ISSN: 1309 - 0712
İşletme Araştırmaları Dergisi

Journal Of
Business Research
Turk
www.isarder.org

Psikolojik Sermayenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü

Mediating Role of Perceived Organizational Support on the Impact of Psychological Capital on Organizational Identification

Haluk ERDEM
Kara Harp Okulu
Yönetim ve Organizasyon Bölümü,
Tatvan, Bitlis, Türkiye
halukerdem1974@mynet.com

Yunus GÖKMEN
Kara Harp Okulu
Endüstri ve Sistem Mühendisliği Bölümü
Isparta, Türkiye
yunusgokmen@gmail.com

Ufuk TÜREN
Kara Harp Okulu
Endüstri ve Sistem Mühendisliği Bölümü
Erzincan, Türkiye
uturen2011@gmail.com;

Özet

Günümüzde işgörenlerin örgütlerine olan sadakatleri gittikçe azalmakta ve bu da dolaylı ve direkt olarak olumlu örgütsel davranış boyutlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Yapılan bu çalışmada psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerine olan etkisi ve bu süreçte algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü belirlenmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda Bitlis İlinde bulunan kamu çalışanlarının (n=478) katılımıyla toplanan veri üzerinde yapılan analizler (keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizi, regresyon analizi) neticesinde psikolojik sermayenin, algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. Ayrıca algılanan örgütsel desteğin, psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü üstlendiği üç aşamalı regresyon analizi ve Sobel Testi kullanılarak belirlenmiştir.

Anahtar kelimeler: Psikolojik sermaye, örgütsel özdeşleşme, algılanan örgütsel destek, kamu çalışanları.

Abstract

Employees' loyalty toward organizations is decreasing gradually recently. This phenomenon negatively affects the dimensions of organizational behavior directly or indirectly. In this study, the effect of psychological capital on organizational identification, and the mediating role of perceived organizational support in this association are explored. Thereby, data based on the government employees in Bitlis Province (n=478) are analyzed (exploratory and confirmatory factor analyses, regression analysis) and it is supported that psychological capital increases positively and significantly perceived organizational support and organizational identification. Besides, the mediating role of organizational support in the association between psychological capital and organizational identification is supported using tree step regression analysis and Sobel Test.

Keywords: *Psychological capital, organizational identification, perceived organizational support, public employees*

Giriş

Günümüzde küreselleşmenin etkisiyle artan rekabet ortamında örgütler etkinliğini ve verimliliğini artırabilmek için farklı ve yeni uygulamalar denemektedirler. Bu uygulamaların temelinde, örgütler için en önemli kaynak olan insan faktörünün bilinmeyenlerini keşfetmek ve bunları örgütsel davranış süreci içerisinde kullanabilmek bulunmaktadır. Bu noktadan hareketle çağımızda hemen her platformda örgütlerde en önemli kaynağın insan unsuru olduğu belirtilmesine rağmen Luthans ve Youssef'e göre (2004) göre modern yöneticilerin sadece yarısı insan kaynaklarının gerçekten önemine inanmakta, diğer yarısı ise sembolik olarak saygı göstermenin ötesinde her hangi bir şey yapmamaktadır. Bundan dolayı günümüzde örgütlerde stratejik kararların hâlâ büyük bir çoğunluğu finansal değerlendirmelere göre verilmektedir. Microsoft'un kurucusu Bill Gates "en önemli değerimiz her akşam bu kapıdan yürüyüp gidiyor" diyerek insan kaynaklarının önemine vurgu yapmıştır. İnsan kaynaklarının iş yapmak için gözden çıkarılması gereken bir maliyet olarak değil, vazgeçilemez bir değer ve etkili bir yönetim neticesinde yüksek verim alınabilecek bir yatırım olduğu, düşüncesi günümüzde yerleşmeye devam etmektedir (Luthans ve Youssef, 2004).

Psikoloji bilimi; geleneksel olarak başarısızlık, patoloji, tükenmişlik ve çaresizlik gibi insan davranışının olumsuz yönünü araştırmakta iken günümüzde pozitif psikoloji akımı doğrultusunda modern yaşamın bireyler için sağladığı olanaklar ve mutlu yaşama erişebilme imkânları üzerinde durmaya başlamıştır (Caprara ve Cervone, 2003). Bu konuda yapılan ilginç bir araştırmaya göre meslek sağlığı yazınında yapılan her bir pozitif yaklaşıma karşın 15 negatif yaklaşımı içeren makale yer almaktadır (Schaufeli ve Salanova, 2007). Çalışanların zayıf taraflarına odaklanmak yerine, onların güçlü olduğu yönleri ortaya çıkarmaya çalışan pozitif psikoloji yaklaşımına göre bireylerin sahip oldukları güçlü yönleri geliştirilerek örgütsel performansı artırmak hedeflenmektedir. Bu kapsamda bireylerin pozitif gelişme haline psikolojik sermaye (PS) denilmektedir (Akçay, 2012).

Bu yeni yaklaşıma göre PS, bireysel olarak kişisel gelişim ve performansı teşvik ederken, örgütsel olarak da insan sermayesi ve sosyal sermayenin bir unsuru olarak performans artışıyla birlikte, verimlilik artışı, yatırım getirisi ve en önemlisi rekabet avantajı yaratmaktadır. Bütün örgütsel yapılanmaların temel faktörünün insan olduğu gerçeğinden hareketle, PS örgüt performansını artırmak maksadıyla mutlaka yönetilmesi gereken bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (Çetin ve Basım, 2012).

Küresel çapta yaşanan gelişmeler, geleneksel kaynakların sürdürülebilir rekabet avantajı için ideal kaynak olarak görülmesinin yanlış olduğunu göstermiştir. Örnek olarak yalnızca kısa dönemli finansal kaynak biriktirme gibi temel stratejileri uygulayan ABD'deki Arthur Andersen, Enron Corp. gibi bir zamanların dev şirketleri iflasın eşiğine gelmiştir. Günümüzde, son derece gelişmiş teknolojiler kullanılarak birkaç ay hatta birkaç hafta içinde pazara benzersiz ürünler ile çıkılabilmekte veya diğer rakiplerinkilere benzer ürünlerle fakat daha uygun fiyatlarla pazara girebilmek mümkün olabilmektedir (Luthans ve Youssef, 2004). Bu nedenle geleneksel rekabet kaynakları olarak bilinen finansal, yapısal veya teknolojik unsurlar kolaylıkla alt edilebilmektedir. Bu kapsamda günümüzde literatür ve yönetici tecrübeleri işletmelerde rekabetin en önemli ve taklit edilemez kaynağı olarak insan faktörünü işaret etmekte, çalışanları en üst düzeyde duygusal ve zihinsel gelişiminin örgütün sürdürülebilirliği manasında en az

finansal başarı kadar önem verilmesi gereken bir husus olduğu bildirilmektedir (Senge, 2006, s. 159-165).

İş görenler, örgüt içindeki destekleyici ve pozitif bir iklim ile kendilerini daha fazla geliştirme eğilimine girebilmektedirler. Destekleyici örgüt kültürünün yarattığı bu olumlu hava işgörenlerin daha uyumlu, güvenilir ve yardımsever davranışlar sergilemelerini sağlamaktadır. Ayrıca çalışanların teşvik edilmesine imkân tanıyan destekleyici iş ortamı işgörenlerin pozitif duygular beslemesine yol açabilmektedir (Çetin, Hazır ve Basım, 2013). Özdevecioğlu'na (2003) göre destekleyici bir örgütün içinde; iletişim kanallarını sürekli açık tutmak ve ilişkileri olumlu çerçevede sürdürmek örgüt ikliminin pozitif olmasını sağlayacak ve çalışanların motivasyonunu artıracaktır. Bu kapsamda, örgütün işgörenlere değer vermesi, onların huzur ve refahı ile ilgilenmesi ve bunu onlara hissettirmesi olarak tanımlanabilen algılanan örgütsel destek (AÖD), çalışanların örgüte karşı olumlu düşüncelere sahip olmasına neden olmaktadır (Eisenberger ve Diğ., 1986).

Bir işletmede çalışanların kendilerini oraya gönülden bağlı hissetmeleri, birçok olumlu örgütsel davranışın (iş memnuniyeti, iş performansı, işten ayrılmaların azalması, iş stresinin azalması, iş devamsızlığının azalması vb.) öncülü olabilmektedir (Efraty ve Wolfe, 1988; Carmeli, Gilat ve Waldman, 2007; Gillet ve Diğ., 2013; Shearman, 2013). Bu kapsamda son yıllarda araştırmacıların dikkatini çeken örgütsel özdeşleşme (ÖÖ) kavramı önem arz etmektedir. Çalışanların örgütleriyle birlik ve beraberlik içerisinde olmaları, örgüte davranışsal boyutta ilave destekte bulunmaları ve kendilerini örgütün bir parçası olarak görerek örgütle kişileştirmelerine örgütsel özdeşleşme denilmektedir (Miller ve Diğ., 2000).

Bu çalışmada pozitif bakış açısıyla işgörenlerin olumlu ve geliştirilebilir yönlerine odaklanan PS'nin ÖÖ'ye olan etkisi ve AÖD'nin bu süreçteki aracılık rolü belirlenmeye çalışılmıştır. Müteakip bölümlerde araştırmanın değişkenleri ile ilgili kavramsal çerçeve, uygulamalı araştırma ve analizler, sonuçlar ve değerlendirmeler sunulmuştur.

1. Psikolojik Sermaye

İnsan faktörünün rekabet açısından adeta bir kuvvet çarpanı olduğu günümüzde işgörenlerin bilgi, beceri ve tecrübelerinden oluşan insan sermayesinin örgütsel alandaki rolü önem arz etmektedir. İnsan ile ilgili olarak son yıllarda araştırmalara konu olmaya başlayan "örgütsel psikolojik sermaye", örgütsel davranış konusuna farklı bir bakış açısı getirmektedir (Çetin ve Basım, 2012).

