

Çalışanların Örgütsel Özdeşleşme ve Psikolojik İyi Oluş Düzeylerinin İşe Adanmışlıklarına Etkisi

The Effect of Organizational Identification and Psychological Well-Being Levels of Employees on Their Work Engagement

Funda Öztürk¹, Arzu Eryürek², Hüseyin Çiçek³

Öz

İş yaşamının yoğun rekabet ortamı ve ulaşılması gereken örgütsel amaçlar düşünüldüğünde, örgütlerin varlığını uzun süre sürdürebilmesi için performansı yüksek, işine adanmış ve örgütüyle özdeşleşmiş insan kaynağına ihtiyacı olduğu söylenebilir. Ayrıca örgütün misyon ve vizyonuna uygun çalışanı bulmak, sonrasında mevcut çalışanın mutlu hissetmesini sağlamak örgütün çıktıları ve piyasadaki konumu bakımından önem arz etmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın amacı, çalışanların örgütsel özdeşleşme ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin işe adanmışlıklarına etkisi olup olmadığını tespit etmektir. Araştırmanın örneklemini Burdur ili sağlık kuruluşlarında çalışmakta olan 326 birey oluşturmaktadır. Araştırmanın verilerini toplamada anket yönteminden faydalanılmıştır. Araştırmanın tanımlayıcı istatistiklerine, ölçeklere dair geçerlilikle güvenilirlik değerlerine ve değişkenlerin birbiriyle olan ilişkilerine bakılmıştır. Araştırmanın hipotezlerini test etmek için ise Regresyon analizinden yararlanılmıştır. Çalışma sonucuna göre, örgütsel özdeşleşme ile psikolojik iyi oluşun işe adanmışlık üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisinin bulunduğu ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Özdeşleşme, Psikolojik İyi Oluş, İşe Adanmışlık.

Abstract

Considering the intense competitive environment of business life and the organizational goals to be achieved, it can be said that organizations need human resources with high performance, dedicated to their work and identified with their organization in order to survive for a long time. In addition, it is important to find employees who are suitable for the mission and vision of the organization and then to ensure that the existing employees feel happy in terms of the organization's outputs and position in the market. In this direction, the aim of the research is to determine whether organizational identification and psychological well-being levels of employees have an effect on their job commitment. The sample of the research consists of 326 individuals working in health institutions in Burdur province. Survey method was used to collect the data of the research. Descriptive statistics of the research, validity and reliability values of the scales and the relationship between the variables were examined. Regression analysis was used to test the hypotheses of the study. According to the results of the study, it was revealed that organizational identification and psychological well-being have a positive and significant effect on job commitment.

Keywords: Organizational Identification, Psychological Well-Being, Work Engagement.

Araştırma Makalesi [Research Paper]

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı: Bu araştırma Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'nun 07.06.2023 tarih ve GO 2023//337 sayılı kararı doğrultusunda gerçekleştirilmiştir.

Submitted: 31 / 10 / 2023

Accepted: 02 / 05 / 2024

¹İşletme Doktora Öğrencisi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi SBE, Burdur, Türkiye, fundaozturk1095@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-4347-8250>

²Sağlık Yönetimi Yüksek Lisans Öğrencisi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi SBE, Burdur, Türkiye, arzueryurek@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0006-7852-7664>

³Prof. Dr., Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İ.İ.B.F., Burdur, Türkiye, hcicek@mehmetakif.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-8284-7955>

Giriş

Örgütlerin başarısında önemli olan unsurların başında insan kaynağı gelir. Sonrasında ise bu insan kaynağının tatmin edilerek performansının artırılmasının ve ihtiyaçlarının belirlenerek motive edilmelerinin önemli olduğu söylenebilir (Öztürk vd., 2023: 1180). Günümüzde hem örgütlerin çalışanlarına yaklaşımlarının hem de bireylerin örgütlerine olan tutum ve davranışlarının oldukça büyük önem arz ettiği ifade edilebilir. Çünkü hem çalışma koşulları içerisinde yöneticilerin çalışanlarına yönelik sergiledikleri davranışlar bireylerin ruh hallerini olumlu ve olumsuz yönde etkileyebilir hem de çalışanlar mevcut ruh halleri doğrultusunda örgütten elde edilecek çıktı için performanslarını düşürebilir ya da artırabilir (Öztürk ve Çiçek, 2022). Bundandır ki örgütüyle özdeşleşmiş, işine bağlı ve adanmış çalışanın örgütünde kalmak isteyeceği söylenebilir (Büyükbeşe ve Gökaslan, 2018: 135). Özellikle sağlık, eğitim, ulaşım gibi hizmet sektörü alanlarında çalışan personelin görevini yerine getirmeye çalıştığı zor ve stres dolu çalışma koşulları düşünüldüğü zaman, çalışanların psikolojik anlamda iyi ve dayanıklı olmaları önemli bir unsur olarak görülebilir (Demirel ve Akça, 2008: 44). Yukarıda bahsedilenler doğrultusunda da çalışanların işine adanmış, psikolojik yönden iyi hisseden, iyimser, örgütünün çıktılarını benimseyerek hedeflerine ulaşmaya ve piyasada rekabet üstünlüğünü sağlamaya çalışan kişiler olmasının önemli bir unsur olduğu söylenebilir.

Örgütsel özdeşleşme, bireyin içerisinde bulunduğu örgütün kendisi ve üyeleriyle birlikte hareket edebilmesi ve oraya karşı bir aidiyet duygusu geliştirmesidir. Örgütün içinde yer alan kişiler kurumunu benimsediklerinde, iş yaşamında sağlıklı ve pozitif duyguların barındığı bir çalışma ortamı kurulacaktır (Koçak, 2023: 10). Bu doğrultuda Jones ve Volpe (2010: 414) de çalışanların motivasyon ve performansının artarak örgütün amaçlarına ulaşması sürecinde örgütsel özdeşleşmenin önemli bir yere sahip olduğunu ileri sürmektedir. Örgütüyle bağ kuran ve özdeşleşen bireyler, kurum içerisinde verimliliği artırmada üstlenmesi gereken görev neyse onu en iyi şekilde yerine getirmek için çaba gösterecektir (Buchanan, 1974: 533). Bu bireyler aynı zamanda, kurum içerisinde görevlerini yerine getirirken olumsuz hisler deneyimledikleri durumlarda dahi duygusal olarak emek vermeye devam edecek ve psikolojik anlamda olumlu duygular sergilemek için mücadele vereceklerdir (Mengenci, 2015: 127). Bu bağlamda olumlu duyguları deneyimlemeye yönelen yönetim anlayışının da pozitif örgütsel davranış akımını gündeme getirdiği söylenebilir (Kutaniş ve Oruç, 2014: 145).

Pozitif örgütsel davranış alanı, günümüzde örgütlerin performans artırımı için ölçülebilen ve geliştirilebilen pozitif özelliklerinin ve psikolojik potansiyellerinin incelenmesi olarak tanımlanmaktadır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006). Bu örgütsel davranış alanının hem örgütüyle özdeşleşen, işine bağlı olan bireyler hem de etkili ve verimli bir yönetim anlayışı açısından önemli olduğu ifade edilebilmektedir (Luthans, 2002: 59). Çünkü işine bağlanma, örgütünü benimseme noktasında kişilerin teşvik edilmesi ve çalışanların düşüncelerinin önemsenerek yardımcı olunması ve takdir edilmesi, pozitif duyguların artışına neden olarak personelin işine adanma seviyesinin artmasına yardımcı olabilmektedir (İnce, 2016: 657). İşine adanma seviyesi yükselen ve takdir edilen çalışan da bir amaca hizmet ettiğini düşünerek işini anlamlı bulmakta ve işlerini hevesle yapma eğilimi göstermektedir (Turgut, 2011: 156). Aynı zamanda işini anlam ve amaç dolu bulan çalışanlar, hem psikolojik olarak kendilerini daha iyi hissetmekte hem de örgütüyle özdeşleşerek diğer insanlarla daha kolay iletişim kurabilmektedir (Ryff, 1995: 103). Bu bağlamda mevcut çalışmanın amacı, çalışanların örgütsel özdeşleşme ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin işe adanmışlıklarına etkisi olup olmadığını tespit etmektir.

Alanyazında örgütsel özdeşleşmenin işe adanmışlık (Li, 2012; Hur vd., 2017; Erhan, 2022) ve psikolojik iyi oluşun işe adanmışlık (Acaray, 2019; Kanten ve Yesiltas, 2015) ile ilişkili olduğunu bulgulayan çalışmalar bulunmaktadır. Bu araştırmanın literatürdeki önemi incelendiğinde, çalışma modelinde yer alan değişkenleri (örgütsel özdeşleşme, psikolojik iyi oluş ve işe adanmışlık) bir arada ele alan çalışmaya alanyazın içerisinde rastlanılmamış olmasının çalışmayı önemli hale getireceği düşünülmektedir. Ayrıca pozitif psikoloji çerçevesinde ele alınan kavramlardan olan psikolojik iyi oluş ve işe adanmışlık gibi kavramların örgütsel perspektiften faydalarının incelenmesinin araştırmacılara yön verme hususunda katkılar sağlayacağı öngörülmektedir. Bu çerçevede, çalışmanın gerek alanyazın gerekse de gelecekte gerçekleştirilecek olan araştırmalar bakımından faydalı olabileceği tahmin edilmektedir.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Örgütsel Özdeşleşme

Örgütlerle yaşamlarının büyük çoğunluğunu iç içe geçirmekte olan bireylerin, zamanla örgütleriyle özdeşleştiği ve iş ortamında gerçekleştirilen faaliyetlerden etkilendiği ileri sürülmektedir (Koçak, 2023: 3). Buradan hareketle özdeşleşme kavramı örgütsel açıdan incelendiğinde, bireylerin çalışmakta oldukları kurumla ilgili olarak sahip oldukları inanç, tutum ve değerleri içten içe benimsemesi şeklinde ifade edilmektedir (Carmeli vd., 2007: 974). Bir başka ifadeye göre özdeşleşme, kişinin kendisini örgütün bir parçası olarak hissedebilmesi (Kerse ve Karabey, 2017: 379), örgütün misyonu ve vizyonu doğrultusunda (Tolman, 1948: 191) faaliyetlerini gerçekleştirerek içinde yer aldığı örgüte karşı tarafı bir bağlılık duymasıdır

(Polat vd., 2010: 156). Ayrıca özdeşleşme kavramının, kişilerin buldukları örgüt içerisinde işlerini en iyi şekilde yapma konusunda kendilerini motive etmede itici bir güç olarak görüldüğü belirtilmektedir (Foote, 1951: 20).

