

Sağlık Çalışanlarında Psikososyal Güvenlik İklimi ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişkide Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Etkisi

Psychosocial Safety Climate and Psychological Well-Being in Healthcare Workers: The Mediating Effect of Organization Identification

DOI: 10.38155/ksbd.1593003

Araştırma Makalesi /
Research Article

Makale Geliş Tarihi /
Article Arrival Date
28/11/2024

Makale Kabul Tarihi /
Article Accepted Date
03/10/2025

Makale Yayın Tarihi /
Article Publication Date
20/12/2025

**KARADENİZ SOSYAL
BİLİMLER DERGİSİ**

Doç. Dr. Dilek ŞAHİN
Düzce Üniversitesi
İşletme Fakültesi

Sağlık Bilimleri Yönetimi
dileksahin@duzce.edu.tr

ORCID: 0000-0003-0865-7763

Gülşen GENÇ
Bağımsız Araştırmacı
gulsengenc44@hotmail.com

ORCID: 0000-0002-8386-4626

Etik Kurul Beyanı: Bu araştırmanın yapılması için Düzce Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'ndan 26.05.2022 tarihli ve 2022/298 sayılı Etik Kurul Kararı ile izin alınmıştır.

Öz

Mevcut literatür sağlık çalışanlarının psikolojik iyi oluşlarına öncelik verilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bu araştırma ile sağlık çalışanlarının psikososyal güvenlik iklimi algılarının psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisi ve bu etkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünün belirlenmesi amaçlanmaktadır. Araştırma kesitsel olarak gerçekleştirilmiş olup anket aracılığıyla toplanmıştır. Veriler bir kamu hastanesindeki 313 sağlık çalışanından toplanmıştır. Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiler çok değişkenli regresyon analizi kullanılarak test edilmiştir. Aracılık etkisi ise SPSS PROCESS makrosu ile test edilmiştir (Model 4). Sonuçlara göre, psikososyal güvenlik ikliminin psikolojik iyi oluşu ve örgütsel özdeşleşmeyi artırdığı bulunmuştur. Ayrıca örgütsel özdeşleşmenin psikososyal güvenlik iklimi ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiği de doğrulanmıştır. Bu çalışma, psikososyal güvenlik ikliminin psikolojik iyi oluş ve örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini belirlemesi açısından önemlidir. Ayrıca bu araştırma ile psikososyal güvenlik ölçeğinin Türkçe geçerlik ve güvenilirliği gerçekleştirilmiştir. Sağlık çalışanlarının psikolojik iyi oluşlarını ve örgütsel özdeşleşmelerini artırmak için sağlık çalışanlarının fiziksel güvenlik koşulları kadar psikososyal güvenliğine de önem verilmesi ve yöneticilerin bu konudaki farkındalıklarını artırmaya yönelik programlar geliştirilmesi önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: Psikososyal Güvenlik İklimi, Psikolojik İyi Oluş, Örgütsel Özdeşleşme, Sağlık Çalışanları

Abstract

The extant literature underscores the necessity of prioritizing the psychological well-being of healthcare professionals. This study aims to determine the effect of healthcare workers' perceptions of psychosocial safety climate on psychological well-being and the mediating role of organizational identification in this effect. This study was conducted in a cross-sectional survey. Data were collected from 313 health workers in a public hospital. The relationships between the research variables were tested using multivariate regression analysis. The mediation effect was tested with the SPSS PROCESS macro (Model 4). According to the results, psychosocial safety climate was found to increase psychological well-being and organization identification. The study also confirmed that organizational identification partially mediates the relationship between psychosocial safety climate and psychological well-being among healthcare workers. This study is important in terms of determining the effect of psychosocial safety climate on psychological well-being and organization identification. Furthermore, this study examined the reliability and validity of the Turkish version of the Psychosocial Safety Climate Scale. To enhance the psychological well-being and organizational identification of health workers, it is recommended to prioritise psychosocial security alongside physical safety conditions for health workers and to implement training programs to enhance managerial awareness of this issue.

Keywords: Psychosocial Safety Climate, Psychological Wellbeing, Organization Identification, Health Workers

*Şahin, D., Genç, G. (2025). Sağlık çalışanlarında psikososyal güvenlik iklimi ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracı etkisi. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 17 (33), 592-612

Giriş

Psikolojik iyi olma halindeki düşüş, işyerindeki psikolojik risklerden kaynaklanabilmektedir ve bu riskler aynı zamanda psikolojik, ekonomik ve sosyal sorunlara yol açabilmektedir (Gray vd., 2019; Hall vd., 2010). Psikososyal riskler işin kendi doğasından, organizasyondan ve yönetimden kaynaklanabilmektedir. Sağlık çalışanları bu psikososyal risklerin yoğun olduğu bir ortamda çalışmaktadır. Psikososyal riskleri tetikleyen nedenler arasında sağlık sektörünün dinamik bir yapıya sahip olması ve bu alandaki değişimlerin çok hızlı yaşanması gösterilebilir (Worringer vd., 2020). Sağlık sektöründe koşulların getirdiği ekonomik ve sosyal talepleri rasyonelize etmeye yönelik politik kararlar, teknolojik ve bilimsel yenilikler, farklılaşan sağlık hizmet talebi (Bronkhorst, 2015; Eurofound, 2012) veya sağlık hizmetlerinde kaliteyi yükseltme çabaları gibi değişimler stres ve yorgunluğu artırabilmektedir (Dollard ve McTernan, 2011). Ayrıca 2019 yılında patlak veren COVID-19 pandemisi gibi olağanüstü durumlar da sağlık çalışanlarının iş rutinlerini değiştirmekte, zamanlarının büyük çoğunluğunu hastanede geçirmek zorunda olmaları iş-yaşam dengesi kurmalarını zorlaştırmakta ve yorgunluğa neden olabilmektedir (Mansour vd., 2022). Olağanüstü durumların neden olduğu aşırı iş yükü kimi zaman iş yerinde mobbingi veya şiddeti beraberinde getirmektedir. Bu koşulların oluşturduğu psikososyal riskler, çalışanların mutluluğu ve refahı üzerinde olumsuz etkilere sahiptir (Gray vd., 2019; Potter vd., 2024). Ulusal iş sağlığı ve güvenliği politikaları ve konuya ilişkin yasalar çalışanların sağlığının korunmasını temel alır ve sağlıklı ve güvenli bir çalışan nüfus için bu politikalar ve yasal düzenlemeler gereklidir (Potter vd., 2024). Her ne kadar konuya ilişkin düzenlemeler bulunsun da işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin benimsenmesi, uygulanması ve geliştirilmesi için daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır (Mantler, 2022).

Psikososyal riskler, çalışanların psikolojik sağlığını ve güvenliğini koruyan politikaların, uygulamaların ve prosedürlerin bulunduğu olumlu bir psikososyal güvenlik iklimi ile azaltılabilir (Dollard, Opie ve diğerleri, 2012; Dollard ve Bakker, 2010). Psikososyal güvenlik iklimine ilişkin algının düşük olması, çalışanların psikolojik sağlığını iyileştirmek için kuruluş tarafından uygulanan çabaları olumsuz etkileyebilmektedir (Daniels vd., 2021; Gray vd., 2019; Mansour vd., 2022). Psikolojik güvenlik ikliminin örgütsel özdeşleşmeye katkıda bulunan bir tarafı da vardır. Düşük düzeyde bir iklim, çalışanın örgütsel özdeşleşmesini engeller (Hu vd., 2022). Düşük örgütsel özdeşleşme ise çalışanların psikolojik iyi oluşu üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir (Hameed vd., 2022). Bu nedenlerle, sağlık çalışanlarının psikolojik güvenlik iklimi öncelikli bir konu olarak vurgulanmalı ve incelenmelidir. Ancak bu konuda

araştırma eksikliği bulunmaktadır (Dollard ve Karasek, 2010; Potter vd., 2017). Literatür incelendiğinde, sağlık çalışanlarının psikososyal güvenliğinin fiziksel güvenlikle daha az ilgi gördüğü görülmektedir (Dollard ve Karasek, 2010; McLinton vd., 2018). Bu konudaki araştırmalar, psikososyal güvenlik iklim seviyesinin fiziksel güvenlik ikliminden önemli ölçüde daha düşük olduğunu göstermektedir (Idris ve ark., 2012). Hem fiziksel hem de psikolojik riskleri birlikte ele alan kuruluşlar, istenen insan kaynakları çıktılarına ulaşabilmektedir (Potter vd., 2017). Bu araştırma yoğun psikososyal risklere maruz kalan sağlık çalışanlarının psikososyal güvenlik algılarına yönelik durumlarının ortaya konması, literatürde sınırlı olan bilgi birikiminin genişletilmesi, psikososyal güvenlik iklimi algısının ölçümüne ilişkin alana yeni bir ölçüm aracının kazandırılması açısından araştırmacılar ve politika yapıcılar için önemlidir.