PS kavramını incelemeden önce bu olgunun gelişmesinde katkısı olan pozitif psikoloji konusuna değinmekte fayda vardır. Seligman (1998), bireylerin sorunlarından ziyade onları mutlu eden şeylerin, olumlu düşünme biçimlerinin, hoşgörülü ve neşeli olmalarının önemli olduğunu vurgulamış ve bireylerde pozitif davranış biçimlerinin geliştirilmesinde birçok konuda faydası olabileceğini düşünen "pozitif psikoloji" kavramını ortaya atmıştır. Luthans ve Youssef'a göre (2004) göre; pozitif psikoloji yaklaşımında insanlarda neyin yanlış olduğuna değil, neyin doğru olduğuna ve bunun nasıl geliştirilebileceğine odaklanmak gereklidir.

Luthans psiklojik örgütsel davranışı "bugünün çalışma alanlarında performansın gelişimi için ölçülebilen, geliştirilebilen ve efektif bir şekilde yönetilebilen insan kaynakları gücü ve psikolojik kapasiteleri üzerine yapılan çalışma ve uygulamalar

bütünüdür" şeklinde tanımlamıştır (Avey ve Diğ., 2010). Luthans'ın tanımında dikkat çeken noktalar aşağıdaki şekilde belirtebilir (Luthans ve Youssef, 2007);

- Yapılacak çalışmalar bilimsel teori, araştırma ve geçerli ölçümlere dayanmalıdır,
- Değiştirilmesi zor olan kişisel özelliklerinden ziyade değiştirilebilir ve geliştirilmeye açık olan durumsal özelliklere odaklanılmalıdır,
- Örgüt ve kişisel performans üzerinde etkili olmalıdır.

Yukarıda belirtilen tanımda durumsal özelliklerin neler olduğunun açıklanmasına ihtiyaç bulunmaktadır. Luthans ve arkadaşlarına (2010) göre yıllar boyu psikoloji alanında durumsallık ve kişisel özelliklerin neler olduğu üzerinde tartışmalar yaşanmıştır. Durumsal ve kişisel özellikler çoğunlukla birbirinden ayrı bağımsız kavramlar olarak görülmüş olsa da bunlar bir süreç dâhilinde aşağıdaki şekilde ele alınabilmektedir:

- Bir uç nokta da nispeten saf durumsallık vardır ki bu durumsallık anlık ve çok değişken olan duyguları kapsar (zevk, mutluluk vb.),
- Daha sonra ise durumsallık benzeri oluşumlar gelir ki bunlar daha şekillendirilebilir gelişime açık pozitif psikoloji kaynaklarını simgelemektedirler (özyeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık),
- Süreç dâhilinde hareket edildiğinde kişisel özellikler benzeri oluşumlar gelir ki bunlar daha sabit değiştirilmesi zor benlik özellikleridir (karakter ve kişisel özellikler),
- Son olarak diğer uç nokta olan saf özellikler gelir ki bunlar oldukça sabit ve değiştirilmesi çok zordur (zekâ, yetenek, kalıtsal özellikler).

İşte bu noktada bireylerin durağan ve sabit olmayan durumsal özelliklerinin geliştirilmeye açık olduğunu belirten Luthans ve Youssef (2004), pozitif örgütsel davranış yaklaşımıyla günümüzdeki örgütlerde çalışanların performanslarının ve etkinliğinin artırabileceğini değerlendirmiştir. Pozitif örgütsel davranış yaklaşımından hareketle, rekabetin yoğun olarak yaşandığı dünyamızda mevcut olan sermayelere (ekonomik, entelektüel, beşeri, sosyal) ilave olarak Fred Luthans tarafından PS kavramı eklenmiştir. Luthans psikolojik sermayeyi "bireyin pozitif psikolojik gelişme hali" olarak tanımlanmıştır (Luthans ve Youssef, 2007).

Klasik sermaye faktörlerinden; insan sermayesi "hangi bilgilere sahipsin?", sosyal sermaye "sosyal ilişkilerin ve arkadaş çevren nasıl veya kimleri tanıyorsun?", ekonomik sermaye "neye sahipsin?" gibi sorulara cevap aramaya çalışır. Psikolojik sermaye insana bunlardan farklı yaklaşarak "sen kimsin, hangi özelliklerin güçlüdür, hangi özelliklerin olumlu olarak geliştirilebilir?" sorularına cevap aramaya çalışır ve bunları geliştirmeyi hedefler. Elde edilen bu psikolojik durum, sabit ve belli özellikleri barındıran faktörlerden ziyade, duruma göre tecrübe ve eğitimle değiştirilebilen ve geliştirilebilen özelliklerin bütünüdür (Çetin ve Basım, 2012). Luthans ve Diğ. (2010) tarafından yapılan zaman boyutsal çalışmalarda belirli bir eğitim sürecinde PS'nin geliştirilebildiği ispatlanmıştır. Luthans ve Diğ.'ne (2010) göre psikolojik sermayenin oluşumunu sağlayan dört temel faktör vardır:

- *Özyeterlilik:* Bireyin zor görevleri başarabilmek için sahip olduğu yeteneklerine olan inancı ve bu doğrultuda gösterdiği gayretlerdir.

- *İyimserlik:* Şimdi ve gelecekte başarılı olmak için pozitif bakış açısına sahip olmak.
- *Umut:* Hedefe doğru başarı için azimle ilerlemek, alternatif yollar aramak.
- *Psikolojik Dayanıklılık:* Olumsuzluklarla çevrili olsa bile bireyin kendini toparlayarak başarı için devam etmesidir.

PS, yukarıda belirtilen durumsal faktörlerin hepsini bünyesinde barındıran birleşik ve sinerjik bir yapı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu faktörlerin hepsi kişilik özellikleri gibi sabit ve değiştirilemez olmayıp değiştirilebilir ve geliştirilebilir faktörlerdir. Bu faktörler icra edilebilecek çeşitli uygulamalarla bireysel ve örgütsel performansın artırılmasını sağlamaktadır (Çetin, Hazır ve Basım, 2013).

Yapılan ampirik araştırmalarda PS'nin birçok örgütsel davranışın sonucuyla yakın ilişkisi olabileceği değerlendirilmiştir. Avey ve arkadaşlarının (2011) yaptıkları meta analizlerde PS ile olumlu işgören tutumları (iş tatmini, örgütsel bağlılık ve psikolojik olarak sağlıklı durumda olma), olumlu işgören davranışları (örgütsel vatandaşlık) ve performans arasında pozitif yönlü ilişki olduğu belirlenmiştir. Aynı çalışmada psikolojik sermaye ile olumsuz işgören tutumları (örgütsel sinizm, işten ayrılma eğilimi, iş stresi ve endişe) ve olumsuz işgören davranışları (iş yerinde yapılan üretim hataları) arasında negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir.

2. Algılanan Örgütsel Destek

İşgörenlerin örgüt içerisindeki davranışlarını açıklama çalışmalarında Blau'nun geliştirdiği sosyal değişim teorisi önemli bir basamak teşkil etmiştir. Bu teoriye göre; bir kişi başka bir kişiye bir iyilik yaptığı zaman ondan belli bir karşılık bekler (akt. Akın, 2008). Bu teoriye göre örgütle işgören arasındaki ilişkiler bir çeşit değiş-tokuşa dayanır ve her biri bu ilişkide kendi çıkarlarını maksimize etmeye çalışır (Ruiller, 2010, s. 69).

İşgörenle örgüt arasında var olan ancak tam olarak ifade edilemeyen karşılıklı zorunluluklar vardır. İş gören; örgütün kendi amaçlarına ve çalışmalarına değer vermeye başladığı andan itibaren örgütle arasında karşılıklı bir etkileşim ve mübadele (karşılıklı takas) sürecini başlatma eğilimindedir (Turunç ve Çelik, 2010). Bireyin örgütsel desteği algılama süreci kişilere göre değişebilir ve bu süreçte kişilik özellikleri, kültürel değerleri gibi etmenler etkili olur. AÖD sürecinde örgütün işgören tarafından nasıl görüldüğü önem arz eder (Özdevecioğlu, 2003).

Eisenberger ve Diğ. (1986) ve Einsenberger ve Diğ. (1997) AÖD'yi; örgütün işgörenlerine verdiği değerin ve refahlarına yönelik olumlu tavrının işgörenler tarafından algılanması olarak tanımlamışlardır. Başka bir ifadeyle çalışanların örgüte güvenmesi ve başına gelebilecek her türlü sıkıntıda örgütün onların arkasında durduğunu hissetmesidir. İşgörenlerin algıladıkları örgütsel destek, onlar için bir çeşit garanti olarak görülür ve stresli durumlarda işin etkin olarak yapılmasını sağlar (George ve Diğ., 1993).

Örgütsel destek mütekabiliyet (karşılıklılık) esasına dayanır. İşgören önce çalıştığı örgütün kendi refahı ve iyiliği ile ilgilendiğini hisseder ve buna karşılık verme zorunluluğu hisseder ve örgütsel performansı artırmak için katkıda bulunur (Levinson, 1965). İşgören örgüt içerisinde sunulan imkânlardan faydalandıkça ve kendisinin bilgisine başvurulduğunu, eğitimine ve kariyer olanaklarına değer verildiğini

algıladığında; kendisinde bir zorunluluk hisseder (Eisenberger ve Diğ., 2001). Bu zorunluluk duygusu işgörende, örgüte ve amaçlarına karşı daha fazla gayret gösterme davranışlarına neden olur ve nihayet örgüte olan bağlılığı artar ve örgütsel performansı artıracak davranışlarda bulunur (Aselage ve Eisenberger, 2003).

Örgütsel destek algısını oluşturan faktörlerin neler olduğunun tespit edilmesine yönelik yazında birçok araştırma yapılmıştır. Rhoades ve Eisenberger'a (2002) göre, örgütsel destek algısı oluşturan faktörler; örgütsel adalet, çalışma koşulları, amir desteği ve örgütün çalışanların gelişimi için sunduğu fırsatlardır. Yukarıda sayılanlara ilave olarak insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve kişilik özellikleri gibi faktörlerin de örgütsel destek algısı üzerinde etkili olabileceği vurgulanmaktadır (Yüksel, 2006).

