

SAĞLIK SEKTÖRÜNDE MESLEKTAŞ DESTEĞİ VE ÖRGÜTSEL ÖĞRENME: PSİKOLOJİK RAHATLIK ALGISI VE ALGILANAN KARIYER FIRSATINA İLİŞKİN SERİ ARACILIK ANALİZİ*

Göknur ERSARI TAŞKESEN²

Öz

Bu çalışmada sağlık sektöründe önemli olduğu düşünülen örgütsel öğrenmeyi etkileyen faktörlere odaklanılmıştır. Bu araştırmanın amacı sağlık sektöründe, meslektaş desteğinin örgütsel öğrenmeye etkisinde psikolojik rahatlık algısı ve algılanan kariyer fırsatının seri aracı rolünü belirlemektir. Araştırmanın evrenini Nevşehir ilinde faaliyet gösteren bir hastanedeki sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Sağlık sektöründe örgütsel öğrenmenin önemli olmasından dolayı ve örgütsel öğrenme ile onu etkileyen faktörlerden meslektaş desteği, psikolojik rahatlık algısı ve algılanan kariyer fırsatı değişkenlerine odaklanılarak hazırlanan anket formu çalışanlara online ve yüz yüze olarak dağıtılmıştır. Çalışanlardan elde edilen veriler SPSS 27, AMOS 24 ve PROCESS MACRO istatistiksel programlar aracılığıyla test edilmiştir. Analizler sonucunda meslektaş desteğinin örgütsel öğrenmeyi artırdığı tespit edilmiştir. Ayrıca meslektaş desteği ve örgütsel öğrenme arasındaki ilişkiye psikolojik rahatlık algısı ve algılanan kariyer fırsatının ayrı ayrı modellerde aracılık ettikleri saptanmıştır. Bununla birlikte psikolojik rahatlık algısının ve algılanan kariyer fırsatının beraber meslektaş desteği ve örgütsel öğrenme arasındaki ilişkiye seri aracılık yaptığı da tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sağlık Çalışanları, Meslektaş Desteği, Örgütsel Öğrenme, Psikolojik Rahatlık Algısı, Algılanan Kariyer Fırsatı

JEL Kodları: D23, I11, M12, P16

COLLEAGUES SUPPORT AND ORGANIZATIONAL LEARNING IN THE HEALTH SECTOR: SERIAL MEDIA ANALYSIS OF PERCEPTION OF PSYCHOLOGICAL SAFETY AND PERCEIVED CAREER OPPORTUNITY

Abstract

This study focuses on the factors affecting organizational learning that are considered important in the health sector. The aim of this research is to determine the serial mediator role of perception of psychological safety and perceived career opportunity in the effect of colleague support on organizational learning in the health sector. The universe of the research consists of healthcare workers in a hospital operating in Nevşehir province. Due to the importance of organizational learning in the health sector and focusing on organizational learning and the factors affecting it such as colleague support, perception of psychological safety and perceived career opportunity, a questionnaire form was prepared and distributed to the employees online and face-to-face. The data obtained from the employees were tested using SPSS 27, AMOS 24 and PROCESS MACRO statistical programs. As a result of the analyses, it was determined that colleague support increased organizational learning. In addition, it was determined that perception of psychological safety and perceived career opportunity mediated the relationship between colleague support and organizational learning in separate models. In addition, it was determined that perception of psychological safety and perceived career opportunity together serially mediated the relationship between colleague support and organizational learning.

Keywords: Healthcare Workers, Colleague Support, Organizational Learning, Perception of Psychological Safety, Perceived Career Opportunity

JEL Codes: D23, I11, M12, P16

* Bu çalışma için Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Etik Kurulu'nun 20/08/2024 tarihli ve 09 sayılı toplantısında 2024.09.224 nolu kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

² Dr. Öğr. Üyesi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, gersari@nevsehir.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-8380-6832>

GİRİŞ

Hem akademik hem de profesyonel iş çevrelerinde, öğrenmenin giderek daha fazla önem kazandığı kabul edilmektedir. İnsanların doğası gereği öğrenen olmaları ve bu öğrenmenin her zaman mevcut olması doğru olsa da bugün öğrenmenin bir tercihten çok bir ihtiyaç olduğu gerçeğini inkâr edemeyiz. Örgütlerde öğrenme, örgüt yönetiminin merkezinde yer alır ve üretken faaliyetin özünü oluşturur. Bu bağlamda hiçbir örgüt öğrenmeyi görmezden gelemez, çünkü bu onların çöküşünün başlangıcı olur. Özellikle sağlık sektörü gibi yeni bilginin ve yeni teknolojinin hızla geliştiği alanlarda örgütsel öğrenmeye ve örgütsel öğrenmeyi teşvik eden faktörlere odaklanmak gerekir.

Örgütsel öğrenme, çalışan davranışlarını değiştirme potansiyeli olan yeni bilgi geliştirmeye odaklanan karmaşık bir öğrenme sürecidir. Bilgi edinme, onu değerli bilgiye dönüştürme ve geliştirme konusunda güçlü bir öğrenme kültürü oluşturan örgütler, uzun vadeli avantajlar elde eder ve başarılı olurlar (Udin, 2024). Bu bağlamda örgütsel başarının artması için örgütsel öğrenmeyi artıracak faktörlere odaklanmak gerekir. Bu araştırmada örgütsel öğrenmeyi olumlu şekilde etkileyecek meslektaş desteği, psikolojik rahatlık algısı ve algılanan kariyer fırsatı faktörlerine odaklanılmıştır.

Örgütsel öğrenme, insanlar arasında gerçekleşen etkileşim yoluyla elde edilen kolektif bir öğrenme sürecidir (Afzali, Motahari ve Hatami-Shirkouhi, 2014).). Bu bağlamda etkili bir örgütsel öğrenmenin gerçekleşmesi için örgüt içinde ve dışında bilginin yaratılmasını ve aktarılmasını teşvik eden destekleyici faktörlerin oluşması gerekir (Udin, 2024). Örgütsel öğrenmeyi teşvik eden faktörlerden birisi de meslektaş desteğidir. Genel anlamda meslektaş desteği, aynı örgütte çalışan bireylerin mesleki bilgi ve becerilerini iş arkadaşlarına aktararak sağladıkları desteği ifade eder (Şirin ve Yücel, 2020). Sağlık sektörü gibi birlikte hareket edilen alanlarda çalışanlar birbirleriyle iletişim kurarak bilgi alışverişinde bulunur ve öğrenmelerini artırır (Karahan ve Yılmaz, 2010). Dolayısıyla meslektaşından destek gören çalışan bilmediği konuyu iş arkadaşından öğrenebilir. Ayrıca sağlık sektörü gibi stresli bir iş ortamında çalışanların iş arkadaşlarından gördüğü destek onların örgütsel öğrenme düzeylerini artırmakla birlikte psikolojik olarak rahatlamalarını da sağlayacaktır.

Psikolojik rahatlık algısı, çalışanın iş yerinde fikirlerini dile getirirken kendini güvende hissetmesi ya da fikirlerini rahatça ifade etmesi olarak tanımlanabilir. İş arkadaşları tarafından destek gören çalışanların psikolojik rahatlık algılarının artacağı aşikardır (Türkoğlu ve Misican, 2019). Sosyal ağ kuramı, psikolojik rahatlık algısının arttığı örgütlerde iletişimin daha sağlıklı kurulacağını belirtmektedir. Bununla birlikte sosyal ağ kuramında, iş arkadaşlarının birbirlerine verdikleri desteklerle hem örgüt içinde güvenin sağlanacağı hem de örgütsel öğrenmenin artacağı savunulmaktadır (Yener ve Saka, 2017). Bu bilgilerden

hareketle bu araştırmada meslektaş desteğinin örgütsel öğrenmeyi artıracak ve bu ilişkiye psikolojik rahatlık algısının aracılık edeceği öngörülmüştür. Dahası bu araştırma kapsamında meslektaş desteği ve örgütsel öğrenme arasındaki ilişkiye psikolojik rahatlık algısı ile birlikte algılanan kariyer fırsatının seri aracılık edeceği savunulmaktadır.

Algılanan kariyer fırsatı, çalışanın kişisel kariyer ilgilerini ve isteklerini ifade eder (Kundi, Ikramullah, Iqbal ve Ul-Hassan, 2018). Başka bir ifadeyle, çalışanların kariyer hedefleri ve ilgi alanlarıyla uyumlu terfi alabileceklerine dair mevcut fırsatların örgüt içinde ne ölçüde bulunduğu dair algılarıdır (Kraimer, Seibert, Wayne, Liden ve Bravo, 2011). Örgütte kariyer fırsatlarının olduğuna inanan çalışanlar, örgütsel öğrenmeye daha istekli ve katılımcı olacaklardır. Dolayısıyla çalışanlar hedefledikleri kariyer fırsatına işyerlerinde ulaşabileceklerine inandıklarında örgütsel öğrenme davranışları da artacaktır. Bununla birlikte meslektaş desteğinin artması çalışanların örgüt içindeki kariyer fırsatlarını algılamasını olumlu yönde etkilemesi beklenmektedir. Bu durumdan hareketle algılanan kariyer fırsatının meslektaş desteği ve örgütsel öğrenme arasındaki ilişkiye aracılık edeceği düşünülmektedir.