Psikososyal Güvenlik İklimi ve Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşme, bir örgütle birlik olma veya bir örgüte ait olma algısı olarak tanımlanmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989). Örgütsel özdeşleşme, insanların örgütle bir tür psikolojik bağ kurmasını içermektedir (Hu vd., 2022). Literatür, örgütsel özdeşleşmenin örgütler için çeşitli sonuçlarının olduğunu ve aynı zamanda örgütsel ve bireysel öncüllerinin bulunduğunu öne süren çalışmalar sunmaktadır (Taştan ve Güçel, 2014; Öktem ve Öztoprak, 2020). Psikososyal güvenlik iklimi, bireylerin ve ekiplerin örgütsel özdeşleşmesine katkıda bulunan bir faktör olarak görülmektedir (Hu vd., 2022). Böylelikle örgütsel özdeşleşmenin öncülleri arasında yer almaktadır. Psikososyal güvenlik iklimi yüksek olduğunda, çalışanların örgütleriyle özdeşleşmeleri ve örgüte bağlılıklarının artması beklenmektedir. Tam tersi bir durumda ise çalışanların işyerine bağlılığının azalacağı ve psikolojik problemler yaşama olasılığının da artacağı öngörülmektedir.

Konuyla ilgili araştırmalar incelendiğinde, diğer iklim türlerinde olduğu gibi (Bartels vd., 2007; Taştan ve Güçel, 2014; Teresi vd., 2019) psikososyal güvenlik iklimi ile örgütsel özdeşleşme arasında da pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Adjei, 2020; Thurston ve Glendon, 2018). Ayrıca, genel olarak ölçülen güvenlik iklimi ile örgütsel özdeşleşme arasında da pozitif ilişkiler bulunmuştur (Öktem ve Öztoprak, 2020). Bu sonuçlar, psikososyal güvenlik ikliminin örgütsel özdeşleşmenin öncülü olabileceğini düşündürmektedir. Ancak örgütsel özdeşleşme ile psikososyal güvenlik iklimi arasındaki ilişkiyi ortaya koyan araştırmaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Bu çalışmada, her iki değişken arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için aşağıdaki hipotez öne sürülmüştür:

H1: Psikososyal güvenlik iklimi, örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkilemektedir.

Örgütsel Özdeşleşme ve Psikolojik İyi Oluş

Psikolojik iyi oluşa ilişkin farklı tanımlar mevcuttur. Psikolojik iyi oluş ve öznel iyilik hali benzer, hatta bazen birbiri yerine kullanılan kavramlar iken bazı durumlarda da farklı anlamları içermektedirler. Öznel iyilik hali mutluluk ve yaşam tatmini ile ilişkilendirilirken, psikolojik iyi oluş ağırlıklı olarak kişisel gelişim ve yaşamın varoluşsal zorluklarıyla baş edebilme yönüyle de ele alınmaktadır (Keyes vd., 2002). Diener ve arkadaşları (2010) psikolojik iyi oluşu, sosyal iyilik kavramını da dikkate alarak benlik saygısı, yaşam içinde anlamlı amaçları sürdürme ve iyimserlik boyutlarını da içerecek biçimde genişletmiştir. Bu çalışmada, Diener vd. (2010) bakış açısı göz önünde bulundurulmuştur.

Örgütsel özdeşleşme ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiye “sosyal kimlik teorisi” teorik bir bakış açısı sunmaktadır. Sosyal kimlik teorisinin temel varsayımı bireyin belirli bir grupla özdeşleşmesinin, kişinin olumlu bir benlik kavramı geliştirmesinde yardımcı olduğu yönündedir. Örgütsel özdeşleşmenin yüksek oluşunun, benlik saygısını olumlu etkileyerek psikolojik iyi oluşu arttıracak varsayılmaktadır (Hameed vd., 2022). Ayrıca, örgütün amaç ve hedeflerini içselleştiren ve örgütle bağ kuran çalışanların örgütsel hedeflere ulaşmak için harcayacakları çabanın hayatlarını anlamlı kılmaya ve dolayısıyla olumlu benlik algısı geliştirmelerine katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Araştırma sonuçları örgütsel özdeşleşmenin çalışanların iyi oluşunu arttırabildiği yönündeki bulguları desteklemektedir (Agyeiwaah vd., 2023; Avanzi vd., 2012; De Giorgio vd., 2023; Harris ve Cameron, 2005; Wegge vd., 2006). Örgüt, çalışanlara bir sosyal kimlik duygusu sağlamakta, bu ise stres, sosyal destek ve dayanıklılık üzerinde derin etkiler oluşturarak çalışanın sağlığına olumlu katkı sunmaktadır (Steffens vd., 2017). Hatta örgütsel özdeşleşmenin “sosyal bir tedavi” olarak görüldüğüne dair bilgi mevcuttur (Hameed vd., 2022). Bu noktadan hareketle aşağıdaki hipotez öne sürülmüştür:

H2: Örgütsel özdeşleşme, psikolojik iyi oluş ile pozitif ilişkilidir.

Psikososyal Güvenlik İklimi ve Psikolojik İyi Oluş

Psikolojik iyi oluş stratejik insan kaynakları literatüründe çalışan verimliliğini arttırabilmek için son yıllarda en çok üzerinde durulan konular arasında yer almakta ve hangi koşullardan etkilendiği araştırılmaktadır. Araştırmalar göstermektedir ki sağlık çalışanlarının iyilik halini arttırmak için bireysel müdahalelerin yanı sıra kurumların psikososyal güvenlik iklimini de iyileştirmeleri gerekmektedir (Bouzikos vd., 2022). Psikososyal güvenlik ikliminin

sonuçlarının incelendiği araştırmalarda, olumlu psikososyal güvenlik ikliminin çalışan iyiliğini, psikolojik sermayeyi (Brunetto vd., 2022), çalışanların psikolojik sağlığını (McLinton vd., 2018) artırdığı ve iş yoğunluğunu ve devamsızlığı azalttığı (Mansour vd., 2022) saptanmıştır. Aksine, olumsuz psikososyal güvenlik ikliminin iş kazalarını, devamsızlığı (McLinton vd., 2019), tükenmişliği (Klinefelter vd., 2021) ve psikolojik sağlık sorunlarını (Idris vd., 2012) tetiklediği tespit edilmiştir.

Yukarıda bahsedilen ampirik araştırmalar, psikososyal güvenlik ikliminin çalışanların psikolojik sağlığı üzerinde belirleyici bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, psikososyal güvenlik ikliminin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisini daha derinlemesine incelemek ve teorik bir temel üzerine oturtabilmek amacıyla, İş Talepleri-Kaynaklar teorisi açıklayıcı bir çerçeve sunmaktadır. İş Talepleri-Kaynakları modelinin iki yönü bulunmaktadır; bunlardan ilki iş taleplerinin veya psikolojik taleplerin, çalışanların zihinsel ve fiziksel kaynaklarını tüketerek, bitkinliğe ve rahatsızlıklara katkıda bulunduğu. İkinci yönü ise iş kaynaklarının yüksekliğinin işe bağlılığı, düşük sinizmi, daha yüksek iş performansını ve sağlığın teşvik edildiği bir motivasyon sürecini oluşturduğudur (Bakker ve Demerouti, 2007; van den Tooren ve de Jong, 2014). Bu araştırma kapsamında psikososyal güvenlik ikliminin iş kaynaklarını arttırdığı (Bronkhorst, 2015; Yulita vd., 2022) ve bunun sonucunda psikolojik iyi oluş üzerinde olumlu bir etki yarattığı varsayımı kabul edilmektedir. Daha önceki araştırmalar da İş Talepleri-Kaynakları teorisi kapsamında psikososyal güvenlik ikliminin hem psikolojik sağlık sonuçlarına hem de motivasyon üzerindeki rolüne ilişkin kanıtlar sunmuştur (Dollard vd., 2012; Dollard ve Karasek, 2010; Idris ve Dollard, 2011; Law vd., 2011). Genel literatürden elde edilen sonuçlar doğrultusunda psikososyal güvenlik ikliminin psikolojik iyi oluşun önemli bir belirleyicisi olduğu öngörülmektedir. Psikososyal güvenlik ikliminin psikolojik iyi oluşu etkileyebileceği öne sürülerek aşağıdaki hipotez sunulmuştur:

H3: Psikososyal güvenlik iklimi, psikolojik iyi oluş ile pozitif ilişkilidir.