Örgütsel özdeşleşme, kişinin kendisini yer aldığı örgütün önemli bir parçası şeklinde görerek oraya ait hissetmesi ve örgütüyle birlikte hareket etmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989: 34). Riketta (2005: 360) örgütsel özdeşleşmeyi, kişi ve örgüt arasındaki değerlerin uyum içerisinde olması ve bu doğrultuda birbirlerine karşı bir bağlılık geliştirmesi şeklinde ifade etmektedir. Bir diğer ifadeye göre örgütsel özdeşleşme, kişilerin örgütleri ile ilgili olarak sahip oldukları inanç ve değerlerdir. Bu bağlamda örgüt içerisinde çalışan bireylerin örgütünü yüksek düzeyde özümsemesi ve kendisiyle bağdaştırması (Kanbur, 2017: 64), çalışan bireylerin örgütlerin amaç ve hedefleri doğrultusunda kendilerini aynı niteliklerle tanımlaması (Dutton vd., 1994: 239) ve örgütle daima birlikte olma hissine sahip olmasıdır (Polat vd., 2023: 53). Bahsedilenler çerçevesinde örgütsel özdeşleşmenin, bireyin değerler, tutumlar ve istekler bağlamında örgüt ile kendini uyumlu hale getirerek örgüte karşı aidiyet geliştirmesi olduğu söylenebilir.

Örgütleriyle özdeşleşen bireyler işlerini anlamlı bularak yaptıkları işten keyif alırlar. Bu şekilde hisseden çalışanlar kişisel amaçları ve örgütün gerçekleştirmek istediği amaçları bir bütün olarak görür ve örgütlerine normalden daha fazla katkıda bulunurlar. Örgüte yönelik bu istekli çalışma da beraberinde örgüte bağlılığı getirir (Zencirkıran, 2018: 293). Kişilerin örgütleriyle özdeşleşme seviyeleri yükseldikçe, örgütsel açıdan düşünme ve hareket edebilme kabiliyetleri de artmaktadır. Bu özdeşleşme de yine örgüt çalışanlarının mutluluk ve huzur düzeylerinin artmasına neden olmaktadır (Koçak, 2023: 4). Bireylerde örgütsel özdeşleşme seviyesi ne kadar artış gösterirse, çalışanların örgüte fayda sağlamada sergiledikleri olumlu davranışlarda o ölçüde yükselmektedir (Miao vd., 2019: 78). Ayrıca bireylerin örgütleriyle özdeşleşmesi motivasyonlarını da arttırmaktadır (Yeşil ve Demir, 2018: 270).

1.2. Psikolojik İyi Oluş

Psikolojik iyi oluş, pozitif psikoloji yaklaşımına dayanmaktadır (Keyes vd., 2002: 1007). Pozitif psikoloji yaklaşımı, kişilerin güçlü taraflarını fark ederek (Sheldon ve King, 2001), pozitif bakış açısına, olumlu deneyimlere ve yaşamlarında belirli bir memnuniyet düzeyine sahip olarak ruh sağlıklarını korumasıdır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Pozitif psikoloji yaklaşımı doğrultusunda mutluluk, yaşam memnuniyeti (Göktaş ve Öztürk, 2022: 1102), adanmışlık ve iyi oluş gibi olumlu duyguların insan hayatında çok temel bir şekilde varlığını sürdürdüğü ifade edilmekte (Bülbül ve Giray, 2011: 114; Seligman, 2002) ve bu yaklaşımın, iyi ve anlamlı olan şeyleri bireylerin yaşamlarında inşa etme üzerine ortaya çıktığı belirtilmektedir (Ümmet, 2020: 7). Bu bağlamda iyi olma hali, öznel ve psikolojik iyi oluş gibi değişkenlerin pozitif psikoloji alanıyla birlikte ele alınmaya başlandığı ve psikolojik iyi oluş kavramından ilk bahseden kişinin Bradburn (1969) olduğu belirtilmektedir (Gülyüksel Akdağ ve Cihangir Çankaya, 2015: 646).

Psikolojik iyi oluş, bireylerin olumlu olarak deneyimledikleri hislerin, olumsuz olarak deneyimlemiş olduklarına nazaran daha fazla olması (Bradburn, 1969: 6), kişilerin kendilerine karşı dürüst, gerçekçi ve olumlu bir bakış açısı geliştirebilmesi ve bu çerçevede yaşamlarını özerk bir şekilde devam ettirebilmesi (Köksal vd., 2023: 1310) ve kendilerine, içsel durumlarına ilişkin olarak sahip oldukları olumlu ya da olumsuz düşüncelerin (Lawton vd., 1984: 67) dengede tutulması olarak ifade edilmektedir (Kömürcü, 2023: 805). Ayrıca Watson ve Pennebaker (1989) tarafından psikolojik iyi oluş için en önemli şeyin neşe, coşkunluk, mutlu ve enerjik olma gibi olumlu duyguların deneyimlenmesinin olduğu ileri sürülmektedir. Bu bağlamda bireylerde psikolojik iyi oluşun söz konusu olabilmesi için olumlu duygu ve tutumların bulunması gerektiği söylenebilmektedir. Olumlu tutumlara da kişinin sahip olduğu samimiyet, diğer insanlarla yakın ilişkiler kurabilmesi, duygularının bilincine varması, empati yeteneğinin yüksekliği ve geliştirilebilen potansiyelinin farkında olması gösterilebilmektedir (Ertürk vd., 2016: 1725).

Günümüzde kullanılan ve anlaşılabilir anlamda psikolojik iyi oluş kavramını ise Ryff ortaya atmış ve psikolojik açıdan iyi ve sağlıklı olan kişilerde ne tür özellikler bulunması gerektiğine dair bir yaklaşım ortaya koymuştur (Tatlıoğlu, 2015: 3). Ryff'in ortaya attığı model, bireylerin iyi oluşlarının farklı boyutlarını ifade etmekte ve bu model altı boyuttan meydana gelmektedir. Bu boyutlar, kendini kabul etme, diğer kişilerle olumlu ilişkiler kurma, özerklik, çevresel hakimiyet, yaşam amacı ve bireysel gelişimdir (Ryff, 1989: 1071; Ryff, 1995: 99; Ryff ve Singer, 2006; Keyes, 2002). Bu boyutlar kısaca özetlenecek olursa *kendini kabul etme*, bireyin olumlu ve olumsuz tüm deneyimler karşısında kendisine karşı pozitif tutum ve davranışlar içinde olması, *başkalarıyla olumlu ilişkiler*, çevrelere karşı güçlü bir empati, şefkat duygusu içerisinde bulunması ve daha derin bir dostluk duygusu ile başkalarıyla özdeşleşme yeteneğine sahip olması, *özerklik*, kararlı, dayanıklı bir kişilik yapısı sunarak her koşul altında kişinin kendi davranış ve tutumlarını düzenleyebilmesi, *çevresel hakimiyet*, kişinin potansiyelinin farkında olarak yaşam boyu gelişim için uygun ortamları keşfedebilmesi ve yaratabilmesi, *yaşam amacı*, kişinin anlamlı ve amaç dolu bir yaşam sürdürdüğüne dair inanç barındırarak geçmiş ve geleceğinden yüksek derecede memnuniyet duyması, *bireysel gelişim*, bireyin kendi potansiyelinin farkında olması, geliştirmesi ve yeniliklere açık bulunması şeklinde tanımlanabilmektedir (Ryff, 1989: 1071).

Psikolojik iyi oluş içermiş olduğu pozitif özellikler, duygular ve davranışlar ile örgütlerde pozitif çıktılar elde edilmesine yol açabilmektedir (Keyes vd., 2002: 1007). Bu doğrultuda yöneticiler, çalışanlarının pozitif duygularına ve tutumlarına yatırım

yaptıklarında, personellerinin psikolojik iyi oluş seviyelerinin yüksek düzeye çıktığını ve işlerinden yine yüksek düzeyde memnuniyet duyduklarını ifade etmektedir (Burke, 2000: 15). Diener ve Seligman (2002) psikolojik iyi oluş seviyesi yüksek olan çalışanların sadece olumlu duyguları sıklıkla deneyimlemekle kalmadığını, diğer insanlarla olumlu ilişkiler kurmada bu bireylerin daha başarılı olduğunu ileri sürmektedir. Araştırmalarda psikolojik anlamda iyi olan personelin, yaratıcı yönlerinin bulunduğu ve girişimci faaliyetler sergilemede ön plana çıktığı belirlenmiştir. Ayrıca iyi oluşu yüksek düzeyde olan bireylerin işe adanmışlık seviyelerinin de yüksek düzeyde olduğu ortaya konmuştur (Fredrickson, 1998; Garg ve Rastogi, 2009; Lohapan, 2016). Bahsedilenlere ek olarak ise kendini gerçekleştirebilen, yaşam amacının ve bireysel gelişiminin farkında olan kişilerin işlerine adanmış bireyler olduğu ve bu doğrultuda psikolojik iyi oluş seviyelerinin de yükseldiği ortaya konmaktadır (Acaray, 2019: 739).