Yukarıda vurgulanan kavramsal ilişkiler ve konunun öneminden hareketle bu çalışmanın amacı, sağlık sektöründe meslektaş desteğinin örgütsel öğrenme üzerindeki etkisinde psikolojik rahatlık algısı ile algılanan kariyer fırsatının seri aracılık rolünün olup olmadığının belirlenmesidir. Bu amaç kapsamında öncelikle kavramlar arasındaki ilişkilere yönelik literatür taraması yapılmıştır. Literatürdeki bilgilere dayanarak hipotezler geliştirilmiştir. Sonra sağlık sektörü özelinde Nevşehir il merkezinde bulunan sağlık çalışanlarına anket yapılarak veriler analiz edilmiş ve hipotezler sınanmıştır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Meslektaş Desteği

Meslektaş desteği, örgüt tarafından verilen sosyal desteklerden biridir. Sosyal destek, bireylerin başkalarından veya gruplardan aldığı rahatlık, ilgi, takdir veya diğer yardım biçimleridir. Bireyin örgüt içindeki diğer iş arkadaşlarına yardım ettiği bir tür destek olarak tanımlanmaktadır. Meslektaş desteği, ilgili bireyin çalışma yaşamında olumlu bir duygu, sevgi, güven ve başkalarından ilgi görmesi, tanınması, güvenmesi ve belirli şekillerde doğrudan yardım almasıdır (Adriyanto, 2021). Bu bağlamda meslektaş desteği çalışanın sadece işle ilgili değil iş dışındaki konularda da iş arkadaşına sağladığı desteği de kapsar (Şirin ve Yücel, 2020). Ng ve Sorensen (2008), meslektaş desteğini aynı iş yerinde çalışan bireylerin birbirlerine sunduğu hem iş hem de duygusal destek olarak ifade etmiştir.

Meslektaş desteği, doğrudan iş arkadaşlarına yardımcı olmayı ve birbirlerine destek olmayı/ilgi göstermeyi içerir (Chênevert, Kilroy ve Bosak, 2019). Dolayısıyla meslektaş desteği, iş arkadaşına ihtiyaç duyduğu bilgiyi ve uzmanlığı vererek ona destek olmayı veya yardım etmeyi açıklamaktadır (Şirin ve Yücel, 2020). Bu durumda muhtemelen meslektaş desteği alan çalışanların örgütsel öğrenme düzeylerini artıracaktır. Ayrıca bu çalışmada meslektaş desteğinin çalışanların psikolojik rahatlık hissetmesine neden olması ve kritik önem taşıyan kariyer fırsatlarını algılama düzeylerini artırması beklenmektedir.

Psikolojik Rahatlık Algısı

Psikolojik rahatlık algısı, örgüt içinde yaygın olan güven ortamını ifade etmektedir (Yener, 2015). Edmondson, Kramer ve Cook, (2004) yaptığı çalışmada psikolojik rahatlık algısını (Psychological Safety) güven (Trust) kavramından ayırıyor ve psikolojik rahatlık algısının güven kavramını kapsadığını belirtiyor. Psikolojik rahatlık algısı tüm çalışanlar tarafından hissedilen bir duygu iken güven kavramı kişiye has bir duygudur (Yener, 2015). Bu araştırmada psikolojik rahatlık algısı kavramı ele alınmıştır.

Psikolojik rahatlık algısı, çalışanların bilgilerini ve düşüncelerini paylaşırken kendilerini ne kadar rahat hissettiklerini ya da ne kadar risk altında hissettiklerini ifade eder (Türkoğlu ve Misican, 2019). Örgüt içinde iş arkadaşlarının, bilgi paylaşması veya problemlere çözüm bulmak amacıyla fikirlerini söylemesi psikolojik rahatlık algısıyla artmaktadır. Bu durum sosyal ağ kuramı ile açıklanabilir. Sosyal ağ kuramına göre psikolojik rahatlık algısının arttığı yani örgütsel güvenin hâkim olduğu örgütlerde iletişim kurmak daha kolay olacaktır. Böylece örgüt üyeleri sahip oldukları bilgiyi diğerleri ile paylaşacak ve öğrenme davranışı gerçekleşecektir. Bu kurama göre örgüt içinde psikolojik rahatlık algısı aracılığı ile diğer üyeler birbirlerine destek olacak ve örgütsel öğrenmenin artmasını sağlayacaktır (Yener ve Saka, 2017).

Algılanan Kariyer Fırsatı

Algılanan kariyer fırsatı, bir kavram olarak ilk kez Kraimer vd., (2011) tarafından ortaya atılmıştır. Kraimer vd., (2011) göre algılanan kariyer fırsatı, örgütün sağladığı yükselmeler ve iş fırsatlarının çalışanın kariyer ilgilerini ve hedeflerini ne derecede karşıladığını algılamasıdır. Bu tanım çalışanların kendi öznel kariyer hedeflerine ve ilgilerine göre örgüt içindeki fırsatlara ilişkin algılarını yansıtmaktadır. Bu hedefler dikey bir kariyer yolu boyunca terfi ve yukarı hareketliliği içerebilir veya içermeyebilir (Kraimer vd., 2011). Çünkü örgüt içinde tüm çalışanların kariyer beklentileri aynı olmayabilir. Bununla birlikte, çalışanlara kariyer fırsatları sağlanması, değişen derecelerde de olsa, yetenekli çalışanların elde tutulmasında etkili olmaktadır. Örgütün sağladığı kariyer fırsatlarının kariyer ilgileriyle örtüşmediğini algılayan çalışanlar,

kariyer beklentilerini karşılamak amacıyla daha iyi bir iş arayışına girerek örgütten ayrılabilir (Kundi vd., 2018).

Algılanan kariyer fırsatı çalışan davranışını etkilemektedir. Çalışanın hedeflediği kariyer fırsatını algılaması onu motive edecek ve performansını artıracaktır (Rasheed, Okumus, Weng, Hameed ve Nawaz 2020). Kariyer motivasyonu teorisinin temel ilkesi, bireylerin davranışlarının ve kararlarının, kendi kariyer hedeflerine ulaşma arzuları tarafından farklı derecelerde motive edildiği yönündedir. Örneğin çalışanlar, kariyer hedeflerine uygun iş pozisyonları için değerlendirilmek istediklerinden dolayı yüksek iş performansı sergilemeye motive olabilirler ya da kendilerine hitap etmeyen kariyer düzenlemelerinden dolayı gönüllü olarak işten ayrılabilirler. Örgütsel amaçlar ile bireysel kariyer planlarının eşleşmesi durumunda, çalışan davranışın örgütsel amaçları gerçekleştirme yönünde motive olacağı düşünülmektedir (Kraimer vd., 2011).

Örgütsel Öğrenme

Öğrenme kavramı önceleri sadece bireysel bazda ele alınırken, sistem yaklaşımı ile örgütlerinde öğrendiği düşüncesi etkili olmuş ve örgütsel öğrenme kavramı ortaya çıkmıştır (Aydoğan, Orhan, Naldöken ve Beylik 2011). Örgütsel öğrenme, örgütlerin performanslarını artırmak, değişen koşullara uyum sağlamak ve sürekli iyileştirmeyi teşvik etmek için bilgi edinme, oluşturma, depolama, aktarma ve uygulama sürecini kapsar (Patwary, Alwi, Rehman, Rabiul, Babatunde ve Alam, 2024). Ayrıca örgütsel öğrenme karar alma, sorun çözme ve genel verimliliği artırmak için hem başarılarından hem de başarısızlıklardan yola çıkarak elde edilen kolektif öğrenmeyi içerir (Al-Omoush, Garcia-Monleon ve Iglesias, 2024).

Örgütsel öğrenme, örgütlerin başarılı bir şekilde bir bilgi stoğu elde ettiği, geliştirdiği ve bu bilgiyi müşteriler için daha kaliteli ürün ve hizmetlere dönüştürmek için uyguladığı bir süreç olarak açıklanabilir (AlSaied ve Alkhoraif, 2024). Örgüt içinde bu sürecin gelişmesi, öğrenmeye yönelik ilgiyi ve motivasyonları teşvik etmeye ve kazanılan bilgiyi çalışanlar arasında paylaşmaya, öğrenme yeteneklerini artırmaya, bilginin dağıtımı için fırsatlar sağlamaya ve öğrenmeyi destekleyici bir iklim yaratmaya bağlıdır (Afzali, vd., 2014). Sağlık sektörü yeni teknolojiler, tedavi yöntemleri ve en iyi uygulamalar ile hızla gelişen bir alandır. Bu sebeple sağlık sektöründe çalışanların yeni bilgilerden haberdar olmaları ve bunu uygulayabilmeleri önemlidir. Dolayısıyla bu sektörde örgütsel öğrenmeyi artıracak faktörlere odaklanılmalıdır. Çünkü her sektörde olduğu gibi sağlık sektöründe de örgütsel öğrenmenin stratejik bir avantaj sağlayacağı aşikardır.

