

HİTİT SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

Hitit Journal of Social Sciences

e-ISSN: 2757-7949

Cilt | Volume: 18 • Sayı | Number: 2

Ağustos | August 2025

Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisinde Psikolojik Sağlamlığın Aracılık Rolü

The Mediating Role of Psychological Resilience in the Effect of
Perceived Organizational Support on Organizational Identification

Emel BURAK

Corresponding Author | Sorumlu Yazar

Dr. Öğr. Üyesi | Asst. Prof.

Kırklareli Üniversitesi, Vize Meslek Yüksekokulu,

Dış Ticaret Bölümü, Kırklareli, Türkiye

Kırklareli University, Vize Vocational School,

Department of Foreign Trade, Kırklareli, Türkiye

emelburak@klu.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0001-7782-9149>

<https://ror.org/00jb0e673>

Makale Bilgisi | Article Information

Makale Türü | Article Type: Araştırma Makalesi | Research Article

Geliş Tarihi | Received: 11.02.2025

Kabul Tarihi | Accepted: 06.08.2025

Yayın Tarihi | Published: 31.08.2025

Atıf | Cite As

Burak, E. (2025). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeye etkisinde psikolojik sağlamlığın aracılık rolü. *Hitit Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 386-407. <https://doi.org/10.17218/hititsbd.1637518>

Değerlendirme: Bu makalenin ön incelemesi iki iç hakem (editörler - yayın kurulu üyeleri) içerik incelemesi ise iki dış hakem tarafından çift taraflı kör hakemlik modeliyle incelendi. Benzerlik taraması yapılarak (Turnitin) intihal içermediği teyit edildi.

Etik Beyan: Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur.

Etik Bildirim: husbededitor@hitit.edu.tr
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/hititsbd>

Çıkar Çatışması: Çıkar çatışması beyan edilmemiştir.

Finansman: Bu araştırmayı desteklemek için dış fon kullanılmamıştır.

Telif Hakkı & Lisans: Yazarlar dergide yayınlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve çalışmaları CC BY-NC 4.0 lisansı altında yayımlanmaktadır.

Review: Single anonymized - Two Internal (Editorial board members) and Double anonymized - Two External Double-blind Peer Review

It was confirmed that it did not contain plagiarism by similarity scanning (Turnitin).

Ethical Statement: It is declared that scientific and ethical principles have been followed while conducting and writing this study and that all the sources used have been properly cited.

Complaints: husbededitor@hitit.edu.tr - <https://dergipark.org.tr/tr/pub/hititsbd>

Conflicts of Interest: The author(s) has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author(s) acknowledge that they received no external funding to support this research.

Copyright & License: Authors publishing with the journal retain the copyright to their work licensed under the CC BY-NC 4.0.

The Mediating Role of Psychological Resilience in the Effect of Perceived Organizational Support on Organizational Identification¹

Abstract

This study investigates whether psychological resilience has a mediating role in the effect of organizational support perception on organizational identification. The population of this quantitative study consists of employees of enterprises producing goods and services in the Marmara Region. The sample of the study consisted of 583 volunteer business employees who could be reached by convenience sampling method. The questionnaire form, which was prepared by making use of the scales frequently preferred in the literature, consists of four sections as 'Demographic Information', 'Perceived Organisational Support Scale', 'Organizational Identification', 'Resilience Scale' and 26 questions. The data were collected face-to-face/hand-delivered and online. Statistical analyses were performed using IBM AMOS 24.0 software. According to the findings of the analysis, perceived organizational support predicts both psychological resilience and organizational identification. In addition, a significant and positive effect was found between psychological resilience and organizational identification. In the light of all this information, it was observed that psychological resilience partially mediates the effect of perceived organizational support on organizational identification. This situation shows that psychological dynamics within the organization is a fundamental dynamic in understanding the positive practices offered by the organization to the employees and obtaining positive outcomes. For this reason, it has been proved that organizational support practices are a critical instrument in the positive orientation of employees, the most important resource of the organization. The information produced in line with the findings has been interpreted and evaluated on the axis of literature and suggestions have been presented in this context.