1.3. İşe Adanmışlık

İş yaşamının başta gelen en önemli unsurlarından birisi yetişmiş insan kaynağıdır. Örgütün çalışma kültürünü içselleştirmiş, işleyişini iyi bir şekilde bilen, kendisinin mevcut tüm kaynaklarını verimli bir şekilde kullanarak işe adayan bireylerin bulunduğu örgüt içerisinde çalışmaya istekli olacağı düşünülmektedir (Büyükeşe ve Gökaslan, 2018: 135). Ayrıca iş dünyasında uluslararası boyuta ulaşan rekabet avantajını elde bulunduranın hem örgüt hem de çalışan bireyler açısından önem olduğu ileri sürülmektedir (Kılıçaslan vd., 2022: 608). Bahsedilenler çerçevesinde işe adanmışlık kavramının örgütler için hayati bir önem taşıdığını söyleyebilmek mümkündür. Alanyazın incelendiğinde de işe adanmışlık kavramının iş ile bütünleşme (Ardıç ve Polatçı, 2009), işe gönülden bir şekilde adanma (Çakıl, 2011), örgüte cezp olma (Esen, 2011) ve bağlılık (Soyalan, 2019) gibi farklı şekillerde ele alındığı görülmektedir. Bu çalışmada kavram işe adanmışlık olarak ele alınacaktır.

İşe adanmışlık kavramını literatüre ilk olarak kazandıran ve bu kavramın literatürde en yaygın tanımına sahip olan kişinin Kahn (1990) olduğu görülmektedir. Kahn işe adanmışlığı (1990) çalışan bireylerin hem fiziksel ve fikrîsel hem de his olarak tam manasıyla kendilerini yapmakta oldukları işin bir parçası olarak görmeleri ve kendilerini o işe adanmışları şeklinde tanımlamaktadır. Schaufeli ve diğerleri de (2002: 74) tatmin edici ve pozitif bir zihin durumu olduğunu söylemektedir. Bir diğer tanıma göre işe adanmışlık, çalışan bireylerin işine yönelik olarak geliştirdiği olumlu davranışlar (Chusmir, 1982: 596), işlerini tutku dolu bir şekilde coşkulu olarak yapmaları (Roberts ve Davenport, 2002: 21; Akın, 2019: 1) ve bilişsel olarak kendilerini güçlü ve canlı hissetmeleri şeklinde tanımlanmaktadır. Wefald ve Dorney de (2009: 141) adanmışlığı, bireylerin yapmış oldukları işle ilgili olarak duydukları memnuniyet ve coşku olarak ifade etmektedir. Attridge'ye göre (2009: 384) ise işe adanmışlık, personellerin örgüt içerisinde çalışmalarını ve sorumluluklarını anlamlı bulmaları ve mevcut işleriyle ilgili sahip oldukları düşüncelerinin olumlu şeyler barındırmasıdır. Adanmışlık kavramının çeşitli tanımları bulunmakla birlikte en genel anlamda ise bireyin işiyle ilgili olarak edindiği olumlu duygular olduğu (Alarcon ve Edwards, 2010: 294) ve odaklanılmış olan çabaya karşı duyulan bir heyecan, tutku ve katılımın varlığı şeklinde belirtilmektedir (Schaufeli ve Bakker, 2010: 11).

Ayrıca işe adanmışlık kavramının üç boyut etrafında toplandığı belirtilmektedir. Söz konusu olan boyutlar da dinçlik, adanma ve yoğunlaşmadır (Schaufeli vd., 2002; Alarcon ve Edwards, 2010).

- **Dinçlik:** Bireylerin çalışma esnasında yüksek düzeyde bilişsel bir dayanıklılık performansı göstermesine, kişinin işine karşı çaba sarf etmeye her zaman istekli olmasına ve zorluklara rağmen pes etmeden ısrarcı olmasına işaret etmektedir (Kühnel vd., 2009: 576). Bu bağlamda dinçliğin kişilerin karşılaşmış olduğu zorluklara rağmen çalışmaya istekli olması ve devam etme gücü gösterebilmesi olduğu ifade edilebilir.
- **Adanma:** Çalışanların yapmış oldukları işlerine içtenlikle katılması ve tutku, ilham, yaratıcılık, meydan okuma gibi duyguları deneyimlemesidir (Brummelhuis ve Bakker, 2012: 3). Bu bağlamda adanmanın kişinin işiyle ilgili olarak içselleştirdiği anlam duygusu olduğu ve adanmış kişilerin de işlerini içten gelen bir ilham ve gururla yaptığı söylenebilir.
- **Yoğunlaşma:** Kişilerin kendini işine kaptırması, yapmış oldukları şeye tamamen konsantre olması ve bunları yaparken mutlu olmayı ihmal etmeden işine yoğunlaşmasıdır. Örgüt içerisinde bu şekilde çalışanlar için zaman hızlı bir şekilde geçmekte ve böyle çalışan bireyin işten ayrılma durumunun görülmesi de zor hale gelmektedir (Hakanen vd., 2008: 79). Bu bağlamda yoğunlaşmanın bireylerin zihinsel olarak iyi hissederek yapmış oldukları işlere coşkuyla kendini kaptırması olduğu ifade edilebilir.

Özyılmaz ve Süner (2015: 159) adanmışlık boyutları (dinçlik, yoğunlaşma, adanma) doğrultusunda işe adanmış olan çalışanların örgütleriyle ve mevcut işleriyle ilgili olumlu duygular beslediğini ileri sürmektedir. Bu tür çalışanlar örgütlerinde çalışmaya devam ederek oraya katkı sağlama amacı güderler ve başka bir iş aramayı akıllarından geçirmezler. Roberts ve Davenport (2002: 21) da işine adanmış olan çalışanların daha üretken bir şekilde işlerine yerine getirme eğilimi gösterdiğini ifade etmektedir. Ayrıca işe adanmış çalışanlar işlerinde çalışmaya devam konusunda ısrarcıdır (Walker ve Campbell, 2013: 2) ve kendilerini geliştirme konusunda motivasyonları yüksektir. Motivasyonları yüksek olan bu çalışan

bireylerin de kendilerine inanan, enerjik (Bakker vd., 2011: 5), olumlu geri bildirim veren ve işlerinden memnun kişiler olduğu görülmektedir (Tziner ve Tanami, 2013: 68).

1.4. Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Çalışmanın bu bölümünde mevcut değişkenlerin (örgütsel özdeşleşme, psikolojik iyi oluş ve işe adanmışlık) birbirleriyle olan ilişkilerine yer verilmiştir.

1.4.1. Örgütsel Özdeşleşme ve İşe Adanmışlık İlişkisi

Literatüre bakıldığında örgütsel özdeşleşme ve işe adanmışlık değişkenleri arasında bir ilişki bulunduğu yönelik bazı çalışmaların olduğu görülmüştür. Li'nin (2012) Çin'de hizmet sektöründe çalışan bireyler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada örgütsel özdeşleşme ve işe adanma arasında pozitif yönlü ilişki bulunduğu saptanmıştır. Bayram'ın (2019) kamu hastanelerinde çalışmakta olan bireyler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada örgütsel özdeşleşme ve işe adanmışlık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin bulunduğu bulgulanmıştır. Aktaş ve Akdemir (2019) belediye çalışanlarına yönelik çalışmada işe adanma ile örgütsel özdeşleşme arasında istatistiki olarak pozitif ve anlamlı ilişkinin bulunduğunu ortaya koymuştur. Aksoy Kürü ve Erdil'in (2021) meta-analizi yöntemi kullanılarak gerçekleştirmiş olduğu çalışmada işe adanmışlık ile örgütsel özdeşleşme değişkenleri arasında pozitif ilişki bulunduğu saptanmıştır. Hur ve arkadaşlarının (2017) koreli uçuş görevlilerine yönelik çalışmalarında örgütsel özdeşleşme ve işe adanmışlık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu bulgulanmıştır. Erhan'ın (2022) otel işletmelerinin departman yöneticilerine yönelik çalışmada örgütsel özdeşleşme, işe adanmışlık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunduğu saptanmıştır. Guo ve arkadaşları (2020) Çin'de özel üniversitelerde çalışmakta olan öğretim üyelerine yönelik yürütmüş oldukları çalışmalarında örgütsel özdeşleşme ve işe adanmışlık arasında anlamlı ve pozitif ilişkinin varlığını tespit etmiştir. Topçuoğlu ve Kaygın'ın (2023) akademik personele yönelik çalışmada örgütsel özdeşleşme ve işe adanmışlık arasında pozitif ve istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin bulunduğu saptanmıştır. Gül ve Öngel'in (2023) sağlık çalışanlarına yönelik çalışmada işe adanmışlık, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık değişkenleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin bulunduğu ortaya konmuştur. Yukarıda sözü edilen çalışmalar doğrultusunda araştırmamızın hipotezleri aşağıdaki şekilde kurulmuştur.

H1: Örgütsel özdeşleşmenin işe adanmışlık üzerine pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

H1a: Örgütsel özdeşleşmenin dinçlik alt boyutu üzerine pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

H1b: Örgütsel özdeşleşmenin adanmışlık alt boyutu üzerine pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

H1c: Örgütsel özdeşleşmenin yoğunlaşma alt boyutu üzerine pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

1.4.2. Psikolojik İyi Oluş ve İşe Adanmışlık İlişkisi

Literatür incelendiğinde, psikolojik iyi oluş ve işe adanmışlık değişkenleri arasında bir ilişki olduğuna yönelik çalışmaların olduğu görülmüştür. Kanten ve Yesiltas'ın (2015) yöneticilere yönelik araştırmasında psikolojik iyi oluş ve işe adanmışlık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu bulgulanmıştır. Aiello ve Tesi'nin (2017) sosyal hizmet uzmanlarına yönelik çalışmada psikolojik iyi oluş ve işe adanmışlığın boyutları ile (dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma) arasında pozitif yönde ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir. Çankır ve Temiz Çelik'in (2018) otel çalışanlarına yönelik gerçekleştirdikleri çalışmada çalışmaya tutkunluk ve psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönde ilişkiye saptanmıştır. Acaray'ın (2019) gıda, temizlik, kozmetik gibi firmalarda çalışan bireyler üzerinde yürütmüş olduğu çalışmada psikolojik iyi oluş ve işe tutkunluk arasında pozitif ve anlamlı ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir. Andrull ve Gerards'ın (2023) çalışanlara yönelik çalışmada örgütsel özdeşleşme ve pozitif iyi oluş arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu bulgulanmıştır. Aslan ve Şeker Kayar'ın (2023) çalışanlara yönelik çalışmada psikolojik iyi oluş ve işe adanmışlık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Yukarıda sözü edilen çalışmalar doğrultusunda çalışmamızın hipotezleri aşağıdaki şekilde kurulmuştur.