LİTERATÜR DEĞERLENDİRME

Değişimin çok hızlı gerçekleştiği sağlık sektöründe, örgütlerin uluslararası rekabete uyum sağlayıp hayatta kalabilmeleri için örgütsel öğrenmeyi artırmaları gerekir. Dolayısıyla sağlık sektöründe örgütsel öğrenmeyi destekleyecek faktörlere odaklanmak gerekir (Kargılı ve Şahinli, 2024). Bu araştırmada bu faktörlerden meslektaş desteği, psikolojik rahatlık algısı ve algılanan kariyer fırsatı değişkenleri incelenmiştir. Başka bir ifadeyle bu araştırmada meslektaş desteğinin örgütsel öğrenmeği artıracak ve psikolojik rahatlık algısı ile algılanan kariyer fırsatının bu ilişkiye olumlu yönde aracılık edeceği düşünülmüştür. Böylece bu değişkenler arasındaki ilişki sağlık çalışanları özelinde incelenmiştir.

Yapılan literatür çalışmasında örgütsel destek ve örgütsel öğrenmenin yakından ilişkili olduğu görülmektedir. Örgüt içinde meslektaşlar ve yöneticiler deneyim, iletişim, diyalog, kişisel ustalık veya örgütsel bilgi yaratma süreci yoluyla çalışanların öğrenmesini sağlar. Montes, Moreno ve Morales, (2005) yaptıkları çalışmanın sonucunda örgüt içinde liderin sağladığı desteğin örgütsel öğrenmeği olumlu yönde etkilediğini belirtmiştir. Örgüt içinde meslektaşlar, bilgi ve deneyimlerine dayanarak tavsiyelerde bulunabilirler. Bu durum iş arkadaşlarının öğrenmesini, başarısını ve performansını olumlu yönde etkileyecektir (Wut, Xu ve Lee, 2022). Çiftçioglu, Tunç, Güneş, Değer ve Çifçi, (2018) sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmanın sonucunda, çalışanların iş yüklerini fazla algıladıklarını ve bu süreçte kendilerine meslektaşlarının destek olduğunu tespit etmişlerdir. Afzali, vd., (2014) bankacılar üzerinde yaptığı araştırmanın sonucunda örgütsel desteğin örgütsel öğrenmeyi olumlu yönde etkilediğini belirtmiştir. Dolayısıyla bu araştırmanın sonucunda da meslektaş desteğinin örgütsel öğrenmeği olumlu yönde etkilemesi beklenmektedir.

Örgütsel, yönetici ve iş arkadaşı desteğini bünyesinde barındıran sosyal destek psikolojik rahatlık algısını teşvik eder (Singh, Shaffer ve Selvarajan, 2017). Karşılıklı güven, açık iletişim ve güçlendirme yoluyla sergilenen sosyal destek bir istikrar ve güvenli his yaratır. Tersine, destek ve iletişim eksikliği düşük psikolojik rahatlık algısına ve olumsuz duyguya yol açar. Lee (2020) de yaptığı araştırmada örgütsel desteğin (yönetici ve iş arkadaşı desteğinin) psikolojik rahatlık algısını etkilediğini belirtmiştir. Literatürdeki bu bilgilere dayanarak bu araştırmada meslektaş desteğinin psikolojik rahatlık algısını artıracak öngörülmektedir. Ayrıca örgütsel öğrenme, örgütsel iletişim ve bilgi paylaşımı ile gerçekleşen bir süreçtir. Örgüt üyeleri arasında iletişim kurulup bilginin paylaşılması için işyerinde psikolojik rahatlığın algılanması gerekir (Kargılı ve Şahinli, 2024). Dolayısıyla psikolojik rahatlık algısı örgütsel öğrenmeyi artıracak bir faktördür. Bu araştırma kapsamında meslektaş desteğinin örgütsel öğrenmeyi artırması ve psikolojik rahatlık algısının meslektaş desteği ve örgütsel öğrenme arasındaki ilişkiye aracılık etmesi beklenmektedir.

Örgütsel öğrenme, örgütün yeni ürünler geliştirmesi ve mevcut ürünleri iyileştirmesi için kullanılabilecek fikirler hakkında bilgi ve bilgi stoğu oluşturmaya yardımcı olur (AlSaied ve Alkhoraif, 2024). Çünkü, örgütsel öğrenme, örgütte bilgi, beceri ve yeteneklerin kazanılması, yayılması ve uygulanması sürecidir (Patwary vd., 2024). Algılanan kariyer fırsatları, çalışanların örgütte kendilerini geliştirme ve yeni beceriler kazanma konusundaki motivasyonlarını artırır. Örgütte kariyer fırsatları algılayan ve bu fırsatı değerlendirebileceğine inanan çalışanlar, örgütsel öğrenmeye daha istekli ve katılımcı olur. Ayrıca algılanan kariyer fırsatlarının örgütlerdeki çalışan davranışlarını etkilediği birçok araştırmadan anlaşılmaktadır (Kraimer vd., 2011; Rasheed vd., 2020). Kişinin işyerindeki kariyer fırsatlarının varlığına ilişkin olumlu algısı, çalışanları elde tutmak için kritik öneme sahiptir (Rasheed vd., 2020). Kraimer vd., (2011) çalışanların algılarının, onların tutum ve davranışları üzerinde, bir organizasyonun gerçek insan kaynakları yönetimi politikaları ve uygulamalarından daha büyük bir etkiye sahip olduğunu ileri sürmüştür. Literatürdeki bu bilgilerden yola çıkarak örgüt içinde algılanan kariyer fırsatının örgütsel öğrenmeyi de olumlu yönde etkilemesi beklenmektedir. Bununla birlikte Udin (2024) sağlık sektöründe yaptığı araştırmanın sonucunda dönüşümsel liderliğin örgütsel öğrenme kültürünü etkilediğini ve içsel çalışma motivasyonlarının da bu ilişkiye aracılık ettiğini söylemiştir. Bu bağlamda bir motivasyon kaynağı olarak kariyer fırsatının algılanması da meslektaş desteği ve örgütsel öğrenme arasındaki ilişkiye aracılık edebilir.

Örgüt içinde psikolojik rahatlık algısı yüksek olan bireyler daha iyi iletişim kurabilirler. Dolayısıyla örgüt içinde psikolojik olarak rahat hisseden çalışanlar, kariyer danışmanlığı veya mentorluk gibi destekleri daha açık bir şekilde kabul edebilirler. Bu bağlamda örgüt için psikolojik rahatlık algısı arttıkça kariyer fırsatlarının algılanması da artar. Sonuç olarak, psikolojik rahatlık algısı, bireylerin algılanan kariyer desteğini olumlu yönde etkileyebilir. Bu etkileşim, bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde önemli bir rol oynar.

Mevcut çalışmada, meslektaş desteğinin örgütsel öğrenmeği pozitif yönde etkileyeceği öngörülmüştür. Bununla birlikte ilk olarak psikolojik rahatlık algısının meslektaş desteği ve örgütsel öğrenme arasındaki ilişkiye aracı etki edeceği varsayılmıştır. İkinci olarak algılanan kariyer fırsatının meslektaş desteği ve örgütsel öğrenme arasındaki ilişkiye aracı etki edeceği varsayılmıştır. Son olarak göreceli meslektaş desteğinin örgütsel öğrenmeye etkisinde psikolojik rahatlık algısının ve algılanan kariyer fırsatının seri aracılık etkisinin olacağı iddia edilmiştir. Bu bilgilerden yola çıkılarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

Hipotez 1 (H1): Psikolojik rahatlık algısı, meslektaş desteği ile örgütsel öğrenme arasındaki ilişkiye aracılık edecektir (aracılık modeli 1). (H1a) Meslektaş desteği, psikolojik rahatlık algısı ile pozitif yönde

ilişkili olacaktır. (H1b) Psikolojik rahatlık algısı örgütsel öğrenme ile pozitif yönde ilişkili olacaktır. (H1c) Meslektaş desteği, örgütsel öğrenme ile pozitif yönde ilişkili olacaktır.

Hipotez 2 (H2): Algılanan kariyer fırsatı, meslektaş desteği ile örgütsel öğrenme arasındaki ilişkiye aracılık edecektir (aracılık modeli 2). (H2a) Meslektaş desteği, algılanan kariyer fırsatı ile pozitif yönde ilişkili olacaktır. (H2b) Algılanan kariyer desteği, örgütsel öğrenme ile pozitif yönde ilişkili olacaktır. (H2c) Meslektaş desteği örgütsel öğrenme ile pozitif yönde ilişkili olacaktır.

