



[itobiad], 2021, 10 (2): 1348-1372

<p><b>KOVID-19 Küresel Salgın Döneminde Örgütsel Destek Algısının İş Yerinde Mutluluk Üzerindeki Etkisi: Psikolojik Güçlendirmenin Aracı Rolü</b></p> <p>The Impact of the Perception of Organizational Support on Happiness in the Workplace During the COVID-19 Global Pandemic The Mediating Role of Psychological Empowerment</p> <p>Video Link: <a href="https://youtu.be/gsgMIWilt6Q">https://youtu.be/gsgMIWilt6Q</a></p>	
<p><b>Burcu AYDIN KÜÇÜK</b> <b>Dr. Öğr. Üyesi, İAÜ, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi</b> <b>Asst. Prof., IAU, Faculty of Economics and Administrative Sciences</b> <b>burcukucuk@aydin.edu.tr</b> <b>Orcid ID: 0000-0001-9081-2536</b></p>	

### Makale Bilgisi / Article Information

<b>Makale Türü / Article Type</b>	: Araştırma Makalesi / Research Article
<b>Geliş Tarihi / Received</b>	: 11.12.2020
<b>Kabul Tarihi / Accepted</b>	: 27.02.2020
<b>Yayın Tarihi / Published</b>	: 03.06.2021
<b>Yayın Sezonu</b>	: Nisan-Mayıs-Haziran
<b>Pub Date Season</b>	: April-May-June

**Atıf/Cite as:** Aydın Küçük, B . (2020). KOVID-19 Küresel Salgın Döneminde Örgütsel Destek Algısının İş Yerinde Mutluluk Üzerindeki Etkisi: Psikolojik Güçlendirmenin Aracı Rolü . İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi , 10 (2) , 1348-1372 . Retrieved from <http://www.itobiad.com/tr/pub/issue/62559/839315>

**İntihal /Plagiarism:** Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and confirmed to include no plagiarism. <http://www.itobiad.com/>

**Copyright** © Published by Mustafa YİĞİTOĞLU Since 2012 – Istanbul / Eyup, Turkey. All rights reserved.

## KOVID-19 Küresel Salgın Döneminde Örgütsel Destek Algısının İş Yerinde Mutluluk Üzerindeki Etkisi: Psikolojik Güçlendirmenin Aracı Rolü \*

### Öz

Mutlu olmak her insanın yaşamı boyunca arzuladığı ve peşinden koştuğu insanlığın ortak hedeflerinden biridir. Bu doğrultuda yaşam alanlarını sınıflandırdığımız ömrümüz sürecinde en fazla vakit geçirdiğimiz bir alan olarak iş hayatı mutlu olmanın önemli bir paydasını oluşturmaktadır. Dolayısıyla iş hayatında mutlu olmanın yollarını aramak ve iş hayatında da mutluluğu yakalamak oldukça önemlidir. İşyerindeki mutluluk farklı değişkenlerle açıklanabilirken, örgütün sağladığı çalışma ortamı mutluluk için önemli bir belirleyicidir. Özellikle pozitif psikoloji yaklaşımı ışığında bireylerin yaşam alanlarındaki mevcut koşulları iyileştirmek ve hayatın güçlü yönlerini geliştirmek için uzun saatler geçirdiğimiz işyerinde mutlu olmak çok önemlidir. Bu çalışmanın amacı KOVID-19 Küresel Salgın Döneminde algılanan örgütsel destek ile iş yerinde mutluluk arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirmenin aracı rolünü incelemektir. Bu ilişkiyi test etmek amacıyla Türkiye’de İstanbul ilinde gıda sektöründe satış-pazarlama bölümünde görev yapan 240 saha çalışanına çevrimiçi anket yöntemi ile ulaşılmıştır. Araştırmanın verileri sosyal bilimler programı için geliştirilmiş olan istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre, algılanan örgütsel desteğin iş yerinde mutluluk üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu görülmüştür ( $\beta = 0,728$ ,  $R^2 = ,530$ ,  $p = ,000$ ,  $F = 268,493$ ). Ayrıca, psikolojik güçlendirmenin bu ilişkide aracı rolü bulunmaktadır ( $\beta = ,267$ ,  $R^2$  değişim=  $,161$ ,  $t = 4,975$ ,  $p < ,005$ ). Böylece, algılanan örgütsel desteğin psikolojik güçlendirme aracılığıyla işyerinde mutluluğun yordayıcıları arasında olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak, bu çalışma, bireysel ve örgütsel motivasyon kaynaklarının çalışanların iş yerindeki mutluluk düzeylerini etkilediği için kuramsal ve pratik açıdan tartışılmakta ve alanyazına çeşitli öneriler sunulmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** İşyerinde Mutluluk, Algılanan Örgütsel Destek, Psikolojik Güçlendirme, Pazarlama-Satış Sektörü, Covid-19 Küresel Salgını.

### Happiness in the Workplace with Motivation Resources during the COVID-19 Pandemic Period

#### Abstract

Happiness is one of the common goals of humanbeing that every person desires and pursues throughout their lives. In this direction, business life

\* İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Etik Komisyon Kurulunun 31.10.2020 Tarih 2020/9 Sayılı kararı ile Etik Kurul Kararı alınmıştır.



constitutes an important part of being happy as an area where we spend the most time in our life, where we classify living field. Therefore, it is very important to look for ways to be happy in business life and to achieve happiness in business life. While being happy can be explain with different variables in the workplace, the work environment provided by the organization is an important determinant for happiness. The aim of this study is to examine the mediating role of psychological empowerment in the relationship between the perceived organizational support and happiness at workplace during the COVID-19 Global Pandemic Period. 240 field workers who work in sales&marketing department in the food sector in Istanbul/Turkey has been reached with the online questionnaire method. The data of the research were analyzed using the statistics program developed for the social sciences. The findings show that perceived organizational support had a significant and positive effect on happiness in the workplace ( $\beta = 0,728$ ,  $R^2 = ,530$ ,  $p = ,000$ ,  $F = 268,493$ ). In addition, psychological empowerment had a mediating role in this relationship ( $\beta = .267$ ,  $R^2 \text{ change} = .161$ ,  $t = 4.975$ ,  $p < .005$ ). Therefore, perceived organizational support is among the predictors of happiness in the workplace through psychological empowerment. Consequently, this study is discussed theoretically and practically as the sources of individual and organizational motivation affect the happiness levels of employees in the workplace and various suggestions are presented to the literature.

**Keywords:** Happiness at Workplace, Perceived Organizational Support, Psychological Empowerment, Marketing-Sales Sector, Covid-19 Global Pandemic.

## Giriş

Klasik dönem yönetim anlayışından modern yönetim akımına kadar bütün yaklaşımların ortak amacı insanı başarıya güdüleyerek örgüt içinde verimlilik ve üretkenliği arttırmaktır (Öztürk ve Demir, 2017, s.122). Bu bağlamda, işletmelerin yararına sayılabilecek somut çıktılar ile ölçülebilen bir takım finansal kaynaklar örgütsel başarının göstergesi olarak kabul edilmektedir. Ancak, post modern yönetim anlayışı hedeflenen üretkenlik ve verimlilik dışında bütün yönetim yaklaşımlarındaki kör noktaya dikkat çekerek insan refahının göz ardı edildiğini ifade etmiştir. Bu yaklaşım, klasik dönem ve modern dönem yönetim anlayışına insanın önemini vurgulayan bir takım eleştiriler sunmuş ve insanı odak noktasına koyan yeni söylemlerde bulunmuştur (Erdemir ve Koç, 2010, s.29). Böylece, son dönem yönetim yaklaşımına göre, somut verilere ek olarak soyut ancak değeri paha biçilemez bir başka yön örgüt başarısını işaret etmektedir: iş yerinde mutluluk.