H2: Psikolojik iyi oluşun işe adanmışlık üzerine pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

H2a: Psikolojik iyi oluşun dinçlik alt boyutu üzerine pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

H2b: Psikolojik iyi oluşun adanmışlık alt boyutu üzerine pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

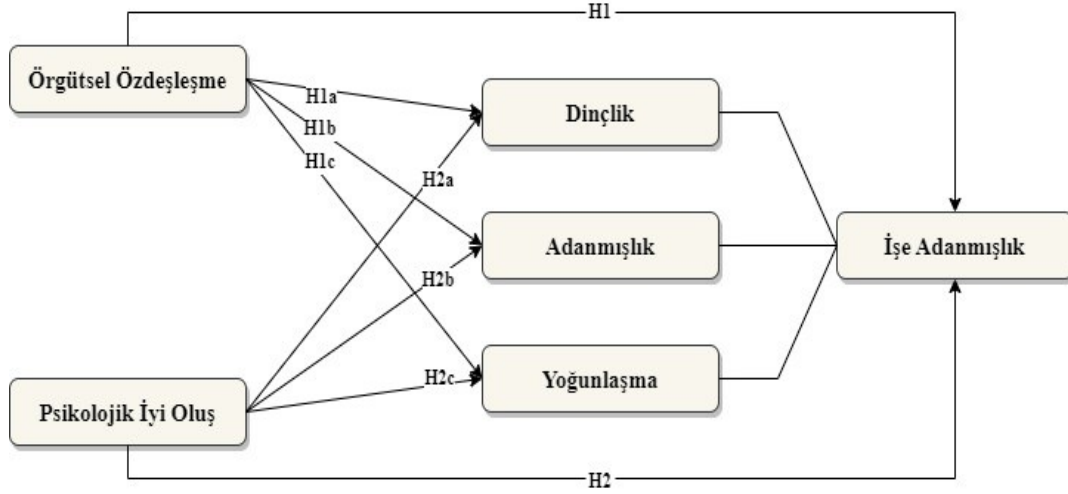
H2c: Psikolojik iyi oluş ile yoğunlaşma alt boyutu üzerine pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

2. Yöntem

2.1. Araştırmanın Modeli

Çalışmada nicel araştırma yöntemi olduğu bilinen tarama araştırmaları deseninden faydalanılmıştır. Tarama deseni, sosyal bilimciler tarafından belli başlı konularda tutum, algı, beklenti ve eğilimleri anket vasıtasıyla belirlemeyi hedefleyen

araştırmaları içermektedir (Şahin, 2023: 34). Çalışanların örgütsel özdeşleşme ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin işe adanmışlık üzerine etkisinin olup olmadığının tespit edilmesinin amaçlandığı çalışmada, araştırma modeli literatürde yer alan ilgili çalışmalardan yararlanılarak aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur (Li, 2012; Aiello ve Tesi, 2017; Çankır ve Temiz Çelik, 2018; Aktaş ve Akdemir, 2019; Guo vd., 2020; Erhan, 2022; Andrulli ve Gerards, 2023; Öngel, 2023; Aslan ve Şeker Kayar, 2023).



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

2.2. Çalışma Grubu

Bu çalış ma, Burdur ili sağlık kuruluşlarında çalışmakta olan bireyleri kapsamaktadır. Araştırmada kolayda örneklem yönteminden yararlanılmıştır. Hatalı ve eksik olduğu tespit edilen 37 anket formu çıkarıldıktan sonra 326 anket üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir. Aşağıdaki tabloda araştırmaya katılan bireylerin kişisel bilgi formu analizine ilişkin istatistiklere yer verilmiştir.

Tablo 1. Kişisel Bilgi Formundan Elde Edilen Bulgular

Demografik Değişkenler	Gruplar	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	200	61.3
	Erkek	126	38.7
Medeni Durum	Bekar	121	37.1
	Evli	205	62.9
Yaş Grupları	18-23 yaş	18	5.5
	24-29 yaş	106	32.6
	30-35 yaş	80	24.5
	36-41 yaş	52	15.9
	42 yaş ve üzeri	70	21.5
Eğitim durumu	İlkokul	6	1.8
	Ortaokul	3	0.9
	Lise	31	9.5
	Önlisans	78	23.9
	Lisans	178	54.7
	Lisansüstü	30	9.2
Çalışılan Meslek	Hemşire	97	29.8
	Doktor	16	4.9
	İdareci	3	0.9
	Teknik Personel	25	7.7
	Diğer	185	56.7

Meslekte Çalışma Süresi	0-5 yıl	119	36.4
	6-10 yıl	73	22.4
	11-15 yıl	52	16.0
	16-20 yıl	26	8.0
	21-25 yıl	10	3.1
	26-30 yıl	29	8.9
	31 yıl ve üzeri	17	5.2
Kurumda Çalışma Süresi	0-5 yıl	162	49.7
	6-10 yıl	84	25.8
	11-15 yıl	44	13.5
	16-20 yıl	13	4.0
	21-25 yıl	7	2.1
	26-30 yıl	9	2.8
	31 yıl ve üzeri	7	2.1
Toplam		326	100

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılan kişilerin %61.3'ünün kadın, %38.7'sinin erkek olup, %37.1'inin bekar iken %62.9'unun evli olduğu görülmektedir. Bireylerin %5.5'i 18-23, %32.6'sı 24-29, %24.5'i 30-35, %15.9'u 36-41, %21.5'i ise 42 yaş ve üzeri yaş aralığında bulunmaktadır. Çalışanların %1.8'i ilkökul, %0.9'u ortaokul, %9.5'i lise, %23.9'u önlisans, %54.7'si lisans ve %9.2'si lisansüstü eğitim mezunudur. Çalışanların %29.8'i hemşire, %4.9'u doktor, %0.9'u idareci, %7.7'si teknik personel ve %56.7'si diğer meslek gruplarından (ilk ve acil yardım, tıbbi sekreter, iş güvenliği uzmanı, eczacı, ebe, büro görevlisi, diyetisyen, istatistikçi, psikolog, radyoloji ve ameliyathane hizmetleri teknikeri) oluşmaktadır. Katılımcıların %36.4'i 0-5, %22.4'ü 6-10, %16'sı 11-15, %8'i 16-20, %3.1'i 21-25, %8.9'u 26-30 ve %5.2'sinin 31 yıl ve üzeridir meslekte çalışmaktadır. Ayrıca bireylerin kurumda çalışma sürelerine bakıldığında %49.7'sinin 0-5, %25.8'inin 6-10, %13.5'inin 11-15, %4'ünün 16-20, %2.1'inin 21-25, %2.8'inin 26-30 ve %2.1'inin 31 yıl ve üzeri zamandır kurumunda çalıştığı belirlenmiştir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Çalışmada veriler anket tekniğinden faydalanılarak ve gönüllülük esasına dayanarak toplanmıştır. Araştırma kapsamında yirmi üç ifadeden meydana gelen örgütsel özdeşleşme, psikolojik iyi oluş ve işe adanmışlık olmak üzere üç farklı ölçek kullanılmıştır. Ek olarak ise yedi soru (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, meslek, meslekte ve kurum içerisinde çalışılan süre) demografik özelliklerini belirlemek amacıyla katılımcılara yöneltilmiştir. Ölçeklere ilişkin psikometrik bilgiler aşağıda sunulmuştur.

2.3.1. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Çalışmada Mael ve Ashforth (1992) aracılığıyla geliştirilmiş olan ve Sökmen ve arkadaşlarının (2015) çalışmasında kullanılan "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" kullanılmıştır. "Mael ve Ashforth (1992) aracılığıyla geliştirilen orijinal ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0.87 ve Türkiye'de Sökmen ve arkadaşlarının (2015) gerçekleştirdiği çalışmada iç tutarlılık katsayısı 0.86 olarak saptanmıştır. Ölçekte yer alan ifadeler örnek olarak, "Çalıştığım işyerinin başarısını kendi başarımla gibiyim hissedirim." gösterilebilir.

2.3.2. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği

Çalışmada Diener vd. (2009, 2010) aracılığıyla geliştirilmiş olan ve Türkçe'ye uyarlaması Telef (2013) aracılığıyla yapılan "Psikolojik İyi Oluş Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek maddelerinin iç tutarlılık katsayısı .87 olarak tespit edilmiştir. Ölçekte bulunan ifadeler örnek olarak, "Amaçlı ve anlamlı bir yaşam sürdürüyorum." gösterilebilir.

2.3.3. İşe Adanmışlık Ölçeği

Çalışmada Schaufeli ve arkadaşları (2006) aracılığıyla geliştirilmiş olan "Utretch İşe Adanmışlık Ölçeği" kullanılmıştır. Boyutları dinçlik, adanma ve yoğunlaşmadır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısının .60 ve .88 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Ölçekte yer alan ifadeler örnek olarak, "İşim bana ilham verir." gösterilebilir.

2.4. Geçerlik

Örgütsel özdeşleşme, psikolojik iyi oluş ve işe adanmışlık ölçeklerinin yapısal geçerliliklerini saptamak için AMOS.24 programından faydalanılarak doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Ölçeklere ilişkin analiz sonuçları aşağıda bulunan tablodaki gibidir.

Tablo 2. Ölçeklere İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

	χ^2/df	RMSEA	CFI	GFI	AGFI	NFI
Örgütsel Özdeşleşme	1.16	.022	.999	.991	.975	.990
Psikolojik İyi Oluş	1.64	.026	.982	.956	.956	.982
İşe Adanmışlık	1.90	.053	.990	.975	.944	.980
Kabul Edilebilir Uyum	$3 < \chi^2/df \leq 5$	≤ 0.08	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90
İyi Uyum	≤ 3	≤ 0.05	≥ 0.95	≥ 0.95	≥ 0.95	≥ 0.95

Tablo 2 doğrultusunda, araştırmanın yürütülmesinde kullanılan mevcut ölçeklerin, kabul edilebilir bir uyum için yeterli uyum iyiliği (Gürbüz ve Şahin, 2017) değerlerine sahip olduğu söylenebilmektedir.