Psikososyal güvenlik ikliminin örgütsel özdeşleşme ve psikolojik iyi oluş için önemli bir belirleyici olabileceği öngörülürken, aynı zamanda örgütsel özdeşleşmenin psikolojik iyi oluş için de önemli bir belirleyici olabileceği kabul edilmiştir. Psikososyal güvenlik iklimi ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin rolü ise açıklanması gereken bir olgu olarak karşımıza çıkmıştır. Örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisinin önemli olduğu varsayılmıştır. Bu bağlamda aşağıdaki hipotez ortaya konmuştur:

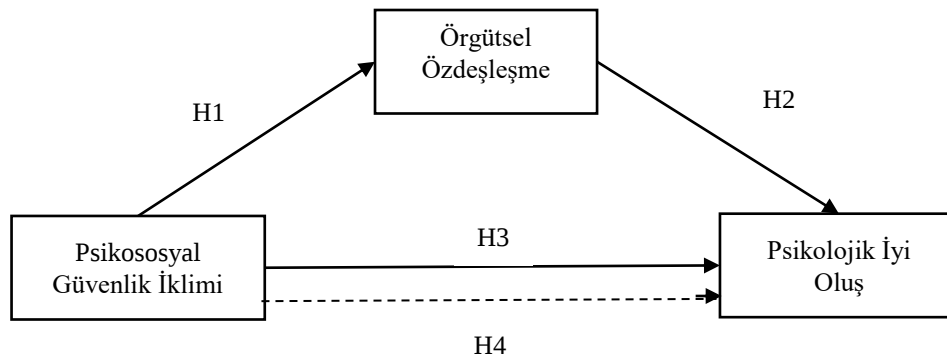
H4: Örgütsel özdeşleşme, psikososyal güvenlik iklimi ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.

Araştırmanın Amacı

Teorik çalışmalar ve literatürdeki çalışmalar psikososyal güvenlik iklimi, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik iyi oluş arasında bir bağlantı olduğunu göstermektedir. Teorik arka planda, yukarıda da belirtildiği gibi, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki Sosyal Kimlik teorisine dayanmaktadır. Psikososyal güvenlik iklimi ile örgütsel özdeşleşme ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki, yüksek iş kaynaklarının psikolojik sağlık üzerinde olumlu bir etkiye sahip olacağını öngören İş Talepleri-Kaynaklar modeline dayanmaktadır.

Farklı araştırmalarda farklı ülkelerde ve farklı meslek grupları üzerinde psikososyal güvenlik ikliminin çalışanlar üzerindeki etkileri incelenmiştir (Dollard ve Bakker, 2010; Hu vd., 2022; Idris vd., 2012). Sağlık çalışanlarının psikososyal güvenliğini tehdit eden riskler ve bu risklerin psikolojik iyi olma hali üzerindeki etkisi de incelenmiştir (Afsharian vd., 2018), ancak alandaki araştırmalar hala yetersizdir ve Türkiye'ye özgü kanıtlar sınırlı kalmaktadır. Günümüzde sağlık çalışanlarının psikososyal güvenliğini tehdit eden, istenmeyen örgütsel sonuçlara yol açan ve çalışanların psikolojik iyi olma halini olumsuz etkileyen faktörler bulunmaktadır. Bu araştırma, sağlık çalışanlarının psikososyal güvenlik iklim algısına ve bunun örgütsel özdeşleşme ve psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisine yönelik kanıt sağlamayı amaçlamaktadır. Ayrıca, örgütsel özdeşleşmenin psikososyal güvenlik iklimi ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki üzerindeki aracılık etkisini tartışmayı amaçlamaktadır. Bu araştırma aracılığıyla bu ilişkilerin sonuçlarının ortaya çıkarılması, sonraki araştırmalar için önemli bir çerçeve sağlayacak ve uygulayıcılar için önemli fikir verecektir. Sağlık çalışanlarının psikolojik iyilik hallerinin iyileştirilmesi için kanıt sağlayacaktır.

Bu araştırma kapsamında yukarıdaki teorik çerçeve ve araştırma bulgularına dayanılarak, sağlık çalışanlarının psikososyal güvenlik iklim algılarının psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisi ve bu etkideki örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü araştırılmıştır. Araştırmaya ilişkin teorik model Şekil 1'de verilmiştir.



Şekil 1. Teorik Model

Yöntem

Araştırma Grubu ve Veri Toplama Süreci

Bu çalışma, İstanbul ilinde bir kamu hastanesindeki sağlık çalışanlarıyla kesitsel olarak sürdürülmüştür. Araştırma, İstanbul'da bir kamu hastanesi olan Kadın Doğum ve Çocuk Hastanesi'nde gerçekleştirilmiştir. Hastane 120 yatak kapasitesine sahiptir. Hastanede poliklinik hizmetleri, yataklı servisler, ameliyathane, kadın doğum ünitesi, kadın doğum acil servisi, çocuk acil servisi, erişkin yoğun bakım, yenidoğan yoğun bakım, palyatif bakım merkezi, görüntüleme merkezi, tomografi ünitesi, laboratuvar, patoloji ve idari hizmet birimleri bulunmaktadır. Örneklem seçilmemiş, çalışmaya gönüllü olarak katılan tüm sağlık çalışanlarından veri toplanmıştır. Ölçme araçları uygulanmadan önce katılımcılara çalışmanın amacı ve soruların nasıl cevaplanacağı hakkında kısa bir açıklama yapılmış ve ardından veriler toplanmıştır. Verilerin toplandığı zaman diliminde sağlık kurumunda görev yapan toplam 469 sağlık çalışanı bulunmaktadır. Bu çalışmada analiz birimi bireysel hastane çalışanıdır. Araştırma için hastaneden izin alınmıştır. Bu çalışmaya toplam 313 sağlık çalışanı gönüllülük esasına göre katılmıştır ve bu sayı hastane çalışanlarının %66,73'ünü oluşturmaktadır. En sık atıfta bulunulan minimum örneklem kuralı, örneklem büyüklüğü bir yapıya gelen yol sayısının en az 10 katı olması gerektiğini belirtmektedir (Chin ve Newsted, 1999). Bu nedenle çalışmada yeterli örneklem büyüklüğüne ulaşıldığı düşünülmektedir.

Çalışma kapsamında ulaşılan 313 sağlık çalışanının demografik özellikleri incelendiğinde, katılımcıların, 225'inin kadın (%71,9) ve 88'inin (%28,1) erkek olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların yaşları 19 ile 67 arasında ($\bar{x}$ = 29,520, SD= 7,814) ve mesleki kıdemleri 1 ile 40 yıl arasında ($\bar{x}$ = 5,88, SD= 6,204) yer almaktadır. Sağlık çalışanlarının 30'u (%9,6) doktor, 92'si (%29,4) hemşire-ebe ve 171'i (%54,6) diğer sağlık çalışanları ve 20'si (%6,4) idari çalışanlardan oluşmaktadır.

Araştırmada Kullanılan Ölçüm Araçları

Araştırma verilerini toplamak için kişisel bilgi formu, psikososyal güvenlik iklimi ölçeği, psikolojik iyi oluş ölçeği ve örgütsel özdeşleşme ölçeği kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu, katılımcıların demografik ve iş durumlarına ilişkin durumlarını belirlemek üzere araştırmacılar tarafından oluşturulmuştur ve uzman görüşü alınarak kullanılmıştır.