Bireysel açıdan iş hayatında mutlu olmak farklı değişkenler ile açıklanabilirken örgütün çalışanı için sağladığı iş ortamı, iş yerinde mutluluk için önemli bir belirleyicidir. Bu bağlamda mutlu çalışma ortamı örgütün soyut başarısının bir göstergesidir (Salas-Vallina, López-Cabrales, Alegre ve Fernández, 2017, s.318). Özellikle, etki alanı hızla artan pozitif psikoloji akımının ışığında, bireylerin yaşam alanlarında var olan durumları daha iyiye götürmek ve bu doğrultuda yaşamın güçlü yanlarını geliştirmek için yaşam süresinin uzun bir dilimini geçirdiğimiz iş yerinde, mutlu olmak oldukça önemlidir. Öyle ki, akımın öncülerinden Seligman (2002) örgüt içinde hakim olan olumlu atmosferin muhtemel sonuçlarını açıklayarak bireyler üzerinde bu atmosferin olumlu ruh haline neden olduğunu, bireylerin olumsuz duygularla baş etmesini kolaylaştırdığını ve böylece çevreleri ile sağlıklı ve iyi ilişkiler kurduğunu ifade etmiştir. Özellikle KOVID-19 Küresel Salgınının bütün dünyayı kuşattığı bu günlerde bireylerin iş ve iş dışı yaşam alanlarının merkezi noktasında yüksek kaygıya neden olan olağanüstü hal, yönetilmesi gereken bir kriz niteliğindedir. İş alanını ve iş dışı alanı baskılayan salgın biyolojik etkisinin yanı sıra psikoloji üzerindeki olumsuz etkisiyle de üzerine durulması gereken bir durumdur. İş hayatının devam ettiği bu süreçte ise riske rağmen güvenli alan dışında çalışmak zorunda olan bireyler, olumsuz duygular ile baş edebilmesi ve mümkün olduğunca pozitif ruh halinde kalabilmesi için bir takım dışsal motivasyon kaynaklarına daha fazla ihtiyaç duyabilir. Bu noktada, iş yerinde mutluluğun sağlanması için gerekli öncüller arasında, algılanan örgütsel desteğin dışsal bir motivasyon kaynağı olarak önemli olduğu varsayılmaktadır. Algılanan örgütsel destek üzerine yapılan çalışmalar, çalışanların örgütsel destek algısının birey-örgüt ilişkisinin geliştirilmesine bağlı olduğunu göstermektedir (Özdevecioğlu, 2003, s.113). Bu doğrultuda örgüte dair olumlu algılama, bireylerin kendilerini güvende hissetmelerini sağlayarak mutlu olmalarına yardımcı olabilir. Özellikle, fikirlerin, önerilerin ve eleştirilerin desteklendiği bir çalışma ortamında kendini rahat bir şekilde ifade edebilen bireylerin örgütlerine duygusal olarak daha fazla bağlanacağı beklenebilir. Aynı zamanda, bireyin kendini ait hissettiği bir örgütte olması işine daha sıkı bağlanmasını ve işine psikolojik olarak daha fazla kendini verebilmesini sağlar. Böylece, yaptığı işten keyif alması beklenmektedir. Özellikle algılanan örgütsel desteğin iş yerindeki mutluluğa direkt etkisinin yanı sıra, örgütsel destek çatısı altında çalışanın kendisini psikolojik olarak güçlendirilmiş hissetmesine yol açacağı düşünülmektedir. Bireyin hata yapmaktan korkmadığı bir örgütte çalışması zaman içinde öğrenerek kendisini geliştirmesine katkı sağlar ve böylece öz yeterlilik algısı artar. Bu durumda birey kendini işin de etkin hissedebilir. (Conger, 1989, s.19). En nihayetinde ise bireylerin olumlu duyguları artacağı ve bu durumun iyi oluşlarına katkıda bulunacağı varsayılmaktadır. Özellikle, bireylerin mesleki gelişiminin kariyer yolculuğunda devam ettiği meslek gruplarında (satış-pazarlama sektöründe satış becerileri teknikleri gibi) çalışanın var olan becerilerini korkmadan sergilemesi ve tecrübe ederek öğrenmesi için kendi kararlarını alıp uygulayabilmesine izin verilmelidir.



Ancak, özerklik ihtiyacı çalışanın desteklendiğini algıladığı bir örgütte karşılık bulabilir. Bu nedenle, örgütsel destek algısı bireyin mesleki öğrenimine katkıda bulunduğu için değerli tecrübeler edinmesine yardımcı olabilmektedir. Bu durumda da örgütsel desteğin psikolojik güçlendirme aracılığıyla iş yerinde mutluluğa katkı sağladığı düşünülmektedir.

İş yerinde mutluluk kavramı özellikle yabancı alanyazında öncelleri ve sonuçları açısından araştırılmış olmasına rağmen (Boehm ve Lyubomirsky, 2008; Mehad ve Iranpour, 2014; Abdullah, Ling ve Peng, 2016), Türkçe alanyazında konu ile ilgili sınırlı sayıda görgül araştırmaya rastlanmıştır (Aparslan, 2015; Güllü, 2018; Moçoşoğlu ve Kaya, 2018; Arslan, 2018; Akın ve Aktar, 2019). Örgütsel davranış kapsamında mutluluk alanyazınına katkıda bulunmak amacıyla gerçekleştirilmiş olan bu araştırmanın alana ışık tutması umulmaktadır.

Dolayısıyla, mevcut araştırmanın amacı, tüm dünyayı etkisi altına alan küresel salgın döneminde çalışanların örgütsel destek algısının psikolojik güçlendirme aracılığıyla işyerinde mutluluk üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Ayrıca, pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranışın ışığında (Seligman, 2002), içsel ve dışsal motivasyon kaynaklarının işyerinde bireylerin mutluluğu üzerindeki etkilerinin araştırılması amaçlanmıştır.

## Literatür Taraması

### İş Yerinde Mutluluk

Mutluluk pek çok filozof ve sosyal bilimler alanında araştırma yapan bilim insanları tarafından uzun yıllardır tartışılan ve tanımlanmaya çalışılan bir kavramdır. Pozitif psikoloji akımının ışığında, acı ve ıstırap veren durumların tartışılması yerine 90'lı yıllardan itibaren bilim insanları mutluluğu ve mutluluğun kaynağını araştırmaya koyulmuştur (Turan, 2018, s.173). Mutluluk üzerine olan tartışmalar kavramın iki temel yaklaşım altında incelenebileceğini göstermiştir. İlk olarak mutluluğu hedonik (hedonic) bir yaklaşım ile tanımlayan görüş öznel iyi oluşa vurgu yapar. Bireysel anlamda sahip olunan olumlu duyguların varlığı ile olumsuz duyguların olumlu duygulardan nispeten az hissedilmesi hedonik yaklaşım için mutluluğun tanımıdır. Bu yaklaşıma göre, bireyin çevresi ile olan ilişkileri, sağlık durumu, iş ve boş zaman kalitesi gibi belirli yaşam alanları göz önüne alınarak değerlendirilen yaşam doyumu mutluluğun önemli göstergesidir (Diener vd., 1999, s.283; Walker ve Schimmack 2008, s.493; Fisher, 2010, s.388). Öte yandan, eudaimonic yaklaşımı benimseyen görüş ise mutluluğu kendiliğinden oluşan ve bireyin içinde var olan doğal bir duygu durumu olarak tanımlar. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinde (1943) "kendini gerçekleştirme" ve Adlerfer'in Varoluş-İlişki Kurma ve Gelişme Kuramında (Existence, Relatedness and Growth Theory) (1972) "gelişme gereksinimi" olarak vurguladıkları bu ihtiyaçların bireysel düzeyde hissedilen mutluluk ile ilişkili olabileceği eudemonic yaklaşımın temel görüşüdür. Ayrıca bu yaklaşıma göre, mutlu olmanın ya da "iyi" bir yaşam



sürmenin ön koşulu doğru ve erdemli olanı yapmaktır. Bireyin kendi özü ile uyumlu hedefleri vardır ve bu hedefler doğrultusunda becerilerini ve yeteneklerini kullanarak kendini geliştirir. Böylece bireyin mutluluğun kaynağına sahip olacağına inanılır (Seligman 2002, s.5; Fisher, 2010, s.393). Bu yaklaşım, insanların erdemli bir yaşam peşinden gitmeleri durumunda mutlu olabileceklerini savunan Socrates ve Aristotles gibi düşünürlerin mutluluk tanımlaması ile uyumludur.

İş hayatı, bireyin yaşamının önemli bir zaman dilimini kapsamaktadır ve birey için sadece ekonomik gereksinimlerini karşıladığı bir yaşam alanı değildir. Aynı zamanda birey çalışırken psiko-sosyal ihtiyaçlarını da karşılayabilmektedir. Bu nedenle çalışmak birey için hayatındaki önemli motivasyon faktörlerinden biridir (Kuşdil, Bayram, Aytaç ve Bilgel, 2004; Keser, 2018, s.47). İş hayatında, mutluluğun tanımı ise daha çok mutluluğun sonucu olan değişkenler ile açıklanmaya çalışılmıştır. Memnuniyet ve öznel iyi oluş (subjective well-being) gibi hoş duygulara yol açan kavramlarının etrafında aranan iş yerinde mutluluk kendi kavramsal tanımı ve ölçüm aracı ile son yıllarda üzerinde durulan bir kavram olmuştur (Fisher, 2010; Salas-Vallina vd., 2017). İş yerindeki mutluluğun önemli belirleyicileri bireyin işe ve örgüte yönelik tutumudur. İşe yönelik tutumunun bir sonucu olarak, bireyin işe olan tutkusunun (work engagement) ve işini yapmaktan duyduğu memnuniyetin (job satisfaction) yüksek düzeyde olması beklenmektedir (Salas-Vallina vd., 2017, s.317). Mutlu bireyler, yaptığı işi keyifle yapan, işi yapmaktan gurur duyan ve işiyle ilgili sorumluluk almaktan kaçınmayıp kendini sürekli geliştirme gayesinde olan kişilerdir. Bu bireyler, kendilerini iş yerinde enerjik ve dinamik hissederler (Kjerulf, 2015, s.76). Bireyin örgüte yönelik tutumunda ise duygusal bağlılığın (affective organizational commitment) yüksek olması iş yerindeki mutluluğun bir göstergesidir. Bireyin kendini örgüte ait hissetmesi ve örgüt ile kurmuş olduğu duygusal bağın gücü iş yerinde mutluluğun bir simgesidir (Allen ve Meyer, 1990, s.851; Salas-Vallina vd., 2017, s.317). Örgütün politikaları (terfi ve ödüllendirme sistemleri ile ilgili), örgütsel demokrasi unsurları (şeffaflık, hesap verebilirlik vd.) ve hakim olan örgüt iklimi (katılımcı, toksik vd.) gibi örgütün kişiliğini belirleyen bu değişkenler duygusal bağlılık için önemli yordayıcılardır (Pryce-Jones, 2010, s.6). Bu bağlamda iş yerinde mutluluk, iş memnuniyeti (Locke, 1976), işe tutkunluk (Kahn, 1990) ve duygusal örgütsel bağlılık (Meyer vd., 2002) boyutları altında incelenebilmektedir.

