

**T. C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**İşletme Anabilim Dalı
Sağlık Yönetimi Bilim Dalı**

**İŞ TATMİNİNİN İŞTE MUTLULUK ÜZERİNDEKİ
ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN
ARACILIK ROLÜ: SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR
ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

Engin ARICI

**Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Sibel AYBAR**

İstanbul – 2024

TEZ TANITIM FORMU

Yazar Adı Soyadı : Engin ARICI

Tezin Dili : Türkçe

Tezin Adı : İş Tatmininin İşte Mutluluk Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma

Enstitü : İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Anabilim Dalı : İşletme

Tezin Türü : Yüksek Lisans

Tezin Tarihi : 26.06.2024

Sayfa Sayısı : 117

Tez : Dr. Öğr. Üyesi Sibel AYBAR

Danışmanları

Dizin Terimleri : İş Tatmini, İşte Mutluluk, Örgütsel Özdeşleşme, Sağlık Çalışanı

Türkçe Özet : Bu tez çalışmasında, iş tatmininin işte mutluluk üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü araştırılmıştır. Çalışmada örneklem olarak sağlık sektöründe çalışan 456 kişiye ulaşılmıştır. Araştırma neticesinde iş tatmininin işte mutluluk üzerinde doğrudan ve dolaylı etkisinin anlamlı olduğu ve örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Dağıtım Listesi : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

İmzası

Engin ARICI

**T. C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**İşletme Anabilim Dalı
Sağlık Yönetimi Bilim Dalı**

**İŞ TATMİNİNİN İŞTE MUTLULUK ÜZERİNDEKİ
ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN
ARACILIK ROLÜ: SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR
ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

Engin ARICI

**Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Sibel AYBAR**

İstanbul – 2024

BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlâk kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

Engin ARICI

.../.../2024



İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Engin ARICI'nın “İş Tatmininin İşte Mutluluk Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma” adlı tez çalışması, jürimiz tarafından İşletme anabilim dalı, Sağlık Yönetimi bilim dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan

Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ

Üye

Prof. Dr. Burhanettin Aykut ARIKAN

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Sibel AYBAR

(Danışman)

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

... / ... / 2024

İmzası

Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ

Enstitü Müdürü

ÖZET

Bu araştırma, iş tatmininin işte mutluluk üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünü incelemektedir. Araştırmada İstanbul İlinde görev yapan sağlık sektöründe çalışanlardan toplanan anketler analize tabi tutulmuştur. Araştırma modeli kapsamında toplanan verilerin analizinde IBM SPSS Statistics Version 26 (IBM Inc., Armonk, NY, ABD) programı kullanılmıştır. Sağlık sektöründe gerçekleştirilen bu çalışma için 456 kişilik bir örneklem kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, iş tatmini ile işte mutluluk, iş tatmini ile örgütsel özdeşleşme ve işte mutluluk ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Çalışma amacı doğrultusunda iş tatmininin işte mutluluk üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü gösterdiği sonucu ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda bakıldığında sağlık yöneticileri iş tatmini, işte mutluluk ve örgütsel özdeşleşme yaklaşımlarını dikkate alarak işgörenlerin motivasyon ve bağlılıklarını artırabilirler. Çalışmanın, iş tatmini, işte mutluluk ve örgütsel özdeşleşme değişkenlerinin denkleme katılarak yapılması ile yazına mütevazi bir katkı ve özgünlük sağlayacağı beklenmektedir. Bunun sonucunda sağlık çalışanlarının iş tatminlerini etkileyen faktörleri anlamak, işte mutluluk düzeylerini artırmak ve örgütleriyle özdeşleşen çalışan oluşturmak adına tüm paydaşlar nezdinde önemli bir kaynak olacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, İşte Mutluluk, Örgütsel Özdeşleşme, Sağlık Çalışanı.

SUMMARY

This study examines the mediating role of organizational identification in the effect of job satisfaction on happiness at work. In the study, the questionnaires collected from the employees working in the health sector in Istanbul were subjected to analysis. IBM SPSS Statistics Version 26 (IBM Inc., Armonk, NY, USA) program was used to analyze the data collected within the scope of the research model. A sample of 456 people was used for this study conducted in the health sector. According to the results of the study, there is a significant and positive relationship between job satisfaction and happiness at work, job satisfaction and organizational identification, and happiness at work and organizational identification. In line with the purpose of the study, it was concluded that organizational identification played a mediating role in the effect of job satisfaction on happiness at work. Accordingly, health managers can increase the motivation and commitment of employees by taking into account job satisfaction, happiness at work and organizational identification approaches. It is expected that the study will provide a modest contribution and originality to the literature by adding job satisfaction, happiness at work and organizational identification variables to the equation. As a result, it is thought to be an important resource for all stakeholders in order to understand the factors affecting the job satisfaction of healthcare workers, to increase their level of happiness at work and to create employees who identify with their organizations.

Keywords: Job Satisfaction, Happiness At Work, Organizational Identification, Health Worker.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
SUMMARY	ii
İÇİNDEKİLER	iii
TABLolar LİSTESİ.....	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	vii
ÖNSÖZ.....	viii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM İŞ TATMİNİ

1.1. İş Tatmini Kavramı ve Kapsamı.....	4
1.2. Çalışma Yaşamında Bireyin Tatmini.....	5
1.3. İş Tatminini Belirleyen Faktörler	6
1.3.1. Ücret	6
1.3.2. İşin özelliği	7
1.3.3. Çalışma koşulları	7
1.3.4. Yöneticilerin yaklaşımı.....	8
1.3.5. Kariyer olanakları	9
1.3.6. Çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler	10
1.3.7. İş güvencesi yoksunluğu.....	10
1.3.8. Örgüt iklimi	11
1.4. İş Tatminini Etkileyen Faktörler.....	12
1.4.1. Kişilik özellikleri	12
1.4.2. Değerler	13
1.4.3. Mesleki etki	13
1.4.4. Sosyal durum	14
1.5. Çalışan Tatmininin Düşüklüğünün Sonuçları.....	15
1.5.1. İş performansının düşmesi.....	15
1.5.2. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yol açması.....	16
1.5.2.1. İşe devamsızlık	16
1.5.2.2. İşten ayrılma	17
1.5.2.3. Agresif davranış/şiddet ve öfke-sabotaj	17
1.5.3. İşçi sağlığına ve iyilik hâline etkisi	18
1.5.4. Yaşam kalitesine etkisi	19
1.6. Çalışan Tatminini Artırmanın Yolları	19
1.6.1. Bireysel çözümler.....	20
1.6.1.1. Kendinizi tanıyın	20
1.6.1.2. Kendinize özel çözümler bulun	20
1.6.2. Örgütsel çözümler.....	21

1.6.2.1. Ekonomik araçlar.....	21
1.6.2.2. Psiko-sosyal araçlar	21
1.6.2.3. Yönetmel araçlar	22

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

2.1. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve Tarihsel Gelişimi.....	23
2.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Boyutları	24
2.2.1. Bilişsel boyut	24
2.2.2. Duygusal boyut.....	25
2.2.3. Değerlendirici boyut	25
2.2.4. Davranışsal boyut	25
2.3. Örgütsel Özdeşleşme Kavramının Kuramsal Temelleri	25
2.3.1. Sosyal kimlik teorisi	26
2.3.2. Sosyal sınıflandırma teorisi	26
2.3.3. Sosyal karşılaştırma teorisi	27
2.3.4. Sosyal özdeşleşme teorisi	27
2.4. Örgütsel Özdeşleşme Modelleri	28
2.4.1. E. Glen Kreiner ve E. Blake Ashforth tarafından geliştirilmiş özdeşleşme modeli	28
2.4.2. R. Craig Scott, R. Steven Corman ve George Cheney tarafından geliştirilmiş yapısal özdeşleşme modeli	29
2.5. Örgütsel Özdeşleşmenin Nedenleri	30
2.5.1. Örgütsel özdeşleşmenin bireysel nedenleri	30
2.5.2. Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel nedenleri	30
2.6. Örgütsel Özdeşleşmenin Sonuçları.....	31

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞTE MUTLULUK

3.1. Kavramsal Çerçeve ve Mutluluk Tanımı.....	33
3.2. Mutluluk ile İlgili Görüşler.....	35
3.2.1. Hedonik görüş (hedonizm)	35
3.2.2. Eudaimonik görüş (eudaimonism)	37
3.2.3. Öznel iyi oluş (subjektive well-being).....	38
3.2.4. Psikolojik iyi oluş (psychological well-being)	39
3.3. İşte Mutluluk Kavramı ve Önemi	40
3.4. Fisher'ın İşte Mutluluk Modeli.....	41
3.5. İşte Mutluluğun Değişkenleri	42
3.5.1. İşe bağlanma	42
3.5.2. İş tatmini	42
3.6. İşte Mutluluk İçin Yardımcı Teoriler	43

3.6.1. Genişlet ve inşa et teorisi.....	43
3.6.2. Psikolojik sözleşme teorisi	44
3.6.3. Duygusal öz liderlik teorisi.....	45
3.7. Mutluluğun Nedenleri.....	45
3.7.1. Genel olarak mutluluğun nedenleri	45
3.7.2. Örgütlerde mutluluğun nedenleri.....	46
3.8. Mutluluğun Sonuçları	46
3.8.1. Genel olarak mutluluğun sonuçları	46
3.8.2. Örgütlerde mutluluğun sonuçları.....	47

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER İLE İLGİLİ LİTERATÜR TARAMASI

4.1. İş Tatmini ve İşte Mutluluk Arasındaki İlişki.....	49
4.2. İş Tatmini ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki	50
4.3. İşte Mutluluk ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki	52
4.4. İş Tatmini, İşte Mutluluk ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki	53

BEŞİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM VE BULGULAR

5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	55
5.2. Araştırmanın Modeli.....	56
5.3. Araştırmanın Hipotezleri	56
5.4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	57
5.5. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	57
5.6. Veri Toplama Araçları.....	57
5.7. Verilerin Analizi	59
5.8. Araştırmanın Bulguları	60
5.8.1. Araştırmaya katılanlara ait demografik bilgiler.....	60
5.8.2. Değişkenlerde kullanılan ölçeklerin madde puan ortalamaları	61
5.8.3. Değişkenlere yönelik tanımlayıcı istatistikler	63
5.8.4. Değişkenlere ait fark testleri.....	63
5.8.5. Değişkenlere ait korelasyon analizi	69
5.8.6. Değişkenlere ait aracılık etkisi	69
SONUÇLAR VE ÖNERİLER	71
KAYNAKÇA	80
EKLER.....	95

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1. Geleneksel ve modern hedonizm arasında farklar.....	37
Tablo 2. Sosyo-demografik bilgiler.....	60
Tablo 3. İş tatmini ölçeği madde puan ortalamaları	61
Tablo 4. İşte mutluluk ölçeği madde puan ortalamaları.....	62
Tablo 5. Örgütsel özdeşleşme ölçeği madde puan ortalamaları	62
Tablo 6. Tanımlayıcı istatistikler	63
Tablo 7. İş tatmini, işte mutluluk ve örgütsel özdeşleşmenin cinsiyete göre değerlendirilmesi	63
Tablo 8. İş tatmini, işte mutluluk ve örgütsel özdeşleşmenin medeni duruma göre değerlendirilmesi	64
Tablo 9. İş tatmini, işte mutluluk ve örgütsel özdeşleşmenin yaş gruplarına göre değerlendirilmesi	64
Tablo 10. İş tatmini, işte mutluluk ve örgütsel özdeşleşmenin eğitim düzeyine göre değerlendirilmesi	65
Tablo 11. İş tatmini, işte mutluluk ve örgütsel özdeşleşmenin toplam mesleki yıla göre değerlendirilmesi	66
Tablo 12. İş tatmini, işte mutluluk ve örgütsel özdeşleşmenin pozisyona göre değerlendirilmesi	67
Tablo 13. İş tatmini, işte mutluluk ve örgütsel özdeşleşmenin gelir durumuna göre değerlendirilmesi	68
Tablo 14. Pearson korelasyon analizi sonuçları.....	69

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Araştırma modeli	56
Şekil 2. Araştırma modeli analiz sonuçları.....	69



ÖNSÖZ

Tez çalışmamın başlangıcı diyebileceğim tez konumun belirlenmesinden tezimin teslim edilme ve savunma aşaması ve hatta sonrasında bile desteğini bir an olsun esirgemeyen, telefon, mesaj ve e-maillerime sabırla cevap veren, defalarca yanına gidip yüzyüze görüşebildiğim, zamanını sabır ve ilgiyle şahsıma ayıran, bilgi, birikim ve tecrübelerinden maksimum seviyede faydalanmama vesile olan güleryüzlü ve pozitif yaklaşımı ile beni motive eden kıymetli danışman hocam Dr. Öğretim Üyesi Sibel AYBAR’a teşekkür eder, şükranlarımı sunarım.

Yüksek lisans yapabilmem için bana fırsat veren ve yol açan İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü yönetimine, bu süreçte yanımda olan değerli arkadaşım Ali MUHÇİ’ye, yüksek lisans serüvenimin birçok aşamasında kurumsal anlamda desteğini esirgemeyen sayın Davut KÖSEOĞLU’na, bu yola çıkmam için beni yüreklendiren ve destekleyen, lise yıllarımdan bugüne kadar her daim yanımda olan kardeşten öte can dostum Dr. Öğretim Üyesi Ömer ÖZİŞLİ’ye, yüksek lisansa kayıt olduğum andan bugüne kadar her soru ve sorunlarıma sabırla ve tebessümünü eksik etmeden cevap veren Muhammet Salih YİĞİT’e çalışmamın her aşamasında yardım ve desteğini gördüğüm tüm değerli arkadaşlarıma, çalışmam esnasında zaman zaman ihmal ettiğim, çalışmama destek olan aileme sonsuz teşekkür ederim.

Bu çalışmayı her fırsatta “oğlum okuyacak, büyüyünce bana bakacak” diyen ancak küçük yaşta kaybettiğim, bugünleri göremeyen anneme ithaf ediyorum.

Saygılarımla...

GİRİŞ

Artan Türkiye nüfusu ile birlikte sağlık çalışanları iş yerinde daha fazla zaman geçirmekte olup kendilerine ayıracakları zamandan meslekleri adına ödün vermektedirler. Stresli ve yoğun iş ortamında sağlık çalışanlarının motivasyonlarının artması için kurumlarında motive olmaları gerekmektedir. Çalışanların iş yerinde doyuma ulaşmaları ve mutlu çalışmaları neticesinde kurumları ile özdeşleşmeleri gerçekleşecektir.

Çalışan birey ancak kendi amaçları gerçekleştiğinde ve ihtiyaçları giderildiğinde çalıştığı örgütün amaçlarını ortak amaç olarak benimser. Örgütlerde çalışan bireylerden her birinin bakış açısı ve sosyal alışkanlıkları farklıdır. İşgören çalışma hayatında tatmin sağlamadıkça kendisinin ürettiği çıktıdan ve hizmetten verimlilik beklemek de zorlaşacaktır. Çalışma hayatında ve insan kaynakları yönetiminde iş tatmini kavram olarak ayrı bir önem taşır. Çalışanların örgütlerinde işlerini yaparken yüksek performans sergilemeleri onların yaptıkları işten ve örgütün atmosferinden memnun olmaları ile ilgili bir durumdur. Çalışan memnuniyeti yüksek ise kişinin tatmin duygusu artacak, şayet memnuniyet düşük ise çalışanın tatmin seviyesi de az olacaktır. Rakiplerine kıyasla daha başarılı olmak isteyen kurumlar öncelikli olarak iş tatmin seviyesi yüksek işgörenlerle iş yapmak zorundadırlar. Çalışanını değersizleştiren örgütlerin uzun dönemli sürdürülebilirliği çok mümkün değildir. Günümüzde çalışma ilişkilerinde insan kaynağı diğer sermayelerden önemlidir. İşgörenlerin iş yaptıkları kurumlarda işlerinden tatmin olup olmamaları hususunda yöneticilerin fikir sahibi olması gerekmektedir. Şayet bu gerçekleşmez ise çalışanlarının beklentilerini umursamayan ve iş tatmin düzeylerini geliştirmeyen örgütlerin uzun süre başarı göstermesi de sancılı olacaktır. Çalışanın çalışma ortamına bağlı olarak yansıtacağı tepkiler ile iş tatmini arasında anlamlı ve sarmal bir ilişki bulunur. Örgüt yöneticilerinin bunları dikkate alarak, oluşan tepkileri iyi analiz etmeleri gerekmektedir. İşgörenlerin de bu doğrultuda iş tatminlerini ve hayat kalitelerini artırmaya yönelik girişimlerde bulunmaları beklenen bir durumdur.

İş yaşamında ve örgütsel davranış alanında önemi büyük olan örgütsel özdeşleşme kavramı, örgüt ile örgüt işgöreni arasında temel bağıdır. Örgütsel özdeşleşme örgüt çalışanlarının tutum ve davranışlarının sebeplerini irdeleyen

psikolojik bir süreçtir. Bundan dolayı yönetim bilimlerinde ve çalışma hayatında sürekli olarak karşımıza gelen bir kavramdır. Örgütsel özdeşleşmenin tam olarak gerçekleştiği örgütlerde hem çalışan hedeflerine hem de örgüt hedeflerine ulaşmak kolaylaşmaktadır. Bunun neticesinde örgütün kendisine çizdiği vizyon çerçevesinde hedeflerine varmak ve içinde bulunduğu sektörde rekabet avantajını koruyabilmek adına örgütsel özdeşleşme büyük bir rol oynamaktadır. Sağlık örgütleri, tıbbi ve idari olarak topluma sağlık hizmeti sunmakta sorumlu olan örgütlerdir. Sağlık örgütlerinin sorumluluklarını başarılı bir şekilde yerine getirmelerinde örgütleriyle özdeşleşen sağlık çalışanlarının payı yadsınamaz bir gerçektir. Sağlık hizmeti vermek sağlık çalışanlarını hem bireysel hem de örgütsel bağlamda etkilemektedir. Sağlık hizmeti verenlerin örgütleriyle özdeşleşmesi onların aidiyet duygusunun artmasına ve etkin bir hizmet sunma yolu ile örgütsel olarak belirlenen sağlık refah seviyesine ulaşılmasına da büyük katkı sağlayacaktır.

Mutluluk, kişilerin pozitif duygularıyla ilgili bir kavramdır. Bu kavram kişilerin günlük uğraşları arasında özel olmasının yanı sıra iş yaşamında da ayrıca önem taşır. İş yaşamında mutluluk kişinin sağlık, sosyal ve psikolojik yönden de iyilik hâli ile ilişkilidir. Bu sebeplerden ötürü işte mutluluğun çalışma hayatında araştırılması tüm paydaşlar nezdinde önem taşımaktadır. Mutluluk yüzyıllardır insanlar için önemli olmuş ve bu konuyla ilgili olarak farklı tanımlamalar yapılmıştır. Mutluluğun erdemle ilişkilendirilerek, mantık ve hayat tatmini çerçevesinde düşünülmesi literatüre farklı bakışlar da getirmiştir. Yaşamımızda mutluluk dünyevi bir ihtimal şekliyle beraber yaşamsal bir hak veya gereklilik olarak da tasvir edilmektedir. Bu perspektifte işte mutlulukla ilişkili bazı bileşenlerden iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme önem kazanmaktadır. Örgütlerin sürdürülebilir bir rekabet avantajı sağlamaları için en önemli faktör, sahip oldukları insan kaynağı yani insan zenginliğidir. Örgütler zengin kaynaklarını hangi ölçüde verimli kullanırlarsa, artan rekabet ortamında hayatta kalmaları ve amaçlarına başarılı bir şekilde ulaşmaları da aynı şekilde kolaylaşacaktır. Bu ekseninde, örgütlerin işgörenlerini ellerinde tutabilmeleri önemlidir. Bu da ancak işgörenlerin beklentilerinin anlaşılması ve çalıştıkları kurumlarında mutlu olmalarıyla gerçekleşecektir. Örgütlerini geleceğe taşımak isteyen yöneticilerin işgörenlerin iş yerinde mutlu olması konusunu dikkatle ele almaları gerekmektedir. Bu doğrultuda yapılan araştırmalardan çıkan sonuçlar iş yerinde işgörenlerin mutlu olmasının neden bu kadar önemli olduğunu da açıklar. Yapılan çalışmalarda iş yerinde mutlu olan

işgörenlerden elde edilen sonuçlar kısaca şunlardır: İş yerinde mutlu çalışanlar işlerinden oldukça memnundurlar ve özgüvenleri tamdır. Bunun sonucunda daha iyi ve daha yenilikçi fikirler üretmekte, amaçlarına daha hızlı ulaşabilmektedirler.

Araştırmanın birinci bölümünde iş tatmininin kavramı ve kapsamı, çalışma yaşamında bireyin tatmini, iş tatminini belirleyen faktörler, iş tatminini etkileyen faktörler, çalışan tatmininin düşüklüğünün sonuçları ve çalışan tatminini artırmanın yolları konularına değinilmiştir.

İkinci bölümde örgütsel özdeşleşme kavramı ve tarihsel gelişimi, örgütsel özdeşleşmenin boyutları, örgütsel özdeşleşme kavramının kuramsal temelleri, örgütsel özdeşleşme modelleri, örgütsel özdeşleşmenin nedenleri ve sonuçları incelenmiştir.

Üçüncü bölümde işte mutluluğun kavramsal çerçevesi ve mutluluk tanımı, mutluluk ile ilgili görüşler, işte mutluluk kavramı ve önemi, Fisher'ın işte mutluluk modeli, işte mutluluğun değişkenleri, işte mutluluk için yardımcı teoriler, mutluluğun nedenleri ve sonuçları ele alınmıştır.

Dördüncü bölümde değişkenler arası ilişkiler ile ilgili literatür taramasına yer verilmiş, alanyazında daha önceden yapılmış olan benzer çalışmalar araştırılarak sonuçlar paylaşılmıştır.

Beşinci bölümde ise yöntem ve bulgulara değinilmiş, araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın modeli, araştırmanın hipotezleri, araştırmanın sınırlılıkları, araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama araçları, verilerin analizi ve araştırmanın bulguları ortaya konmuştur.

Araştırmada Türkçeye uyarlanması Keser ve Bilir (2019) tarafından yapılmış olan iş tatmini ölçeği, Türkçeye uyarlanması Polat (2009) tarafından yapılmış olan örgütsel özdeşleşme ölçeği ve Polatçı ve Ünüvar (2021) tarafından geliştirilmiş olan işte mutluluk ölçeği kullanılmıştır.

Tüm bu anlatılanlar eşliğinde bu araştırmanın amacı, iş tatmininin işte mutluluk üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünü tespit etmektir. Bu çalışmanın Türkiye'de çalışanların işte mutluluklarını değerlendirmeye yönelik olarak yapılacak araştırmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. İlave olarak dünyadaki farklı literatür çalışmaları ile ilişkilendirilerek kapsamlı bir araştırma ile özgünlük sağlanması hedeflenmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ TATMİNİ

Araştırmanın bu bölümünde iş tatmininin kavramı ve kapsamı, çalışma yaşamında bireyin tatmini, iş tatminini belirleyen ve etkileyen faktörler, çalışan tatmininin düşüklüğünün sonuçları ve çalışan tatminini artırmanın yolları ele alınacaktır.

1.1. İş Tatmini Kavramı ve Kapsamı

İnsan hayatında ve farklı disiplinlerde iş tatmini önemli bir kavramdır. Çalışanların iş davranışlarına ilişkin tutumlarının iş tatmininde önemli bir rolü bulunmaktadır. Bu sebeple kişinin örgüte karşı takındığı tutum biçimi iş tatmini ile yakından alakalıdır. Locke'nin iş tatmini tanımına göre iş tatmini bireyin işini olumlu ve zevk veren bir duygu olarak algılama biçimidir. İş tatmini böylece kişinin kendi algılamalarına göre önemli olan birtakım faktörlerin kendisi tarafından değerlendirilmesini ifade eder. Çalışma yaşamında tartışılan konular arasında iş tatmini de bulunmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2005, s. 129). İş tatminini etkileyen unsurlar vardır. Bu unsurlar çalışan bireyin durumu, kişinin duyguları ve bunların şiddet dereceleriyle alakalıdır (Blegen, 1993, s. 37).

İş tatmini, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıkları ile kişinin fizyolojik ve ruhsal duygularının bir yansımasıdır. İş tatmini, yapılan işten elde edilen maddi çıkarlar ile bireyin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşlarının olmasıdır. Ayrıca çalışanların işlerinde ortaya çıkardıkları eserin sağladığı haz ve mutluluk olarak da tanımlanmaktadır (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2003, s. 150).

Yapılan araştırmalarda işgörenin işine karşı duyarlılığı sonucu tatmin yaşaması için yeni güdüleme yaklaşımlarının olması gerekliliği vurgulanmıştır. Bununla beraber giderek duygusallaşan çalışanların oluşturacağı sorunların çözümü için iş tatminine karşı hassasiyet gösterilmiştir. İşin yeniden tasarımı ile çalışanlar için işin ilginç hâle getirilmesi akabinde iş tatmininin artırılması amaçlanmıştır. İş tatmini bireylerin tatminlerini doğrudan ilgilendiren bir husustur. Kişiyi geliştirme, tatminli kılma, refahının artırılması konuları tarih boyunca öncelikli olmuştur. Kişinin çalışma

yerinde yeteneklerinin geliştirilmesi onun yaşamını anlamlı kılmaktadır (Keser, 2011, s. 99).

Birey amaçları doğrultusunda ihtiyaçlarını örgütün kendisine tanıdığı imkânlar sayesinde karşılayacak olup, sonuç olarak çalışanın iş görme arzusu artacaktır. Çalışan birey, hedeflerine varmasına yardımcı olacak dış çevreden gelen araçlardan faydalanır. Bunun sonucunda kişi, çalıştığı örgüt hedeflerini içselleştirerek çabalarını yoğunlaştırma yolunu tercih edecektir. Kişilerde oluşan iş tatminsizliği zihinsel ve fiziksel davranış bozukluklarının nedenleri arasındadır (Miner, 1992, s. 119). Tatmin edilmeyen arzular ve ihtiyaçlar neticesinde zamanla kişinin iç dünyası negatif bir duygu ile kaplanarak akabinde koordinasyon bozukluklarına neden olabilmektedir. Yaşanan bu olumsuzlukların ortadan kaldırılması iş tatmini üzerinde pozitif etki oluşturacaktır (Güney, 2000, s. 470-471).

Çalışan bireyin günlük aktivitelerine bakıldığında iş ortamında geçirdiği vakit yaşamının çoğu bölümünü kapsamaktadır. Çalıştığı işte tatmin olan bireyin bu bağlamda yaşam tatmini de doğrusal bir şekilde artmaktadır. İşgörenlerini verimli ve performanslarını yüksek olarak çalıştırmak isteyen örgütler, onların ihtiyaçlarını anlamak ve bu kapsamda çalışanlarının iş tatmin seviyelerindeki düşmede de işlerinden soğumamalarını sağlamak durumundadırlar. Bu açıdan çözüm odaklı yaklaşım sergilenmesi iş veriminin azalmasını önleme noktasında katkı sağlayacaktır.

1.2. Çalışma Yaşamında Bireyin Tatmini

İşgörenler, örgüte katkıları oranında kendilerine adil davranıldığını hissederlerse iş tatminleri daha kolay gerçekleşmektedir. Bazı zamanlarda tatmin bir çalışanın, tatminsiz işgörenden düşük çıktı oluşturduğu durumlar da görülmektedir. Çalışanlardan bazıları sadece yoğun çalışma gerekmediği için örgütlerinden hoşnutluk duyabilmektedirler. Nedeni ne olursa olsun, iş tatmini oluşturamayan yöneticiler farklı sorunlarla uğraşmak zorundadırlar (Özkalp ve Kirel, 2005, s. 151). İş tatmini çalışan bireyin mesleği ile alakalı olarak kendi durumundaki olumlu bir duygusal durum şeklidir (Koustelios, 2001, s. 354).

Örgüt kültürünün oluşmasında iki boyut vardır. Birincisi işe uygun işgören seçimidir. Bu konuya örgüt duyarlı ise, işgörenin işe ilişkin sorunları da azalacaktır. İkincisi ise yöneltme sürecindeki çalışan eğitimi, kariyer planlama, değerlerin önemi,

iş katılım, adet ve göreneklerin güçlendirilmesi ve buna benzer faaliyetler kişinin iş çevresine ve yaptığı işe bağlanmasına sebep olabilecektir. Sonuçta işgörenin hem iş hem de duygusal anlamda tatmini beraber yaşaması beklenen bir sonuçtur (Türk, 2007, s. 103-104).

1.3. İş Tatminini Belirleyen Faktörler

İşgören tatminini meydana getiren örgüt içi ve örgüt dışı birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler arasında bireyden bireye, gruptan gruba ve geleneklere göre farklılıklar bulunmaktadır. İş tatmin düzeyi ile alakalı olarak son zamanlarda yapılan çalışmalarda algılanan iş stresi de ele alınmaktadır (Norbeck, 1985, s.253). Bu faktörler özellikle örgüt kimlikleri ve itibar açısından örgütler için önemli olup çalışanın örgütten istekleri arasındaki durumsallıklar göz önüne alınarak değerlendirilir. İşgören tatminini etkileyen faktörler aşağıdaki maddelerle açıklanmıştır.

1.3.1. Ücret

Ücret, çalışanın organizasyonda çalışması sonucunda elde edilen en temel ödüldür. Ücret, çalışan için sadece maddi bir değer değil çalışanın işe katkısını ve örgütteki önemini yansıtır. Aynı zamanda yöneticinin çalışanın performansını nasıl değerlendireceğini ve örgütün çalışanına yaklaşımını gösterir. Ücret, çalışanın temel ihtiyaçlarını giderme, güven duygusu, kabiliyetlerini görme ve hedeflerine ulaşma biçimi olarak değerlendirilir. Elde edilen ücret çalışan birey için bir geri bildirim şeklidir (Gümüş ve Sezgin, 2012, s. 24). Ayrıca ücretin düşük olması vb. gibi olumsuzlukların görülmesi durumunda iş tatminsizliği meydana gelirken ücretin beklenen düzeyde olması da iş tatminini pozitif etkileyecektir (Tietjen ve Myers, 1998, s. 226-231).

İş tatmini ve ücret arasındaki ilişkiye sağlık sektörü açısından bir örnek vermek gerekirse; hekimlerin ve sağlık çalışanlarının maaş ücretlerine ek olarak verdikleri hizmetin niteliği ve sayısı çerçevesinde performansa dayalı bir döner sermaye ücreti elde etme yolu da bulunmaktadır. Yapılan işlemlerin özelliğine göre hakkaniyetli bir şekilde kazanılan döner sermayenin işgörenlerin performans çıktılarına göre verilmesi sağlık çalışanlarının iş tatmin seviyelerine olumlu yansıyacak olup beraberinde yaşam tatmini düzeyi de yükselmiş olacaktır.

1.3.2. İşin özelliği

Örgüt çalışanın tatminini etkileyen önemli hususlardan bir tanesi de işin özelliğidir. Yapılan işin karakteri işgören tatmininde önemlidir. İşin tekrarlı ve monoton olmaması işgöreni motive etmektedir. Çalışan tarafından yapılan faaliyetlerin keyifli olması, onun örgütüne bakış tutumunun pozitifliğini gösterir. Bu sebeple kişinin işine yönelik algısı iş tatmininde ayrı bir önem taşımaktadır.

