Turkish Studies
Economics, Finance, Politics
Volume 14 Issue 2, 2019, p. 357-380
DOI: 10.29228/TurkishStudies.22767
ISSN: 2667-5625
Skopje/MACEDONIA-Ankara/TURKEY

INTERNATIONAL BALKAN UNIVERSITY
EXCELLENCE FOR THE FUTURE
IBU.EDU.MK

Research Article / Araştırma Makalesi

Article Info/Makale Bilgisi

Received/Geliş: 14.02.2019 ***Accepted/Kabul:*** 10.06.2019

Report Dates/Rapor Tarihleri: Referee 1 (04.03.2019)-Referee 2 (04.03.2019)- Referee 3 (26.02.2019)

This article was checked by iThenticate.

LİDER ÜYE ETKİLEŞİMİ VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME İLİŞKİSİNDE POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN ARACILIK ROLÜ

*Yunus ZENGİN**

ÖZ

Örgütlerin yaşamlarında vazgeçilmez niteliğe sahip olan insan faktörünün günümüz koşullarındaki önemi her geçen gün daha da artmaktadır. İşletme yöneticilerinin uygulamış oldukları yönetsel anlayış çalışanların işletmedeki tutum ve davranışını etkileyerek kurum ile olan ilişkisini belirlemektedir. Bu ilişkinin yönünün olumlu ya da olumsuz olması rekabetin yoğun yaşandığı günümüz ekonomisinde oldukça önem arz etmektedir. Kurumları ile aidiyet bağı kurmuş ve özdeşleşmiş çalışanlar sahip oldukları manevi sermayelerini örgütleri ile paylaşırken, bu aidiyeti sağlayamayan çalışanların sessizliğe bürünerek rutin davranış sergilemelerine neden olmaktadır. Çalışanların iç girişimcilik özelliğini de etkileyecek bu durumda en önemli pay, liderin takipçileri ile olan ilişkileridir. Liderin astları ile olan ilişkileri ve bu ilişkilerde göstermiş olduğu adil ya da farklı tutumlar bu sürecin temelini oluşturmaktadır.

Bu düşünceden hareketle ele alınan çalışmada örgütlerde uygulanan lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme ilişkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolünün olup olmadığını incelemek amaçlanmıştır. Araştırmanın kapsamını demir-çelik sektöründe faaliyetini sürdüren bir işletmedeki 326 çalışan oluşturmaktadır. Çalışmada veriler anket tekniği kullanılarak elde edilmiş ve çalışmanın ana sorunsalı çözümlemesi için analizlere tabi tutulmuştur. Değişkenler arasındaki ilişkileri ve etkileri ölçek için korelasyon ve çoklu regresyon analizleri, aracılık etkisini belirlemek için Sobel testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre lider-üye etkileşimi ile pozitif psikolojik sermayenin çalışanların örgütsel özdeşleşmeleri anlamlı ve pozitif yönde etkilediği

* Dr. Öğr. Üyesi, Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, E-posta: yunuszengin23@gmail.com

tespit edilmiştir. Aynı zamanda lider-üye etkileşimin örgütsel özdeşleşme ile ilişkisinde pozitif psikolojik sermayenin kısmi aracı etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Lider, Lider Üye Etkileşimi, Örgütsel Özdeşleşme, Pozitif Psikolojik Sermaye, Motivasyon

THE INTERMEDIARY ROLE OF THE POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL IN THE RELATIONSHIP OF THE LEADER-MEMBER INTERACTION AND THE ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION

ABSTRACT

The importance of human factor in current conditions which is the indispensable in the lives of organizations, is increasing day by day. The managerial understanding of the managers of the company affects the attitudes and behaviors of the employees and determines the relationship with the organization. The positive or negative direction of this relationship is very important in today's economy where competition is intense. The employees who are affiliated and identified with their institutions share their psychological capital with their organizations, but the employees who cannot provide this affiliation take silence and perform routine behavior. This circumstance will also affect the internal entrepreneurship of employees, and the most important share in this circumstance is the relationship of the leader and his/her followers. The relationship between the leader and his/her subordinates and the fair or different attitudes in this relationship generates the basis of this process.

The aim of this study based on this thought is to investigate whether the positive psychological capital has an intermediary role in the relationship of the leader member interaction and organizational identification applied in organizations. The scope of the study consists of 326 employees in the iron-steel sector in an enterprise operating. The data in this study have been obtained by using the survey technique and these data have been analyzed for the main problematic analysis of this study. Correlation and multiple regression analysis were used to determine the correlation between variables and their effects on the scale, and the Sobel Test has been used to determine the intermediary effect. According to the results, it has been determined that the leader-member interaction and positive psychological capital significantly and positively affected the organizational identification of employees. Furthermore, it has been concluded that positive psychological capital has a partial intermediary effect on the relationship of leader-member interaction with organizational identification.

STRUCTURED ABSTRACT

Purpose of the Study: The main aim of this study is to examine whether positive psychological capital has an intermediary (full/partial) role in the relationship between leader-member interaction and

organizational identification in organizations. There are certain results set forth to create the sense of belonging of the administrative understanding, which the leader followed, by linking to many variables that can affect the organizational success. However, the fact that positive psychological capital was not used as a mediating variable in this process revealed the opinion that the current model should be examined in different samples.

Research Questions: Does the leader-member interaction affect organizational identification?

Does the leader-member interaction affect positive psychological capital?

Does positive psychological capital have an intermediary role in the relationship between the leader-member interaction and organizational identification?

Does the leader-member interaction affect organizational commitment, organizational citizenship, intention to quit, and organizational cynicism?

Literature Research: Many studies have been conducted with different variables in national and international literature. However, there is no study using these three variables together. Therefore, this study is thought to fill this gap. When the studies using the variables in the national and international literature are examined, these studies have mostly investigated the effects of leader-member interaction on employees' burnout levels, organizational cynicism, psychological capital, organizational identification, and professional satisfaction, organizational citizenship and employee attitudes. In these studies, the structural equation model, regression and correlation analysis were applied to the data. According to the results of these studies, leaders' positive attitudes towards employees affect employees positively whereas negative attitudes lead to the loss of sense of belonging and low performance.

Method: In the study, the simple random sampling method, which is one of the random sampling methods, was used. An empirical survey was conducted with three hundred twenty-six employees in the iron-steel industry in Izmir. According to the information obtained from the managers, 700 personnel are employed in the company. The sample size was determined to be 248 with a 5% error margin within the 95% confidence limits (Newbold, 2008: 845-864; as cited in Hamşıoğlu, 2017: 381-82). Three hundred seventy-five questionnaires were sent to the company, and the number of returned questionnaires was three hundred thirty-eight. Twelve questionnaires which were incomplete and incorrectly filled were not evaluated. As a result, three hundred twenty-six questionnaires were analyzed. The collected data were analyzed using SPSS Amos 25 software. Factor analysis was performed for validity and reliability analysis of the scales. To determine whether the groups showed normal distribution, normality test was performed, and Skewness and Kurtosis values were examined. Pearson correlation and multiple regression analyses were performed to determine the relationship and effect levels of the variables. The Sobel test was conducted to determine

the intermediary role of positive psychological capital in the relationship between leader-member interaction and organizational identification.

Conclusion and Evaluation: Developments in information-communication technology and intense competition as a result of the reflection of these developments on economic structure has taken the managerial understanding of the enterprises and the quality of the employees to a more critical point. Taking this as a starting point, the present study aims to investigate the effects of managerial understanding of leaders on the organizational identification of employees and to determine to what extent employees want to use their knowledge and skills for organizational success. Correlation analysis was performed to determine the relationship between the variables. According to the correlation results, there is a significant and positive relationship between leader-member interaction and its sub-dimensions and organizational identification. Also, there is a low and significant relationship between organizational identification and positive psychological capital and its sub-dimension optimism. To test the effect level and hypotheses between the correlated variables, multiple regression analysis was performed.

The relationship of leader-member interaction, which is a independent variable, with the organizational variable, which is a dependent variable, is primarily examined. According to the result of the analysis, a significant and positive relationship between the leader-member interaction and organizational identification was found and the **H_1** hypothesis *"There is a significant and positive relationship between the leadership interaction and the organizational identification of the employees."* was **accepted**. This acquired result is compatible with the studies of Sluss, Klimchak and Holmes (2008), Lu, Shen and Zhao (2015), Walumbwa et al. 2011; DeConinck, J. B. 2011; Göksel and Ekmekçioğlu, (2016), Çankır and Alkan (2018) and Loi, Chan and Lam (2014).

In the regression analysis that was conducted to test the effect between the leader-member interaction and the positive psychological capital which is a mediating variable, the fact that leader-member interaction affects the positive psychological capital significantly and positively was determined and **H_2** hypothesis *"The leader-member interaction affects the positive psychological capital significantly and positively"* was **accepted**. This finding is compatible with the study findings of Tetik and Sevinç (2017), Norvapolo (2014), Memili, Welsh, Kaciak, (2014), Story et al. (2013).

Another finding of the study is that positive psychological capital affects organizational identification significantly and positively. As a result, H_3 hypothesis *"There is a significant and positive effect between the positive psychological capital of employees and the organizational identification situations".* was accepted. This acquired result supports the results of the studies of Ateş, Turgut, and Çelik (2018) and Bitmiş, Sökmen, and Turgut (2014). Lastly, in the analysis that was conducted to determine the mediating role of the positive psychological capital in the relationship between the leader-member interaction and the organizational identification, it was determined that the positive psychological capital has the role of partial mediation; therefore, **H_4** hypothesis *"The positive psychological capital has a mediating effect*

between the leader-member interaction and organizational identification" was **accepted**. As it was stated before, there have been no evaluations performed since there is not a study examining the mediating role of the positive psychological capital between the leader-member interaction and organizational identification. However, while Göksel and Ekmekçioğlu (2016) determined a full mediating role of the work commitment in the relationship of the leader-member interaction and the organizational identification in their study, Katrinli et al. (2008) as cited in (Göksel and Ekmekçioğlu, (2016)) observed that the work commitment variable demonstrated a partial mediating role in the similar study of theirs. In addition, Çankır and Alkan (2018) determined that distribution justice has a partial mediating role between the leader-member interaction and organizational identification in their study.

Based on the findings acquired and analyses conducted, the fact that positive psychological capital has a partial mediating role in the relationship of the leader-member interaction and organization identification, was contributed to the literature by revealing a result within the determined purpose of the study. In other words, it was determined that the level of application or the quality of application within the organization affects the positive psychological capital and that these positive thoughts and behaviors increase the employees' positive perceptions of identification with the organization.

Recommendations to Managers

There are many material and moral factors that are effective in employees identifying with the organization and embracing the organization. The managers who use these factors effectively will help the employees to eliminate negative thoughts and behaviors while enabling them to perform efficiently. Particularly in the present where a rapid change process is taking place and where tomorrow is different from today, enterprises need qualified, learning, information-sharing employees who use these qualifications within the organizational purposes to take sustainable competitive advantage and to maintain this advantage. In addition, employees follow all the developments in the global context and desire to benefit from the opportunities provided by these developments thanks to information and communication technology. The leaders who consider the wishes and desires of the employees and provide opportunities for these have a happy working group by benefiting from all the positive outcomes of the employees, while the enterprises that cannot provide these have a group which experiences exhaustion, has low job satisfaction, and constantly thinks leaving their job, with a low performance.