Mutlu olmak insanın temel arayışlarından biridir. İş hayatının insanoğlunun yaşam sürecinin önemli bir kısmını oluşturması sonucu yaşam doyumu ile iş doyumu arasındaki güçlü ilişki daha belirgin hissedilmektedir (Rodriguez vd., 2014, s.277). Öyle ki, Asiyabi ve Mirabi (2012, s.1184) bireylerin mutluluğunu belirleyen bu iki yaşam alanındaki duyguların birbirini etkilediğini; çalışanın iş yerindeki mutluluğunun özel yaşamına yansıdığını belirtmişlerdir. Aynı zamanda, mutluluğun sosyal bir ortamda kişilerarası ilişkiler üzerinde olumlu etkiler bıraktığı bilindiğinden bu duygunun bireyden bireye yayılan bir duygu olduğu düşünülmektedir



(Diener ve Seligman, 2002, s.82). Dolayısıyla, iş yerinde mutluluğun bireysel ve örgütsel açıdan birçok olumlu sonucunun olması beklenmektedir. Varlığı olumlu sonuçlar doğuran yokluğu istenmeyen durumlara yol açan mutluluk kavramının iş yerinde sağlanması için öncellerinin neler olabileceği araştırılmaya değer bir konudur.

## Algılanan Örgütsel Destek ile İş Yerinde Mutluluk Arasındaki İlişki

Algılanan örgütsel destek örgütün çalışanlarına yönelik tutum ve davranışları sonucunda çalışanların geliştirdiği örgütlerine yönelik soyut bir değerlendirme olarak tanımlanabilir (Selçuk, 2003, s.18). Söz konusu değerlendirmeler sırasında çalışan örgüte bir kişilik atfetmektedir. Çalışan, örgütün işe yönelik motivasyonu arttıracak ne tür faaliyetlerde bulunduğunu ve soyut bir ödül olarak örgütün bireyin övgü ve onaylanma ihtiyaçlarını ne derece karşıladığını kendi açısından değerlendirir. Aynı zamanda, çalışanın katkılarını örgütün vermiş olduğu değer ile örgüt içinde çalışan mutluluğuna verilen önem algılanan örgütsel destek için önemli birer bileşendir. Sonuç olarak, bütün bu değerlendirmeler çalışanlar tarafından geliştirilen genel inanışları temsil etmektedir (Eisenberger vd., 1986, s.502). Ancak, örgütün birey açısından izlenimi, bireyin destek beklentisi ve örgüt içinde gerçekleşen durumların çalışanlar tarafından algılanması farklılık göstermektedir (Özdevecioğlu, 2003, s.116). Sağlanan değil birey tarafından algılanan örgütsel destek, çalışanların işe ve örgüte yönelik tutumlarını farklı yönlerden etkilemektedir (Turunç ve Çelik, 2010, s.185).

İnsan hayatındaki en önemli iki alandan biri olan iş alanı, çalışmak eyleminin maddi tarafı kadar sosyal tarafı ile de bir ilişki içerisindedir. Kurt Lewin'in Alan Kuramında (1940) açıkladığı üzere yaşam alanını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bireylerin belirli durumlar sonucunda tutum ve davranışlarına etki eden olgu ve gerçekler esasında bireyin izin verdiği kadarıyla psikolojik çevresi ile etkileşim içerisindedir (Öner ve Gümüş, 2000, s.12). Bu doğrultuda, bireyin davranışları psikolojik alan içerisindeki etmenler ile etkileşimin sonucunda meydana gelmektedir. Kişinin çevresindeki olup bitenler öznel alanını yansıtırken, Lewin'in (1940) kuramında tanımlanmış olduğu her parçanın diğer bir parça ile izlerlik ilişkisi bulunmaktadır. Bu sebeple davranışların açıklanmasında ve bütün resme ulaşmada davranışlara etki eden değişkenleri incelemek gerekmektedir (Özakkaş, 2018, s.13). Bu kuramdan yola çıkarak tıpkı yaşam alanını etkileyen faktörler gibi iş alanındaki psikolojik çevreyi şekillendiren ve bireyin işe yönelik tutum ve davranışlarını etkileyen birçok dinamik bulunmaktadır.

İş yerinde mutluluk kavramının tanımlarken bireylerin mutluluk seviyelerini derecelendiren bir boyutun da duygusal örgütsel bağlılık olduğu görülmektedir. Tümevarım yönteminden hareketle mutlu hissetmeye neden olan her bir boyuta odaklanmak gerekebilir. Bireyin



örgütün üyesi olmaktan dolayı mutlu olması ve bundan gurur duyması, örgütü ile özdeşleşmesi ve örgütsel amaçlar ile bireysel amaçların uyuşması noktasında algılamış olduğu örgüt desteğinin önemi büyüktür. Sosyal Takas Kuramında da belirtildiği üzere birey örgütü ile etkileşim içerisinde ve bu etkileşimin kalitesi destek algısı için belirleyicidir. Çünkü çalışanın örgütünden performansı sonucu ödüllendirilmek gibi somut ya da işin anlamlı kılınmasına yönelik faaliyetlerde bulunmak gibi soyut bir takım beklentileri bulunmaktadır (Aube, Rousseau ve Morin, 2007, s.481). Aynı zamanda destekleyici bir örgüt herhangi bir başarısızlık ya da tehdit durumunda çalışanın arkasındadır ve bu durum çalışanın kendini güvende hissetmesini sağlar (Eisenberger vd., 1990, s.53). Bu koşullar altında çalışanın minnettarlık hissederek duygusal örgütsel bağlılığının dolayısıyla iş yerinde mutluluk duygusunun artması beklenmektedir.

Örgütsel destek birçok açıdan hemen hemen her çalışan tarafından umulan ve beklenen bir motivasyon kaynağıdır. Kavramın iş yerindeki mutluluk üzerindeki etkisi bu çalışma bağlamında tartışılmak üzere ele alınmıştır. İlgili alanyazında algılanan örgütsel desteğin iş yerinde mutluluk ile muhtemel ilişkisini irdeleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmadığından alanyazın için bu araştırmanın önemli bir boşluğu kapatacağı düşünülmektedir. İş yerinde mutluluk kavramı her ne kadar dolaylı yollardan ve mutluluk ile ilişkisinin olduğu düşünülen başka kavramlar (iş memnuniyeti, iş ortamı niteliği gibi) üzerinden kanıtlanmış (Yılmaz ve Tanrıverdi, 2017; Diken vd., 2019) olsa da bu çalışma direkt etkiyi ölçen ilk araştırma niteliğindedir. Bu bağlamda çalışmanın ilk hipotezi aşağıdaki gibi önerilmiştir:

**Hipotez 1:** *Algılanan örgütsel desteğin iş yerinde mutluluk üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi bulunmaktadır.*

## Psikolojik Güçlendirmenin Aracı Rolü

İçsel bir motivasyon kaynağı olan psikolojik güçlendirme çalışanlara örgüt içinde arzu edilen davranışların gelişmesi için ilham kaynağı olur. Bandura'nın (1977) çalışmalarından yola çıkarak bireylerin öğrenme sürecinin sosyal öğrenme ya da vekaletten öğrenme ile devam ettiği bilinmektedir. Bu öğrenme sürecinde, psikolojik güçlendirme üzerinde bireyin sosyal çevresinin bilişler üzerindeki etkisi göz önünde bulundurulmalıdır. Çalışanın kendisine ve yapabileceğine dair inancına destek olmak anlamına gelen psikolojik güçlendirme (Conger, 1989, s.18) sadece bireyin çabaları ile mümkün olmayabilir. Çevresel etkinin önem arz ettiği bu içsel motivasyon kaynağı örgütsel destek gibi dışsal bir uyaran ile harekete geçirilebilir.

Psikolojik güçlendirme dört ayrı boyutu ile desteklenmesi gereken bir kavramdır. Bir boyutta meydana gelen azalış ya da artış toplamda bireyin kendini ne kadar güçlü hissettiğini etkilemektedir (Spreitzer vd., 1997, s.681). İlk olarak, işin tanımına vurgu yapan anlamlılık boyutu çalışanın kendi değer sistemi ile işe atfettiği değer arasındaki uyumu temsil eder. Bu





noktada, işin anlamlı gelmesi örgütün bu işi önemsemesi ve ekip olarak bir değer üreteceğine dair inanç geliştirmesi ile kişi-iş değer yargısı eşitlenebilir (Thomas ve Velthouse, 1990, s.672). İnsanoğlunun bir gruba dahil olma ihtiyacı vardır. Bu durum bireyin kendini daha güçlü hissetmesine yol açabilir (Bozkurt, 2009, s.480). Örgüt olarak bir işe atfedilen değer bireysel düzeyde bireyin işe yönelik sahip olduğu heyecanı arttırabilir ve bu noktada olumlu bir pekiştiren olabilir. Bir diğer boyut olan yetkinlik hissi bireyin desteklendiği bir örgütte kendini geliştirerek her geçen gün öğrenmeye devam etmesine ve böylece işinde uzmanlaşmasına katkı sağlayabilir. Kendini geliştirme ve gerçekleştirme eğilimi yüksek olan bireylerin bu boyutta örgütsel desteğe ihtiyaç duyması muhtemeldir (Kurtessis vd., 2017, s.1855). Burada, Bandura'nın (1977) sosyal öğrenme kuramının işlerliği tekrar ortaya çıkmaktadır. Ek olarak, destekleyen bir örgüt yapısında çabaların ödüllendirilmesi söz konusudur. Sosyal öğrenme modeline bir başkasının belli davranışlar sonucu ödüllendirilmesi ve bu ödülün diğer bireyler için değerli olması durumunda davranışın topluluk içinde yayıldığı ifade edilmektedir (Tevrüz, Erdem ve Bozkurt, 2016, s.123). Böylece, birey daha fazla çaba göstermek için istekli olabilir ve bu durum da işe yönelik kabiliyetinin artmasına katkı sağlayabilir. Üçüncü boyut olan özerklik boyutunda çalışanın işi konusunda kontrolün kendinde olduğuna ve gerekli durumlarda inisiyatif kullanabileceğine yönelik algıları söz konusudur. Bireyin kendini geliştirme fikrine dayanan psikolojik güçlendirme için özerklik boyutu bireysel gelişimin bir parçası olabilir (Spreitzer vd., 1997, s.682). Çalışan örgüt içinde inisiyatif olarak işi başlatabilir ya da işin nasıl düzenleneceğine karar veren kişi olabilir (Deci, Connell ve Ryan, 1989, s.584). Eyleminin başından sonuna kadar verdiği kararlar ile desteklenen ve beklenmeyen sonuçlar elde edildiğinde dahi arkasında bir örgüt gören çalışan bu boyutta bireysel tatmin seviyesine korkmadan ulaşabilir. Çalışanın hatalarının örgüt tarafından hoş görü ile karşılanması ve örgütün çalışana yardım ederek başarısız sonuç ile baş etmesini sağlaması çalışanın destek algısını artırır ve kendini güçlü hissetmesine olanak tanır (Eisenberger ve Stinglhamber, 2011). Aynı zamanda işini kaybetme korkusu olmaksızın çalışmalarına devam eden birey daha iyisini yapabilmek adına daha fazla çabalayabilir (Özdevecioğlu, 2003, s.116). Son boyut olan etki boyutunda birey örgüt içinde doğrudan kendisinin ortaya koyduğu ya da katkısının olduğu işler üzerinde bireysel etkisini görmek ister. Öyle ki, işin seyri konusunda söz hakkına sahiptir. Bu yetkinlik hissi çalışanın kendisini güçlü hissetmesini sağlar (Zimmerman, 1995, s.583). Örgütü tarafından iş üzerindeki bu bireysel etkinin görülmesi ve takdir edilmesi çalışan için oldukça değerlidir (Thomas ve Velthouse, 1990, s.673). Onaylanma ve takdir edilme ihtiyacı örgüt içinde karşılanıyorsa çalışanın destek algısı pekişecektir. Bu durum aynı zamanda örgüt içindeki olumlu iletişimde bir göstergesidir (Özdevecioğlu, 2003, s.118).