Özellikle kitle üretiminde söz konusu olan rutin ve tekrarlı yapılan işler (mavi yakalı işçilerde görülen) ve işin özelliğinden kaynaklanan monotonluk, bireyin işinden memnuniyetsizliğine sebep olmaktadır. Walker ve Guest tarafından binek otomobil sektöründeki işgörenler üzerinde yapılan çalışmada beş ya da daha fazla ve değişik faaliyetlerde bulunanların %69'unun örgütleri hakkında pozitif duygular barındırdığı, diğer yandan basit ve kolay işler yapanlardan ise sadece %33'ünün işinden tatmin olduğu açıklanmıştır. İşgörenin tekrara dayalı bir iş yapması, yaptığı işten sıkılmasına neden olmaktadır. Çalışanın bu sıkı hâli onda yalnızlık, umutsuzluk ve dikkatsizlik gibi psikolojik olarak negatifliğe sebep olabilmektedir (Keser, 2006, s. 80-81).

1.3.3. Çalışma koşulları

Çalışanlar, rahat ortam koşullarında çalıştıklarında daha verimli ve arzulu emek verebilirler. Düzgün olmayan çalışma şartları; aydınlatma, havalandırma, sıcak ve soğuk ve benzeri ergonomik koşulların yetersizliği, çalışma süresinin uzun olması, güvenlik şartlarının kısıtlı olması ve buna benzer faktörler bulunabilir. Yetersiz ısıtılma, gürültü fazlalığı, fiziksel koşullar, çalışanların bedensel ve beraberinde ruhsal sağlığını da negatif etkiler. Örgütlerde verimli ve olumlu bir çalışma atmosferinin olması iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir.

Gürültü: Çalışanlar için olması gereken ses düzeyi 50 desibeldir. Çalışanların gürültüye iş ortamında süreç içerisinde alıştığı söylenir. Aslında olan, gürültüye değil yan etkilerine alışmaktır. Aşırı gürültülü yerlerde işlerini yapan çalışanların iş verim düzeyleri bir süre sonra azalmakta ve bu durum iş kazalarına neden olabilmektedir.

Aydınlatma: Günümüzde çoğu örgütlerde, gün ışığı almayan yerlerde çalışılmaktadır. Güneş ışığı çalışan sağlığı üzerinde olumludur. Gün ışığı almayan birimlerde yapay ışık kaynakları desteğiyle iş yapmak bireyleri etkilemektedir. Kişi böyle bir vaziyette işiyle ilgili olarak dış çevrede konuşurken kendi işi için, “sanki

hapishanedeyiz, gün yüzü bile görmekte zorlanıyoruz, çalışma saatimiz bittiğinde gözlerimiz kamaşıyor” şeklinde çeşitli olumsuz sözlerle mevcut durumları ile ilgili ifadelerde bulunmakta, bu da çalışanın iş tatminini etkileyerek aidiyet hissini azaltabilmektedir.

Isınma-Havalandırma: Çeşitli nedenlerden ve imkânların kısıtlı olmasından dolayı iş mekânlarının havalandırması yapay kaynaklardan yararlanılarak yapılmaktadır. Olağan dışı sıcaklık seviyeleri çalışanda sinirlilik, çabuk yorulma, iş kazası, migren ve buna benzer başka olumsuzluklara neden olabilir. Bu durum bireyin işe bağlılık ve tatmin düzeyinde etkili olmaktadır (Algül, 2014, s. 42).

1.3.4. Yöneticilerin yaklaşımı

Örgütün başarı göstermesinde üst yönetimin liderliği önemlidir. Lider yönlendiricidir, yenilik peşindedir, astlarını yetkilendirir, katılımı vurgular, meslektaşlarına ve iş arkadaşlarına ilgi ve özen gösterir, onların sorunlarıyla ilgilenir. Liderler bunları yaparken çalışanlarını sırf insan oldukları için değerlendirirlerse örgüt çalışanlarının da iş ve yaşam tatmini açısından gelişim göstermelerine katkı sağlamış olacaklardır. Lider çalışanlarının güçlü yönlerini, geliştirilmesi gereken özelliklerini anlayarak onların gelişimi için eğitim fırsatı da tanımalıdır. Bununla beraber bireysel olarak, iş yaşamı haricinde onların ilgilendikleri konuları da bilmesi gerekir. Özetle bir lider, çalışanların iş dışında da birer yaşamları olduğu gerçeğini görmelidir. Çalışanlarını tanımak, onları bilmek, onlara karşı iyi olmak, ihtiyaçlarını anlayarak değer vermek, liderin bu doğrultuda çalışan gözünde anlamını da güçlendirecektir (Akşit, 2010, s. 117). Örgüt yöneticilerinin bu bağlamda çalışan tatminine yönelik gerekli aksiyonları almaları önem arz etmektedir (Chu, Lee, Hsu ve Chen, 2005, s. 313).

Çalışanların özgüvenlerini artırmak, bu sayede yetkinliklerini ve kabiliyetlerini ortaya çıkarabilmek için bazı etkin yöntemler bulunmaktadır (Çam, 2011, s. 31). Bu yöntemler;

- Ekip çalışması ağırlıklı ve proje odaklı uygulamalarla çalışana sorumluluk vermek
- Çalışanın gelişmesine yardımcı olacak yapıcı geri bildirimlerde bulunmak

- Başarıyı ödüllendirmek, ilave yapılan hatalardan öğrenmelerini sağlamak
- İletişim, yönetim ve organizasyon becerilerini geliştirmek adına destek sağlamak
- Çalışana karşı güven duyulduğunu belli etmek ve cesaretlendirmek

Anlatılanlar sonucunda elinden geleni yapan örgüt yöneticisi örgütün rakiplerine oranla daha başarılı ve sürdürülebilir olması açısından önemli bir adımı da atmış olacaktır.

1.3.5. Kariyer olanakları

Genel bir ifadeyle kariyer, yaşam boyu süren bir uğraşıdır. Kişisel olarak kariyer ise ilerleme ve yükselme beklentisi ile genç yaşlarda girilen ve ilke olarak emekliliğe kadar sürdürülen bir uğraşı şeklinde ifade edilebilir. Kariyer “kişinin yaşamı boyunca edindiği işe ilişkin deneyim ve faaliyetlerle ilgili olarak algıladığı tutum ve davranışlar dizisidir”. Tanım her ne kadar işe ilişkin olsa da kişinin iş dışı yaşamı ve bu yaşamdaki rolleri de kavramla birlikte anlaşılmalıdır (Şimşek, 2008, s. 356).

Örgütler, kariyer hedeflerini planlamaları ve uygulamaları konusunda çalışanlarla birebir danışma toplantıları yaparak, onlara yardımcı olmaları için genelde insan kaynakları yöneticilerini kullanmaktadırlar. Bu toplantılarda konuşulanlar, genellikle bireyin yıllık performans özetinin de bir parçası olmaktadır. Bu diyalog genellikle aşağıdaki unsurlardan oluşmaktadır (Dalkılıç, 2014, s. 197-198).

- Önümüzdeki beş ve daha fazla yıl içerisinde çalışanın kendi kariyeriyle ilgili düşünceleri
- Var olan fırsatlarla ilgili yöneticinin bakış açısı ile çalışanın isteklerinin gerçekleştirilebilirlik derecesi ve bunların gerçekleştirilecek fırsatlarla örtüşmesi
- Yeni fırsatları yakalayabilmek için çalışanın kendini geliştirmesi
- Bireyi gelecekteki kariyer gelişimi için hazırlama ve fırsatlar sunma

Çalışan bireyin ana amaçlarına ulaşmadaki başarısı, kariyer eksenli iş tatmininde etkili olmaktadır. Kariyerin anlamı kişilere göre değişmektedir. Yükselme bazıları için

psikolojik gelişme olarak görülürken, başkaları için daha fazla para kazanma anlamına gelebilmektedir. Her çalışanın bakış açısı farklılık taşıyınca kariyer basamaklarının getireceği tatminde farklılıklar oluşacaktır (Martins, Eddleston ve Veiga, 2002).

1.3.6. Çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler

Örgüt çalışmalarında ekip ruhu bağlılığı, bireyin örgütte çalışan diğer çalışanlarla özdeşleşmesi ve onlara karşı bu bağlılığı benimsemesidir. Kişi örgütte çalışmaya başladığında daha önce o örgütte çalışmaya başlayanlar kişiye yol göstererek ve yeni başlayan çalışanın beklentilerine cevap vererek kişinin örgüte ilişkin tutumunda olumlu etki oluşturur. Çalışma arkadaşlarına bağlılık oluşmasının çalışan açısından ve örgütsel açıdan birtakım sonuçları da bulunur. Bireysel olarak, çalışanın bir ekibe aidiyet duygusu beslemesi onun performansı üzerinde etkili olacaktır.

Bireylerin işleriyle ilgili sorunlarının çözümünde ekip çalışanlarına bağlılık önem arz eder. Sosyal katılım ve dayanışma duygusunu geliştirerek güçlü bir örgütsel bağlılığın oluşması ve gelişmesi için gerekli alt yapıyı hızlandırmış olur (İnce ve Gül, 2005, s. 20-21).

Çalışma arkadaşlarıyla olumlu olan ilişkiler, kişinin işinden daha çok tatmin olmasına yol açacak ve örgüt dışındaki ilişkilerle bu desteklendiği zaman sosyal yaşam kalitesi de aynı oranda artacaktır.

1.3.7. İş güvencesi yoksunluğu

İş güvencesi olgusu, çalışan tatminini etkileyen temel faktörlerden birisi olarak kabul edilmektedir. Kinnunen ve Natti (1994) araştırmalarında, iş tatminindeki varyansın, en iyi algılanan iş güvencesi yoksunluğu ile açıklandığını bulmuşlardır. İşgörenlerin sağlıkları ve her türlü iyilik durumları, örgütsel bağlılıkları, iş performansı ve işe devam ya da işten ayrılma niyeti ve buna benzer konular iş güvencesi kapsamındaki konular arasındadır.

Çalışanlarda iş güvencesi üzerindeki genel kanı, hava durumu gibi değişken bir yapıya sahip olması düşüncesidir. Uluslararası elektrik çalışanları derneğinin internet sitesinde iş güvencesinin espritüel yaklaşımla şu şekilde tanımlandığı görülmektedir.

İş güvencesi;
“Ücret artışı talep ettiğiniz an,
Şirket evliliği gerçekleşene kadar,
Patronun şirketi sattığı zaman ve
Patronun şirketi çocuklarına devrettiği ve çocuklarının da sizi değersiz gördüğü
ana kadar” sahip olduğunuz bir şeydir (Keser, 2011, s. 111-112).

Çalışma hayatında kendi görüşlerine ve değer yargılarına ters düşen yöneticilerle çalışmak zorunda kalan birey işine karşı isteksiz ve ilgisiz kalabilir. İş güvencesi neticesinde işinde yetersiz olan personelin işten atılamaması da verimsizliği önleyemez. Bireylerin geleceklerine yönelik mali ve sosyal haklarının güvenceye alınması, çalışma barışı yanında verimlilik bakımından da son derece önemli bir olgudur. Özel kesimdeki iş güvencesi iş kanunu ile sağlanmaktadır. Ancak bu yasanın bazı durumlarda yetersiz kaldığı görülür (Tunçer, 2011, s. 21-22).

1.3.8. Örgüt iklimi

Örgütler birbirleriyle aynı değildir. Her örgütün bünyesine uygun bir yapısı bulunmaktadır. Örgütlerin teknik imkânları, yapısal ve sosyal amaçları, yönetsel yetkinlikleri ile bireylerin birbirleri ile olan ilişkileri de farklılık taşır. Benzer örgütlerin aynı kuralları ve faaliyetleri bulunsa da örgütlerin kendilerine has ayırt edici yönleri de olmaktadır. Buna istinaden bir örgütün ergonomik iç çevresi ve çalışanların örgütlerine ilişkin içten yaptıkları değerlendirmeleri de bir diğer örgütün şartlarından ve yaklaşımlarından farklı özellikler taşıyacaktır. Örgüt iklimi, bir örgütün yaşam tarzının ifadesidir. Tüm örgütlerin kendine özgü bir iklimi, çalışma ortamı veya kişiliği bulunmaktadır (Tınaz, 2009, s. 114).

Çalışanların verimli, etkin ve iş yerine bağlı olmasını isteyen tüm yöneticiler için sağlıklı örgütsel koşullar oluşturmak artık bir zorunluluk hâline gelmiştir. Sözü geçen bu sağlıklı koşullar ancak açık örgüt iklimine sahip kurumlarda gerçekleşmektedir (Solmuş, 2007, s. 16). Örgüt iklimi, organizasyon üyelerinin ve özellikle üst yönetimin politika ve davranışlarından oluşur, örgütün iş ortamı ile ilgili koşulların algılanmasına dayanır, iş ortamının yorumlanmasına temel oluşturur, faaliyetleri yönlendiren baskı kaynağı olma özelliğine sahiptir (Bakan, 2011, s. 163).

Kişinin çalıştığı örgütün iklimi, çalışanın tatmini açısından önemlidir. Özellikle algılanan olumlu örgütsel iklim, bireyin iş yerine daha fazla bağlanmasını ve ileri düzeyde örgütsel vatandaşlık duygusu hissetmesine sebep olacaktır (Keser, 2011, s. 115).

1.4. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatminini etkileyen faktörler literatürde çeşitli şekillerde yer almıştır. Ghazzawi'ye (2008) göre çalışanın örgütündeki iş tatmini seviyesi dört ana faktör olarak ele alınmaktadır. Bunlar; karakter, değer, iş durumu ve beşerî etki olarak sıralanabilir. Başka bir ifade ile kişilerin işlerinde kendilerini nasıl hissettiklerini ve iş ortamında nasıl davrandıklarını, aynı zamanda da işgörenlerin işleri hakkında ne düşündüklerini açıklayan faktörlerdir (Özcan, 2011, s. 109).

1.4.1. Kişilik özellikleri

Bireyleri diğerlerinden ayıran veya onları farklı kılan, onların kişilik yapılarıdır. Kişilik her kişide farklı ve kendine has özellik barındıran önemli bir etkidir. Kişilikle ilgili farklı kuramlar vardır. Bu kuramlarla sosyal, biyolojik ve kültürel özelliklerin önemini açıklayan modeller geliştirilmiştir. Kişilik, kişinin belirgin olan ve değişmeyen, aynı zamanda da tutarlı olan tüm özelliklerini içermektedir (Özkalp ve Kirel, 2005, s. 110).

Çalışanın kişilik özelliklerine göre uygun bir işe yerleştirilmesi akabinde çevreye uyum sağlaması davranış bilimleri uzmanlarına çok büyük kolaylıklar sağlar. İşgörenlerin kişilik özelliklerini (zekâ, yetenek, beceri, tutum) farklı kişilik testleri vasıtasıyla yordama yapmak daha doğru olacaktır (Güney, 2000, s. 18).

Bilindiği üzere, bireyin iyimser ya da kötümser, içe dönük ya da dışa dönük yapısının olması hayata bakışını etkilemekte, dolayısıyla bu özelliği iş yaşamına da yansımaktadır. Özellikle asabi, karamsar ve nevrotik yapıda bulunan kişinin bu özelliğinin işine yansımaması imkânsızdır. Bu tür özellikleri bulunan bireylerin, iş ortamından bağımsız olarak mutsuz oldukları görülmektedir. Ayrıca çok basit sorunlar karşısında, daha büyük sorunlar oluşturabildikleri de bilinmektedir (Keser, 2006, s. 119).

Kişiler arasında kapasite yönünden farklılıklar bulunmaktadır. Bireylerin kendine has özellikleri ile farklılıklarını değerlendirmek gerekmektedir. Çalışanlar yeteneklerine uygun iş ortamında çalıştıkları zaman, üretim önemli ölçüde artacak, işveren de bu durumdan hoşnut olacaktır (Eren, 2008, s. 97).

1.4.2. Değerler

Değerler, çalışan kişinin işinin ve günlük aktivitelerinin temel unsuru olup bireyin hayatına anlam katan, varılmak istenen idealler, kişilerin tercihlerine, verdikleri kararlarına, yetkinliklerine ve davranışlarına yansıtılmış bulunan insan mükemmeliyetine yönelik inançlar ve kanaatlerinin toplamından oluşmaktadır (Bakan, 2011, s. 128-129). Değerleri önemli kılan faktörler şöyle sıralanabilir;

- Yöneticilerin karar almalarında yol gösterici bir çerçeve sunar
- İşe yeni girenlere eylem parametrelerini tanımlar, bir ahlaki kültür inşa eder
- Organizasyonun stratejik eğilimini geliştirir
- Organizasyonun faaliyetlerini etkileyen ve etkilenen paydaşların beklentilerini açıklar
- Yasal müeyyide olasılığını azaltır
- Birinci derece motive edicidir
- Yöneticilerin personele uygun olmayan talimatlar vermesini önler
- Açık iletişimi teşvik eder

Çalışan birey, yaptığı işi kurallar emrediyor şeklinde değil, kendisine ve mesleğine saygınlığı, iş ahlakının gereği ve bireysel kalite tutkunluğu sebebiyle güzel icra ediyorsa çalışan kişide sorumluluk değeri yeşermiştir. Sonuç olarak çalışan, işini sahiplenip üretkenliğini daha da belirginleştirir. Akabinde kendisine ve çalıştığı kurumuna gerçek katkı sağlamış olur (Silah, 2001, s. 15).

1.4.3. Mesleki etki

Bir mesleği icra etmek, sosyolojik olarak çeşitli sonuçlara yol açmaktadır. Özellikle, bir meslek edinmek ve mesleğinin gerekliliğini yerine getirmek, çalışan bireye sorumluluklar da getirmektedir (Kavi ve Koçak, 2011, s. 15). İşin özelliği, iş

tatmini açısından en önemli ayrıcalıklardan bir tanesini oluşturur. İşin kendisi beş ayrı özellik taşımaktadır (Türk, 2007, s. 76). Bunlar;

- Otonomi, işin yapılması esnasında bireyin işi hakkında karar verme özgürlüğüdür.
- Görev kimliği, çalışanın işinin başından sonuna kadarki durumunu ölçen bir özelliktir.
- Görevin önemi, işte beraber çalışanlar ve müşteriler tarafından önemini gösterir.
- Beceri çeşitliliği, işin kaç türlü faaliyeti yerine getirdiğini açıklar.
- Görev geri bildirimi, çalışanın performansının ne kadar iyi ya da zayıf olduğunu gösterir.

Mesleki etkide, işin farklı olması, kişiye gelişme fırsatı vermesi ve sorumluluk yüklemesi tatmin nedeni sayılabilir. Bir işin sadece çalışma saatlerinde değil, diğer zamanlarda da çalışana mesleki anlamda sorumluluk getirmesi ve tıp mesleğinde olduğu gibi her an, her yerde insanların başına gelebilecek olumsuz bir durumda yardımcı olunması ve mesleki itibar açısından da toplumda karşılık bulması, kişinin tatmini üzerinde rol oynayacaktır.

1.4.4. Sosyal durum

Birey, kendisini örgüt içerisinde formel ya da informal olan çalışanlar arasında bulacaktır. Bireylerin bir gruba üye olmasına birçok neden etken olmakta ve bunların en önemlileri arasında kendini tanımlama, kendini gerçekleştirme fırsatı verilmesi gibi faktörler söylenebilir. Grup içerisinde yer alan çalışanlar, diğer çalışanları etkileyerek farklı grup normlarını şekillendireceklerdir.

Şayet meydana gelen grup normları kişinin tutum ve değer yargısıyla uyumlu ise kişinin gruba güveni de artış gösterecektir. Çalışan kişide bazı dönemlerde örgütten farklı sebeplerden dolayı ayrılma fikri oluşsa bile kişi kendisini mutlu eden arkadaşlarından kopmamak için örgütünü değiştirmekten vazgeçecektir (Bakan, 2011, s. 185). Sosyal katılım gereksinmesi uygulamada farklı düzeylerde gerçekleşir:

- İlk bakışta bu gereksinmenin bir gruba üye olma ve bütünleşme isteğinden doğduğu söylenebilir. Birey, grubun üyesi olduğunu ve belirli bir yere sahip bulunduğunu kanıtlamaya çalışır.

- Daha sonra çalışan, nelerin olup bittiğini öğrenme ve bilgi edinme ihtiyacı hisseder.
- Son aşamada çalışan, grubun yaşantısını taşıyan ve grubun bir üyesi olmanın onurunu yaşayan kişidir. Grup değerlerini kendi değerleri olarak görür.

Sosyal gereksinimlerin karşılanması için örgütler, farklı özellik taşıyan çalışanlarının tatmin edilebilmesini sağlayacak sayısız olanaklar sunmaktadırlar. Örnek olarak, günlük verimi ve üretimi hiç aksatmadan sosyal ilişkileri güçlendirmek verilebilir. Bu gerçekleştiği zaman çalışanlar arasında birlik ruhu daha da gelişecektir (Gümüş ve Sezgin, 2012, s. 34).

1.5. Çalışan Tatmininin Düşüklüğünün Sonuçları

Kişilerin işlerine karşı tutumlarının pozitif olması, onların mutluluğunu olumlu olarak etkilemektedir. Yeterli bir tatmin düzeyi, işgörenlerin işine bağlanması ve iş gücü devir oranının azalması gibi sonuçlar oluşturacaktır. Kişinin tatmini sağlanamadığı durumda veya çalışan tatmini yeterli seviyede değilse çalışanların ve örgütlerin birtakım olumsuz davranışlarla karşılaşması kaçınılmazdır (Keser, 2006, s. 132). Düşük tatmin, bir örgütte işlerin sorunlu olduğunu göstermekte, bu durumun sonucunda çalışan bireyin işi yavaşlatması ve disiplinsizlik olgularının olması da beklenmektedir (Davis, 1988, s. 95).

1.5.1. İş performansının düşmesi

Performans, belli koşullarda bir işin yerine getirilmesi düzeyi veya çalışanın davranış biçimi şeklinde açıklanabilir. Performans, bireyin belli bir zamanda kendisine verilen görevi yerine getirmek suretiyle elde ettiği çıktı miktarıdır. Performans değerlendirme, çalışanların etkinliklerinin, eksikliklerinin, yeterliliklerinin, fazlalıklarının bir bütün olarak ele alınmasıdır (Tunçer, 2011, s. 257).

Performans ile iş tatmini arasında çok güçlü bir ilişki bulunur. Genel olarak iş tatmini; bireylerin işlerinden ve örgütlerinden hangi seviyede memnun kaldıklarının anlaşılmasıdır. Bu doğrultuda yapılan çalışmalar, iş tatmini ile performans arasındaki ilişkiyi desteklemektedir (İnce ve Gül, 2005, s. 94-95).

Performansla alakalı çalışmalarda iş tatmini ile performans arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Örgüt çalışanlarının kişilik yapısı, ödül beklentisi ve adalet duygusu vb. gibi destekleyici unsurlar bu ilişkiye örnek verilebilir. İş tatmini yüksek çalışanların, iş tatmini düşük olan çalışanlara oranla daha fazla performans gösterecekleri görülmektedir (Özcan, 2011, s. 118). Örgütler hedeflerine ulaşmak için yüksek performans sergileyen çalışanları bünyesinde bulundurmak isterler. Bu durum iş tatmininin oluşmasında dikkate alınması gereken bir durumdur (Rageb, Abd-El-Salam, El-Samadicy ve Farid, 2013, s. 54).

1.5.2. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yol açması

Bireyin örgütte tatmin düşüklüğünün farklı bir sonucu da üretkenlik karşıtı iş davranışlarıdır. Son yıllarda örgütte yaşanan üretkenlik karşıtı iş davranışları birçok çalışmaya da konu olmaktadır. Üretkenlik karşıtı iş davranışları, kişinin tatmin düşüklüğüne bağlı olarak kendisinin gerçekleştirdiği birtakım olumsuz iş davranışları olarak düşünülmektedir (Keser, 2011, s. 120-212). Bireylerin bu davranışları örgütün verimliliği üzerinde negatif bir etki oluşturarak diğer paydaşlar üzerinde de negatif etki oluşturacaktır.

1.5.2.1. İşe devamsızlık

Bireyin planlanan zaman içinde işine gelmemesi devamsızlıktır. Bu nedenle, yıllık izin veya yönetim tarafından önceden belirlenen veya bilinen nedenlerden hariç olmak üzere işe gelmemek ve devamsızlık şeklinde tanımlanmaktadır. Devamsızlık “gönüllü” veya “gönülsüz” olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Kişinin kendi isteği ile oluşturmadığı kontrolü dışındaki olaylardan (hastalık gibi) dolayı ortaya çıkan devamsızlık gönülsüz veya zorunlu devamsızlık olarak adlandırılır. Fakat çalışanın devamsızlığını gerektirecek bir durum söz konusu değilken, kendi ürettiği sebeplerden (hasta olmadığı hâlde hasta olduğunu ileri sürmesi gibi) ötürü işe gelmemesi ise gönüllü devamsızlık şeklinde açıklanmaktadır (Bakan, 2011, s. 233).

Sonuç olarak iş tatmini düşük olan çalışanların devamsızlıklarının daha yüksek olduğu genellikle kabul edilmekte ve ilgili yazında bu ilişkiyi doğrulayan önemli çalışmalara rastlanılmaktadır (Özcan, 2011, s. 121).

1.5.2.2. *İşten ayrılma*

Özellikle aşırı iş yükünün olumsuz etkilerini azaltmak amacıyla, bireylerin yaptıkları işlerde belirli aralıklarla molalar almaları yaptıkları iş üzerinde dikkatlerini yeniden toplamalarına ve iş ortamından kısa bir süreliğine uzaklaşıp kafa dağıtmalarına olanak tanınması gereklidir. Yapılan işte mola verilmesi duygusal olarak bireyi rahatlatılabileceği gibi işin başına geri dönüldüğünde o işin daha iyi ve daha zinde olarak yapılmasına fayda sağlayacaktır (Dalkılıç, 2014, s. 157).

Çalışan tatmininin düşük görüldüğü örgütlerde, işten ayrılma eğiliminin yüksek olduğu söylenebilir. Özellikle otoriter ve geleneksel yönetim yaklaşımlarının bulunduğu örgütlerde çalışanların iş değiştirme durumlarının fazla olduğu ve mevcut işlerinden ayrılma fikri taşıdıkları görülmektedir. İşgörenlerin işten ayrılma eğilimleri statülerine göre değişiklik gösterir. Yönetim kademesinde çalışanların işten ayrılma eğilimleri daha yüksektir. Bu eğilimde örgütün, yönetici grubuna girenlere ciddi düzeyde yatırım yapması ve iş yerinde kalmasını sağlamak amaçlı sunduğu imkânlar da bulunmalıdır.

Birey kendi isteği ile işten ayrılması durumunda muhtemelen bir mağduriyet yaşamayacaktır. Fakat ortaya çıkan durum, örgütün etkilenme düzeyine ve ayrılan kişinin özelliğine göre değişiklik gösterebilir. Örneğin performansı yüksek bir kişi ya da yönetici ayrılmış ise bu kişinin ayrılması örgüt için bir sorun oluşturabilir. İşinden ayrılan bireyin yerine geçecek bir çalışanın bulunması güçtür. Örgütte bu durumda yeni alınan kişiye yapılacak yatırım ve alınan kişinin işe uyumu zaman alacağı için örgütte sıkıntı çıkabilecektir. İş bırakan çalışan şayet performansı düşük çalışansa, örgütte herhangi bir kayıp yaşanmayacaktır (Keser, 2011, s 128).

1.5.2.3. *Agresif davranış/şiddet ve öfke-sabotaj*

Saldırganlık, bireylerin kendilerini hüsrana uğramış hissettikleri ve bu durumdan kurtulmanın bir yolunu bulamadıkları zaman ortaya çıkan strese karşı şiddetli bir tepkidir. Örneğin, çok meşgul bir sekreterden bir yığın mektubun yazılması istenebilir, sekreter bunları bitirdikten sonra patron bu mektuplara ihtiyacı kalmadığını söyleyebilir. Bu durum sekreterin hayal kırıklığına uğramasına sebep olabilir. Bu tip olayların devamlı olduğu bir ortam, aşırı stresli bir ortamdır ki, bu da çalışanın karşı tepkilerde bulunup saldırganlaşmasına neden olabilir (Şimşek, 2008, s. 326).

Örgütlerde çatışmalar, örgütsel yaşamın vazgeçilmez bir parçasıdır, çünkü örgüt çalışanları içerisinde değişik mekânlarda ve farklı kültürlerde yetişmiş, farklı kişilik ve çıkar sahibi kişiler bulunur. Sonuçta çalışanlar tek tip değildir. Çalışanlar ayrı kişilik yapısına sahiptirler. Bazıları uysal, olumlu ve ılımlı olmakla birlikte, bazıları ise problemli, dertli, geçimsiz ve aksi olabilir. Kişilerin karşılıklı anlaşabilmelerinden dolayı ortak yanları ve iyi tarafları da bulunmaktadır (Yılmaz ve Eroğlu, 2012, s. 138).

1.5.3. İşçi sağlığına ve iyilik hâline etkisi

İşveren iş yerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlüdür. Ancak diğer yandan, işverence alınacak bu önlemlere işçiler de destek sağlayarak bu kurallara dikkat etme sorumluluğu taşımaları gerekmektedir.

Güvenli çalışma şartlarının oluşturulması iş kazalarını büyük ölçüde azaltmaktadır. Ancak iş kazalarının büyük bir bölümünün kişisel hatalardan kaynaklanması sebebiyle, güvenli koşulların yanı sıra iş güvenliği kurallarına uyan ve bunu yaşam biçimi hâline getiren çalışanların artırılması gerekmektedir. Bu bağlamda, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik kültürün oluşturulması bir zorunluluk taşımaktadır. Örgütte bu kültürün oluşmasını etkileyen faktörler şöyle sıralanabilir (Tunçer, 2011, s. 326-327).

- Yönetim ve çalışanların tutumları
- Örgüt politikası ve prosedürleri
- Orta ve üst yönetimin tutumları
- İş sağlığı ve güvenliğine yönelik planlar ve hedefler
- Güvenliği tehlikeye düşüren davranışlara karşı yaptırımlar
- Çalışanların eğitim ve motivasyonu
- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik çalışmalara dâhil edilmesi

Yapılan çalışmalar, iş tatmini yüksek olan insanların fiziksel ve ruhsal yönden çok daha iyi olduğunu ve bunun sonucunda bu insanların çok daha iyi öğrenme potansiyeline sahip olduklarını göstermiştir. Kısa sürede yeni işleri öğrendikleri, iş kazalarına uğrama risklerinin ve oranlarının çok az olduğu ve çatışmalardan uzak durdukları saptanmıştır. Aynı şekilde iş tatmini yüksek olanların, başkalarına yardım

eden, müşterilere daha çok yaklaşan ve hizmet eden, katılımcı bir davranış sergileyen kişiler oldukları gözlemlenmiştir (Özkalp ve Kirel, 2005, s. 135).

1.5.4. Yaşam kalitesine etkisi

Çalışma yaşamı, çoğu bireyin yaşamında merkezi bir yere sahip yaşam alanıdır. Birey, yaşamının önemli bir kısmını, çalışma yaşamı içinde çalışan rolü ile geçirir. Bu bağlamda yaşamın vazgeçilmez alanını kapsayan iş hayatı, bireyin genel yaşamında da yüksek düzeyde önemlidir (Keser, 2011, s. 130).

Küreselleşme ve yeni teknolojiler günümüz işgücünün yapısını değiştirirken, iş tatminine ve bir o kadar da genel yaşam tatminine önem veren bir işgücü yapısını beraberinde getirmiştir. Dolayısıyla günümüzde iş tatmini ve yaşam tatmini gerek örgütler tarafından gerekse bireyler tarafından daha fazla dikkat edilir hâle gelmiştir. Bu bağlamda çalışma/örgüt psikologlarının konuya ilişkin araştırmaları gün geçtikçe çeşitlenmekte ve artmaktadır.