İş ortamlarında örgütün ve yöneticilerin çalışanların refahıyla ilgilenmesi birçok olumlu örgütsel davranış sonuçlarının oluşmasına yol açmaktadır. Algılanan örgütsel desteğin işgörenlerin davranışları üzerindeki etkisi üzerinde yapılan birçok araştırmada, algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığı artırdığı ve çalışanların örgütten ayrılma niyetlerini azalttığı belirlenmiştir (Eisenberger, Fasolo ve Davis-LaMastro, 1990). Rhoades ve Eisenberger'in (2002) yaptığı meta analizde AÖD, örgütlerde iş tatminini ve iş performansını artırmakta, eğlenceli bir iş ortamı oluşmasına fırsat yaratmakta ve çalışanların işte kalma eğilimlerini artırmakta olduğu görülmektedir.

3. Örgütsel Özdeşleşme

ÖÖ kavramının gelişimi, bireylerin kişisel ve sosyal kimliklerinin bulunduğunu varsayan sosyal kimlik teorisine dayanmaktadır (Mael ve Ashforth, 1992, s. 104). Sosyal kimlik teorisine göre bireylerin kendilerini ve başkalarını örgütsel üyelik, yaş, cinsiyet gibi çeşitli sosyal gruplara göre sınıflandırma eğiliminde oldukları değerlendirilmektedir. Bireyler bu sınıflandırma sayesinde sosyal çevrelerini anlamlandırabilir ve kendilerini onun içerisinde konumlandırabilirler (Tajfel ve Turner, 1979, s. 42).

Sosyal kimlik teorisine göre bireyin, kendisine benzer olarak algıladığı, benzer şekilde tanımladığı, benzer görüşler paylaştığı gruplarla bağlılık oluşturacağı ve özdeşleşeceği değerlendirilmektedir (Stets ve Burke, 2000, s. 227). Bu belirtilenler çerçevesinde örgütsel özdeşleşme, "bireyin kendisini örgütüyle bir bütün olarak algılaması ve örgütün başarı veya başarısızlıklarını kendisine mal etmesi" olarak tanımlanmaktadır (Mael ve Ashforth, 1992, s. 103). ÖÖ, birey ve örgütün ortak olarak paylaştığı bilişsel bir kimliktir. Böylece bireylerin, örgütlerin yararına olduğunu düşündükleri biçimde hareket edecekleri değerlendirilmektedir (Fuller ve Diğ., 2006, s. 701).

ÖÖ'nün iki bağımsız fakat önemli bireysel ihtiyaçtan kaynaklanmakta olduğu düşünülmektedir (Hogg ve Terry, 2000, s. 124). Bu ihtiyaçlar; belirsizliğin azaltılması ve kendini geliştirme ihtiyaçlarıdır. Belirsizliği azaltma ihtiyacı, bireyin gidermek zorunda olduğu temel ihtiyaçlarındandır. Kendini geliştirme ihtiyacı ise bireyin kendi sosyal kimliğini olumlu görmesi sonucu kişisel saygınlığını artırabileceğine dair inancıdır (Loi, Chan ve Lam, 2013, s. 44). Örgütlere karşı giderek azalan işgören sadakatinin son dönemlerde örgütsel özdeşleşmeye olan ilgiyi arttırdığı ve ÖÖ'nün daha fazla ciddiye alınmasına ve üyeleri için daha fazla teşvik sağlamasına neden olduğu düşünülmektedir (Mael ve Ashforth, 1992, s. 103). Bu nedenle örgütün ve işgörenlerin ortak bir paydada uyum sağlayamamaları durumunda, örgütün amaçlarını

gerçekleştirmesine imkân bulunmayacağı değerlendirilmektedir (Eren, 2012, s. 39). Olumlu ve arzulanan örgütsel davranış çeşitlerinden olan; düşük seviyede işten ayrılma isteği, örgütsel vatandaşlık davranışı, işgören memnuniyeti ve performans artışı gibi faktörlerin ÖÖ'yü sağlamış örgütlerde çok daha fazla seviyede olduğu görülmektedir (He ve Brown, 2013, s. 12). Bu kapsamda hem bireyler için hem de örgütler için ÖÖ'nün sağlanmasının istenen bir durum olacağı düşünülmektedir.

4. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Çalışanların teşvik edilmesine imkân tanıyan destekleyici iş ortamı işgörenlerin pozitif duygular beslemesine yol açabilmektedir (Çetin, Hazır ve Basım, 2013). Özdevecioğlu (2003)'na göre destekleyici bir örgütün içinde; iletişim kanallarını sürekli açık tutmak ve ilişkileri olumlu çerçevede sürdürmek örgüt ikliminin pozitif olmasını sağlayacak ve çalışanların motivasyonunu artıracaktır. Yüksel'e (2006) göre işgörenlerin sahip oldukları kişisel özellikler örgütsel destek algısının oluşmasında önemli bir faktördür. Bireysel algı farklılıklarının, sağlanan örgütsel desteğin farklı yorumlanmasına sebep olabilmektedir. Bir örgütün tepe yönetiminde bulunanlar destekleyici bir örgüt iklimi yaratmış olabilirler. Ancak bazı işgörenlerin herhangi bir işi başarabilmek için kendilerine olan güvenleri yani özyeterliliği düşük ise, o işi başarmak için kendilerini psikolojik olarak hazır ve dayanıklı hissetmiyorlarsa, alternatif yollar aramaktan yoksun ve umutsuzlarsa ve nihayet işin başarılacağına dair iyimser değillerse, bu desteği algılamakta sorun yaşayabilecekleri düşünülmektedir. Bu konuda ABD'de yapılan bir çalışmada pozitif bakış açısına sahip, karşılıklı değerlere önem veren, duyarlı beyaz yakalıların örgütsel destek algılarının yüksek olduğu görülmüştür (Suazo ve Turnley, 2010). Bu kapsamda PS ile AÖD arasında bir ilişki olduğu, işgörenlerin PS'lerindeki yükselmenin, AÖD'nin anlamlı biçimde artmasına sebep olacağı öngörülmektedir. Bu öngörü ışığında aşağıda belirtilen araştırma hipotezi ifade edilmiştir.

Hipotez-1: İşgörenlerin sahip oldukları PS seviyesi AÖD seviyesini olumlu ve anlamlı bir şekilde etkiler.

Yapılan literatür taraması sonucunda, PS ile ÖÖ arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan bir çalışmaya rastlanmamakla beraber Norman ve Diğ. (2010), ABD'de yaptıkları araştırmada PS'si ve örgütsel kimliği yüksek olan çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının da olumlu yönde arttığı, olumsuz davranışların ise azaldığını ortaya koymuşlardır. Shukla ve Sing (2013) ile Qadeer ve Jaffery (2014) yaptıkları çalışmalarda PS ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu, Erkmen ve Esen'in (2012) yaptığı meta-analizde ise PS'nin örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık, iş performansı, yaratıcı performans, satış gelirinin artması gibi birçok olumlu örgütsel davranışın öncülü olduğu ortaya konmuştur. Çalışanların hem duygusal hem de zihinsel olarak gelişmekte olma durumunu ifade eden PS kavramı, çalışanların kişisel gelişimleri organizasyonu daha güçlü hale getirir savını doğrulamaktadır. Bir organizasyonda çalışanların PS'lerine yapılan yatırımın onları daha mutlu ve bütünlüklü bireyler haline getirmede olumlu etkisi olacağı bilinmektedir. Bu yaklaşım birey ve örgüt arasında geleneksel "sözleşmeye" dayalı ilişkiden daha fazlasını içeren bütünlüklü bir ilişkinin oluşmasına sebep olabilmektedir. Bu ilişki fikirlere, davalara, değerlere, amaçlara ve yönetim süreçlerine duyulan ortak bir bağlılığa ve birlik ve beraberliğe dayanmaktadır (Senge, 2006: s. 164). Bu ifadeler işgörenlerin PS'lerindeki yükselmenin, ÖÖ davranışlarında

anlamlı bir artışa sebep olabileceğini düşündürmektedir. Böylece aşağıdaki hipotez önerilmiştir.

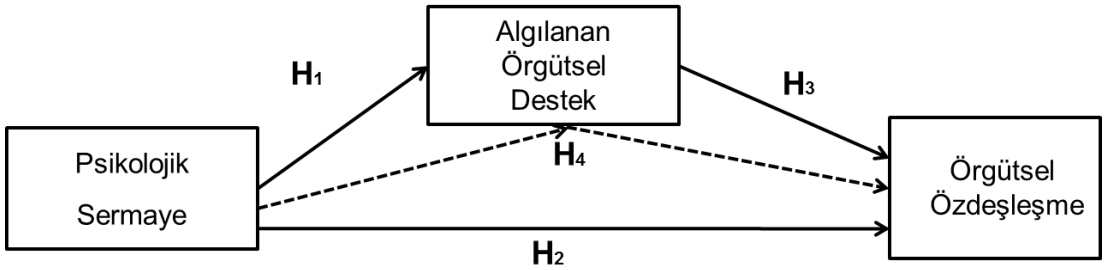
Hipotez-2: İşgörenlerin sahip oldukları PS seviyesi ÖÖ davranışlarını olumlu ve anlamlı bir şekilde etkiler.

AÖD çalışanların organizasyon tarafından ne ölçüde desteklendikleri ile ilişkili ve algıya dayalı bir olgudur. Hissettikleri değer, ilgi görme, huzur ve mutluluklarının önemsenmesi AÖD'nin en önemli boyutlarından birkaçıdır. ÖÖ ise çalışanların kendi benlikleri ile organizasyonun amaçları, değerleri, vizyonu arasında bütünlüklü bir bağ kurması halidir. Çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin çalıştıkları organizasyona karşı daha fazla sempati duymaları, benimsemeleri, yüceltmeleri ve kendilerini örgüt ile özdeşleştirmeleri hususunda etkili olacağı düşünülmektedir (Rousseau, 1998). Turunç ve Çelik'e (2010) göre işgörenlerin fikirlerine değer verilmesi, işle veya iş dışındaki konularda örgütün desteğini hissetmesi, örgüte olan duygusal bağlılığı artıracaktır. Bu kapsamda Turunç ve Çelik'in (2010) savunma sanayinde faaliyet gösteren küçük işletme çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada AÖD'nin ÖÖ'yü pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkilediğini belirlemişlerdir. Cheung ve Law'ın (2008) ise Çin'de hizmet sektöründe çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmalarda AÖD'nin ÖÖ'yü pozitif yönlü ve anlamı olarak etkilediğini tespit etmişlerdir. Bu doğrultuda aşağıdaki hipotez önerilmiştir.