Keywords: Leader, Leader-Member Interaction, Organizational Identification, Positive Psychological Capital, Motivation.

Giriş

İlkel göçebe yaşamından Endüstri 4.0'a. Aradan geçen binlerce yıl ve akabinde yaşanan gelişmeler, değişimler. Sanayi devrimiyle şahlanmaya başlayan bu süreç, yapay zekânın işletmelere monte edilme çabalarının olduğu günümüzde devam etmekte ve gelecekte de devam edeceği düşünülmektedir. Yaşanan bu değişimler her alanda olduğu gibi işletmeleri de etkileyerek yoğun bir

rekabet ortamı içerisine itmiştir. Değişimlere adaptasyon sağlayan ve bunları bünyesine alarak müşteri odaklı bir faaliyet sergileyen işletmeler başarılı olurken, başarıda temel moderatör görevi, bunu algılayan ve takımıyla iyi bir etkileşim içerisinde hareket eden liderlere düşmektedir. Her ne kadar liderin izleyicilere yönelik anlayışları olumlu olsa da önemli olan çalışanların bu tutum ve davranışları nasıl algıladıklarıdır. Çünkü bu algı bireyin örgüt ile olan aidiyet duygusunu etkileyerek göstereceği motivasyona yansıyacaktır. Bu bağlamda liderler günümüzün en etkili üretim faktörleri arasında yer alan emek faktörünü iyi yönlendirmeli ve onlar ile olan etkileşimini olumlu kılmalıdır.

Lider ile çalışan arasındaki sevgi, saygı ve etkileşimi ele alan lider üye etkileşimi kavramı, bir nebze örgüt içerisinde liderin üyelere karşı izlemiş olduğu anlayıştaki adalet durumunu ortaya koymaktadır. Nitekim bu adalet algısının olumlu olması çalışanların örgüt ile özdeşleşmesine, örgütsel bağlılığın oluşmasına, işgücü devir oranının düşmesi ve çok daha kolay bir şekilde motive olmasına olanak sağlamaktadır. Tersi durumda çalışanın kendisini takımın dışlanmış bir birey olarak algılamasına, sessizleşmesine, bilgi ve tecrübelerini paylaşmamasına ve en önemlisi yetişmiş liyakat unsuru bir elemanın örgüt ile aidiyet duygusunu yitirmesine neden olacaktır. Bu sonuç sürdürülebilir rekabet avantajı elde etme aşamasında işletmeler açısından olumsuz bir sonucun ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir.

Bu düşünceden hareketle ele alınan bu çalışmada örgütlerdeki lider-üye etkileşiminin çalışanların örgüt ile özdeşleşmesindeki ilişkisini ayrıca bu iki değişkenin ilişkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır.

1. Lider Üye Etkileşimi

Verimli bir çalışma sergileyerek işletmenin karlılık oranını yükseltmek için ileri sürülen yönetsel kuralların tek başına yeterli olmadığı sonucu, bilim insanlarını farklı sorunsalların olduğu konusuna yöneltmiştir. Bilim insanları yönetsel kurallar ile birlikte liderliğin süreç içerisindeki yerini incelemek için çalışmalar başlatmıştır. Özellikler teorisi ile başlayan liderlik araştırmaları davranışsal ve durumsallık teorileri ile devam etmiştir. Bu teorilerin birçoğunda ortak nokta, liderin belirli durumlar karşısında hangi davranış şeklini sergilemesi gerektiğidir.

Sosyal ve bilimsel alanlarda meydana gelen bu gelişmeler liderlik konusunda birçok kuram ve uygulamanın ortaya çıkmasına olanak sağlayarak, bu anlamda literatüre büyük katkı sağlanmıştır (Eren, 2003:16). Örgütsel liderliğin sahip olduğu bu geniş alan içinde lider-üye etkileşimi teorisi, liderlik süreçleri ve sonuçları arasındaki hipotez bağlantılarını daha iyi analiz etmek adına yararlı yaklaşımlardan biri haline gelmiştir. İlk olarak Graen ve meslektaşları tarafından önerilen bu teori, Dikey İkili Bağlantı Modeli ile incelenmiş (Dansereau, Cashman ve Graen, 1973; Dansereau, Graen ve Haga, 1975; Graen, 1976; Graen ve Cash-man, 1975; Gerstner ve Day, 1997:827), daha sonra teorik zeminden hareketle "Lider Üye Etkileşimi Teorisi" (Kambur ve Kambur,2015:194) olarak incelenmiştir.

Lider ile her üye arasındaki ilişkiyi ele alarak karşılıklı sevgi ve saygıya dayalı bir değişim sürecini ifade eden bu kuram, geleneksel liderlik yaklaşımlarına alternatif bir yaklaşım olarak geliştirilmiştir (Graen ve Uhl-Bien, 1995:220). Liderin astları ile geliştirmiş olduğu farklı ikili ilişkiler ve bu ikili ilişkilerin kalite durumu liderin astlar ile olan davranış şeklini belirlemektedir (Burns ve Otte, 1999: 225). Astları ile olan ilişkilerde liderler, bazı astları ile karşılıklı güvene, saygıya, beğeniye ve karşılıklı etkileşime dayalı sıcak ilişkiler geliştirerek davranışlara farklı bir ivme kazandırmakta ve şekillendirmektedir (Şahin, 2011:278). Lider daha yakın ilişkiler geliştirdiği astlara birtakım ayrıcalıklar sunmakta, bununla birlikte her üye için böyle bir etkileşim süreci söz konusu olmamaktadır (Gürel 2016:1737). Liderin daha yakın ilişki içerisinde olduğu astlara grup içi (in-group) üye, buna karşın liderin geleneksel yönetsel yaklaşım tarzı benimseyerek ilişki kurmuş olduğu astlara da grup dışı (out-group) üye adı verilmektedir. Grup-içi üyeler, grup dışındakilere göre liderlerinden daha fazla bilgi, etki, güven ve ilgi görmekte, ayrıcalıklar sunulmakta, liderin sahip olduğu gücü paylaşmakta ve bunun

sonuncunda bu personeller üstün performanslı olarak değerlendirilmektedir. Grup dışı astlara göre liderleriyle daha fazla iletişim içindedirler. Öte yandan lider tarafından daha az beğenilen veya daha az yetenekli olarak değerlendirilen astlar ise bu olanaklardan yararlanamamakta ve daha önemsiz roller için seçilmektedir (Dienesch ve Liden, 1986, 621-622; Keçecioğlu, 2003:200; Liden ve Graen, 1980:452; Harris v.d.,2007:92-94; Gürel,2016:1737; Şahin,2011:278).

Lider üye etkileşimi (LÜE) kuramı için gerçekleştirilen ilk öncü çalışmalarda kuram tek boyut olarak ele alınmasına rağmen (Dienesch ve Liden, 1986:624), daha sonra yapılan çalışmalarda kuramın arka planda Gouldner'ın (1960) "karşılıklılık kuramı", Kahn vd.'nin (1964) "rol kuramı", Vroom'un (1964) "beklenti kuramı" ve Blau'nun (1964) "sosyal değişim" kuramlarından etkilendiği görülmüştür (Gerstner ve Day, 1997; Turgut vd.2015:419). Bu çerçeveden hareketle Dienesch ve Liden (1986) kuramın çıkış noktası olan rol teorisindeki içeriğe bağlı olarak çok boyutlu olduğunu, bu nedenle lider-üye etkileşiminin çok boyutlu olarak incelenmesinin gerektiğini savunmuştur. Dienesch ve Liden (1986:625) lider üye etkileşimi kavramını, etki, katkı ve sadakat olmak üzere 3 boyutlu olarak ele almıştır. Konuya yönelik olarak Liden ve Maslyn (1998) tarafından yapılan çalışmada ise bu boyutlara profesyonellik boyutu da eklenerek sayı 4'e çıkarılmıştır (Maslyn ve Uhl-Bien, 2001:699'den akt. Gürel, 2016:1737). *Etki*, işten ziyade genel olarak taraflar arasındaki sevgi ve duygusal etkileşime dayalı olarak kişiler arası çekiciliğe dayanan karşılıklı ilişkiyi ifade etmektedir (Liden ve Maslyn, 1998:50). *Katkı*, her bir üyenin, iş odaklı olup çalışanın amaçlar dahilinde ortaya koyduğu ve algılandığı performansıdır. Bu süreç bireyin liderle olan ikili etkileşiminde, ortak amaç için dolaylı veya dolaysız şekilde ortaya koyduğu algılamaları içerir (Dienesch ve Liden (1986:624; Bolat, 2011:168). *Sadakat,* karşılıklı etkileşimde tarafların amaçlar doğrultusunda birbirlerine sağladıkları desteği, katkıyı ve bağlılığı ifade ederken (Kanbur ve Kanbur, 2015:195), *profesyonellik* boyutu, tarafların mesleki yeterliliklerine dair saygınlık düzeyi için oluşan algıyı açıklamaktadır (Gürel, 2017:1737; Maslyn ve Uhl-Bien, 2001:699).

2. Örgütsel Özdeşleşme

Günümüzün önemli sorunları arasında yer alan aidiyet olgusu, örgütsel performansın arttırılmasında önemli değişkenler arasında yer almaktadır. Bu nedenle yöneticiler çalışanların aidiyet olgusunu yükseltebilmek için oldukça fazla çaba sarf etmekte, üyelerinin örgüt ile özdeşleşmelerini güçlendirmeye çalışmaktadırlar. Dolayısıyla çalışanların özdeşleşmelerine yönelik olarak gerçekleştirilen bu çabalardaki amaç, bir yandan örgüt-üye etkileşimini sağlamak öte yandan buna uygun örgütsel davranış çalışmalarını en iyi zemine oturtma düşüncesidir.