2.5. Verilerin Toplanması ve Analizi

Çalışmanın betimleyici istatistiklerinin, normallik (çarpıklık ve basıklık) ve güvenilirlik değerlerinin tespit edilmesinde SPSS 23.0 programından yararlanılmıştır.

2.5.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Aşağıda yer alan tabloda mevcut değişkenlere ilişkin olarak ortalama, standart sapma, normallik (çarpıklık ve basıklık) ve güvenilirlik (Cronbach Alpha) değerlerine ait istatistiklere ilişkin sonuçlar verilmektedir.

Tablo 3. Araştırmanın Değişkenlerine Ait Ortalama, Standart Sapma ve Güvenilirlik Değerleri

Değişkenler	Ortalama	SS.	Çarpıklık	S.H.	Basıklık	S.H.	Cronbach Alpha
Örgütsel Özdeşleşme	4.02	.93	.693	.135	1.35	.269	.88
Psikolojik İyi Oluş	5.71	.88	-.332	.135	-.178	.269	.89
İşe Adanmışlık	4.01	.79	-.208	.135	-.477	.269	.92

Not: SS= Standart Sapma, S.H=Standart Hata ** $p < .01$.

Tablo 3'e göre, çalışmaya katılım sağlayan kişilerin örgütsel özdeşleşme ölçeğinin ortalamasının ($4.02 \pm .93$), psikolojik iyi oluş ölçeği ortalamasının ($5.71 \pm .88$) ve işe adanmışlık ölçeği ortalamasının ($4.01 \pm .79$) olarak hesaplandığı görülmektedir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik değerlerini tespit etmek için Cronbach Alpha katsayılarına bakılmıştır. Araştırmada örgütsel özdeşleşmenin katsayısı .88, psikolojik iyi oluş ölçeğinin katsayısı .89 ve işe adanmışlık ölçeğine katsayı .92 şeklinde hesaplanmıştır. Kalaycı (2006) bir ölçeğin Cronbach Alpha katsayısının 1 değerine ne ölçüde yakınsa o düzeyde güvenilir olacağını belirtmektedir. Bu doğrultuda yürütülmüş olan çalışmada elde edilen Cronbach Alpha katsayılarına bakıldığı zaman, mevcut ölçeklerin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu ifade edebilmek mümkündür.

2.5.2. Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Çalışma kapsamında kullanılan mevcut değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkilerini tespit etmek amacıyla Korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Korelasyon da iki veyahut ikiden fazla olan değişkenler arasında bulunan ilişkiyi belirlemek anlamına gelir. Pearson Momentler korelasyon katsayıları da 0,01-0,29 arasında yer aldığı düşük seviyede, 0,30-0,70 arasında yer aldığı orta seviyede, 0,71-0,99 arasında yer aldığı ise yüksek seviyede ilişki olduğunu gösterir. Ayrıca bu değer 1 olduğunda ise değişkenler arasında çok iyi bir ilişki bulunduğu belirtilmektedir (Köklü vd., 2007: 93).

Tablo 4. Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
1.İşe Adanmışlık	1					
2.Dinçlik Alt Boyutu	.875**	1				
3.Adanmışlık Alt Boyutu	.870**	.726**	1			
4.Yoğunlaşma Alt Boyutu	.905**	.712**	.720**	1		
5.Örgütsel Özdeşleşme	.642**	.449**	.493**	.528**	1	
6.Psikolojik İyi Oluş	.595**	.623**	.594**	.545**	.340**	1

** $p < .01$

Tablo 4'e göre söz konusu olan değişkenler arasında pozitif yönde ve $p < .01$ düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir. Örgütsel özdeşleşme ve işe adanmışlık ($r = .642$) değişkenleri arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel özdeşleşme ile işe adanmışlığın boyutları olan dinçlik ($r = .449$), adanmışlık ($r = .493$) ve

yoğunlaşma ($r = .528$) değişkenleri arasında pozitif yönlü istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Psikolojik iyi oluş ve işe adanmışlık ($r = .595$) değişkenleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Psikolojik iyi oluş ile işe adanmışlığın boyutları olan dinçlik ($r = .623$), adanmışlık ($r = .594$) ve yoğunlaşma ($r = .545$) değişkenleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

2.6. Araştırma Etiği

Bu araştırma kapsamında, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan (07.06.23 / Karar No: GO 2023/337) onay alınmıştır.

3. Bulgular

Çalışmanın çıkış noktası, örgütsel özdeşleşme (bağımsız değişken) ve psikolojik iyi oluşun (bağımsız değişken) işe adanmışlık (bağımlı değişken) değişkeni ile arasındaki ilişkinin ne yönde olduğunun saptanmasıdır. Bu nedenle mevcut veri setinin SPSS 23.0 programı kullanılarak analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular aşağıdaki şekildedir.

3.1. Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular

Örgütsel özdeşleşme ve psikolojik iyi oluşun, işe adanmışlık ve alt boyutlarıyla (dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma) arasındaki etkiyi ölçmek için çalışmanın amacına uygun bir şekilde geliştirilen modelden hareket edilerek hipotezlerin test edilmesinde regresyon analizinden yararlanılmıştır.

Tablo 5. Örgütsel Özdeşleşmenin İşe Adanmışlık Üzerine Etkisi

Değişken	B	S.H.	Beta	T	P	D-W	VIF
Sabit	1.809	.150	-	12.040	.000	-	-
Örgütsel Özdeşleşme	.548	.036	.642	15.053	.000	1.611	1.000
R=.642	R ² =.410	F=226.600	p<.01				

Örgütsel özdeşleşmenin çalışanların işe adanmışlıkları üzerine etkisini sorgulamak amacıyla gerçekleştirilen analiz sonucunda, örgütsel özdeşleşmenin işe adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ortaya konmuştur ($\beta = .642$, $t = 15.053$, $p < .01$). Bu sonuca göre örgütsel özdeşleşmedeki bir birimlik artış işe adanmışlık üzerinde 0.548'lik bir artışa neden olmaktadır. Özetle artan örgütsel özdeşleşme düzeyinin çalışanların işe adanmışlıkları konusundaki olumlu düşüncelerini artırdığı söylenebilmektedir. Örgütsel özdeşleşme işe adanmışlığın %410'unu açıklamaktadır ($R = .642$, $R^2 = .410$, $F = 226.600$, $p < .01$). Dolayısıyla H1 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 6. Örgütsel Özdeşleşmenin Dinçlik Alt Boyutu Üzerine Etkisi

Değişken	B	S.H.	Beta	T	P	D-W	VIF
Sabit	2.248	.188	-	11.943	.000	-	-
Örgütsel Özdeşleşme	.412	.046	.449	9.034	.000	1.681	1.000
R=.449	R ² =.199	F=81.619	p<.01				

Örgütsel özdeşleşmenin işe adanmışlığın dinçlik alt boyutu üzerine etkisi incelendiğinde, örgütsel özdeşleşmenin dinçlik üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ortaya konmuştur ($\beta = .449$, $t = 9.034$, $p < .01$). Bu sonuca göre örgütsel özdeşleşmedeki bir birimlik artış dinçlik üzerinde 0.412'lik bir artışa neden olmaktadır. Kısaca, artan örgütsel özdeşleşme düzeyinin çalışanların dinçlikleri konusundaki olumlu düşüncelerini artırdığı söylenebilmektedir. Örgütsel özdeşleşme dinçliğin %199'unu açıklamaktadır ($R = .449$, $R^2 = .199$, $F = 81.619$, $p < .01$). Dolayısıyla H1a hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 7. Örgütsel Özdeşleşmenin Adanmışlık Alt Boyutu Üzerine Etkisi

Değişken	B	S.H.	Beta	T	P	D-W	VIF
Sabit	2.641	.156	-	16.959	.000	-	-
Örgütsel Özdeşleşme	.385	.038	.493	10.208	.000	1.686	1.000
R=.493	R ² =.243	F=104.210	p<.01				

Örgütsel özdeşleşmenin işe adanmışlığın adanmışlık alt boyutu üzerine etkisi incelendiğinde, örgütsel özdeşleşmenin adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır ($\beta = .493$, $t = 10.208$, $p < .01$). Bu sonuca göre örgütsel özdeşleşmedeki bir birimlik artış adanmışlık üzerinde 0.385'lik bir artışa neden olmaktadır. Kısaca, artan örgütsel

özdeşleşme düzeyinin çalışanların adanmışlıkları konusundaki olumlu düşüncelerini artırdığı söylenebilmektedir. Örgütsel özdeşleşme dinçliğinin %243'ünü açıklamaktadır ($R=.493$, $R^2=.243$, $F=104.210$, $p<.01$). Dolayısıyla H1b hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 8. Örgütsel Özdeşleşmenin Yoğunlaşma Alt Boyutu Üzerine Etkisi

Değişken	B	S.H.	Beta	T	P	D-W	VIF
Sabit	1.758	.191	-	9.209	.000	-	-
Örgütsel Özdeşleşme	.517	.046	.528	11.183	.000	1.697	1.000
R=.528	R ² =.276	F=125.064	p<.01				

Örgütsel özdeşleşmenin işe adanmışlığın yoğunlaşma alt boyutu üzerine etkisi incelendiğinde, örgütsel özdeşleşmenin yoğunlaşma üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ortaya konmuştur ($\beta=.528$, $t=11.183$, $p<.01$). Bu sonuca göre örgütsel özdeşleşmedeki bir birimlik artış yoğunlaşma üzerinde 0.517'lik bir artışa neden olmaktadır. Kısaca, artan örgütsel özdeşleşme düzeyinin çalışanların yoğunlaşmaları konusundaki olumlu düşüncelerini artırdığı söylenebilmektedir. Örgütsel özdeşleşme yoğunlaşmanın %276'sını açıklamaktadır ($R=.528$, $R^2=.276$, $F=125.064$, $p<.01$). Dolayısıyla H1c hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 9. Psikolojik İyi Oluşun İşe Adanmışlık Üzerine Etkisi

Değişken	B	S.H.	Beta	T	P	D-W	VIF
Sabit	.960	.232	-	4.142	.000	-	-
Psikolojik İyi Oluş	.534	.040	.595	13.332	.000	1.623	1.000
R=.595	R ² =.354	F=177.735	p<.01				