İş tatmininin düşüklüğü, bireyin yaşamında tatminsizliğe yol açacak, aynı zamanda bireyin verimliliğinin düşmesine, dolayısıyla örgüte olan katkısının azalmasına yol açacaktır. Bu durumun bilincinde olan örgütlerin, çeşitlenen ve her geçen gün gelişen insan kaynakları politikaları ile çalışanlarına sosyal destek sağladıkları görülmektedir. Sonuç olarak, bireyin iş yaşamında başlayan serüveninin, iş dışı yaşamında da devam ettiği düşünülürse “iş tatmininden, yaşam tatminine” bir akış gözden kaçırılmaması gereken bir süreç olmaktadır (Solmuş, 2007, s. 233). İş hayatında aşırı yorgunluk ve yaşanan bazı sorunlar ile karşı karşıya kalan çalışanın yaşam kalitesi de etkilenir. Bu durum çalışanın iş tatminini olumsuz yönde etkiler (Smither, 1998).

1.6. Çalışan Tatminini Artırmanın Yolları

Çalışan kişinin çalışma yaşamındaki tatminini çalıştığı örgüt sağlayabileceği gibi, kişinin kendisi tarafından yapılacak olan bazı değişiklikler de iş tatmin seviyesini üst seviyelere çıkarabilecektir. İki taraflı atılacak olumlu adımlar örgütün ve çalışanın tatmini üzerinde bir etki oluşturabilecektir.

1.6.1. Bireysel çözümler

Kişinin çalışma hayatındaki sorunlarının direkt olarak örgüte yüklenmesi yanlış bir tutumdur. Örgütte tüm çalışanların taşıdığı kaygı ya da problem rasyonel bir sorun olarak görülmeli, ancak örgüt içinde bazılarını ilgilendiren olumsuzluklara karşı bireysel açıdan değerlendirilmelidir. Bu sorun bireyin birtakım kişisel özelliklerinden kaynaklanabilir. Bireyin kendisine ait sorumluluklarını gözden geçirmesi, sorun alanının merkezinin tespit edilerek çözüm üretilmesi gerekmektedir (Keser, 2006, s. 155).

1.6.1.1. Kendinizi tanıyın

Kişilik bireyin kendi bireysellik özelliklerinin öne çıkmasında etkilidir. Kişiliğin değişik özellikleri bireylerin örgüt içindeki davranışlarında kendini hissettirir. Öncelikle kişilik çoğunlukla değişmezdir. Kişilik, bebeklik ve çocukluk devresinin ilk safhalarında şekillenir. Kişilik oluştuktan sonra, yetişkinin kişiliğini değiştirmesi kolay bir durum değildir. Bu bağlamda kişi örgüte geldiği zaman kişiliğini de getirme durumunda olacaktır. Bir diğeri ise kişisel karakteristik özellikler de genel mahiyettedir. Birey örgütsel bir role girdiği zaman kişiliğinden sıyrılması da zordur. Son olarak, kişilik motivasyonla şekillenebilir. Çalışanların beklentilerini, sıkıntılarını, kesinleşmiş eğilimlerini de kapsar. Kişisel karakteristik özellikler, sadece insanları sınıflandırmaya yarayan bir yol olamaz. Çalışanların karakteristik özelliklerinden kaynaklı davranışlar onların bilerek veya farkında olmadan farklı tutumlar sergilemelerine neden olabilir.

Kendine güvenen, öz benlik duygusuna sahip çalışanların iş tatmin seviyeleri farklılık göstermektedir. Öz gerçekleştirme düzeyine ulaşan işgören işini daha değerli görüp başarıya daha çok güdülenmektedir. Övülmeye daha az gereksinme duymakta, eleştiriden daha az kırılmakta, işiyle ilgili çatışmaya, kaygıya daha az düşmekte ve sonuç olarak daha pozitif bir uyum davranışı göstermektedir (Türk, 2007, s. 79).

1.6.1.2. Kendinize özel çözümler bulun

Kişinin sıkıntılarının çözümünü bazen kendi kendine de bulabilir. Bazı durumlarda bireyin kendi çözümü, örgüt yöneticilerinin çözümden faydalı olabilmektedir (Keser, 2006, s. 159).

Çalışan kişi içinde bulunduğu durumda eğer yeteneklerine dayanarak strese neden olan faktörlerle mücadele edeceğine inanırsa, mevcut durum ona kolaylık sağlayacaktır. Şayet kişi stresle başa çıkmada bu inanç ve kararlılığı sergilemezse stres, stres kaynağının ağırlığı ve boyutlarının herhangi bir belirleyiciliği olmadan, bireyin üstesinden gelemeyeceği bir olumsuzluk oluşabilir (Yılmaz ve Eroğlu, 2012, s. 161).

1.6.2. Örgütsel çözümler

Çalışanların iş tatmininin artırılmasında bireysel çözümler yanında örgütsel çözümler de iş tatminini etkilemektedir.

1.6.2.1. Ekonomik araçlar

Örgütün çalışanın emeğine karşılık olarak ücret ödemesi, iş tatmini olarak işin niteliği kadar önemlidir. Emeği karşılığında alınan ücret, işin kişiden istediklerine, bireyin yeteneklerine ve toplumun ekonomik yapısına göre adil ise, çalışanın işine karşı tutumuna da pozitif olarak yansımaktadır. Çalışana verilen ücret kişinin işteki başarısının karşılığıdır. Verilen emek sonucunda ödemenin az olması, iş tatminini azalttığı gibi denklik duygusunu da tartıştırmaktadır (Türk, 2007, s. 76).

Bu bağlamda eşit bir ücret artışı, primli ücret ödenmesi, üretimde ortaklık, kâra katılma ve ekonomik geleceğiyle ilgili kaygılarını en aza indiren ekonomik araçlar kişinin iş tatmininin artması noktasında çalışan nezdinde değerlidir.

1.6.2.2. Psiko-sosyal araçlar

Kişinin ekonomik araçlar kadar psiko-sosyal araçlardan da motivasyon yönünden etkilenir. Günümüzde psiko-sosyal araçlar örgütler tarafından önemsenmektedir. Çoğu örgütte eskiden önemsenmeyen fakat son zamanlarda dikkate alınan araçlardan psiko-sosyal araçlar, çalışanların ekonomik varlık olmalarının yanı sıra sosyal bir varlık olduklarını açıklamıştır. Bu durum psiko-sosyal alanında çalışmaların yapılmasına imkân tanımıştır (Keser, 2006, s. 167).

İş, bir prestij olup, amaçları elde etme ve çalışanın kendisini başkalarına kabul ettirmesini sağlar. Ayrıca bireyin kişiliğine saygı gibi psikolojik ve toplumsal gereksinimlerin iş tatmini üzerinde etkisi de görülmektedir. Çalışmalarda görülmektedir ki ihtiyacı olmadığı hâlde yaşlı bireylerin çalışma isteklerinin

fazlalaştığı ve bu konuda emek harcadıkları aşikârdır. Bir çalışma sonucuna göre çalışanların işlerinden beklentileri, yaşam ve iş güvenliği için gerektiği kadar elde ettikleri ücret, kendini ve yakınlarını tatmin edecek ölçüde iyi iş yapma biçimini ve değerlemesini de etkileyecektir (Silah, 2001, s. 11).

Sosyal kolaylıklar birliktelik ruhunu sağlayarak uyum ve tatminini kolaylaştırmak adına çalışana aktif bir sosyal ortam sunulmasını da sağlar. Dış çevredeki çalışmalar, tiyatro, özel günlerin kutlanması, yapılan spor ve hobiler desteklenerek çalışana gerekli kolaylıklar sağlanmalıdır (Türk, 2007, s. 80).

1.6.2.3. Yönetmel araçlar

Küreselleşen ekonomilerde artık yönetim fonksiyonları daha karmaşık ve uzmanlık isteyen bir hâle gelmiştir. Bu bağlamda örgüt yöneticilerinin görevini doğru olarak yapmakta yetersiz kaldıkları değerlendirilmektedir. Bununla beraber küçük örgütlerde ve miras yoluyla kalan örgütlerde bu imkâna sahip olan kişiler, yönetici olarak da örgütlerinde çalışma eğilimi taşımaktadırlar (Şimşek vd., 2003, s. 170).

Örgütlerde iş tatminini sağlamaya yönelik uygulamalardan olan rotasyonda; işlerin son derece özelleşmesi sonucu ortaya çıkan monotonluğu bir dereceye kadar azaltmak için yöneticiler işçileri değişik işlerde çalıştırma yoluna gitmektedirler. Bu tür uygulama sonucunda çeşitli işlerde çalışan işçiler monotonluktan kurtulmakta ve ek yetenek kazanma şansına sahip olmaktadır (Türk, 2007, s. 101).

Yönetmel araçların diğer alt başlıkları arasında; amaç birliği, yetki devri, eğitim, yükselme, kararlara katılma, iletişim, motive edici işler tasarlama, örgütsel destek sağlama ve işe uygun eleman seçilmesi gibi maddeler bulunmaktadır.

Yönetmel araçların kurum tarafından pozitif bir iklim oluşturarak çalışanların iş tatminini yükseltmesi örgüte artı değer katacak ve çalışanların yaşam kalitesinin yükselmesi noktasında yardımcı olacaktır. Ayrıca stratejik olarak insan kaynakları yönetim uygulamalarının, örgütsel performansın artırılması ve çalışan bireyin iş tatmini çerçevesinde dikkate alınarak bu doğrultuda adımların atılması örgüt açısından oldukça faydalı bir durumdur (Wright, 1998, s. 182).

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

Bu bölümde örgütsel özdeşleşme kavramı ve tarihsel gelişimi, örgütsel özdeşleşmenin boyutları, kuramsal temelleri, örgütsel özdeşleşme modelleri ile örgütsel özdeşleşmenin nedenleri ve sonuçlarına değinilecektir.

2.1. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve Tarihsel Gelişimi

Örgütsel yapı bünyesinde görev yapan işgörenlerin kendilerini görev yaptıkları örgütle ayrılmaz bir bütün olarak görmeleri anlamında tarif edilen özdeşleşme kavramı, örgütsel bağlılığın başta gelen belirleyicilerinden bir tanesi olarak değerlendirilmektedir (Aybar, 2018).

Örgütsel özdeşleşme çalışanların kendi düşünceleriyle ortaya çıkan duygusal bağları ve sosyal kimlikleriyle ilgili olan bir kavramdır. Örgütsel bağlılık ile de yakın bir ilişkisi bulunan örgütsel özdeşleşme, çalışanların örgütlerine karşı birlikte oluşturdukları ortak bir paydadaki olumlu düşünce şeklidir. Örgütsel özdeşleşme ile çalışan bireyler psikolojik olarak kendilerini örgütlerinin bir parçası olarak görürler. Bunun sonucunda kişi örgütüne karşı sadakatli hissederek, kendisini örgütüne adar. Bu da çalışan bireyin örgütüne daha verici olmasını sağlayarak örgüt bağlılığını geliştirir. Özdeşleşme ile ilgili olarak ilk söylem Freud'un psikanalist kuramında geçmektedir. O dönemdeki klasik düşünürler özdeşleşme kavramını zamanımızdaki gibi kullanma yolunu tercih etmişlerdir (Arıkoğlu, 2019).

Örgütsel özdeşleşme, çalışan kişilerin çalıştıkları grup üyeleriyle olan etkileşimi ve çalışan üzerinde bıraktığı izlenimlerdir. Bu doğrultuda örgütsel özdeşleşme, sosyal özdeşleşme ile ilişkilendirilerek grup sosyalleşmesi ve bütünleşmesini ele almış, akabinde örgütsel özdeşleşme kavramı üzerinde yoğunlaşmıştır (Ersöz, 2021). Örgütsel özdeşleşme ile alakalı olarak farklı tanımlamalar yapılmıştır. Bu tanımlamalara istinaden örgütsel özdeşleşme çok fazla psikolojik olguyu da içinde barındıran bir kavram olarak değerlendirmektedir.

Örgütsel özdeşleşme ile ilgili olarak akademik yazında ilk kullanım 1943 yılında Edward Tolman tarafından yapılmıştır. Özdeşleşme, kişinin çalıştığı örgütüne istinaden ona karşı aidiyeti ve bağlılık hissi ile açıklanmaktadır. Foote, 1951'de

özdeşleşmeyi işgörenin ekip arkadaşları arasındaki bağlılığı ve örgütüne karşı tavrını açıklayacak şekilde anlatmıştır. 1969'da ise Brown, çalışanların örgütleriyle alakalı olarak bazı çalışmalarda bulunmuştur. 1970'te özdeşleşme kavramı ile ilgili Cheney'in geliştirdiği ölçek, özdeşleşmenin ana konusunu içinde barındırmaktadır. 1975'li yıllarda ise Rotondi örgütsel özdeşleşmenin bir proses olduğunu belirtmiş ve bireyin yaptığı davranışlara değinmiştir. 1989 yılında ise Ashforth ve Mael, sosyal kimlik teorisi ile farklı bir perspektif sunarak örgütsel özdeşleşmeyi açıklamaya çalışmışlardır (Köse, 2009).

Genel bir söyleyişle örgütsel özdeşleşme, işgörenlerin çalıştıkları örgütlerinin kötü gününde bile destek olarak kendilerini çözümün bir parçası olarak hissetmeleridir. Örgüt çalışanlarının tutumlarının ve davranışlarının pozitif olması onların kişilik özellikleriyle birlikte örgütün özdeşleşmesini kolaylaştırır (Miller, Allen, Casey ve Johnson, 2000, s. 629).

2.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Boyutları

Örgütsel özdeşleşmeyi örgütsel davranış değişkenlerinden ayıran örnek olarak birey örgüt uyumu, örgütsel bağlılık gibi çalışanın kendisini tanıyarak, takım ruhu hissiyatı ile bunu birleştirme yetkinliğinin sonucu olmasıdır. Çalışanların belli bir örgütle özdeşleşmesini sağlamaya yarayan faktörler başka örgütler için de yol gösterici olabilir. Bu bağlamda çalışanlar kendi örgütlerine benzer özellik gösteren başka örgütlere karşı da bağlılık duygusu taşıyabilirler (Kreiner ve Ashforth, 2004, s. 2). Sonuç olarak çalışanlar, kendileri ve çalıştıkları örgütleri ile özdeşleşme düzeyleri arasında değişiklikler gösterebilmektedirler (Tokgöz ve Aytemiz, 2013, s. 64).

Bartels, Pruyn, De Jong ve Joustra 2007 yılında örgütsel özdeşleşmenin boyutlarını ele alarak incelemişlerdir. Başka araştırmalarda ise dikkat çeken özellikle Van Dick (2004) özdeşleşmenin boyutlarını dört aşamada açıklamıştır (Erol, 2019). Bu boyutlar kısaca aşağıda açıklanmaktadır.

2.2.1. Bilişsel boyut

Bilişsel boyut örgüt çalışanının örgütteki bilişsel fikrini yansıtır. Bireyler örgütlerin amaçları doğrultusunda bilişsel destekte bulunurlar. Çalışanlar bu destek neticesinde üretken bir davranış sergileyerek bilişsel olarak örgüt lehine çalışırlar ve

bunun sonucunda çalışanın bilişsel düzeyde örgütle özdeşleşme derecesi ortaya çıkar (Arıkoğlu, 2019).

2.2.2. Duygusal boyut

Çalışan açısından oldukça etkili bir boyut olup çalışanın kimliğini yansıtır. Çalışan ve örgüt arasında duygusal bir bağ kurulur. Kurulan bu bağ ile kişi örgütüyle kendisini ilişkilendirir. Bunun sonucunda oluşan bağlılık, beraberinde çalışanın örgüt özelliklerini içselleştirmesine ve örgütünün yanında olmasına yardımcı olur (Ersöz, 2021).

2.2.3. Değerlendirici boyut

İşgörenin çalıştığı örgüt ile ilgili oluşan sonuçları değerlendirmesini içeren boyuttur. Değerlendirici boyut, örgüt için değerlendirme yaparken örgütün ne kadar iyi veya ne kadar kötü olduğunu çalışana düşündürerek zihinde oluşan tepkimelerin tümünü açıklar (Özdemir, 2007).

2.2.4. Davranışsal boyut

Davranışsal boyut çalışanın müspet kimliğini ve örgütteki davranışlarını açıklayan boyuttur.

İşgörenin örgüt için tanımlanan sorumlulukları haricinde fedakârlık davranışı göstermesini, yaptığı işi sahiplenme derecesini ve sonuç olarak örgütsel özdeşleşmenin davranışsal biçimini oluşturan boyutu açıklar (Arıkoğlu, 2019).

2.3. Örgütsel Özdeşleşme Kavramının Kuramsal Temelleri

Örgütsel özdeşleşmenin ilk olarak kuramsal temelleri 1958’de March ve Simon, 1969 yılında Brown, 1970’li yıllarda Lee ve 1971’li yıllarda ise Hall vd. tarafından atılmıştır. Akabinde 1983 yılında Cheney ilk ölçek çalışması ile konunun analiz edilmesi noktasında katkı sağlamıştır. Bu katkı sonucunda kuram gelişmiş olup daha çok sosyal kimlik teorisi perspektifinden çalışmalar yürütülmüştür (Temel, 2016).

Aşağıda sosyal kimlik kuramı, sosyal sınıflandırma teorisi, sosyal karşılaştırma teorisi ve sosyal özdeşleşme teorileri açıklanmaktadır.

2.3.1. Sosyal kimlik teorisi

Eski çağlardan beri insanlar ben kimim sorusuna yanıt aramaya çalışmışlardır. Bu şekilde basit gibi görünen sorunun cevabına filozoflardan Sokrates, Eflatun ve Aristoteles'den beri cevap aranmış olup bireylerin kimlik kavramları üzerinde çalışmalar yapılmıştır. Sokrates'in "kendini tanı" söylemi asırlardır aranılan sorunun özetini oluşturmaktadır. Kişiyi kendi yapan durum nedir sorusuna da ışık tutmuş olmaktadır (Polat, 2009).

Sosyal kimlik teorisi oldukça önemli bir teoridir. Kişilerin etnik ön yargıları, sosyal paydaşlarla ilişkilerde ayrımcılık ve farklı gruplarda düşmanlıkları açıklamaya yardımcı olur (Van Dick, 2004). Teorinin ilk yazında kullanılması Ashforth ve Mael'in (1989) öncü araştırmalarıdır. Ashforth ve Mael (1989) örgütsel özdeşleşmeyi sosyal özdeşleşmenin özel bir şekli olarak ele almışlardır. Sosyal özdeşleşme insanların kendi aralarındaki kaynaşmalarına atıf yaparken (Ashforth ve Mael, 1989, s. 21), sosyal özdeşleşmenin ayrı bir kolu olan örgütsel özdeşleşme ise kişinin bir örgüt ile aynı düşünme başarılarını ve başarısızlıklarını bir bütün olarak değerlendirir (Mael ve Ashforth, 1992, s. 103-105). Özdeşleşme, çalışan bireyin kimliğiyle çalıştığı örgütün kimliğinin birleşmesi, çalışanın kendi kimliğinin belli bir kısmını kaybederek kimliksizleşmesi olarak ifade edilmektedir (Lee, Park ve Koo, 2015).

2.3.2. Sosyal sınıflandırma teorisi

Turner, Hogg, Oakes, Reicher ve Wetherell (1987) sosyal kimlik kuramının ardından sosyal gruplar arasındaki ilişkileri açıklamak üzere sosyal sınıflandırma kuramını geliştirmişlerdir. Sosyal sınıflandırma kuramı, kişilerin kendilerini sınıflandırmasıdır. Birçok kişinin kendisini aynı grubun bir parçası olarak benimsediği zaman olarak ifade edilen sınıflandırma biçimidir. Sosyal sınıflandırma teorisi bireylerin ait oldukları sosyal sınıfta kendilerini görmeleri, benlik tanımlaması ile bireysel kimlik arasındaki kimlik ilişkisi üzerinde duran bir teoridir (Mamatoğlu, 2010). Bu teori, kişilerin sosyal gruba dâhil olduklarında kendi kişiliklerinin değer kazanıp, bu değer sonucunda grup arkadaşlarının kimlikleriyle uyum içinde olacakları, böylelikle o grubun gücünün artacağı yönündeki beklentileri ifade etmektedir (Kanten ve Yeşiltaş, 2013).

Sosyal sınıflandırmanın iki ana hedefi bulunmaktadır. Bunlardan birincisi kişiler sosyal çevrelerini bilinçli olarak parçalara bölenlerdir. Diğer sınıflandırma ise kişinin kendisinin sosyal çevrede yer edinmesi sonucunda kimliğini anlamasıdır. Sonuçta kişinin kendini ait olduğu toplumla birleştirmesini açıklayan özdeşleşme meydana gelir. Nihayetinde kişiler ben kimim? sorusuna kısmen de olsa bir cevap bulmuş olur (Mael ve Ashforth, 1989).

2.3.3. Sosyal karşılaştırma teorisi

Sosyal karşılaştırmada, çalışan kendi inançları ve davranış şekilleriyle diğer grup üyelerinin davranışlarını ve kimliklerini karşılaştırarak kendisini konumlandıracağı yeri belirler. Bireyin bu karşılaştırma sonucunda düşünceleri ve sosyal kimliği menfi ya da müspet olarak etki gösterebilir. Şayet kişi kendisini karşılaştırdığı kişilerle ortaya çıkan sonuçlardan olumsuz olarak değerlendirirse örgütüne bağlılık düzeyi de zayıflamaktadır. Bunun neticesinde kişinin örgütsel özdeşleşmesi zayıflayarak gruba olan aidiyet hissi de olumsuz yönde etkilenir (Kanten ve Yeşiltaş, 2013).

Çalışanlar sosyal paylaşımlar yaparken edindikleri tecrübe ve hissiyatlarla kendilerine kimlik oluşturarak o sosyal gruba dâhil olurlar. Sosyal kimliğin pozitif seyretmesi sonucu grup kimliğinde de pozitif bir algı oluşmuş olur. Kişiler pozitif kimlik oluşturma aşamasında kendi sosyal çevreleriyle eşit düzeyde ya da bulundukları çevreden daha üst seviyedeki başka çevrelerle karşılaştırma yapmaları neticesinde kendi sosyal gruplarının değerlerini de ölçmüş olmaktadır. Kişinin yapmış olduğu karşılaştırma gerçek anlamda çok kötü bir sonuç veriyse, kişi o sosyal gruptan ayrılmayı tercih eder. Lakin karşılaştırma sonuçlarından edindiği çıkarım olumlu ise o grupta kalmayı istekli olarak tercih edecektir (Balcı ve Ağ, 2020).

2.3.4. Sosyal özdeşleşme teorisi

Sosyal özdeşleşme, kişilerin kendilerini belli bir gruba dâhil etmesidir. Örnek olarak herhangi bir futbol kulübüne karşı taraftar olma ve o kulübe karşı negatif söylemleri kendilerine yapılmış gibi hissetmeleri verilebilir. İlave olarak takımlarının yenilgilerinden kendileri yenilmiş gibi üzüntü duymaları da aşırı özdeşleşmeye örnek olarak verilebilir. Bu vaziyet sosyal psikolojide kişinin kendi isteği ile sosyal gruba dâhil olması şeklinde açıklanmaktadır (Balcı ve Ağ, 2020). Kişinin kendisini bir gruba ait hissetmesi sosyal özdeşleşme olarak tarif edilmektedir. Bir çalışanın herhangi bir

örgüt için “o örgütte çalışmaktan onur duyarım” şeklindeki ifadesi onun özdeşleşmesini açıklamaktadır.

Örgütsel özdeşleşme, kişilerin çalıştıkları örgütlerine karşı aidiyetlerini güçlendirir. Böylece kişilerin kendilerine ve örgütlerine karşı saygınlıkları pekişmiş olur. Dolayısıyla sosyal özdeşleşmeye istinaden meydana gelen bağlılık, örgütsel özdeşleşmeyi yazın olarak destekler ve paylaşılan değerlerle özdeşleşme, örgütsel bağlılığın açıklanmasına da fırsat vermiş olur (Turunç ve Çelik, 2010).

2.4. Örgütsel Özdeşleşme Modelleri

2.4.1. E. Glen Kreiner ve E. Blake Ashforth tarafından geliştirilmiş özdeşleşme modeli

Kreiner ve Ashforth (2004) tarafından geliştirilmiş özdeşleşme ile ilgili olarak (expanded identification model) oluşturdukları makalelerinde, çalışanın örgüt bağı ile ilgili olarak birden fazla özdeşleşmeden bahsetmektedirler. Bunlar, özdeşleşme (identification), özdeşleşmeme (disidentification), kararsız özdeşleşme (ambivalent identification) ve yansız özdeşleşme (neutral identification) olarak sayılabilir. Örgütsel özdeşleşmenin oluşmaması hâlinde bireyin örgütüne güven düzeyi azalacak ve örgütüne desteği eksilecektir. Bunun neticesinde örgüt çalışanlarının bireysel ihtiyaçlarına odaklanmaları sonucunu doğuracaktır. Çalışanların kendi amaçlarına odaklanmaları aynı zamanda örgütlerine mesafeli olma durumunu da oluşturur.

Özdeşleşme düzeyi abartılı boyutlarda gerçekleşirse çalışanlar örgütlerine karşı bilinçli şekilde negatifiklerini de yansıtmaya davranışı sergileyebilirler (Scott ve Lane, 2000). Özdeşleşmeme ise çalışanın kendisine biçtiği rol ile örgüt rollerinin tamamen farklı olduğunu düşündüğü zaman ortaya çıkan bir durumdur. Bu durum özdeşleşmenin tam tersini açıklar (Elsbach ve Bhattayarca, 2001). Özdeşleşmeme sonucunda çalışan bilişsel olarak artık o örgüte ait değildir. Çalışanın kasti olarak kimliğini örgütten ayırması ve artık çalıştığı örgütü sevmemesi ile sonuçlanmaktadır. Sonuçta çalışan, örgüt içinde bir tehdit unsuru hâline gelebilir ve özdeşleşmemenin sonuçları bireyde ve örgütte önemli ölçüde hissedilmiş olur (Kreiner ve Ashforth, 2004).

Günümüzde örgütlerin yapısındaki karmaşıklık sonucunda bazı çalışanlar örgütleriyle özdeşleşebilirken bazıları ise özdeşleşmede sorunlar yaşayabilmektedirler. Bu durum kararsız özdeşleşme türüdür. Bunun en temel nedenlerinden birisi çalışanlardan bazılarının gevşek bağlamlı değerler taşıması olarak açıklanmaktadır. Kararsız özdeşleşmede çalışan kişi örgütün bazı özelliklerini kabul ederken bazılarını da reddetmektedir. Yansız özdeşleşme ise çalışanın örgütle ne özdeşleşmesi ne de özdeşleşmemesi durumudur. Çalışan kendisini örgütle ilişkisinde yansız olarak konumlandırır. Çalışanın örgüt kimliğini güçlü bir şekilde yansıtması durumunda yansız özdeşleşmede bireysellik ön planda tutulmuş olur. Kimlik yapısının gücü ile yansız özdeşleşme arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır (Kreiner ve Ashforth, 2004).

2.4.2. R. Craig Scott, R. Steven Corman ve George Cheney tarafından geliştirilmiş yapısal özdeşleşme modeli

Giddens 1984 yılında yapısalcılık teorisi üzerine çalışan ve örgütün faaliyetleri üzerinde oluşan bir model ortaya koymuştur. Çalışan kimliği, örgüt çalışanı için bazı kuralları da içinde barındırır. Özdeşleşme ise grup üyelerinin birbirleriyle etkileşimi sonucunda kimliğin kullanıldığı yapıdır (Scott, Corman ve Cheney, 1998, s. 303). Bu teori ağırlıklı olarak adanmışlıkla da yakından ilgili bir teodir. Çalışanların adanmışlık seviyeleri örgütlerine bağlılık, sadakat, örgütsel özdeşleşme vb. gibi olumlu neticeler doğurduğu için örgütler açısından da önemsenmektedir (Aytekin, 2020). Özdeşleşmenin bu şekli, sistem ve yapı arasına odaklanarak adanmışlıktan faydalanır. Yapısal özdeşleşmede çalışanların kendi yetkinliklerini geliştirmesi ve motivasyon faktörleri ön planda tutularak örgüt yapısının süreçleri üzerinde etki gösterir.

Yapısal özdeşleşme, örgütsel özdeşleşmeyi üç kavramla açıklamaya çalışır. Bu üç kavram yapının ikiliği, yapının bölgeselliği ve durumsal eylemlerdir (Scott vd., 1998, s. 299). Yapının ikiliği kimlik ve özdeşleşme ile oluşan biçimdir. Yapısal ikilikte yapı ve sistemler birbirlerini bütünlük olarak tamamlar. Scott vd. (1998) araştırmalarında “Yapısal Özdeşleşme Modeli”ni bireysel, ekip, mesleki ve örgütsel olmak üzere dört kimlik olarak ele almışlardır. Yapının bölgeselliği ise farklı kültürleri bütünlendirmek ve onları bir arada tutmaktır (Aytekin, 2020). Durumsalda Scott vd. (1998) bu eylemin durumsal olayların neticesinde bireylerin birbirleriyle

özdeşleşmeleri ve birbirilerini etkilemeleri sonucu ortaya çıktığını açıklamışlardır. Sonuçta örgütsel özdeşleşme durumsallık yaklaşımıyla durumdan duruma farklılık gösterebilmektedir.

2.5. Örgütsel Özdeşleşmenin Nedenleri

Örgütsel özdeşleşme ile ilgili olarak bireysel ve örgütsel nedenlerle ilgili açıklamalara aşağıda yer verilmiştir.

2.5.1. Örgütsel özdeşleşmenin bireysel nedenleri

Kişilerin kendi gelişimlerini sürdürebilmek ve geliştirebilmek adına farklı gruplarla etkileşimde bulunarak büyük sosyal gruplara dâhil olmak istemeleri, onların özdeşleşme düşüncesinde olduklarını göstermektedir (Ashforth, Harrison ve Corley, 2008, s. 325).

Kişiler hayatlarında daha pozitif olmak adına kendilerine bir kimlik oluştururlar. Bu kimlik kişiliklerinin gelişmesine katkı sağlar. Oluşan bu kişilik ve kimlikten sonra kişiler aidiyet duygusu içerisinde sosyal ortamlara ihtiyaç duyarlar. Kişilerin yaşı, cinsiyeti, eğitim seviyesi ve meslek gibi özellikleri özdeşleşme nedenleri arasında farklı değişkenlerle bir araya gelerek bireysel açıdan özdeşleşmeye duyulan ihtiyacın nedenini de açıklamış olur.

2.5.2. Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel nedenleri

Örgütsel davranış yazınına bakıldığında kişilerin örgütlerinde yaptıkları faaliyetlerde etkili olan örgütsel faktörlere dikkat çekilmektedir. Bu doğrultuda örgütsel özdeşleşmede etkili olan bazı örgütsel faktörlere örnek olarak, örgütsel destek, yönetimde sergilenen liderlik tarzları, işe bağlı olmak, prestij vb. gibi kavramlar ön planda yer almaktadır.

Örgütsel özdeşleşmedeki en önemli özelliklerden bir tanesi örgüt çalışanının örgüt içerisinde var olma ihtiyacı hissetmesidir. İşgörenler arzuladıkları pozitif kimliğe ve sosyal statüye sahip olarak kendini gerçekleştirme ihtiyacı açısından örgütsel özdeşleşmenin gelişimine yönelik teşvik edici davranışlarda bulunurlar. Örgütlerin örgütsel özdeşleşme ile ilgili olarak önem verdikleri hususlar aşağıdaki gibidir (He ve Brown, 2013, s. 35; Özteber, 2021, s. 9).