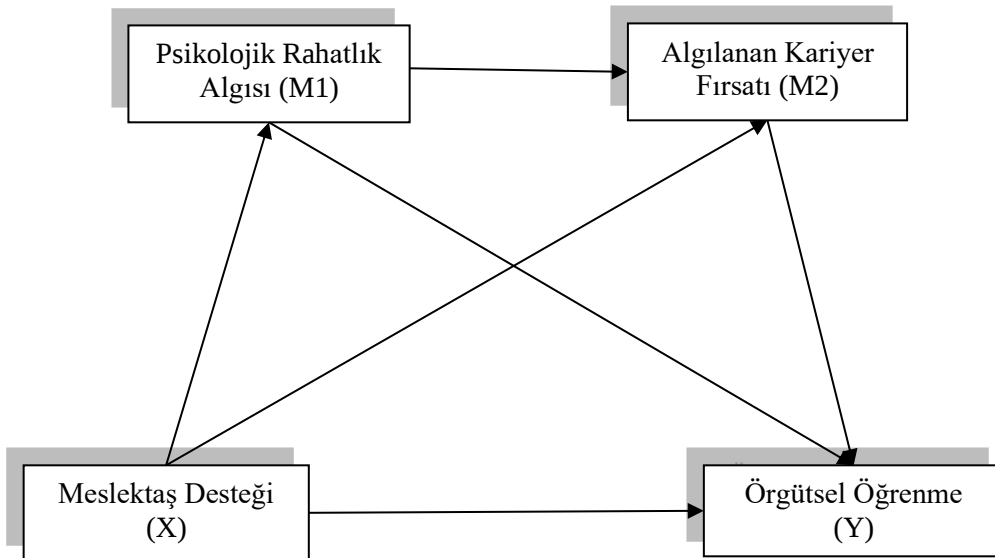
Hipotez 3 (H3): Hem psikolojik rahatlık algısı hem de algılanan kariyer fırsatı, meslektaş desteği ve örgütsel öğrenme arasındaki ilişkiye seri aracılık edecektir (seri aracılık modeli 3). (H3a) Psikolojik rahatlık algısı, algılanan kariyer fırsatı ile pozitif ilişkili olacaktır.

YÖNTEM

Araştırman Modeli

Bu araştırmada meslektaş desteğinin örgütsel öğrenme üzerinde etkisi olduğu ve bu etkiye psikolojik rahatlık algısı ile algılanan kariyer fırsatının seri aracılık yaptığı varsayılmıştır. Bu varsayımdan yola çıkılarak meslektaş desteği bağımsız değişken, örgütsel öğrenme bağımlı değişken ve psikolojik rahatlık algısı ile algılanan kariyer fırsatının aracı değişkenler olduğu seri aracılık modeli aşağıdaki gibi geliştirilmiştir.

Şekil 1: Araştırman modeli



Araştırmanın Örneklemi ve Verilerin Toplanması

Nevşehir ilinde sağlık sektöründe çalışanların algıladıkları meslektaş desteğinin örgütsel öğrenme üzerindeki etkisini ortaya koyan bu çalışma, geniş bir çalışan kesimi üzerinde ve onların belirli zaman dilimindeki görüşlerini içerdiğinden kesitsel bir araştırmadır. Çalışmanın evrenini Nevşehir il sağlık müdürlüğünün web sayfasından elde edilen bilgiye göre Nevşehir Devlet Hastanesinde bulunan 1818 sağlık çalışanından oluşturmaktadır. Katılımcılar kartopu örnekleme yöntemi uygulanarak seçilmiştir. Sağlık çalışanlarına online ve yüz yüze olmak üzere 400 anket dağıtılmıştır. Sağlık çalışanları iş yüklerinin fazla olması ve yoğun çalışmaları sebebiyle anketlere cevap vermek istememişler veya eksik cevaplamışlardır. Anketi 289 çalışan yanıtlamış; fakat 27 tanesi eksik yanıtlanmıştır. Dolayısıyla, çalışmada Nevşehir'deki 262 sağlık çalışanından anket yoluyla elde edilen veriler kullanılmıştır. Bu çalışma için Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Etik Kurulunun 20/08/2024 tarihli ve 09 sayılı toplantısının 2024.09.224 nolu kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Bilgiler

Bu çalışmada kullanılan ölçekler, birçok farklı çalışmada ve farklı gruplarda kullanılmış genelleştirilmiş ölçeklerdir. Çalışmada ölçeklerin doğruluğunu ve geçerliliğini sağlamak için geçerlilik ve güvenilirlik ölçütleri kullanılmıştır.

Araştırmanın bağımsız değişkeni olan meslektaş desteğinin ölçülmesinde Zhou ve George (2001) tarafından geliştirilen Şirin ve Yücel (2020) tarafından geçerliliği ve güvenilirliği sağlanan 4 maddelik tek boyutlu ölçek kullanılmıştır. Bağımsız değişken için öncelikle açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analizler sonucunda tüm maddelerin faktör yüklerinin 0.80'in üzerinde olduğu görülmüştür. Ölçeğe ilişkin uyum indexlerinin (CMIN/DF= 2.018; GFI= 0.992; CFI= 0.997; RMSEA= 0.062; SRMR= 0.011) kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu saptanmıştır. Aracı değişken olarak psikolojik rahatlık algısı ve algılanan kariyer fırsatı değişkenleri kullanılmıştır. Araştırmanın birinci aracı değişkeni olan psikolojik rahatlık algısı ölçeği tek boyutlu olup toplam 7 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçek Edmondson (1999) tarafından geliştirilmiş ve Yener (2015) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Bu çalışmada da ölçeğe ilişkin açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Analizler sonucunda ölçeğin uyum indexlerinin (CMIN/DF= 4.657; GFI= 0.935; CFI= 0.923; RMSEA= 0.081; SRMR= 0.079) kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın ikinci aracı değişkeni olan algılanan kariyer fırsatı ölçeği için Kraimer vd., (2011) tarafından geliştirilen 3 sorudan ve tek boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçek için öncelikle açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Ölçeğe ilişkin uyum indexleri (CMIN/DF= 2.671; GFI= 0.936; CFI= 0.963; RMSEA= 0.080; SRMR= 0.036) kabul edilebilir sınırlar içindedir. Son

olarak çalışmanın bağımlı değişkeni olan örgütsel öğrenmeyi ölçmek için Vanderslice'in (2014) doktora tezinde kullandığı ve Demirel ve Tohum'un (2018) makalesinde kullandığı 10 maddelik tek boyutlu ölçek kullanılmıştır. Bağımlı değişken için öncelikle açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğe ilişkin uyum indexlerinin (CMIN/DF= 3.953; GFI= 0.908; CFI= 0.933; RMSEA= 0.096; SRMR= 0.048) kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmüştür.

BULGULAR

Araştırmanın hipotezleri incelenmeden önce demografik değişkenler incelenmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerini öğrenmek için cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, eğitim seviyeleri ve bu mesleği kaç yıldır yaptıkları sorulmuştur. Elde edilen bilgilere göre katılımcıların %59.5'i erkek ve %40.5'i kadındır. Medeni durumlarına bakıldığında bekarların oranı %61.5 ve evlilerin oranı %38.5 olarak tespit edilmiştir. Ankete katılanların %35'i 18-28 yaş arasındakilerden oluşmakta olup, %34'ü 29-39 yaş arasında, %23.7'si 40-50 yaş arasında, %7.3'ü 51 yaş ve üstündedir. Eğitim seviyelerine bakıldığında %14.1'i ilkokul, %25.6'sı lise mezunu, %46.9'u lisans ve %13.4'ünün lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir. Çalışanları %37.8'i gibi büyük bir çoğunluğu bu sektörde 5 yıldan daha az deneyime sahiptir. Bununla birlikte %18.3'ü 6-10 yıl arasında, %24.4'ü 11-20 yıl arasında ve %19.5'i 21 yıl ve üstü arasında deneyime sahiptir.