Psikolojik iyi oluşun çalışanların işe adanmışlıkları üzerine etkisini sorgulamak amacıyla gerçekleştirilen analiz sonucunda, psikolojik iyi oluşun işe adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ortaya konmuştur ($\beta=.595$, $t=13.332$, $p<.01$). Bu sonuca göre psikolojik iyi oluştaki bir birimlik artış işe adanmışlık üzerinde 0.534'lik bir artışa neden olmaktadır. Özetle artan psikolojik iyi oluş düzeyinin çalışanların işe adanmışlıkları konusundaki olumlu düşüncelerini artırdığı söylenebilmektedir. Psikolojik iyi oluş işe adanmışlığın %354'ünü açıklamaktadır ($R=.595$, $R^2=.354$, $F=177.735$, $p<.01$). Dolayısıyla H2 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 10. Psikolojik İyi Oluşun Dinçlik Alt Boyutu Üzerine Etkisi

Değişken	B	S.H.	Beta	T	P	D-W	VIF
Sabit	.469	.243	-	1.933	.000	-	-
Psikolojik İyi Oluş	.601	.042	.623	14.335	.000	1.657	1.000
R=.623	R ² =.386	F=205.491	p<.01				

Psikolojik iyi oluşun işe adanmışlığın dinçlik alt boyutu üzerine etkisi incelendiğinde, psikolojik iyi oluşun dinçlik üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ortaya konmuştur ($\beta=.623$, $t=14.335$, $p<.01$). Bu sonuca göre psikolojik iyi oluştaki bir birimlik artış dinçlik üzerinde 0.601'lik bir artışa neden olmaktadır. Kısaca, artan psikolojik iyi oluş düzeyinin çalışanların dinçlikleri konusundaki olumlu düşüncelerini artırdığı söylenebilmektedir. Psikolojik iyi oluş dinçliğinin %386'sını açıklamaktadır ($R=.623$, $R^2=.386$, $F=205.491$, $p<.01$). Dolayısıyla H2a hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 11. Psikolojik İyi Oluşun Adanmışlık Alt Boyutu Üzerine Etkisi

Değişken	B	S.H.	Beta	T	P	D-W	VIF
Sabit	1.405	.212	-	6.625	.000	-	-
Psikolojik İyi Oluş	.487	.037	.594	13.292	.000	1.699	1.000
R=.594	R ² =.351	F=176.680	p<.01				

Psikolojik iyi oluşun işe adanmışlığın adanmışlık alt boyutu üzerine etkisi incelendiğinde, psikolojik iyi oluşun adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ortaya konmuştur ($\beta=.594$, $t=13.292$, $p<.01$). Bu sonuca göre psikolojik iyi oluştaki bir birimlik artış adanmışlık üzerinde 0.487'lik bir artışa neden olmaktadır. Kısaca, artan psikolojik iyi oluş düzeyinin çalışanların adanmışlık konusundaki olumlu düşüncelerini artırdığı söylenebilmektedir. Psikolojik iyi oluş adanmışlığın %351'ini açıklamaktadır ($R=.594$, $R^2=.351$, $F=176.680$, $p<.01$). Dolayısıyla H2b hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 12. Psikolojik İyi Oluşun Yoğunlaşma Alt Boyutu Üzerine Etkisi

Değişken	B	S.H.	Beta	T	P	D-W	VIF
Sabit	.630	.277	-	2,273	.000	-	-
Psikolojik İyi Oluş	.561	.048	.545	11.699	.000	1.625	1.000
R=.545	R ² =.297		F=136.871		p<.01		

Psikolojik iyi oluşun işe adanmışlığın yoğunlaşma alt boyutu üzerine etkisi incelendiğinde, psikolojik iyi oluşun yoğunlaşma üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ortaya konmuştur ($\beta=.545$, $t=11.699$, $p<.01$). Bu sonuca göre psikolojik iyi oluştaki bir birimlik artış yoğunlaşma üzerinde 0.561'lik bir artışa neden olmaktadır. Kısaca, artan psikolojik iyi oluş düzeyinin çalışanların yoğunlaşma konusundaki olumlu düşüncelerini artırdığı söylenebilmektedir. Psikolojik iyi oluş yoğunlaşmanın %297'sini açıklamaktadır ($R=.545$, $R^2=.297$, $F=136.871$, $p<.01$). Dolayısıyla H_{2c} hipotezi desteklenmiştir.

Sonuç ve Değerlendirme

Örgütün en önemli unsurlarından birini oluşturan bireyler, yaşamlarının büyük bir kısmını iş yaşamında, yani örgüt içerisinde geçirir. Örgütler de yoğun rekabet ortamının içerisinde yer alır. Bu rekabet ortamı içerisinde hem yöneticiler hem de çalışanlar ciddi mücadeleler verir. Mücadeleler neticesinde ise olumlu çıktılar elde edebilenin en önemli unsurlarından birisi nitelikli, performansı yüksek, anlamlı ve amaçlı bir yaşam sürdürdüğüne inanan çalışana sahip olmaktır. Çünkü verimli, örgütüyle özdeşleşmiş ve işine kendisine adanmış olan çalışan içerisinde bulunduğu örgütün amaç ve hedeflerine katkıda bulunmak için elinden geleni yapacaktır. Bu bağlamda birey ve örgüt arasında uyumun sağlanmasının ve çalışanın işyerine kendisine ait hissederek oraya karşı olumlu hisler barındırmasının örgütsel anlamda önemli olduğu söylenebilir.

Bu çalışmanın amacı, çalışanların örgütsel özdeşleşme ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin işe adanmışlıklarına etkisi olup olmadığını tespit etmektir. Alanyazına bakıldığında örgütsel özdeşleşme, psikolojik iyi oluş ve işe adanmışlık değişkenlerinin birbirleriyle pozitif yönde ve anlamlı ilişkilere sahip olduğu görülmektedir. Çalışma sonuçları incelendiğinde, örgütsel özdeşleşmenin işe adanmışlığı pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği saptanmıştır. Ayrıca örgütsel özdeşleşmenin işe adanmışlığın boyutları olan dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşmayı da yine pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği ortaya konmuştur. Bu bulgular neticesinde, bireylerin kendilerini çalışmış oldukları örgütün bir parçası olarak görüp oraya ait hissetmesinin işe adanmışlıklarını da o ölçüde artırabileceği söylenebilir. Çünkü yüksek düzeyde örgütüyle kendisini bağdaştıran kişilerin işleri hakkında olumlu düşünceler geliştirme eğilimlerinin yükseleceği de düşünülebilir. Literatüre bakıldığı zaman bazı araştırmaların (Li, 2012; Bayram, 2019; Aktaş ve Akdemir, 2019; Guo vd., 2020; Gül ve Öngel, 2023) H₁, H_{1a}, H_{1b}, H_{1c} hipotezlerini desteklediği görülmektedir.

Araştırma ikinci bulgusu incelendiğinde, psikolojik iyi oluşun işe adanmışlığı pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği saptanmıştır. Ayrıca psikolojik iyi oluşun işe adanmışlığın boyutları olan dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşmayı da yine pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği saptanmıştır. Bu bulgular neticesinde, pozitif düşünebilen, hayatın bir anlamı ve amacı olduğuna inanan bireylerin, işlerini tutku dolu, severek ve mutlu hissederek yapacağı düşünülebilir. Zira iş hayatında pozitif bir ruh haline sahip olmanın sonucu, çalışanların işlerine karşı olumlu davranışlar geliştirmesi olabilir. Elde edilen bu bulgular, çalışan bireylerin işe adanmışlık düzeylerini artırmada psikolojik iyi oluşun önemli olduğunu vurgulanmasına neden olabilir. Çünkü stresli iş yaşam koşullarında bireyin sahip olduğu pozitif özellikler ve duygu durumlarının, bireylerin işlerinden memnuniyet derecelerini artırabileceği ve bu doğrultuda da çalışanların işlerini tutkuyla yapmalarına yardımcı olarak örgütlerde pozitif çıktılar elde edilmesine destek olabileceği söylenebilir. Literatüre bakıldığı zaman bazı araştırmaların (Aiello ve Tesi, 2017; Çankır ve Temiz Çelik, 2018; Acaray, 2019; Andrulli ve Gerards, 2023; Aslan ve Şeker Kayar, 2023) H₂, H_{2a}, H_{2b}, H_{2c} hipotezlerini desteklediği görülmektedir.

Bu araştırma, Burdur ili sağlık kurumlarında çalışan bireyler üzerinde gerçekleştirilmiştir ve etki değeri o il sınırlarıyla sınırlıdır. Bu durumun çalışmanın genellenebilirliği karşısında önemli bir kısıt olduğu belirtilebilmektedir. Ek olarak ise çalışmanın kesitsel olması bir diğer kısıttır. Araştırma belirli bir örneklem grubu ile yürütülmüştür ve daha genellenebilir sonuçlar elde edilmesi için farklı örneklem (öğretmenler ve banka çalışanları gibi) gruplarında gerçekleştirilmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca nicel araştırma yöntemi kullanılarak yapılan çalışmanın, gelecekte nitel ve karma yöntemler kullanılarak gerçekleştirilmesi sonuçları daha çok destekleyerek alanyazına katkıda bulunabilir. Ek olarak ise gelecekte örgütsel özdeşleşme ile ilgili yapılacak olan araştırmalar farklı değişkenler (psikolojik sağlamlık, öz-şefkat, affetme) kullanılarak çalışılabilir.