- İş tatmini
- Örgütsel vatandaşlık davranışı
- Yaratıcı nitelikler
- Artan sosyal destek, oluşan stres
- Örgütün pozitif değerlendirilmesi
- Organizasyonel yönetim sisteminin iyileştirilmesi
- Örgüte farklı ortamlarda sahip çıkılması
- Rol içi ve rol dışı davranışlar

2.6. Örgütsel Özdeşleşmenin Sonuçları

Örgütsel özdeşleşmede çalışanlar kendilerine uygun sosyal kimliklerine göre hareket ederek çalıştıkları örgütün kültürüne uygun davranmaktadırlar. Kişinin örgütüyle özdeşleşmesi örgütü finansal açıdan rakiplerine istinaden daha güçlü kılmaktadır. Ayrıca çalışanlar örgütle ilgili kararlara katılma noktasında istekli davranmaktadırlar (Mael ve Ashforth, 1992, s. 109).

Çalışanlar için örgüt değerlerinin anlamlı olması onları mutlu etmektedir. İşgörenler çalıştıkları örgüt için dış paydaşların pozitif değerlendirmelerine olumlu bakmaktadırlar. Akabinde örgütsel vatandaşlık, iş birliği çabası ve nihayetinde daha fazla özdeşleşme olgusu gerçekleşmiş olacaktır (Dutton, Dukerich, ve Harquail, 1994, s. 240). Örgütsel özdeşleşme sonucunda çalışanlar örgütlerine daha az yabancılaşacak olup, böylelikle iş doyumlarında müspet etki oluşacaktır. İlave olarak daha az seviyede personel devir hızı oluşarak ortak davranışlar sergilenecektir. Örgütsel özdeşleşme ile çalışanlar örgütlerinde uzun yıllar kalma eğilimi göstereceklerdir (Sezici, 2010, s. 177-178). Örgüt çalışanlarının örgütsel özdeşleşme seviyeleri arttıkça daha kaliteli çıktılar oluşarak örgütlerin verimliliği artacaktır. Çalışan kişinin güveninin artması örgütün daha da prestijli bir hâle getirecektir. Örgütsel özdeşleşme ile çalışan sadakati gelişerek, çalışanların örgütlerine iyi niyetli yaklaşımları da artacaktır. Bu durum örgüt amaçlarına da hizmet edecektir (Peloza ve Papania, 2008, s. 174).

Örgütsel özdeşleşme neticesinde çalışanda öz saygı artışı, onun tutum ve davranışlarının, değerlerinin ve normlarının içselleştirilmesini sağlayacaktır. Çalışanlar, örgüt ve örgüt çalışanları ile güçlü bir özdeşleşme yaşadığında örgüt normlarına daha fazla uyum göstermektedirler (Stoner ve Gallagher, 2011, s. 1794).

Bunların yanında örgütsel özdeşleşmenin olumsuz olarak görülebilecek bazı özellikleri de olabilmektedir. Bunlara örnek; çalışan bireyin örgütsel değişime karşı direnç göstermesi ile kişiliğine uymayan durumlar için öğrenmede isteksizlik ve güven duygusunun azalması görülebilmektedir. Örgüt yöneticilerinin bu sayılan olumlu ve olumsuz özelliklere göre örgüt içinde bir iklim oluşturması, rekabet ortamındaki örgütleri açısından avantaj olacaktır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞTE MUTLULUK

Araştırmanın bu bölümünde mutluluğun kavramsal çerçevesi ve tanımı, mutluluk ile ilgili görüşler, işte mutluluk kavramı ve önemi, Fisher'ın işte mutluluk modeli, işte mutluluğun değişkenleri, işte mutluluk için yardımcı teoriler, genel olarak ve örgütlerdeki mutluluğun nedenleri ve sonuçları ile ilgili literatüre yer verilmiştir.

3.1. Kavramsal Çerçeve ve Mutluluk Tanımı

Güzel bir hayatın vazgeçilmezlerinden biri de mutluluktur. Mutluluğun tabiatı gereği standart olarak tarifinin yapılması oldukça zordur. Mutluluk; zevk, yaşam tatmini, olumlu duygular, değerli bir hayat veya diğer kavramlarla ilişkili olarak memnuniyet duygusu anlamlarına da gelebilir. Mutluluğun özünde birbirinden farklı bileşenler mevcut olabileceği için, reel mutluluğu anlatan bir nokta bulunmamaktadır. Bununla beraber mutluluğun tanımı, yazarların mutluluğu irdelemeye başladığından beri tartışmaya açık bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

Mutluluk bireyleri tüm yönleri ile sarmalayan bir kavramdır. Türkçe'de mesut olma, Arap dilinde saadet ve İngilizce olarak da happiness kavramlarıyla ifade edilmektedir. Genel bir ifadeyle mutluluk, kişilerin ihtiyaçlarını karşılaması sonucunda ve emellerine kavuşması ile birlikte oluşan neşeli olma ve bahtiyarlık hissidir (Çakıcı, 2015, s. 1-2). Bireyler açısından mutluluk arzu edilen bir amaç ve öznel bir deneyimdir (Sato, Kochiyama, Uono, Kubota, Sawada, Yoshimura ve Toichi, 2015, s. 1). Mutluluk aynı şekilde iyimserlik ve memnun olmayı içeren duyguların bileşenidir (Hosie, Willemyns, ve Sevastos, 2012, s. 271). Diğer bir tanımda ise mutluluk öne çıkan hoş duygulardan oluşan iyilik durumudur (Veenhoven, 1984, s. 16). Aristoteles ise mutluluğu mükemmellik arayışındaki yapılan tüm işler ve faaliyetler bütünüdür şeklinde tanımlamaktadır (Diener ve Biswas-Diener, 2011, s. 87).

Fisher (2014) iş yeri mutluluğunu bireyin çalışma zaman dilimi içerisinde hissettiği güzel duygular ve hâlindeki memnuniyet hazzı olarak ifade etmiştir. İş yeri mutluluğunu üç düzeyde (kişisel, toplumsal ve geçici) tartışan Fisher (2010), kişisel düzeyde işte tatmin olmayı önceleyerek kişinin kendisini yetiştirme gibi kavramları

açıklamaktadır. Toplum düzeyinde ise çalışma duygusu, grup modu ve grup çalışmasını tartışmaktadır. Geçici düzeyde işte akış durumu, kendisine uygun görülen görevden tatmin olma duygusu sayılabilir.

Mutluluk konusu derin bir konu olup asırlardır tartışılmaktadır (Veenhoven, 2009, s. 45). Günümüze gelinceye dek mutluluk, istenilen bir yaşamın önemli bir parçasını oluşturmaktadır (King ve Napa, 1998, s. 156). Günümüzde kişiler mutluluğa bir hak olarak bakmaktadırlar. Fakat mutluluk her zaman bu şekilde olumlu olmamaktadır. Hem çalışma hayatında hem de sosyal yaşamda farklı mutluluk hissiyatları yaşanmaktadır.

Pozitif psikoloji bilimi de pozitif tecrübe edinimleri ile mutluluk kavramını kullanır. Yaşantımızda mutluluk konusuna olan ilginin öne çıkmasında pozitif psikolojinin etkisi fazladır. Pozitif psikoloji, psikolojinin arkada kalan kısmına odaklanmanın önemini vurgularken, psikolojinin sadece kötü hastalıkları ve zafiyetleri inceleyen bilim dalı olmaktan ayrılıp, bununla beraber kişilerin potansiyellerine ve güçlü taraflarına yönelme gerekliliğini vurgulamıştır (Topuz, 2014, s. 3; Güler, 2015, s. 139). Pozitif psikoloji konuları uluslararası bilimsel yayınlarda ilgi odağı olmaktadır. Bu durum farklı ülkelerde mutluluk üzerinde yoğunlaşan psikolojik çalışmalara ilgiyi artırmış olup, işte mutluluk kavramı da güncelliğini korumaktadır. Yaşamımızın büyük bir bölümünü oluşturan iş yaşamı, bireyin kendisine ait iyilik hâlinin etkisini göz önüne alarak disiplinler arası araştırmalara konu olmaktadır (Bassi, Bacher, Negri ve Delle Fave, 2013).

Psikolog Martin Seligman bireylerin mutlu olabilmesi için üç farklı metottan bahsetmektedir. Bunlardan birincisi olan keyifli hayat, duysal zevklerden keyif almaktır. Örnek verilecek olursa, güzel yemekler yemek, çeşitli aromalar, etkili koku, müzik dinlemek ya da ılık bir duş almak verilebilir. Ne var ki bu zevkler kısa sürelidir. İkincisi ise yoğun bir yaşam, bu durumlarda keyiflenmek iyi bir his uyandırır da uzun süreli olmamaktadır. Hedef ve değer bilinci olmadan sürekli duysal haz peşinde olmak belli bir zaman sonra boş hissettirir. Mutluluğa ulaşmak için sorumluluğun, yapılan projelerin, entelektüel olarak veya fiziksel olarak verilen mücadelenin olduğu meşguliyet oluşturan tutumlardır. Üçüncüsü ise anlamlı bir hayat tarzıdır. Toplumsal olarak pozitif kurumlardan olan evlilik, aile, din gibi kurumsal ve sosyal faaliyetlerde

yer alan bireyler, yaşamlarındaki anlamı ve değeri genelde daha yoğun hissederler (Wallin, 2008, s. 3).

Mutluluk kavramı psikolojide yoğun olarak kullanılır. Kişilerin yaptıkları faaliyetlerin güçlü yanlarının öne çıkarılarak nasıl daha iyi yapılabileceğine dair araştırmalar ile göz önünde olan bir kavramdır. Tarih boyunca psikoloji alanında yakın zamanda örgütsel davranış ve yönetim alanlarında araştırılan mutluluk, bireylerin eylemlerinin, heveslerinin ve çalışmalarının neticesinde varmak istedikleri yer olarak da ifade edilir (Erhan, 2021). Bireylerin mutlu olma nedenleri, mutlu olma faktörleri ve mutluluk kavramına yükledikleri anlam farklılık taşıyabilmektedir (Peterson, Park ve Seligman, 2005).

Mutlu olan çalışanlar kurumlarında daha verimli ve motive olmakla birlikte, performansları da daha yüksektir. Aynı zamanda meslektaşları ve işverenleriyle daha iyi iletişimde bulunmaktadırlar. Kurum bağlılıkları ve iş doyumları daha yüksektir. Öğrenme hızları diğerlerinden fazla olup, daha başarılı olmaktadırlar (Pryce-Jones, 2011). Öte yandan bu işgörenlerin işe devamsızlıkları azdır. İşte mutluluğun olması nedeniyle ortaya çıkan etkiler sadece çalışma hayatıyla sınırlı olmayıp, ayrıca kişilerin sosyal hayatlarında da daha mutlu ve sağlıklı olmalarına sebep olur (Keser, 2018, s. 48).

Mutluluk ve iyilik hâli ile ilgili literatürde birçok farklı ifade bulunmakla birlikte hedonik ve eudaimonik iyilik hâli olarak iki ana yaklaşımdan bahsedilmektedir (Fisher, 2014). Hedonik yaklaşım hazza ve zevke odaklı bir mutluluğu öne çıkarırken, eudaimonik yaklaşım anlam ve farkındalığa vurgu yapmaktadır (Ryan ve Deci, 2001).

3.2. Mutluluk ile İlgili Görüşler

Mutlulukla alakalı olarak farklı teoriler ve görüşler bulunmaktadır. Bu görüşlerden hedonik görüş ve eudaimonik görüş birbirinden farklıdır. Mutlulukla ilgili yapılan birçok araştırmaya göre bu iki görüşün faydası oldukça önemlidir (Kashdan, Biswas-Diener ve King, 2008, s. 219).

3.2.1. Hedonik görüş (hedonizm)

Yunan filozoflarından olan Aristippos yaşam maksadının kişilerin en fazla bir şekilde haz almak ve mutluluğun hedonik anların bütününden oluştuğu öğretisi ile

karşımıza gelmektedir. Hobbes mutluluğun insanların haz duygularının giderilmesi olduğunu, Desade ise duygunun ön planda olduğu ve pozitif bir duygudan zevk almak için çabalanması gerektiğini ileri sürmüştür. Aynı doğrultuda Bentham da faydacı filozoflardan biri olarak bireylerin haz duygularını maksimum seviyeye çıkarma hedeflerinin olduğunu söylemiştir. Anlaşıldığı gibi hedonizmin odak noktası, hayattan alınan zevk, fiziksel zevk ve hoş duygulardan oluşan bireylere getirdiği keyiftir. Mutluluk bu ekseninde elde edilmeye çalışılan bir olgu olarak da değerlendirilmektedir (Bassi vd., 2013; Delle Fave, Massimini ve Bassi, 2011).

Geleneksel ve modern olmak üzere Hedonizm iki ayrı şekilde ele alınmaktadır. Geleneksel hedonizmde duyular (görme, duyma, hissetme vs.) ön plandadır. Geleneksel hedonizme göre alınan keyifler, görsel olarak kısıtlı olmakla beraber yemek yeme faaliyetleri ile ilgilidir (Odabaşı, 2013, s. 113). Bu bağlamda geleneksel hedonizmde haz içeriğinin objelerle ve objelerin bakış perspektifinde sınırlandırıldığı anlatılmaktadır. Bu şekilde daha fazla keyif isteyen hedonist, keyif kaynağı olan eşyaları biçimlendirerek daha çok keyif elde etmek istemektedir. Sonuç olarak geleneksel hedonizm, içerisinde bulunan nesnelere yönelmiş ve despotizm meydana gelmiştir (Campbell, 2018, s. 115).

Romantik dönemde karşımıza çıkan modern hedonizmde, keyfin kaynağı olarak objelerden değil tecrübelerle beraber duygular ve hayal etme gibi ussal yetilerden söz edilmektedir (Odabaşı, 2013, s. 112). Bununla beraber modern hedonizmin gelişmesinin ana kaynağında duygulardan duygulara geçiş önemli bir etmendir. Anlaşıldığı üzere duygu, zihinsel şekillerin fiziksel uyaranlarla bağ kurmasına olanak verir (Campbell, 2018, s. 126).

Geleneksel ve modern hedonizm arasında farklar bulunmaktadır. Bu farklar aşağıdaki Tablo'da gösterilmektedir (Corrigan, 1997, s. 16).

Tablo 1. Geleneksel ve modern hedonizm arasında farklar

Geleneksel Hedonizm	Modern Hedonizm
Haz arayışı belirli eylemlere bağlıdır.	Haz arayışı tüm deneyimlerde bulunur.
Haz duyulara bağlıdır.	Haz duygulara bağlıdır.
Duygular bireylerin kontrolü altında değildir.	Duygular bireylerin kontrolü altındadır.
Haz nesnelerin ve olayların kontrolü sonucu elde edilir.	Haz nesnelerin ve olayların anlamlarının kontrolü sonucu elde edilir.

Kaynak: Peter Corrigan, The Sociology of Consumption: An Introduction, Sage Publications, London, 1997:16.

Hedonik görüş ile ilgili olarak pek çok felsefeci ve düşünürü rağmen hem batı hem de doğudaki felsefeciler ve din adamları iyiliğin temel noktasını mutluluk olarak ele almamaktadırlar. Bir örnek vermek gerekirse, Aristo hedonik mutluluk için basit ve kaba idealleri gerçekleştirmek yerine erdemli yaşayış ve anlayışın önemi üzerinde durmuştur (Ryan ve Deci, 2001, s. 145). Benzer şekilde hedonik düşünceye eleştirel bir bakış açısıyla keyfi maksimize etmek bencilliği de beraberinde getirebilmekte ve materyalizm ile ekolojik tahribata da neden olabilmektedir tezini savunanlar olmuştur (Ryan, Huta ve Deci, 2008, s. 141).

Tartışmaların paralelinde hedonik görüş ile en azından Batı dünyasında “endişelenme, mutlu ol” anlayışıyla insanların mutluluk arayışı desteklenmektedir (Peterson vd., 2005, s. 26).

3.2.2. Eudaimonik görüş (eudaimonism)

Eudaimonik görüşün tarihi klasik dönem olan Helen felsefesine kadar dayanmaktadır. Aristoteles eudaimonismi mutluluk olarak tarif ederek bütün hedeflerin içinde yer aldığı bir amaç olarak kabul etmiştir (Diener, Sapyta, ve Suh, 1998).

Eudaimonia kavramı ile ilgili alanyazında farklı görüşler bulunmaktadır. Öznel bir durum olarak, bireyin kendisine özgü olan potansiyellerini gerçekleştirme çabası

ile enerjisini harcarken yaşadığı duyguları ifade etmektedir (Waterman, Schwartz ve Conti, 2008, s. 42). Eudaimonia kelimesi etimolojik olarak Eski Yunanca’da iyi manasına gelen “eu” ile, tanrı, ilahi bir güç, ruh, bireyin kaderini etkileyen ruhsal varlık, sahip oldukları açısından Tanrı ile kişi arasında bulunan cisimsiz bir güç, vicdan gibi anlamları içeren “daimon” kelimesinin birleşmesinden meydana gelmiştir. Mutlu şeklinde kullanılan eudaimon sıfatının isim hâlidir (Kalaycı, 2014; Livan, 2016).

Eudaimonia yerine mutluluk ve psikolojik iyilik hâli kavramları sıklıkla kullanılmaktadır (Kagan, 1992). Zamanımızda mutluluğun kapsadığı memnuniyetle ilişkili olarak keyif ve fayda gibi tek bir anlama gelen monistik bir kavram olarak da değerlendirilmemektedir (Crespo ve Mesurado, 2015).

Eudaimonia, erdemle yakın olan bir kavramdır. Waterman, vd. (2008) bireyin hayatının değer şekli olarak ve hayatındaki hedeflerine varmak için kendini gerçekleştirme süreciyle alakalı kavramın eudaimonia olduğunu söylemektedirler. Ryff (2019) eudaimonianın bireyin kendi potansiyelini geliştirme faaliyeti olarak bir tür bireysel mükemmellik arayışı olduğunu söyler. Eudaimonia değişik olarak kavramsallaştırılsa da ortak kanı olarak, erdemli bir hayatın anlık mutluluktan daha fazlası olduğu şeklinde açıklanmaktadır.

3.2.3. Öznel iyi oluş (subjektive well-being)

Psikolojik tecrübe ve işlevselliği anlatan iyi oluş terimi, son on beş yirmi yılda psikoloji konuları arasında yoğun olarak çalışılmıştır. İyi oluş (well-being) ile ilgili araştırmalar iki ayrı biçimde incelenmektedir. İlk olarak, genellikle müspet duyguların varlığı, menfi duyguların olmaması şeklinde ifade edilen “mutluluk” kavramına odaklanan hedonistik gelenektir. Diğeri ise “tam ve derinden haz verici bir biçimde yaşam” üzerine odaklanan eudaimonik gelenektir (Deci ve Ryan, 2008).

1990’ların başlarına doğru iyi oluş hakkındaki araştırmaların birçoğu hemen hemen hedonistik gelenekle örtüşmektedir. Belli bir önem derecesine kadar olan öznel iyi oluş üzerine odaklanan Diener (1984) ve diğer psikologların araştırmaları neticesinde gelişme göstermiştir. Bu bağlamda iyi oluş, kişilerin hissettikleri iyilik duygusu, hayat biçimleri, genel bir söyleyişle kendi değerlerinden ve düşüncelerinden ötürü öznel olarak tasvir edilmiştir. Operasyonel anlatımla öznel iyi oluş, çoğu kez olumlu duyguların fazla, olumsuz duyguların az olması ile hayat tatmininin fazla bir

seviyede yaşanılmasıdır. Bu biçimde değerlendirilen öznel iyi oluş kelimesi, çoğu zaman mutluluk ile birbirlerinin yerine de algılanmaktadır. Bununla beraber, kişinin iyi oluşunu artırmak, o kişinin mutluluk duygularını artırmak olarak görülmüştür (Deci ve Ryan, 2008).

Diğer bir bakış açısında ise, bireylerin mutluluğu yakalama biçimleri onları psikolojik açıdan iyi hissettirir. Aslında iyi oluş tek başına mutluluktan daha geniş bir kavramdır. Bu kavram eudaimonia olarak ifade edilir (Waterman vd., 2008). Eudaimonia iyi bir yaşam veya bireyin kişisel potansiyellerini yaşaması ile ilgili durumdur. Bu kavramsallaştırma, iyi gelişen bir sonuç veya son durum değil, bireyin gerçek yapısı içerisindeki yaşama sürecini açıklamaktadır.

İyi oluşa ait iki bakış açısı, yani hedonizm ve eudaimonizm insanın farklı görünüşleri üzerine odaklanmıştır (Deci ve Ryan, 2008). Literatürde iyi oluşu eudaimonik yaklaşıma göre ele alan çalışmalar temel olarak Ryff'in (1989) "Çok Boyutlu Psikolojik İyi Oluş Modeli" ve Ryan ve Deci'nin (2000) "Öz-Belirleme Kuramı"dır. Öznel iyi oluşun asıl hedeflerinden olan mutsuzluğa neden olan faktörlerin ortadan kaldırılmasının yanında mutsuz olan bireylerin yaşam kalitelerinin iyileştirilmesi de gerekmektedir.

3.2.4. Psikolojik iyi oluş (psychological well-being)

Psikolojik iyi oluş, amaçlar doğrultusunda ilerlemek, diğerleriyle olumlu ilişkiler içerisinde olmak ve gelişmek için çabalamak gibi varoluşsal durumlarla başarılı bir mücadeleyi ifade etmektedir (Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002).

Psikolojik iyi oluş kişilerin hayatlarına olumlu yansır. Bu yansımalar sağlıklı olarak yaşlanma, daha iyi sosyal paylaşımlar, işte ve çalışma hayatında başarı, ücret elde etmede artış olarak sıralanabilir. Bireylerin uzun süren hayatlarında psikolojik iyi oluşla ilgili deneyler ve yarı deneysel çalışmalar bulunmaktadır. Psikolojik iyi oluşu olumlu kişilerin beslenmelerinin daha iyi olduğu ve yüksek tansiyon, şeker ve bunun gibi hastalıklara daha az yakalandıkları açıklanmıştır (Richman, Kubzansky, Maselko, Kawachi, Choo ve Bauer, 2005). İlave olarak psikolojik iyi oluş, sosyal ortamların kalitesini de artırmaktadır. Sosyal yaşama ilginin artması ve yeni arkadaşlıkların oluşması psikolojik iyi oluşun sosyal yaşamda önemini göstermektedir (Lyubomirsky, King ve Diener, 2005). Psikolojik iyi oluş üzerinde duran kuramsal çalışmalarda

görüldüğü üzere kişilerin gelişimine katkı sağlamak, insanların psikolojik sağlıkları açısından önemlidir (Çeri ve Çiçek, 2021).

Psikolojik iyi oluş çalışanlar için üretim ve başarı açısından önemlidir. Aynı zamanda işgörenlerden müspet duygu yaşayanların, menfi duygu yaşayanlara oranla üretim açısından daha başarılı olduğu görülmektedir. İyimser olarak kendilerini iyi hisseden çalışanlar daha fazla tatmin duymaktadırlar (Peterson vd., 2005). Aynı şekilde psikolojik iyi oluş ile sosyal kaygı arasında da bir ilişki bulunmaktadır. Sosyal kaygı sosyal hayatta işleyişi zedelemekte, insanlar arasındaki iletişimde negatifliğe neden olarak psikolojik iyi oluşta azalmaya sebep olmaktadır. Sosyal kaygı düzeyleri yüksek olan kişilerin psikolojik iyi oluş hâllerindeki olumsuzluk, sosyal statülerinde azalma yaşayacakları korkusuyla açıklanmaktadır (Kashdan, Julian, Merritt ve Uswatte, 2006).

Psikolojik iyi oluş, kişilerin duyguları ile öz farkındalıkları arasındaki ilişkidir. Aynı zamanda benlik yönelimi ve psikolojik iyi oluş arasında sarmal bir ilişki durumudur (Harrington ve Loffredo, 2011).

3.3. İşte Mutluluk Kavramı ve Önemi

Geçmiş çalışma hayatı incelendiğinde araştırmacılar özellikle örgütsel konularda hep negatif olanlar üzerinde çalışma yapmışlardır. Yirminci yüzyılın başlarına kadar bu araştırmalara sıklıkla rastlanılmaktadır. Performans ve verimlilik üzerine yapılan çoğu çalışmada insanların duyguları arka planda tutulmuştur. İnsanı sadece bir makine olarak görmek ve hastalık vb. gibi durumlarda verimlilik düşüşü yaşanmasında performansının azalması neticesinde bu araştırmalara fazla odaklanılmıştır. Lakin 2000’li yıllardan sonra pozitif örgütsel davranış konularının gündeme gelmesiyle artık çalışanların işte mutlulukları da önemsenmeye ve araştırılmaya başlanmıştır (Davies, 2016, s. 105).

İşte mutluluk, çalışanın performansını en üst seviyeye çıkarmayı hedefler. İşte mutluluk, çalışma hayatında çalışanı doğru bir istikamete yönelterek örgütün başarısı için önemli bir kavram olmuştur. İşte mutlulukta üç önemli husus üzerinde durulmaktadır. Bunlardan ilki kişinin kendi farkındalığına sahip olmasıdır. İkincisinde ise çalışanın grup içindeki rolü dikkate alınmalıdır. Son olarak da “yin ve yang etkisi”ni iyi anlayabilmektir. İşte mutluluk sadece gülümsemek adına mutlu olmayı

tarif etmez. İlave geçici zevklerin ve pozitifliğin kökleşmesi anlamı da taşımaz. İşte mutluluk öfke, hayal kırıklığı gibi olumsuz duyguları hissetmemek olarak tek başına tarif edilmemektedir (Dombar ve Chatpalli, 2015, s. 230).

İşte mutluluk, geçici duygu ve psikolojik hâller haricinde istikrarlı ve örgüt düzeyinde bütün bir şekilde oluşan tutumların yapı içerisindeki şemsiyesi olarak da tanımlanmaktadır (Fisher, 2010, s. 402). İşyerindeki mutluluk, örgüt kaynakları ve çalışanların beklentileriyle örtüşen kaynakların nasıl karşılanacağı ile ilgili bilgiyi de içermektedir.

3.4. Fisher’ın İşte Mutluluk Modeli

Mutluluk kavramı özellikle örgütler açısından sık kullanılan kavramlar arasında bulunmamaktadır. Son on beş yirmi yılda örgütsel yapıda meydana gelen değişimler ve çalışma ilişkilerindeki farklılaşmalar duygusal deneyim bağlamında iş yerindeki mutluluğu önemli bir hâle getirmiştir. Örgütsel bağlamda mutluluk çalışanın düşünme tarzını yansıtan duyguları ile bu anlamda farkındalığıdır. Bu farkındalık birim veya kişisel olarak yapıların istikrarlılığını ifade eder. Aynı zamanda iş yerindeki mutlulukta hoşla gitme durumunun yanında iş yerindeki şartların uyumuna da odaklanılmaktadır. Farklı yapılar ise iş yeri mutluluğu için daha çok hedonik ve eudaimonik içeriği bünyesinde barındırır (Fisher, 2010, s. 287). Fisher duygusal anlamda mutluluk için üç odak noktaya temas etmektedir. Bu değişkenler şu şekilde sıralanabilir (Fisher, 2010, s. 389).

- Çalıştığı işin bizzat kendisinden hoşlanmak, yani bireyin duygusal ve bilişsel düzeyde işe bağlılığı.
- Aldığı ücret, ekip arkadaşları ve yönetici desteği gibi daha çok çalışma koşulları ile ilgili olan ve kişisel kararları açıklayan iş tatmini.
- Değer eksenli örgütüyle özdeşleşerek örgütüne karşı duyduğu bağlılık.

İşgörenlerin çalıştıkları iş yerlerinde mutlu olmalarını sağlamak için gerekli koşulların oluşturulması gerekmektedir. Böylece yüksek kalitede çalışan istihdamı sağlanması ile işteki mutlulukta artış gözlenecektir. Fisher’in işte mutluluk teorisi hâlâ gelişme göstermekte olup farklı araştırmalarla beraber rehber özelliği de taşımaktadır (Sobacı, 2022, s. 52).

3.5. İşte Mutluluğun Değişkenleri

3.5.1. İşe bağlanma

İşe bağlanma, bireylerin çalışma ortamında sorumlu oldukları alanlar için iş yapmaya hazır bir şekilde işle ilgili faaliyetleri yerine getirmek için istek duymalarıdır (Schaufeli, Bakker ve Salanova, 2006). Farklı bir tanımda ise işe bağlanma kavramı işe yönelik bir tutkuya sahip olma durumu iken (Shorbagi, Messarra ve Karkoulian, 2011), bazı bilim insanları bu kavramı motivasyonel olarak değerlendirmiştir (Leiter ve Bakker, 2010). İşe bağlanmayı işgörenlerin işlerine tamamiyle odaklanmaları ve iş saatlerinin keyifli geçmesini sağlayan motivasyonel bir unsur olarak açıklayanlar da olmuştur (Bakker, Schaufeli, Leiter ve Taris, 2008).

İşgörenlerin ekip arkadaşlarıyla iletişimde bulunarak kendilerine biçilen rolleri bilişsel, ruhsal ve davranışsal şekilde yerine getirmelerindeki bağlanma seviyesi işe bağlanma olarak ifade edilmektedir. Bu husus işgörenin işine dair güçlü psikolojik bağlılığını ifade eder. İlave olarak işe bağlanma, zindelik, sadakat ve yoğunlaşmayı kapsayan, kişinin yaptığı işe karşı pozitif tatmin edici ruhsal durumu da ifade etmektedir (Schaufeli vd., 2006).

Bağlanma seviyeleri fazla olanlar işlerini yaparlarken kendilerini daha enerjik hissederek daha kısa sürede işlerini tamamlayabilmektedirler (Taris, Schaufeli ve Shimazu, 2010). Bununla beraber işine bağlı olan işgörenlerin dikkat seviyeleri de yüksek olmakta, iş yerlerinde oluşan sorunlara karşı çözümleri de örgüt lehine olmaktadır (Leiter ve Bakker, 2010).

3.5.2. İş tatmini

İş tatmini, işgörenin uğraştığı iş ile ilgili olarak çalışma çevresini ve iş ortamındaki çalışma şartlarını göz önünde bulunduran duygusal bir tepkimedir (Hayran ve Aksayan, 1991). İş tatmini, bireylerin huzurlu ve üretken bir yaşam biçimi açısından gereklidir. İş tatmininde bireysel özellikler olarak sayabileceğimiz yaş ve eğitim seviyesi gibi bireyselliğin yanında işin özelliği, ikramiyeler, yönetim tarzı, ergonomik koşullar gibi örgütsel özelliklerin de rolü bulunmaktadır (Musall, Elçi ve Ergin, 1995). Kişiler çalışma hayatında, uğraştıkları işlerine, görev yaptıkları örgütlerine ve iş çevresine yönelik olarak farklı tecrübeler kazanmaktadırlar. Çalışma

ilişkilerinde gördükleri ve elde ettiklerinin sonucunda mutluluk ve mutsuzluk da yaşayabilmektedirler. İşgörenin elde ettiği bu bilgiler ve tecrübeler neticesinde örgütüne karşı alacağı tavır da şekillenmektedir. Tutumların genel sonucunu bizlere iş tatmin düzeyi göstermektedir. İlave olarak iş tatmini çalışanın fiziksel ve zihinsel olarak da iyilik hâlidir (Oshagbemi, 2000; Greenberg ve Baron, 2000).