Çalışanları ile aralarında güçlü bir bağ oluşturarak özdeşleşen organizasyonlarda çalışanların motivasyon durumları yüksek olduğundan kurumlarına karşı daha sadık ve daha iyi performans sergilemektedirler (Blader vd. 2017:20). Örgütsel özdeşleşme; "çalışanların, istihdam edildikleri kurumları tanımakta kullanmış oldukları değerler ve bu değerler ile kendilerini ne ölçüde tanımladıklarının bir göstergesi" olarak tanımlanabilir (Aslan ve Uyar, 2018: 5). Ashforth ve Mael (1989: 22-23) örgütsel özdeşleşmeyi, kişi ile örgüt arasındaki aidiyet olgusuna bağlayarak, bireyin kendisini çalıştığı örgüte ait hissetmesi, gerçekleşen faaliyetler sonucunda oluşan başarı ve başarısızlığı kendi başarı ya da başarısızlığı olarak algılaması olarak ifade etmektedir. Örgütsel özdeşleşme; bireyin örgüt ile derin bir ilişki ve aynı zamanda psikolojik bir bağlantı kurarak kendisini tanımladığı bununla birlikte duygusal ve bilişsel bir bağ oluşturduğu süreçtir (Edwards ve Peccei, 2007:31). İş görenlerin kurumları ile olan özdeşleşme düzeyleri farklılık gösterebilmektedir. Örgütü ile özdeşleşmiş bir iş görenin örgütünü açıklamaya yönelik kullandığı tanımlayıcı ifadeler aynı zamanda kendisini de açıklamaktadır. Bireyin, örgütün bir üyesi olarak örgüt hakkındaki düşüncesi ve kimlik algısı, alternatif kimliklere göre daha belirgin ve daha ön plana çıkıyor ise; ayrıca aidiyet hissettiği örgüte yönelik tanımlayıcı özelliklerle kişinin kendi özellikleri arasındaki benzerliğin fazlalığı, o kişinin örgütle daha çok özdeşleştiğini gösterir (Polat ve Meydan, 2010:148). Bu bağlamda Foote, örgütsel özdeşleşmeyi, belli bir kimliğe bağlılık, motivasyon aracı ve aynı zamanda bir örgüte üye olma anlayışı olarak tanımlamaktadır (Bartels, 2006:5). Birey çevresindeki diğer bireyler ile bir etkileşime girerek çevresi

tarafından duygusal ve davranışsal tepkileri bakımından sahiplenildiğinde ve devamında çevresindeki insanlarla belirli bir ahenk içinde hareket edebileceği bir kişilik ve kimlik edinebildiğinde özdeşleşme hali ortaya çıkacaktır (Kırmızıgül, 2018: 232).

Örgütsel özdeşleşmenin bu yönü bireyin çalıştığı kurum ile duygusal ve bilişsel bağının gücünü veya derinliğini tanımlayan üç ana alt bileşenin olduğunu göstermektedir. Bu bileşenlerden ilki kişinin kendisiyle ilgili olan ve kendisini kategorize ettiği aşamadır. Özdeşleşmenin bu yönü, bireylerin kendilerini örgüt üyesi ve bir sosyal varlık olarak kategorize ettikleri ayrıca örgütsel üyeler olarak etkin bir şekilde sınıflandırdıkları süreçtir (Ashforth ve Humphrey, 1997:52). Bu sınıflandırma daha fazla çalışana örgüt içerisindeki durumlarını analiz ederek kendilerini tanıma olanağı sağlamaktadır. Örgütsel faaliyetler içerisindeki konumu ve yarattığı faydayı gören çalışanın örgüt ile özdeşleşme durumu daha yüksek olacaktır. Özdeşleşmede ikinci aşama, kişiye örgüt içerisinde yüklenilen rol ile ilgilidir. Burada önemli olan bireyin örgütsel rolünü oluşturan faaliyetleri isteği dâhilinde yapması ve örgütsel amaçları benimseyerek kendi amaçlarıymış gibi davranış sergilemesi, bunun sonucunda doyuma ulaşmasıdır. Başka bir ifade ile kişinin yapmış olduğu işteki doyum derecesi ve ortaya koyduğu verimlilik örgütsel özdeşleşmenin düzeyi ile yakından ilişkilidir (Hall vd., 1970:176-177 akt. Polat ve Meydan, 2010:148). Özdeşleşmenin üçüncü ve son aşamasında ise, bireyin örgüt ile olan aidiyet duygusunun sürdürülmesi ile ilgilidir. Örgüt ile özdeşleşen bireyler ekonomik ve sosyal açıdan daha iyi koşullar sağlayan kurumlar bulsalar bile çalıştıkları kurumdan ayrılma isteği içinde olmayabilirler (Polat ve Meydan, 2010:148).

Örgütsel başarının temel anahtarlarından olan emek faktörünün örgüt ile olan özdeşleşmesi üzerindeki etkisi uzun zamandan beri bilinen bir olgudur (Özgözgü vd.2017:1060). Örgüt ile özdeşleşen ve bunun sonucunda oluşan iyi oluşlar, bireylerde örgütsel gelişmelere ve desteklere katılımı sağlamaktadır. Dolayısıyla örgütsel özdeşleşme, çalışan ile kurumu arasında var olan ilişkiyi açıklayan bir süreçtir. Çalışanlardaki özdeşleşmenin güçlü olması bir yandan çalışanların memnuniyetine ve performanslarına olumlu etki yaratırken, öte yandan dış çevrenin de örgütü olumlu değerlendirmesini sağlamaktadır (Bartels, 2006: 1).

3. Pozitif Psikolojik Sermaye

Rekabetin sınır tanımadığı ve endüstrinin dördüncü evresini yaşadığımız bu günlerde örgütler bu süreçteki fırsatlardan en iyi şekilde yararlanma arzusu içindedirler. Klasik üretim kaynaklarının önemini kaybettiği günümüzde öne çıkan bilgi ve teknoloji faktörlerinden en iyi şekilde yararlanma isteği örgüt yöneticilerini farklı arayışlara itmektedir. Bu bağlamdan hareketle iş ortamlarında çalışanların gösterdikleri davranışlar ile bu davranışların nedenlerini bireylerin kişisel özelliklerinden yola çıkarak ele alan ve değerlendiren psikoloji bilimi, ortaya koyduğu bilimsel yöntemler ile bu değerli kaynağın işletme yönetimindeki yararını üst seviyeye çıkarma olanağı sağlamışlardır.

Gözlemlenebilir davranışları ve bireydeki işleyen davranışların zeminini oluşturan, zihinsel süreci ele alan ve inceleyen psikoloji bilim dalı, zihinsel olarak ortaya çıkan rahatsızlıkları iyileştirme, insan yaşamını daha yaşanabilir ve verimli kılma ve insanların güçlü ve zayıf yönlerini ele alarak kendi beceri ve yeteneklerini ortaya çıkarmaları ve kendilerini tanımalarını sağlayan bir misyon izlemektedir (Akçay, 2011:77; Seligman, 2002:4).

Özellikle ikinci dünya savaşından sonraki süreç içerisinde insanları laboratuvar ortamında incelenmesi gereken bir hasta olarak ele alan psikologlar, insanların ruhsal hastalık ve işlevsel bozukluk davranışları için etkili tedavi yöntemleri geliştirip bu alanda kabul edilen başarıları ortaya koymuşlardır. Buna karşın büyüme, gelişme ve kendini gerçekleştirme düşüncesi içerisinde olan sağlıklı bireylere daha az ilgi göstermiş ve nispeten onları göz ardı etmişlerdir. Bu durum psikoloji biliminin insan hayatının anlamlılığı ve bireyin kendisini tanımasına yönelik önemli iki misyonunun göz ardı edilmesine neden olmuştur. Sağlıklı insanların daha mutlu ve daha üretken bir hale getirilmesini sağlayan bu eksiklik 1999 yılında psikolog Seligman ve arkadaşları tarafından fark edilerek ele alınmıştır (Luthans vd., 2007:9). Seligman ve arkadaşlarının, psikoloji biliminin göz ardı edilmiş ve unutulmaya yüz tutmuş bu iki

unsurun üzerine dikkat çekmesi, birçok araştırmacının da bu konuya yönelmesine ve konuyla ilgili teorik çerçeve oluşturarak pozitif psikoloji kavramının doğmasına vesile olmuşlardır (Akçay, 2011:78). Pozitif yönelimli bu akım, iş yaşamını da etkilemiş ve birbiriyle bağlantılı pozitif örgütsel davranış ve pozitif örgütsel bilim gibi bazı akımların ortaya çıkmasına da olanak sağlamıştır. Kapsam ve içerikleri üzerinde hala tartışmalar olmasına rağmen her iki akımın da uzlaştığı ortak nokta, örgütlere yönelik yapılan çalışmalarda olumlu davranış süreçlerinin daha fazla olması gerektiğine işaret etmesidir (Cömert ve Yürür, 2017: 18; Oruç, 2018: 145).

Bu gelişmeler çerçevesine bağlı olarak daha sonraki zaman içerisinde Luthans ve arkadaşları bu iki temel yaklaşımı baz alıp kurumdaki performansı arttırmak adına, yönetilebilir ve geliştirilebilir bir yapı olan pozitif psikolojik sermaye kavramını geliştirmişlerdir (Luthans vd., 2007:10). Kavrama yönelik olarak en kapsamlı tanım da yine Luthans ve arkadaşları tarafından yapılmıştır. Tanıma göre pozitif psikolojik sermaye (PPS); (1) zor görevleri başarı ile yerine getirebilmek için çaba sarf etmek ve yeterli özgüvene sahip olmak (öz yeterlik); (2) şimdi ve gelecek dönemlerde başarıyı sağlamak için olumlu bir beklenti içerisinde olmak (iyimserlik); (3) hedefe ulaşma aşamasında sabırlı davranarak, gerektiğinde yeni yollar belirlemek, başarıya ulaşmak için azimli olmak (umut) ve (4) sorunlara ve sıkıntılara maruz kaldığında, başarıya ulaşmak için dirayet göstermek ve her şeye rağmen ayakta kalabilmek (dayanıklı olmak) şeklinde ifade edilmektedir (Luthans vd., 2007: 3). Luthans ve arkadaşları tarafından yapılan bu tanımlama aynı zamanda pozitif psikolojik sermayenin dört bileşenini de ifade etmektedir.

Öz-yeterlik bileşeni; Bandura (1994) tarafından geliştirilen sosyal bilişsel kuramının temel yapısını oluşturmakta ve kişiye tevdi edilmiş bir görevin liyakat çerçevesi içerisinde yerine getirebilmesini sağlayacak araç ve kaynaklar ile hareket tarzlarını planlayabilme kapasitesinin kendisinde olduğu inancına sahip olması olarak ifade edilmektedir (Büyükgöze ve Kavak, 2017:7; Cömert ve Yürür, 2017: 19). Öz yeterlik kişinin kendisine "ben kimim" sorusunu sorarak sahip oldukları özellikleri belirlemek ve bu özellikleri bir işi başarabilmede etkili bir şekilde kullanabilmeye olan inancıdır. *İyimserlik;* pozitif psikolojik sermayeye göre bireyin gelecekte karşılaşmayı düşündüğü iyi şeyleri düşünme ya da tahmin etme yerine bunların ortaya çıkış durumuna bağlı olarak olumlu ya da olumsuz nedenlere dayandırılması söz konusu olmaktadır (Akçay, 2011:87). Nitekim bu hareketin öncüsü olan Seligman, bireyin olay karşısındaki çaresizlik durumuna karşı gösterdiği savunma durumu, sonucun sebebini neye atfettiğini gösteren açıklama biçimine bağlı olduğunu ifade etmektedir (Seligman, 1998:43-47 akt. Akçay,2011:87). Bu süreçte insanlar yaşadıkları olayların sebeplerini atfettikleri duruma göre iyimser ya da karamsar bir yapı gösterirler. İyimser bir birey, yaşadığı olumlu sonuçları kendisine ait kalıcı özelliklere bağlarken, karamsar birey ise; istenmeyen sonuçların kendisi dışındaki, dışsal ya da özel bazı nedenlerden kaynaklandığını düşünmektedir (Cömert ve Yürür, 2017:10). *Umut bileşeni* Psikolog Sneyder'e göre*;* bireyin amacına ulaşmak için sahip olduğu istek ve enerji ile bu amacın elde edilmesine yönelik alternatif yollar planlamasındaki becerisine bağlı gösterdiği pozitif motivasyon süreci olarak ifade etmektedir (Snyder, 2000:8). Bireyin umutlu olabilmesi için umudun bu iki boyutunun birbirini tamamlaması ve birbiriyle doğru orantılı olması ümitvar olduğunun bir göstergesi olacaktır. *Dayanıklılık bileşeni* ise; kişilerin faaliyetleri sürecinde karşılaştıkları öngörülmeyen ve istenilmeyen bir durumdan daha hızlı ve etkin şekilde kurtulma imkanı tanıyacak veya bu durumu kendi lehine fırsata dönüştürecek becerilere sahip olmak ile ilgilidir (Cömert ve Yürür, 2017:20). Dayanıklı bir kişilik ve iradeye sahip bireyler daha önceleri yaşamış ya da karşılaşmış oldukları sıkıntı, aksilik ve zorluklar karşısında kendilerini geliştirebilir ve daha deneyimli bireylere bürünebilirler (Sönmez, 2018: 428).