Tablo 1: Ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonuçları

Değişkenler	α	CR	AVE	MSV	ASV	$\sqrt{AVE}$
Meslektaş desteği	0.91	0.94	0.75	0.34	0.23	0.87
Psikolojik rahatlık algısı	0.84	0.88	0.51	0.19	0.14	0.71
Algılanan kariyer fırsatı	0.93	0.87	0.80	0.23	0.22	0.93
Örgütsel öğrenme	0.92	0.93	0.59	0.34	0.28	0.77

Bu araştırmada meslektaş desteği ve örgütsel öğrenme arasındaki ilişkide psikolojik rahatlık algısı ve algılanan kariyer fırsatı değişkenlerinin seri aracılık rolü incelenmiştir. Analizlere geçilmeden önce meslektaş desteği ve örgütsel öğrenme arasındaki ilişkide psikolojik rahatlık algısı ve algılanan kariyer fırsatı ölçeklerine ait güvenilirlik değerleri incelenmiş ve Cronbach alpha değerlerinin yanı sıra CR (Composite Reliability) değerleri de değerlendirilmiştir. Alpha değerlerinin ve CR değerlerinin 0,70'in üzerinde olması istenmektedir. Değişkenlere ilişkin ölçeklerin alpha ve CR değerlerine bakıldığında tüm değerlerin 0,70'in üzerinde olduğu görülmektedir. Birleşim ve ayrışım geçerliliğini değerlendirmek amacıyla, değişkenlerin AVE, MSV ve ASV değerleri test edilmiştir. Birleşim geçerliliğinin sağlanması için $AVE > 0,50$; $CR > 0,70$ ve $CR > AVE$ olması önerilmektedir. Ayrışım geçerliliği açısından, MSV'nin

AVE'den, ASV'nin AVE'den küçük olması ve $\sqrt{AVE}$ 'nin faktörler arası korelasyondan büyük olması gerekmektedir (Hair vd., 2014). Mevcut çalışmada kullanılan ölçeklere ait Cronbach alpha (α), CR, AVE, MSV ve ASV değerleri Tablo 1'de sunulmuştur. Bu bulgular, ölçeklerin yüksek güvenilirlikte olduğunu göstermektedir; zira tüm CR ve Cronbach alpha değerleri 0,70'ten büyüktür.

Tablo 1.'e baktığımızda AVE değerlerinin CR değerlerinden küçük ve AVE değerlerinin 0,50'den büyük olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre değişkenlerin birleşim geçerliliği vardır. Diğer taraftan ölçeklere ait AVE değerlerinin MSV ve ASV değerlerinden yüksek olması, ölçeklerin ayrışım geçerliliğine sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca ölçeklerin $\sqrt{AVE}$ değerlerinin faktörler arası korelasyonlardan yüksek olması ölçeklerin ayrışım geçerliliğinin bulunduğu bir diğer göstergesidir.

Değişkenlere Yönelik Korelasyon İlişkileri

Tablo 2'de değişkenlere ilişkin korelasyon ilişkilerinin yanı sıra ortalamaları ve standart sapmaları verilmiştir.

Tablo 2: Ortalamalar, standart sapmalar ve korelasyonlar

Değişkenler	Ort.	SS	1	2	3	4
Meslektaş desteği	3.55	0.94	-			
Psikolojik rahatlık algısı	2.86	0.66	0.320**	-		
Algılanan kariyer fırsatı	2.77	1.13	0.475**	0.357**	-	
Örgütsel öğrenme	3.05	0.86	0.579**	0.439**	0.552**	-

Not: N=262 *p<.05, **p<.01

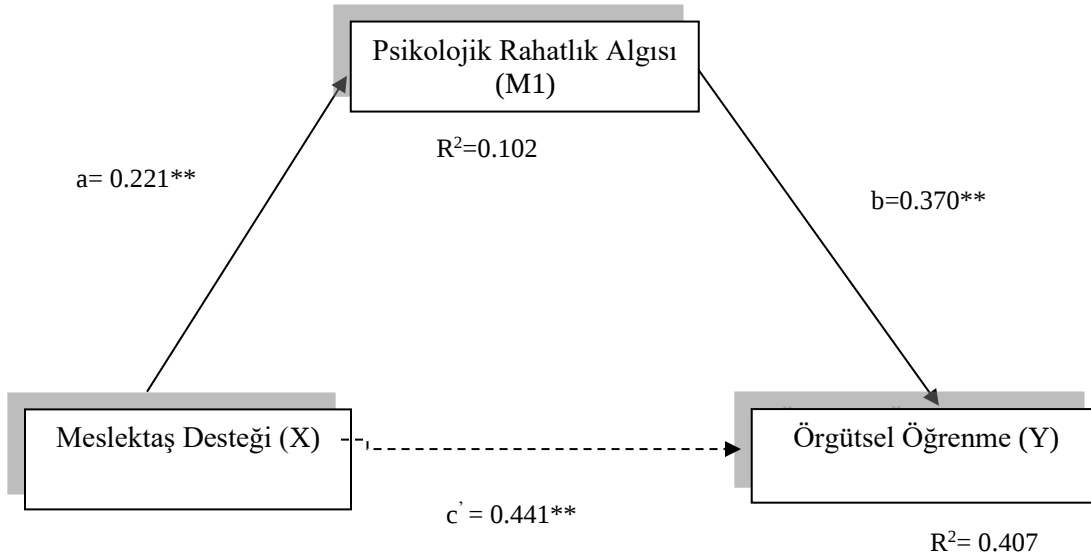
Tablo 2.'deki ortalama değerlerine bakıldığında, sağlık sektöründe çalışanların algıladıkları meslektaş desteğinin (3.55) ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Bu durum beklenildiği gibi sağlık çalışanlarının meslektaşlarından destek gördüklerini ortaya koymaktadır. Tablo 2.'deki bir diğer değişken olan psikolojik rahatlık algısının ortalaması (2.86)'dır. Bu değer sağlık sektöründe çalışanların psikolojik rahatlık algılarının ortalamanın altında olduğunu göstermektedir. Başka bir deyiş sağlık sektöründe çalışanların psikolojik olarak rahat olmadıkları söylenebilir. Algılanan kariyer fırsatının ortalamasına bakıldığında (2.77) çalışanların kariyer fırsatı algılarının ortalamanın altında olduğu söylenebilir. Dolayısıyla katılımcıların çalıştıkları kurumda mevcut durumlarından daha yüksek bir mevkiye geleceklere yönelik algıları düşüktür. Son olarak örgütsel öğrenmenin (3.05) ortalamasına bakıldığında orta düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Yani araştırmaya katılan sağlık çalışanları açısından örgütsel öğrenmenin orta düzeyde gerçekleştiği söylenebilir.

Ayrıca Tablo 2.'de meslektaş desteği, psikolojik rahatlık algısı, algılanan kariyer fırsatı ve örgütsel öğrenme arasındaki korelasyon ilişkilerine de yer verilmiştir. Buna göre meslektaş desteği ile psikolojik rahatlık algısı arasında ($r=0.320$, $p<.01$), meslektaş desteği ile algılanan kariyer desteği arasında ($r=0.475$, $p<.01$) ve meslektaş desteği ile örgütsel öğrenme arasında ($r=0.579$, $p<.01$) orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki vardır. Başka bir ifadeyle meslektaş desteği arttıkça psikolojik rahatlık algısı, algılanan kariyer fırsatı ve örgütsel öğrenme de artmaktadır. Psikolojik rahatlık algısı ile algılanan kariyer fırsatı arasında ($r=0.357$, $p<.01$) ve psikolojik rahatlık algısı ile örgütsel öğrenme arasında ($r=0.439$, $p<.01$) orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı ilişki vardır. Dolayısıyla psikolojik rahatlık algısı arttıkça algılanan kariyer fırsatı ve örgütsel öğrenmede artmaktadır. Algılanan kariyer fırsatı ile örgütsel öğrenme ($r=0.552$, $p<.01$) arasındaki ilişki orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlıdır. Yani çalışanların iş yerinde kariyer fırsatı algıları arttıkça örgütsel öğrenme düzeyleri de artacaktır.

Model 1 Sonuçları (MD→PRA→ÖÖ)

Model 1'de meslektaş desteğinin örgütsel öğrenmeye etkisinde psikolojik rahatlık algısının aracı etkisinin olup olmadığı incelenmiştir.

Şekil 2: Meslektaş desteği ve örgütsel öğrenme arasındaki ilişkide psikolojik rahatlık algısının aracı etkisi (Model 1).



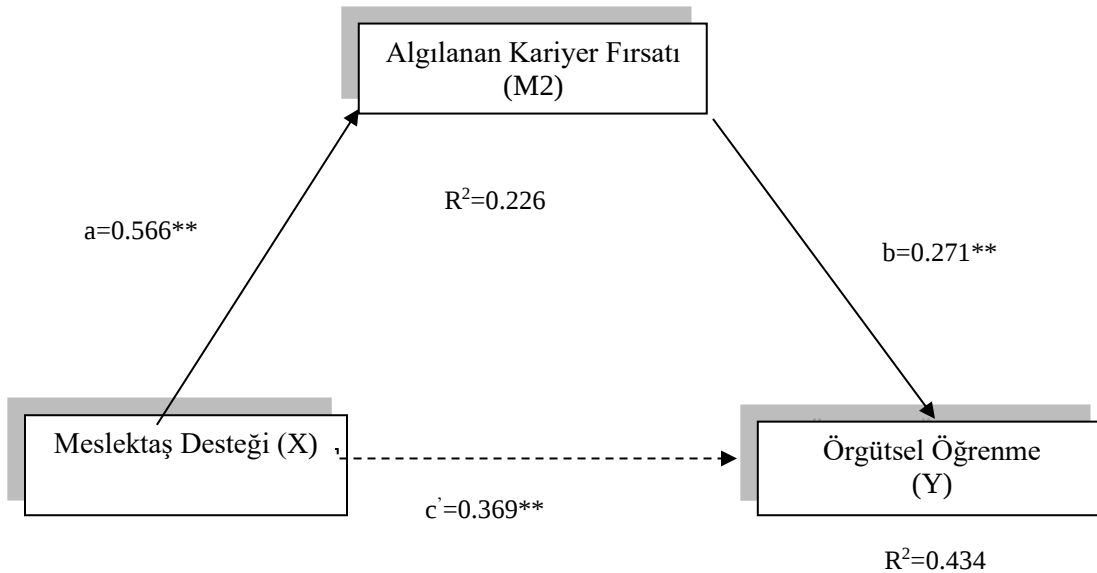
Şekil 2'de gösterilen aracılık ilişkisini test etmek için Process Makro Model 4 kullanılmıştır. Yapılan analizlerin sonucunda meslektaş desteği ile örgütsel öğrenme arasındaki ilişkide psikolojik rahatlık algısının aracılık etkisi olduğu bulunmuştur. İlişkilere detaylı bir şekilde bakıldığında, (c') meslektaş desteğinin