İş tatmini çalışan bireyin amaçları doğrultusunda elde ettikleri ile örgütü arasındaki uyum gerçekleştiği zaman ortaya çıkar. Literatürde iş tatmini oldukça önemli bir yer tutar. Bunun en önemli sebeplerinden bir tanesi örgütün ve çalışanın işle ilgili olumlu beklentiler içerisinde olmalarıdır (Yousef, 1998). Kişilerin çalıştıkları örgütlerinde tatminsizlik yaşamaları hem işgöreni hem de işvereni yakından ilgilendirir. Yaptıkları işler neticesinde hüsrana uğrayan bireyler, işlerine ve örgütlerine karşı çeşitli negatif davranışlar sergilerler. Çalışma hayatında iş tatmin düşüklüğü neticesinde verim kaybı yaşanır, şikayetlerde artış gözlenir, işe yabancılaşma duygusu da yaşanabilir (Yavuzylmaz, Topbaş, Çan ve Özgün, 2007; Aksu, Acuner ve Tabak, 2002). Çalışma şartlarından memnun olmayan işgörenler yaşadıkları ülkelerin istihdam politikalarına göre farklı iş arayışında da bulunabilirler. İşgören farklı işlerdeki fırsatlar ve tehditleri şu anki işi ile karşılaştırıp aynı iş yerinde ya çalışmayı sürdürür ya da yeni işinde çalışmak üzere işten ayrılır (Hulin, Roznowski ve Hachiya, 1985).

Sağlık sektörü emeğin fazla olduğu bir sektördür. Aynı zamanda oldukça yoğundur. Sağlık hizmeti sunan sağlık çalışanlarının iş tatminlerinin düşük olması onların kaliteli bir hizmet vermesini engeller. Bu durum hasta memnuniyetini azaltır. Hasta ve hasta yakınlarının anlamlı olarak kaliteli sağlık hizmetine ulaşabilmesi ve yapılan uğraşılardan hoşnut olması için sağlık çalışanlarının iş tatmin seviyelerinin yüksek olması gerekmektedir.

3.6. İşte Mutluluk İçin Yardımcı Teoriler

3.6.1. Genişlet ve inşa et teorisi

Genişletme ve inşa etme teorisi, örgüt yöneticilerinin pozitif davranış biçiminin örgüt çalışanları üzerine olumlu yansıması ile ilgili bir teoridir (Wijewardena, Härtel ve Samarantunge, 2017). Bu olumlu duyguların kişinin repertuarını zenginleştirdiği, olumsuz düşüncelerini ortadan kaldırmaya yardımcı olduğu, kişinin psikolojik

dayanıklılığını artırdığı, akabinde de kişide pozitif bir iyilik hâli oluşturduğu gözlemlenmiştir. Teoriye göre yaşam sürecinde olumlu duyguların ortaya çıkması neticesinde genişleme meydana gelmekte, fiziksel kaynaklar (bedensel beceri, uzun yaşam vb.), sosyal kaynaklar (ilişkiler, sosyal destek çevresi), entelektüel kaynaklar (uzmanlıklar, entelektüel düşünme) ve psikolojik kaynaklar (iyimserlik) inşa edilmektedir.

Örgütsel açıdan pozitif duyguların örgütsel bazda önemi irdelenmiş olup, bununla beraber kişilerdeki pozitif duyguların örgüt amaçları için kullanıldığı görülmektedir. Aynı şekilde genişletme ve inşa etme teorisi çerçevesinde örgütler nezdinde yapılan çalışmalarda pozitif duyguların çalışanların verimliliğini artırdığı, bireysel fayda çıktısını yükselttiği, fiziksel ve ruhsal sağlıkları üzerinde olumlu etkisi olduğu açıklanmıştır. Sonuç olarak pozitif yönetici davranışının oluşturacağı olumlu iklim çalışan bireylerin örgütlerine karşı negatif duygu beslemelerinin önüne geçecektir (Fredrickson, 2013).

3.6.2. Psikolojik sözleşme teorisi

Psikolojik sözleşme, işletmelerin çalışanlarıyla ilgili, karşılıklı olarak açıkça ifade edilmemiş bir anlaşmadır. Farklı bir söyleyişle, işveren ve kişilerin makul iş olanakları, konuşmaları ve karşılıklı yükümlülükleri ile bağlantılı olarak, çalışanla örgüt ilişkisinde, yazılı olarak ifade edilmeyen, ayrıca konuşulmamış beklentileri kapsamaktadır. İşverenlerin çalışanların beklentileri doğrultusunda performanslarının karşılığı ücret imkânı tanınması ve iş garantisi sağlaması, çalışan bireylerin de kurumlarına karşı dürüstlük ve sadakat göstermesi durumudur. İki taraflı olan sözleşme yazılı değildir. Tarafların zımnen sözel onayı ile meydana gelmektedir. Psikolojik sözleşme hem çalışanlar için hem de iş yaptıkları örgütleri için oldukça önemi haiz olan bir husustur. Bu husus, taraflar arasındaki yükümlülüklerin olumsuz olma durumunda birbirlerine karşı gelişen güven duygusunu negatif yönde etkileyecektir. Örgüt tarafından psikolojik sözleşmede ortaya çıkan aksaklıklar neticesinde verimde düşüş ve işe karşı direnç gelişir. İşgören tarafından olumsuz bir durumda ise örgütün kişiye karşı olumlu düşünceleri de olumsuz yönde etkilenir (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010).

3.6.3. Duygusal öz liderlik teorisi

Bu kavram, işgörenin hem kendi amaçları doğrultusunda hem de örgütünün amaçları ekseninde kendisini motive etmesi ve bu doğrultuda yapması gerekenleri açıklayan bir süreçtir. Duygusal öz liderlik teorisi sosyal öğrenme teorisi için bireysel olarak kendi kendine etkileme ve sürüklenme çalışmalarına dayanmaktadır. Bu teoride kişinin duygularının olaylara bakış açısı üzerinde güçlü bir etkisinin olacağı açıklanmaktadır. Bu bağlamda duygusal öz liderlik teorisi ortaya çıkabilecek örgütsel sorunların çözümü noktasında katkı sağlar (Manz, 2015, s. 142).

3.7. Mutluluğun Nedenleri

Mutlulukla ilgili anlam içeren bir soruda kişileri neyin mutlu ettiği ve diğer kişilerden neden farklı mutluluk yaşadıkları sorulmuştur. Bu sorunun cevabı aşağıda şu şekilde açıklanmaktadır (Fisher, 2010, s. 390).

- Kişinin kendi koşulları ile çevresel koşullar
- Yapılan işin özelliği ve bireyin kendi özelliği
- Yaşanılan durum ile birey etkileşimi
- Gönüllü sergilenen davranışlar

Aşağıda mutluluğun nedenleri ile açıklamalara yer verilmektedir.

3.7.1. Genel olarak mutluluğun nedenleri

İstikrarlı bir yaşam bireylerin mutlulukları üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir. Sosyal iyi oluşta özellikle evli olanların, sosyal sorumluluk faaliyetlerini yerine getirenlerin ve inanç eksenli faaliyetlerde bulunanların emsallerine göre daha fazla mutluluk hissi yaşadıkları ile ilgili kanıtlar bulunmaktadır. Toplumsal anlamda mutlu bir çevrede olan kişinin kendi açısından da öznel olarak mutlu olduğu bir gerçektir. Bu bağlamda toplum tarafından birey etkilenmektedir. Duygusal buluşma neticesinde toplum ve birey mutluluk üzerinde rol oynar. Aynı zamanda kişilerin yetkinlik ve kabiliyetleri de mutluluk üzerinde etkindir. Genel olarak mutluluğun nedenleri arasındaki ilişkiye bakılırken yaşanılan toplumun kültür özellikleri ve bireyin sosyal ve ekonomik düzeyi ile daha doğal yaşam alanına sahip kişilerin daha mutlu olma durumu da olabilmektedir (Fisher, 2010, s. 391).

Kişilerin umutsuzluk yaşamaları ve benlik saygılarında azalma olması mutluluklarını negatif yönde etkiler. Psikolojinin tüm alanlarında olduğu gibi mutluluk konusunda da hem kişi için hem de içinde bulunduğu durum için kesin olarak mutlu eder ya da etmez denmesi pek mümkün değildir. Örnek olarak gençler mutluluklarını heyecanla birleştirmek isterken, bu durum yaşlılar için bu şekilde değildir. Özetle mutluluk; bireyin yaşadığı çevresel faktörler ve olaylarla ilgili olup, bu durum bireyin istikrarlı bir yaşam sürmesine olanak sağlar (Fisher, 2010, s. 396).

3.7.2. Örgütlerde mutluluğun nedenleri

Örgüt düzeyinde çalışanların mutlulukları, örgüt kültürü ve insan kaynakları uygulama metotları ile yakından ilişkilidir (Fisher, 2010, s. 394). Örgütsel mutluluğun oluşabilmesi işgörenlerin örgütlerine karşı iyi olma durumlarına bağlı olarak şekillenmektedir. Örgüt düzeyindeki yapılan işlemlerde gönüllülük ve çalışan deneyimlerinden yararlanmak önemli olup, her türlü tatmin seviyesi ve mutluluk hissiyatı üzerinde örgüt lehine olumlu yönde katkı sağlayacaktır (Alparslan, 2016, s. 205).

Örgüt düzeyindeki mutluluk üzerine yapılan çalışmalarda örgütsel mutlulukta yapılan işlerin istikrarlı bir şekilde sürdürülebilirliği öne çıkmaktadır. Ayrıca örgütlerdeki mutluluk kaynaklarından bir tanesi de çalışanların birbirleriyle hoş ilişki kurmasıdır. Sosyal ilişkilerde sağlıklı bir iletişim ve paylaşım, mutluluk üzerinde önemli derecede rol oynamaktadır. Yapılan birçok araştırmada sosyal ilişkileri yüksek seviyede olan örgütlerin sosyal ilişkileri zayıf olan örgütlere karşı daha avantajlı olduğu görülmüştür (Fisher, 2010, s. 396).

3.8. Mutluluğun Sonuçları

Mutluluğun genel ve örgütsel bağlamda sonuçları aşağıda açıklanmaktadır.

3.8.1. Genel olarak mutluluğun sonuçları

Bilim insanları, mutluluk ile beyin fonksiyonlarında meydana gelen değişimlerin, pozitif duygular üzerinde etki gösterdiğini söylemişlerdir. Hayattan keyif almak ve sosyal ilişkileri kurgulamak, insan ömrü üzerine katkı sağlar. Mutlu olan kişiler sosyal sorunların çözümü noktasında daha hassastırlar. Aynı zamanda aile mutlulukları da daha anlamlı olabilmektedir. Sarmal bir ilişkide aile mutluluğunun

toplumsal mutluluğa daha fazla katkı sunması da beklenen bir durumdur (Veenhoven, 2010).

Genel olarak mutluluğun sonuçları yaşamın her alanında (gelir, arkadaşlık ilişkileri, iş performansı, sağlık düzeyindeki iyilik vb.) görülmektedir. Mutluluk hastalanmaya karşı da bağışıklamaya destek olmaktadır. Mutluluk, sağlıklı bireylerin hastalıklara karşı dirençli olmasını sağlayarak, toplum yararına yapılan işlerde onlara olumlu hissiyat yaşatmaktadır. Mutlu olan bireylerin fiziksel, bilişsel ve sosyal yönden iyilik hâllerinde artış görülmektedir (Lyubomirsky vd., 2005, s. 804).

Ayrıca genel mutluluk üzerinde tartışılan başka bir konu da “mutluluk başarının nedeni mi yoksa başarı mutluluğun nedeni mi” tartışmasıdır. Achor (2010) bu tartışmaya “yumurta tavuk benzetmesi” ile cevap aramıştır. Achor’a göre mutluluk başarılı olmanın sonucu olsaydı örgütlerdeki ve eğitim kurumlarındaki hâkim inanç doğru olabilirdi. Verimlilik ve performans açısından insanların fiziksel ve duygusal anlamda iyi oluş hâllerini olumsuz yönde etkilese bile örgüt yöneticileri bu bağlamda performans çıktısına odaklanmaktadırlar. Pozitif psikolojide bu konu tartışılarak güncelliğini korumakta ve farklı yazınlarda dile getirilmektedir (Achor, 2010).

3.8.2. Örgütlerde mutluluğun sonuçları

Bireylerin ve çalışılan birimlerdeki mutluluğun, örgütsel düzeydeki mutluluk üzerinde nasıl sonuçlar meydana getirdiği ile ilgili olarak farklı çalışmalar bulunmaktadır. Kişilerin anlık olarak mutlu olmalarının onlar üzerinde pozitif etki bıraktığı çok açık ve nettir. İş yerindeki pozitif hissiyat performansı da tetikleyecektir. Örgütlerde bu olumlu hissiyat görev performansını oldukça kolaylaştırıp, işlerle ilgili daha fazla katkı sağlayacaktır. Aynı zamanda örgütlerin strateji belirlemelerinde de bu pozitif durum önemli bir yer tutmaktadır (Fisher, 2010, s. 395).

Örgütlerde mutlu çalışanlar amirlerinden daha iyi değerlendirmeler duymaktadırlar. Kariyer ile mutluluk arasında bir ilişki bulunmaktadır. Bireylerin yaşam doyumu ve bilişsel değerlendirmeleri, onların kariyer seçimleri neticesinde varmak istedikleri hedeflere ulaşması noktasında önemli bir faktördür. Çalışan mutluluğunun sonucu olarak örgüt kültürü de etkilenmektedir. Örgütsel bağlamda değişim ve dönüşüme destek olmaktadır. İyi gelir elde eden mutlu çalışan, örgüt

kültüründe ie yeni balayan kişileri etkileyerek örgüt itibarını da artıracaktır (Demirer, 2019).

Örgütlerde bu sonuçlar üzerinde etkili olabilecek mutluluk ile ilgili olarak kişisel eylemler örgüt yöneticilerinin ve örgüt yapısının bakıına katkı sağlayarak örgütsel mutlulukta olumlu etki bırakmaktadır. Çalışanların beklentileri ile örgütün beklentileri arasındaki uyumun doğal yansıması neticesinde örgütsel mutluluk da gelişecektir.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER İLE İLGİLİ LİTERATÜR TARAMASI

Araştırmanın bu bölümünde iş tatmini ile işte mutluluk, iş tatmini ile örgütsel özdeşleşme, işte mutluluk ile örgütsel özdeşleşme kavramları arasındaki ilişkiler incelenmiş olup, bu bağlamda çalışmadaki üç değişkenin birlikte değerlendirildiği araştırmalara yer verilmiştir.

4.1. İş Tatmini ve İşte Mutluluk Arasındaki İlişki

İş tatmini örgütte yapılan iş ile çalışanın işinden edindiği izlenim sonucunda oluşan bir durumdur. İşgörenin edindiği tutumlar ve kendisinde oluşan hisler oldukça önemliyken bu durum tek başına mutluluğu açıklama konusunda yeterli olmamaktadır. Bireylerin davranışları zihinlerinde oluşan tutumları yansıtacak kadar rasyonellik içermez. İş tatmini işe karşı gelişen tutumları kapsarken iş yerinde mutluluk sadece işle ilgili bir hissiyat olarak sınırlandırılmaz.

Tutumlar, duygular ve hisler üzerinde önemli etkilere sahipken, mutluluğu açıklama gücü tahmin edildiği kadar yüksek değildir. Yani insan davranışı zihinsel tutumların güdümünde kalacak kadar rasyonel değildir. İş tatmini işe karşı bir duygu ve tutum içerirken, iş yerinde mutluluk sadece iş ile ilgili bir duygudan ibaret değildir (Ashforth ve Humphrey, 1995). Bu bağlamda mutluluk kişinin özel duygularını açıklarken, iş tatmini ise kişinin kendi işi ile ilgili yaptığı değerlendirmesidir. Birey bazı durumlarda işinde mutluluk yaşarken aynı anda yaptığı işe karşı da negatif tutum gösterebilmektedir. Bunun aksi de olabilir. Örnek olarak çalışan birey işini sevmekle birlikte çalıştığı ortamda mutsuzluk da yaşayabilmektedir. İş yerindeki mutluluk bu doğrultuda iş tatmininden daha geniş kapsamlı olarak değerlendirilmektedir (Wright ve Doherty, 1998, s. 399).

Çalışanın iş tatmininin yüksek seviyede olması çalıştığı örgütün sağlıklı yönetildiğinin de göstergesidir. İş tatmini etkin yönetim neticesinde gerçekleşir. Şayet bir örgütte şartlar değişip verimsizlikler yaşanır, bu da iş tatminsizliğine sebep olursa örgütte bazı şeylerin yanlış gittiği ile ilgili yöneticilere referans olabilir. İş yerinde mutlu olmayan çalışan bunun sonucunda örgütü dışında başka örgütlerde iş arama

davranışı gösterebilir. İş tatminsizliği sonucunda kişisel bazda huzursuzluk, moralsizlik, işe geç kalma ve disiplinsiz davranış vb. gibi durumlar görülebilmektedir. İş yerinde mutsuzluğun göstergesi olan bu kavramlar, çalışanların amaçlarını gerçekleştirmelerinin önünde engel teşkil etmektedirler. Buradaki asıl amaç, iş yerinde mutlu olan çalışanın örgütünün amaçlarına kenetlenmesini sağlamaktır (Örücü, Yumuşak ve Bozkır, 2006).

İş tatmini ve işte mutlulukla ilgili olarak bazı yazarların tanımları ve kurdukları ilişkiler şu şekildedir. Hakman ve Oldham iş tatminini bireylerin örgütteki faaliyetlerini yerine getirirken ortaya çıkan mutluluk olarak açıklamaktadırlar. Vroom iş tatminini çalışanın işindeki hoşnutluğu olarak ifade etmiştir. Davis ise iş tatminini çalışanların işleriyle ilgili olarak memnun olma durumları ya da memnuniyetsizlikleri şekline açıklamıştır. İşte mutluluğun çalışan tatminini iyileştirmesi ile ilgili olarak yapılan, içsel motivasyon ve örgütsel destek algısına odaklanan çalışmalarda, işte mutluluk ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir (Abraham, 2015). Gavin ve Mason (2004, s. 381) işin kendisinin bireyleri tek başına mutlu edemeyeceğini, ancak bireyin iş yerinde mutsuz olması durumunda gerçekten mutlu olamayacağını ileri sürmüşlerdir.

Ayrıca Boehm ve Lyubomirsky (2008, s. 101) pozitif ilişkiler, iş birliği ve örgütsel destek vasıtasıyla oluşturulan pozitif bir çalışma ortamının çalışanların içsel motivasyonlarını ve dolayısıyla tatmin düzeylerini iyileştirebileceğini belirtmişlerdir. İş tatmininin oluşmasında bireyin işteki mutluluğunun etkisi yadsınamaz bir gerçek olarak görülmektedir.

İş tatmini çalışanların işteki mutlulukları ile yaşamları arasındaki senkronizasyon olgusudur. Çalışanlar, yaşam kalitelerini artıracak bir ücret skalası ile çalışırlar ve yaptıkları işi değerli görüp sağlıklı bir ortamda bu faaliyetlerini gerçekleştirirlerse örgütün verimliliği artar. Bunun yanında sosyal yaşam kalitesi de artarak çalışanların işlerinde ve iş yaşamı dışında mutlu olmaları sağlanmış olur.

4.2. İş Tatmini ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki

Literatürde, iş tatmini ile örgütsel özdeşleşme ilişkisinde Efraty, Sirgy ve Claiborne'nin (1991) araştırmalarına göre, işgörenin örgütüne yabancılaşması, aynı zamanda örgütsel olarak karşılanmasını umduğu ihtiyaçlarının karşılanmaması

sonucunda iş tatmin düşüklüğü görülebilir. Kişilerin işe içten sahip çıkmamaları sonucunda meydana gelecek örgütsel özdeşleşme düzeylerindeki düşüş, çalışma ve yaşam kalitelerini olumsuz yönde etkileyecektir. Çağrı merkezi işgörenleri üzerine yapılan çalışmada örgütsel özdeşleşmenin, iş tatmininde bağımsız yordayıcı değişken şeklinde pozitif etkisi olduğu sonucu tespit edilmiştir (Wegge, Van Dick, Fisher, Wecking ve Moltzen, 2006, s. 68-73).

Mount ve Muckinsky'nin (1978) çalışmalarındaki iş tatmin boyutlarına (işin kendisi, ücret, yükselme için fırsatlar, yönetim, çalışma arkadaşları) bakıldığında dış çevre ile uyumlu çalışanların iş tatmin seviyelerinin yüksek, dış ortamda uyumsuz davranış sergileyenlerin ise iş tatmin seviyelerinin düşük olduğu görülmüştür. İlave olarak yalnızca iş tatminini etkileyen (bağılantılı olduğu boyutlar bakımından; işin tekdüzeliği, tatmin, başarı vb.) faktörlerle uyumlu çalışanda tatmin düzeyinde artış görülecek olup uyumsuz çalışanda ise azalış görülecektir. De Moura, Abrams, Retter, Gunnarsdottir ve Ando (2009) ise iş tatmininin örgütsel özdeşleşme ile arasındaki ilişkisinde pozitif etki olduğunu bulgulamışlardır. Ayrıca iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin bir aracı değişken olduğu belirlenmiştir (De Moura vd., 2009, s. 551).

Son yıllardaki ilgili yazın alanında örgütsel davranış perspektifinde örgütsel özdeşleşmenin örgütler ve çalışanlar açısından birçok faydasından söz edilmiştir. Özdeşleşme ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi açıklayan birçok çalışma bulunmaktadır. Tüzün (2009) örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Popoola (2005) ise işgörenlerin hissettikleri özdeşleşme algısı ile örgütlerinden kaynaklanan iş tatmin algıları arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Örgütsel özdeşleşme işgörenler üzerinde negatif ve pozitif duygular oluşturabilir. Oluşan pozitif duygu bireyi gururlandırıp huzur verirken, negatif durumda ise kaygılandırmaktadır (Şantaş, Uğurluoğlu, Kandemir ve Çelik, 2017). Örgütleriyle özdeşleşen çalışanlar özdeşleşmeyen çalışanlara göre iş birliğine daha yatkındırlar. Bunun sonucunda enerjilerini örgüt yararına harcarlar ve kendilerini sürekli geliştirirler (Envergil, 2018). Ampirik ve teorik çalışmalara göre özdeşleşme duygusu, işgörenin kendisini daha iyi hissetmesini sağlarken örgütsel vatandaşlık üzerine olumlu bir katkı sağlayarak çalışanın stres seviyesini düşürür. Özdeşleşmenin

bu doğrultuda iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık gibi kavramlara etkisi de pozitif olacaktır (Çankaya, 2020). Farklı bir çalışmada da özdeşleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisinin çalışanlar üzerinde güçlü bir etki oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır. (Karaca ve Karaca, 2019).

Feather ve Rauter (2004) yaptıkları çalışmalarında örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında pozitif düzeyde müspet ilişkiler bulgulamışlardır. Aynı şekilde Van Dick (2004) örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi pozitif olarak tespit etmiştir. Amiot, Terry, Jimmieson ve Callan (2006) 662 eski havayolu çalışanları ile gerçekleştirdikleri çalışmaları neticesinde örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasındaki ilişki düzeyinin pozitif olduğu yönündeki sonuçlara ulaşmışlardır.

Teknoloji çalışanlarına yönelik yapılan bir çalışmada örgütleriyle özdeşleşmiş işgörenlerin iş tatmin düzeyleri de yüksektir (Sökmen ve Bıyık, 2016, s. 226). Başka bir çalışmada ise otel çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeyleri yükseldikçe iş tatmin düzeylerinin arttığı, örgütsel özdeşleşme düzeyleri azaldıkça iş tatmin düzeylerinin de azaldığı sonucuna ulaşılmıştır (Morçin ve Çarıkçı, 2016, s. 104).

Literatür sonuçları değerlendirildiğinde ağırlıklı olarak çalışanların iş tatmin seviyeleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4.3. İşte Mutluluk ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki

Mutluluk sadece kişilerin özel hayatları ile ilgili değildir. Çalışanların iş yerlerindeki mutlulukları, çalışma ilişkilerinde üzerinde düşünülmesi gereken konular arasındadır. İşgörenlerin özverili olarak tam kapasiteli çalışmaları ve yüksek performans göstermeleri onların motivasyonları ile alakalı bir durumdur (Akın ve Aktar, 2019, s. 6). Bu bağlamda iş yeri mutluluğu, kişilerin örgütleri ile özdeşleşmeleri ve algıladıkları olumlu hissiyatın olumsuz hissiyattan daha fazla olmasıyla yakından ilişkilidir.

Örgütsel özdeşleşmeye sahip işgörenlerin kurumlarındaki iyilik hâllerinin ve olumlu bakış açılarının geliştiği belirlenmiştir (Wegge vd., 2006). İşgörenin örgütsel özdeşleşmesi ile sağlığı arasında aynı şekilde pozitif bir sonuç olduğu bulgulanmıştır (Avanzi, Van Dick, Fraccaroli ve Sarchielli, 2012). Örgütsel özdeşleşmenin iş doyumunu ve esenlikle ilgili aracılık etkisi de bulunmaktadır (Knight ve Haslam, 2010). Elde

edilen bu açıklamalar neticesinde iş yerindeki mutluluk ile örgütsel özdeşleşme ve iyilik hâli arasında ilişkinin olduğu net olarak görülmektedir.

Örgütsel özdeşleşme, çalışanın örgüt değerleriyle örtüşmesidir. Çalışan birey örgütüyle ne kadar çok özdeşleşirse aynı oranda iş yerindeki mutluluğunda da artış olacak, böylelikle örgütüne karşı duyduğu sorumluluklarının gereğini yerine getirmeye çalışacaktır (Ashforth ve Mael, 1989). Örgütsel özdeşleşme kavramında, çalışmaya tutkunluktaki gibi etkililik ile enerjik olma olgusu yer almaz. Bu sebeple çalışmaya tutkunluk, örgütsel özdeşleşme ile kıyaslandığında daha kapsamlı bir kavram olarak değerlendirilir. Diğer taraftan örgütsel özdeşleşme çalışmaya tutkunluğun bir parçası olarak değerlendirilebilir. Yüksek seviyede örgütsel özdeşleşme duygusuna sahip kişiler, işlerine karşı hissettikleri bu duygunun doğal bir sonucu olarak iş yerlerinde çalışırken beklenenin üzerinde bir performans sergilerler. Elde edilen bu performans çıktısı çalışanı mutlu ettiği gibi örgütüyle özdeşleşmesini de perçinleyerek aralarında oluşan uyumu da geliştirir (Schermerhorn, Osborn, Uhl-Bien ve Hunt, 2011).

Açıklamalardan da anlaşılacağı üzere birçok faktörden etkilenen iş yeri mutluluğu aynı şekilde birçok tutum ve davranışı da etkilemektedir. Bunun sonucunda örgütsel özdeşleşme ve işte mutluluk kavramları arasında sarmal bir ilişki olduğu da görülmektedir.

4.4. İş Tatmini, İşte Mutluluk ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki

İş tatmini statik veya durağan değildir. Çalışma hayatında iş tatminini etkileyen bireysel ya da örgütsel faktörler bulunmaktadır (Lam, 1995).

Çalışan kişiler çalışma yaşamlarında yaptıkları işler ve edindikleri arkadaşlıklar ile çevrelerinde çok farklı tecrübelerle sahip olarak hayatlarını idame ettirirler. Kişiler çalışma yaşamında edindikleri bu tecrübeler neticesinde gerek çevrelerine gerekse örgütlerine karşı işteki mutluluklarını veya örgütleriyle özdeşleşmelerinin getirdiği tutumlarını yansıtırılar. İş tatmini tutumların sonucunda meydana gelir ve çalışanın fizyolojik ve ruhsal sağlığı üzerinde etkilidir. Bu etki örgütün devamlılığı açısından da değerli bir bileşendir (Bingöl, 1990).

İş tatmini yönetim literatüründe ayrı bir yerde konumlanmaktadır. Bu konumlanma neticesinde iş tatmini, çalışan mutluluğunu etkileyerek örgütsel

özdeşleşmeyi sağlar. Sonuç olarak çalışan da üstün bir performans sergilemiş olur (Yousef, 1998).

Yapılan bir çalışmada örgütsel davranışın kuramsal bir belirleyicisi olarak incelenen işte mutluluk, çalışanların iş tecrübeleri ile işlerine karşı duydukları inanç ve duyguları açıklar. Bunun sonucunda çalışan bireyin işiyle ilgili sağlıklı bir değerlendirme yapması onun işe bağlılığını da etkiler (Basinska ve Rozkwitalska, 2022, s. 551). Örgütsel düzeydeki olgulara ve tecrübelerle odaklanan işte mutluluk, algı ve duyguların anlaşılması sonucunda özdeşleşme üzerinde bir yapı oluşturur. Bu oluşan yapı, iş tatmini, işte mutluluk ve örgüte karşı oluşan tutum ve davranışları şekillendirir (Singh ve Aggarwal, 2018).

Örgütsel özdeşleşme işgörenlerin örgütleriyle aralarında oluşan psikolojik ve anlamlı bir bağdır (O'Reilly ve Chatman, 1986, s. 494). Özdeşleşme sonucunda oluşan bu psikolojik bağ ile çalışan birey kendisini ve kişisel yetkinliklerini tanıma fırsatı bulur. Kişide oluşan olumlu durum neticesinde işte mutluluk, olumsuz durumda ise işte mutsuzluk görülebilir. Bu da kişinin iş tatmin düzeyinin inişli çıkışlı olmasına sebebiyet verebilir (Dutton vd., 1994). Bunun önüne geçmek için bireyin kendisini örgütüyle özdeşleştirmesi ve tek bir vücut gibi hareket etmesi gerekmektedir (Ashforth ve Mael, 1989, s. 25).

Sağlık çalışanlarının sorumluluklarını yerine getirirken iş tatmin düzeyleri ve işte mutlulukları, hizmet alan hastalar ve hastane yönetimi açısından değerlidir. İlave olarak sağlık çalışanlarının örgütleriyle özdeşleşmeleri, onların işlerini daha hevesli yapmalarına sebep olacak ve tatmin seviyelerinde oluşacak artışla birlikte işte mutluluk düzeyleri de olumlu yönde artış gösterecektir. İlgili yazında bu üç değişkenin beraber kullanıldığı çalışmanın az olması sebebiyle, bu araştırmanın özgün olması beklenmektedir. İş tatmini, işte mutluluk ve örgütsel özdeşleşme ile elde edilen analiz sonuçları ve ilgili paydaşlara öneriler çalışmanın sonuç kısmında açıklanmaktadır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM VE BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın amacı ve önemi, araştırma modeli ve hipotezleri, araştırmanın sınırlılıkları, araştırmanın evreni ve örnekleme, veri toplama araçları ve verilerin analizine ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Günümüzde sağlık sektörü çok yoğun bir şekilde değişim ve dönüşüm içerisinde. Bunun temel nedenlerinden bir tanesi sağlık sektöründeki gerek özel gerekse kamu sağlık kuruluşları bağlamında artan rekabet ortamıdır. Bu ortamı pozitif olarak geliştirmek, bir şekilde rakiplerinin önünde olabilmek ve bunu sürdürebilmek sağlık çalışanlarının iş tatminleri ve işte mutluluk düzeyleri ile ilgili olup örgütsel özdeşleşme çabaları tüm paydaşlar nezdinde önem arz etmektedir. Mutluluk, bireylerin pozitif duygu durumlarını yansıtan bir kavramdır. Bu kavramın bireylerin günlük aktiviteleri arasında önemli bir yer tutan iş yaşamında da önemli bir karşılığı bulunmaktadır. İş yaşamında mutluluk bireyin sağlığı, iyilik hâli ve psikolojisi olmak üzere pek çok yönden etkili olmaktadır. İş tatmini, çalışan bireyin yaptığı iş ve çalıştığı örgütü ile ilgili olarak genel duygu ve düşünce kalıpları ile alakalı fikir oluşturabilecek çalışma yaşamındaki önemli bir değişkendir. İş tatmini, işgörenin işine ait bireysel değerlendirme yapması sonucunda ortaya çıkan duygusal bir durumdur. Örgütsel özdeşleşme, kişinin kendisi ile ilgili durumunu tanımlarken kullandığı kavramlarla örgütü için kullandığı kavramlar arasında benzerlik kurmasıdır.