4. Değişkenler Arasındaki İlişki

Çalışmaya esas olan değişkenlere yönelik olarak ulusal ve uluslararası alan yazında farklı değişkenler ile yapılmış olan birçok çalışmaya rastlanmaktadır. Yapılan bu çalışmalarda görüldüğü üzere günümüz ekonomik yapısında, işletmelerin başarısında en önemli aktör insan faktörüdür ve

verimliliğin elde edilerek sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlamasında yadsınamayacak bir öneme sahiptir. İnsan kaynakları uygulamalarını bu süreç dâhilinde şekillendiren işletmeler yönetsel anlayışını da buna uygun dizayn ettiklerinde örgütsel bazda bir uyum sağlanacaktır. Özellikle liderlerin uyguladıkları yönetsel anlayış ve çalışanlara karşı göstermiş olduğu davranışlar bu süreçte daha etkili olmaktadır. Nitekim Göksel ve Ekmekçioğlu'nun (2016) anonim şirket statüsündeki bir kalkınma ve yatırım bankasında çalışan 152 kişiye yönelik "lider-üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme ile ilişkisinde işe bağlılığın aracı rolü" adlı çalışmasında; lider-üye etkileşiminin çalışanların örgütsel özdeşleşmelerini ve işe bağlılıklarını anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini tespit etmiş, ayrıca işe bağlılığın da örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı ve pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Bununla birlikte lider-üye etkileşimin örgütsel özdeşleşme ile ilişkisinde işe bağlılığın tam aracılık etkisinin olduğu da tespit edilen diğer bir sonuçtur. Çankır ve Alkan (2018) tarafından lider-üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme üzerine olan etkisinde dağıtım adaletinin aracılık rolünün belirlemeye yönelik yaptıkları çalışmada, lider-üye etkileşimi çalışanların örgütleri ile özdeşleşmelerini ve dağıtım adaletine yönelik algılarını olumlu etkilediğini görmüşlerdir. Ayrıca dağıtım adaletinin de örgütsel özdeşleşmeyi istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilediği ve bu iki değişken arasında dağıtım adaletinin kısmi aracılık rolü üstlendiğini de tespit etmişlerdir. Tetik ve Sevinç tarafından (2017) yapılan "psikolojik sermayenin lider-üye etkileşimi üzerindeki etkisi" adlı beş farklı kamu sektöründe görev yapan 472 kamu çalışanına yönelik gerçekleştirilen çalışmadan elde edilen bulgularda, toplam psikolojik sermayenin, toplam lider-üye etkileşimini pozitif etkilediği görülmüştür. Ayrıca değişkenlere ait boyutlar arasında da pozitif yönlü bir etkinin olduğu tespit edilmiştir. Loi ve arkadaşlarının (2013) Çin'in güneyinde faaliyette bulunan iki şirkette çalışan 306 işgörene yönelik çalışmada, lider üye etkileşiminin çalışanın örgütsel özdeşleşmesi ve iş tatmini üzerindeki etkisi incelenmiştir. Elde edilen verilerden yola çıkarak organizasyonlardaki lider-üye etkileşiminin kalitesini yükseltmek ve korumak için yöneticilerin eğitilmesi, buna karşın lider-üye etkileşimi ve örgütsel özdeşleşmenin geliştirilmesi için örgütteki insan kaynakları uygulamalarının buna uygun yapılandırılması gerektiği ayrıca iş güvencesi düşük olan çalışanlarda lider-üye etkileşiminin daha düşük düzeyde olduğu ve dikkat edilmesi gerektiği tespit edilmiştir. Uğurluoğlu ve arkadaşlarının (2013) devlet ve üniversite hastanesindeki 164 hemşireyi kapsayan araştırmalarında; lider üye ilişkisinin hemşirelerin tükenmişlik düzeyine olan etkisini tespit etmeye çalışmışlardır. Araştırma bulgularına göre, lider ve üye arasındaki etkileşim düzeyinin yüksek olması hemşirelerin tükenmişlik düzeylerini azalttığını ortaya koymuştur. Lu, Shen ve Zhao (2015) tarafından yapılan ve 312 katılımcının yer aldığı çalışmada lider-üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı ve pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Thomas ve Lankau (2009) lider üye etkileşimi ve tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkiyi belirlemek için 422 sağlık çalışanını kapsayan çalışmada, lider üye etkileşim düzeyindeki artışın tükenme duygusunu ve stresi azalttığı buna karşın sosyalleşme düzeyini ise arttırdığını görmüşlerdir (Uğurluoğlu, 2013:8). Akkoç ve Çiftçi'nin (2016) yılında eğitim sektöründeki 382 çalışana yönelik gerçekleştirdikleri çalışmalarında, lider-üye arasındaki ilişkinin iş görenlerin tükenmişlik durumları üzerindeki etkide iş doyumunun aracılık rolünün olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca lider ile üye arasındaki olumlu etkileşimin personelin iş doyumunu da olumlu kıldığı ve tükenmişlik düzeyini azalttığını görmüşlerdir. Bu sonuç lider üye etkileşiminin çalışanların tükenmişlik durumları ve iş doyumu üzerinde anlamlı bir etki yarattığının göstergesidir. Çetin ve Kaptangil (2016) yılında Nevşehir'deki 4 ve 5 yıldızlı otelde çalışan 385 kişiye yönelik çalışmalarında lider-üye etkileşiminin örgütsel sinizm ile olan ilişkisini ele almışlardır. Analiz sonuçlarına göre lider-üye etkileşimi ile örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişkiye rastladıklarını ortaya koymuşlardır. Ayrıca, örgütsel sinizmin davranışsal ve bilişsel boyutları ile lider-üye etkileşiminin saygınlık boyutu; lider üye etkileşiminin ölçü boyutu ile örgütsel sinizmin duygusal boyutu arasında düşük oranlı bir ilişkinin olduğunu görmüşlerdir. Baker ve meslektaşları tarafından (2013) 67 iş biriminde çalışan personelin lider üye etkileşimi ve çalışanlarının değişiminin örgütsel vatandaşlık davranışlarına yönelik çalışan algılarını ele alındığı çalışmada, çalışanların rol

davranışlarının, akran ilişkileri ve grup içerisindeki iletişim durumlarının değişimi, lider-üye etkileşimini pozitif yönde etkilediği görülmüştür.

Yapılan çalışmalar ve teorik açıklamalarda görüldüğü üzere liderlerin örgüt içerisinde göstermiş olduğu davranışlar ve uyguladıkları yönetsel anlayışların çalışanların örgüt ile olan ilişkilerini etkilemektedir. Bu düşünceden hareketle liderlerin çalışanlar ile olan etkileşiminin örgütsel özdeşleşme ve çalışan psikolojisi üzerindeki etkilerine yönelik olarak şu hipotezler ileri sürülebilir:

H_1. Lider- Üye etkileşimi ile çalışanların örgütsel özdeşleşmeleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır,

H_2. Lider-Üye etkileşimi ile çalışanların pozitif psikolojik sermaye durumları üzerinde anlamlı ve pozitif bir etki vardır.

İş görenlerin örgütsel faaliyetlerden memnuniyet duymaları örgüte karşı olan tutum ve davranışlarına da yansıyacaktır. İş görenler bu süreçte örgütün menfaatlerini düşünerek ve ön plana çıkararak daha fazla çaba sarf edecek ve girişimsel faaliyetlerde bulunacaktır. Dolayısıyla örgüt ile aidiyet bağı kuran çalışanlar sahip oldukları sermayelerini örgütsel amaçlar dâhilinde kullanmak adına herhangi bir fedakârlıktan kaçınmayacaklardır. Nitekim konuya yönelik olarak Erdem, Gökmen ve Türen 'in (2015) yılında Bitlis'teki 478 kamu çalışanını kapsayan çalışmalarında psikolojik sermaye değişkeninin çalışanların örgütsel özdeşleşmelerinde örgütsel desteğin aracılık rolü düzeyini tespit etmeye çalışmışlardır. Çalışma sonucunda elde edilen verilere göre psikolojik sermaye değişkeninin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel desteği istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilediği bulgusuna ulaşmışlardır. Ayrıca psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde örgütsel destek değişkeninin kısmi aracılık düzeyinde rol aldığı görülmüştür. Norvapolo (2014) tarafından bir eğitim kurumunda yapılan uzun soluklu vaka çalışmasında lider-üye etkileşim kalitesi ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü bir ilişkiye rastlamışlardır. Ayrıca lider-üye etkileşimi ve psikolojik sermaye kalitesinin zamanla azaldığı, bunun için bu ilişkiye dikkat edilmesi gerektiği ifade edilmektedir. Karacan (2018) tarafından İlbank'ta görev yapan 221 çalışana yönelik çalışmada, pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediğini tespit etmiştir. Çalışkan ve Pekkan tarafından (2017) yılında yapılan çalışmada psikolojik sermayenin ve örgütsel desteğin çalışanların işe yabancılaşmasını negatif yönde etkilediğini görmüşlerdir.