Psikososyal Güvenlik İklim Ölçeği, sağlık kuruluşundaki psikososyal güvenlik iklimi Hall ve arkadaşları (2010) tarafından geliştirilen ve araştırmacılar tarafından Türkçeye uyarlanan ölçme aracı yardımıyla ölçülmüştür. Orijinal ölçekte 4 alt boyut (örgütsel katılım, örgütsel iletişim, yönetim önceliği ve yönetimin taahhüdü) bulunmaktadır. Orijinal ölçeğin Cronbach alfa değeri 0,95’dir ve yapı geçerliliğine ilişkin sonuçlar χ^2/df (317,08/ 110)= 2,98, CFI=0,95, GFI=0,90, IFI=0,95, RMSEA 0.06’dır. Bu nedenle ölçeğin kullanımının uygun olduğuna karar verilmiştir. Ölçek, toplamda 12 ifadeden oluşmakta ve 5’li likert tipi olarak puanlanmaktadır. Ölçek puanları arttıkça psikososyal güvenlik iklimi algısı artmaktadır.

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği, sağlık çalışanlarının psikolojik iyi oluşu ölçmek için Diener ve arkadaşları (2010) tarafından geliştirilen ve Telef (2013) tarafından Türkçe’ye uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Telef (2013) tarafından uyarlanan ölçeğin Cronbach alfa değeri 0,80’dir ve yapı geçerliliğine ilişkin değerler ilgili araştırmada yüksek bulunmuştur (RMSEA= 0,08, SRMR= 0,04, GFI= 0,96, NFI= 0,94, RFI= 0,92, CFI= 0,95 ve IFI= 0,95). Uyarlanan ölçek 8 maddeden oluşmaktadır ve 5’li likert tipinde puanlanmaktadır. Puanlar arttıkça, psikolojik iyi oluş da yükselmektedir.

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği, örgütsel özdeşleşmeyi ölçmek için Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ve Türk kültürüne Karaalioğlu (2019) tarafından uyarlanan Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği kullanılmıştır. Uyarlanan ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0,85’dir ve tek faktörlü yapı toplam varyansın %63,10’unu açıklarken, faktör yükleri 0,77-0,81 aralığında yer almıştır. Ölçek, 5’li likert olarak puanlanmakta ve 6 maddeden oluşmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar örgütsel özdeşleşmenin arttığını göstermektedir.

Psikososyal Güvenlik İklim Ölçeği’ne Ait Türkçe Uyarlama Süreci

Hall ve arkadaşları (2010) tarafından geliştirilen psikososyal güvenlik iklimi ölçeği tarafımızca Türkçe’ye uyarlanmıştır. Bu amaçla, işletme alanında iyi derecede mesleki İngilizce bilen üç araştırmacı İngilizce’den Türkçe’ye çeviri yapmıştır. Daha sonra, Türkçe formun anlaşılabilirliği Türkçe alanında çalışan bir uzmana gösterilmiş ve ortaya çıkan madde havuzu veri toplamak için çoğaltılmıştır. Türkçeye uyarlanan anketi doğrulamak için, bu anketteki ifadeler 10 alan uzmanı (akademi ve hastane sektöründe çalışan) tarafından değerlendirilmiştir. Ayrıca 30 hastane çalışanından oluşan bir örneklem ile pilot test gerçekleştirilmiştir. Bu süreçte ankette yer alan ifadeleri anlamakta güçlük çeken herhangi bir çalışan rapor edilmemiştir. Bu adımlardan sonra nihai anket hastane personeline uygulanmıştır.

Verilerin Analizi

Veri analizinde öncelikle çalışmadaki değişkenlere ait ölçeklerin (psikososyal güvenlik iklimi (PGİ), psikolojik iyi oluş (PİO) ve örgütsel özdeşleşme (ÖÖ)) geçerliliği ve güvenilirliği kontrol edilmiştir. Öncelikle ilk kez Türkçe'ye çevrilen 12 maddelik PGİ'nin yapı geçerliliği açıklayıcı faktör analizi (AFA) kullanılarak değerlendirilmiştir (Sousa ve Rojjanasrirat, 2011). Daha sonra doğrulayıcı faktör analizi (DFA) kullanılarak ölçüm modelinin yapı geçerliliği ve maddelerin faktör yükleri test edilmiştir. Madde yüklerinin 0,6'nın üzerinde olması öngörülmüştür (Chin ve diğerleri, 1997). DFA, modern araştırmacılar tarafından iyi bilinen veri analizi için gelişmiş bir tekniktir (Tarka, 2018). Ölçüm modelinin uygunluğu GFI, TLI, IFI, CFI, RMSEA ve ki-kare/df (χ^2/df) değerlerinin kabul edilebilir standart aralıklarına göre değerlendirilmiştir. Yapı geçerliliğin değerlendirilmesine ilişkin ortalama varyans çıkarma (AVE) değerleri hesaplanmıştır. AVE değerinin 0,5'in üzerinde bulunması yakınsak geçerliliği doğrulamaktadır. Daha sonra bileşik güvenilirliğe (CR) bakılmıştır, bu değer 0,70'den fazla olması beklenmektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Bu çalışmada ayrıca çoklu doğrusallığın kritik olup olmadığını ve ayırt edici geçerliliği belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. İç tutarlılık güvenilirlik tahmini Cronbach's alpha kullanılarak hesaplanmıştır.

Hipotezleri test etmek için çok değişkenli regresyon analizi kullanılmıştır. PGİ bağımsız değişken, PİO bağımlı değişken ve ÖÖ aracı değişken olarak ele alınmıştır. Modelin doğrudan, dolaylı ve toplam etkileri hesaplanmıştır. PGİ ve ÖÖ'nün PİO üzerindeki etkilerini belirlemek için iki aşamalı bir hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. PGİ ve PİO arasındaki ilişkide ÖÖ'nün aracı rolü, %95 güven aralığında, (Preacher ve Hayes 2008) takiben 5000 önyüklemeli örneklem ile SPSS 23.0'daki PROCESS makrosu Model 4 kullanılarak hesaplanmıştır. Sıfır içermeyen bir güven aralığı, anlamlı bir aracılık etkisine işaret etmektedir (Hayes, 2022). Verilerin işlenmesi ve analizinde SPSS 23.00 ve AMOS 23.0 programları kullanılmıştır.

Bulgular

Bu bölümde psikososyal güvenlik iklimi ölçeği'ne ait Türkçe uyarlama sonuçlarına, ölçüm modelinin ve hipotezlerin testine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Psikososyal Güvenlik İklim Ölçeği'ne Ait Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Araştırma kapsamında Türkçe uyarlaması yapılan PGİ ölçeğinin (EK 1) faktör yapısını belirlemek için ilk olarak AFA yapılmıştır. AFA'da Temel Bileşenler Analizi kullanılmış ve Varimax döndürme tekniği uygulanmıştır.

Tablo 1. Psikososyal Güvenlik Ölçeğine Ait AFA Sonuçları

Maddeler	Rotasyon Yükleri	Özdeğer	Toplam Varyans %
PGİ1	0,885	7,721	70,191
PGİ2	0,846		
PGİ3	0,880		
PGİ4	0,782		
PGİ5	0,859		
PGİ6	0,850		
PGİ7	0,842		
PGİ8	0,851		
PGİ9	0,774		
PGİ10	0,809		
PGİ11	0,861		

AFA sonuçlarına göre Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,957'dir ($P=0,000$). Bu değer faktör analizi için uygun olarak değerlendirilmiştir (Williams vd., 2010). Ortaya çıkan faktörleri belirlemek için özdeğer kriteri kullanılmış ve özdeğeri 1'den büyük olan faktörler seçilmiştir. Bu çalışmada, AFA sonuçlarına göre, PGİ ölçeği için özdeğeri birden büyük olan tek bir yapı elde edilmiştir. Bu çalışmada tek boyutlu bir yapı ortaya çıkmış ve kabul edilmiştir. Faktör yükü 0,45'in altında olan 12. madde ölçekten çıkarılmış ve analiz tekrarlanmıştır. Sonuç olarak, açıklanan kümülatif varyans %70,19 olarak hesaplanmıştır (Tablo 1).

Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Ölçüm Modeli

Hipotezlerin testine geçilmeden önce araştırmada kullanılan ölçüm modeli test edilmiştir. Bunun için ilk olarak değişkenlerin normalliğini değerlendirmek için çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmıştır. Ayrıca ölçeklere ilişkin minimum, maksimum ve ortalama değerler de hesaplanmıştır (Tablo 2).