Hipotez-3: İşgörenlerin AÖD seviyesi ÖÖ davranışlarını olumlu ve anlamlı bir şekilde etkiler.

PS uzun soluklu, emek isteyen ve her bir çalışanın bireysel olarak geliştirilmesi ile ilgili bir kavramdır. Biliş seviyesinin artması bireysel ustalaşma ve kendine güven duygusunun artması çalışanın kendisi ile örgüt arasında sadece sözleşmeye dayalı bir çıkar ilişkisinden çok, doğru işler yapan bir ekibin üyhjhjhjhesi olma hazzına benzer bir bilişsel ve duygusal durum yaratabileceği değerlendirilmektedir. PS seviyesindeki artış AÖD'nin yükselmesine, yükselen AÖD'nin ise ÖÖ davranışının beslenmesine neden olabileceği değerlendirilmiştir. Diğer bir ifade ile psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme değişkenleri arasındaki ilişkide örgütsel destek algısının olumlu yönde bir aracılık etkisine sahip olması mümkün görünmektedir. Literatürde yapılan taramada bu yönde yapılmış bir araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak yukarıdaki hipotezlerin oluşturulmasına katkı sağlayan çalışmaların ışığında bu ilişkide AÖD'nin aracılık etkisi olabileceği düşünülmektedir. Bu kapsamda aşağıda belirtilen araştırma hipotezleri ifade edilmiş ve araştırma modeli Şekil 1'de gösterilmiştir.

Hipotez-4: AÖD, PS ile ÖÖ davranışları arasındaki ilişkide olumlu ve anlamlı bir aracılık rolü oynar.



Şekil 1 Araştırma Modeli

5. Araştırmanın Yöntemi

5.1. Ana kütle ve Örneklem

Bu araştırmada değişkenler arasındaki nedensellik ilişkileri ortaya koymak hedeflenmiştir. Bu kapsamda; PS'nin ÖÖ üzerinde etkisinin olup olmadığını belirleyebilmek ve bu süreçte AÖD'nin aracılık rolü oynayıp oynamadığını tespit etmek amaçlanmıştır. Hemen hemen her türlü örgütsel yapıda görülebilen bu ilişkilerin gözlenebileceği yerlerden birisi de kamu çalışanlarıdır. Bu kapsamda araştırmanın ana kütlesini Bitlis İlinde görev yapan kamu çalışanları oluşturmaktadır. Bitlis ili kamu çalışanlarının seçilmesinin sebebi Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesinde yapılmış benzeri araştırmaların Türkiye'nin diğer bölgelerine nazaran sayıca azlığıdır. Tesadüfi örneklem yolu ile Bitlis ilinde çeşitli faaliyet sahalarında görev yapan kamu çalışanlarına elektronik posta ile gönderilen anket formlarından uygun şekilde doldurulmayanlar ayıklanmış ve 478 anket formunun analizlere dâhil edilmesi uygun görülmüştür. Devlet Planlama Teşkilatı (2014) verilerine göre Bitlis ilinde görev yapan kamu çalışanı sayısı 12.756'dır. Belli bir ana kütle için oluşturulacak minimum örneklem sayısı için Yazıcıoğlu ve Erdoğan'ın (2004, s. 50) belirttiği formül esas alınarak hesaplama yapılmıştır. Yapılan hesaplama neticesinde ± 0.05 örnekleme hatası ile gereken minimum örneklem sayısı n≅375 olarak bulunmuştur. Bu kapsamda seçilen örneklem hacminin (478>375) ana kütleyi temsil yeteneğine sahip olduğu değerlendirilmektedir.

Örneklemi oluşturan bireylerin kısaca demografik özellikleri belirtilecek olursa; %95'i erkek, %5'i ise kadınlardan oluşmaktadır. Doğu Anadolu Bölgesinde eşinden ayrı geliri olan kadınların oranı %12 civarındadır (Ökten, 2009). Bu kapsamda, bölgenin sosyo-kültürel yapısının özelliklerine paralel olarak kadınların katılımı düşük kalmıştır. Katılımcıların %65'i evli, %35'i bekar; %30'u 20-25 yaş, %24'ü 26-30 yaş, %22'si 31-35 yaş, %16'sı 36-40 yaş ve %8'i ise 41 yaşından fazladır. Eğitim seviyeleri değerlendirildiğinde; %42'si lise, %13'ü ön lisans, %28'i lisans mezunu olup %12'si yüksek lisans, %1'i ise doktora eğitimi almıştır. İş tecrübeleri olarak ise %47'sinin 3 yıl ve daha az, %25'inin 4-10 yıllık, %26'sının 11-20 yıllık tecrübeye ve son olarak ise %2'si 21 yıl ve daha fazla iş tecrübesine sahip olduğu görülmüştür. Yapılan bu çalışmada değişkenler arasındaki nedensellik ilişkilerine odaklanılmış işgörenlerin demografik özellikleri ile değişkenler arasındaki farklar incelenmemiştir.

5.2. Araştırmanın Ölçekleri

Bu çalışmada PS kavramını ölçmek için Luthans ve Diğ. (2007) tarafından geliştirilen 24 maddeli PS Ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu ölçek Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçeleştirilmiş, geçerlilik ve güvenilirliğine ilişkin testler yapılmıştır. 5'li likert şeklinde (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) hazırlanan ölçek, uzman değerlendirmeleri sonrasında son halini almış ve geçerli ve güvenilir olduğu, alt faktörlerinin ise; iyimserlik, özyeterlilik, umut ve psikolojik dayanıklılık olduğu bildirilmiştir.

Çalışanların AÖD'sini ölçmek üzere Eisenberger ve Diğ. (1986) tarafından 36 madde olarak geliştirilen, Stassen ve Ursel (2009) tarafından geçerleme çalışması yapılarak 10 maddeye indirilen ve cevapları 5'li likert ölçeği ile tasarlanmış (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) AÖD ölçeği kullanılmıştır. 10 Maddeli ölçeğin Turunç ve Çelik (2010) tarafından Türkçe geçerlemesi yapılmış ve tek faktörlü olan son hali kullanılmıştır.

ÖÖ'nün belirlenmesinde Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ve pek çok araştırmada kullanılmış olan (Tüzün, 2006; Bhattacharya, Rao, ve Glynn, 1995; Van Knipperberg ve Van Schie, 2000) örgütsel özdeşleşme ölçeği kullanılmıştır. Turunç ve Çelik'in (2010) çalışmasında ölçeğin Türkçesi kullanılmış ve Cronbach Alfa katsayısı 0,84 olarak bulunmuştur. Toplam 6 sorudan ve tek faktörden oluşan bu ölçekte cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum).

5.3. İstatistiksel Analiz

Çalışma kapsamında elde edilen verilerin analiz edilmesinde SPSS 20.0 ile Amos 21.0 paket programları kullanılmıştır. Ölçeklerin iç tutarlılığı için Cronbach Alpha katsayılarına bakılmış, yapısal geçerliliği için ise önce keşfedici daha sonra ise doğrulayıcı faktör analizleri uygulanmıştır. Korelasyon analizleri ile ilişkiler belirlenmiş, regresyon analizleri uygulanarak ise de değişkenlerin birbirine olan etkisi belirlenmiştir. Son olarak ise çoklu regresyon analizleri ile algılanan örgütsel desteğin aracılık etkisi tespit edilmiştir.

6. Bulgular ve Hipotez Testleri

6.1. Keşfedici Faktör Analizi

Çalışmada kullanılan üç ölçek için toplanan verilerinin yapısal geçerliliği araştırmak maksadıyla Keşfedici Faktör Analizi (KFA) uygulanmıştır. Örneklemler analiz öncesinde KMO ve Barlett Testlerine tabi tutulmuş ve faktör analizine uygun olduğu (KMO>0,60; p<0,001) tespit edilmiştir (Büyüköztürk, 2006, s. 126). PS ölçeğine ilişkin yapılan faktör analizinde 24. soru birden fazla faktörü ölçtüğü için testten çıkarılmış ve yapılan faktör analizinin önceki çalışmalara benzer şekilde dört faktör altında toplandığı görülmüş ve faktör yüklerinin 0,58 ile 0,85 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Elde edilen faktörlerle toplam varyansın %67,562'sinin açıklandığı ve ölçeğin yapısal geçerliliğinin desteklendiği görülmüştür.

AÖD ölçeğinin faktör analizlerinin yapılması neticesinde, 6. Soru birden fazla faktörü ölçtüğü için ölçekten çıkarılmış ve sonuçta beklendiği şekilde verilerin tek bir faktör altında toplandığı, faktör yüklerinin 0,38 ile 0,74 arasında değiştiği, bir faktörle toplam varyansın %51,447'sinin açıklandığı ve ölçeğin yapısal geçerliliğinin desteklendiği tespit edilmiştir.

ÖÖ ölçeğinin faktör analizlerinde verilerin tek faktör altında toplandığı, faktör yüklerinin 0,55 ile 0,90 arasında değiştiği görülmüştür. Elde edilen faktörlerle toplam varyansın %57,581'inin açıklandığı ve ölçeğin yapısal geçerliliğinin desteklendiği anlaşılmıştır. Ayrıca yorumlanabilir ve anlamlı faktörler elde etmek maksadıyla her üç ölçek için Bileşen Matrisi, literatürde yaygın olarak kullanılan Varimax yöntemi ile döndürülmüştür. Çalışmada kullanılan üç ölçeğe ait KFA sonuçları incelendiğinde faktör yüklerinin büyük bir çoğunluğunun 0,50'den büyük olduğu ve iki faktöre giren faktör yüklerinin arasındaki farkın da 0,1'den büyük olduğu görülmektedir (Tavşancıl, 2002).

