheaffer, Z., Binyamin, G., Reiter Palmon, R., & Shimoni, T. (2014). Transformational leadership and creative problem solving: The mediating role of psychological safety and reflexivity. *The Journal of Creative Behavior*, 48(2), 115-135.
- Demirtas, O. (2015). Ethical leadership influence at organizations: Evidence from the field. *Journal of Business Ethics*, 126(2), 273-284.
- Demirtas, O., Hannah, S. T., Gok, K., Arslan, A., & Capar, N. (2017). The moderated influence of ethical leadership, via meaningful work, on followers' engagement, organizational identification, and envy. *Journal of Business Ethics*, 145, 183-199.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative science quarterly*, 239-263.
- 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), 1419-1452.
- Edmondson, A. C., & Lei, Z. (2014). Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 23-43.
- Edmondson, A. C., & Mogelof, J. P. (2006). Explaining psychological safety in innovation teams: Organizational culture, team dynamics, or personality. (ed.: Leigh Thompson ve Hoon Seok Choi), In *Creativity and innovation in organizational teams*, 109-136.
- Edmondson, A. C., Bohmer, R. M., & Pisano, G. P. (2001). Disrupted routines: Team learning and new technology implementation in hospitals. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 685-716.
- Haslam, S. A. (2004). *Psychology in Organizations: The social identity approach*. London: SAGE Publications Inc.
- İplik, E., İplik, F. N., & Efeoğlu, İ. E. (2014). Çalışanların örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 6(12), 109-122.
- Kanbur, E. (2017). Psikolojik Güçlendirme ve Örgütsel Özdeşleşme Arasında Birey-Örgüt Uyumunun Aracı Rolü. *Uluslararası Sosyal ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(7), 63-82.
- Liu, W., Zhang, P., Liao, J., Hao, P., & Mao, J. (2016). Abusive supervision and employee creativity: the mediating role of psychological safety and organizational identification. *Management Decision*, 54(1), 130-147.
- Mael, F. & Ashforth B.E. (1992). "Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification." *Journal of Organizational Behavior*, 13(2): 103-123.
- Mayer, D. M., Aquino, K., Greenbaum, R. L., & Kuenzi, M. (2012). Who displays ethical leadership, and why does it matter? An examination of antecedents and consequences of ethical

- Miao, Q., Newman, A., Yu, J., & Xu, L. (2013). The relationship between ethical leadership and unethical pro-organizational behavior: Linear or curvilinear effects? *Journal of Business Ethics*, *116*(3), 641-653.
- Qi, Y., & Ming-Xia, L. (2014). Ethical leadership, organizational identification and employee voice: Examining moderated mediation process in the Chinese insurance industry. *Asia pacific business review*, *20*(2), 231-248.
- Riketta, M., & Dick R.V. (2005). "Foci of Attachment in Organizations: A Meta-Analytic Comparison of the Strength and Correlates of Workgroup Versus Organizational Identification and Commitment." *Journal of Vocational Behavior*, *67* (3): 490-510.
- Shin, Y. (2012). CEO ethical leadership, ethical climate, climate strength, and collective organizational citizenship behavior. *Journal of Business Ethics*, *108*(3), 299-312.
- Tu, Y., Lu, X., Choi, J. N., & Guo, W. (2019). Ethical leadership and team-level creativity: Mediation of psychological safety climate and moderation of supervisor support for creativity. *Journal of Business Ethics*, *159*, 551-565.
- Van Knippenberg, D. (2000). "Work Motivation and Performance: A Social Identity Perspective." *Applied Psychology*, *49* (3): 357-371.
- Walumbwa, F. O., & Schaubroeck, J. (2009). Leader personality traits and employee voice behavior: mediating roles of ethical leadership and work group psychological safety. *Journal of applied psychology*, *94*(5), 1275-1286.
- Walumbwa, F. O., Hartnell, C. A., & Misati, E. (2017). Does ethical leadership enhance group learning behavior? Examining the mediating influence of group ethical conduct, justice climate, and peer justice. *Journal of Business Research*, *72*, 14-23.
- Walumbwa, F. O., Mayer, D. M., Wang, P., Wang, H., Workman, K., & Christensen, A. L. (2011). Linking ethical leadership to employee performance: The roles of leader-member exchange, self-efficacy, and organizational identification. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *115*(2), 204-213.
- Yener, S. (2015). Psikolojik Rahatlık Ölçeğinin Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Sosyal Bilimler Arastirmalari Dergisi*, *13*, 280-305.
- Yıldız, A.T. & Demirtaş, Ö. (2022). Sağlık İşletmelerinde Etik Liderliğin Dile Getirme Davranışları Aracılığıyla İş Performansına Etkisi: Örgütsel Aidiyetin Düzenleyici Rolü. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, *12*(3), 1334- 1346.
- Zaal, R. O., Jeurissen, R. J., & Groenland, E. A. (2017). Organizational Architecture, Ethical Culture, and Perceived Unethical Behavior Towards Customers: Evidence from Wholesale Banking. *Journal of Business Ethics*, 1-24.