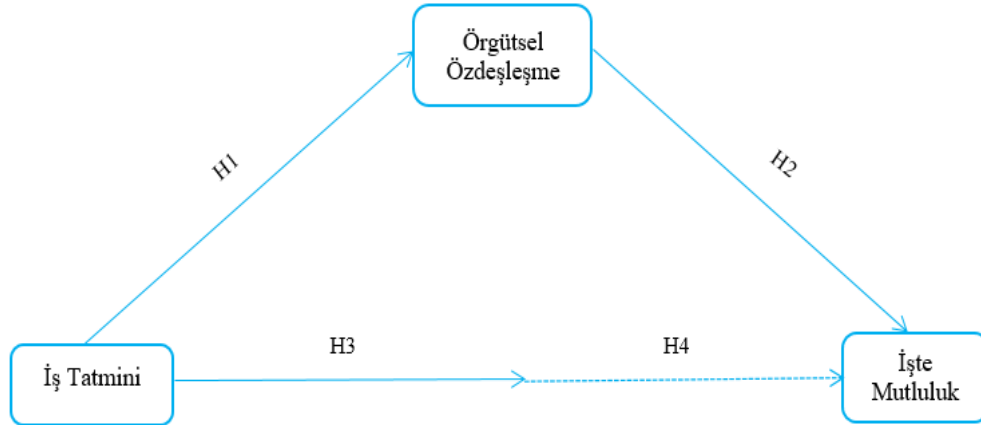
Sağlık çalışanlarının hizmet sunumlarında amaçları yerine getirebilmek için hem örgütün hem de çalışan bireylerin amaçlarını farklı güçler kullanarak birleştirme eğiliminde olmaları beklenen bir durumdur. Açıklamalar çalışmanın kapsamı noktasında bir yol gösterici olarak ortaya çıkmakta olup bu bağlamda iş tatmini, işte mutluluk ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki sonucunda elde edilen analiz sonuçlarına göre sağlık sektöründe çalışanların durumları ve sağlık kurum ve kuruluşlarının verimlilik düzeyleri üzerine katkı yapacağı amacı da taşımaktadır.

Tüm bu anlatılanlar eşliğinde bu çalışmada; iş tatmininin işte mutluluk üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünün olup olmadığının tespit

edilmesi ve çıkan sonuçları yordamak amaçlanmaktadır. Ayrıca, Türkiye’de sağlık çalışanlarının mutluluklarını değerlendirmeye yönelik yapılan araştırmalardaki boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Bu üç değişken arasındaki ilişkinin araştırılması neticesinde çıkacak sonuçların sağlık yöneticilerine ve ilgili paydaşlara yol göstermesi araştırma kapsamındaki amaçlar arasında yer almaktadır. Çalışma, dünyadaki farklı literatür çalışmalarıyla ilişkilendirilerek kapsamlı bir araştırma ile çalışmaya özgünlük kazandırılması da amaçlanmıştır. Nihayetinde çalışmada ortaya çıkan durumun stratejik bağlamda sağlık yöneticileri ve insan kaynakları perspektifinde verimlilik ve kalite çıktısı doğrultusunda olumlu bir katkı sağlaması ve sağlık çalışanlarının hizmet sunum biçimlerinde pozitif bir etki göstermesi sonucunda çalışanların yaşam kalitelerindeki etkisini tespit etmek amacı da bulunmaktadır.

5.2. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın bağımsız değişkeni iş tatmini, bağımlı değişkeni işte mutluluk, aracı değişkeni örgütsel özdeşleşmedir. Araştırmada iş tatmininin işte mutluluk üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü incelenmiş olup, iş tatmini, işte mutluluk ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki üzerine bir model ortaya çıkarılmıştır.



Şekil 1. Araştırma modeli

5.3. Araştırmanın Hipotezleri

H1: İş tatmini örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

H2: Örgütsel özdeşleşme işte mutluluğu anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

H3: İş tatmini işte mutluluğu anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

H4: İş tatmininin işte mutluluk üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin anlamlı bir şekilde aracılık rolü vardır.

5.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın sadece İstanbul ilindeki sağlık kurum ve kuruluşları ile sınırlı olması araştırmanın sınırlılığı olarak karşımıza çıkmaktadır. İleride daha geniş kapsamlı bir çalışma ile bu araştırmadaki sınırlılıklar azaltılabilir.

5.5. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evreni İstanbul ilindeki sağlık kurum ve kuruluşlarında görev yapan personelden oluşmaktadır. İstanbul ilinde sağlık tesislerinde çalışan toplam personel sayısı, Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2022’de 156.487 kişi olarak yayınlanmıştır. Belirli anakütleden çekilecek örnek sayısı Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) tarafından geliştirilen tabloda 0.05 örnekleme hatası için $p=0.50$ ve $q=0.50$ için 384 kişi olarak belirlenmiştir. Araştırmada tesadüfî örnekleme yöntemi kullanılmıştır. İstanbul Gelişim Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurul Başkanlığı’nın 29.02.2024 tarihli toplantısında, araştırmanın etik olarak uygunluğuna karar verilmiştir. Çalışmada anket çalışmasını yapmak için İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü’nden 22.04.2024 tarih ve 241650272 sayılı yazı ile araştırma izni alınmıştır. Gönüllülük esası ile yüz yüze ve online olarak anketler gerçekleştirilmiş olup, belirlenen örneklemin de üzerinde 456 katılımcıya ulaşılmıştır.

5.6. Veri Toplama Araçları

Araştırmada ankete katılanlardan anket sorularının tamamını yanıtlamaları istenmiş olup, bazı sorulara cevap verilmeme veya atlanması ihtimaline karşı anket formu oluşturulurken tüm soruların cevaplanması zorunlu hâle getirilmiştir. Araştırma için hazırlanan anket 4 bölümden oluşmakta ve toplamda 26 ifade yer almaktadır. Birinci bölümde demografik değişkenlere yer verilmiş olup, bunlar; cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, mesleki kıdem yılı, pozisyon ve gelir olmak üzere toplamda 7 ifadeden oluşmaktadır.

İş Tatmini Ölçeği: Bu çalışmada kullanılan, iş tatmini seviyesini değerlendirmek amacıyla, işgörenlerin yaptıkları işlerdeki memnuniyet durumunu tespit etmek için, Brayfield ve Rothe’nin (1951) geliştirdiği, 5 maddelik kısa formunun

Judge, Locke, Durham ve Kluger'in (1998) oluşturdukları iş tatmini ölçeğinin Türkçeye uyarlanması Keser ve Bilir (2019) tarafından yapılmıştır. Faktör analizi bulgularına bakıldığında Türkiye'deki çalışan örneklemini için ölçeğin tek faktörlü yapısının uygun olduğu anlaşılmıştır. Ölçeğin iç tutarlık güvenilirliğinin (cronbach alfa = 0.85) yüksek olduğu tespit edilmiştir (Keser ve Bilir, 2019). Anketlere katılan katılımcılardan her bir soruya 5'li likert ölçeği (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum Fikrim Yok, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum) ile katılım düzeylerini belirtmeleri istenmiştir.

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği: Mael ve Ashforth (1989, 1992) yaptıkları çalışmalar ile örgütsel özdeşleşme konusunda öncülük etmişler, hazırladıkları ölçek bu alanda en çok kullanılan ölçek olmuştur. Ölçek 6 sorudan oluşmaktadır. Ölçeğin güvenilirlik düzeyi Mael ve Ashforth tarafından 0,87 olarak belirtilmiştir. Tak ve Aydemir (2004) de yaptıkları çalışmalarda aynı ölçeği kullanmışlar, ölçeğin tek faktörlü olduğunu ve ankette kullandıkları soruların faktör yüklerinin 0,63-0,84 arasında değişiklik gösterdiğini tespit etmişlerdir. Tüzün (2006), banka çalışanları üzerinde 6 maddelik örgütsel özdeşleşme ölçeğini kullanmıştır, yapılan analiz neticesinde tek bileşen üzerinde toplanan maddelerin iç tutarlık katsayısını 0,78 olarak hesaplamıştır (Polat, 2009).

Bu çalışmada Polat (2009) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan örgütsel özdeşleşme ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, 5'li likert tipinde ve toplamda 6 ifadeden oluşmaktadır. (1= kesinlikle katılmıyorum, 5= kesinlikle katılıyorum).

İşte Mutluluk Ölçeği: İş yerinde mutluluk seviyelerini tespit etmek için Salas-Vallina ve Alegre (2018) iş yerinde mutluluk ölçeği geliştirmişlerdir. Ölçeğin Türkçe'ye geçerlemesini Yozgat ve Bilginoğlu (2020) yaparak "İş Yerinde Mutluluk Ölçeği Kısa Formu" oluşturulmuştur.

Polatcı ve Ünüvar (2021) yaptıkları çalışmada 36 ifade ve 4 boyuttan meydana gelen "İşte Mutluluk Ölçeği" geliştirmişlerdir. Ölçekte 14 ifade yönetici kaynaklı, 8 ifade iş yeri kaynaklı, 8 ifade birey-iş uyumu kaynaklı ve 6 ifade iş yeri arkadaşı kaynaklı mutluluk boyutları yer almaktadır. Aynı çalışmada boyutların her birinden en yüksek faktör yüküne sahip 2 ifade alınarak bu ifadeler birleştirilmek suretiyle 8 ifadeli ve tek boyutlu "İşte Mutluluk Ölçeği Kısa Formu" oluşturulmuştur. Ölçeğin güvenilirlik

analizinde güvenirlik katsayısı örneklem 1 için Cronbach alfa 0.80, örneklem 2 için Cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0.82 olarak bulunmuştur (Polatcı ve nvar, 2021).

Bu çalışmada çalışanların iş yerinde mutluluklarını ölçmek için Polatcı ve nvar (2021) tarafından geliştirilmiş olan “İşte Mutluluk leği”nin 8 maddelik kısa formu kullanılmıştır. Ölçek, 5’li likert tipinde ve toplamda 8 ifadeden oluşmaktadır (1= kesinlikle katılmıyorum, 5= kesinlikle katılıyorum).

5.7. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde IBM SPSS Statistics Version 26 (IBM Inc., Armonk, NY, ABD) programı kullanılmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunluğu arpıklık ve basıklık değerleri doğrultusunda test edilmiştir. Verilerin arpıklık ve basıklık değerleri sonucunda -1 ile +1 arasında değer aldıkları görülmüş (Hair, Black, Babin, Anderson ve Tatham, 2013) ve normal dağılım şartını sağlamıştır. Sosyo-demografik değişkenler ve ölçek puan ortalaması için tanımlayıcı istatistikler, çalışmada kullanılan ölçekler ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir fark olup olmadığının belirlenmesinde bağımsız örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), gruplar arası farklılığı belirlemek için Pos Hoc Tukey Testi uygulanmıştır. Ölçekler arası ilişkilerin ortaya konulmasında Pearson korelasyon analizi tercih edilmiştir. Aracılık analizi için Process Macro (Model 4) kullanılmıştır. Sonuçlar bootstrap güven aralıklarında tahmin edilmiştir. Güven aralığı %95 olarak belirlenmiştir ve sıfır içermemiştir. İstatiksel anlamlılık düzeyi $p<0,05$ olarak alınmıştır.

5.8. Araştırmanın Bulguları

5.8.1. Araştırmaya katılanlara ait demografik bilgiler

Çalışanların sosyo-demografik özellikleri Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Sosyo-demografik bilgiler

Sosyo-demografik bilgiler		N	%
Cinsiyet	Kadın	300	65,8
	Erkek	156	34,2
Medeni Durum	Evli	307	67,3
	Bekâr	149	32,7
Yaş	23 yaş ve altı	20	4,4
	24-43 yaş	274	60,1
	44 yaş ve üzeri	162	35,5
Eğitim düzeyi	Lise ve altı	33	7,2
	Ön Lisans	101	22,1
	Lisans	200	43,9
	Lisansüstü	122	26,8
Toplam mesleki yıl	5 yıl ve aşağısı	75	16,4
	5-10 yıl	66	14,5
	10-15 yıl	78	17,1
	15-20 yıl	71	15,6
	20-25 yıl	74	16,2
	25 yıl üstü	92	20,2
Pozisyon	Yönetici	37	8,1
	Sağlık Çalışanı	289	63,4
	İdari Personel	91	20
	Diğer	39	8,5
Gelir	30.000 ve aşağısı	36	7,9
	30.001-40.000	139	30,5
	40.001-50.000	202	44,3
	50.001-60.000	38	8,3
	60.001 ve üzeri	41	9

Çalışanların %65,8’i (N=300) kadın, %34,2’si (N=156) erkektir. Medeni durum olarak; %67,3’ü (N=307) evli, %32,7’si (N=149) bekârdır. Yaş dağılımlarında; %4,4’ü (N=20) 23 yaş ve altı, %60,1’i (N=274) 24-43 yaş, %35,5’i (N=162) 44 yaş ve

üzeridir. Eğitim düzeylerinde; %7,2'si (N=33) lise ve altı, %22,1'i (N=101) ön lisans, %43,9'u (N=200) lisans ve %26,8'i (N=122) lisansüstü mezunudur. Toplam mesleki yıl olarak; %16,4'ü (N=75) 5 yıl ve aşağısı, %14,5'i (N=66) 5-10 yıl, %17,1'i (N=78) 10-15 yıl, %15,6'sı (N=71) 15-20 yıl, %16,2'si (N=74) 20-25 yıl, %20,2'si (N=92) 25 yıl ve üzeridir. Pozisyon dağılımlarında; %8,1'i (N=37) yönetici, %63,4'ü (N=289) sağlık çalışanı, %20'si (N=91) idari personel, %8,5'i (N=39) diğer birimlerde çalışan personeldir. Gelir dağılımlarında; %7,9'u (N=36) 30.000 ve aşağısı, %30,5'i (N=139) 30.001-40.000 arası, %44,3'ü (N=202) 40.001-50.000 arası, %8,3'ü (N=38) 50.001-60.000 arası ve %9'u (N=41) 60.001 ve üzeridir (Tablo 2).

5.8.2. Değişkenlerde kullanılan ölçeklerin madde puan ortalamaları

İş tatmini ölçeğine verilen yanıtlardan elde edilen madde puan ortalamaları Tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 3. İş tatmini ölçeği madde puan ortalamaları

Ölçek maddeleri	Ortalama	Standart Sapma
Şu anki işimden oldukça memnunum.	3,39	1,05
Çoğu günler işime hevesle giderim.	3,15	1,14
İşteki her günüm bitmeyecekmiş gibi gelir.	3,27	1,06
İşimi eğlenceli bulurum.	3,04	1,10
İşimin tatsız olduğunu düşünürüm.	3,31	1,06

Tablo 3'de en yüksek madde puan ortalaması 3,39 ile “Şu anki işimden oldukça memnunum” ifadesi yer alırken en düşük madde puan ortalaması 3,04 ile “İşimi eğlenceli bulurum” ifadesidir.

İşte mutluluk ölçeğine verilen yanıtlardan elde edilen madde puan ortalamaları Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. İşte mutluluk ölçeği madde puan ortalamaları

Ölçek maddeleri	Ortalama	Standart Sapma
Yöneticim çalışanlarına karşı güler yüzlüdür.	3,24	1,16
Yöneticim çalışanlarına karşı samimi davranır.	3,14	1,18
İş yerimde yeterli düzeyde terfi imkânları bulunmaktadır.	2,29	1,12
İş yerimde adil bir ödüllendirme sistemi vardır.	2,29	1,14
Yaptığım iş ile gurur duyuyorum.	3,77	0,95
İşimi severek yapıyorum.	3,70	1,00
İş arkadaşlarımla uyum içerisinde çalışmaktayız.	3,77	0,95
İş arkadaşlarımla ilişkilerimiz samimi ve içtendir.	3,60	1,03

Tablo 4’te en yüksek madde puan ortalaması 3,77 ile “İş arkadaşlarımla uyum içerisinde çalışmaktayız” maddesi olduğu görülmüş olup en düşük madde puan ortalaması 2,29 ile “İş yerimde yeterli düzeyde terfi imkânları bulunmaktadır” maddesinin yer aldığı görülmektedir.

Örgütsel özdeşleşme ölçeğine verilen yanıtlardan elde edilen madde puan ortalamaları Tablo 5’te gösterilmiştir.

Tablo 5. Örgütsel özdeşleşme ölçeği madde puan ortalamaları

Ölçek maddeleri	Ortalama	Standart Sapma
Biri çalıştığım iş yerini eleştirdiğinde, kendime hakaret edilmiş gibi hissedirim.	3,20	1,14
Diğer kişilerin çalıştığım iş yeri hakkında ne düşündükleri benim için çok önemlidir.	3,08	1,18
Çalıştığım iş yeri hakkında konuşurken genellikle "biz" ifadesini kullanırım.	3,71	1,02
Çalıştığım iş yerinin başarısını kendi başarım gibi hissedirim.	3,70	,99
Biri çalıştığım iş yeri için övgü dolu sözler söylediğinde kendime iltifat edilmiş gibi hissedirim.	3,65	1,01
Medyada çalıştığım iş yerine yönelik bir eleştiri yer aldığında kendimi kötü hissedirim.	3,67	1,01

Tablo 5’te en yüksek madde puan ortalaması 3,71 ile “Çalıştığım iş yeri hakkında konuşurken genellikle "biz" ifadesini kullanırım” maddesidir. En düşük madde puan ortalaması 3,08 ile “Diğer kişilerin çalıştığım iş yeri hakkında ne düşündükleri benim için çok önemlidir” maddesidir.

5.8.3. Değişkenlere yönelik tanımlayıcı istatistikler

İş tatmini, işte mutluluk ve örgütsel özdeşleşmeye yönelik tanımlayıcı istatistikler Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6. Tanımlayıcı istatistikler

Değişkenler	Minimum	Maximum	Ortalama	Standart Sapma	Skewness	Kurtosis	Cronbach Alpha
İş tatmini	1,00	5,00	3,23	,87	-,430	-,381	,867
İşte mutluluk	1,00	5,00	3,22	,74	-,139	,075	,843
Örgütsel Özdeşleşme	1,00	5,00	3,50	,79	-,595	,518	,841

İş tatmini puan ortalaması 3,23; işte mutluluk 3,22 ve örgütsel özdeşleşme 3,50’dir.

5.8.4. Değişkenlere ait fark testleri

İş tatmini, işte mutluluk ve örgütsel özdeşleşme ile cinsiyet arasında yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. İş tatmini, işte mutluluk ve örgütsel özdeşleşmenin cinsiyete göre değerlendirilmesi

Değişkenler	Cinsiyet	N	$\bar{x} \pm ss$	Test Değeri	P değeri
İş Tatmini	Kadın	300	3,19±0,86	T:-1,0369	P:0,172
	Erkek	156	3,31±0,90		
İşte Mutluluk	Kadın	300	3,21±0,74	T:-0,382	P:0,703
	Erkek	156	3,24±0,74		
Örgütsel Özdeşleşme	Kadın	300	3,45±0,80	T:-1,760	P:0,079
	Erkek	156	3,59±0,77		

İş tatmini, işte mutluluk ve örgütsel özdeşleşme ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$; Tablo 7).

İş tatmini, işte mutluluk ve örgütsel özdeşleşme ile medeni durum arasında yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8. İş tatmini, işte mutluluk ve örgütsel özdeşleşmenin medeni duruma göre değerlendirilmesi

Değişkenler	Medeni durum	N	$\bar{x} \pm ss$	Test Değeri	P değeri
İş Tatmini	Evli	307	3,22±0,86	T:-0,618	P:0,537
	Bekâr	149	3,27±0,91		
İşte Mutluluk	Evli	307	3,19±0,71	T:-1,428	P:0,154
	Bekâr	149	3,30±0,78		
Örgütsel Özdeşleşme	Evli	307	3,52±0,79	T:0,646	P:0,519
	Bekâr	149	3,47±0,80		

İş tatmini, işte mutluluk ve örgütsel özdeşleşme ile medeni durum arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$; Tablo 8).

İş tatmini, işte mutluluk ve örgütsel özdeşleşme ile çalışanların yaş gruplarına göre yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9. İş tatmini, işte mutluluk ve örgütsel özdeşleşmenin yaş gruplarına göre değerlendirilmesi

Değişkenler	Yaş	N	$\bar{x} \pm ss$	Test Değeri	P değeri
İş Tatmini	23 yaş ve altı	20	2,92±0,93	F:1,725	P:0,179
	24-43 yaş	274	3,22±0,89		
	44 yaş ve üzeri	162	3,29±0,83		
İşte Mutluluk	23 yaş ve altı	20	3,25±0,84	F:0,080	P:0,923
	24-43 yaş	274	3,23±0,75		
	44 yaş ve üzeri	162	3,21±0,70		
Örgütsel Özdeşleşme	23 yaş ve altı	20	3,33±0,82	F:1,148	P:0,318
	24-43 yaş	274	3,48±0,81		
	44 yaş ve üzeri	162	3,57±0,76		

İş tatmini, işte mutluluk ve örgütsel özdeşleşme ile çalışanların yaş grupları arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p>0,05$; Tablo 9).

İş tatmini, işte mutluluk ve örgütsel özdeşleşme ile çalışanların eğitim düzeyine göre yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10. İş tatmini, işte mutluluk ve örgütsel özdeşleşmenin eğitim düzeyine göre değerlendirilmesi

Değişkenler	Eğitim düzeyi	N	$\bar{x} \pm ss$	Test ve P Değeri	Gruplar arası fark
İş Tatmini	Lise ve altı	33	3,24±1,04	F:0,970	
	Ön Lisans	101	3,36±0,87	P:0,407	
	Lisans	200	3,21±0,84		
	Lisansüstü	122	3,17±0,88		
İşte Mutluluk	Lise ve altı ¹	33	3,43±0,81	F:2,773	1>2
	Ön Lisans ²	101	3,36±0,82	P:0,041*	
	Lisans ³	200	3,18±0,67		
	Lisansüstü ⁴	122	3,13±0,73		
Örgütsel Özdeşleşme	Lise ve altı	33	3,54±0,81	F:2,377	
	Ön Lisans	101	3,59±0,86	P:0,069	
	Lisans	200	3,55±0,69		
	Lisansüstü	122	3,34±0,86		

*p<0,05

İşte mutluluk ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir (p:0,041). Eğitim düzeyi lise ve altı olanlarda işte mutluluk anlamlı düzeyde daha yüksektir. Gruplar arası farklılığı belirlemek amaçlı yapılan Pos Hoc Tukey Testi'nde eğitim düzeyi alt değişkenlerinde; lise ve altı ile ön lisans mezunları arasındaki ortalama puan farkı lise ve altı mezunları lehine anlamlı bulunmuştur. İş tatmini ve örgütsel özdeşleşme ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir (p>0,05; Tablo 10).

İş tatmini, işte mutluluk ve örgütsel özdeşleşme ile çalışanların toplam mesleki yıl sürelerine göre yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11. İş tatmini, işte mutluluk ve örgütsel özdeşleşmenin toplam mesleki yıla göre değerlendirilmesi

Değişkenler	Toplam mesleki yıl	N	$\bar{x} \pm ss$	Test ve P Değeri	Gruplar arası fark
İş Tatmini	5 yıl ve aşağısı	75	3,29±0,95	F:0,222 P:0,953	
	5-10 yıl	66	3,29±0,96		
	10-15 yıl	78	3,19±0,86		
	15-20 yıl	71	3,18±0,88		
	20-25 yıl	74	3,26±0,86		
	25 yıl üstü	92	3,21±0,78		
İşte Mutluluk	5 yıl ve aşağısı ¹	75	3,55±0,73	F:5,331 P:0,000*	1>2,3
	5-10 yıl ²	66	3,37±0,75		
	10-15 yıl ³	78	3,17±0,72		
	15-20 yıl ⁴	71	3,06±0,76		
	20-25 yıl ⁵	74	3,19±0,75		
	25 yıl üstü ⁶	92	3,06±0,64		
Örgütsel Özdeşleşme	5 yıl ve aşağısı	75	3,56±0,77	F:0,876 P:0,497	
	5-10 yıl	66	3,51±0,94		
	10-15 yıl	78	3,40±0,75		
	15-20 yıl	71	3,49±0,74		
	20-25 yıl	74	3,64±0,72		
	25 yıl üstü	92	3,44±0,81		

*p<0,05

İşte mutluluk ile toplam mesleki yıl arasında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir (p:0,000). Toplam mesleki yıl süresi 5 yıl ve aşağısı olanlarda işte mutluluk anlamlı düzeyde daha yüksektir. Tukey testinde; toplam mesleki yıl süresi 5 yıl ve aşağısı olanlar ile 5-10 yıl ve 10-15 yıl gruplar arasındaki ortalama puan farkı 5 yıl ve aşağısı olanlar lehine anlamlıdır. İş tatmini ve örgütsel özdeşleşme ile toplam mesleki yıl arasında anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır (p>0,05; Tablo 11).

İş tatmini, işte mutluluk ve örgütsel özdeşleşme ile çalışanların pozisyon sürelerine göre yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 12’de gösterilmiştir.

Tablo 12. İş tatmini, işte mutluluk ve örgütsel özdeşleşmenin pozisyona göre değerlendirilmesi

Değişkenler	Pozisyon	N	$\bar{x} \pm ss$	Test ve P Değeri	Gruplar arası fark
İş Tatmini	Yönetici ¹	37	3,44±0,80	F:2,753 P:0,042*	1>2
	Sağlık Çalışanı ²	289	3,15±0,89		
	İdari Personel ³	91	3,39±0,81		
	Diğer ⁴	39	3,31±0,94		
İşte Mutluluk	Yönetici	37	3,38±0,69	F:0,767 P:0,513	
	Sağlık Çalışanı	289	3,19±0,74		
	İdari Personel	91	3,23±0,73		
	Diğer	39	3,27±0,80		
Örgütsel Özdeşleşme	Yönetici	37	3,71±0,74	F:0,962 P:0,411	
	Sağlık Çalışanı	289	3,49±0,82		
	İdari Personel	91	3,49±0,67		
	Diğer	39	3,45±0,88		

*p<0,05

İş tatmini ile pozisyon arasında anlamlı bir fark olup (p:0,042) yönetici pozisyonunda olanlarda iş tatmini anlamlı düzeyde daha yüksektir. Tukey testinde pozisyon alt değişkenlerinde; yöneticiler ile sağlık çalışanları arasındaki ortalama puan farkı yöneticiler lehine anlamlıdır. İşte mutluluk ve örgütsel özdeşleşme ile pozisyon arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (p>0,05; Tablo 12).

İş tatmini, işte mutluluk ve örgütsel özdeşleşme ile çalışanların gelir durumlarına göre yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına Tablo 13’de yer verilmiştir.

Tablo 13. İş tatmini, işte mutluluk ve örgütsel özdeşleşmenin gelir durumuna göre değerlendirilmesi

Değişkenler	Gelir	N	$\bar{x} \pm ss$	Test Değeri	P değeri
İş Tatmini	30.000 ve aşağısı	36	3,13±1,06	F:0,412	P:0,800
	30.001-40.000	139	3,26±0,87		
	40.001-50.000	202	3,23±0,86		
	50.001-60.000	38	3,35±0,74		
	60.001 ve üzeri	41	3,15±0,92		
İşte Mutluluk	30.000 ve aşağısı	36	3,32±0,79	F:0,545	P:0,703
	30.001-40.000	139	3,27±0,75		
	40.001-50.000	202	3,20±0,73		
	50.001-60.000	38	3,13±0,73		
	60.001 ve üzeri	41	3,18±0,69		
Örgütsel Özdeşleşme	30.000 ve aşağısı	36	3,34±0,84	F:0,546	P:0,701
	30.001-40.000	139	3,48±0,83		
	40.001-50.000	202	3,55±0,75		
	50.001-60.000	38	3,50±0,88		
	60.001 ve üzeri	41	3,51±0,74		

İş tatmini, işte mutluluk ve örgütsel özdeşleşme ile çalışanların gelir durumları arasında anlamlı bir fark olmadığı ortaya çıkmıştır ($p>0,05$; Tablo 13).

5.8.5. Değişkenlere ait korelasyon analizi

İş tatmini, işte mutluluk ve örgütsel özdeşleşme arasında yapılan pearson korelasyon analizi sonuçlarına Tablo 14’te yer verilmiştir.

Tablo 14. Pearson korelasyon analizi sonuçları

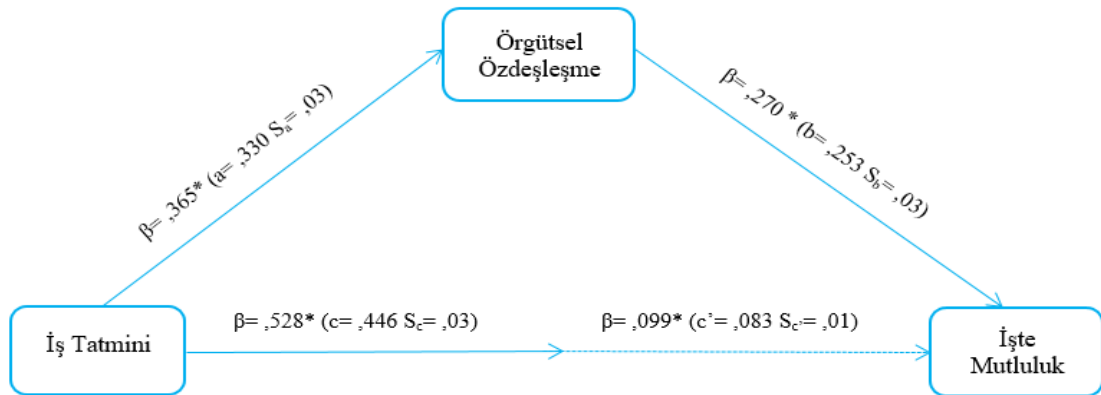
Değişkenler		İş Tatmini	İşte Mutluluk	Örgütsel Özdeşleşme
İş Tatmini	r	1	,628**	,366**
	p		,000	,000
İşte Mutluluk	r	,628**	1	,464**
	p	,000		,000
Örgütsel Özdeşleşme	r	,366**	,464**	1
	p	,000	,000	

**p<0,01

İş tatmini ile işte mutluluk (r: ,628) ve örgütsel özdeşleşme (r: ,366) arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. İşte mutluluk ile örgütsel özdeşleşme (r: ,464) arasında yine anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir (Tablo 14).

5.8.6. Değişkenlere ait aracılık etkisi

Çalışma amacı doğrultusunda iş tatmininin işte mutluluk üzerine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü sonuçlarına görsel olarak Şekil 2’de yer verilmiştir.



Şekil 2. Araştırma modeli analiz sonuçları

Şekil 2’de oluşturulan modelin detaylı analiz sonuçları ise Tablo 15’te sunulmuştur.