Özetle çalışanın yatay ve dikey bağlamda örgüt içi kurmuş olduğu olumlu ilişkiler çalışan tarafından destek olarak algılanabilir. Sosyal bir varlık olan



insan önemsenmek, takdir edilmek, ödüllendirilmek, hatalarından dolayı hoş görülme, kısaca desteklenmek ister (Baran, Shanock ve Miller, 2012, s.127). Bu destek algısı çalışanın öz-yeterliklerini geliştirmelerini, işler üzerindeki etkililik hissini korumalarını ve örgütsel görevi yerine getirirken kendilerine güvenmelerini sağlar (Ali vd., 2010, s.188). Böylece motivasyonu artan çalışan kendini zaman içinde daha güçlü hissedebilir. Bu durumda örgütsel bir motivasyon kaynağı olan destek algısı bireyin içsel motivasyonunu arttırabilir. Çalışanların tutum ve davranışlarını etkileyen bu durumlar iş yerindeki mutluluk üzerinde önemli bir paya sahip olabilir. Bireylerin çalışırken bir yandan psiko-sosyal ihtiyaçlarının karşılanması iş yerinde mutluluk için önemli bir belirleyicidir (Kuşdil vd., 2004; Keser, 2018, s.48). Eysenck'a göre (1990), bir çalışan işinden zevk alıyorsa, en zorlu durumlarda bile görevi başarıyla yerine getirmenin bir yolunu bulmaktadır. İşyerindeki mutluluğu örgüt içinde olumlu duyguların yaygın olması olarak tanımlayan Paschoal ve Tamayo'ya göre ise (2008) mutluluk için örgüt tarafından çalışanların potansiyel becerilerini gösterip geliştirebilecekleri bir imkanın sunulması gerekmektedir. Böylece, çalışan kendini gerçekleştirmek için mevcut örgüt içinde gelişimine devam edip ilerleyerek hedeflerine ulaşabileceklerine yönelik bir algıya sahip olur. Ek olarak, Joo ve arkadaşları (2017, s.215) çalışmalarında, kariyer gelişimine katkıda bulunan ve kişisel gelişim fırsatları sunan örgütlerde çalışan bireylerin daha mutlu olduklarını ifade etmiştir. Böylece, örgütsel desteğin sağlandığı bir çalışma ortamında birey güçlü yanlarını geliştirerek iş yerinde mutluluğu yakalayabilir (Fisher, 2010, s.398).

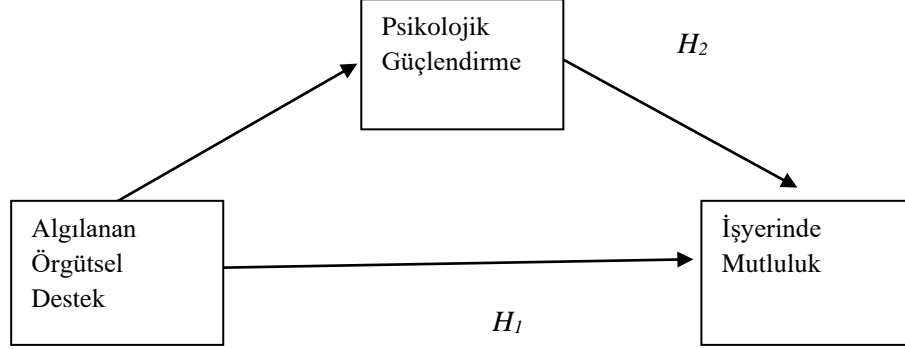
Bireylerin çalışırken ki duyguları hakkında derin bir anlayışa sahip olmak için iş yerinde mutluluğun, algılanan örgütsel destek ve psikolojik güçlendirme çatısı altında incelemenin ilgili alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Dolayısıyla, psikolojik güçlendirmenin aracı rolünün bulunduğu bu araştırma modelinde içsel bir motivasyon kaynağı olarak güçlü hissetmenin kavramın potansiyel öncülerinden biri olabileceği öne sürülmektedir.

Bu öneriyi yansıtan çalışmanın ikinci hipotezi ve araştırma modeli aşağıdaki gibidir:

**Hipotez 2:** *Algılanan örgütsel desteğin iş yerinde mutluluk üzerindeki etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracı rolü bulunmaktadır.*



### Şekil 1: Önerilen Araştırmanın Modeli



### Yöntem

Bu araştırmanın evreni, Türkiye’de İstanbul ilinde satış-pazarlama sektöründe görev yapan çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırmanın değişkenleri göz önüne alındığında örgütsel bir tutumun (örgütsel destek algısı) bireysel (mutluluk) bir sonucu olarak bu sektörlerde çalışan bireylerin McClelland’ın Öğrenilmiş İhtiyaçlar Kuramında (1985) vurguladığı üzere “ilişki kurma ihtiyacı”nın yoğun hissedildiği bir sektörde çalışıyor olmaları araştırmanın örneklemini oluşturmakta belirleyici bir unsur olmuştur. Aynı zamanda icra ettikleri meslek gereğince başarı ihtiyacına vurgu yapan bu çalışanlar araştırmanın bilişsel bir unsuru olarak psikolojik güçlendirme değişkeninin önerilen araştırma hipotezinde aracı rolünün ölçülebilmesini mümkün kılmaktadır. Araştırmanın örneklem yöntemi olarak rastgele örneklem yöntemi kullanılmıştır. Çalışmaya dahil olan katılımcıların herhangi bir yöneticilik pozisyonu bulunmamaktadır. Bunun sebebi anket dağıtımına geçilmeden önce yapılan ön mülakatlarda çalışanların yöneticilerini örgütün bir parçası ve önemli bir temsili olarak gördüğünü ifade etmesi ve bu kapsamda yönetici desteğini örgütsel bir destek olarak algılamalarıdır.

Araştırmanın verileri 24.03.2020 ile 24.05.2020 tarihleri arasında KOVID-19 Küresel Salgın esnasında gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla elde edilen bu veriler durumsallık kuramı çerçevesinde salgının çalışanların psikolojileri üzerinde etkisinin olduğu döneme denk gelmiştir. Çevrimiçi anket toplama yönteminin kullanıldığı bu araştırma sonucunda 240 katılımcıdan geri dönüş sağlanmıştır. Böylece, 240 katılımcıdan oluşan bu araştırmanın istatistiksel çözümleme yapmak için uygun olduğu görülmektedir. Yapılan tanımlayıcı istatistik analizleri sonucunda araştırmayı oluşturan örneklem grubunun 211’i erkek (%87,9) ve 29 ‘u kadın (%12,1) katılımcıdan oluşmaktadır. Söz konusu katılımcıların yaş ortalaması 30,4 ‘tür. Medeni durumlarına göre 131’i evli (%54,6) ve 109’su bekar (%45,4) dır.



Katılımcıların büyük çoğunluğu lisans mezuniyetine sahiptir (%84,6) ve mesleki tecrübe açısından %51,3'ünün 1-5 yıl arasında toplam mesleki tecrübeye sahip olduğu görülmüştür. Mevcut kurumda çalışma süresi %27,9'unun 1-5 yıl arasında değişmektedir. Araştırmanın yürütülebilmesi için gerekli etik kurul izni alınmıştır.

### Veri Toplama Araçları

Veri toplama tekniği olarak anket tekniği kullanılmıştır. Bu çalışmada kişisel bilgi formu ile birlikte üç ölçme aracından faydalanılmıştır.