örgütsel öğrenmenin üzerindeki doğrudan etkisinin anlamlı ($\beta=0.441$, $p<.001$) olduğu görülmüştür. İkinci olarak (a) yolu incelenmiş ve meslektaş desteğinin psikolojik rahatlık algısı üzerindeki doğrudan etkisinin pozitif yönlü ve anlamlı ($\beta=0.221$, $p<.001$) olduğu tespit edilmiştir. Akabinde (b) yolu incelenmiş ve psikolojik rahatlık algısının örgütsel öğrenme üzerindeki doğrudan etkisinin de pozitif yönlü ve anlamlı ($\beta=0.370$ $p<.001$) olduğu anlaşılmıştır. Elde edilen anlamlı sonuçlardan sonra aracılık etkisinin olup olmadığını anlamak için Bootstrap yöntemi ile regresyon analizi yapılmıştır. Bootstrap analizinden elde edilen sonuçlar (Tablo 3), %95 güven aralıklarının (CI) sıfır (0) içermemesi nedeniyle meslektaş desteğinin örgütsel öğrenme üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğunu göstermiştir ($\beta=0.082$, %95 GA [0.029; 0.150]). Bu sonuca göre, meslektaş desteği ve örgütsel öğrenme arasındaki ilişkiye psikolojik rahatlık algısı aracılık etmektedir. Buna göre (H1) psikolojik rahatlık algısı, meslektaş desteği ile örgütsel öğrenme arasındaki ilişkiye aracılık edecektir (Modeli 1) hipotezi kabul edilmiştir. Ayrıca (H1a) meslektaş desteği, psikolojik rahatlık algısı ile pozitif yönde ilişkili olacaktır; (H1b) psikolojik rahatlık algısı örgütsel öğrenme ile pozitif yönde ilişkili olacaktır; (H1c) meslektaş desteği, örgütsel öğrenme ile pozitif yönde ilişkili olacaktır hipotezleri de kabul edilmiştir.

Model 2 Sonuçları (MD→AKF→ÖÖ)

Model 2’de meslektaş desteğinin örgütsel öğrenmeye etkisinde algılanan kariyer fırsatının aracı etkisinin olup olmadığı incelenmiştir.

Şekil 3: Meslektaş desteği ve örgütsel öğrenme arasındaki ilişkide algılanan kariyer fırsatının aracı etkisi (Model 2).



Şekil 3'te gösterildiği gibi, meslektaş desteği ve örgütsel öğrenme arasındaki ilişkide algılanan kariyer fırsatının anlamlı bir aracı etkisi vardır. Değişkenler arasındaki ilişki detaylı şekilde incelendiğinde, (c') meslektaş desteğinin örgütsel öğrenme üzerindeki doğrudan etkisinin anlamlı ($\beta=0.369$, $p<.001$) olduğu görülmüştür. Bununla birlikte (a) meslektaş desteğinin algılanan kariyer fırsatı üzerindeki doğrudan etkisinin pozitif yönde ($\beta=0.566$, $p<.001$) ve (b) algılanan kariyer fırsatının örgütsel öğrenme üzerindeki doğrudan etkisinin pozitif yönde ($\beta=0.271$, $p<.001$) anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar elde edildikten sonra Bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği ve Model 4 seçilerek aracılık testi yapılmıştır. Bootstrap analizinden elde edilen sonuçların (Tablo 3), %95 güven aralığında (CI) sıfır (0) içermemesi nedeniyle meslektaş desteğinin örgütsel öğrenme üzerindeki dolaylı etkisinin de anlamlı olduğu anlaşılmıştır ($\beta=0.1535$, %95 GA [0.099, 0.255]). Bu sonuçlara dayanarak algılanan kariyer fırsatının meslektaş desteği ve örgütsel öğrenme arasındaki ilişkiye aracılık ettiği söylenebilir. Buna göre H2: algılanan kariyer fırsatı meslektaş desteği ve örgütsel öğrenme arasındaki ilişkiye aracılık edecektir (Model 2) hipotezi kabul edilmiştir. Bununla birlikte (H2a) meslektaş desteği, algılanan kariyer fırsatı ile pozitif yönde ilişkili olacaktır; (H2b) algılanan kariyer fırsatı, örgütsel öğrenme ile pozitif yönde ilişkili olacaktır; (H2c) meslektaş desteği örgütsel öğrenme ile pozitif yönde ilişkili olacaktır; hipotezleri de kabul edilmiştir.

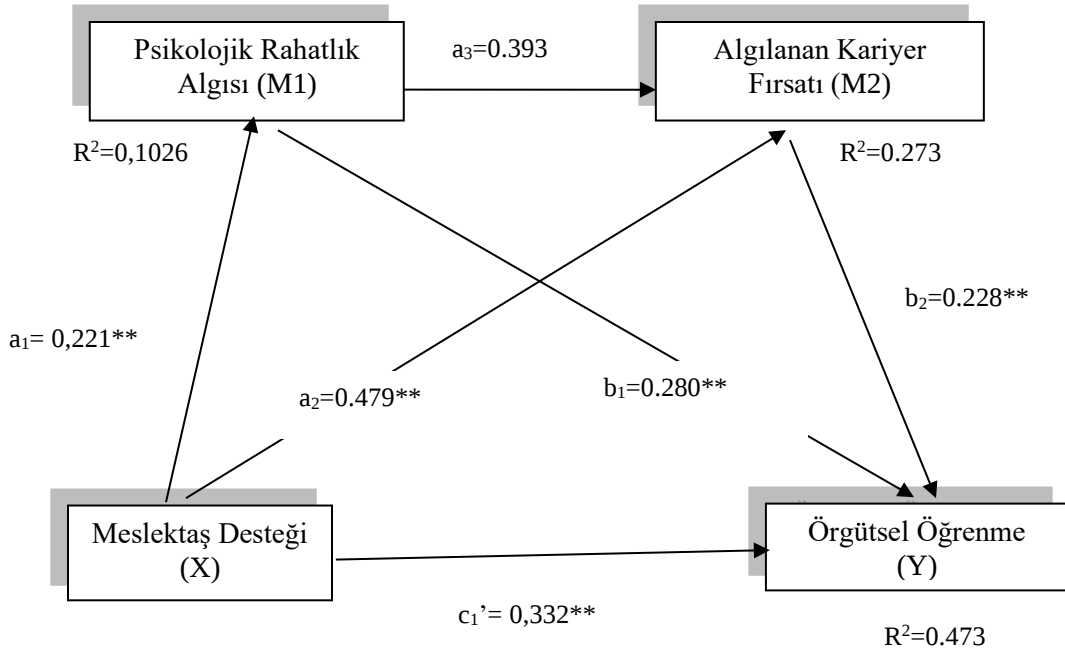
Model 3 Sonuçları (MD→PRA→AKF→ÖÖ)

Model 3'te meslektaş desteğinin örgütsel öğrenmeye etkisinde psikolojik rahatlık algısının ve algılanan kariyer fırsatının seri aracı etkisinin olup olmadığı incelenmiştir.