Keywords: Organizational Support, Organizational Identification, Psychological Resilience

Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisinde Psikolojik Sağlamlığın Aracılık Rolü²

Öz

Bu çalışmada, örgütsel destek algısının örgütsel özdeşleşmeye etkisinde psikolojik sağlamlığın aracılık rolünün olup olmadığı araştırılmaktadır. Nicel bir araştırma olan bu çalışmanın evrenini Marmara Bölgesinde mal ve hizmet üreten işletme çalışanları oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılabilen 583 gönüllü işletme çalışanları araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Literatürde sıklıkla tercih edilen ölçeklerden yararlanılarak hazırlanan anket formu, 'Demografik Bilgiler', 'Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği', 'Örgütsel Özdeşleşme', 'Psikolojik Sağlamlık (Resilience) Ölçeği' olmak üzere dört bölüm ve 26 sorudan oluşmaktadır. Veriler, yüz yüze/elden teslim edilerek ve çevirim içi olarak toplanmıştır. İstatistiksel analizler IBM AMOS 24.0 yazılımı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz bulgusunda, algılanan örgütsel destek hem psikolojik sağlamlığı hem de örgütsel özdeşleşmeyi yordamaktadır. Ayrıca Psikolojik sağlamlık ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve pozitif bir etki saptanmıştır. Tüm bu bilgiler ışığında çalışmanın algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisine psikolojik sağlamlık değişkeninin kısmen aracılık etmekte olduğu bulgusu gözlemlenmiştir. Bu durum örgüt içerisinde psikolojik dinamiklerin, örgütün çalışanlara sunmuş oldukları pozitif uygulamaları anlaması ve pozitif çıktıların elde edilmesi noktasında temel bir dinamik olduğunu göstermektedir. Bu sebeple örgütsel destek uygulamaları, örgütün en önemli kaynağı olan çalışanların pozitif yönlendirilmesinde kritik bir enstrüman olduğu ispatlanmıştır. Ulaşılan bulgular doğrultusunda üretilen bilgi literatür ekseninde yorumlanarak değerlendirilmiş ve bu bağlamda öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme, Psikolojik Sağlamlık

¹ Ethical approval for this study was obtained from the Scientific Research and Publication Ethics Committee of Kırklareli University under decision number E-35523585-199-106695, dated 18 December 2023.

² Bu araştırma için Kırklareli Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 18/12/2023 tarihli ve E-35523585-199-106695 sıra sayılı kararı ile Etik Kurul Onayı alınmıştır.

Giriş

Hız kültürünün yerleştiği ve değişime eş zamanlı uyum sağlama gerekliliğinin söz konusu olduğu iş dünyasında, bu tabloya karşılık verebilecek güç kaynaklarının geliştirilmesi hayli önem arz etmektedir. İş ortamında çalışan ile işletme arasında güçlü bağların kurulması işletmelerin keyfi tercihlerinin ötesine geçerek önemli bir gereklilik olmaktadır. Bu bağların oluşmasının temelinde çalışanın kendisinin desteklendiği düşüncesi yatmaktadır. İşletme yönetimi literatüründe algılanan örgütsel destek kavramı, çalışanların davranışları ile çalışanların işlerine ve işletmelerine yönelik tutum ve davranışları arasındaki ilişkiyi açıklamaktadır. Örgütsel destek algısı, örgütün çalışanlara değer verdiği (Eisenberger ve diğerleri, 2001, s.42), refahlarını önemsendiği (Panaccio ve Vandenberghe, 2009, s.225) ve örgüte dair bireysel beklentilerinin desteklediğine dair genel inanç oluşturmaktadır. Oluşturulan bu inanç aracılığıyla çalışanlar, işletmenin amaçlarına ulaşmasına yardımcı olacak çabayı ortaya koymakta (Fuller ve diğerleri, 2006, s.330; Engin, 2015, s.3), işletmeye bağlılık geliştirmekte (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s.698; Shen ve diğerleri, 2014; Kara ve diğerleri, 2021, s.50), yüksek performansına karşılık desteklenerek takdir göreceğini düşünmektedir (Cullen ve diğerleri, 2014, s.270). Bu sayede iş tatmini, örgütsel özdeşleşme, bağlılık, performans, ekstra rol davranışı gibi işletmeyi pozitif anlamda besleyen birçok çıktıya ulaşıldığı görülmektedir (Panaccio ve Vandenberghe, 2009; Rhoades ve Eisenberger, 2002; Shen ve diğerleri, 2014; Kurtessis ve diğerleri, 2017).