6.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin daha önceki çalışmalarda kurgulanan faktör yapısı ile uyumlu olup olmadığının ortaya konulması için Amos 20.0 programı kullanılarak Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmış ve bu analizin de en yüksek

olabilirlik (maximum likelihood) kestirim yöntemi kullanılmıştır. DFA'nın modellenmesinde aynı boyutu (faktörü) ölçmek için yapılandırılmış olan hata terimleri arasında modifikasyon yapılmıştır (ÖÖ ölçeğinde ve PS'nin iyimserlik alt boyutunda iki modifikasyon yapılmıştır). Bu durum teorik olarak desteklendiği için modelin yapısal geçerliliğine zarar vermeyeceği değerlendirilmiştir (Meydan ve Şeşen, 2011, s. 82). Araştırmada kullanılan ölçeklerin DFA'sı yapılırken KFA'da belirtilenlerin dışında ilave soru çıkartılmamıştır. Ölçekler ile ilgili kullanılan örnekleme ait DFA sonuçları Tablo 1'de sunulmuştur.

PS için birinci düzey çok faktörlü, ÖÖ ve AÖD için ise tek faktörlü olarak yapılan DFA sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde; modellerin %95 güvenirlilik düzeyinde anlamlı olduğu ve uyum indekslerinden elde edilen değerler neticesinde, örneklemlere uygulanan ölçekler ile ilgili belirlenen yapıların, özgün ve kabul edilebilir yapıya sahip olduğu söylenebilir. Bu kapsamda PS'nin 4 faktörlü, diğer değişkenlerin ise tek faktörlü yapıları doğrulanmıştır.

Tablo 1: Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) Sonuçları

Parametreler		Kısaltması	Mükemmel Uyum Eşik Değeri	Kabul Edilebilir Uyum Aralığı	Psikolojik Sermaye	Algılanan Örgütsel Destek	Örgütsel Özdeşleşme
Uyum İndeksleri	Goodness of Fit Index	**GFI**	≥0,95[a]	0,90≤ ***GFI*** ≤ 0,95[a]	***0,933***	***0,989***	***0,993***
	Adjusted Goodness of Fit Index	**AGFI**	≥0,90[b]	0,85≤ ***AGFI*** ≤ 0,90[a]	***0,913***	***0,961***	***0,962***
	Comparative Goodness of Fit Index	**CFI**	≥0,97[a]	0,95≤ ***CFI*** ≤ 0,97[a]	***0,973***	***0,989***	***0,994***
	Normal Fit Index	**NFI**	≥0,95[a]	0,90≤ ***NFI*** ≤ 0,95[a]	***0,945***	***0,979***	***0,991***
	Root-Square-Mean Error of Approximation	**RMSEA**	≤0,05[c]	0,05≤***RMSEA***≤0,10[a]	***0,043***	***0,045***	***0,059***
	Minimum Discrepancy	**CMIN/SD**	≤2[d]	2≤***CMIN/SD***≤3[a]	***1,883***	***1,982***	***2,685***
χ^2 Testi	Örneklem Boyutu	**N**	≤0,05		***478***	***478***	***478***
	Serbestlik Derecesi	**SD**			***213***	***20***	***4***
	χ^2 Değeri	χ^2			***401,097***	***39,633***	***10,738***
	Anlamlılığın Kesin Düzeyi	**p**			p_1***=0,000***	P_2***=0,006***	P_3***=0,03***

([a]):Schermelleh, Moosbrugger ve Müler (2003); ([b]): Hu ve Bentler (1995: 77); ([c]): Steiger (1990); ([d]): Marsh ve Hocevar (1985); Ullman, (2001: 654).

6.3. İç Tutarlılık Analizi

Ölçeklerin güvenilirliğinin (içsel tutarlılığının) değerlendirilmesinde en yaygın kullanılan metotlardan birisi Cronbach'ın Alfa testidir ve bu katsayının 0.70'den büyük olup olmadığının kontrol edilmesi gerekir (Bülbül ve Demirer, 2008). Bu kapsamda Cronbach'ın Alpha katsayılarına bakıldığında üç ölçeğin de alt boyutlarıyla beraber iç tutarlılıkları hesaplanmış ve bu değerlerin tamamının $\alpha > 0,70$ olduğundan ölçeklerin alt boyutlarıyla birlikte güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. Tutarlılık analizinin ayrıntıları Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2: Ölçeklerin ve Alt Faktörlerin Güvenilirlik Analizleri

Veri Toplama Araçları	Cronbach alfa (α)	Sonuç
Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği	0.876	α>0,70 olduğundan güvenilir
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	0,849	
Psikolojik Sermaye Ölçeği	0,941	
Özyeterlilik	0,886	
Umut	0,863	
İyimserlik	0,925	
Psikolojik dayanıklılık	0,909	
Ölçeklerin Toplam Güvenilirliği	**0,858**	

6.4. Değişkenler Arası İlişki ve Aracılık Etkisi Analizleri

Çalışmanın bu bölümünde değişkenler arasındaki ilişkiler değerlendirilerek araştırma hipotezlerinin doğrulanıp doğrulanmadığına bakılacaktır. Değişkenlerin birbiriyle olan ilişkileri tespit edebilmek için öncelikle korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizini özeti Tablo 3'de sunulmuştur.

Tablo 3: Değişkenler Arası Korelasyon Analizi

Değişkenler	Ort.	S.S.	Korelasyon Matrisi		
			1	2	3
1.Örgütsel Özdeşleşme	**3,88**	**0,894**	-		
2.Algılanan Örgütsel Destek	**2,82**	**0,803**	**0,253****	-	
3.Psikolojik Sermaye	**3,90**	**0,611**	**0,398****	**0,245****	-
** p<0,01; n=478					

Korelâsyon analiz sonuçları incelendiğinde; Örgütsel Özdeşleşme ile Algılanan Örgütsel Destek arasında anlamlı, zayıf ve pozitif yönde, Örgütsel Özdeşleşme ile Psikolojik Sermaye arasında anlamalı, zayıf ve pozitif yönde ve Algılanan Örgütsel Destek ile Psikolojik Sermaye arasında çok zayıf ve pozitif yönde ilişkili oldukları görülmektedir (Sungur, 2010, s. 116). Bu kapsamda söz konusu ilişkilerin nedensellik boyutu olup olmadığını belirleyebilmek maksadıyla regresyon analizleri yapılmasına ihtiyaç duyulmuştur.

6.4.1. Regresyon Yöntemi ile Aracılık Etkisi Analizi

AÖD'nin, PS ile ÖÖ ilişkisi üzerindeki aracılık etkisinin sınanması maksadıyla Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen dört aşama şeklinde basit ve çoklu doğrusal regresyon analizleri uygulanmıştır. Regresyon analizi, iki değişken arasındaki ilişkide, birindeki değişimin diğerindeki değişim ile açıklanması maksadıyla uygulanan bir istatistiksel yöntemdir. Regresyon analizi, özellikle değişkenler arası neden sonuç ilişkisinin sınanmasında da etkin olarak kullanılmaktadır (Güriş ve Çağlayan, 2005, s. 199). Öte yandan Johnson ve Wichern (2002, s. 511) ve Eroğlu'nun (2010, s. 331) önerdiği gibi AFA sonucunda elde edilen faktörlere ait faktör skorları regresyon modelinde değişken olarak kullanılmıştır.

Çoklu doğrusal regresyon analizi uygulamadan önce, verilerin bu analizin temel varsayımlarını (normallik, çoklu doğrusal bağıntı, ardışık bağımlılık vb.) sağlaması gerekmektedir (Eroğlu, 2010, s. 207). Analiz edilen veriler zaman serisi olmadığından ardışık bağımlılık varsayımının kontrol edilmesine gerek yoktur. Modeldeki değişkenlerin normallik ve çoklu doğrusal bağıntı varsayımları sınamıştır. Modelde yer

alan değişkenlerin normal dağılıma uyup uymadığı Tek Örneklem Kolmogorov-Smirnov testi ile sınanmış ve bu testte tüm değişkenler için p>α=0,05 olduğundan %95 güvenirlilik düzeyinde tüm değişkenlerin dağılımının normal olduğu tespit edilmiştir. Aşamalı regresyonda yer alacak değişkenlerin çoklu doğrusal bağıntı varsayımı sınamaları test edilmiştir. Bu modelde yer alan değişkenlerin VIF değerleri 10'dan küçük veya Tolerans değerleri hepsi 0,2'den büyük olduğu için (Tatlıdil, 1996, s. 35) modelde çoklu doğrusal bağıntı olmadığı ve modelin kurulabileceği sonucuna ulaşılmıştır. İlk üç hipotezin sınanması maksadıyla uygulanan regresyon analizi sonuçları Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4: Regresyon Analizi Özeti

Hipotez	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	Standarlaş-tırılmış β_1	S.H.	F	p	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken
H_1	0,245	0,060	0,057	0,245	0,984	19,80	**0,000**	**PS**	**AÖD**
H_2	0,398	0,158	0,156	0,398	0,948	59,12	**0,000**	**PS**	**ÖÖ**
H_3	0,253	0,064	0,061	0,253	1,001	21,346	**0,000**	**AÖD**	**ÖÖ**

Tablo 4'te yer alan regresyon analizlerinin sonuçları incelendiğinde p=0,000 < α=0,05 olduğundan modellerin istatistiksel olarak tümüyle anlamlı olduğuna % 95 güvenirlilik düzeyinde karar verilmiştir. Bu kapsamda, PS'nin AÖD ve ÖÖ'yi, AÖD'nin de ÖÖ'yi anlamlı ve pozitif yönde yordadığı tespit edilmiş ve Hipotez-1, Hipotez-2 ve Hipotez-3 kabul edilmiştir.

Aracılık etkisinin (H_4) varlığını kontrol etmek amacıyla dört aşama şeklinde basit ve çoklu doğrusal regresyon analizleri uygulanmış ve elde edilen bulgular özet olarak Tablo 5'de gösterilmiştir.