Şekil 4.'te gösterilen meslektaş desteği ve örgütsel öğrenme arasındaki ilişkide psikolojik rahatlık algısı ve algılanan kariyer fırsatının seri aracılık etkisi olup olmadığını test etmek için Process Makro Model 6 kullanılmıştır. Seri aracılık etkisi analiz sonuçları (Hayes, 2013), yol tahminlerinin hipotezlerimizi desteklediğini göstermiştir. Şekil 4.'te gösterildiği gibi, (c₁') meslektaş desteğinin örgütsel öğrenme ($\beta=0.332$, $p<.001$), (a₁) meslektaş desteğinin psikolojik rahatlık algısı ($\beta=0.221$, $p<.001$) ve (a₂) meslektaş desteğinin algılanan kariyer fırsatı ($\beta=0.479$, $p<.001$) üzerindeki doğrudan etkisi anlamlıdır. Bununla birlikte (b₁) psikolojik rahatlık algısının örgütsel öğrenme ($\beta=0.280$, $p<.001$); ve (b₂) algılanan kariyer fırsatının örgütsel öğrenme ($\beta=0.228$, $p<.001$) üzerindeki doğrudan etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca (a₃) psikolojik rahatlık algısının algılanan kariyer fırsatı ($\beta=0.393$, $p<.001$) üzerindeki doğrudan etkisi de anlamlı olduğu görülmüştür. Ayrıca Bootstrap analizinden elde edilen sonuçlar (Tablo 3), %95 güven aralıklarının (CI) sıfır (0) içermesi nedeniyle meslektaş desteğinin örgütsel öğrenme üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğunu göstermiştir ($\beta=0.020$ %95 GA [0,006, 0,040]). Bu sonuca göre (H3): hem psikolojik rahatlık algısı hem de algılanan kariyer fırsatı, meslektaş desteği ve örgütsel

öğrenme arasındaki ilişkiye seri aracılık edecektir (Modeli 3) hipotezi kabul edilmiştir. Ayrıca psikolojik rahatlık algısı ve algılanan kariyer fırsatı ilişkisi anlamlı çıktığı için (H3a) hipotezi de kabul edilmiştir.

Şekil 4. Meslektaş desteği ve örgütsel öğrenme arasındaki ilişkide psikolojik rahatlık algısı ve algılanan kariyer fırsatının aracı etkisi (Model 3)



Tablo 3: X'in Y üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkileri

	Effect	SE	t	LLCI	ULCI
Direct Effect of X on Y					
(Model 1) MD→ÖÖ	0.441	0.046	9.661	0.351	0.531
(Model 2) MD→ÖÖ	0.369	0.048	7.691	0.275	0.464
(Model 3) MD→ÖÖ	0.332	0.047	7.021	0.239	0.425
	Effect	BootSE		BootLLCI	BootULCI
Indirect Effect of X on Y					
(Model 1) MD→PRA→ÖÖ	0.082	0.031		0.029	0.150
(Model 2) MD→AKF→ÖÖ	0.154	0.030		0.099	0.255
(Model 3) MD→PRA→ÖÖ	0.062	0.027		0.020	0.123

SONUÇ

Öncelikle, sağlık sektörü hızla gelişen bir alandır ve yeni teknolojiler, tedavi yöntemleri ve en iyi uygulamalar sürekli olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, sağlık kuruluşları çalışanlarının sürekli olarak

yeni bilgileri edinmelerini ve bu bilgileri günlük uygulamalara entegre etmeleri gerekir. Ayrıca, sağlık sektöründe ekip çalışması hayati bir öneme sahiptir. Örgütsel öğrenme süreci ekip üyelerinin iletişim becerilerini geliştirerek iş birliği içinde çalışmalarını teşvik edebilir. Bu durum da hasta bakımındaki tutarlılığı artırabilir. Dolayısıyla her sektörde olduğu gibi sağlık sektöründe de örgütsel öğrenmenin stratejik bir avantaj sağlayacağını söyleyebiliriz. Bu çalışma kapsamında da sağlık sektöründe çalışanların örgütsel öğrenmelerini artıracak faktörlere odaklanılmıştır. Literatür araştırması sonucunda meslektaş desteği, psikolojik rahatlık algısı, algılanan kariyer fırsatı ve örgütsel öğrenme değişkenleri arasındaki ilişki sosyal ağ kuramı çerçevesinde açıklanmıştır. Kompleks bir model üzerinde meslektaş desteği, psikolojik rahatlık algısı, algılanan kariyer fırsatı ve örgütsel öğrenme arasındaki ilişki anlatılmış ve çeşitli hipotezler geliştirilmiştir. Bu hipotezler Nevşehir’de çalışan sağlık çalışanlarından elde edilen verilerle test edilmiştir.

Bu makalenin amacı, sağlık sektöründe çalışanların meslektaş desteğinin, psikolojik rahatlık algısını, algılanan kariyer fırsatını ve örgütsel öğrenmeyi nasıl etkilediğini ortaya koyarak mevcut literatürü güçlendirmektir. Bu amaç doğrultusunda araştırmada meslektaş desteği, psikolojik rahatlık algısı, algılanan kariyer fırsatı ve örgütsel öğrenme arasındaki doğrudan ilişkiler incelenmiştir. Ayrıca meslektaş desteği ve örgütsel öğrenme arasındaki ilişkide psikolojik rahatlık algısı ve algılanan kariyer fırsatının ayrı ayrı aracı etkisi test edilmiştir. Bununla birlikte meslektaş desteği ve örgütsel öğrenme arasındaki ilişkide psikolojik rahatlık algısı ve algılanan kariyer fırsatının seri aracılık etkisi analiz edilmiştir. Araştırmanın bulguları genel çerçevede incelendiğinde, sağlık çalışanların meslektaş desteğinin varlığını hissettiği söylenebilir. Burada sağlık sektöründe çalışanların takım halinde çalışması veya yardımlaşmak zorunda olması etkili olmuş olabilir. Bununla birlikte katılımcıların örgütsel öğrenme düzeylerinin görece iyi olduğu görülmüştür. Ayrıca sağlık çalışanlarının psikolojik rahatlık algısının ve algılanan kariyer fırsatının ortalamanın altında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Korelasyon ilişkilerine bakıldığında beklenildiği gibi meslektaş desteği arttıkça psikolojik rahatlık algısının, algılanan kariyer fırsatının ve örgütsel öğrenmenin arttığı anlaşılmıştır. Sonuç olarak tüm değişkenler arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu görülmüştür.

Araştırmamızın verileri bir model üzerinde test edilmiş ve araştırmanın bulguları hipotezlerimizi tam olarak desteklemiştir. Meslektaş desteği; örgütsel öğrenme, psikolojik rahatlık algısını, algılanan kariyer fırsatını pozitif yönlü anlamlı bir şekilde etkilemiştir. Dahası psikolojik rahatlık algısı ve algılanan kariyer fırsatı değişkenleri örgütsel öğrenme istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemiştir. Son olarak psikolojik rahatlık algısının algılanan kariyer fırsatını pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilediği saptanmıştır.

Araştırmanın aracılık ilişkilerine bakıldığında, meslektaş desteği ve örgütsel öğrenme arasındaki ilişkide psikolojik rahatlık algısının aracılık etkisi anlamlı bulunmuştur. Kuramlar ve genel beklenti sağlık çalışanlarının meslektaş desteğini hissedeceklerini ve meslektaş desteğinin örgütsel öğrenmeği olumlu yönde etkileyeceğini göstermiştir. Araştırmanın istatistiksel sonuçları da bu durumu desteklemiştir. Bununla birlikte literatür meslektaş desteğinin psikolojik rahatlık algısını olumlu yönde etkileyeceğini göstermiş ve bu araştırma kapsamında psikolojik rahatlık algısının meslektaş desteği ve örgütsel öğrenme arasındaki ilişkiye aracılık etmesi beklenmiştir. Bulgular hipotezde iddia edildiği gibi psikolojik rahatlık algısının meslektaş desteği ve örgütsel öğrenme arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini göstermiştir. Çalışmanın diğer aracılık ilişkisine bakıldığında, meslektaş desteği ve örgütsel öğrenme arasındaki ilişkiye algılanan kariyer fırsatı aracılık etmiştir. Bu sonuca göre meslektaş desteği örgütsel öğrenmeği artırırken; algılanan kariyer fırsatı bu etkiyi daha da artırmıştır. Başka bir ifadeyle sağlık çalışanları arasında gelişen meslektaş desteği algılanan kariyer fırsatını artırarak örgütsel öğrenmeyi olumlu yönde etkilemiştir.

Son olarak meslektaş desteği ve örgütsel öğrenme arasındaki ilişkide psikolojik rahatlık algısı ve algılanan kariyer fırsatının seri aracılık rolüne bakılmış ve bu ilişkiler de anlamlı çıkmıştır. Bu sonuçlardan anlaşılması gereken örgütsel öğrenme üzerinde meslektaş desteğinin olumlu etkisi söz konusu iken; psikolojik rahatlık algısı ve algılanan kariyer fırsatının devreye girmesi ile örgütsel öğrenme daha da artmıştır. Bu sonuçlara göre sağlık sektörü gibi bilginin hızla değiştiği örgütlerde örgütsel öğrenmenin gerçekleşmesi oldukça önemlidir. Örgütsel öğrenmenin gerçekleşmesi için meslektaş desteği, psikolojik rahatlık algısı ve algılanan kariyer fırsatları olumlu yönde etki etmektedir. Bu çalışmada da meslektaş desteğinin örgütsel öğrenme üzerindeki etkisinde psikolojik rahatlık algısının ve algılanan kariyer fırsatının seri aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir.