Çalışanların örgüt tarafından sunulan destek algısının örgütsel özdeşleşme ile (Erdem ve diğerleri, 2015; Lam ve diğerleri 2016; Erdem ve Merdan, 2022) yakından ilişkili olduğu bilinmektedir. Örgüt desteği inancı ve örgüt ile özdeşleşme yaşayan çalışanlar ise, pozitif iş sonuçları (Shen ve diğerleri, 2014) ve ekstra rol davranışı ile geri bildirimde bulunduğunu (Panaccio ve Vandenberghe, 2009; Lam ve diğerleri, 2016) ve işletmeye yönelik adanma ve aidiyet duygusunun gelişmesinin işletmeye yönelik kilit rol olduğunu savunan çalışmalar (Jones ve Volpe, 2011, s.413) vardır. Bu sayede örgüt ile kendini özdeşleştiren çalışanlar örgüt kültürünü ve kurumsal amaçları içselleştirmekte (Karabey ve İşcan, 2007, s.232), örgüt vizyon ve misyonu ile kendi performansını uyumlu hale getirmektedir.

Literatürde örgüt desteği algısı ile örgütsel özdeşleşme arasındaki pozitif ve anlamlı bağ olduğunu destekleyen birçok çalışma (Eisenberger ve diğerleri, 2001; Wiesenfeld ve diğerleri, 2001; Rhoades ve Eisenberger, 2002; van Knippenberg ve Sleebos, 2006; Ashforth ve diğerleri, 2008; Cheung ve Law, 2008; Sluss ve diğerleri, 2008; Edwards ve Peccei, 2010; Turunç ve Çelik, 2010; Ötken ve Erben, 2010; Özdemir, 2010; Shen ve diğerleri, 2014; Erdem ve diğerleri, 2015; Sökmen ve diğerleri, 2015; Lam ve diğerleri, 2016; Kılıç ve Gülen, 2019; Erdem ve Merdan, 2022) mevcuttur. Öte yandan örgütsel özdeşleşme ile psikolojik sağlamlık arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu savunan çalışmalar (Erdem ve diğerleri, 2015; Mao ve diğerleri, 2022) da vardır. Psikolojik sağlamlık, bireylerin stresli ve zorlayıcı durumlarla baş etme kapasitelerine karşılık gelmektedir (Luthans ve diğerleri, 2010, s.61). Psikolojik sağlamlık seviyeleri yüksek bireyler örgüt kaynaklı olsun/olmasın karşılaştıkları problemlerde daha rahat baş ederek performans eğilimine olumlu yansımalarının olduğu gözlemlenmektedir (Avey ve diğerleri, 2008, s.63). Bunların yanı sıra örgütsel desteğin çalışanların psikolojik sağlamlıklarını olumlu olarak beslediğini savunan çalışmalara (Kuntz ve diğerleri 2017; Hartmann ve diğerleri, 2020; Kalisch ve Kampa 2021; Karadaş ve diğerleri, 2022; Huang ve diğerleri, 2024; Pu ve diğerleri, 2024) da rastlamak mümkündür. Ancak algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeye etkisinde esasen psikolojik bir unsurun

aracılık edip etmediğinin tespit edilmesinin literatürün bu kapsamda genişletilmesi açısından önem arz ettiği düşünülmektedir. Günümüzde hız kültürünün giderek daha fazla ivme kazanması, örgüt çalışanlarının bu dinamizmden beslenmesini işletme uygulamalarına uyum sağlama açısından stratejik bir avantaj hâline getirmiştir. Bu sebeple ile ilgili literatüre özgün bilgi sunmak amacıyla hipotezler geliştirilmiştir. Bu analizden elde edilen bulgular doğrultusunda işletme yöneticilerine ve çalışanlarına yönelik öneri sunulmuştur. Ayrıca alana katkı sunmayı hedefleyen araştırmacılara bu alana dair farklı araştırma konularına ışık tutacak önerilerde bulunulmuştur.