Tablo 5: Aracılık Etkisinin Tespiti İçin Basit ve Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Hipotez	Model	Değişkenler	β_i	Standartlaştırılmış Katsayılar β_i	S.H.	t değeri	p	Çoklu Doğrusal Bağıntı İstatistikleri* Tolerans	VIF
H_4	[1] PS→ÖÖ	β_0 (Sabit)	0,125		0,053	2,334	0,020		
		PS	0,770	0,398	0,100	7,689	***0,000***	1,000	1,000
	[2] PS→AÖD	β_0 (Sabit)	0,043		0,055	0,783	0,434		
		PS	0,461	0,243	0,104	4,434	***0,000***	1,000	1,000
	[3] AÖD→ÖÖ	β_0 (Sabit)	0,116		0,056	2,062	0,040		
		AÖD	0,255	0,251	0,056	4,590	***0,000***	1,000	1,000
	[4] PS AÖD →ÖÖ	β_0 (Sabit)	0,121		0,053	2,278	0,023		
		PS	0,684	0,353	0,103	6,660	***0,000***	0,940	1,064
		AÖD	0,170	0,167	0,088	3,152	***0,002***	0,940	1,064

(*):VIF <10 veya **Tolerans > 0,2** olduğundan modelde çoklu doğrusal bağıntı problemi yoktur.

Tablo 5 incelendiğinde, 1, 2 ve 3'üncü modelde değişkenlere ait tüm katsayıların (p=0,000 < α=0,05) anlamlı olduğu görülmektedir. 4'üncü modeldeki çoklu regresyona yeni giren PS'nin katsayısının anlamlı olduğu (p=0,000< α=0,05) görülmektedir. Bu durum aracılık etkisinin varlığı için bir ön koşuldur. 4'ncü modelde PS'nin ÖÖ üzerindeki etkisini gösteren standardize β katsayısında (β = 0,398) 1'nci modele (β = 0,398) nazaran bir düşüşün olması aracılık etkisinin varlığını göstermektedir. PS'nin ÖÖ üzerindeki etkisinde β katsayısındaki bu düşüş ile birlikte eğer p katsayısı istatistiksel olarak anlamlılığını yitirmiş olsaydı (p> α=0,05) tam aracılık etkisinden bahsetmek mümkün olacaktı. Fakat β katsayısındaki düşüşe rağmen söz konusu etkinin istatistiksel anlamlılığını koruması (p=0,002< α=0,05) aracılık etkisinin kısmi olduğuna işaret etmektedir. Bu durumda AÖD değişkenin PS ile ÖÖ arasındaki ilişkide kısmi aracılık etkisine sahip olduğunu söylemek mümkündür.

6.4.2. Sobel Testi ile Aracılık Etkisi Analizi

Bağımsız değişkenin katsayısında düşüş olması "kısmi aracılık", bu ilişkinin tamamen ortadan kalkması diğer bir ifade ile istatistiksel olarak anlamlı çıkmaması durumu ise "tam aracılık ilişkisi" olarak ifade edilmektedir (Frazier, Tix ve Barron, 2004, s. 126). AÖD değişkenin aracılık etkisinin gücünü (istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını) görmek maksadıyla alternatif olarak Sobel testi kullanılmıştır. Bu test yazında yaygın olarak kullanılmakta ve test yardımı ile hesaplanan z değerinin anlamlılığına bakılmaktadır (Kenny, Kashy ve Bolger, 1998). Sobel testi sonuçlarına (p=0,000077<0,05) göre algılanan örgütsel desteğin güçlü bir kısmi aracılık etkisine sahip olduğu görülmüştür. Kısacası AÖD değişkenin aracılık etkisine sahip olduğu söylenebilir. Bu kapsamda yukarıda elde edilen bulgular ışığında; araştırmanın hipotezleri ve analizlere göre sonuçları Tablo 7'dedir.

Tablo 7: Hipotez Testlerinin Sonuçları

S.Nu.	Hipotezler	Sonuçlar
H_1	*İşgörenlerin sahip oldukları PS seviyesi AÖD seviyesini olumlu ve anlamlı bir şekilde etkiler.*	KABUL
H_2	*İşgörenlerin sahip oldukları PS seviyesi ÖÖ davranışlarını olumlu ve anlamlı bir şekilde etkiler.*	KABUL
H_3	*İşgörenlerin AÖD seviyesi ÖÖ davranışlarını olumlu ve anlamlı bir şekilde etkiler.*	KABUL
H_4	*AÖD, PS ile ÖÖ davranışları arasındaki ilişkide olumlu ve anlamlı bir aracılık rolü oynar.*	KABUL

7. Tartışma ve Sonuç

Günümüzde işgörenlerin örgütlerine olan sadakatleri gittikçe azalmakta ve bu da dolaylı ve direkt olarak olumlu örgütsel davranış boyutlarını olumsuz etkilemektedir. Bu kapsamda; bu çalışmada işgörenlerin kendilerini örgütleriyle özdeşleşmeleri üzerinde durulmuş ve özdeşleşmeyi artırabilmek için pozitif davranış ve uygulamalar ile destekleyici örgüt ortamının önemi vurgulanmaya çalışılmıştır. Çalışanların zayıf tarafları ile ilgilenmek yerine onların kuvvetli ve iyi olan yönlerine odaklanarak bu özelliklerini geliştirmeyi esas alan psikolojik sermaye, örgütsel davranış boyutlarına yeni eklenen kavramlardan birisidir. Yapılan araştırmalarda birçok olumlu örgütsel davranışın öncülü olduğu ortaya konan (Avey ve Diğ., 2011) PS'nin destekleyici bir örgüt ortamında ÖÖ'yü ne şekilde etkileyebileceği araştırılmıştır.

Yapılan bu çalışmada psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerine olan etkisi ve bu süreçte algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü belirlenmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda her türlü örgütte görülebilecek belirtilen örgütsel davranış boyutları kamu çalışanlarının katılımıyla değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Yapılan analizler neticesinde psikolojik sermayenin, algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkilediği ortaya konmuştur. Elde edilen bulgulardan psikolojik sermaye ve algılanan örgütsel destekle ile ilgili olanlar, Özdevecioğlu (2003) ile Çetin, Hazır ve Basım (2013) çalışmalarını destekler niteliktedir. PS'nin ÖÖ'yü pozitif yönlü ve anlamı olarak etkilediğine ilişkin bulgunun literatürdeki boşluğu dolduracak nitelikte ve özgün olduğu düşünülmektedir. Ayrıca, PS ile ÖÖ arasındaki ilişkide AÖD'nin kısmi aracılık rolünün varlığını destekleyen bulgu da çalışmamızın özgünlüğü açısından önemli bir husus olarak değerlendirilmektedir.

Bu çalışmada elde edilen sonuçların, günümüzde örgütsel davranış boyutlarının belirlenmesi, insana dair bilinmezlerin keşfedilmesi adına önem arz ettiği düşünülmektedir. Her kademedeki yöneticiler tarafından bu çalışma kapsamında değinilmiş olan kavramların etraflıca anlaşılması aralarındaki ilişkilerin çözümlenebilmesi ile birlikte önemli yönetsel ayrıcalıklar yaratılabileceği değerlendirilmektedir. Örgüt yönetiminin sahip olduğu insan kaynağına statik bir kaynak olarak değil de birçok boyutuyla geliştirilebilir bireyler topluluğu olarak bakabilmesi önem arz eden bir husustur. Bu bakış açısı bazı yöneticiler için oldukça zor paradokslara sebep olabilmektedir. Örgütsel içinde bir öğrenme oligarşisini benimseyen ve sadece yönetici takımının zihinsel ve duygusal gelişimini destekleyen pratikler görüldüğü (Senge, 2006, s. 44-46) gibi örgüt genelinde bireysel gelişimi için yatırım yapılan çalışanların pazarlık güçlerinin yükselmesi paralelinde organizasyonu terk etme ihtimalinin artması veya nitelikli personeli yönetmenin zorlukları gibi bir takım korkular birçok örgüt yönetiminin hala psikolojik sermaye kavramına soğuk bakmasına sebep olabilmektedir.

Oysa bu çalışma göstermektedir ki; psikolojik sermayeye yapılacak yatırım, çalışanların var olan örgüt desteğini daha olumlu algılamalarına yardımcı olabilmektedir. Bu bulgu yönetim açısından; çalışanların yönetimin gayretini algılamaları, diğer bir deyişle ortak lisanı konuşabilmeleri adına çok önemlidir. Çünkü günümüzde birçok organizasyon yönetimi; sağlanan birçok imkân, ayrıcalık, ilgi ve desteklerin çalışanlarca olması gerektiği gibi algılanamamasından ve bu kadar maliyete sebep olan şeylerin kıymetinin bilinmemesinden yakınmaktadır. Bu durum, karşılıklı iletişim eksikliği ile de birleşince, yönetimin daha fazla destek sağlama iştahını da kaçırmaktadır. Bu yapısal ilişkinin kısır döngüden kurtarılabilmesi çalışanların psikolojik sermayelerinin yükseltilmesi ile mümkün görünmektedir.

Psikolojik sermayenin yükselmesi ile artan örgütsel destek algısının, bir sonraki aşamada, çalışanların örgütsel özdeşleşme seviyelerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sebep olduğu çalışmanın bulgularından birisidir. Farkındalığı ve kişisel ustalığı artmış olan birey sağlanan örgütsel desteği daha mantıklı olarak görebilmekte, algıladığı örgütsel desteğin etkisiyle kendisi ile organizasyon arasında çok daha kuvvetli bilişsel ve duygusal bağlılık hissedebilmekte ve özdeşleşebilmektedir.

Bu kapsamda konu ile ilgilenenlerin istifadesine sunulan bu çalışmadaki sonuçlardan çıkarım yapılırken sektörel ve bölgesel farklılıkların da etkisinin olabileceği göz ardı edilmemeli ve bir sınırlılık olarak düşünülmelidir. Gelecekte bu

çalışmada ele alınan değişkenler üzerinde yapılacak araştırmaların daha geniş bir örneklem kitlesi ile farklı çalışan profillerine sahip sektörlerde yapılmasının ilişkilerin genellenebilmesi adına uygun olacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

Akçay, V. (2012). Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini ile İlişkisi, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 2(1), 123-140.

Akın, M. (2008). Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2), 141-170.