Tablo 2. Tanımlayıcı İstatistikler

	N	Min,	Maks,	Ortalama	Std, Sapma	Çarpıklık	Basıklık		
						İstatistik	Std, Hata	İstatistik	Std, Hata
PGİ	313	1	5	3,099	0,912	0,040	0,138	-0,749	0,275
ÖÖ	313	1	5	3,297	0,897	-0,255	0,138	-0,665	0,275
PİO	313	1	5	3,835	0,618	-1,251	0,138	3,652	0,275

PİO, ÖÖ ve PGİ ölçümlerinin çarpıklık değerleri sırasıyla -1,251, -0,255 ve 0,040; basıklık değerleri ise 3,652, -0,665 ve -0,749 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre değişkenlerin normal dağıldığı sonucuna varılmıştır (Hair vd., 2010).

Çalışmada ölçüm modelini tahmin etmek için DFA (Doğrulayıcı Faktör Analizi) kullanılmıştır. DFA, ölçüm hatası ve boyutsal model tahmini kavramlarına dayanan istatistiksel

Sağlık Çalışanlarında Psikososyal Güvenlik İklimi ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişkide Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Etkisi

bir yöntemdir. Veriler AMOS'ta Maksimum Olabilirlik Tahminleri modeli kullanılarak hesaplanmıştır.

Tablo 3. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Yapı	Maddeler	Tahmin	Std. Hata	C.R.	Stand. Tahmin	P	CR	AVE	C α
PGİ	PGİ1	1,000			0,839		0,957	0,672	0,956
	PGİ2	0,969	0,052	18,630	0,835	***			
	PGİ3	1,067	0,053	20,137	0,874	***			
	PGİ4	0,931	0,058	16,002	0,758	***			
	PGİ5	1,010	0,054	18,879	0,841	***			
	PGİ6	1,047	0,056	18,719	0,837	***			
	PGİ7	1,030	0,056	18,348	0,827	***			
	PGİ8	0,977	0,053	18,463	0,830	***			
	PGİ9	0,836	0,054	15,595	0,744	***			
	PGİ10	0,897	0,053	16,873	0,785	***			
	PGİ11	0,971	0,051	18,931	0,843	***			
PİO	PİO1	1,000			0,800		0,885	0,493	0,881
	PİO2	0,873	0,062	13,987	0,749	***			
	PİO3	0,999	0,078	12,833	0,697	***			
	PİO4	0,724	0,066	11,052	0,614	***			
	PİO5	0,723	0,060	11,973	0,658	***			
	PİO6	0,921	0,067	13,784	0,740	***			
	PİO7	0,942	0,082	11,550	0,638	***			
	PİO8	0,756	0,059	12,906	0,701	***			
ÖÖ	ÖÖ1	1,000			0,633		0,907	0,622	0,907
	ÖÖ2	1,082	0,106	10,236	0,667	***			
	ÖÖ3	1,446	0,118	12,208	0,839	***			
	ÖÖ4	1,488	0,118	12,615	0,880	***			
	ÖÖ5	1,457	0,116	12,610	0,879	***			
	ÖÖ6	1,393	0,119	11,740	0,796	***			

DFA sonuçlarına göre model uyum indeksleri $\chi^2/df=2,627$, GFI=0,838, TLI=0,914, IFI= 0,922, CFI=0,922 ve RMSEA=0,072 olarak kabul edilebilir düzeydedir (Browne ve Cudeck, 1992; Hu ve Bentler, 1999; Schermelleh-Engel vd., 2003). PGİ, ÖÖ ve PİO ölçeklerinin AVE değerleri sırasıyla 0,672, 0,493 ve 0,622, CR değerleri ise 0,957, 0,885 ve 0,907 olarak bulunmuş ve ölçeğin bu haliyle uygulanabilir olduğu görülmüştür (Fornell ve Larcker, 1981). PGİ, ÖÖ ve PİO ölçeklerinin iç tutarlılık Cronbach alfa katsayısı sırasıyla 0,957, 0,881 ve 0,907 olarak hesaplanmıştır (Tablo 3).

Değişkenler arasındaki ilişkilerin yönü ve derecesini belirlemek ve doğrusallığı test etmek için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo 4. Korelasyon Analizinin Sonuçları

	PGİ	ÖÖ	PİO
PGİ	1		
ÖÖ	0,584**	1	
PİO	0,360**	0,333**	1

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Yapılar arasında pozitif anlamlı ilişkiler bulunmuştur aynı zamanda yapılar arasındaki ilişkilerde 0,80 ve üzeri bir değere rastlanmamıştır böylelikle çoklu doğrusallık probleminin olmadığı varsayılmıştır. Korelasyon analizi sonuçlarına göre, PGİ ile ÖÖ, PGİ ile PİO ve PİO ile ÖÖ arasında pozitif, orta ve anlamlı korelasyonlar olduğu görülmüştür (sırasıyla $r = 0,584$, $0,360$ ve $0,333$ $p < 0,000$). Tablo 4’de sonuçlar gösterilmektedir.

Hipotez Testi

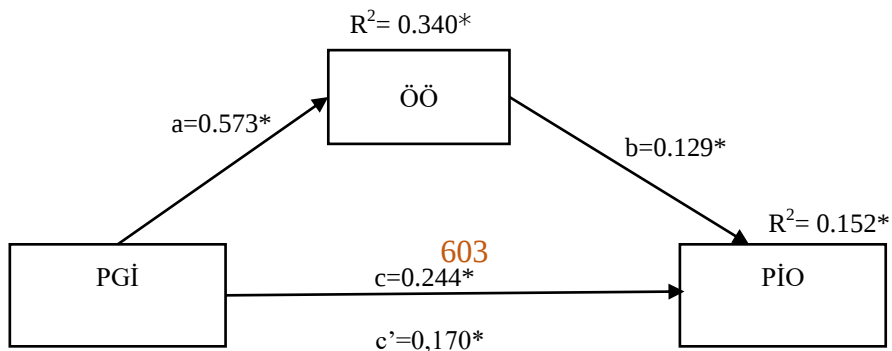
PİO’nin PGİ ve örgütsel özdeşleşme tarafından yordanıp yordanmadığını belirlemek için iki aşamalı bir hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. ÖÖ’nin yordanmasında ilk adımda PGİ, ikinci adımda ise hem PGİ hem de ÖÖ dahil edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5. PİO’yu Tahmin Eden Çoklu Regresyon Analizi

Değişkenler	R	R ²	Standardize Olmayan β	Standardize β	t	P	F
Adım 1	0,359	0,129					46,191
PGİ			0,244	0,359	6,796	0,000	
Adım 2	0,390	0,152					27,839
PGİ			0,170	0,250	3,894	0,000	
ÖÖ			0,129	0,186	2,896	0,004	

PGİ, PİO’yi önemli ölçüde yordamakta ve toplam varyansın %13’ünü açıklayabilmektedir. ÖÖ’nin ikinci adımda dahil edildiği analizde ise PGİ ile birlikte toplam varyansın %15’ini açıklayabilmektedir. İkinci adımda modele ÖÖ eklenerek analizler tekrarlandığında, PGİ’nin PİO üzerindeki etkisi $\beta = 0,359$ ’dan $\beta = 0,250$ ’ye düşmüştür. Bu sonuç, ÖÖ’nin PGİ ile PİO arasındaki ilişkide aracı bir etkiye sahip olabileceğini düşündürmektedir. Bu farkın anlamlılığını belirlemek için aracılık analizi yapılmıştır.

ÖÖ’nin PGİ ve PİO arasındaki ilişki üzerindeki aracılık etkisi SPSS PROCESS makro Model 4 analizi kullanılarak incelenmiştir. Hesaplanan değerler Şekil 2 ve Tablo 6’da



Sağlık Çalışanlarında Psikososyal Güvenlik İklimi ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişkide Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Etkisi

verilmiştir.