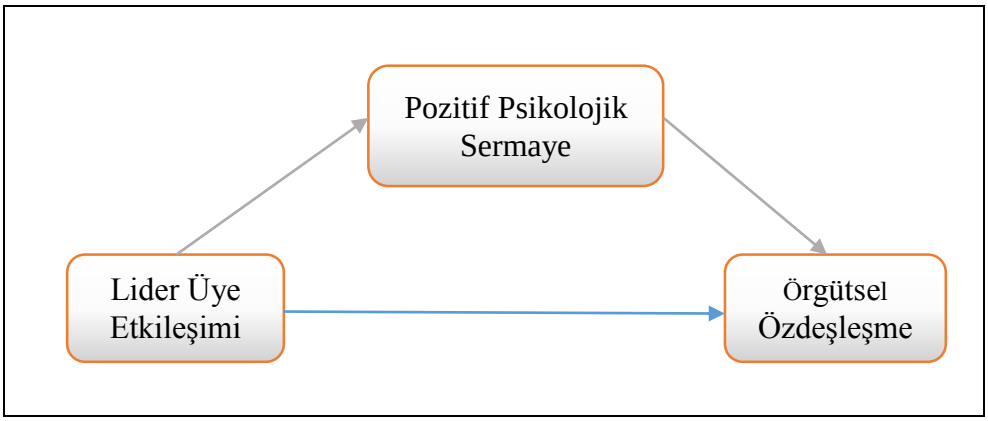
Teorik açıklamalar ve yapılan çalışmalardan yola çıkarak örgütsel özdeşleşme ve pozitif psikolojik sermaye arasında şu hipotez ileri sürülebilir.

H_3. Çalışanların pozitif psikolojik sermaye durumları ile örgütsel özdeşleşme durumları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir etki vardır.

Daha öncede ifade edildiği üzere çalışmada kullanılan değişkenlere ait literatürde birçok çalışma mevcuttur. Ancak bu üç değişkenin birlikte kullanıldığı başka bir çalışmanın olmaması ve Lider-üye etkileşimi ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolünün araştırılması bu bağlamda hissedilen eksikliği gidereceği düşüncesindeyiz. Bu düşünceden hareketle aracılık rolünün tespitine yönelik H_4 hipotezi şu şekilde olacaktır:

H_4: Lider-Üye etkileşimi ile örgütsel özdeşleşme ilişkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracılık etkisi vardır.

Yapılan teorik açıklamalar ve literatür araştırmalarından elde edilen sonuçlara bağlı olarak test edilmek üzere hazırlanan hipotezler ışığında araştırma modeli aşağıdaki gibidir:



Şekil 1. Araştırma Modeli

Endüstriyel gelişmelerin hız kazandığı ve buna bağlı olarak gerek işgücünde gerek tüketici ve rakip camiada yaşanan değişimler işletmelerin faaliyetlerini farklı bir boyuta taşımalarına neden olmaktadır. Her ne kadar dijital bir yapılaşma olan endüstri 4.0 ile ekonomide farklı bir sistem oluşturmaya başlayan işletmeler, gelecek 10-20 yıl içinde bir çok eylemi teknolojik araçlar vasıtasıyla yapma durumunda olsa bile, günümüzde ve gelecekte nitelikli işgücüne olan ihtiyacı sona erdiremeyecektir. Bu nedenle geçmişte birçok dönemde olduğu gibi, günümüz ve gelecekte de üretim ve planlama sürecinin her aşamasında nitelikli işgücü önemli bir üretim faktörü ve önemli bir rekabet aracı olarak değerini koruyacaktır. Bu düşünceden hareketle çalışanlarına gerekli desteği veren, onların gelişmesine olanak sağlayan ve örgüt ile aidiyet duygusu oluşturan liderler çalışanları tarafından takdir edilecek, bu davranışın karşılığını da sahip oldukları bilgi ve tecrübelerini işlerine en iyi şekilde yansıtarak verimli bir sonuç ortaya koymak olacaktır. Alan yazında yapılmış olan çalışmalarda da görüldüğü üzere liderin örgütsel faaliyetlerde takipçilerine karşı göstermiş olduğu tutum ve davranışlar, onların gerek yapmış oldukları işe gerek örgüte karşı olan tutumlarını etkilemektedir.

5. Araştırmanın Yöntemi

5.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın temel amacı örgütlerdeki lider üye etkileşimi ile örgütsel özdeşleşme ilişkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracılık (tam/kısmi) rolünü incelemektir. Çalışanların örgüt ile aidiyet bağı kurması ve onun ile özdeşleşmesini etkileyen birçok neden olmakla birlikte, bunlar arasında en önemli olan unsurlardan biri de liderin takipçilerine karşı izlediği tutum ve davranışlardır. Liderin, takipçileri arasında bir ayırım yapması, çalışanlarda yönetsel anlamda bir adaletsizliğin olduğu kanaatine neden olacaktır. Dolayısıyla bu durum iş görenlerin çalışma performansına olumsuz yansımakla birlikte, örgüte karşı olan iyimserliği, öz yeteneği, beklentisini ve dayanıklılık sürecini de etki ederek verim düşüklüğüne neden olabilmektedir. Ayrıca liderin izlemiş olduğu yönetsel anlayışın örgütsel aidiyet duygusunu yaratmak ve örgütsel başarıyı etkileyecek birçok değişken ile ilişkilendirilerek belirli sonuçlar ortaya konulmasına rağmen, aracı değişken olarak pozitif psikolojik sermayenin bu aşamada kullanılmamış olması çalışmayı önemli kılan diğer bir neden olmaktadır.

5.2. Araştırmanın Evreni, Örneklemi ve Kısıtları

Araştırmanın evrenini demir-çelik sektöründe faaliyet gösteren bir işletmedeki 700 iş göreni kapsamaktadır. Bu ana kütleden %95'lik güvenilirlik sınırları içerisinde %5'lik hata payı öngörülerek örneklem büyüklüğünün 248 olduğu görülmüştür (Newbold, 2008: 845-864; akt. Hamşıoğlu, 2017: 381-82). Araştırma sürecinde işletmeye 375 adet anket gönderilmiş olup geri dönen anket sayısı 338'dir. Eksik ve hatalı doldurulan 12 anket değerlendirilmeye alınmamış, 326 anket elde edilerek analize tabi

tutulmuştur. Araştırmanın kısıtları; çalışmanın demir çelik sektöründe faaliyette bulunan bir işletmede yapılmış olması ve veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılarak ölçekler ile sınırlandırılması olarak değerlendirilebilir.

5.3. Katılımcıların Demografik özellikleri

Araştırmaya katılan çalışanların büyük çoğunluğu (% 91,1) erkek, medeni durum bakımından % 67,5' inin evli, yaş aralığı olarak 35 yaş üzerinde olanların oranı %36,5 olduğu görülmektedir. Eğitim durumları incelendiğinde çalışanların %56,1'inin lise ve orta öğretim düzeyinde bir eğitim aldıkları ve 12 yıldan az çalışma süresine sahip olanların oranlarının yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Demografik Değişkenler		N	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	297	91,1
	Kadın	29	8,9
Medeni Durum	Evli	220	67,5
	Bekâr	106	32,5
Yaş	20 ve altı	16	4,9
	21-25	66	20,2
	26-30	60	18,4
	31-35	65	19,9
	35 ve üzeri	119	36,5
Eğitim Durumu	Lise ve Altı	183	56,1
	Ön lisans	84	25,8
	Lisans	45	13,8
	Yüksek lisans	14	4,3
Çalışma Süresi	1 yıldan az	49	15
	1-4 yıl arası	61	18,7
	5-8 yıl arası	78	23,9
	9-12 yıl arası	80	24,5
	12 yıldan fazla	58	17,8
	Toplam	326	100,0

5.4. Veri Toplama Süreci

Araştırmada gerekli olan verilen toplanmasında anket tekniği kullanılmıştır. Dört bölümden oluşan anketin ilk bölümde demografik değişkenlerle ilgili sorular bulunmaktadır. Lider-üye etkileşimine yönelik sorular ikinci bölümde, örgütsel özdeşlemeye yönelik sorular üçüncü bölümde ve son bölümde ise pozitif psikolojik sermayeye ait sorulardan oluşan ölçekler yer almaktadır. Ölçeklere ait bilgiler aşağıdaki gibidir.

Araştırmada Lİden ve Maslyn (1998) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Baş vd.(2010) tarafından çevrilen Lider-üye etkileşimi ölçeği kullanılmıştır. Etki, sadakat, katkı ve profesyonel saygı olmak üzere dört boyut ve 12 sorudan oluşan ölçek literatürde birçok çalışmada (Erdoğan ve Liden, 2006; Özutku, Ağca ve Cevrioğlu 2008; Baş vd.,2010) kullanılmış olup geçerliliği ve güvenirliliği test edilmiştir. Ölçekte her boyut üç ifadeden oluşmaktadır.

Örgütsel Özdeşleşmeyi ölçmek için Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Tak ve Aydemir tarafından uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Ölçek tek boyut ve altı sorudan oluşmaktadır. 5'li Likert ölçeği şeklinde hazırlanan ölçekte her bir soru maddesine yönelik cevaplar "Tümüyle Katılıyorum" ifadesinden "Hiç Katılmıyorum" ifadesine kadar uzanan şeklindedir.

Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği: Luthans, Youssef ve Avolio tarafından geliştirilen ve 24 ifadeden oluşan PSYCAP Ölçeğidir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007:237-238). Ölçek 4 boyuttan

oluşmaktadır. Bu boyutlar umut, iyimserlik, öz-yeterlilik ve dayanıklılıktır. Umut boyutu Snyder vd. (1996) tarafından, iyimserlik boyutu Scheier ve Carver (1985) tarafından, öz-yeterlilik boyutu Parker (1998) tarafından ve dayanıklılık boyutu Wagnild ve Young'un (1993) geliştirdiği ölçeklerden esinlenilerek uyarlanmıştır. Umut, iyimserlik, öz-yeterlilik ve dayanıklılık boyutlarının her biri 6 maddeden oluşmaktadır.

Verilerin toplanmasında kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenirlilik analizini belirlemek için öncelikli olarak açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizinde verilerin analiz için yeterli uygunluğa sahip olduğunu gösteren KMO (Kaise-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) değerinin 0,60 'tan yüksek ve verilerin anlamlı faktörler çıkaracağını ifade eden küresellik derecesinin (Bartlett's Test of Sphericity) ise 0,000 olması baz alınmıştır. Ayrıca faktör yük değerlerinin 0,40'ın altında olmaması dikkat edilen bir diğer husustur. Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenirliliklerini tespit etmek için Cronbach's Alpha katsayıları incelenerek sonuçlar Özdamar'ın ifade ettiği aralıklara göre yorumlanmıştır (Özdamar, 2004:633). Cronbach's Alpha değerinin 0,70'den büyük olması referans alınmıştır.

Lider üye etkileşimi ölçeğine yapılan güvenirlilik analizinin KMO (Kaiser Meyer-Olkin) değeri (,913) olması, Barlet küresellik testi (p=,000) derecesinin üzerinde anlamlılık göstermesi veri setinin analiz için yeterli büyüklüğe sahip olduğu ve analizden anlamlı faktörlerin çıkmasına olanak sağlayacağını göstermiştir görülmüştür. Bununla birlikte Tablo 2'de görüldüğü üzere faktör yük değerlerinin 0,40'ın üzerinde olması maddelerin faktörleri nitelediğini göstermiştir. Toplam varyansın %81,4'ünü açıklayan ölçek literatürle uyumlu olarak dört alt boyutta toplanmıştır. Çalışmada yer alan değişkenlerin güvenirliklerini ölçmek için Cronbach's alpha testi yapılmıştır. Testin sonucunda lider üye etkileşimi ölçeğinin Cronbach's alpha değeri α=,937, alt boyutlar açısından bakıldığında etki boyutu için α=,883, sadakat için α=,891, saygı için α=,844, mesleki saygı için ise α=,894 olarak gerçekleşmiştir. Bu sonuçlar Cronbach's alpha değerlerinin davranışsal araştırmalarda genel kabul görmüş değer olan, α=,70'in oldukça üstünde olması ölçeğin güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir.