Tablo 15. Aracılık etkisi analizi sonuçları

Doğrudan Etki			Standartize Edilmiş Katsayılar	Standartize Edilmemiş Katsayılar	SE	T değeri	P değeri	R ²	Alt Sınır	Üst Sınır
İş tatmini	→	Örgütsel Özdeşleşme	,365	,330	,039	8,371	,000*	,133	,253	,408
İş tatmini	→	İşte Mutluluk	,528	,446	,031	14,232	,000*		,384	,508
Örgütsel Özdeşleşme	→	İşte Mutluluk	,270	,253	,034	7,289	,000*		,184	,321
Dolaylı Etki										
İş tatmini	→	İşte Mutluluk	,099	,083	,017	4,882			,052	,120
Toplam Etki										
İş tatmini	→	İşte Mutluluk	,628	,530	,030	17,195	,000*	,394	,469	,590

*p<0,01

Doğrudan etkiler incelendiğinde; iş tatmininin örgütsel özdeşleşme üzerinde (β : ,365) anlamlı ve pozitif yönde etkisinin olduğu görülmekte olup açıklanan varyans değeri (R^2) ,133’tür. İşte mutluluk üzerinde iş tatmininin (β : ,528) ve örgütsel özdeşleşmenin (β : ,270) anlamlı ve pozitif yönde etkisinin olduğu görülmekte olup açıklanan varyans değeri (R^2) ,458’dir.

Dolaylı etkiler incelendiğinde; iş tatmininin işte mutluluk üzerinde (β : ,099) anlamlı ve pozitif yönde etkisinin olduğu belirlenmiştir.

İş tatmininin işte mutluluk üzerinde doğrudan (β : ,528) ve dolaylı (β : ,099) etkisinin anlamlı olduğu ve örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü gösterdiği sonucu ortaya çıkmıştır.

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu araştırmaya katılanların çoğunluğunun kadın ve evli olduğu görülmektedir. Katılımcıların önemli bir kısmı 24-43 yaş aralığındadır. Araştırmaya dâhil olan katılımcıların azınlığı lise ve altı mezunu olup çoğunluğu lisans mezunudur. Bulgular, değişkenlerin normal dağılım gösterdiğini ve ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Cinsiyete göre yapılan analizlerde iş tatmini, işte mutluluk ve örgütsel özdeşleşme ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. İlgili yazında yapılan çalışmalarda Gökdemir (2016) “Sağlık Çalışanlarında Mobbing Algısının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Kamu Hastanesinde Bir Araştırma” adlı çalışmasının sonucunda kadın çalışanların içsel iş tatminlerinin erkek çalışanların içsel iş tatminlerinden daha düşük olduğu sonucunu saptamıştır. Seyfullahoğulları (2018) işten ayrılma niyeti üzerine yapmış olduğu araştırma sonucunda işgörenlerin iş tatmini genel puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğunu tespit etmiştir. Demiray ve Polattimur (2023) “COVID-19 Pandemisinde Sağlık Çalışanlarının Stres Düzeylerinin İş Becerikliliği ve İşte Mutluluk Düzeylerine Etkisi” adlı çalışmalarında mutluluk ölçeği toplam skoru açısından kadın ve erkek olgular incelendiğinde istatistiksel açıdan anlamlı bir fark oluşmadığını saptamışlardır. Keser (2018) “İşte Mutluluk Araştırması” adlı çalışmasında kadın ve erkek katılımcıların benzer oranda iş yerinde mutlu olduğu sonucunu saptamıştır. Güneş ve Bulut (2024) “Hemşirelerde Psikolojik Sermayenin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi” adlı çalışmalarında hemşirelerin örgütsel özdeşleşme puanlarında cinsiyete göre anlamlı farklılık olduğunu bulgulamışlardır. Erkeklerin örgütsel özdeşleşme puanlarının kadınların örgütsel özdeşleşme puanlarından düşük olduğu bulunmuştur. Alp (2015) “Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Çatışma İletişim Algıları Arasındaki Farklılıklar” adlı çalışmasında hastane personelinin cinsiyet durumları ile örgütsel özdeşleşme puanları arasında anlamlı bir fark tespit etmemiştir.

Bu araştırmaya katılanların 307’si evli olup, 149’u bekârdır. İş tatmini, işte mutluluk ve örgütsel özdeşleşme ile **medeni durum** arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. İlgili yazın incelendiğinde Aktürk (2024) “Sağlık Çalışanlarında İş

Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki” adlı çalışmasında medeni durum parametresine göre kişilerin iş tatmin puanlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. Ünüvar (2021) “İşte Mutluluk Ölçeği (İMÖ): Bir Ölçek Geliştirme Çalışması ve Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İşte Mutluluk Üzerindeki Etkisinde İş Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü” adlı çalışmasında medeni durum ile işte mutluluk arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucunu bulgulamıştır. Demirci’nin (2023) “Algılanan Kurumsal İtibarın Örgütsel Çekicilik, Örgütsel Özdeşleşme ve Duygusal Emek Üzerine Etkisine Yönelik Bir Araştırma” adlı çalışmasında medeni durum ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir fark görülmemiştir.

Bu araştırmaya katılanların 20’si 23 yaş ve altı, 274’ü 24-43 yaş aralığında, 162’si 44 yaş ve üzeri kişilerden oluşmaktadır. İş tatmini, işte mutluluk ve örgütsel özdeşleşme ile çalışanların **yaş grupları** arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır. İlgili yazın incelendiğinde Erşan, Yıldırım, Doğan ve Doğan (2013) “Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu ve Algılanan İş Stresi ile Aralarındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışmalarında yaş grubuna göre, gruplar arasında dış doyum açısından 20-34 yaş grubu ile 45 ve üzeri yaş grubu arasındaki fark istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur. Luchman, Kaplan ve Dalal (2012) 18-40 yaş arasında işte mutluluk düzeyinin yüksek olduğunu, 41-49 yaş arasında bu düzeyin düşüş gösterdiğini, 50-72 yaş arasında ise yeniden yüksek seviyelere çıktığını bulgulamışlardır. Envergil (2018) “Sağlık Çalışanlarının Psikolojik Sözleşme Algılarının Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi” adlı çalışmasında sağlık personelinin örgütsel özdeşleşme seviyelerinde istatistiki açıdan anlamlı şekilde fark olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Bu araştırmaya katılanların 33’ü lise ve altı, 101’i ön lisans mezunu, 200’ü lisans mezunu ve 122’si yüksek lisans mezunudur. İşte mutluluk ile **eğitim düzeyi** arasında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Eğitim düzeyi lise ve altı olanlarda işte mutluluk anlamlı düzeyde daha yüksektir. Gruplar arası farklılığı belirlemek amaçlı yapılan Pos Hoc Tukey Testi’nde eğitim düzeyi alt değişkenlerinde; lise ve altı ile ön lisans mezunları arasındaki ortalama puan farkı lise ve altı mezunları lehine anlamlı bulunmuştur. İş tatmini ve örgütsel özdeşleşme ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. İlgili yazın incelendiğinde Sveinsdottir, Biering ve Ramel (2006) çalışmalarında, doktorların iş tatmininin diğer personele göre daha fazla

olması, diğer personelin işlerinde yükselme imkânlarının kısıtlı olmasından dolayı olabileceği sonucuna ulaşmışlardır. İzlanda’da yapılan bir çalışmada da aynı şekilde doktorların iş tatminlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Keser’in (2018) “İşte Mutluluk Araştırması” adlı çalışmasında katılımcıların eğitim seviyeleri ile işte mutluluk düzeylerinde paralellik tespit edilmiştir. Çalışmaya katılanların eğitim seviyeleri yükseldikçe mutlu olanların oranları da artmaktadır. Güneş ve Bulut’un (2024) “Hemşirelerde Psikolojik Sermayenin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi” adlı çalışmalarında hemşirelerin örgütsel özdeşleşmelerinde eğitim seviyelerine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Bu araştırmaya katılanların **mesleki deneyimleri**; 75 kişinin 5 yıl ve aşağısı, 66 kişinin 5-10 yıl arası, 78 kişinin 10-15 yıl arası, 71 kişinin 15-20 yıl arası, 74 kişinin 20-25 yıl arası, 92 kişinin 25 yıl üstüdür. İşte mutluluk ile toplam mesleki yıl arasında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Toplam mesleki yıl süresi 5 yıl ve aşağısı olanlarda işte mutluluk anlamlı düzeyde daha yüksektir. Tukey testinde; toplam mesleki yıl süresi 5 yıl ve aşağısı olanlar ile 5-10 yıl ve 10-15 yıl grupları arasındaki ortalama puan farkı 5 yıl ve aşağısı olanlar lehine anlamlıdır. İş tatmini ve örgütsel özdeşleşme ile toplam mesleki yıl arasında anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır. İlgili yazındaki benzer çalışmalarda Karakuş (2019) “Çalışma Hayatında İş Tatmini ve İş Stresi: Özel Bir Hastanede Çalışan Hemşireler Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmasında toplam mesai zamanının iş tatminini etkilediğini tespit etmiştir. Saygılı, Özer ve Öke (2018) “Örgütsel Özdeşleşme ve Çalışan Performansının İncelenmesi: Bir Kamu Hastanesinde Uygulama” adlı çalışmalarında sağlık alanında toplam mesai zamanının örgütsel özdeşleşme bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmişlerdir.

Bu araştırmaya katılanların çalıştıkları **pozisyon** olarak; 37 kişi yönetici, 289 kişi sağlık çalışanı, 91 kişi idari personel ve 39 kişi diğer personelden oluşmaktadır. İş tatmini ile pozisyon arasında anlamlı bir fark olup yönetici pozisyonunda olanlarda iş tatmini anlamlı düzeyde daha yüksektir. Tukey testinde pozisyon alt değişkenlerinde; yöneticiler ile sağlık çalışanları arasındaki ortalama puan farkı yöneticiler lehine anlamlıdır. İşte mutluluk ve örgütsel özdeşleşme ile pozisyon arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. İlgili yazında benzer çalışmalara bakıldığında Nal ve Nal’ın (2018) “Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi: Bir Kamu Hastanesi

Örneği” adlı çalışmalarında sağlık işgörenlerinin meslek gruplarına göre iş tatmin puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır. Yüksekbilgili ve Akduman’ın (2016) “Sağlık Personelinin Mutlulukları Üzerine Bir Alan Araştırması: Aile Sağlığı Merkezlerinde Bir Uygulama” adlı çalışmalarında değişik pozisyonda çalışan personelin işte mutluluklarında anlamlı bir fark görülmüştür. Ortalamalara bakıldığında iş yerinde mutluluğun aile hekimi uzmanlarında en yüksek olduğu, devamında hemşirelerde, daha sonra aile hekimlerinde ve en az da personelde olduğu görülmüştür. Yılmaz ve Yüceler (2021) “Örgütsel Prestijin Örgütsel Özdeşleşme Düzeyine Etkisi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama” adlı çalışmalarında hemşire, sağlık teknisyeni, sağlık hizmetleri, genel idari hizmetler ve yardımcı hizmetler sınıfları arasında örgütsel özdeşleşmede farklılık tespit etmişlerdir. Çalışma sonucunda sağlık teknisyenleri diğer iş sınıflarına göre daha düşük ortalama göstermiştir.

Bu araştırmaya katılanların **gelir** durumlarına bakıldığında 36 kişinin 30.000 ve aşağı, 139 kişinin 30.001-40.000, 202 kişinin 40.001-50.000, 38 kişinin 50.001-60.000 ve 41 kişinin 60.001 ve üzeri gelir elde ettikleri görülmektedir. İş tatmini, işte mutluluk ve örgütsel özdeşleşme ile çalışanların gelir durumları arasında anlamlı bir fark olmadığı ortaya çıkmıştır. İlgili yazın incelendiğinde Hassoy (2019) “Bir Devlet Hastanesindeki Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler” adlı çalışmasında sağlık mensuplarının iş tatminlerini etkileyen faktörler içerisinde gelirin öne çıktığını tespit etmiştir. Özellikle ekonomik anlamda yüksek gelir elde edenlerin iş tatminlerinin yüksek oranda anlamlı olduğu neticesine ulaşmışlardır. Krause (2014) mutluluk ve işin ekonomik boyutuyla ilgili araştırma yapmıştır. Bu araştırmanın sonucunda iş yeri mutluluğunun anlamlı yordayıcılarından birinin gelir olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Ünlü (2019) “İş Sağlığı ve Güvenliğinin İş Tatmini ve Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi; Sağlık Sektöründe Bir Uygulama” adlı çalışmasında gelir seviyesi ile örgütsel özdeşleşme ilişkisinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluştuğunu tespit etmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre, iş tatmininin örgütsel özdeşleşme üzerinde (β : ,365) anlamlı ve pozitif yönde etkisinin olduğu görülmekte olup açıklanan varyans değeri (R^2) ,133’tür. Bu sonuçlarla **H1 Hipotezi** desteklenmiştir.

İlgili yazın incelendiğinde Bayram (2019) “Örgütsel Özdeşleşmenin İş Tatmini Üzerine Etkisinde İşe Adanmışlığın Aracı Rolünün Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma” adlı çalışmada **örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini** arasında pozitif yönlü ilişki tespit etmiştir. Karanika-Murray, Duncan, Pontes ve Griffiths (2015) İngiltere’deki 3 farklı kuruluştaki 177 işgören üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırma neticesinde iş tatmini ile örgütsel özdeşleşme arasında müspet bir ilişki bulunmuştur. Feather ve Rauter (2004) gerçekleştirdikleri çalışmada iş tatmini ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif seviyede anlamlı bulgular tespit etmişlerdir. Van Dick (2004) dört farklı örneklem ile yaptığı çalışmada iş tatmini ile örgütsel özdeşleşme arasında farklılaşan seviyelerde müspet ve anlamlı bulgular ortaya koymuştur. Amiot vd. (2006) ise 662 eski havayolu çalışanı ile yaptıkları çalışma neticesinde iş tatmini ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ilişkiler saptamışlardır. Güzel ve Sığırcı (2022) “Algılanan Aşırı Nitelikliliğin İş Doyumu ve Örgütsel Özdeşleşme ile İlişkisi: Doktor ve Hemşireler Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmalarında iş tatmini ile örgütsel özdeşleşme arasında orta seviyede pozitif ve anlamlı bir bağ olduğunu tespit etmişlerdir. Bu durumda örgütsel özdeşleşme arttıkça iş tatmininde de artış olacağı anlaşılmaktadır. Özişli (2023) “Hizmetkar Liderlik ve Örgütsel Özdeşleşmenin İş Tatminine Etkisi: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma” adlı çalışmada örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit etmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre işte mutluluk üzerinde örgütsel özdeşleşmenin (β : ,270) anlamlı ve pozitif yönde etkisinin olduğu görülmekte olup açıklanan varyans değeri (R^2) ,458’dir. Bu sonuçlarla **H2 Hipotezi** desteklenmiştir.

İlgili yazında **işte mutluluk ve örgütsel özdeşleşme** arasındaki ilişkiye yönelik çok fazla çalışma bulunmamaktadır. Çalışmaya yakın araştırmalar incelendiğinde Avanzi vd. (2012) yapmış oldukları araştırmalarında işgören örgütsel özdeşleşmesi ile işgören sağlığı ve esenliği arasında müspet ilişki olduğunu bulgulamışlardır. Knight ve Haslam (2010) yapmış oldukları çalışmalarında örgütsel özdeşleşmenin yönetim kontrolü ile iş tatmini ve esenlik arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini bulmuşlardır. Sibel ve Baysal (2022) “Konaklama İşletmelerinde Önbüro Personelinin Bilişsel Duygu Düzenleme Stratejilerinin Psikolojik İyi Oluş ve Örgütsel Özdeşleşme Algıları ile İlişkisi” adlı çalışmalarında iyi oluş ve örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasında anlamlı

bir bağ olduğu sonucuna ulaşmışlardır. İplik, İplik ve Efeoğlu (2014) “Çalışanların Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü” adlı çalışmalarında hemşirelerin örgütsel destek algılarının örgütsel özdeşleşme seviyelerini etkilediği sonucuna varmışlardır. Örgütsel özdeşleşme ile dengeli şekilde algılanan örgütsel destek seviyeleri düşük bulunmuş olup, bu kavramlar arasında orta seviyede pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin, kurumlarında düşük destek gördüğünü ve bunun neticesinde kurumlarıyla daha az düzeyde özdeşleştiklerini bulgulamışlardır. Aydın ve Çakır (2023) “Akademisyenlerde İş Yerinde Mutluluğun Anlamı, Öncülleri ve Sonuçlarının Belirlenmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma” adlı çalışmalarında akademisyenlerin iş yeri mutluluğunu “iş yerindeki olumlu ilişkiler”, “işini sevmeye ve işle özdeşleşme” olarak düşündüklerini tespit etmişlerdir.

Araştırma sonuçlarına göre, işte mutluluk üzerinde iş tatmininin (β : ,528) anlamlı ve pozitif yönde etkisinin olduğu görülmekte olup açıklanan varyans değeri (R^2) ,458’dir. Bu sonuçlarla **H3 Hipotezi** desteklenmiştir.

İlgili yazın incelendiğinde, Alparslan (2016) “Emek İşçilerinde Fazladan Rol Davranışının Öncülü: İş Tatmini Mi İşyerinde Mutluluk Mu?” adlı çalışmada içsel iş tatmininin mutluluk üzerinde anlamlı ve olumlu etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Çalışmada, işgörenlerin daha çok emek vermek istemelerinin iş tatmininden ziyade çalıştıkları kurumlarında mutlu olmaları ile ilgili olduğu sonucuna varmıştır. Kara ve Başboğa (2022) “İşyeri Mutluluğu ve İş Tatmini İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracı Rolünün Belirlenmesi” adlı çalışmalarında iş tatmini üzerinde iş yeri mutluluğunun pozitif olarak anlamlı bir etkisinin olduğunu, iş yeri mutluluğunun işgörenlerin yaptıkları işle ilgili iş tatminlerini yükselten etkisinin bulunduğunu saptamışlardır. Cullen ve Calitz (2018) “Happiness-a Business Strategy” adlı çalışmalarında iş tatminiyle işte mutluluk arasında anlamlı ilişkinin olduğunu bulgulamışlardır. Vartia (2001) yapmış olduğu çalışmada, çalışanların iş yerindeki sosyal ilişkilerle daha fazla tatmin ve mutlu olabileceklerini ifade etmiştir. Çalışanların yöneticilerinin ve mesai arkadaşlarının karşılıklı itinalı davranışları, güven neticesinde duyulan samimiyet, çalışanların birbirlerini sevmesi ve hissettikleri sosyal destek iş yerlerinde onların mutlu hissetmesini sağlayabilmektedir. Uzun ve Kesicioğlu (2019) “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Mutluluğu ile İş Tatminleri ve Örgütsel

Bağlılıkları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi” adlı çalışmada öğretmenlerin iş tatminleri ile örgütsel mutlulukları ve örgütsel mutlulukları ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde ilişkinin varlığını belirlemişlerdir. Jones, Hill ve Henn (2015) yapmış oldukları çalışmalarında örgütsel mutluluk ile iş tatmini arasında pozitif ilişkiler olduğunu ortaya koymuşlardır. İşgör ve Haspolat (2016) yaptıkları araştırmada eğitim mensupları, güvenlik görevlileri, sağlık çalışanları, adalet çalışanları, din görevlileri ve mühendislerden teşkil edilen örneklem grubunda yakın bir neticeye ulaşarak, örgütsel mutluluk ile iş tatmini arasında müspet bir ilişkinin varlığını ortaya çıkarmışlardır. İş tatmininin örgütsel mutluluğu yordaması da bu araştırmanın önemli sonuçlarından biridir.

Araştırma sonuçlarına göre iş tatmininin işte mutluluk üzerinde doğrudan (β : ,528) ve dolaylı (β : ,099) etkisinin anlamlı olduğu ve örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü gösterdiği sonucu ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlara göre **H4 Hipotezi** desteklenmiştir.

İlgili yazında bu üç değişkenin beraber çalışıldığı herhangi bir araştırmaya rastlanılmamaktadır. Yakın çalışmalara bakıldığında Bayram (2019) “Örgütsel Özdeşleşmenin İş Tatmini Üzerine Etkisinde İşe Adanmışlığın Aracı Rolünün Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma” adlı çalışmasında örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisinde işe adanmışlığın kısmi aracılık rolü olduğunu tespit etmiştir. Ünlü (2019) “İş Sağlığı ve Güvenliğinin İş Tatmini ve Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi; Sağlık Sektöründe Bir Uygulama” adlı çalışmasındaki analizinde; iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ilişkilere rastlamıştır. De Giorgio, Barattucci, Teresi, Rauli, Ballone, Ramaci ve Pagliaro (2023) yaptıkları çalışmalarında örgütsel özdeşleşmenin işgörenlerin iş doyumu ile pozitif, işten ayrılma niyeti ile negatif ilişkili olduğunu bulgulamışlardır. Daha sonra, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti kişisel stres ve mutlulukla ilişkili bulunmuş, bu da örgütsel özdeşleşmenin iş bağlamının ötesinde olumlu bir etkisinin olduğunu göstermiştir.

Bu bulgular sonucunda sağlık yöneticilerine ve ilgili paydaşlara sunulan öneriler aşağıda verilmiştir.

- Sağlık yöneticileri iş yeri ortamında pozitif bir iklim oluşturmaya gayret göstermelidir.
- İşgörenlerin tatmin seviyesini artırmak ve örgütsel özdeşleşmelerini sağlayarak onları mutlu kılmak adına çeşitli programlar düzenleyerek iş yerinde ekip olarak çalışma kültürünü zenginleştirme iradesinde bulunmalıdır.
- Çalışanların motivasyonunu artırmaya yönelik bireysel, birimsel ve kurumsal açıdan uygulamalara destek olmalıdır.
- Sağlık çalışanlarının kariyer planlamalarını yapmalarına yardımcı olmalı ve aidiyet hislerini güçlendirmelidir.
- Sağlık yöneticileri çalışanların iş aile dengesini kurabilmeleri adına onlara gerekli kolaylıklar sağlayarak işinde tatmin yaşayan, örgütüyle özdeşleşen ve nihayetinde işte mutluluk duyan çalışan profili oluşturmak adına faaliyetlerde bulunmalıdır.
- Hizmet sektörünün bir parçası olan sağlık hizmetlerinde çalışma zorluğu dikkate alınarak hastanelerin ergonomik koşullarının geliştirilmesi, çalışanların nöbet uygulamalarının düzenlenmesi, kreş hizmetleri sağlanması, şiddet gibi karşılaşılabilecek sorunlar karşısında yapıcı çözüm önerileri geliştirilmesi vb. gibi çalışmalar yapılmalıdır.

Bu öneriler özellikle sağlık sektöründe çalışanların iş tatmin seviyeleri üzerinde etki oluşturarak onların kurumlarıyla özdeşleşmelerine ve işte mutluluk yaşamalarına dair tutumlar sergilemelerini kolaylaştıracaktır. Bu bağlamda toplumun sağlık refah seviyesi tüm paydaşlar nezdinde daha kolay gelişecektir.

Birçok çalışmada olduğu gibi bu çalışmada da bazı kısıtlılıklar bulunmaktadır. Bahsedilen kısıtlılıklardan biri araştırmacının ilgili yazına kendi imkânlarıyla ulaşabildiği kadar sınırlı olması sayılabilir. Diğer bir kısıtlılık ise araştırmada anket sorularını cevaplayan sağlık çalışanları çerçevesinde değerlendirme yapıldığında örneklem sayısı ve ankete cevap verenlerin sayısının yeterli olmasına rağmen daha sonraki çalışmalarda bu sayılar artırılarak analizler gerçekleştirilebilir. Çalışmanın başka bir kısıtı ise sağlık çalışanlarının çok yoğun çalışma koşullarından ötürü soruları cevaplarken zaman kısıtlarının olması nedeniyle cevaplamalar esnasında farklı parametrelerden ötürü dikkat dağınıklığı olabileceği varsayımdır. Bu durumlar için

özellikle anket toplama esnasında referanslar kullanılmaya çalışılmış olup, anket sorularının cevaplandırılması sağlanmıştır. Bu kısıtlılıkların göz önüne alınarak çalışmanın değerlendirilmesi sağlıklı bir yaklaşım olacaktır.

Konuyla ilgili olarak ilgili yazın incelendiğinde üç değişkenin aynı anda kullanıldığı başka bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu da çalışmaya ayrı bir özgünlük katmaktadır. Bunun neticesinde bu çalışmanın gelecekte bu alanda çalışma yapmak isteyen araştırmacılara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.



KAYNAKÇA

- Abraham, S. (2015). Factors influencing workplace happiness among employees in software companies in Bangalore. *International Journal of Research in Applied Management Science & Technology II* (I).
- Achor, S. (2010). The happiness advantage: *How a Positive Brain Fuels Success in Work and Life*. Crown Currency.
- Akın, O. ve Aktar, A. (2019). Muhasebe meslek mensuplarında mesleki yabancılaşmanın işyeri mutluluğu üzerine etkisi: Burdur ili ve Bucak ilçesinde bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(2), 1-24.
- Akşit, H. (2010). *Yönetim ve yöneticilik*. İstanbul: Kum Saati Yayıncılık.
- Aksu, G., Acuner, A. M. ve Tabak, R.S. (2002). Sağlık Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı yöneticilerinin iş doyumuna yönelik bir araştırma (Ankara Örneği). *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55(4), 271–282.
- Aktürk, K. (2024) *Sağlık çalışanlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 853698).
- Algül, R. (2014). *Bugün işe gitmesem: İş yaşamında tükenmişlik sendromu*. İstanbul: Mitra Yayınları.
- Alp, A. G. (2015). *Sağlık çalışanlarında örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel çatışma iletişimi algıları arasındaki farklılıklar: (Bir alan araştırması)* (Yüksek lisans tezi). Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 410167).
- Alparslan, A. M. (2016). Emek işçilerinde fazladan rol davranışının öncülü: İş tatmini mi işyerinde mutluluk mu? *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(1).
- Amiot, C. E., Terry, D. J., Jimmieson, N. L. ve Callan, V. J. (2006). A longitudinal investigation of coping processes during a merger: Implications for job satisfaction and organizational identification. *Journal of Management*, 32(4), 552-574.
- Arıkoğlu, E. (2019). *Çalışanların iş tatmini örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı açısından değerlendirilmesi: Finans sektöründe bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 544185).
- Ashforth, B. E. ve Humphrey, R. H. (1995). "Labeling processes in the organization: Constructing the individual" In Cummings, L. L. ve Staw, B. M. (Ed.) *Research in Organizational Behavior*, 17, s.413- 461.

- Ashforth, B. E. ve Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Ashforth, B.E., Harrison S.H. ve Corley K.G. (2008). Identification in organizations: an examination of four fundamantal questions. *Journal of Management*, 34(3), 325-374.
- Avanzi, L., Van Dick, R., Fraccaroli, F. ve Sarchielli, G. (2012). The downside of organizational identification: Relations Between Identification, Workaholism and Well-Being. *Work & Stress*, 26(3).
- Aybar, S. (2018). *Örgütsel politika algısı ile örgütsel bağlılık ilişkisinde örgütsel güvenin aracılık rolünün belirlenmesine yönelik İstanbul'daki üniversitelerde bir araştırma* (Doktora tezi). Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 513021).
- Aydın, A. ve Çakır, A. A. (2023). Akademisyenlerde iş yerinde mutluluğun anlamı, öncülleri ve sonuçlarının belirlenmesine yönelik nitel bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 25(44), 213-237.
- Aytekin, M. (2020). *Öğretmenlerin duygusal emeği ile örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 610863).
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. ve Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
- Balcı, O. ve Ağ, C. (2020). Örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetinin çalışmaya tutkunluk üzerindeki etkisi. *Turkish Studies-Economy*, 15(3), 1195-1213.
- Bartels, J., Pruyn, A., De Jong, M. ve Joustra, I. (2007). Multiple organizational identification levels and the impact of perceived external prestige and communication climate. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 28(2), 173-190.
- Basinska, B. A. ve Rozkwitalska, M. (2022). Psychological capital and happiness at work: The mediating role of employee thriving in multinational corporations. *Current Psychology*, 41(2), 549-562.
- Bassi, M., Bacher, G., Negri, L. ve Delle Fave, A. (2013). The contribution of job happiness and job meaning to the well-being of workers from thriving and failing companies. *Applied Research in Quality of Life*, 8, 427-448.
- Bayram, A. (2019). Örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerine etkisinde işe adanmışlığın aracı rolünün belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(4), 321-334.

- Bingöl, D. (1990). *Personel yönetimi ve beşerî ilişkiler*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Basımevi.
- Blegen, M. A. (1993). Nurses' job satisfaction: A meta-analysis of related variables. *Nursing Research*, 42(1), 36-41.
- Boehm, J. K. ve Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success? *Journal Of Career Assessment*, 16(1), 101-116.
- Brayfield, A. H. ve Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35.5, 307.
- Campbell, C. (2018). The romantic ethic and the spirit of modern consumerism: New Extended Edition (2. bs). *Springer International Publishing: Imprint: Palgrave Macmillan*. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-79066-4>.
- Chu, C. I., Lee, M. S., Hsu, H. M. ve Chen, I. C. (2005). Clarification of the antecedents of hospital nurse organizational citizenship behavior-an example from a Taiwan regional hospital. *Journal of Nursing Research*, 13(4), 313-324.
- Cihangiroğlu, N. ve Şahin, B. (2010). Organizasyonlarda önemli bir fenomen: Psikolojik sözleşme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 6(11), 1-16.
- Corrigan, P. (1997). *The sociology of consumption: An introduction*. Sage Publications.
- Crespo, R. F. ve Mesurado, B. (2015). Happiness economics, eudaimonia and positive psychology: From happiness economics to flourishing economics. *Journal of Happiness Studies*, 16, 931-946. doi:10.1007/s10902-014-9541-4
- Cullen, M. D. M. ve Calitz, A. P. (2018). Happiness-a business strategy. *International Business Conference Proceedings*. Mauritius: North-West University, 1272-1282).
- Çakıcı, S. (2015). *Kutadgu Bilig’de mutluluk ile ahlak ilişkisi (psikososyal bir analiz)* (Yüksek Lisans Tezi). Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 398198).
- Çam, S. (2011). *İşletmelerde insan kaynakları planlaması*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Çankaya, M. (2020). Örgütsel güvenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(107), 185–204. DOI: <https://doi.org/10.29228/ASOS.44560>
- Çeri, V. ve Çiçek, İ. (2021). Psychological well-being, depression and stress during Covid-19 pandemic in Turkey: A comparative study of healthcare professionals and non-healthcare professionals. *Psychology, Health & Medicine*, 26(1), 85-97. DOI: 10.1080/13548506.2020.1859566

- Dalkılıç, O. S. (2014). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu: Tükenmişlikle mücadele teknikleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Davies, W. (2016). The happiness industry: How the government and big business sold us well-being. *First Published in Paperback Edition*.
- Davis, K. (1988). İşletmede insan davranışı-örgütsel davranış. (Çev.: Kemal Tosun) İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.
- De Giorgio, A., Barattucci, M., Teresi, M., Rauli, G., Ballone, C., Ramaci, T. ve Pagliaro, S. (2023). Organizational identification as a trigger for personal well-being: Associations with happiness and stress through job outcomes. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 33(1), 138-151.
- De Moura, G. R., Abrams, D., Retter, C., Gunnarsdottir, S. ve Ando, K. (2009). Identification as an organizational anchor: How identification and job satisfaction combine to predict turnover intention. *European Journal of Social Psychology*, 39(4), 540-557.
- Deci, E.L. ve Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: An introduction. *Journal of Happiness Studies*. 9, 1-11.
- Delle Fave, A., Massimini, F. ve Bassi, M. (2011). Hedonism and eudaimonism in positive psychology. *Psychological Selection and Optimal Experience Across Cultures: Social Empowerment Through Personal Growth*, 3-18.
- Demiray, S. ve Polattimur, E. (2023). COVID-19 pandemisinde sağlık çalışanlarının stres düzeylerinin iş becerikliliği ve işte mutluluk düzeylerine etkisi. *Journal of Academic Research in Nursing (JAREN)*, 9(2).
- Demirci, T. Ş. (2023). *Algılanan kurumsal itibarın örgütsel çekicilik, örgütsel özdeşleşme ve duygusal emek üzerine etkisine yönelik bir araştırma* (Doktora tezi). Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 796165).
- Demirer, M. C. (2019). Kişi örgüt uyumunun iş performansı üzerine etkisi: Mutluluğun aracılık rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(1), 283-302.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*. 95(3), 542.
- Diener, E. ve Biswas-Diener, R. (2011). Happiness unlocking the mysteries of psychological wealth. *John Wiley& Sons. Chapter 5: Happiness at Work: It Pays to be Happy*, 68-87.
- Diener, E., Sapyta, J. J. ve Suh, E. (1998). Subjective well-being is essential to well-being. *Psychological Inquiry*, 9(1), 33-37.
- Dombar, V. ve Chatpalli, V.S. (2015). The benefits of happiness atwork place. *International Multidisciplinary e Journal*, 4(8), 225-233.