1.Kavramsal Çerçeve

1.1. Örgütsel Destek Kavramı

İşletme yönetiminde, çalışanların işletme ile olan ilişkilerinin anlaşılması ve bu ilişkinin güçlü bir bağ oluşturacak biçimde desteklenmesi önemli bir unsurdur. Bu kapsamda örgütsel destek kavramı, çalışanların örgütsel bağlılıklarını geliştiren kritik bir faktör olarak değerlendirilmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından ileri sürülen kavram, temelde sosyal mübadele teorisine dayandırılmaktadır. Bu kapsamda Eisenberger ve arkadaşlarının (1986) savunduğu temel töz, çalışanlar karşılıklılık ilkesi gereği örgütten aldıkları destek düzeylerine bağlı olarak, örgüte karşı olumlu geribildirimde bulunurlar. Bu temele oturtulan anlayış ile algılanan örgütsel destek kavramı, örgüt içerisinde çalışanın kendisini değerli hissetmesini sağlayan bir stratejik unsur olarak kabul edildiği düşünülmektedir.

Algılanan örgütsel destek, örgüt tarafından çalışanın refahına önem verildiği ve katkılarının örgüt için değerli olduğunun çalışan nezdindeki inanç bütünüdür (Eisenberger ve diğerleri, 1986). Çalışan, örgüt için ortaya koyduğu performansa karşılık ödül beklentisine girmekte ve çeşitli adaptasyon zorluklarında kendisine gereken desteğin sağlanacağı yönünde inanç geliştirmektedir (Cullen ve diğerleri, 2014, s.270).

Algılanan örgütsel destek, örgütün çalışanlarına karşı gösterdiği davranışsal performansın çalışanlar tarafından nasıl algılandığı ile ilgilidir (Turunç ve Çelik, 2010, s.184). İşe tutkunluk, iş becerikliliği gibi davranışsal performans çıktılarını doğrudan etkilemektedir (Seçkin ve Çağlın, 2024, s. 69). Ancak bu noktada yöneticiler, algılanan örgütsel desteğin gelişmesinde oldukça aktif rol almaktadır (Çınar ve Yeşil, 2016, s.290). Çalışanların örgütlerini destekleyici olarak algılamaları, yöneticilerin bu duruma rehberlik etmeleri ve eşit dağıtılan bir ödül sisteminin varlığı aracılığıyla gerçekleşmektedir (Mercanlioğlu, 2021, s.3). Sosyo-duygusal ihtiyaçları olan ve örgüt içerisine bunu yansıtan çalışanlar örgütsel destek adına uygulanacak somut ödüllendirme sistemleri ile beklentilerini karşılayabilmektedirler (Armeli ve diğerleri, 1998, s.298). Bu durumun çıktısında ise, çalışanlar ihtiyaç duydukları yardımlaşma ile iş tatminlerini artırabilir, daha az işten ayrılma eğilimi gösterebilirler (Kurtessis ve diğerleri, 2017, s.1877).

1.2. Psikolojik Sağlamlık Kavramı

Çağdaş işletme teorileri genel olarak, çalışanların sürekli değişimden kaynaklanan motivasyon düşüklüğüyle başa çıkma yeteneğini vurgulayan ve çalışanlar için psikolojik güç kaynaklarının artırılmasını amaçlayan yaklaşımlara yatırım yapması gerektiğini savunmaktadır. Uluslararası literatürde 'resilience' olarak kullanılan, Türkçe literatürde rezilyans, psikolojik rezilyans, psikolojik sağlamlık, dayanıklılık, yılmazlık olarak karşılık bulan kavram, esnek olmak, elastik olma, eski hale kolayca dönebilme ve bu esneklikten kaynaklanan uyum yeteneğini psikolojik