Literatürde birçok çalışmada kullanılan örgütsel özdeşleşme ölçeğindeki maddeler orijinaline paralel olarak tek boyut altında toplanmıştır. Ölçeğin KMO değeri (,767), küresellik derecesi (p=,000) gerekli koşulları sağlamakta ve ölçek toplam varyansın %51,38'ini açıklamaktadır. Ölçeğin güvenirlilik katsayısının α=,810 olması, kabul görmüş güvenilirlik ölçütlerini sağladığını göstermektedir.

Tablo 2. Değişkenlere Ait Açıklayıcı Faktör ve Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Değişkenler	Boyutlar	Ölçek Madde.	Faktör Yükleri	Cronbach's Alpha		KMO	Barlett Küresellik Testi (p)	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans
LİDER ÜYE ETKİLEŞİMİ	Etki	LÜE 1	0,820	0,88	0,93	0,913	2910,698; p<0,001	2,242	18,681	81,407
		LÜE 2	0,784							
		LÜE 3	0,835							
	Sadakat	LÜE 4	0,788	0,89						
		LÜE 5	0,757							
		LÜE 6	0,790							
	Saygı	LÜE 7	0,669	0,84						
		LÜE 8	0,730							
		LÜE 9	0,737							
	Meslekî Saygı	LÜE 10	0,810	0,89						
		LÜE 11	0,776							
		LÜE 12	0,726							
ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME	Tek Boyut	ÖÖ1	0,740	0,81	0,81	0,767	625,084; p<0,001	3,083	51,383	51,383
		ÖÖ2	0,748							
		ÖÖ3	0,782							
		ÖÖ4	0,699							
		ÖÖ5	0,618							
		ÖÖ6	0,703							
POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE	İyimserlik	PPS1	0,725	0,74	0,80	0,954	6297,665; p<0,001	12,923	53,846	53,846
		PPS2	0,684							
		PPS3	0,780							
		PPS4	0,708							
		PPS5	0,583							
		PPS6	0,702							
	Umut	PPS7	0,692	0,84						
		PPS8	0,705							
		PPS9	0,856							
		PPS10	0,828							
		PPS11	0,605							
		PPS12	0,416							
	Psikolojik Dayanıklılık	PPS13	0,771	0,83						
		PPS14	0,656							
		PPS15	0,493							
		PPS16	0,716							
		PPS17	0,788							
		PPS18	0,788							
	Öz yeterlilik	PPS19	0,445	0,80						
		PPS20	0,846							
		PPS21	0,864							
		PPS22	0,638							
		PPS23	0,603							
		PPS24	0,662							

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğine yapılan güvenirlilik analizinin KMO değeri (,913) olması, Barlet küresellik testi (p=,000) derecesinin üzerinde anlamlılık göstermesi nedeniyle veri setinin faktör analizi için yeterli büyüklükte olduğu ve uygunluk şartlarını sağladığı tespit edilmiştir. Tablo 2'de görüldüğü üzere maddelerin faktör yük değerlerinin 0,40'ın üzerinde olduğu, dolayısıyla maddelerin faktörleri nitelediği belirlenmiştir. Toplam varyansın %53,8'ini açıklayan ölçek literatürle uyumlu olarak dört alt boyutta toplanmıştır. Güvenilirlik analizi için yapılan Cronbach's alpha testi sonucunda pozitif psikolojik sermaye ana boyutunda α=,809 değeri tespit edilmiştir. Alt boyutlar açısından bakıldığında iyimserlik boyutu için α=,793, umut için α=,841, psikolojik dayanıklılık için α=,832, öz yeterlilik için ise α=,808 olarak gerçekleşmiştir. Bu sonuçlar Cronbach's alpha değerlerinin davranışsal araştırmalarda genel kabul görmüş değer olan, α=,70'in üzerinde olması ölçeğin güvenilir ve kabul edilebilir bir ölçek olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

	N	Ortalama	Standart Sapma	Skewness	Kurtosis
Lider Üye Etkileşimi	326	3,14	,9716	-,487	-,157
Pozitif Psikolojik Sermaye	326	3,53	,9542	-1,071	,768
Örgütsel Özdeşleşme	326	3,53	,8953	-,485	,021

Araştırmaya katılan kişilerin lider üye etkileşimi ölçeği ortalaması ($\bar{x}$ = 3,14) ve standart sapması 0,97, pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin ortalaması ($\bar{x}$ = 3,53) ve standart sapması 0,95'dir. Örgütsel özdeşleşme ölçeği ortalaması ise ($\bar{x}$ = 3,53) ve standart sapması 0,89' dur. Ortaya çıkan bu bulgulara göre araştırmaya katılanların lider ile üye arasındaki etkileşim düzeylerinin orta düzeyde, pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme algı düzeylerinin ise yüksek olduğu görülmüştür. Bu bilgilerden hareketle örgüt içerisinde lider ve üyeler arasındaki ilişkinin olumlu yönde olduğu ve bu durum çalışanların kendilerini örgütün bir parçası olarak kabul ederek bilgi ve becerilerini kurumsal başarı için kullanmayı arzuladıklarını göstermektedir. Araştırmaya konu olan grupların normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için normallik testi yapılarak Skewness ve Kurtosis değerlerine bakılmıştır. Lider üye etkileşimi için Skewness değeri -0,487, Kurtosis değeri ise -0,157, örgütsel özdeşleşme için skewness değeri -0,485 kurtosis değeri 0,21, pozitif psikolojik sermaye için skewness değeri -1,071 kurtosis değeri 0,21 arasında olduğu görülmüştür. Kurtosis ve Skewness değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında olması bu değerlerin normal dağılım sergilediğini ifade etmekte ve kabul edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013, akt. Erbay ve Beydoğan, 2017:250).

5.5. Değişkenlere Ait Korelasyon Değerleri

Araştırmada kullanılan değişkenler ve alt boyutları arasındaki ilişkiler Tablo 4'de belirtilmiştir.

Tablo 4. Değişkenler ve Alt Boyutlarına Yönelik Korelasyon Değerleri

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
1. Lider Üye Etkileşimi	1									
2. Etki	,899**	1								
3. Sadakat	,857**	,734**	1							
4. Katkı	,824**	,634**	,601**	1						
5.Pofesyonel Saygı	,846**	,705**	,597**	,596**	1					
6. Örgütsel Özdeşleşme	,508**	,430**	,438**	,443**	,429**	1				
7. Pozitif Psikolojik Sermaye	,267**	,197**	,208**	,244**	,268**	,512**	1			
8. İyimserlik	,113*	0,087	0,074	,123*	0,102	,177*	,379**	1		
9. Umut	-,056	-,077	-,102	-,023	0,01	-,045	,657**	-,45	1	
10.Psikolojik Dayanıklılık	,074	,049	,046	,072	,087	-,033	,698**	-,33	,505**	1
11. Öz yeterlilik	-,078	-,108	-,062	-,072	-,025	-,054	,634**	-,54	,429**	,447**

Not: *, **, ***, %10, %5, %1 düzeyinde anlamlılığı ifade etmektedir.

Çalışmaya konu olan değişkenler arasındaki ilişkiyi ifade etmek amacıyla yapılan pearson korelasyon analizi sonucunda, ana boyuttaki değişkenlerin aralarında %5 düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Lider üye etkileşimi ile örgütsel özdeşleşme arasında (r =0,508; p<0,01) ve örgütsel özdeşleşme ile pozitif psikolojik sermaye arasında (r =0,512; p<0,01) pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca Lider-üye etkileşimi ile pozitif psikolojik sermaye arasında (r =0,267; p<0,01) düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Değişkenler alt boyutlar çerçevesinde incelendiğinde lider üye etkileşimi alt boyutları olan etki (r =0,468; p<0,01), sadakat (r =0,332; p<0,01), katkı (r =0,546; p<0,01) ve profesyonel saygının (r =0,475; p<0,01) örgütsel özdeşleşme ile orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki içerdiği görülmektedir. Lider üye etkileşimi ve pozitif psikolojik sermaye alt boyutları arasındaki ilişkide ise sadece iyimserlik (r =0,113; p<0,01) alt boyutunda düşük düzeyde ve pozitif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu verilere göre liderlerin uygulamış oldukları yönetsel anlayış ve çalışanlar ile olan ilişkilerinin kurumsal bağlamda etkili olduğu, dolayısıyla kurum ile özdeşleşme olanağı yarattığı görülmektedir. Ancak aynı liderlik anlayışının çalışanların umut, psikolojik dayanıklılık ve öz yeterliliği üzerinde olumlu bir algı yaratmadığı, gelecekte başarılı olabileceği yönünde iyimser bir düşüncenin oluşturduğu ifade edilebilir.

Lider üye etkileşimin örgütsel özdeşleşme ilişkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolünü belirlemek için Baron ve Kenny (1986) tarafından geliştirilen yaklaşımdan yararlanılmıştır. Baron ve Kenny tarafından literatüre kazandırılan bu analizin uygulanabilmesi için bazı koşulların yerine getirilmesi gerekmektedir:

- Koşullardan birincisi çalışmada kullanılan bağımsız değişkenin bağımlı değişken ile aracı değişken üzerinde bir etkiye sahip olması gerekir.

- İkinci koşul değişkenler arasında aracılık rolü üstlenen değişkenin, ikinci aşamadaki regresyon analizine dâhil edilmesinde ortaya çıkacak sonuç ile ilgilidir. Eğer bu analizde bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişki anlamlı değil ise tam aracılık etkisi, ilişkide bir azalma söz konusu ise kısmi aracılık rolü söz konusudur (Koç vd.2014:8; Çankır ve Alkan, 2018:936).

Tablo 5. Lider Üye Etkileşimin Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü

	β	SH	t	R^2	F	p
Model I						
Örgütsel Özdeşleşme (Bağımlı Değişken)						
Lider Üye Etkileşimi	0,468	,044		,258	112,484	0,000
Model 2						
Pozitif Psikolojik Sermaye (Bağımlı						
Lider Üye Etkileşimi	0,410	,022	4,987	,267	24,874	0,000
II. Adım						
Örgütsel Özdeşleşme (Bağımlı Değişken)						
Pozitif Psikolojik Sermaye	1,146	0,107		0,262	115,251	0,000
Model 3						
Örgütsel Özdeşleşme (Bağımlı Değişken)						
Lider Üye Etkileşimi	0,368	0,041	9,008			
Pozitif Psikolojik Sermaye	0,907	0,099	9,149	0,410	112,455	0,000

Aracılık hipotezinin kabul edilmesi için bağımsız değişkenin (lider üye etkileşimi), bağımlı değişken (örgütsel özdeşleşme) ile olduğu gibi aracı değişken (pozitif psikolojik sermaye) ile de ilişkili olmalıdır. Aracılık etkisinin testinde üç aşamalı regresyon modeli gerekmektedir. Tablo 5' te pozitif psikolojik sermayenin aracılık etkisini test eden regresyon analiz sonuçları yer almaktadır.