* $P < 0,05$, PGİ=Psikososyal Güvenlik İklimi, ÖÖ=Örgütsel Özdeşleşme, PİO=Psikolojik İyi Oluş, a, b, c ve c' yollarına karşılık gelen değerler, standardize olmayan regresyon katsayılarıdır (Standardize Olmayan β)

Şekil 2. PGİ ve PİO Arasındaki İlişkide ÖÖ'nin Aracılık Etkisi

PGİ'nin ÖÖ ($a = 0,573$, $se = 0,045$, $t = 12,671$, $p = 0,000$) ve ÖÖ'nin PİO üzerindeki etkileri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($b = 0,129$, $se = 0,044$, $t = 2,896$; $p = 0,004$). PGİ'nin PİO üzerindeki toplam etkisi de anlamlı bulunmuştur ($c = 0,244$, $se = 0,035$, $t = 6,796$, $p = 0,000$). ÖÖ'nin %34'ü PGİ ile açıklanabilmektedir. Öte yandan, PİO'nin %15'i PGİ ve ÖÖ tarafından açıklanabilmektedir (Şekil 2). ÖÖ'nin PGİ ve PİO arasındaki ilişkideki aracılık rolü değerlendirilmiştir. Aracılık analizinin özeti Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Etkisi

İlişkiler	Toplam Etki	Direkt Etki	Endirekt Etki	Güven Aralığı		Sonuç
				Alt	Üst	
PGİ>ÖÖ>PİO	0,244 (0,000)	0,170 (0,000)	0,073	0,004	0,151	Kısmi aracı

N = 313, bootstrap örneklem büyüklüğü=5000, $p < 0,05$

Analiz sonuçlarına göre, PGİ'nin PİO üzerindeki dolaylı etkisi anlamlıdır ve %95 güven aralığında sıfır değerini [0,004 ile 0,151 arasında] içermemektedir. Ayrıca, ÖÖ analizlere dahil edildiğinde, PGİ'nin PİO üzerindeki doğrudan etkisi de anlamlı bulunmuştur ($c' = 0,170$, $se = 0,043$, $t = 3,894$; $p = 0,000$). Elde edilen sonuçlara göre, ÖÖ'nin PGİ ile PİO arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiği sonucuna varılmıştır. Araştırma sonuçları H1, H2, H3 ve H4 hipotezlerinin kabul edildiğini göstermektedir.

Tartışma

Bu çalışmanın genel amacı, sağlık çalışanlarında psikososyal güvenlik ikliminin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisi ve bu etkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünü belirlemektir. Bu doğrultuda psikososyal güvenlik ikliminin örgütsel özdeşleşme ve psikolojik iyi oluşa olan etkisinin incelenmesinde doğrudan, dolaylı ve toplam etkileri ortaya koyan temel bir model sınanmıştır. Araştırma kapsamında Şekil 1'de sunulan teorik model, İş Talepleri-Kaynakları modeli ve Sosyal Kimlik teorisi ve konuya ilişkin araştırma sonuçları üzerine inşa edilmiştir. Araştırma sonucunda model kapsamında ortaya konan hipotezler kabul edilmiştir.

Araştırma sonuçlarından ilki psikososyal güvenlik ikliminin örgütsel özdeşleşmeyi arttırdığı yönündedir. Bu doğrultuda H1 hipotezi kabul edilmiştir. Psikolojik güvenlik iklimi, örgütsel özdeşleşmenin varyansının %34'ünü açıklamaktadır. Bu sonuç, konuya ilişkin yapılan önceki çalışmalarla uyumludur (Adjei, 2020; Thurston ve Glendon, 2018). Diğer iklim türleri olan etik iklim (Teresi vd., 2019), iletişim iklimi ve (Bartels vd., 2007), güvenlik iklimi (Öktem ve Öztoprak, 2020) nasıl örgütsel özdeşleşmeyi olumlu yönde etkiliyorsa, psikolojik güvenlik ikliminin de örgütsel özdeşleşmeyi etkilediği bulunmuştur. Bir diğer ifadeyle, psikososyal güvenlik iklim algısı yüksek olan sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerinin artacağı sonucuna varılmıştır.

Araştırmanın bir diğer bulgusu, örgütsel özdeşleşmenin psikolojik iyi oluşu olumlu olarak etkilediğidir. Bu sonuç doğrultusunda H2 hipotezi de kabul edilmiştir. Psikososyal güvenlik iklimi ve örgütsel özdeşleşme psikolojik iyi oluşun varyansının %15'ini açıklayabilmektedir. Önceki araştırmalar da örgütsel özdeşleşmenin çalışanların sağlık ve iyi oluşunu artırdığı yönünde kanıtlar sunmaktadır (Agyeiwaah vd., 2023; De Giorgio vd., 2023; Hameed vd., 2022; Steffens vd., 2017; Wegge vd., 2006). Bu bulgular ile literatür genişletilmiş olmuştur. Çalışanların örgütle özdeşleşmesi durumunda benlik saygılarının artmasıyla birlikte psikolojik iyilik halleri de olumlu etkilenmektedir (Üstün, 2020).

Araştırmada H3 hipotezi kapsamında ele alınan psikososyal güvenlik ikliminin psikolojik iyi oluş üzerindeki olumlu etkisi doğrulanmıştır. Elde edilen sonuç daha önce yapılan araştırmalara benzerlik göstermektedir (Brunetto vd., 2022; Idris vd., 2012; McLinton vd., 2018, 2019; Yulita vd., 2022). Araştırmada elde edilen sonuçlar sağlık çalışanlarında psikolojik güvenlik ikliminin çalışma koşullarını ve dolayısıyla çalışanların psikolojik iyi oluşunu belirlediğini ortaya koymuştur. Aynı zamanda bu ilişkide örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracılık ettiği sonucuna da ulaşılmış ve H4 hipotezi kabul edilmiştir. Buna göre psikososyal güvenlik ikliminin yüksek olması çalışanların kuruma daha fazla örgütsel özdeşleşmesini sağlamakta ve bu da psikolojik iyi oluşunu yükseltmede aracılık etmektedir. Bu çalışma, psikososyal güvenlik ikliminin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünü belirlemek açısından öncü bir çalışma olması boyutu ile önemlidir.

Sağlık çalışanlarında psikososyal güvenlik ikliminin psikolojik iyi oluş üzerindeki olumlu etkisi, bu konuda yönetsel farkındalığı artıracak programların geliştirilmesi ihtiyacını ortaya koymaktadır. Bu konudaki temel itici güç, işyerindeki üst yönetimin desteği ve ulusal politikaların oluşturulmasıdır (Potter vd., 2024). Psikososyal güvenlik iklim algısı, psikolojik

refah için öncü göstergeler olarak görülebilir ve hatta iş sağlığı ve güvenliği için raporlama ve müdahale sistemlerine dâhil edilebilir.

Sonuç

Bu araştırma ile sağlık çalışanlarının psikolojik iyi oluşlarının ve örgütsel özdeşleşmelerinin algılanan psikososyal güvenlik iklimi tarafından etkilendiği, örgütsel özdeşleşmenin algılanan psikososyal güvenlik iklimi ile psikolojik iyi oluş arasında aracı rol oynadığı ortaya konmuştur. Bu sonuçlar alandaki yöneticilerin sağlık çalışanlarının fiziksel güvenlik koşulları kadar psikososyal güvenliğine de önem vermesi ve bu doğrultuda politikaların oluşturulması ve uygulanması gereğini ortaya koymaktadır. Bu amaç doğrultusunda yöneticilerin sağlık çalışanlarının psikososyal güvenliği konusundaki farkındalıklarının artırılması, konuya ilişkin çalışan katılımının sağlanması, stres ve tükenmişliği azaltmaya yönelik programların uygulanması önemli olacaktır.