Çalışanların örgütsel destek algısını ölçmek amacıyla Eisenberger vd., (1986) tarafından geliştirilen orijinali 36 maddeden oluşan ancak 12 maddelik kısa formu da bulunan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık analizi sonucunda Cronbach Alfa güvenirlik değerinin .97 olduğu görülmüştür (Eisenberger vd., 1986). Ölçeğin dilsel açıdan eş değeri ve kültürel adaptasyonu Giray ve Şahin (2012) tarafından gerçekleştirilmiştir. Algılanan Örgütsel Destek ölçüm aracı tek boyutlu faktör yapısına sahiptir ve ölçekte orijinalinde olduğu gibi olumlu ve olumsuz ifadeli maddeler eşit sayıdadır. Ölçeğin uyarlaması madde toplam korelasyonları dikkate alınarak yapılandırılmıştır (Giray ve Şahin, 2012). Orijinal ölçekte 7 basamaklı Likert tipi (1 = kesinlikle katılmıyorum ile 7 = kesinlikle katılıyorum) çoklu puanlama esas alınırken bu çalışma için anketin tüm ölçüm araçları ile olan genel uyumunu sağlayabilmek adına 6 basamaklı Likert tipi (1= kesinlikle katılmıyorum ile 6= kesinlikle katılıyorum) puanlama sistemi esas alınmıştır. Pek çok çalışmada kullanılan bu ölçeğin Cronbach-Alfa değeri çalışmalarında 0.93 olarak belirlenmiştir.

Çalışanların işyerinde mutluluk düzeylerini ölçmek amacıyla Salas-Vallina ve Alegre (2018) tarafından geliştirilen "İşyerinde Mutluluk Ölçeği" nin kısa formu" (Happiness at Work Scale: Short Version -SHAW) kullanılmıştır. Ölçeğin kısa formu Salas-Vallina, Alegre ve Fernández (2017) tarafından geliştirilen ve 31 maddeden oluşan orijinal versiyona göre geliştirilmiştir. SHAW ölçeğinde iş memnuniyeti, işe tutkunluk ve duygusal örgütsel bağlılık olmak üzere üç alt boyut bulunmaktadır. Alt boyutların güvenirlik değerleri sırasıyla 0,93, 0,84 ve 0,91'dir. Güvenirlik değeri ve yapı geçerliliği yüksek olan bu ölçeğin dil uyarlaması, Taştan, Aydın Küçük ve Işıçık (2020) tarafından Türk kültürel bağlamda maddelerin iyi anlaşılmasını sağlamak için tekrar yapılmıştır. Sonuç olarak, çalışmalarında ölçeğin Cronbach alfa değeri 0,94 olarak tespit edilmiştir. Böylece, bu ölçeğin işyerinde bireylerin mutluluk seviyelerini ölçen dilsel açıdan eşdeğeri olan, güvenilir ve geçerli bir ölçüm aracı olduğunu söylenebilir. İşyerinde Mutluluk Ölçeği 6 basamaklı Likert tipi (1 = asla ile 6 = her zaman) bir ölçektir ve bu çalışma içinde orijinal formattaki gibi kullanılmıştır.

Bu çalışmanın bir diğer değişkeni olan "Psikolojik Güçlendirme" için Spreitzer (1995) tarafından geliştirilen ve 12 maddeden oluşan psikolojik güçlendirme ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu ölçekte anlamlılık, yeterlilik, özerklik ve etki olmak üzere dört alt boyut bulunmaktadır. Spreitzer (1995)



orijinal çalışmasında ölçeğin Cronbach alfa değerini, aynı çalışmada iki farklı grup için değerlendirerek 0,72 ve 0,62 olarak raporlamıştır. Benzer şekilde, Üner ve Turan (2010) ölçeğin Türkçe versiyonunun yapı geçerliliğini ve güvenilirliğini araştırdıkları çalışmalarında iki farklı örneklem üzerinde çalışmış ve Cronbach alfa değerlerini 0.81 ve 0.94 olarak bulmuşlardır. Aynı zamanda Çekmecelioğlu ve Eren (2007), ve Tolay, Sürgevil ve Topoyan (2012) tarafından da çalışmalarında kullanılan bu ölçek güvenilirliği ve geçerliliği kanıtlanan bir ölçüm aracı olarak kabul edilmektedir. Ölçeğin orijinalinde 7'li Likert tipi puanlama (1 = kesinlikle katılmıyorum ile 7 = kesinlikle katılıyorum) esas alınmıştır. Bu çalışma için ise 6 basamaklı Likert ipi (1 = asla ile 6 = her zaman) puanlama yöntemi kullanılmıştır. Aynı zamanda, 6'lı Likert tipi puanlama yönteminin standart sapmayı en aza indirmek veya kişisel karar verme sapmasından oluşabilecek riskleri azaltmak için kullanılmasının uygun olduğu bilinmektedir. Birden fazla ölçme araçlarının kullanıldığı araştırmalarda ölçme aracının güvenilirlik değerlerinin 6'lı Likert tipi puanlama ile daha yüksek olduğu bilgisi, mevcut çalışmada bu tarz puanlama sisteminin tercih edilmesinde etkili olmuştur (Chomeya, 2010, s.402).

## Araştırma Bulguları

### Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistikleri, Faktör ve Güvenilirlik Analizleri

Bu araştırma kapsamında elde edilen veriler sosyal bilimler için geliştirilmiş olan istatistiksel sayısal programına aktararak bir dizi istatistik analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırmada önerilen model ve bu çerçevede geliştirilen hipotez testlerine geçilmeden önce kullanılan ölçeklerin madde analizleri ve ortalamaları değerlendirilmiş, ölçeklerin geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiştir. Araştırmada kullanılan "Algılanan Örgütsel Destek", "İşyerinde Mutluluk" ve "Psikolojik Güçlendirme" değişkenleri için doğrulayıcı faktör analizi (CFA) uygulanmıştır. Ölçeklerin yapı geçerliliği ve güvenilirliğine dair değerlendirmeler Keiser-Meyer- Olkin (KMO) analiz sonucu, Barlett testi anlamlılık düzeyi (p=.000) ile Cronbach alfa değerleri esas alınarak yapılmıştır. Bu bağlamda yapılan analizlere göre değişkenlere ilişkin elde edilen ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 1, faktör yükleri ve güvenilirlik değerleri Tablo 2'de sunulmuştur.

**Tablo 1:** Değişkenlerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Ortalama (M)	Std. Sapma (SD)
<b>İş yerinde Mutluluk</b>	<b>2,4333</b>	<b>1,38247</b>
İş Memnuniyeti	2,3412	1,34641
İşe Tutkunluk	2,4241	1,37886
Duygusal Örgütsel Bağlılık	2,5001	1,26597



<b>Algılanan Örgütsel Destek</b>	<b>2,6241</b>	<b>1,41897</b>
<b>Psikolojik Güçlendirme</b>	<b>2,8351</b>	<b>1,19198</b>
Anlamlılık	2.8118	1,1782
Yeterlilik	2.7989	1,1564
Özerklik	2.8075	1,1859
Etki	2.9064	1,2387

**Tablo 2:** Değişkenlerin Faktör Yükleri ve Güvenilirlik Değerleri

	Açıklanan Varyans (5%)	Faktör Yükleri	Cronbach $\alpha$	KMO
<b>İş yerinde Mutluluk</b>	<b>86,066</b>	<b>,974</b>	<b>,970</b>	<b>,959</b>
İş Memnuniyeti	33,712	,934	,973	
İşe Tutkunluk	24,536	,953	,967	
Duygusal Bağlılık	21,758	,966	,956	
<b>Algılanan Örgütsel Destek</b>	<b>79,930</b>	<b>,957</b>	<b>,968</b>	<b>,949</b>
<b>Psikolojik Güçlendirme</b>	<b>61,911</b>	<b>,915</b>	<b>,941</b>	<b>,931</b>
Anlamlılık	19,231	,901	,927	
Yeterlilik	15,566	,887	,911	
Özerklik	14,793	,863	,899	
Etki	12,321	,861	,873	

### Araştırma Hipotezlerine Yönelik Bulgular

Hipotez testleri kapsamında yapılacak olan çoklu regresyon analizlerinden önce değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Pearson Korelasyon analizi sonuçlarına göre (N=240;  $p < 0,05$ ) iş yerinde mutluluk ile algılanan örgütsel destek arasında yüksek düzeyde pozitif ve anlamlı ( $r=0,728$ ); iş yerinde mutluluk ile psikolojik güçlendirme arasında yüksek düzeyde pozitif ve anlamlı ( $r=0,812$ ); algılanan örgütsel destek ile psikolojik güçlendirme arasında yüksek düzeyde pozitif ve anlamlı ( $r=,739$ ) bir ilişki olduğu görülmektedir. Alt boyutlar bağlamında tüm değişkenlerin birbiri ile ilişkisi aşağıdaki tabloda gösterilmektedir (Bkz. Tablo 3).



KOVID-19 Küresel Salgın Döneminde Örgütsel Destek Algısının İş Yerinde Mutluluk  
Üzerindeki Etkisi: Psikolojik Güçlendirmenin Aracı Rolü

**Tablo 3:** Değişkenlere Arası İlişkiler

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10
1.İş yerinde Mutluluk	1									
2.İş Memnuniyeti	.960*	1								
3.İşe Tutkunluk	.979*	.906*	1							
4.Duygusal Örgütsel Bağlılık	.973*	.890*	.94	1						
5.Algılanan Örgütsel Destek	.728*	.761*	.68	.67	1					
6.Psikolojik Güçlendirme	.812*	.799*	.77	.79	.739*	1				
7.Anlamlılık	.766*	.777*	.72	.72	.688*	.90	1			
8.Yeterlilik	.669*	.638*	.64	.67	.544*	.88	.76	1		
9.Özerklik	.740*	.709*	.70	.73	.694*	.91	.73	.76	1	
10.Etki	.769*	.769*	.72	.74	.745*	.92	.779	.72	.84	1

\*p < .05, \*\*p < .01

### Regresyon Analizi

Bu çalışmanın ilk hipotezini (H1) test etmek amacıyla doğrusal (lineer) regresyon yöntemi uygulanmıştır.