olarak sağlamlık olarak ifade etmektedir. Esasen kişiyi/çalışanı psikolojik olarak sağlam ve dayanıklı yapan, süreçlere uyum sağlama becerisinden kaynaklanan esnekliğidir (Canan, 2024, s. 50). Psikolojik sağlamlık, bireylerin stres, baskı ve olumsuz koşullar karşısında dayanıklı olma ve bu durumlarla başa çıkma yeteneğini ifade eder (Youssef ve Luthans, 2007).

Psikolojik sağlamlık kavramı, ilk olarak gelişim psikolojisinde Norman Garmezy tarafından 1970' li yıllarda ileri sürülmüştür ve Suzanna Kobasa' nın 1970' lerin sonuna doğru yapılan çalışmalar ile literatür genişletilmiştir. Ancak psikolojik sağlamlık kavramının örgütsel davranış alanına kazandırılması 2000' li yıllarda Luthans ve arkadaşları tarafından yapılan çalışmalar ile sağlanmıştır. Fred Luthans (2002), psikolojik sağlamlığı psikolojik sermaye kavramının öz yeterlik, iyimserlik, rezilyans ve umut olarak sıralanan dört boyutundan biri olarak değerlendirmiştir. Ayrıca Luthans (2002), aynı çalışmasında Seligman tarafından geliştirilen pozitif psikoloji yaklaşımından ilham alarak pozitif örgütsel davranış yaklaşımını ileri sürmüştür. Bu kapsamda psikolojik sağlamlık esasen pozitif psikoloji kuramına dayandırılarak pozitif örgütsel davranışın temelinde yer aldığını söylemek yanlış olmamaktadır. 1998 yılından itibaren pozitif psikoloji hareketini başlatan Seligman'ın temel amacı psikolojinin yalnızca patolojik durumları anlamaya değil, aynı zamanda insanın güçlü yanlarını keşfetmeye ve yaşam kalitesini artırmaya yönelmesi gerektiğini vurgulamaktır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000, s.5). Bu bağlamda, pozitif psikoloji; mutluluk, anlam, umut, şükran ve güçlü yönler gibi olumlu kavramlara odaklanarak bireylerin psikolojik dayanıklılığını ve genel refahını geliştirmeyi hedefler. Pozitif psikoloji bireylerin pozitif duygularını ve öz-yeterlik algısını geliştirdiğini savunarak bireylerin dayanıklılığını artırma sürecine vurgu yapmaktadır (Luthans ve diğerleri, 2007, s.547). Psikolojik sağlamlık, bu yaklaşımda bireylerin zorlukların ötesine geçme ve pozitif bir yöne ilerleme kapasitesi olarak değerlendirilmektedir.

Örgütlerde psikolojik sağlamlık, çalışanların örgütsel süreç içerisindeki mücadele ederken kendini geliştirme imkânlarını arttırarak dayanıklılık, sağlamlık, yılmazlık düzeylerine geliştirmeyi (Çelik, 2013, s.223) ifade etmektedir. Psikolojik sağlamlık, stres yaratan durumlar ve zorlayıcı süreçler karşısında yılmadan mücadele etme (Doğan, 2015, s. 94), bu durumlara rağmen zihinsel sağlığı koruma ve çevreye/süreçlere pozitif uyum yeteneğini (Masten, 2001, s.227) ve negatif durumlarla yeni baş etme metotları bulmayı kapsamaktadır.