Aselage, J. ve Eisenberger, R. (2003). Perceived Organizational Support and Psychological Contracts: A Theoretical Integration, *Journal of Organizational Behavior*, 24, 491–509

Avey, J. B., Luthans, F. ve Jensen, S. M. (2009). Psychological Capital: A Positive Resource for Combating Employee Stress and Turnover, *Human Resource Management*, 48(5), 677– 693.

Avey, J.B., Luthans, F., Smith, R. M. ve Palmer, N.F. (2010). Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well-Being over Time, *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17–28.

Avey, J.B., Reichard, R.J., Luthans, F., ve Mhatre, K.H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.

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.

Bhattacharya, C. B., Rao, H., ve Glynn, M. A. (1995). Understanding the bond of identification: An investigation of its correlates among art museum members. *The Journal of Marketing*, 59 (4), 46-57.

Bülbül, H., ve Demirer, Ö. (2008). Hizmet kalitesi ölçüm modelleri SERVQUAL ve SERPERF'in karşılaştırmalı analizi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 181-198.

Büyüköztürk, Ş. (2006). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*, Ankara, Pegem A Yayıncılık.

Caprara, G.V. ve Cervone, D. (2003). A Conception of Personality for a Psychology of Human Strengths: Personality as an Agentic, Self Regulating System, Içinde: L. G. Aspinwall ve U. M. Staudinger, (Ed), *A Psychology of Human Strenghts: Fundamental Questions and Future Directions for a Positive Psychology*. Washington: DC American Psychological Association, 2003, ss.61-74.

Carmeli, A., Gilat, G. ve Waldman, D. A. (2007). The role of perceived organizational performance in organizational identification, adjustment and job performance. *Journal of Management Studies*, 44(6), 972-992.

Cheung, M. F. Y. ve Law M. C. C. (2008). "Relationships of Organizational Justice and Organizational Identification:The Mediating Effects of Perceived Organizational Support in Hong Kong", *Asia Pacific Business Review*, 14 (2): 213–231.

Çetin, F. ve Basım, H. (2010). İzlenim Yönetimi Taktiklerinde Öz Yeterlilik Algısının Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (35), 255-269.

Çetin, F., ve Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdare Dergisi*, 45(1), 121-137.

Çetin, F. Hazır, K., ve Basım, H. N. (2013). Destekleyici Örgüt Kültürü İle Örgütsel Psikolojik Sermaye Etkileşimi: Kontrol Odağının Aracılık Rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 31-52.

DPT (2014). Kamu Personeli İstatistikleri, Devlet Planlama Teşkilatı http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri, Erişim: 29.01.2015.

Efraty, D., ve Wolfe, D. M. (1988). The effect of organizational identification on employee affective and performance responses. *Journal of Business and Psychology*, 3(1), 105-112.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., ve Sowa, D. (1986). Perceived Supervisor Support, *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.

Eisenberger, R., Fasolo, P., ve Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.

Einsenberger, 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., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 86(1), 42-51.

Eren, E. (2012). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. 13. Baskı, *Beta Basım Yayım,* İstanbul

Eroğlu, A. (2010). Çok Değişkenli İstatistik Tekniklerin Varsayımları, (Ed.) Ş. Kalaycı, SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Ankara: *Asil Yayın Dağıtım Ltd.Şti.*

Erkmen, T., ve Esen, E. (2012). Psikolojik Sermaye Konusunda 2003-2011 Yıllarında Yapılan Çalışmaların Kategorik Olarak İncelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 89-103.

Frazier, P. A., Tix, A. P., ve Barron, K. E. (2004). Testing Moderator and Mediator Effects in Counseling Psychology Research. *Journal of Counseling Psychology*, 51(1), 115-134.

Fuller, J. B., Marler, L., Hester, K., Frey, L., ve Relyea, C. (2006). Construed External Image and Organizational Identification: A Test of the Moderating Influence of Need for Self-esteem. *The Journal of Social* Psychology, 146(6), 701-716.

George, J. M., Reed, T. F., Ballard, K. A., Colin, J., ve Fielding, J. (1993). Contact with AIDS Patients as a Source of Work-Related Distress: Effects of Organizational and Social Support. *Academy of Management Journal*, 36(1), 157-171.

Gillet, N., Colombat, P., Michinov, E., Pronost, A.M., ve Fouquereau, E. (2013). Procedural Justice, Supervisor Autonomy Support, Work Satisfaction, Organizational Identification and Job Performance: The Mediating Role of Need Satisfaction and Perceived Organizational Support. *Journal of Advanced Nursing*, 69(11), 2560-2571.

Güriş, S. ve Çağlayan, E. (2005). Ekonometri, İstanbul: Der Yayınları.

He, H., ve Brown, A. D. (2013). Organizational Identity and Organizational Identification: A Review of the Literature and Suggestions for Future Research. *Group & Organization Management*, 38 (1), 3-35.

Keleş, H. N. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343-350.

Hogg, M. A., ve Terry, D. I. (2000). Social Identity and Self-Categorization Processes in Organizational Contexts. *Academy of Management Review*, 25 (1), 121-140.

Hu, L., Bentler, P. M. (1995). Evaluating model fit, Içinde: R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications*, Sage, Thousand Oaks, CA, 76-99.

Johnson, R. A. ve Wichern, D. W. (2002). *Applied Multivaried Statistical Analysis*, 5th Ed. USA: Pearson Education Int.

Kenny D. A., Kashy, D. ve Bolger, N. (1998). Data Analysis in Socialpsychology, (Ed) D. Gilbert, S. Fiske, ve G. Lindzey, *The Handbook of Social Psychology* (ss.203-227). Berlin: Springer-Verlag.

Levinson, H. (1965). Reciprocation: The Relationship Between Man And Organization, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 9, 370-390

Loi, R.; Chan, K. W. ve Lam, L. W. (2013). Leader-Member Exchange, Organizational Identification, and Job Satisfaction: A Social Identity Perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87, 42–61.

Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2004). Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage, *Organizational Dynamics*, 33(2), 143–160.

Luthans, F., ve Youssef, C. M. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior, *Journal of Management*, 33, 321–349

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. ve Norman, S. M. (2007). Psychological Capital: Measurement And Relationship With Performance And Satisfaction, *Personnel Psychology*, 60, 541-572.

Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. ve Peterson, S. (2010). The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital, *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67.

Mael, F. ve Ashforth, B. (1992). "Alumni and Their Alma Mater: a Partial Test of the ReformulatedModel of Organizational Identification", *Journal of Organizational Behavior,* 13(2):103-123.

Marsh, H. W. and Hocevar, D. (1985). Application of confirmatory factor analysis to the study of self-concept: First- and higher-order factor models and their invariance across groups, *Psychological Bulletin*, 97, 562–582.

Meydan, C. H. ve Şeşen H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamaları*, Detay, Ankara.

Miller, V. D., Allen, M., Casey M. K. ve Johnson, J. R. (2000). "Reconsidering the Organizational Identification Questionnaire", *Management Communication Quarterly,* 13(4): *626-658.*

Norman, S. M, Avey, J. B., Nimnicht, J. L. ve Graber, P. N. (2010). The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee Organizational Citizenship and Deviance Behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies,* 17(4), 380-391.

Ökten, Ş. (2009). Toplumsal Cinsiyet ve İktidar: Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nin Toplumsal Cinsiyet Düzeni, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(8), 302-312.

Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 18(2), 113-130.

Qadeer, F. ve Jaffery, H. (2014). Mediation of Psychological Capital between Organizational Climate and Organizational Citizenship Behavior, *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8 (2), 453- 470.

Rhoades, L. ve Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review Of The Literature, *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.

Rousseau, D. M. (1998). Why workers still identify with organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 217–233.

Ruiller, C. (2010). Le soutien social au travail: conceptualisation, mesure et influence sur l'épuisement professionnel et l'implication organisationnelle: l'étude d'un cas hospitalier, École Doctorale de Sciences Économiques et de Gestion. (Doctoral dissertation, Université Rennes 1).

Schaufeli, W. B. ve Salanova, M. (2007). Work engagement: An Emerging Psychological Concept and its Implications for Organizations. Içinde: S. W. Gilliland, D. D. Steiner ve D. P. Skarlicki (Eds.), *Research in social issues in management: Managing social and ethical issues in organizations*, 5, 135–177.

Schermelleh, E., Karin, M., ve Helfried M. H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures, *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.

Seligman. M. E. P. (1998). What is the "good life, *American Psychological Association Monitor*, 29(10), 1-3.

Senge, P. (2006) Beşinci Disiplin: Öğrenen Organizasyon Sanatı ve Uygulaması, Çev.: Ayşegül İldeniz, Ahment Doğukan, Barış Pala, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul.

Shearman, M. S. (2013). American workers' organizational identification with a Japanese multinational manufacturer, *International Journal of Human Resource Management*, 24(10), 1968-1984.

Shukia A. ve Singh S. (2013). Psychological Capital & Citizenship Behavior: Evidence from Telecom Sector in India, *The Indian Journal of Industrial Relations*, 49(1), 97-112.

Stassen, M. ve Ursel, N. D. (2009). Perceived Organizational Support, Career Satisfaction, and The Retention of Older Workers, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 201–220.

Steiger, J. H. (1990). Structural model evaluation and modification: An interval estimation approach, *Multivariate Behavioral Research*, 25, 173-180.

Stets, J. E. ve Burke, P. J. (2000). Identity Theory and Social Identity Theory. *Social Psychology Quarterly*, 63 (3), 224-237.

Suazo, M. and Turnley, W. (2010), Perceived Organizational Support as a Mediator of the Relations between Individual Differences and Psychological Contract Breach, *Journal of Managerial Psychology*, 25(6), 620-648.

Sungur, O. (2010). Çok Değişkenli İstatistik Tekniklerin Varsayımları, Ş. Kalaycı (Ed.), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd.Şti.

Tajfel, H. ve Turner, J.C. (1979). An Integrative Theory of Intergroup Conflict. Içinde: W. G. Austin ve S. Worchel (Eds.), *The Social Psychology of Intergroup Relations* (ss. 33–48), Monterey, CA: Brooks-Cole.

Tatlıdil, H. (1996). *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Analiz*, Ankara: Cem Web Ofset Ltd.Şti.

Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*, 1.Baskı, Ankara, Nobel Yayınları.

Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F Yönetim ve Ekonomi Dergisi,* 17(2), 183-206.

Tüzün, İ. K. (2006). *Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi, Uygulamalı Bir Çalışma*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Ankara.

Ullman, J.B. (2001). Structural equation modeling, Içinde: B. G. Tabachnick ve L. S. Fidel (Eds.), *Using Multivariate Statistics*, (4th ed; s.:653- 771), Allyn&Bacon, Needham Heights, MA.

Van Knippenberg, D. ve Van Schie, E.C.M. (2000). Foci and Correlates of Organizational Identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 137-147.

Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Yüksel, İ. (2006), Örgütsel Destek Algısı ve Belirleyicilerinin İşten Ayrılma Eğilimi İle İlişkisi, *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 35(1), 7-32.

The Impact of Psychological Capital on Organizational Identification and Mediating Role of Perceived Organizational Support: A Structural Equation Modeling Study

Haluk ERDEM
Kara Harp Okulu
Yönetim ve Organizasyon Bölümü,
Tatvan, Bitlis, Turkey
halukerdem1974@mynet.com

Yunus GÖKMEN
Kara Harp Okulu
Endüstri ve Sistem Mühendisliği Bölümü
Isparta, Turkey
yunusgokmen@gmail.com

Ufuk TÜREN
Kara Harp Okulu
Endüstri ve Sistem Mühendisliği Bölümü
Erzincan, Turkey
uturen2011@gmail.com;

Extensive Summary

Introduction

With the impact of globalization and increasing pressure of competition, organizations have been trying some new and untraditional practices in order to improve their efficiency and effectiveness in recent years. Exploring the unknowns of human factor and, thereby, utilizing them in the process of organizational behavior have been well placed in the core of these efforts. Although it is widely told and known that for any organization human resource is the most important among other resources, according to Luthans and Youssef (2004) only half of the modern managers genuinely believes the essentiality and the other half does nothing but showing a theatrical respect. Today many organizations still base their strategic decisions on financial displays and evaluations. However, the perception of human resource, as cost to be paid in order to achieve business objectives, gradually has been evolving into the understanding of it as an indispensable value and investment which can make organization highly productive if it is managed effectively.

As psychology traditionally had been dealing with the negative side of the human behavior such as failure, pathology, burnout and helplessness, nowadays, contemporary psychology school has been exploring the possibilities and opportunities to reach a happy life (Keleş, 2011). Instead of focusing the weak sides, studies aiming to reveal strong sides of the employees are considered in the discipline of positive psychology. This approach is thought to be highly contributive to improve strong sides of the individuals and thereby organizational performance. Thus, the state of psychological positive improvement of individuals is called psychological capital (PC) (Akçay, 2012). PC is simply defined as the positive and continuous developmental state of an individual as characterized by high self-efficacy, optimism, hope and resiliency (Luthans et al, 2010).

It is claimed that with a supportive and positive organizational climate employees may tend to improve themselves. This positive climate created by supportive organizational culture not only can canalize employees into a state of being more harmonious, reliable and helpful in their attitudes but also can yield more employees with positive feelings toward organization (Çetin, Hazır ve Basım, 2013). Perceived

Organizational support (POS), which is defined as managerial effort for sustaining information flow, keeping relations in a positive frame throughout organization, making them feel valuable and dealing with their welfare and comfort, can be positively effective in employees' attitudes toward organization (Eisenberger et al, 1986; Özdevecioğlu, 2003).

Employees' ties of affection upon organization are considered to be the predecessor of many different positive organizational behaviors such as job satisfaction, job performance, reduced turnover rates, job stress and absenteeism (Efraty ve Wolfe, 1988; Carmeli, Gilat ve Waldman, 2007; Gillet at all, 2013; Shearman, 2013). Within this framework, organizational identification (OI) concept has been taken the attention of scholars recently. OI is defined as the state of employees' being in integrity and solidarity with organization, urging to support it and also seeing themselves as a part of it or even identifying themselves with it (Turunç and Çelik, 2010).

Yuksel (2006) reports that the characteristics of individuals are important factors for establishing POS. The variance in individualistic perceptions may cause the organizational support can be commented in various ways. The management may think that they have created a supportive organizational climate and it may be true. But if some of the employees suffers from lack of self-confidence, feels themselves not prepared and strong enough to achieve objectives psychologically, if they are lack of challenge to find solutions, if they feel hopeless and helpless, and if they are not optimistic about achieving business objectives, they may have some difficulties in perceiving the bona fide support provided by management. Suazo and Turnley (2010) find that more sensitive white collar employees, who are giving more importance to mutual values with positive point of view, have higher POS than the other white collars. Thus, we envision that PC of employees increases the level of their POS. So, following hypothesis is proposed;

Hypothesis -1: The level of PC of employees affects their POS positively and significantly

In the literature we cannot encounter a study exploring the association between PC and OI. It is reported that there is a positive and significant association between PC and organizational citizenship behavior (Shukia and Sing, 2013; Qadeer and Jaffery, 2014). A meta-analysis done by Erkmen and Esen'in (2012) shows that PC is the predecessor of many positive organizational behavior aspects. Thereby, we think that an increase in the level of PC of employees may cause an increase the level of their OI behavior and put forward next hypothesis.

Hypothesis -2: The level of PC of employees affects their OI behavior positively and significantly

POS is a phenomenon based on the employees' perception of support provided by organization towards them. POS is considered the degree to which employees believe that their organization appreciates their contributions and is concerned about their well-being and satisfies social and emotional requirement. On the other hand OI is defined as an alignment of employee and organization values supported by employee's perception of oneness and belongingness to the organization. It also covers employee's emotional attachment, feeling of pride, affection and other positive emotions upon respective organization (Rousseau, 1998). Thus, POS would increase employees' felt obligation to

support the organization reach its objectives, increase their identification with the organization, and contribute to their expectation that improved performance would be rewarded. Previous research finding supports this association between POS and OI (Turunç and Çelik, 2010; Cheung and Law, 2008). Accordingly we proposed the following hypothesis.

Hypothesis -3: The level of POS of employees affects their OI behavior positively and significantly

As it can be understood from its definition PC is a long term and challenging effort focusing specifically on the individual improvement of employee. Through improvement in PC, employee's individual mastery level and self-confidence are expected to be increased. This situation can provide a state of feeling that the relationship with organization means more than a mutual exchange based on a legal agreement it is decorated with the awareness of being a member of a perfect team accomplishing amazing and admitted things and believing the affection submitted by organization. The level of OI can be sensitive to PC, and if there is relatively enough POS in the organization, it can play an increasing mediating role in the association between PC and OI. Thence, we propose the next hypothesis and research framework in Figure 1.

Hypothesis -4: The level of POS plays a significant and positive mediating role in the association between PC and OI behavior.

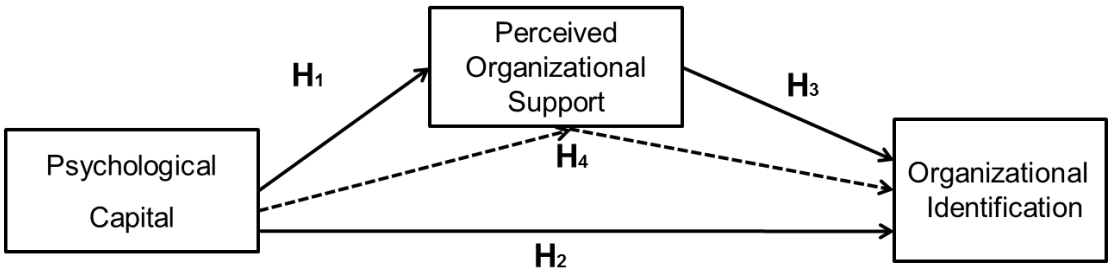


Figure-1 Research Framework

Method

In order to reveal causality associations among the research variables we basically prefer to conduct this research to government employees in Bitlis Province since the number of the studies conducted in Eastern Part of Turkey is smaller than the other regions. We randomly send our research questionnaires to more than 5000 governmental employees by the way of e-mails. After filtering the returned questionnaire forms, we have 478 accurately filled questionnaires for statistical analyses. Since the total number of government employees is reported as 12,756 (Devlet Planlama Teşkilatı, 2014) and sampling adequacy limit is calculated according to Yazıcıoğlu and Erdoğan's (2004, s. 50) as n≅375 with ±0.05 sampling error, we decide our sample large enough (478>375) to represent the sample space. The effects of demographics are not explored in this study; the effort is focused on the causality associations. We use Psychological Capital Scale developed by Luthans et al (2007), Perceived Organizational Support Scale

developed by Eisenberger et al (1986) and Organizational Identification developed by Mael ve Ashforth (1992) in order to measure and quantify research variables. All three scales are translated in to Turkish and validity and reliability concerns are secured by previous studies.

In order to secure structural validity of the data collected, we perform Exploratory Factor Analysis and we decide that all three scales are fit for forward analysis. Then we conduct Confirmatory Factor Analysis and see that the structure and the data of our research are good enough to exploit causality analyses. We also peruse Cronbach's Alpha test for each scale and construct and find that there is no internal consistency problem with our measurement instruments. We used tree step multiple regression analyses (Baron and Kenny, 1986) and Sobel test (Kenny, Kashy ve Bolger, 1998) in order to explore causality issues among the variables and also mediation effect.

Result

We find that PC has a significant and positive impact both on POS and OI, POS has a significant and positive impact on OI, and POS has a significant partial mediation role in the association between PC and OI.

Conclusion

Today employees' loyalty towards organization has been decreasing gradually. This situation has some undesired impact on the dimensions of organizational behavior. In this study we explore organizational identification of employees and the importance of positive managerial attitudes and practices and supportive organizational policies as predecessors of organizational identification behavior. We see that PC increases both POS and OI. In terms of PC and POS our findings are supported by Özdevecioğlu (2003) and Çetin, Hazır and Basım (2013). We also find that there is a significant and positive association between PC and OI and POS has a significant and positive mediation role in the association between PC and OI. These two findings have the quality of originality to fill the gap in the literature.