Yapılan ilk analizde bağımsız değişken olan lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi incelenmiştir. Buna göre lider üye etkileşimi ile örgütsel özdeşleşme için oluşturulmuş modele bakıldığında regresyon modelinin (Tablo 5) anlamlı olduğu görülmektedir (R^2=0,258, p=0,000). Tespit edilen bu sonuç lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşmeyi % 25,8 oranında açıklamaktadır.

Yukarıda da ifade edildiği üzere tam aracılık ve kısmi aracılık etkisini belirlemek için yapılan çalışmalarda Baron ve Kenny tarafından geliştirilen üç basamaklı yöntem kullanılarak karar verilmektedir. Bu bağlamda oluşturulan ikinci modelde bağımsız değişken olan lider üye etkileşiminin aracı değişken olan pozitif psikolojik sermaye (bağımlı değişken) üzerindeki etkisi incelenmiştir. Oluşturulan regresyon modelinde (Tablo 5), bağımsız değişkenin (lider üye etkileşimi) bağımlı değişken (pozitif psikolojik sermaye) üzerinde etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir (R^2=0,267, p=0,000). Modelin II. Adımında aracı değişken (pozitif psikolojik sermaye) ile bağımlı değişken olan örgütsel özdeşleşme arasındaki etki durumu analiz edilmiştir. Tablo 5'te görüldüğü üzere aracı değişken ile bağımlı değişken arasındaki etkinin anlamlı olduğu (R^2=0,262, p=0,000) tespit edilmiştir.

Bu sonuçlar çerçevesinde birinci ve ikinci modelde ortaya çıkan sonuçların anlamlı, etkisinin anlamsız olması (tam aracı etki) veya iki değişken arasındaki etkinin azalması (kısmi aracı etki) aracı bir etkinin olduğu hususunda ipucu verme niteliğindedir. Üçüncü model incelendiğinde, lider üye etkileşimi ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin (model bir ve iki ile karşılaştırılması) anlamsız olmadığı, ancak etki durumunda azalma olduğu görülmektedir. (β=0,368, P=0,000; β=0,907, P=0,000). Bu durum, lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme ile arasında pozitif psikolojik sermayenin kısmi aracılık etkisine sahip olduğunun bir göstergesi olabilir ancak yeterli değildir. Kesin bir sonuç elde

etmek için, Regresyon katsayısı (β) değerlerindeki azalma miktarının anlamlılık durumunu tespit etmek gerekmektedir. Regresyon katsayısı değerlerindeki azalma miktarının anlamlılık düzeyi ise Tablo 6'da yer alan testler kullanılarak yapılmıştır.

Tablo 6. Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Etkisi (Sobel Testi)

	Sobel, Aroian ve Goodman Testi Sonucu		
	Test istatistiği	**Standart hata**	**P**
Sobel testi	7.015	0.030	0.000
Aroian testi	6.998	0.030	0.000
Goodman testi	7.032	0.030	0.000

Tablo 6'da elde edilen sonuçlara göre, sobel test değeri 7,015, aroian test değeri 6.998, googman test değeri ise 7.032 ve bütün testlere ait p değerleri 0,000 şeklinde gerçekleşmesi β değerlerinde oluşan azalmanın anlamlı olduğunu, bu sonuçlara göre lider üye etkileşimin örgütsel özdeşleşme ilişkisinde pozitif psikolojik sermayenin kısmi aracılık etkisine sahip olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda, **H_4** hipotezi kabul edilmiştir.

6. Sonuç ve Öneriler

Organizasyonlarda lider ve üyeler arasındaki etkileşimin kalitesi, örgütsel verimlilik ile birlikte örgütün başarısında etkin olacak birçok değişkenle de yakın ilişki içerisindedir. Nitekim literatürde konuya yönelik olarak yapılan çalışmalar lider üye etkileşiminin çalışanların motivasyon düzeyine (Lagace vd. 1993; Chen ve Kanfer, 2006), örgütsel desteğe (Wayne vd., 1997; Settoon vd.,1996), örgütsel vatandaşlığa (Wang vd. 2005), örgütsel bağlılığa (Joo,2010; Laschinger, Finegan ve Wilk,2009), iş performansına (Walumbwa vd.,2011; Janssen ve Yperen,2004; Howell ve Hall-Merenda, 1999), iş tatminine (Janssen ve Yperen,2004), işten ayrılma niyetine (Harris, Wheeler, Kacmar,2009; Han ve Jekel, 2011; Joo,2010), işe bağlılığa (Ahmed, Ismail ve Amin, 2014) ve örgütsel özdeşleşme (Loi, Chan ve Lam,2014; Walumbwa vd.2011; DeConinck, J. B. 2011; Göksel ve Ekmekçioğlu,2016) üzerindeki etkisi ya da ilişkisi ele alınarak incelenmiştir. Liderin izlemiş olduğu yönetsel anlayışın örgütsel aidiyet duygusunu yaratmak ve örgütsel başarıyı etkileyecek birçok değişken ile ilişkilendirilerek belirli sonuçlar ortaya konulmasına rağmen aracı değişken olarak pozitif psikolojik sermayenin bu aşamada kullanılmamış olması, mevcut modelin farklı örneklemlerde ele alınarak incelenmesi gerektiği düşüncesini ortaya koymuştur. Bu düşünceden hareketle ele alınan bu çalışmada öncelikli olarak literatür araştırması ve yazın içerisinde konuyu destekleyen bilgilerden yola çıkarak oluşturulan hipotezler test edilmeye çalışılmıştır. Çalışmada ilk olarak değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen korelasyon sonuçlarına göre lider-üye etkileşimi ve alt boyutları ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel özdeşleşme ile pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutu olan iyimserlik arasında da düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda aralarında ilişki tespit edilen değişkenler arasındaki etki düzeyini ve hipotezleri test etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Öncelikli olarak bağımsız değişken olan lider-üye etkileşiminin bağımlı değişken olan örgütsel özdeşleşme ile olan ilişkisi incelenmiştir. Analiz sonucuna göre lider-üye etkileşimi ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve pozitifyönlü bir ilişki bulunmuş ve ileri sürülen **H_1** "*Lider üye etkileşimi ile çalışanların örgütsel özdeşleşmeleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır*" hipotezi **kabul** edilmiştir. Elde edilen bu sonuç Sluss, Klimchak ve Holmes (2008), Lu,

Shen ve Zhao (2015), Walumbwa vd.2011; DeConinck, J. B. 2011; Göksel ve Ekmekçioğlu, (2016), Çankır ve Alkan (2018) ve Loi, Chan ve Lam (2014)'in çalışma bulgularıyla uyumluluk göstermektedir.

Lider-üye etkileşimi ve aracı değişken olan pozitif psikolojik sermaye arasındaki etkiyi test etmek amacıyla yapılan regresyon analizinde lider-üye etkileşiminin pozitif psikolojik sermayeyi anlamlı ve pozitif olarak etkilediği tespit edilmiş ve **H_2** "*Lider üye etkileşimi pozitif psikolojik sermayeyi anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir"* hipotezi **kabul** edilmiştir. Bu bulgu Tetik ve Sevinç (2017), Norvapolo (2014), Memili, Welsh, Kaciak, (2014), Story vd.(2013)'ün çalışma bulgularıyla uyumluluk göstermektedir.

Araştırmanın bir diğer bulgusu ise pozitif psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı ve pozitif olarak etkilediğidir. Bu sonuç **H_3** "*Çalışanların pozitif psikolojik sermayeleri ile örgütsel özdeşleşme durumları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir etki vardır"* hipotezi **kabul** edilmiştir. Elde edilen bu sonuç Ateş, Turgut ve Çelik'in (2018) ve Bitmiş, Sökmen ve Turgut'un (2014) yıllarında yaptıkları çalışmalardan elde ettikleri sonuçları destekler niteliktedir. Son olarak lider-üye etkileşimi ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolünü belirlemek amacıyla yapılan analizde pozitif psikolojik sermayenin kısmi aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiş, dolayısıyla **H_4** "*Lider-Üye etkileşimi ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif psikolojik sermayenin aracı etkisi vardır* " hipotezi **kabul** edilmiştir. Daha önce de ifade edildiği üzere lider-üye etkileşimi ve örgütsel özdeşleşme arasında pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolüne yönelik bir çalışmaya rastlanılmadığından herhangi bir değerlendirme yapılamamıştır. Ancak Göksel ve Ekmekçioğlu, (2016) yapmış oldukları çalışmada lider-üye etkileşimi ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde, işe bağlılık değişkeninin tam aracılık rolünü tespit ederken, Katrinli vd. (2008) akt. (Göksel ve Ekmekçioğlu, (2016) yaptıkları benzer çalışmada işe bağlılık değişkenini kısmi aracılık rolünü sergilediği görülmüştür. Ayrıca Çankır ve Alkan (2018) yapmış oldukları çalışmada ise lider-üye etkileşimi ile örgütsel özdeşleşme arasında dağıtım adaletinin kısmı aracılık rolünün olduğunu tespit etmişlerdir.

Yapılan analizler ve elde edilen bulgulara bağlı olarak çalışmanın belirlenmiş olan amaç dâhilinde bir sonuç ortaya koyarak literatüre lider-üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme ilişkisinde pozitif psikolojik sermayenin kısmi aracılık rolünün olduğu katkısını sağlamıştır. Başka bir deyişle lider-üye etkileşimin örgüt içerisindeki uygulanma düzeyi ya da uygulanma kalitesinin pozitif psikolojik sermayeyi etkilediği, çalışanların bu pozitif düşünce ve davranışları da örgüt ile olan özdeşleşme algılarını olumlu etkileyerek arttırdığı tespit edilmiştir.

Yöneticilere Öneriler

Çalışanların örgüt ile özdeşleşmelerinde ve örgütü sahiplenmelerinde etkili olan maddi ve manevi birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörleri etkili bir şekilde kullanan yöneticiler hem çalışanların verimli bir çalışma sergilemelerine olanak sağlarken, öte yandan olumsuz düşünce ve davranışları ortadan kaldırmaya yardımcı olacaktır. Özellikle hızlı bir değişim sürecinin yaşandığı ve yarının bugünden farklı olduğu günümüzde, işletmelerin sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmek ve bunun sürdürülebilirliğini sağlamak için nitelikli, öğrenen, öğrendiğini paylaşan ve bunu örgütsel amaçlar dâhilinde kullanan çalışanlara bağlıdır. Bununla birlikte bilgi ve iletişim teknolojisi sayesinde çalışanlar küresel bağlamda meydana gelen tüm gelişmeleri takip etmekte ve bu gelişmelerin sağladığı fırsatlardan yararlanma arzusu içerisindedir. Çalışanların bu arzu ve isteklerini dikkate alan ve buna yönelik olanaklar sağlayan liderler, çalışanların ortaya koyacağı tüm olumlu çıktılardan yararlanıp mutlu bir çalışan grubuna sahip olurken, bunu sağlayamayan işletmeler ise tükenmişlik yaşayan, motivasyonu ve iş tatmini düşük ve her zaman işletmeden ayrılma düşüncesi içerisinde düşük performans sergileyen bir çalışan grubuna sahip olacaktır.