Sınırlılıklar ve Öneriler

Bu bölümde, araştırmaya ilişkin bazı sınırlılıklar ve öneriler sunulmuştur. Çalışma Türkiye'de bir kamu hastanesinde çalışan sağlık çalışanları ile sınırlıdır. Bu çalışmanın bulguları, özel ve üniversite hastaneleri gibi farklı çalışma koşullarına sahip hastanelerde çalışanların dâhil edildiği başka bir çalışmada analiz edilerek konu hakkında daha detaylı bilgi edinilebilir. Araştırma kapsamında yer alan sağlık çalışanları; hemşire, doktor ve sağlık teknisyeni gibi farklı meslek gruplarından oluşan heterojen bir örnekleme temsil etmektedir. Gelecek çalışmalarda, araştırma modeli meslek grupları temelinde ayrı ayrı test edilebilir ya da bu gruplar arasındaki farklılıklar incelenerek araştırma genişletilebilir. İş sağlığı ve güvenliği politikalarından yönetim-çalışan ilişkilerine kadar uzanan sosyal ve ekonomik farklılıklar ülkeye ve kültüre özgü sonuçlar ortaya çıkarabilir. Konunun farklı kültürel ortamlardaki çalışanları içeren başka bir çalışmada kültürler arası olarak incelenmesi daha kapsamlı bir bakış açısı sağlayabilir. Çalışmanın kesitsel bir tasarıma sahip olması bir diğer kısıtlılığı temsil etmektedir. Bu durum, çalışmanın sonuçlarının neden ve sonuçlarına ilişkin çıkarımları sınırlandırabilir. Bu çalışma yeni ilişkilerin ortaya çıkarılmasında öncü bir rol oynamıştır, ancak çalışmadaki değişkenler ve ilişkiler hakkında daha fazla bilgi edinmek için boylamsal tasarımlara dayalı gelecekteki çalışmalara ihtiyaç vardır.

Yazar Katkıları: Araştırmanın yazarları tüm süreçlerde yer almışlardır.

Çıkar Beyanı: Yazarlar arasında çıkar çatışması olmamıştır.

Kaynaklar

- Adjei, K. O. (2020). *Examining the relationship between perceived diversity climate, psychological safety, organizational identification, and occupational self-efficacy*. (Master of Arts), University of Minnesota.
- Afsharian, A., Zadow, A., Dollard, M. F., Dormann, C., & Ziaian, T. (2018). Should psychosocial safety climate theory be extended to include climate strength? *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(4), 496–507. <https://doi.org/10.1037/ocp0000101>
- Agyeiwaah, E., Bangwayo-Skeete, P., & Opoku, E. K. (2023). The impact of migrant workers' inclusion on subjective well-being, organizational identification, and organizational citizenship behavior. *Tourism Review*, June. <https://doi.org/10.1108/TR-11-2022-0576>
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Linked references are available on JSTOR for this article : Social Identity Theory and the Organization. *Academy of Management*, 14(1), 20–39. <https://doi.org/10.1097/EDE.ObO13e31812e5535>
- Avanzi, L., van Dick, R., Fraccaroli, F., & Sarchielli, G. (2012). The downside of organizational identification: Relations between identification, workaholism and well-being. *Work & Stress*, 26(3), 289–307. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.712291>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bartels, J., Pruyn, A., de Jong, M., & Joustra, I. (2007). Multiple organizational identification levels and the impact of perceived external prestige and communication climate. *Journal of Organizational Behavior*, 28(2), 173–190. <https://doi.org/10.1002/job.420>
- Bouzikos, S., Afsharian, A., Dollard, M., & Brecht, O. (2022). Contextualising the effectiveness of an employee assistance program intervention on psychological health: The role of corporate climate. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 5067. <https://doi.org/10.3390/ijerph19095067>
- Bronkhorst, B. (2015). Behaving safely under pressure: The effects of job demands, resources, and safety climate on employee physical and psychosocial safety behavior. *Journal of Safety Research*, 55, 63–72. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2015.09.002>
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1992). Alternative ways of assessing model fit. *Sociological Methods & Research*, 21(2), 230–258. <https://doi.org/10.1177/0049124192021002005>
- Brunetto, Y., Saheli, N., Dick, T., & Nelson, S. (2022). Psychosocial safety climate, psychological capital, healthcare SLBs' wellbeing and innovative behaviour during the COVID 19 pandemic. *Public Performance & Management Review*, 45(4), 751–772. <https://doi.org/10.1080/15309576.2021.1918189>
- Chin, W. W., & Newsted, P. R. (1999). Structural equation modeling analysis with small samples using partial least squares. *Statistical Strategies for Small Sample Research*, 1(1), 307–341.
- Chin, Wynne W., Gopal, A., & Salisbury, W. D. (1997). Advancing the theory of adaptive structuration: The development of a scale to measure faithfulness of appropriation. *Information Systems Research*, 8(4), 342–367. <https://doi.org/10.1287/isre.8.4.342>
- Daniels, K., Watson, D., Nayani, R., Tregaskis, O., Hogg, M., Etuknwa, A., & Semkina, A. (2021). Implementing practices focused on workplace health and psychological

- wellbeing: A systematic review. *Social Science & Medicine*, 277(March), 113888. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2021.113888>
- De Giorgio, A., Barattucci, M., Teresi, M., Rauli, G., Ballone, C., Ramaci, T., & Pagliaro, S. (2023). Organizational identification as a trigger for personal well-being: Associations with happiness and stress through job outcomes. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 33(1), 138–151. <https://doi.org/10.1002/casp.2648>
- 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(2), 143–156. <https://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y>
- Dollard, M. F., & McTernan, W. (2011). Psychosocial safety climate: a multilevel theory of work stress in the health and community service sector. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, 20(4), 287–293. <https://doi.org/10.1017/S2045796011000588>
- Dollard, Maureen F., & Bakker, A. B. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 579–599. <https://doi.org/10.1348/096317909X470690>
- Dollard, Maureen F., & Karasek, R. A. (2010). Building Psychosocial Safety Climate. In J. Houdmont & S. Leka (Eds.), *Contemporary Occupational Health Psychology* (pp. 208–233). Wiley-Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9780470661550.ch11>
- Dollard, Maureen F., Opie, T., Lenthall, S., Wakerman, J., Knight, S., Dunn, S., Rickard, G., & MacLeod, M. (2012). Psychosocial safety climate as an antecedent of work characteristics and psychological strain: A multilevel model. *Work & Stress*, 26(4), 385–404. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.734154>
- Dollard, Maureen F., Tuckey, M. R., & Dormann, C. (2012). Psychosocial safety climate moderates the job demand-resource interaction in predicting workgroup distress. *Accident Analysis and Prevention*, 45, 694–704. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2011.09.042>
- Eurofound. (2012). Human health sector : Working conditions and job quality.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Gray, P., Senabe, S., Naicker, N., Kgalamono, S., Yassi, A., & Spiegel, J. M. (2019). Workplace-based organizational interventions promoting mental health and happiness among healthcare workers: A realist review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(22), 4396. <https://doi.org/10.3390/ijerph16224396>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective* (7th ed.). Pearson, NJ.
- Hall, G. B., Dollard, M. F., & Coward, J. (2010). Psychosocial safety climate: Development of the PSC-12. *International Journal of Stress Management*, 17(4), 353–383. <https://doi.org/10.1037/a0021320>
- Hameed, I., Ijaz, M. U., & Sabharwal, M. (2022). The impact of human resources environment and organizational identification on employees' psychological well-being. *Public Personnel Management*, 51(1), 71–96. <https://doi.org/10.1177/00910260211001397>

- Harris, G. E., & Cameron, J. E. (2005). Multiple dimensions of organizational identification and commitment as predictors of turnover intentions and psychological well-being. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, 37(3), 159–169. <https://doi.org/10.1037/h0087253>
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis*. In Nucl. Phys. (Third). Guilford Press.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Hu, Q., Dollard, M. F., & Taris, T. W. (2022). Organizational context matters: Psychosocial safety climate as a precursor to team and individual motivational functioning. *Safety Science*, 145(October 2021), 105524. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105524>
- Idris, M. A., & Dollard, M. F. (2011). Psychosocial safety climate, work conditions, and emotions in the workplace: A Malaysian population-based work stress study. *International Journal of Stress Management*, 18(4), 324–347. <https://doi.org/10.1037/a0024849>
- Idris, M. A., Dollard, M. F., Coward, J., & Dormann, C. (2012). Psychosocial safety climate: Conceptual distinctiveness and effect on job demands and worker psychological health. *Safety Science*, 50(1), 19–28. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2011.06.005>
- Karaalioglu, Z. F. (2019). *Algılanan örgütsel destek ile iş performansı ilişkisinde örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışının aracı rol (The mediating role of organisational identification, job satisfaction and organisational citizenship behaviour in the . (Doctoral Thesis)*, Istanbul Commerce University Institute of Social Sciences.
- Keyes, C. L. M., 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. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>
- Klinefelter, Z., Sinclair, R. R., Britt, T. W., Sawhney, G., Black, K. J., & Munc, A. (2021). Psychosocial safety climate and stigma: Reporting stress-related concerns at work. *Stress and Health*, 37(3), 488–503. <https://doi.org/10.1002/smi.3010>
- Law, R., Dollard, M. F., Tuckey, M. R., & Dormann, C. (2011). Psychosocial safety climate as a lead indicator of workplace bullying and harassment, job resources, psychological health and employee engagement. *Accident Analysis & Prevention*, 43(5), 1782–1793. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2011.04.010>
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103–123. <https://doi.org/10.1002/job.4030130202>
- Mansour, S., Faisal Azeem, M., Dollard, M., & Potter, R. (2022). How Psychosocial Safety Climate Helped Alleviate Work Intensification Effects on Presenteeism during the COVID-19 Crisis? A Moderated Mediation Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(20), 13673. <https://doi.org/10.3390/ijerph192013673>
- Mantler, E. (2022). Caring for caregivers: Supporting the psychological health and well-being of healthcare workers. *Healthcare Management Forum*, 35(4), 218–221. <https://doi.org/10.1177/08404704221090087>