Kaynakça

- Acaray, A. (2019). Örgüt temelli özsaygının iş performansına etkisinde psikolojik iyi oluş ve çalışmaya tutkunluğun aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*, 10(3), 735-748.
- Aiello, A. & Tesi, A. (2017). Psychological well-being and work engagement among Italian social workers: Examining the mediational role of job resources. *Social Work Research*, 41(2), 73-84. <https://doi.org/10.1093/swr/svx005>
- Akın, Ö. (2019). İş özellikleri ve işe adanmışlığın çalışanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Journal of Politics Economy and Management*, 2(2), 1-18.
- Aktaş, K. ve Akdemir, B. (2019). İşe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinin performans algısına etkisi üzerine bir araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 77, 307-348.
- Alarcon, G. M. & Edwards, J. M. (2010). The relationship of engagement, job satisfaction and turnover intentions. *Stress and Health*, 27(3), 294-298. <https://doi.org/10.1002/smi.1365>
- Andrulli, R. & Gerards, R. (2023). How new ways of working during COVID-19 affect employee well-being via technostress, need for recovery, and work engagement. *Computers in Human Behavior*, 139, 107560.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: İşle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 21-46.
- Ashforth, B. E. & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Aslan, M. ve Şeker Kayar, M. (2023). Destekleyici örgüt ikliminin işe adanmışlık üzerine etkisinde psikolojik iyi oluşun rolü. *Research Studies Anatolia Journal*, 6(3), 307-330
- Attridge, M. (2009). Measuring and managing employee work engagement: A review of the research and business literature. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24(4), 383-398.
- Bakker, A., Albrecht, S. L. & Leiter, M.P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4-28.
- 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.
- Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Chicago: Aldine
- Brummelhuis, L. L. & Bakker, A. B. (2012). Staying engaged during the week: the effect of off-job activities on next day work engagement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 11. <https://doi.org/10.1037/a0029213>
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: the socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Burke, R. J. (2000). Workaholism in organizations: psychological and physical well-being consequences. *Stress Medicine*, 16(1), 11-16.
- Bülbül, Ş. ve Giray, S. (2011). Sosyodemografik özellikler ile mutluluk algısı arasındaki ilişki yapısının analizi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11, 113-123.
- Büyükbeşe, T. ve Gökaslan, M. O. (2018). İşe gömülmürlük, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Bir alan çalışması. *Mukaddime*, 9(2), 135-154.
- Carmeli, A., Gilat G. & Waldman, D.A. (2007). The role of perceived organizational performance in organizational identification, adjustment and job performance. *Journal of Management Studies*, 44(6), 972-992.
- Chusmir, L. H. (1982). Job commitment and the organizational woman. *Academy of Management Review*, 7(4), 595-602.
- Çakıl, E. (2011). *Üniversite hastanesinde çalışan hemşire ve asistanlarda mobbing'in işe gönülden adanma üzerine etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Zonguldak.
- Çankır, B. ve Semiz Çelik, D. (2018). Çalışan performansı ve mali performans: pozitif ses çıkarma, psikolojik iyi oluş ve çalışmaya tutkunluk ile ilişkileri ve otel işletmeleri örneği. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 54-67.
- Demirel, Y. ve Akça, F. (2008). İşe bağlı stresin duygusal bağlılık üzerine etkisi: Sağlık sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 43-55.

- Diener, E. & Seligman, M. E. P. (2002). Very happy people. *Psychological Science*, 13(1), 81-84.
- Diener, E., Scollon, C. N. & Lucas, R. E. (2009). The evolving concept of subjective well-being: The multifaceted nature of happiness. *Social Indicators Research Series*, 39, 67-100.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S. & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97, 143-156.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M. & Harquail, C. V. (1994). Organizational image and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
- Erhan, T. (2022). Örgütsel özdeşleşmenin iş performansına etkisinde işe adanmışlığın aracı rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 1278-1292.
- Ertürk, A., Keskinliç Kara, S.B. ve Zafer Güneş, D. (2016). Duygusal emek ve psikolojik iyi oluş: Bir yordayıcı olarak yönetsel destek algısı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(4), 1723-1744.
- Esen, E. (2011). Çalışanların örgüte cezbolması. *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, 30(1), 377-390.
- Foot, E. (1951). Identification as the basis for a theory of motivation. *American Sociological Review*, 16, 14-21.
- Fredrickson, B. (1998). What good are positive emotions?. *Review of General Psychology*, 2(3), 300-319.
- Garg, P. & Rastogi, R. (2009). Effect of psychological wellbeing on organizational commitment of employees. *Journal of Organizational Behavior*, 8(2), 42-51.
- Göktaş, P. ve Öztürk, F. (2022). Üniversite öğrencilerinin internet bağımlılığı ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 13(36), 1097-1116.
- Guo, J., Qiu, Y. & Gan, Y. (2020). Workplace incivility and work engagement: The chain mediating effects of perceived insider status, affective organizational commitment and organizational identification. *Current Psychology*, 41, 1809-1820. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00699-z>
- Gül, N. ve Öngel, G. (2023). İşe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(1), 451-470.
- Gülyüksel Akdağ, F. ve Cihangir Çankaya, Z. (2015). Evli bireylerde psikolojik iyi oluşun yordanması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 646-662.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R. & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 78-91. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.01.003>
- Hur, W.-M., Shin, Y., Rhee, S.-Y. & Kim, H. (2017). Organizational virtuousness perceptions and task crafting. *Career Development International*, 22(4), 436-459. <https://doi.org/10.1108/cdi-11-2016-0192>
- İnce, A. R. (2016). Algılanan örgütsel desteğin işe adanmışlık üzerindeki etkisinde yönetici desteğinin aracılık rolü. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(57), 649-660.
- Jones, C. & Volpe, E. H. (2010). Organizational identification: Extending our understanding of social identities through social networks. *Journal of Organizational Behavior*, 32(3), 413-434. <https://doi.org/10.1002/job.694>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS uygulamaları çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayınları.
- Kanbur, E. (2017). Psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme arasında birey-örgüt uyumunun aracı rolü. *Uluslararası Sosyal ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(7), 63-82.
- Kanten, P. & Yesiltas, M. (2015). The effects of positive and negative perfectionism on work engagement, psychological well-being and emotional exhaustion. *Procedia Economics and Finance*, 23, 1367-1375. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00522-5](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00522-5)
- Kerse, G. ve Karabey, C. N. (2017). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeye etkisi: Örgütsel sinizmin aracı rolü. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(4), 375-398.

- Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *J Health Soc Res*, 43(6), 207-222.
- Keyes, C. L., Shmotkin, D. & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1022.
- Kılıçaslan, S., Derin, N. ve Şimşek İlkım, N. (2022). Algılanan örgütsel destek ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide kişiliğin aracılık etkisi. *İzmir İktisat Dergisi*, 37(3), 607-629. <https://doi.org/10.24988/ije.1018952>
- Koçak, E. (2023). Eğitim yönetiminde örgütsel özdeşleşme bağlamında sınıf yönetimi becerilerinin incelenmesi. *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri*, 9(19), 1-12.
- Köklü, N., Büyüköztürk, Ş. ve Çokluk Bökeoğlu, Ö. (2007). *Sosyal bilimler için istatistik*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Köksal, Z., Topkaya, N. ve Şahin, E. (2023). Üniversite öğrencilerinde cinsiyet, psikolojik kırılganlık ve öz şefkatin psikolojik iyi oluş ile ilişkisinin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(87), 1309-1324.
- Kömürcü, İ. (2023). Üniversite öğrencilerinin sanatsal etkinliklere katılma düzeyinin psikolojik iyi oluş ve yaşam doyumunu yordama gücü. *Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 803-822.
- Kühnel, J., Sonnentag, S. & Westman, M. (2009). Does work engagement increase after a short respite? The role of job involvement as a double-edged sword. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(3), 575-594. <https://doi.org/10.1348/096317908x349362>
- Kürü, S. A. ve Erdil, O. (2021). İşe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki: meta-analiz çalışması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (58), 107-136.
- Lawton, M. P., Kleban, M. H. & DiCarlo, E. (1984). Psychological well-being in the aged: Factorial and conceptual dimensions. *Research on Aging*, 6, 67-97.
- Li, H. (2012, Mayıs). A study on the relationships among organizational justice, organizational identification, and work engagement: The evidence from the hi-tech service industries. *International Joint Conference on Service Sciences*. <https://doi.org/10.1109/ijcss.2012.17>
- Lohapan, N. (2016). Psychological well-being and job success: An empirical research of tax auditors in Thailand. *The Business and Management Review*, 7(5), 95-104.
- Luthans, F., 2002. Positive organizational behavior: developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2006). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford: Oxford University Press.
- Mael, F. & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of there for mulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123.
- Mengenci, C. (2015). İş tatmini, duygusal emek ve tükenmişlik ilişkilerinin belirlenmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 15(1), 127- 139.
- Miao, Q., Eva, N., Newman, A. & Schwarz, G. (2019). Public service motivation and performance: The role of organizational identification. *Public Money & Management*, 39(2), 77-85.
- Öztürk, F. ve Çiçek, H. (2023). Psikolojik sağlamlığın işgören performansı üzerindeki etkisinde öz-şefkatin aracı rolü. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(2), 363-381. <https://doi.org/10.31592/aeusbed.1230105>
- Öztürk, F., Özcan, B. N. ve Çiçek, H. (2023). Akademisyenlerin içsel motivasyonlarının uzaktan eğitim uygulamaları tutumlarına ve iş yaşam kalitelerine etkisi. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 6(4), 1171-1184. <https://doi.org/10.33712/mana.1332283>
- Özyılmaz, A. ve Süner, Z. (2015). İşe adanmışlığın işyeri tutumlarına etkisi: Hatay'daki 9 işletmede yapılan ampirik araştırmanın sonuçları. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 10(3), 143-164.
- Polat, M., Meydan, H. ve Tokmak, G. (2010). Personel güçlendirme-örgütsel sinizm ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi. 9. *Ulusal İşletmecilik Kongresi*, Muğla.
- Polat, S., Oğuz Canol, E. ve Kaya, F. (2023). Eğitim kurumlarında sürdürülebilir liderlik, örgütsel adalet ve özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 51-65.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358-384.