Akademik Öneriler

Lider üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşme ve pozitif psikolojik sermaye değişkenlerinin test edildiği bu çalışma sonuçlarının başka araştırmacılar tarafından farklı sektörlerde tekrarlanması değişkenlere ait elde edilen bulguların güvenirliliği açısından önem arz etmektedir. Ayrıca konuya yönelik gelecekte yapılacak çalışmalarda kullanılan değişkenlerin örgütsel sinizm, iş tatmini, örgütsel muhalefet, algılanan örgütsel destek gibi değişkenler ile birlikte lider-üye etkileşimi ile örgütsel özdeşleşme arasında yöneticiye güvenin aracılık rolünün incelenmesi neticesinde ortaya çıkacak sonuçların literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir**.**

KAYNAKÇA

Akçay, V.H. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı Ve işletmelerde Sürdürülebilir Rekabet Üstünlüğünü Sağlamadaki Rolü, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 13/1, 73-98*

Akkoç, İ., & Çiftçi, A. F. (2016). Lider-Üye Etkileşiminin Tükenmişliğe Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, *2*(2), 193-211.

Ashforth B.E., & Mael F.(1989), Social Identity Theory and the Organization, *The Academy of Management Review* , 14(1), 20-39.

Ashforth, B. E., & Humphrey, R. H. (1997). The ubiquity and potency of labeling in organizations. *Organization Science*, *8*(1), 43-58.

Aslan Ş., & Uyar S., (2018), Psikolojik Sözleşme İhlali ile Hissettirdiklerinin Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 33, (1), 1-38

Bartels, J. (2006). Organizational identification and communicatıon: Employees' evaluations of internal communication and its effect on identification at different organizational levels. Doktora Tezi. Twente Üniversitesi

Bitmiş, M. G., Sökmen, A., & Turgut, H. (2014). Psikolojik Dayanıklılığın Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *15*(2), 27-40.

Blader, S. L., Patil, S., & Packer, D. J. (2017). Organizational identification and workplace behavior: More than meets the eye. *Research in Organizational Behavior*. 37, 19-34

Bolat, İ., (2011). Öz Yeterlilik ve Lider Üye Etkileşimi İlişkisi: Göze Girme Davranışları ve Güç Mesafesinin Etkisi. Ankara: Detay Yayıncılık,

Bulgurcu G. E. (2016). Lider-Üye Etkileşiminin Çalışanların Tutumları Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir Araştırma. *Journal of International Social Research*, *9*(43). 1736-1743

Burns, J.Z. & Otte, F.L. (1999). Implications of Leader-Member Exchange Theory and Research for Human Resource Development Research, *Human Resource Development Quarterly*, 10(3): 225-248.

Cetin, H., & Kaptangil, K. (2016). The Effect Of Leader-Member Exchange (Lmx) On Organızatıonal Cynıcısm: A Case Study Of Hotel Enterprıses In Turkey. *Journal of International Social Research*, *9*(43). 1776-1785

Colin R., Baker L. M. & Omilion H., (2013) The Effect of Leader-Member Exchange Differentiation Within Work Units on Coworker Exchange and Organizational Citizenship Behaviors, *Communication Research Reports*, 30 (4), 313-322,

Cömert, Y., & Yürür, S. (2017). Pozitif Psikolojik Sermayenin Bir Belirleyicisi Olarak Algılanan Örgütsel Desteğin Rolü. *Isletme ve Iktisat Calismalari Dergisi*, *5*(3), 17-34.

Çankır, B., & Alkan, D. P.(2018). Lider-Üye Etkileşiminin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinde Dağıtım Adaletinin Aracılık Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 10/3, 929-949

Deconinck, J. B. (2011). The effects of leader–member exchange and organizational identification on performance and turnover among salespeople. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, *31*(1), 21-34.

Dienesch, R.M. & Liden, R.C. (1986). Leader-Member Exchange Model of Leadership: A Critique and Further Development, *Academy of Management Review*, 11(3): 618-634

Edwards, M. R., & Peccei, R. (2007). Organizational identification: Development and testing of a conceptually grounded measure. *European journal of work and organizational psychology*, *16*(1), 25-57.

Erbay Ş., & Beydoğan H.Ö., (2017). Eğitimcilerin Eğitim Araştırmalarına Yönelik Tutumları, *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(3), 246-260

Göksel A., & Ekmekçioğlu E.B. (2016). Lider-Üye Etkileşiminin Örgütsel Özdeşleşme İle İlişkisinde İşe Bağlılığın Aracı Rolü, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 18(3), 721-747

Graen, G. & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-Based Approach to Leadership: Development of LMX Theory of Leadership Over 25 Years: Applying A Multi-Level Multi Domain Perspective, *Leadership Quarterly*, 6(2), 219- 247.

Gürbüz, S., & Şahin, F. (2014). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Felsefe-Yöntem-Analiz. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Hall, D.T., Schneıder B., & Nygren, H.T. (1970). Personal Factors in Organizational Identification, *Administrative Science Quarterly*, 15, 176-190.

Harrıs, K.J., Harrıs, R.B., & Eplıon, D.M., (2007), Personality, Leader-Member Exchanges, and Work Outcomes, *Institute of Behavioral and Applied Management*, *8*(2), 92-107.

Kanbur, A. &, Kanbur, E. (2015). Lider-üye etkileşiminin örgütsel sinizme etkisi: algılanan içsellik statüsünün aracılık rolü. *Zeitschrift für die Welt der Türken/Journal of World of Turks*, *7*(2), 193-216.

Karacan T.M. (2018). Pozitif Psikolojik Sermaye İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi İlbank Örneği, İller Bankası Anonim Şirketi, Uzmanlık Tezi

Keçecioğlu, T. (2003) Lider ve Liderlik: Değişim Yolunda İyi Bir Öğrenci ve İyi Bir Öğretmen, Birinci Baskı, İstanbul, Okumuş Adam Yayıncılık.

Kırmızıgül, B. (2018). Örgütsel Sosyalleşmenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Turkish Studies - International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, Volume 13/30, Fall 2018, p. 225-241,* ISSN: 1308-2140, www.turkishstudies.net, DOI Number: http://dx.doi.org/10.7827/ TurkishStudies.14630, ANKARA-TURKEY

Koç, F., Kaya, N., Özbek, V., & Akkılıç, M. E. (2014). Algılanan Fiyat İle Tüketici Güveni Arasında Algılanan Hizmet Kalitesinin Aracı Etkisi: Bankacılık Ve GSM Sektörlerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Araştırma, *Pazarlama ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, Sayı: 13, 1-26

Lıden, R. C. & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality Of Leader-Member Exchange: An Empirical Assessment Through Scale Development, *Journal of Management*, 24(1), 43-72

Liden, R.C. & Graen, G. (1980). "Generalizability of the Vertical Dyad Linkage Model of Leadership" Academy of Management Journal, 23(3): 451-465.

Loi, R., Chan, K. W., & Lam, L. W. (2014). Leader–member exchange, organizational identification, and job satisfaction: A social identity perspective. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, *87*(1), 42-61.

Lu, Y., Shen, Y., & Zhao, L. (2015). Linking Psychological Contract Breach and Employee Outcomes in China: Does Leader-Member Exchange Make a Difference?. The Chinese Economy, 48(4), 297-308.

Luthans, F., Carolyn M. Y., & Bruce J. A., (2007). Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge, *Oxford University Press*, New York.

Maslyn, J.M. & Uhl-Bien, M. (2001). Leader-Member Exchange and Its Dimensions: Effects of Self-Effort and Other's Effort on Relationship Quality, *Journal of Applied Psychology*, 86(4): 697-708.

Memili, E., Welsh, D.H.B., & Kaciak, E. (2014). Organizational Psychological Capital of Family Franchise Firms Through the Lens of the Leader–Member Exchange Theory. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2), 200-209.

Norvapalo, K. (2014). The quality and development of the leader-follower relationship and psychological capital: a longitudinal case study in a higher education context. *Jyväskylä studies in business and economics*, (144).

Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). Psychometric Theory (McGraw-Hill Series in Psychology) (Vol. 3). New York: McGraw-Hill.

Oruç E. (2018). Psikolojik Sermaye Ölçeği Kısa Formunun Türkçe Uyarlaması: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması, Turkish Studies - International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic Volume 13/14, Spring 2018, p. 141-151, ISSN: 1308-2140, www.turkishstudies.net, DOI Number: http://dx.doi.org/10.7827/ TurkishStudies. 14630, ANKARA-TURKEY

Özdamar K. (2004). Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi, Eskişehir: Kaan Kitabevi,

Özgözgü S., Bektaş M., Arıkan F., & Şimşek H., (2017). Okul Psikolojik Danışmanlarının Genel Öz-Yeterlik İnançları ve Örgütsel Özdeşleşme Algıları, *İlköğretim Online,* 16(3), 1058-1078

Polat, M., & Meydan, C.H. (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, *Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 145-172.

Seligman, M. E. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. *Handbook of positive psychology*, *2*, 3-12.

Sönmez, R. V. (2018). Pozitif Psikolojik Sermayenin Girişimcilik Eğilimi Üzerine Etkisi Ve Bir Araştırma. *Turkish Studies - International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, Volume 13/30, Fall 2018, p. 421-438,* ISSN: 1308-2140

www.turkishstudies.net, DOI Number: http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.14630, ANKARA-TURKEY

Story, J. S., Youssef, C. M., Luthans, F., Barbuto, J. E., & Bovaird, J. (2013). Contagion effect of global leaders' positive psychological capital on followers: does distance and quality of relationship matter?. *The International Journal of Human Resource Management*, *24*(13), 2534-2553.

Şahin, F. (2011). Lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde cinsiyetin etkisi. *Ege Akademik Bakış*, *11*(2), 277-288.

Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). Using multivariate statistics. Boston, Pearson

Tetik, H. T., & Köse S. (2017). Psikolojik Sermayenin Lider-Üye Etkileşimi Üzerindeki Etkisinin Hizmet Sektöründe Araştırılması, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 22(2), 341-378

Turgut, H., Tokmak, I., & Ateş, M. F. (2015). Lider-üye etkileşiminin işgören performansına etkisinde çalışanların örgütsel adalet algılarının rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, *5*(2), 417-442.

Uğurluoğlu, Ö., Şantaş, F., & Demirgil, B. (2013). Lider-üye etkileşimi ve tükenmişlik ilişkisi: Hastanelerde bir uygulama. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, *16*(1).

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.