- McLinton, S. S., Afsharian, A., Dollard, M. F., & Tuckey, M. R. (2019). The dynamic interplay of physical and psychosocial safety climates in frontline healthcare. *Stress and Health*, 35(5), 650–664. <https://doi.org/10.1002/smi.2898>
- McLinton, S. S., Dollard, M. F., & Tuckey, M. R. (2018). New perspectives on psychosocial safety climate in healthcare: A mixed methods approach. *Safety Science*, 109(June), 236–245. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.06.005>
- Öktem, Ş., & Öztoprak, M. (2020). The effects of workplace safety climate on organizational identification and job satisfaction perceptions in hotel kitchens. *Journal of Hospitality*, 0924(1–2), 15–29.
- Potter, R. E., Dollard, M. F., Owen, M. S., O’Keeffe, V., Bailey, T., & Leka, S. (2017). Assessing a national work health and safety policy intervention using the psychosocial safety climate framework. *Safety Science*, 100, 91–102. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.05.011>
- Potter, R. E., Dollard, M., Lerouge, L., Jain, A., & Leka, S. (2024). National Policy Index (NPI) for worker mental health and its relationship with enterprise psychosocial safety climate. *Safety Science*, 172(June 2023), 106428. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2024.106428>
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879–891. <https://doi.org/10.3758/BRM.40.3.879>
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *MPR-Online*, 8(2), 23–74.
- Sousa, V. D., & Rojjanasrirat, W. (2011). Translation, adaptation and validation of instruments or scales for use in cross-cultural health care research: a clear and user-friendly guideline. *Journal of Evaluation in Clinical Practice*, 17(2), 268–274. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2753.2010.01434.x>
- Steffens, N. K., Haslam, S. A., Schuh, S. C., Jetten, J., & van Dick, R. (2017). A meta-analytic review of social identification and health in organizational contexts. *Personality and Social Psychology Review*, 21(4), 303–335. <https://doi.org/10.1177/1088868316656701>
- Tarka, P. (2018). An overview of structural equation modeling: its beginnings, historical development, usefulness and controversies in the social sciences. *Quality & Quantity*, 52(1), 313–354. <https://doi.org/10.1007/s11135-017-0469-8>
- Taştan, S. B., & Güçel, C. (2014). Explaining intrapreneurial behaviors of employees with perceived organizational climate and testing the mediating role of organizational identification: A research study among employees of Turkish Innovative Firms. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 862–871. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.095>
- Telef, B. (2013). The adaptation of psychological well-being into Turkish: A validity and reliability study (Psikolojik iyi oluş ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması). *H. U. Journal of Education*, 28(3), 374–384.
- Teresi, M., Pietroni, D. D., Barattucci, M., Giannella, V. A., & Pagliaro, S. (2019). Ethical climate(s), organizational identification, and employees’ behavior. *Frontiers in*

- Psychology*, 10(June). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01356>
- Thurston, E., & Glendon, A. I. (2018). Association of risk exposure, organizational identification, and empowerment, with safety participation, intention to quit, and absenteeism. *Safety Science*, 105(January 2017), 212–221. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.02.012>
- Üstün, F. (2020). The effect of organizational identification on counterproductive work behaviors: The mediating role of psychological well-being (Örgütsel özdeşleşmenin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerine etkisi: Psikolojik iyi oluşun aracı rolü). *İzmir Journal of Economics*, 35(2), 357–374. <https://doi.org/10.24988/ije.202035211>
- van den Tooren, M., & de Jong, J. (2014). Job demands-resources and employee health and well-being. *Career Development International*, 19(1), 101–122. <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2013-0058>
- Wegge, J., Van Dick, R., Fisher, G. K., Wecking, C., & Moltzen, K. (2006). Work motivation, organisational identification, and well-being in call centre work. *Work & Stress*, 20(1), 60–83. <https://doi.org/10.1080/02678370600655553>
- Williams, B., Onsmann, A., & Brown, T. (2010). Exploratory factor analysis: A five-step guide for novices. *Australasian Journal of Paramedicine*, 8(3), 1–13. <https://doi.org/10.33151/ajp.8.3.93>
- Worringer, B., Genrich, M., Müller, A., Gündel, H., & Angerer, P. (2020). Hospital medical and nursing managers' perspective on the mental stressors of employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(14), 5041. <https://doi.org/10.3390/ijerph17145041>
- Yulita, Y., Idris, M. A., & Dollard, M. F. (2022). Effect of psychosocial safety climate on psychological distress via job resources, work engagement and workaholism: a multilevel longitudinal study. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 28(2), 691–708. <https://doi.org/10.1080/10803548.2020.1822054>

Sağlık Çalışanlarında Psikososyal Güvenlik İklimi ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişki
Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Etkisi

EK 1

Psikososyal Güvenlik İklimi Ölçeğinin Maddeleri AÇIKLAMA (Aşağıdaki ifadeler işyerinizdeki psikolojik sağlık ve güvenlikle ilgilidir. Lütfen sizin için uygun olan cevabı veriniz)	
1	İşyerimde üst yönetim, çalışanların psikolojik sağlığını etkileyen sorunları/konuları düzeltmek için hızlı bir şekilde harekete geçer <i>In my workplace senior management acts quickly to correct problems/issues that affect employees' psychological health</i>
2	Üst yönetim, çalışanların psikolojik durumu hakkında endişe duyduğunda kararlı bir şekilde harekete geçer <i>Senior management acts decisively when a concern of an employees' psychological status is raised</i>
3	Üst yönetim, katılım ve bağlılık yoluyla stresin önlenmesine destek gösterir <i>Senior management show support for stress prevention through involvement and commitment</i>
4	Çalışanların psikolojik iyiliği bu kuruluş için bir önceliktir <i>Psychological well-being of staff is a priority for this organization</i>
5	Üst yönetim, çalışanların psikolojik sağlığının büyük önem taşıdığını açık bir şekilde düşünmektedir <i>Senior management clearly considers the psychological health of employees to be of great importance</i>
6	Üst yönetim, çalışanların psikolojik sağlığını verimlilik kadar dikkate almaktadır <i>Senior management considers employee psychological health to be as important as productivity</i>
7	Psikolojik güvenliğini etkileyen konulara ilişkin iyi bir iletişim vardır <i>There is good communication here about psychological safety issues which effect me</i>
8	İşyerinde psikolojik iyilik ile ilgili bilgiler her zaman yöneticim/müdürüm tarafından dikkatime sunulur <i>Information about workplace psychological well-being is always brought to my attention by my manager/supervisor</i>
9	Örgütte iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının çözümüne yönelik katkılarım dikkate alınır <i>My contributions to resolving occupational health and safety concerns in the organization are listened to</i>
10	Psikolojik sağlık ve güvenlik konusunda işyerindeki çalışanların, sendikaların, sağlık ve güvenlik temsilcilerinin katılımı ve danışmanlık yapması sağlanır <i>Participation and consultation in psychological health and safety occurs with employees', unions and health and safety representatives in my workplace</i>
11	Çalışanların psikolojik güvenlik ve sağlık konularına katılmaları teşvik edilir <i>Employees are encouraged to become involved in psychological safety and health matters</i>
12	Benim kurumumda, stresin önlenmesi kurumun tüm kademelerini kapsar <i>In my organization, the prevention of stress involves all levels of the organization</i>