**Tablo 4.** Algılanan Örgütsel Desteğin İş Yerinde Mutluluk Üzerindeki Etkisi

Değişken	$\beta$	Std. Hata	t	P
(Sabit)	,572	,129	4,431	,000***
Algılanan Örgütsel Destek	,728	,043	16,386	,000***



---

$R^2= ,530$ ;  $F= 268,493$ ;  $P<,001$

---

\* $p<0,05$ ; \*\* $p<0,01$ \*\*\*  $p<,001$

Bağımlı Değişken: İş yerinde Mutluluk

Bağımsız Değişken: Algılanan Örgütsel Destek

---

Yukarıdaki tablodan elde edilen sonuçlara göre, kurulan araştırma modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ( $p= .000$ ) ve  $R^2$  ve  $F$  değerlerinin alanyazında kabul edilebilir bir oranda olduğu görülmektedir. Ayrıca Tablo 4'te yer alan sonuçlar, algılanan örgütsel desteğin işyerindeki mutluluğu önemli ölçüde açıkladığını ve işyerindeki mutluluk üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir ( $\beta = 0,728$ ,  $R^2 = ,530$ ,  $p = ,000$ ,  $F = 268,493$ ). Bu sonuç, çalışanların örgütlerinden kaynaklı destek algısı arttıkça kendilerini mutlu hissettiklerini ve işyerinde geçirdikleri vakitten gerçekten keyif aldıklarını göstermektedir. Böylece, çalışmanın ilk hipotezinin (H1) desteklendiği görülmektedir.

### Psikolojik Güçlendirmenin Aracı (Mediatör) Rolü

Bu çalışmanın ikinci hipotezi (H2) olan “ Algılanan örgütsel desteğin işyerindeki mutluluk üzerindeki etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracı rolü” nü test etmek amacıyla Baron ve Kenny'nin (1986) yöntemi kullanılmıştır. Yöntemdeki her üç yola göre, çoklu regresyon analizinin sonuçları Tablo 5, Tablo 6 ve Tablo 7'de yorumlanmaktadır.

**Tablo 5.** Algılanan Örgütsel Desteğin Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisi (A Yolu)

Değişken	$\beta$	Std. Hata	t	P
(Sabit)	.131	.160	.822	.000***
Algılanan Örgütsel Destek	.739	.052	16.901	.000***

---

$R^2= .546$ ;  $F= 285.654$ ;  $P<.001$

\* $p<0.05$ ; \*\* $p<0.01$ \*\*\*  $p<.001$

Bağımlı Değişken: Psikolojik Güçlendirme

Bağımsız Değişken: Algılanan Örgütsel Destek

---

**Tablo 6.** Psikolojik Güçlendirmenin İş Yerinde Mutluluk Üzerinde Etkisi (B Yolu)

Değişken	$\beta$	Std. Hata	t	P
(Sabit)	1.132	.091	12.400	.000***
Psikolojik Güçlendirme	.812	.033	21.457	.000***

---

$R^2= .659$ ;  $F= 460.413$ ;  $P<.01$

---





KOVID-19 Küresel Salgın Döneminde Örgütsel Destek Algısının İş Yerinde Mutluluk  
Üzerindeki Etkisi: Psikolojik Güçlendirmenin Aracı Rolü

\*p<0.05; \*\*p<0.01\*\*\* p<.001

Bağımlı Değişken: İş Yerinde Mutluluk

Bağımsız Değişken: Psikolojik Güçlendirme

**Tablo 7.** Algılanan Örgütsel Desteğin İş Yerinde Mutluluk Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Güçlendirmenin Aracı Rolü (C Yolu)

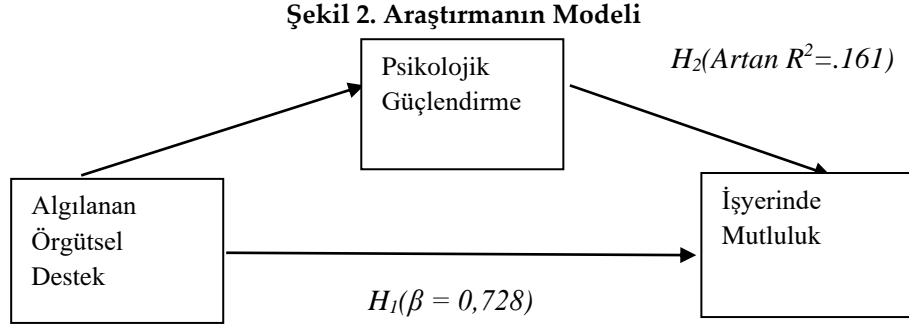
Değişkenler	Model 1	Model 2	Model 3
Algılanan Örgütsel Destek		.708***	.267***
Psikolojik Güçlendirme			.601*
R <sup>2</sup>	.076	.547	.708
F	3.177	40.077	70.031
ΔR <sup>2</sup>	.076	.472	.161

Tablo 5 ve Tablo 6'dan elde edilen sonuçlara göre, A yolunda ve B yolunda yapılan regresyon analizleri Baron ve Kenny'nin (2006) çalışmalarına uyumlu bir şekilde anlamlı ve pozitif sonuçlara sahiptir ( $\beta = 0.739$ ,  $t = 16.901$ ,  $p < .001$ ;  $\beta = 0.812$ ,  $t = 21.457$ ,  $p < .01$ ). Halihazırda korelasyon tablosunda (bkz. Tablo 3) da gösterildiği üzere psikolojik güçlendirme algılanan örgütsel destek ve iş yerinde mutluluk değişkenleri ile pozitif ve yüksek bir ilişkiye sahiptir ( $r = 0.739$ ,  $p = .000$ ;  $r = 0.812$ ,  $p = .000$ ). Bu nedenle, algılanan örgütsel destek ile iş yerinde mutluluğun psikolojik güçlendirmenin birer yordayıcısı olması beklenen bir sonuçtur. En son aşama olan C yolunda aracı değişkenin analize dahil edilmesi ile birlikte, aracı değişken olarak psikolojik güçlendirmenin bağımlı değişken- işyerinde mutluluk- üzerinde bir etkiye sahip olduğu ve R<sup>2</sup> deki değişimde istatistiksel olarak önemli bir artışın olduğu görülmüştür ( $\beta = .267$ , R<sup>2</sup> değişim = .161,  $t = 4.975$ ,  $p < .005$ ). Aynı zamanda, algılanan örgütsel desteğin iş yerinde mutluluk üzerindeki etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracı rolünden sonra bir azalma meydana gelmiştir. Bu durumda, psikolojik güçlendirmenin algılanan örgütsel destek ile iş yerinde mutluluk arasındaki ilişkide kısmi aracı (partial mediator) rolü bulunmaktadır. Öyle ki, algılanan örgütsel destek çalışanın psikolojik güçlendirme algısını artırırken bu sonuç çalışanın iş yerinde kendisini daha mutlu hissetmesini sağlayabilmektedir. Böylece, çalışmanın ikinci hipotezi (H2) desteklenmiştir.

Son olarak, üçüncü adımda yer alan bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusallık olup olmadığını tespit etmek amacıyla değişkenlerin VIF ve Tolerance değerlerine bakılmıştır. Algılanan örgütsel destek değişkeni için VIF = 1,062 ve Tolerance değeri 0,617 iken; psikolojik güçlendirme değişkeni için VIF = 1,050 ve Tolerance değeri 0,518 şeklinde gerçekleşmiştir. Bu değerler, bağımsız değişkenler arasında çoklu bağıntı olmadığını göstermektedir.



Elde edilen sonuçlar ışığında araştırmaya ilişkin bulgular Şekil 2.'deki gibi gösterilebilir:



## Sonuç ve Öneriler

İnsanı merkezi noktaya koyan ve örgütlerin mekanik yönünden ziyade sosyal yönüne dikkat çeken Neo-Klasik Yönetim Yaklaşımı pozitif psikolojiden ilham alan örgütsel davranışın çıkış noktası olarak bilinmektedir. Örgüt başarısının en önemli kaynağı olarak insanı kabul eden örgütsel davranış çalışanın örgüt içindeki verimliliği ve üretkenliği kadar esenliğine ile de ilgilenir. Öyle ki, verimlilik ve üretkenlik için çalışanın fiziksel gücünün yeterli olmadığını savunan bu disiplin söz konusu çıktılarını elde edilmesi için psikolojik gücün varlığına dikkat çeker. Bu noktada hem örgütsel açıdan hem de bireysel açıdan kazan-kazan stratejisinin geliştirilmesi karşılıklı nihai amaçların gerçekleşmesi anlamını taşımaktadır.

Bu araştırmada bireyin işyerindeki psikolojik ruh haline odaklanarak örgüt başarısının bir başka yönüne vurgu yapılmaktadır. Klasik yönetim anlayışının aksine başarıyı soyut çıktılar ile ele alan Neo-Klasik yaklaşım örgütlerin çalışanları için sundukları şartların onların iş yerindeki mutluluğuna ne derece katkı yaptığı ile ilgilenir. Bireylerin işe yönelik duygu ve tutumlarını etkileyen iş ortamındaki psikolojik çevreleri yaşamlarının önemli bir zaman dilimini orada geçirdikleri için mutluluklarını önemli oranda etkilemektedir. İş yerinde mutlu olmanın bir ön koşulu olarak insanoğlunun duygusal açıdan birbirine ihtiyaç duyduğu göz önünde bulundurulduğunda çevresi ile kurmuş olduğu iletişim büyük önem arz etmektedir. Bu noktadan hareketle, mevcut araştırma bireylerin algılamış olduğu örgütsel desteğin iş yerinde mutlu olmalarına yol açan nedenlerden biri olduğuna odaklanmaktadır. Aynı zamanda bu araştırma örgütsel destek algısının bireylerin kendilerini psikolojik olarak güçlü hissetmelerine katkı sağlayarak yine iş yerinde mutlu oldukları iddiasını taşımaktadır. Eğer çalışanların örgütsel destek algıları zayıf ise iş yerinde mutlu olabilmeleri adına bu arzu edilmeyen durum ortadan kaldırılmalıdır. Destek algısının kişiye bağlı olarak farklı değerlendirilebileceği söz konusu olduğundan bu olumsuz durumun giderilmesi için örgüt içi iletişim



**KOVID-19 Küresel Salgın Döneminde Örgütsel Destek Algısının İş Yerinde Mutluluk  
Üzerindeki Etkisi: Psikolojik Güçlendirmenin Aracı Rolü**

mekanizmasının yeniden gözden geçirilmesi gerekebilir. En nihayetinde örgütsel destek algısı sayesinde çalışanın psikolojik olarak kendini etkin ve yeterli görmesi ulaşılmak istenen insanoğlunun en kutsal amacına yani mutlu olma hakkına katkı sağlamaktadır.