- Roberts, D. R. & Davenport, T. O. (2002). Job engagement: Why it's important and how to improve it. *Employment Relations Today*, 29(3), 21-29. <https://doi.org/10.1002/ert.10048>
- Ryff, C. D. & Singer, B. H. (2006). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13-39. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>
- 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), 1069-1081.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99-104. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10772395>
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. A. B. Bakker ve M. P. Leiter (Ed.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 10–24), New York: Psychology Press.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Seligman, M. E. & Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive psychology: An introduction*. In *flow and the foundations of positive psychology*. Springer: Dordrecht.
- Seligman, M. E. (2002). Positive psychology, positive prevention and positive therapy, *Handbook Of Positive Psychology*, 2(2002), 3-12.
- Sheldon, K. M. & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American Psychologist*, 56, 216 –217.
- Shirom, A. (2003). Shirom, A. (2003). Feeling vigorous at work? The construct and the study of positive affect in organizations. Perrewe, P. ve Ganster, D. (Ed.), *Emotional and physiological processes and positive intervention strategies* (ss. 135-164), Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- Soyalan, M. (2019). *Örgütsel davranış düzleminde güncel kavramlar*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Şahin, S. (2023). *Sosyal bilimlerde araştırma (kavramlar, yöntemler, veri analizi, yayım ve etik)*. Ankara: Pegem Akademi.
- Tatlıoğlu, K. (2015). üniversite öğrencilerinin aylık gelir ve harcama düzeyi ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Bingöl üniversitesi örneği). *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(55), 1-15.
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik iyi oluş ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 28(3), 374-384.
- Tolman, E. C. (1948). Cognitive maps in rats and men. *Psychological review*, 55(4), 189-208.
- Topçuoğlu, E. ve Kaygın, E. (2023). Etik liderlik ve örgütsel demokrasinin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde işe adanmışlığın aracı rolü. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), 446-474.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Tziner, A. & Tanami, M. (2013). Examining the links between attachment, perfectionism, and job motivation potential with job engagement and workaholism. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 29(2), 65-74. <https://doi.org/10.5093/tr2013a10>
- Ümmet, D. (2020). *Tüm kavram ve yaklaşımlarıyla pozitif psikoloji*. Ankara: Pegem Akademi.
- Walker, A. & Campbell, K. (2013). Work readiness of graduate nurses and the impact on job satisfaction, work engagement and intention to remain. *Nurse Education Today*, 33(12), 1490-1495. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2013.05.008>
- Watson, D. & Pennebaker, J. W. (1989). Health complaints, stress, and distress: Exploring the central role of negative affectivity. *Psychological Review*, 96(2), 234-254.
- Wefald, A. J. & Downey, R. G. (2009). Job engagement in organizations: Fad, fashion, or folderol?. *Journal of Organizational Behavior*, 30(1), 141-145. <https://doi.org/10.1002/job.560>
- Yeşil, S. ve Demir, Z. F. (2018). Örgütsel adaletin örgütsel özdeşleşmeye etkisi üzerine bir alan çalışması. *Atlas Sosyal Bilimler Dergisi*, (3), 266-280.

Zencirkıran, M. ve Keser, A. (2018). *Örgütsel davranış*. Bursa: Dora Basım-Yayın.

Extended Abstract

Aim and Scope

Human resources are one of the most important factors in the success of organizations. Afterwards, it can be said that it is important to increase the performance of these human resources by satisfying them and to motivate them by determining their needs (Öztürk et al., 2023: 1180). Today, it can be stated that both the approaches of organizations to their employees and the attitudes and behaviors of individuals towards their organizations are of great importance. Because both the behaviors exhibited by managers towards their employees in working conditions can positively or negatively affect the mood of individuals, and employees can decrease or increase their performance for the output to be obtained from the organization in line with their current mood (Öztürk & Çiçek, 2022). Therefore, it can be said that employees who are identified with their organization, committed and dedicated to their work will want to stay in their organization (Büyükeşe & Gökaslan, 2018: 135). Considering the difficult and stressful working conditions in which employees working in service sectors such as health, education and transportation try to fulfill their duties, it can be seen as an important factor that employees are psychologically well and resilient (Demirel & Akça, 2008: 44). In line with the aforementioned, it can be said that it is important for employees to be dedicated to their work, to feel psychologically well, to be optimistic, to achieve their goals by adopting the outputs of their organization and to achieve competitive advantage in the market.

Organizational identification is the ability of an individual to act together with the organization and its members and to develop a sense of belonging to it. When the people in the organization adopt the organization, a working environment with healthy and positive emotions will be established in business life (Koçak, 2023: 10). In this direction, Jones and Volpe (2010: 414) argue that organizational identification has an important place in the process of increasing the motivation and performance of employees and achieving the goals of the organization. Because individuals who bond and identify with their organization will strive to fulfill whatever task they have to undertake to increase productivity within the organization in the best way (Buchanan, 1974: 533). At the same time, these individuals will continue to labor emotionally even when they experience negative feelings while performing their duties within the organization and will struggle to exhibit positive emotions in psychological terms (Mengenci, 2015: 127). In this context, it can be said that the management approach towards experiencing positive emotions has brought the positive organizational behavior movement to the agenda (Kutanis & Oruç, 2014: 145).

The field of positive organizational behavior is defined as the study of positive characteristics and psychological potentials of organizations that can be measured and developed for performance improvement (Luthans, Youssef, & Avolio, 2006). It can be stated that this field of organizational behavior is important both for individuals who identify with their organization and are committed to their work and for an effective and efficient management approach (Luthans, 2002: 59). Because, encouraging people to be committed to their jobs and to adopt their organizations, and helping and appreciating the thoughts of employees by caring about their thoughts can help increase the level of dedication of the personnel to their jobs by causing an increase in positive emotions (İnce, 2016: 657). Employees whose level of dedication to their jobs increases and who are appreciated find their jobs meaningful and tend to do their jobs enthusiastically, thinking that they serve a purpose (Turgut, 2011: 156). At the same time, employees who find their work full of meaning and purpose both feel better psychologically and can communicate with other people more easily by identifying with their organization (Ryff, 1995: 103). In this context, the aim of the present study is to determine whether employees' organizational identification and psychological well-being levels have an effect on their job commitment.

In the literature, there are studies finding that organizational identification is related to work engagement (Li, 2012; Hur et al., 2017; Erhan, 2022) and psychological well-being is related to work engagement (Acaray, 2019; Kanten & Yesiltas, 2015). When the importance of this research in the literature is examined, it is thought that the fact that there is no research in the literature that deals with the three variables in the research model (organizational identification, psychological well-being, and job commitment) together will make the research important. In addition, it is foreseen that examining the benefits of concepts such as psychological well-being and work engagement, which are concepts addressed within the framework of positive psychology, from an organizational perspective will contribute to the direction of researchers. In this framework, it is estimated that the study may be useful in terms of both the literature and future research.

Methods

The survey research design, known as one of the quantitative research methods, was utilized in the study. Survey research design includes studies conducted by social scientists aiming to determine attitudes, perceptions, expectations and tendencies on certain issues through surveys (Şahin, 2023: 34). In the research, data were collected on a voluntary basis

by using the survey technique. Within the scope of the research, three different scales consisting of twenty-three statements, namely organizational identification, psychological well-being and job commitment, were used. In addition, seven questions were asked to the participants to determine their demographic characteristics (gender, age, marital status, educational status, occupation, length of service in the profession, length of service in the organization). This study covers individuals working in health institutions in Burdur province. Convenience sampling method was used in the study. Confirmatory factor analysis was conducted using AMOS.24 software to determine the structural validity of organizational identification, psychological well-being and work engagement scales. SPSS 23.0 software was used to determine the descriptive statistics, normality (skewness and kurtosis) and reliability values, the relationship between variables and to perform hypothesis tests.

Findings and Conclusion

According to the results of the research, it was determined that there is a statistically positive and significant relationship between the variables in question at $p < .01$ level. There is a positive and moderately significant relationship between organizational identification and job commitment ($r = .642, p < .01$). This supports hypothesis H1. There is a positive and statistically moderately significant relationship between organizational identification and the variables of vigor ($r = .449, p < .01$), dedication ($r = .493, p < .01$) and concentration ($r = .528, p < .01$). These findings confirm hypotheses H1a, H1b and H1c. There is a positive and moderately significant relationship between psychological well-being and job commitment ($r = .595, p < .01$). This supports hypothesis H2. It was found that there was a positive and statistically moderately significant relationship between psychological well-being and the dimensions of work engagement such as vigor ($r = .623, p < .01$), dedication ($r = .594, p < .01$) and concentration ($r = .545, p < .01$).

When the literature is examined, it is seen that organizational identification, psychological well-being and job commitment variables have positive and significant relationships with each other. When the results of the study are examined, it is found that organizational identification has a significant positive effect on job commitment. In addition, it has been determined that organizational identification has a significant positive effect on the dimensions of work engagement such as vigor, dedication and concentration. As a result of these findings, it can be said that when individuals see themselves as a part of the organization they work for and feel that they belong to it, their work engagement can increase to that extent. Because it can also be thought that people who associate themselves with their organization at a high level will have a higher tendency to develop positive thoughts about their jobs. When we look at the literature, some studies (Li, 2012; Bayram, 2019; Aktaş & Akdemir, 2019; Guo et al., 2020; Gül & Öngel, 2023) It is seen that the hypotheses H1, H1a, H1b, H1c are supported.

When the second finding of the research was analyzed, it was found that psychological well-being has a significant positive effect on work engagement. In addition, psychological well-being has a significant positive effect on vigor, dedication and concentration, which are the dimensions of work engagement. As a result of these findings, it can be said that individuals who can think positively and believe that life has a meaning and purpose will do their jobs with passion, love and happiness. Because the result of having a positive mood in business life may be that employees develop positive behaviors towards their jobs. These findings emphasize the importance of psychological well-being in increasing the level of work engagement of employees. When we look at the literature, some studies (Aiello & Tesi, 2017; Çankır & Temiz Çelik, 2018; Acaray, 2019; Andrulli & Gerards, 2023; Aslan & Şeker Kayar, 2023) H2, H2a, H2b, H2c hypotheses are supported.

This research was conducted on individuals working in health institutions in Burdur province and its effect size is limited to that province. This is considered to be an important limitation against the generalizability of the research. In addition, the cross-sectional nature of the study is another limitation. The study was conducted with a specific sample group and it is thought that it would be useful to be conducted with different sample groups (such as teachers and bank employees) to obtain more generalizable results. In addition, conducting the study using qualitative and mixed methods in the future can contribute to the literature by supporting the results more. In addition, future research on organizational identification can be conducted using different variables (psychological resilience, self-compassion, forgiveness).