- Dutton, J. E., Dukerich, J. M. ve Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 239-263.
- Efraty, D., Sirgy, M. J. ve Claiborne, C. B. (1991). The effects of personal alienation on organizational identification: A quality-of-work-life model. *Journal of Business and Psychology*, 6, 57-78.
- Elsbach, K. D. ve Bhattacharya, C. B. (2001). Defining who you are by what you're not: Organizational disidentification and the national rifle association. *Organization Science*, 12(4), 393-413.
- Envergil, D. (2018). *Sağlık çalışanlarının psikolojik sözleşme algılarının örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 509484).
- Eren, E. (2008). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Erhan, T. (2021). İşyeri mutluluğu: Bir kavram incelemesi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(38), 5686-5712. DOI: 10.26466/opus.883377
- Erol, T. (2019). *Spor Genel Müdürlüğü personelinin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel özdeşleşme davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 585166).
- Ersöz, S. (2021). *Çalışanlarda farklılıkların yönetimi ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 682976).
- Erşan, E. E., Yıldırım, G., Doğan, O. ve Doğan, S. (2013). Sağlık çalışanlarının iş doyumunu ve algılanan iş stresi ile aralarındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 14(2), 115-121.
- Feather, N. T. ve Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 81-94.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412.
- Fisher, C. D. (2014). Conceptualizing and measuring wellbeing at work. *Wellbeing: A Complete Reference Guide*, 1-25.
- Fredrickson, B. L. (2013). Positive emotions broaden and build. *Advances in Experimental Social Psychology* 47, 1-53. doi: 10.1016. B978-0-12-407236-7.00001-2.
- Gavin, J. H. ve Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, 33(4), 379-392.

- Ghazzawi, I. (2008). Job satisfaction antecedents and consequences: A new conceptual framework and research agenda. *The Business Review*, 11(2), 1-10.
- Giddens, A. (1984). The constitution of society: Outline of the theory of structuration. *Univ of California Press*.
- Gökdemir, D. (2016). *Sağlık çalışanlarında mobbing algısının iş tatmini üzerindeki etkisi: Kamu hastanesinde bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 443140).
- Greenberg, J., ve Baron, R.A. (2000). *Behavior in Organizations. Seventh Edition*, Prentice Hall, New Jersey.
- Güler, B. K. (2015). *Pozitif psikolojik sermaye, İçinde: Çalışma yaşamında davranış: Güncel yaklaşımlar*, Ed. Keser, A., Yılmaz, G. ve Yürür, S., Kocaeli: Umut Yayınevi.
- Gümüş, S. ve Sezgin, B. (2012). *Motivasyonun Örgütsel Bağlılığa ve Performansa Etkisi*. İstanbul: Hiperlink Yayınları.
- Güneş, S. ve Bulut, S. (2024). Hemşirelerde psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşmeye etkisi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 27(1), 43-64.
- Güney, S. (2000). *Davranış Bilimleri*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Güzel, Ş. ve Sığircı, H. (2022). Algılanan aşırı nitelikliliğin iş doyumu ve örgütsel özdeşleşme ile ilişkisi: Doktor ve hemşireler üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 13(35), 756-775.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. ve Tatham, R. L. (2013). *Multivariate Data Analysis. Pearson Education Limited*.
- Harrington, R. ve Loffredo, D. A. (2010). Insight, rumination, and self-reflection as predictors of well-being. *The Journal of Psychology*, 145(1), 39-57.
- Hassoy, D. (2019). Bir devlet hastanesindeki sağlık çalışanlarının iş doyumu ve etkileyen faktörler (Yüksek Lisans Tezi). Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 598886).
- Hayran, O. ve Aksayan, S. (1991). Pratisyen hekimlerde iş doyumu. *Toplum ve Hekim*, 47, 16-17.
- He, H. ve Brown, A. D. (2013). Organizational identity and organizational identification: A review of the literature and suggestions for future research. *Group & Organization Management*, 38(1), 3-35.
- Hosie, P., Willemyns, M. ve Sevastos, P. (2012). The impact of happiness on managers' contextual and task performance. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 50(3), 268-287.

- Hulin, C. L., Roznowski, M. ve Hachiya, D. (1985). Alternative opportunities and withdrawal decisions: Empirical and theoretical discrepancies and an integration. *Psychological Bulletin*, 97(2), 233.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- İplik, E., İplik, F. N. ve Efeoğlu, İ. E. (2014). Çalışanların örgütsel destek algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (12), 109-122.
- İşgör, I. Y. ve Haspolat, N. K. (2016). Investigating the psychological well-being and job satisfaction levels in different occupations. *International Education Studies*, 9(12), 194-205.
- Jones, N., Hill, C. ve Henn, C. (2015). Personality and job satisfaction: Their role in work-related psychological well-being. *Journal of Psychology in Africa*, 25(4), 297-304.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C. ve Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17.
- Kagan, S. (1992). The limits of well-being. *Social Philosophy and Policy*, 9(2), 169-189.
- Kalaycı, N. (2014). Daimondan eudaimonia'ya: Aristoteles'te mutluluk. *Cogito Aristoteles Özel Sayısı*, 77, 257-274.
- Kanten, P. ve Yeşiltaş, M. (2013). Pozitif örgütsel davranışlar üzerine kavramsal bir inceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4(8), 83-106.
- Kara, E. ve Başboğa, M. İ. (2022). İşyeri mutluluğu ve iş tatmini ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolünün belirlenmesi. *Journal of Mehmet Akif Ersoy University Economics and Administrative Sciences Faculty*, 9(1), 364-384.
- Karaca, A. ve Karaca, B. (2019). Sağlık çalışanlarının sanal kaytarma davranışları ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir kamu hastanesi örneği. *Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 18(1), 27-39.
- Karakuş, Ç. (2019). Çalışma hayatında iş tatmini ve iş stresi: Özel bir hastanede çalışan hemşireler üzerine bir araştırma. *Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), 92-104.
- Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes, H. M. ve Griffiths, M. D. (2015). Organizational identification, work engagement, and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 30(8), 1019-1033.
- Kashdan, T. B., Biswas-Diener, R. ve King, L. A. (2008). Reconsidering happiness: The costs of distinguishing between hedonics and eudaimonia. *The Journal of Positive Psychology*, 3(4), 219-233.

- Kashdan, T. B., Julian, T., Merritt, K. ve Uswatte, G. (2006). Social anxiety and posttraumatic stress in combat veterans: Relations to well-being and character strengths. *Behaviour Research and Therapy*, 44(4), 561-583.
- Kavi, E. ve Koçak, O. (2011). *Çalışma yaşamında etik*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Keser, A. (2006). *Çalışma yaşamında motivasyon*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Keser, A. (2011). *Çalışma psikolojisi*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Keser, A. (2018). İşte mutluluk araştırması. *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 14(1), 43-57.
- Keser, A. ve Bilir, K. B. Ö. (2019). İş tatmini ölçeğinin türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 229-239.
- Keyes, C. L., Shmotkin, D. ve Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007.
- King, L. A. ve Napa, C. K. (1998). What makes a life good? *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 156-165.
- Kinnunen, U. ve Natti, J. (1994). Job insecurity in Finland: Antecedents and consequences. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 4(3), 297-321.
- Knight, C. ve Haslam, S. A. (2010). The relative merits of lean, enriched, and empowered offices: An experimental examination of the impact of workspace management strategies on well-being and productivity. *Journal of Experimental Psychology: Applied*, 16(2), 158.
- Koustelios, A. D. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *International Journal of Educational Management*, 15(7), 354-358.
- Köse, C. G. (2009). *Örgütsel özdeşleşmenin çalışanların sürekli iyileştirme çabalarına katkısı: Bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 261706).
- Krause, A. (2014). Happiness and work. *Institute for the Study of Labor Iza Discussion* s. 8435 Germany.
- Kreiner, G. E. ve Ashforth, B. E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(1), 1-27.
- Lam, S. S. (1995). Quality management and job satisfaction: An empirical study. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 12(4), 72-78.

- Lee, E. S., Park, T. Y. ve Koo, B. (2015). Identifying organizational identification as a basis for attitudes and behaviors: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 141(5), 1049.
- Leiter, M P. ve Bakker, A. B. (2010). "Work Engagement: Introduction", A. B. Bakker ve M. P. Leiter (Ed.), *Work Engagament: A Handbook of Essential Theory and Research* (s. 10-24) içinde. New York: Psychology Press.
- Livan, H. F. (2016). *Phronēsis: Aristoteles düşüncesinde etik ve politika ilişkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 449558).
- Luchman, J. N., Kaplan, S. A. ve Dalal, R. S. (2012). Getting older and getting happier with work: An information-processing explanation. *Social Indicators Research*, 108(3), 535-552.
- Lyubomirsky, S., King, L. ve Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803.
- Mael, F. ve Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Mamatoğlu, N. (2010). Lider davranışları algıları ve örgütsel kimliklenme boyutları arasında çalışanın kişilik özelliklerinin düzenleyici rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 25 (65), 82-97.
- Manz, C. C. (2015). Taking the self-leadership high road: Smooth surface or potholes ahead? *Academy of Management Perspectives*, 29(1), 132-151.
- Martins, L. L., Eddleston, K. A. ve Veiga, J. F. (2002). Moderators of the relationship between work-family conflict and career satisfaction. *Academy of Management Journal*, 45(2), 399-409.
- Miller, V. D., Allen, M., Casey, M. K. ve Johnson, J. R. (2000). Reconsidering the organizational identification questionnaire. *Management Communication Quarterly*, 13(4), 626-658.
- Miner, J. B. (1992). *Industrial-organizational psychology*. McGraw-Hill Book Company.
- Morçin, S. E. ve Çarıkçı, İ. (2016). Dönüştürücü/etkileşimci liderliğin iş tatminine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: Antalya'daki beş yıldızlı otel işletmeleri örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 97-112.
- Mount, M. K. ve Muchinsky, P. M. (1978). Person-environment congruence and employee job satisfaction: A test of Holland's theory. *Journal of Vocational Behavior*, 13(1), 84-100.

- Musal, B., Elçi, Ö. Ç. ve Ergin, S. (1995). Uzman hekimlerde mesleki doyum. *Toplum ve Hekim*, 10(68), 2-7.
- Nal, M. ve Nal, B. (2018). Sağlık çalışanlarının iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi bir kamu hastanesi örneği. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 131-140.
- Norbeck, J. S. (1985). Perceived job stress, job satisfaction, and psychological symptoms in critical care nursing. *Research in Nursing & Health*, 8(3), 253-259.
- Odabaşı, Y. (2013). *Tüketim Kültürü* (4. baskı). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- O'Reilly, C. A. ve Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492.
- Oshagbemi, T. (2000). Satisfaction with co-workers behaviour. *Employee Relations*, 22(1), 88-106.
- Örücü, E., Yumuşak, S. ve Bozkır, Y. (2006). Kalite yönetimi çerçevesinde bankalarda çalışan personelin iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt 13, Sayı 1.
- Özcan, E. D. (2011). *Kişilik bakış açısından örgüt yapısı ve iş tatmini*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Özdemir, H. Ö. (2007). *Çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algılamalarının örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık ve iş tatminine etkisi: OPET çalışanlarına yönelik uygulama* (Doktora Tezi). Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 209228).
- Özişli, Ö. (2023). Hizmetkar liderlik ve örgütsel özdeşleşmenin iş tatminine etkisi: sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma. *International Journal of Eurasia Social Sciences/Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(52).
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2005). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özteber, E. (2021). *Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde çalışmaya tutkunluğun aracı rolü: Tekstil ve kimya sektörlerinde bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 702016).
- Peloza, J. ve Papania, L. (2008). The missing link between corporate social responsibility and financial performance: Stakeholder salience and identification. *Corporate Reputation Review*, 11, 169-181.

- Peterson, C., Park, N. ve Seligman, M. E. (2005). Orientations to happiness and life satisfaction: The full life versus the empty life. *Journal of Happiness Studies*, 6, 25-41.
- Polat, M. (2009). *Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve ardılları üzerine bir saha çalışması* (Doktora Tezi). Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 263032).
- Polatcı, S. ve Ünüvar, H. (2021). İşte mutluluk ölçeği (İMÖ): Bir ölçek geliştirme çalışması. *Journal of Research in Business*, 6(1), 177-202.
- Popoola, J. K. (2005). *Organizational identification and commitment as correlates of job satisfaction* (Doktora tezi). Washington DC. Howard University.
- Pryce-Jones, J. (2011). Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success. *John Wiley & Sons*.
- Rageb, M. A., Abd-El-Salam, E. M., El-Samadicy, A. ve Farid, S. (2013). Organizational commitment, job satisfaction and job performance as a mediator between role stressors and turnover intentions a study from an Egyptian cultural perspective. *The Business & Management Review*, 3(2), 51-73.
- Richman, L. S., Kubzansky, L., Maselko, J., Kawachi, I., Choo, P. ve Bauer, M. (2005). Positive emotion and health: Going beyond the negative. *Health Psychology*, 24(4), 422.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-166.
- Ryan, R. M., Huta, V. ve Deci, E. L. (2008). Living well: A self-determination theory perspective on eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*, 9, 139-170.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069.
- Ryff, C. D. (2019). Entrepreneurship and eudaimonic well-being: Five venues for new science. *Journal of Business Venturing*, 34(4), 646-663.
- Salas-Vallina, A. ve Alegre, J. (2018). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization*, 1-21.
- Sato, W., Kochiyama, T., Uono, S., Kubota, Y., Sawada, R., Yoshimura, S. ve Toichi, M. (2015). The structural neural substrate of subjective happiness. *Scientific Reports*, 5(1), 16891.

- Saygılı, M., Özer, Ö. ve Öke, P. (2019). Örgütsel özdeşleşme ve çalışan performansının incelenmesi: Bir kamu hastanesinde uygulama. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 175-184.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. ve Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Schermerhorn Jr, J. R., Osborn, R. N., Uhl-Bien, M. ve Hunt, J. G. (2011). Organizational behavior. *John Wiley & Sons*.
- Scott, C.R., Corman, S.R. ve Cheney, G. (1998). Development of a structuration model of identification in the organization. *Communication Theory*, 8(3), 298-336.
- Scott, S. G. ve Lane, V. R. (2000). A stakeholder approach to organizational identity. *Academy of Management Review*, 25(1), 43-62.
- Seyfullahoğulları, Ç. A. (2018) *İşten ayrılma niyeti*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Sezici, E. (2010). *Örgütsel özdeşleşme. Örgütsel davranışta güncel konular* (Ed. Derya Ergun Özler). 167-193. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Shorbagi, R., Messarra, L. ve Karkoulouian, S. (2011). Core self-evaluation: Predictor of employee engagement. *The Business Review*, 17(1), 276-283.
- Sibel, S. Ü. ve Baysal, K. (2022). Konaklama işletmelerinde ön büro personelinin bilişsel duygu düzenleme stratejilerinin psikolojik iyi oluş ve örgütsel özdeşleşme algıları ile ilişkisi (The relationship of cognitive emotion regulation strategies and perceptions of psychological well-being and organizational identification of front office staff in accommodation establishment). *Journal Of Tourism & Gastronomy Studies*, 10(4), 3458-3483.
- Silah, M. (2001). *Çalışma psikolojisi*. Ankara: Selim Kitabevi.
- Singh, S. ve Aggarwal, Y. (2018). Happiness at work scale: Construction and psychometric validation of a measure using mixed method approach. *Journal of Happiness Studies*, 19, 1439-1463.
- Smither, R. D. (1998). *The psychology of work and human performance*. New York: Longman.
- Sobacı, F. (2022). *İşin anlamı işte mutluluk ve psikolojik dayanıklılık*. İstanbul: Türkmen Kitapevi.
- Solmuş, T. (2007). *Endüstriyel klinik psikolojisi ve insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Sökmen, A. ve Bıyık, Y. (2016). Örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini ilişkisi: Bilişim uzmanlarına yönelik bir araştırma. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 9(2), 221-226.

- Stoner, J. ve Gallagher, V. C. (2011). The glass is half full: The positive effects of organizational identification for employees higher in negative affectivity. *Journal of Applied Social Psychology*, 41(7), 1793-1817.
- Sveinsdottir, H., Biering, P. ve Ramel, A. (2006). Occupational stress, job satisfaction, and working environment among Icelandic nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 43(7), 875-889.
- Şantaş, F., Uğurluoğlu, Ö., Kandemir, A. ve Çelik, Y. (2017). Sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm, iş performansı ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 867-886.
- Şimşek, Ş. (2008). *Yönetim ve organizasyon*. Konya: Adım Yayınları.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2003). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Konya: Adım Yayınları.
- T.C. Sağlık Bakanlığı (2024). Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2022, Sağlık Bilgi Sistemleri Genel Müdürlüğü, Ankara. Erişim adresi: <https://dosyasb.saglik.gov.tr/Eklenti/48054/0/siy202205042024pdf.pdf>
- Tak, B. ve Aydemir, B. A. (2004). Örgütsel özdeşleşme üzerine iki görgül çalışma. 12. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., Shimazu, A. (2010). “The push and pull of work: The differences between workaholism and work engagement”, *Workaholism and Work Engagement*, 39-53.
- Temel, E. (2016). *Dönüşümcü liderlik ve psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: Nazilli'deki kamu kurumlarında bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 421773).
- Tınaz, P. (2009). *Çalışma yaşamından örnek olaylar*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Tietjen, M. A., ve Myers, R. M. (1998). Motivation and job satisfaction. *Management Decision*, 36(4), 226-231.
- Tokgöz, E. ve Seymen, O. A. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Bir devlet hastanesinde araştırma. *Öneri Dergisi*, 10 (39): 61-76.
- Topuz, C. (2014). “Pozitif psikoloji’ye giriş”, İçinde: *Pozitif psikoloji*, Hefferson, K. ve Boniwell, I., Çev..Ed.:Doğan, T., Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Tunçer, P. (2011). *İnsan kaynakları yönetimi*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D. ve Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Oxford: Blackwell.
- Turunç, Ö., Çelik, M. (2010). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: Savunma sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209-232.
- Türk, M. S. (2007). *Örgüt kültürü ve iş tatmini*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Tüzün, İ. K. (2006). *Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi; uygulamalı bir çalışma* (Doktora Tezi). Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 186835).
- Tüzün, İ. K. (2009). The impact of identification and commitment on job satisfaction. *Management Research Review*, 32(8), 728-738.
- Uzun, T. ve Kesicioglu, O. S. (2019). Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel mutluluğu ile iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 13(29), 39-52. DOI: 10.29329/mjer.2019.210.3.
- Ünlü, O. (2019). *İş sağlığı ve güvenliğinin iş tatmini ve örgütsel özdeşleşmeye etkisi; sağlık sektöründe bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 560124).
- Ünüvar, H. (2021). *İşte mutluluk ölçeği (İMÖ): Bir ölçek geliştirme çalışması ve beş faktör kişilik özelliklerinin işte mutluluk üzerindeki etkisinde iş yaşam dengesinin aracılık rolü* (Doktora Tezi). Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 678121).
- Van Dick, R. (2004). My job is my castle: Identification in organizational contexts. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 19, 171-204.
- Vartia, M. A. (2001). Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 63-69.
- Veenhoven, R. (1984). *Conditions of happiness*. Dordrecht, Netherlands: Kluwer (now spinger).
- Veenhoven, R. (2009). "Sociological theories of subjective well-being", *The science of subjective well-being*, (Edt: Michael Eid and Randy J. Larsen) Guildford Publications, New York.
- Veenhoven, R. (2010). Greater happiness for a greater number: Is that possible and desirable? *Journal of Happiness Studies*, 11, 605-629.

- Wallin, P. (2008). Three paths to happiness. In Pennsylvania *Psychological Association Convention* (p.1).
- Waterman, A. S., Schwartz, S. J. ve Conti, R. (2008). The implications of two conceptions of happiness (hedonic enjoyment and eudaimonia) for the understanding of intrinsic motivation. *Journal of Happiness Studies*, 9, 41-79.
- Wegge, J., Van Dick, R., Fisher, G. K., Wecking, C. ve Moltzen, K. (2006). Work motivation, organisational identification, and well-being in call centre work. *Work & Stress*, 20(1), 60-83.
- Wijewardena, N., Härtel, C. E. ve Samaratunge, R. (2017). Using humor and boosting emotions: An affect-based study of managerial humor, employees' emotions and psychological capital. *Human Relations*, 70(11), 1316-1341.
- Wright, P. M. (1998). Strategy-HR fit: Does it really matter? *Human Resource Planning*, 21(4), 56-58.
- Wright, T. A. ve Doherty, E. M. (1998). Organizational behavior 'rediscovers' the role of emotional well-being, *Journal of Organizational Behavior*, 19(5), 481-485.
- Yavuzylmaz, A., Topbaş, M., Çan, G. ve Özgün, Ş. (2007). Trabzon il merkezindeki sağlık ocakları çalışanlarında tükenmişlik sendromu ile iş doyumu düzeyleri ve ilişkili faktörler. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 6(1), 41-50.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık, 49-50.
- Yılmaz, Y. ve Yüceler, A. (2021). Örgütsel prestijin örgütsel özdeşleşme düzeyine etkisi: Sağlık işletmelerinde bir uygulama. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10(3), 373-382.
- Yılmaz, A. ve Eroğlu, C. (2012). *Davranış bilimleri ve örgütsel davranış*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yousef, D. A. (1998). Satisfaction with job security as a predictor of organizational commitment and job performance in a multicultural environment. *International Journal of Manpower*, 19(3), 184-194.
- Yozgat, U. ve Bilginoğlu, E. (2020). İşyerinde mutluluk ölçeği türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 15, 201-206.
- Yüksekbilgili, Z. ve Akduman, G. (2016). Sağlık personelinin mutlulukları üzerine bir alan araştırması: Aile sağlığı merkezlerinde bir uygulama. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 71-84.

EKLER

EK-A

ANKET FORMU

Değerli katılımcı,

Bu araştırma İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sağlık Yönetimi Programı kapsamında yürütülmekte olan tez çalışması amacıyla yapılmaktadır. Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Anketlere vereceğiniz cevaplar sadece akademik alanlarda kullanılacak olup yanıtlarınız gizli tutulacaktır.

Anketin cevaplanma süresi maksimum üç dakikadır.

Desteğiniz için teşekkür ederiz.

Engin ARICI

İstanbul Gelişim Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Sibel AYBAR

☒ Şartları okudum kabul ediyorum

Devam

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

1 - Cinsiyetiniz

- ☐ Kadın
☐ Erkek

2 - Yaşınız

- ☐ 23 yaş ve altı
☐ 24-43
☐ 44-58
☐ 59-77

3 - Medeni Durumunuz

- ☐ Evli
☐ Bekar

4 - Öğrenim Durumunuz

- ☐ Lise ve altı
☐ Ön lisans
☐ Lisans
☐ Lisansüstü

5 - Mesleki Kıdem Yılıınız

- ☐ 5 yıl ve aşağısı
☐ 5-10 yıl arası
☐ 10-15 yıl arası
☐ 15-20 yıl arası
☐ 20-25 yıl arası
☐ 25 yıl üstü

6 - Pozisyonunuz

- ☐ Yönetici
☐ Sağlık Çalışanı
☐ İdari Personel
☐ Diğer

7 - Geliriniz

- ☐ 30.000 ve aşağısı
☐ 30.001 - 40.000
☐ 41.001 - 50.000
☐ 50.001 - 60.000
☐ 60.001 ve üzeri

İŞ TATMİNİ

8 - Şu anki işimden oldukça memnunuz.

- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum Fikrim Yok
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

9 - Çoğu günler işime hevesle giderim.

- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum Fikrim Yok
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

10 - İşteki her günüm bitmeyecekmiş gibi gelir.

- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum Fikrim Yok
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

11 - İşimi eğlenceli bulurum.

- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum Fikrim Yok
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

12 - İşimin tatsız olduğunu düşünürüm.

- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum Fikrim Yok
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

İŞ'TE MUTLULUK

13 - Yöneticim çalışanlarına karşı güler yüzlüdür.

- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

14 - Yöneticim çalışanlarına karşı samimi davranır.

- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

15 - İş yerimde yeterli düzeyde terfi imkânları bulunmaktadır.

- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

16 - İş yerimde adil bir ödüllendirme sistemi vardır.

- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

17 - Yaptığım iş ile gurur duyuyorum.

- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

18 - İşimi severek yapıyorum.

- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

19 - İş arkadaşlarımla uyum içerisinde çalışmaktayız.

- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

20 - İş arkadaşlarımla ilişkilerimiz samimi ve içtendir.

- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

21 - Biri çalıştığım işyerini eleştirdiğinde, kendime hakaret edilmiş gibi hissederim.

- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Fikrim Yok
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

22 - Diğer kişilerin çalıştığım işyeri hakkında ne düşündükleri benim için çok önemlidir.

- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Fikrim Yok
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

23 - Çalıştığım işyeri hakkında konuşurken genellikle "biz" ifadesini kullanırım.

- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Fikrim Yok
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

24 - Çalıştığım işyerinin başarısını kendi başarım gibi hissederim.

- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Fikrim Yok
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

25 - Biri çalıştığım işyeri için övgü dolu sözler söylediğinde kendime iltifat edilmiş gibi hissederim.

- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Fikrim Yok
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

26 - Medyada çalıştığım işyerine yönelik bir eleştiri yer aldığı anda kendimi kötü hissederim.

- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Fikrim Yok
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

ETİK KURUL KARARI

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurul Başkanlığı

ETİK KURUL KARAR ÖRNEĞİ

Toplantı No	Toplantı Tarihi	Toplantı Saati	Toplantı Yeri
2024 – 03	29.02.2024	14.00	Online

KARAR NO: 2024-03-57: Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı 221427060 numaralı Engin ARICI' nın "İş Tatmininin İşte Mutluluk Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Kamu Hastanelerinde Bir Araştırma" konulu çalışması hakkında yapacağı anket sorularının, etik kurallara uygun olup olmadığını tespit etmek üzere, İGÜ Etik Kurulumuzun 09.02.2024 tarih ve 2024-02 sayılı toplantısında, İGÜ Etik Kurul Yönergesinin 12(1) maddesine göre değerlendirme yapmak üzere görevlendirilen öğretim elemanlarının raporları incelenmiş olup, ilgili çalışmada yer alan bilimsel araştırmanın etik kurallara uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

ASLI GİBİDİR

ARAŞTIRMA İZNİ



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü



Sayı : E-15916306-604.01-
Konu : Engin ARICI'nın Yüksek Lisans
Araştırma İzni Hk.

19.04.2024

İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
(Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne)

İlgi : a) 08.03.2024 tarihli ve E-11566354-044- sayılı yazınız.
b) Engin ARICI'nın 18.03.2024 tarihli dilekçesi Hk.

Üniversiteniz Rektörlüğü'nün ilgi (a) sayılı yazısı ve Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sağlık Yönetimi Tezli Yüksek Lisans öğrenciniz Engin ARICI'nın araştırma yapmak istediği Hastane listesine ait ilgi (b) sayılı dilekçesinde konu olan Dr. Öğr. Üyesi Sibel AYBAR'ın danışmanlığında yürütülen "**İş Tatminin İşte Mutluluk Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Kamu Hastanelerinde Bir Araştırma**" başlıklı tez çalışmasını, Müdürlüğümüze bağlı hastanelerde yapma talebi Birimimize iletilmiştir

Söz konusu araştırma, uygun görüş bildiren hastaneler için Müdürlüğümüz Sağlık Hizmetleri Başkanlığı Araştırma, Basılı Yayın, Duyuru İçeriği Değerlendirme Komisyonu **04.04.2024 tarih** ve sayılı kararınca uygun görülmüştür. Çalışmanın bitiminde bir nüshasını elektronik ortamda (CD) halinde Müdürlüğümüze teslim edilmesi gerektiğinin çalışmada adı geçen kişilere tebliği hususunda;

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Müdür a.
Başkan

Ek:
1 - Hastane Görüş Yazıları Hk.
2 - Engin ARICI'nın Dilekçesi Hk.

ÖLÇEK İZİNLERİ

İş Tatmini

Ölçek Kullanım İzni Hk. ➤ Gelen Kutusu x



engin arıcı
Alıcı: askin ▼



Merhaba Hocam,
İstanbul Gelişim Üniversitesi'nde Sağlık Yönetimi alanında Yüksek Lisans yapmaktayım.
Yapacağım tez çalışmamda izniniz olursa "İş Tatmini" ile ilgili ölçeğinizi kullanmak istiyorum. Destüğünüz için teşekkür eder çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Engin Arıcı



Prof. Dr. Aşkın KESER
Alıcı: Kadriye, ben ▼



Sayın Engin Arıcı merhaba,

İş Tatmini Ölçeğini kullanabilirsiniz. Ölçeğin yer aldığı makale ektedir.

Çalışmanızda başarılar dileriz.

Prof. Dr. Aşkın Keser
Doç. Dr. Burcu Öngen Bilir

İşte Mutluluk

Ölçek Kullanım İzni Hk. ➤ Gelen Kutusu x



engin arıcı
Alıcı: sema.polatci ▼



Merhaba Hocam,
İstanbul Gelişim Üniversitesi'nde Sağlık Yönetimi alanında Yüksek Lisans yapmaktayım.
Yapacağım tez çalışmamda izniniz olursa "İşte Mutluluk" ile ilgili ölçeğinizi kullanmak istiyorum. Destüğünüz için teşekkür eder çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Engin Arıcı



sema.polatci
Alıcı: ben ▼



Merhaba Engin
Etik kurallara uygun olarak ölçeği kullanabilirsiniz
İyi çalışmalar dilerim

Örgütsel Özdeşleşme

Ölçek Kullanım İzni ➤ Gelen Kutusu x



engin arıcı
Merhaba Hocam, İstanbul Gelişim Üniversitesi'nde Sağlık Yönetimi alanında Yüksek Lisans yapmaktayım. Yapacağım tez çalışmamda izniniz olursa "Örgütsel Özdeşleşme" ile ilgili ölçeğinizi kullanmak istiyorum. Destüğünüz için teşekkür eder çalışmalarınızda başarılar dilerim.
12 Oca Cum 10:54 ☆



MUSTAFA POLAT
Alıcı: ben ▼

12 Oca Cum 15:13 ☆ Smiley Reply More

Sayın Hocam,
Söz konusu ölçeği kullanabilirsiniz.
İyi çalışmalar dilerim.
Selam ve saygılarımla...