Bu çalışmada, iş yerinde mutlu olmanın öncülü olarak algılanan örgütsel destek ele alınmış, psikolojik güçlendirmenin söz konusu değişken ile iş yerinde mutluluk arasında aracılık rolü olup olmadığı incelenmiştir. Elde edilen bulgular ışığında, algılanan örgütsel desteğin iş yerinde mutlu olmanın üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca psikolojik güçlendirmenin; algılanan örgütsel destek ile işyerinde mutluluk arasındaki ilişkide aracılık rolü oynadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Çalışmanın önceki bölümlerinde belirtildiği üzere bu çalışma COVID-19 küresel salgın döneminde toplumun ihtiyaçlarını karşılamak üzere hizmet veren gıda sektöründe çalışan saha elemanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Salgının toplumun her kesimini ekonomik ya da psikolojik yönden etkilediği olağanüstü hal döneminde korku atmosferi altında yaşamlarını idame ettirmeye çalışan bireyler iş yerleri tarafından çevrim içi çalışmaya yönlendirilmiştir. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinde (1989) ikinci basamağı oluşturan "güvenlik ihtiyacı" gereği kendini topluluğa karışmamak adına fiziksel olarak izole edebilmek birçok çalışan için salgından kaynaklı psikolojik kaygının bir nebze de olsa azalmasına yol açmıştır. Ancak yine ihtiyaçlar hiyerarşisinde birinci basamakta yer alan fizyolojik ihtiyaçların temini noktasında gıda sektörü çalışanlarına salgının da pekiştirdiği kaygıdan dolayı daha fazla ihtiyaç duyulmuştur. Gıda sektöründe çalışan saha elemanları olarak iş yoğunluklarının daha fazla arttığı ama dışarıda olmanın da tehlikeli olduğu bu dönemde çalışanların motivasyonunu yüksek tutmak ayrıca önem taşımaktadır. Öncelikli olarak bu dönemde örgüt desteğini hissetmek salgından kaynaklı psikolojik kaygının daha az hissedilmesine neden olabilir. Örneğin bu çalışmanın ön mülakat aşamasında saha çalışanlarının ifadelerine göre birçok firmanın çalışanlarının dışarda geçirdiği vakti azaltmak adına mesai saatlerini indirdiği bilinmektedir. Bu destek, çalışanın örgütü tarafından kendisine önem verildiği algısına neden olurken bireyin de kendisini değerli hissetmesine yol açmaktadır. Zaman zaman firmalar tarafından destek amaçlı çalışanların satış yaptıkları ürün ile ödüllendirilmesi yine destek algılarını pekiştirerek işlerini yaparken kendilerini iyi hissetmelerini sağladığı ifade edilmiştir. En önemli noktalardan bir diğeri ise salgın döneminde işletmelerin saha çalışanlarına hızlı bir şekilde sağladığı siperlik, maske ve dezenfektan gibi hijyen malzemeleri teminidir. Çalışanlar tarafından örgütsel bir destek olarak algılanan bu davranış bireylerin kendilerine önem verildiğini hissetmelerini sağlamıştır. Ek olarak, yönetici desteğinin neredeyse her çalışan için değerli bir ödül olduğu iyi bilinen bir gerçektir. Örgütler zaman zaman yoğun dönemler geçirdiğinde (örneğin bir projenin son teslim tarihinin çok yakın olması) işin başarı ile tamamlanması neticesinde yöneticilerinden aldıkları bir teşekkür gönderisi ile takdir



edilmeleri mutlu olmalarını sağlayabilmektedir. Salgın döneminde de yönetici desteği oldukça kıymetlidir. Yöneticisi tarafından önemsenen, takdir edilen ve övülen çalışan motive olarak işe olan tutkusu ve iş memnuniyeti artmış, örgüte duygusal açıdan bağlanmış ve kendini mutlu hissetmiş olabilir. Öte yandan, ortak bir amaç altında toplanmak, bir hizmet üretmek ve meseleyi toplumsal bir sorumluluk olarak ele almak çalışanın yaptığı işi anlamlı kılmakta ve kendini etkin hissetmesini sağlayabilmektedir. Çalışma hayatının her döneminde bireysel düzeyde işe yönelik birtakım ihtiyaçlar söz konusudur (özerklik, başarı ya da güç gibi). Psikolojik güçlendirme gibi modern yönetim modelinin önemli kavramları örgüt içindeki bireylerin önemsenmesini gerekli kılmaktadır. Bu öyle bir döngüdür ki iş ile ilgili ya da iş dışı konularda kendisine destek olunan çalışanın performansı artacak dolayısıyla kendini etkin ve yeterli hissedecek bu da mutlu olmasına neden olacak ve en nihayetinde bu bölümün ilk paragrafında vurgulandığı üzere kazan-kazan gibi bir durum ortaya çıkacaktır (Çakır, 2001). Bu koşullar altında araştırmanın örneklemi oluşturan çalışanların “Durumsallık (Contingency) İlkesi” gereğince algıladıkları örgütsel desteğin iş yerinde mutlu olmaları üzerinde bir etkisinin olduğu ve psikolojik olarak kendini güçlü hissetmenin bu ilişkide aracı rol oynadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bu çalışmanın alanyazına katkısının görgül bir araştırma modeli dâhilinde iş yerinde mutluluğun öncellerine yeni kavramların eklenmesi (algılanan örgütsel destek ve psikolojik güçlendirme) olduğu düşünülmektedir. Hâlihazırda, iş yerinde mutluluk kavramı görgül bir araştırma modeli kapsamında Türkçe alanyazında sınırlı sayıda çalışılmıştır (Aparslan, 2015; Güllü, 2018; Moçoşoğlu ve Kaya, 2018; Arslan, 2018; Akın ve Aktar, 2019). Aynı zamanda iş yerinde mutluluk bağımlı değişkenini etkileyen mikro düzeyde (birey) ve makro düzeyde (örgüt) motivasyon kaynakları mevcut çalışma modelinde ele alınmıştır. Bu çerçevede, bu çalışma ile makro düzeyde hissedilen desteğin mikro düzeyde olumlu etkilerinin olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Böylece, çalışanların fikirlerinin ve önerilerinin önemsenmesi, işle ilgili veya iş dışı her konularda çalışana destek olunması, şikayetlerin dikkate alınması gibi hususlara önem verilmesi çalışanların mutluluğuna katkı sağladığı için uygulamacılara öneri olarak sunulabilir. Çünkü çalışanların önemsenmediklerini hissetmesi iş etkileşiminden doğan psikolojik anlamın yokluğuna neden olabilir (Çakır, 2001). Ek olarak, bu araştırma modelinde psikolojik güçlendirmenin söz konusu ilişkide aracı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Baron ve Kenny (1986)'nin aracı değişkeni açıkladıkları makalelerinde belirttikleri üzere, bir araştırma modelinde kısmi aracılık etkisinin olması başka değişkenlerin de modelde aracılık etkisinin olabileceğine işaret etmektedir. Bu nedenle, söz konusu ilişkiye aracılık edecek yeni değişkenler gelecek çalışmalarda ele alınabilir.

Çalışmanın belli kısıtları bulunmaktadır. İlk kısıt olarak, çalışmanın örneklemini İstanbul'da gıda sektöründe satış pazarlama bölümünde saha çalışanlarından oluşmaktadır ve dolayısıyla elde edilen sonuçlar Türkiye'de diğer sektör çalışanlarının tümü için genelleştirilemez. İkinci olarak, çalışma



kesitsel bir araştırma tasarımına sahiptir. Bu nedenle araştırma tekrar yapıldığında durumsallık ilkesi gereği çalışmanın aynı sonuçları vermeme ihtimali göz ardı edilmemelidir. Hali hazırda çalışmanın yapıldığı dönem düşünüldüğünde bireylerin duygu ve tutumlarının değişebileceği oldukça muhtemeldir. Üzerinde durulması gereken diğer bir nokta ise çalışmanın bağımsız değişkeni olan örgütsel desteğin bireylerin algılarına dayalı olarak farklı şekilde değerlendirilebileceği gerçeğidir. Bu sebeplerden dolayı, gelecek çalışmalar kesitsel araştırma yerine boylamsal bir araştırma ile farklı sektörler ve illerde gerçekleştirilebilir.

Mevcut çalışma ile işyerinde mutluluğun muhtemel öncüllerinin neler olabileceği araştırılmak istenmişti. Kavramsal çerçeve oluşturulurken açıklanan sebeplerden dolayı ve bulgular bölümde sunulduğu üzere işyerinde mutluluk için algılanan örgütsel destek ile psikolojik güçlendirme öncel niteliğindedir. Ancak iş yerinde mutluluğa kaynak olabilecek başka değişkenlerin varlığı da hiç şüphesiz tartışılması ve araştırılması gereken önemli konular arasındadır. Dolayısıyla gelecek araştırmalarda mutlu bir iş ortamı için öncel olabilecek değişkenler araştırılabilir.