Bu çalışmanın bulguları, önceki araştırmaların bulgularıyla tutarlıdır. Bu çalışmada olduğu gibi Afzali, vd., (2014) de yaptıkları araştırmanın sonucunda meslektaş desteğinin örgütsel öğrenmeyi pozitif yönde etkilediğini göstermiştir. Bununla birlikte meslektaş desteğinin psikolojik rahatlık algısını olumlu etkilediği elde edilmiş ve bu sonuç Lee'nin (2020) de yaptığı araştırmanın sonucuyla benzerdir. Ayrıca algılanan kariyer fırsatlarının örgütlerdeki çalışan davranışlarını etkilediği birçok araştırmadan anlaşılmaktadır (Kraimer vd., 2011; Rasheed vd., 2020). Bu çalışmada da algılanan kariyer fırsatlarının örgütsel öğrenmeyi olumlu yönde etkilediği sonucu elde edilmiştir. Kısaca bu araştırmanın sonuçları literatürdeki birçok araştırmayla benzer yöndedir. Araştırmada elde edilen meslektaş desteğinin örgütsel öğrenme üzerindeki etkisinde psikolojik rahatlık algısının ve algılanan kariyer fırsatının seri aracı rolünün elde edilmesiyle de literatüre katkıda bulunulmuştur.

Bu araştırmadan elde edilen sonuçlarla sağlık sektöründe sürekli olarak yeni teknolojiler ve yöntemlerin gelişmesi sebebiyle örgütsel öğrenmenin önemli olduğu vurgulanmıştır. Çünkü örgütsel öğrenme, bu yeniliklerin benimsenmesini ve uygulanmasını kolaylaştırır. Örgütsel öğrenme, sağlık hizmetlerinin kalitesini sürekli olarak artırmayı sağlar. Bu sebeple bu araştırmada örgütsel öğrenmeyi olumlu yönde etkileyen meslektaş desteği, psikolojik rahatlık algısı ve algılanan kariyer fırsatı değişkenlerine odaklanılmış ve literatüre katkıda bulunulmuştur. Ayrıca değişkenler arasındaki ilişki karmaşık bir model üzerinde test edilerek, meslektaş desteğinin örgütsel öğrenme üzerindeki etkisinde psikolojik rahatlık algısının ve algılanan kariyer fırsatlarının seri aracılık etkisi belirlenmiş ve istatistiksel desteklerle literatüre katkıda bulunulmuştur.

YAZAR BEYANI / AUTHOR STATEMENT

Araştırmacı makaledeki tüm katkının kendine ait olduğunu bildirmiştir. Araştırmacı herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir. Bu çalışma için Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Etik Kurulu'nun 20/08/2024 tarihli ve 09 sayılı toplantısında 2024.09.224 nolu kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

Researcher declared that all contributions to the article were his own. Researcher have not declared any conflict of interest. For this study, ethics committee approval was obtained from the Ethics Committee of Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, based on Decision No. 2024.09.224 taken at the committee meeting dated 20 August 2024 and numbered 69.

KAYNAKÇA

- Adriyanto, A. T. (2021). Enhancing job satisfaction through colleague support and communication. In *4th International Conference on Sustainable Innovation 2020-Accounting and Management (ICoSIAMS 2020)* (pp. 222-228). Atlantis Press.
- Afzali, A., Motahari, A. A., & Hatami-Shirkouhi, L. (2014). Investigating the influence of perceived organizational support, psychological empowerment and organizational learning on job performance: an empirical investigation. *Tehnicky Vjesnik-Technical Gazette*, 21(3), 623-629.
- Al-Omoush, K. S., Garcia-Monleon, F., & Iglesias, J. M. M. (2024). Exploring the interaction between big data analytics, frugal innovation, and competitive agility: The mediating role of organizational learning. *Technological Forecasting and Social Change*, 200. doi: 10.1016/j.techfore.2023.123188
- AlSaied, M. K., & Alkhoraif, A. A. (2024). The role of organizational learning and innovative organizational culture for ambidextrous innovation. *The Learning Organization*, 31(2), 205-226.
- Aydoğan, E., Orhan, F., Naldöken, Ü., & Beylik, U. (2011). Sağlık kurumlarında örgütsel öğrenme kapasitesi: bir kamu hastanesi örneği. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12(2), 191-213.

- Chênevert, D., Kilroy, S., & Bosak, J. (2019). The role of change readiness and colleague support in the role stressors and withdrawal behaviors relationship among health care employees. *Journal of Organizational Change Management*, 32(2), 208-223.
- Çiftçioglu, G., Tunç, G., Güneş, A., Değer, V., & Çifçi, S. (2018). Hastanelerde görevli sağlık çalışanlarının bireysel iş yükü algıları. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 5(1), 1-8.
- Demirel, Y., & Tohum, E. U. (2018). Örgütsel öğrenmenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi. *MANAS Sosyal araştırmalar dergisi*, 7(2), 277-295.
- Edmondson, A. C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-384.
- Edmondson, A. C., Kramer, R. M., & Cook, K. S. (2004). Psychological safety, trust, and learning in organizations: A group-level lens. *Trust and distrust in organizations: Dilemmas and approaches*, 12, 239-272.
- Karahan, A., & Yılmaz, H. (2010). Örgütsel öğrenme, personel güçlendirme ve takım performansı arasındaki ilişkilerin analiz edilmesi: sağlık sektöründe bir araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(25), 136-156.
- Hair, J., Hult, G., Ringle, C. & Sarstedt, M. (2014). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). Los Angeles: Sage.
- Kargılı, B., & Şahinli, S. (2024). Kuşaklararası bilgi paylaşımı, örgütsel öğrenme ve örgütsel iletişim iklimi arasındaki ilişki: idari sağlık çalışanları üzerine bir uygulama. *İşletme Bilimi Dergisi*, 12(1), 65-82.
- Kraimer, M. L., Seibert, S. E., Wayne, S. J., Liden, R. C., & Bravo, J. (2011). Antecedents and outcomes of organizational support for development: the critical role of career opportunities. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 485-500.
- Kundi, Y. M., Ikramullah, M., Iqbal, M. Z., & Ul-Hassan, F. S. (2018). Affective commitment as mechanism behind perceived career opportunity and turnover intentions with conditional effect of organizational prestige. *Journal of Managerial Sciences*, 1(1), 65-82.
- Lee, H. (2021). Changes in workplace practices during the COVID-19 pandemic: the roles of emotion, psychological safety and organisation support. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 8(1), 97-128.
- Montes, F. J. L., Moreno, A. R., & Morales, V. G. (2005). Influence of support leadership and teamwork cohesion on organizational learning, innovation and performance: an empirical examination. *Technovation*, 25(10), 1159-1172.
- Ng, T. W., ve Sorensen, K. L. (2008). Toward a further understanding of the relationships between perceptions of support and work attitudes: A metaanalysis. *Group Organization & Management*, 33, 243-268.
- Patwary, A. K., Alwi, M. K., Rehman, S. U., Rabiul, M. K., Babatunde, A. Y., & Alam, M. M. D. (2024). Knowledge management practices on innovation performance in the hotel industry: mediated by

organizational learning and organizational creativity. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 73(4/5), 662-681.

Rasheed, M. I., Okumus, F., Weng, Q., Hameed, Z., & Nawaz, M. S. (2020). Career adaptability and employee turnover intentions: The role of perceived career opportunities and orientation to happiness in the hospitality industry. *Journal of Hospitality And Tourism Management*, 44, 98-107.

Singh, B., Shaffer, M. A., & Selvarajan, T. T. (2017). Antecedents of organizational and community embeddedness: The roles of support, psychological safety, and need to belong. *Journal of Organizational Behavior*, 39(3), 339-354.

Şirin, S., & Yücel, İ. (2020). Meslektaş Desteği İle Ağır İş Yüğü İlişkisinde İş-Aile Çatışmasının Aracılık Rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 34(1), 241-256.

Türkoğlu, N., & Misican, D. Ö. (2019). Çalışanların psikolojik rahatlık algısı, pozitif ses çıkarma davranışı ve işten ayrılma niyeti ilişkisi üzerine ampirik bir çalışma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 998-1010.

Udin, U. (2024). Transformational leadership and organizational learning culture in the health sector: The mediating and moderating role of intrinsic work motivation. *Work*, 77(4), 1125-1134.

Yener, S. (2015). Psikolojik rahatlık ölçeğinin Türkçe formunun geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 5(13), 280-305.

Yener, S., & Saka, C. (2017). Örgütsel öğrenme bağlamında psikolojik rahatlık. *Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 45-66.

Vanderslice, G. (2014). *Strategic optimization of organizational learning'ba'and tacit knowledge sharing in knowledge intensive organizations* (Unpublished doctoral dissertation) Alliant International University, Alliant School of Management and California School of Professional Psychology, San Diego.

Wut, T. M., Xu, J., & Lee, S. W. (2022). Does gender matter? Effect of colleagues' support on work engagement of salespeople. *Sustainability*, 14(12), 7069-7082.

Zhou, J., & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44(4), 682-696.