## Kaynakça

Abdullah, A. G. K., Ling, Y. L., ve Peng, C. S. (2016). An exploratory analysis of happiness at workplace from Malaysian teachers perspective using performance-welfare model. *International Journal of Asian Social Science*, 6(6), 340-346.

Adlerfer, C. P. (1972). *Existence, Relatedness and Growth. Human Needs in organizational settings*, New York: The Free Press.

Ali, A., Ahmad-Ur-Rehman, M., Haq, I. U., Jam, F. A., Ghafoor, M. B., ve Azeem, M. U. (2010). Perceived organizational support and psychological empowerment. *European Journal of Social Sciences*, 17(2), 186-192.

Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x.

Alparslan, A. M. (2016). Emek İşçilerinde Fazladan Rol Davranışının Öncülü: İş Tatmini mi İşyerinde Mutluluk mu?. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(1).

Arslan, Y. (2018). Öğretmenlerin farklılıkların yönetimi yaklaşımlarına ilişkin algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişki. Yayınlanmamış doktora tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.

Asiyabi, M., ve Mirabi, V. (2012). Investigation of contributing factors in employees desertion in power engineering consultants (Moshanir) company. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(6), 1183-1199.



- Aube, C., Rousseau, V., & Morin, E. M. (2007). Perceived organizational support and organizational commitment: The moderating effect of locus of control and work autonomy. *Journal of Managerial Psychology*, 22(5), 479-495.
- Baran, B. E., Shanock, L. R., & Miller, L. R. (2012). Advancing organizational support theory into the twenty-first century world of work. *Journal of Business and Psychology*, 27(2), 123-147.
- Baron, R. M., ve Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and
- Boehm, J. K., ve Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success?. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 101-116.
- Bozkurt, T. (2009). Yönetim uygulamaları ve performans arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirmenin ara değişken olarak rolü: Kurumsal bir tartışma. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitapçığı, 478-485.
- Chomeya, R. (2010). Quality of psychology test between Likert scale 5 and 6 points. *Journal of Social Sciences*, 6(3), 399-403.
- Conger, J. A. (1989). Leadership: The art of empowering others. *Academy of Management Perspectives*, 1(1), 17–25.
- Conger, J. A., ve Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471-482.
- Çakır, Özlem. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Çekmecelioğlu, H. G., ve Eren, E. (2007). Psikolojik güçlendirme, örgütsel bağlılık ve yaratıcı davranış arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi. *Yönetim*, 18(57), 13-25.
- Deci, E. L., Connell, J. P., ve Ryan, R. M. (1989). Self-determination in a work organization. *Journal of Applied Psychology*, 74(4), 580.
- Diener, E. Suh, R. Lucas ve Smith, E. (1999). Subjective well-being: three decades of progress *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.
- Diener, E., ve Seligman, M. E. (2002). Very happy people. *Psychological Science*, 13(1), 81-84.
- Diken, A., Koçyiğit, N., Topaloğlu, E. Ö., ve Yılmaz, A. (2019). İşgörenlerde algılanan örgütsel destek algısı ile örgütsel bağlılık ilişkisinde iş tatmininin aracı rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 2698-2716.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., ve Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., ve Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812.



**KOVID-19 Küresel Salgın Döneminde Örgütsel Destek Algısının İş Yerinde Mutluluk  
Üzerindeki Etkisi: Psikolojik Güçlendirmenin Aracı Rolü**

- Eisenberger, R., Fasolo, P., ve Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., ve Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500.
- Eisenberger, R., ve Stinglhamber, F. (2011). Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees. *American Psychological Association*. <https://doi.org/10.1037/12318-000>.
- Erdemir, E., ve Koç, U. (2010). Postmodernizm ve komplekslik: Örgüt kuramı bağlamında paradigmatik bir tartışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(1), 25-48.
- Eysenck, M. (1990). *Happiness: facts and myths*, London: LEA.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412.
- Gawel, J. E. (1996). Herzberg's theory of motivation and Maslow's hierarchy of needs. *Practical Assessment, Research, and Evaluation*, 5(1), 11.
- Giray, M. D., & Sahin, D. N. (2012). Algılanan örgütsel, yönetici ve çalışma arkadaşları desteği ölçekleri: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(30), 1.
- Güllü, S. (2018). Spor işletmelerinde çalışan mutluluğu. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 4(3), 547-559.
- Joo, B. K., Joo, B. K., Lee, I., ve Lee, I. (2017). Workplace happiness: Work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. *Evidence-based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*. 5(2), 206-221
- Keser, A. (2018). İşte mutluluk araştırması. *Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 14(1), 43-57.
- Kjerulf, A., (2015). *Sabah 9'dan Akşam 6'ya Happy Hour*, İstanbul: Doğan Egmont Yayıncılık.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., ve Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884.
- Kuşdil, M. E., Bayram, N., Aytaç, S., ve Bilgel, N. (2004). Çalışma yaşamında bireylerin yaptıkları işe ilişkin duygularının iş stres tepkileri üzerine etkisi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 6(1).
- Lewin, K. (1942). Field theory and learning.
- Maslow, A. H. (1989). A theory of human motivation. *Readings in Managerial Psychology*, 20, 20-35.
- McClelland, D. C. (1985). How motives, skills, and values determine what people do. *American Psychologist*, 40(7), 812.



- Mehad, A., ve Iranpour, M. (2014). Relationship between religious beliefs, workplace happiness and organizational commitment. *International Journal of Scientific Management and Development*, 2(10), 562-568.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., ve Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Moçoşoğlu, B., ve Kaya, A. (2018). Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki:
- Osman, A., 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.
- Öner, U., ve Gümüş, A. E. (2000). Kurt Lewin ve alan kuramı lewin'in çocuk psikolojisi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 33(1), 9-27.
- Özakkaş, T. (2018). Alan kuramının diğer psikanalitik kuramlarla ilişkisi. *Türkiye Bütüncül Psikoterapi Dergisi*, 1(2), 1-28.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2).
- Öztürk, Z., ve Demir, Ö. (2017). Klasik, neo-klasik ve modern yönetim yaklaşımlarının karşılaştırılmasına ilişkin bir analiz. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 3(2), 119-134.
- Paschoal, T., ve Tamayo, A. (2008). Construction and validation of the work well-being scale. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11-22.
- Pryce-Jones, J., ve Lutterbie, S. (2010). Why leveraging the science of happiness at work matters: The happy and productive employee. *Assessment and Development Matters*, 2(4), 6.
- Robinson, S.L. ve Rousseau, D.M. (1994). Violating the psychological contract: not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15(3), 245- 259.
- Rodríguez-Muñoz, A., Sanz-Vergel, A. I., Demerouti, E., ve Bakker, A. B. (2014). Engaged at work and happy at home: A spillover-crossover model. *Journal of Happiness Studies*, 15(2), 271-283.
- Salas-Vallina, A., López-Cabrales, Á., Alegre, J., ve Fernández, R. (2017). On the road to happiness at work (HAW). *Personnel Review*. 46(2), 314-338.
- Salas-Vallina, A., ve Alegre, J. (2018). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization*, 1-21.
- Seligman, M. E. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. *Handbook of Positive Psychology*, 2, 3-12.
- Spreitzer, G.M. (1995) Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-65.





**KOVID-19 Küresel Salgın Döneminde Örgütsel Destek Algısının İş Yerinde Mutluluk  
Üzerindeki Etkisi: Psikolojik Güçlendirmenin Aracı Rolü**

- Spreitzer, G.M., Kizilos, M.A. ve Nason, S.W. (1997). A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness, satisfaction, and Strain. *Journal of Management*, 23(5), 679-704.
- statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173.
- Taştan, S., Aydın Küçük, B. ve Işıaık, S. (2020). Towards Enhancing Happiness At Work With The Lenses Of Positive Organizational Behavior: The Roles Of Psychological Capital, Social Capital And Organizational Trust. *PostModern Openings*, 11(2).
- Tevrüz, (2016). *Öğrenme: alışkanlık kazanma*. Tevrüz, S., Bozkurt, T., ve Erdem, İ. (Ed.) Davranışlarımızdan seçmeler (4.baskı) içinde (87-128) Nobel Akademik Yayıncılık: Ankara.
- Thomas, K. W., ve Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.
- Tolay, E., Sürgevil, O., ve Topoyan, M. (2012). Akademik çalışma ortamında yapısal ve psikolojik güçlendirmenin duygusal bağlılık ve iş doyumunu üzerindeki etkileri. *Ege Akademik Bakış*, 12(4), 449-465.
- Turan, N. (2018). Çalışma mutluluğu: kavram ve kapsam. Uludağ Üniversitesi *Iktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 37(1), 169-212.
- Turunç, Ö., ve Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Journal of Management & Economics*, 17(2).
- Uner, S., ve Turan, S. (2010). The construct validity and reliability of the Turkish version of Spreitzer's psychological empowerment scale. *BMC Public Health*, 10 (1), 117.
- Uzun, T. (2018). Öğretmenlerin algıladığı örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Örgütsel güvenin aracı rolü. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(18), 133-155.
- Walker, S. S., ve Schimmack, U. (2008). Validity of a happiness implicit association test as a measure of subjective well-being. *Journal of Research in Personality*, 42(2), 490-497.
- Yılmaz, A., ve Tanrıverdi, H. (2017). Aşçıların örgütsel destek algısının iş performansı üzerine etkisinde iş ortamı. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5(3), 32-52.
- Yücel, İ. (2012). İş tatmini ile tükenmişlik duygusu arasındaki ilişki ve algılanan örgütsel desteğin bu ilişki üzerindeki etkisi-sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış Dergisi*, 33, 1-20.
- Zimmerman, M. A. (1995). Psychological empowerment: Issues and illustrations. *American Journal of Community Psychology*, 23(5), 581-599.