1.3. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı

Literatürde örgütsel özdeşleşme kavramı Ashforth ve Mael (1989) tarafından yapılan çalışmada yer almaktadır. Ashforth ve Mael (1989) Sosyal Kimlik teorisinin örgütlerdeki yansıması olarak örgütsel özdeşleşme kavramını açıklamışlardır. Henri Tajfel ve John Turner' ın geliştirdiği Sosyal Kimlik teorisine örgütsel bağlama uyarlamış, bireylerin örgüt ile psikolojik bağ kurarak kendileri ile özdeşleştirme süreçlerine dikkat çekmiştir. Örgütsel özdeşleşme kavramını ilk olarak Ashforth ve Mael (1989), Sosyal Kimlik Teorisine dayandırarak ileri sürmüştür. Bu iki araştırmacı, bireylerin örgütleriyle nasıl bir psikolojik bağ kurduklarını açıklamaya yönelik çalışmalarında, Henri Tajfel ve John Turner'ın geliştirdiği Sosyal Kimlik Teorisini örgütsel bağlama uyarlamışlardır. Teorinin örgütsel özdeşleşmeye yansıması, çalışanın sosyal dünyasını 'biz' ve 'onlar' kategorilerine ayırır ve kendilerini bu kategoriden biriyle özdeşleştirmesi ve örgüt üyeliğini kendi kimliğinin bir parçası olarak içselleştirmesi ve örgütle bilişsel ve duygusal bir bağ kurmasıyla gerçekleştirmesidir (Ashforth ve Mael, 1989, s.34; Arslandere, 2021, s.702). Örgütsel özdeşleşme aracılığıyla birey ve örgüt arasındaki

kimlik sınırı bulanıklaşarak kimlik birliği yaşanmaya başlamaktadır. Bu yöndeki araştırmalar bireyi diğerinden ayıran bireysel özelliklerinin yanı sıra dahil olunan sosyal grupları da kapsayacak şekilde genişletileceğini açıklamaktadır (van Knippenberg ve Sleebos, 2006, s. 572; Lee ve diğerleri, 2015). Ve 'ben' algısından 'biz' algısına geçiş için kullanılan örgüt mefhumunun varlığı ile örgütsel özdeşleşmenin gerçekleşebileceğini savunmaktadır.

Örgütsel özdeşleşme, kişinin bağlı olduğu kurum ile kendini ilişkilendirmesidir. Çalışan ile örgüt arasında bir çeşit güdüleyici bir güç olarak ifade edilen özdeşleşme (Tyler ve Blader, 2003, s.358), bireyin örgütle kurmak istediği bilişsel ve duyuşsal bir ilişkidir (Edward, 2005; Kreiner ve Ashforth, 2004, s.2). Örgütsel özdeşleşme, bireyin örgüt içindeki anlam ihtiyacından doğan duyuşsal bağa rehberlik eden (Tokgöz ve Seymen, 2013, s.63), örgütsel ve bireysel değerlerin örtüştüğü bilişsel bir sürece karşılık gelmektedir (Dutton ve diğerleri, 1994). Bireyin, çalışmakta olduğu kurumun örgüt kültürünü, amaçlarını, vizyonunu, başarısını-başarısızlığını kendi ile bütünleştirmesidir. Bu aidiyet ve adanma örgütler için kilit başarı faktörü olarak değerlendirilmektedir (Jones ve Volpe, 2011, s.413). Özdeşleşme ihtiyacı bireyin belirsizliğe karşı bir savunma mekanizması olarak anlam yaratma isteğinden ve örgüt içinde kendini rahat ve aitlik hissetme meylinde kaynaklanabilmektedir. Çalışan örgütsel özdeşleşme ile ait olma ve belirsizlikten korunma ihtiyacını karşılarken, örgüt de yüksek performans hedeflerine ulaşmaktadır (van Dick ve diğerleri, 2004, s. 172). Bu sayede örgüt içerisinde kendine bir anlam bulan çalışan örgütsel hedeflere daha güçlü şekilde bağlanmaktadır (Tokgöz ve Seymen, 2013, s.3).

1.4. Değişkenler Arası İlişkiler ve Hipotez Geliştirme

Bu çalışma, algılanan örgütsel destek, psikolojik sağlık ve örgütsel özdeşleşme değişkenlerinin birbiri ile ilişkisel bağlantılarını anlamlandırmak ve örüntülerini ortaya koymak üzere literatür ışığında tasarlanmıştır. Algılanan örgütsel destek, psikolojik sağlık ve örgütsel özdeşleşme kavramlarına yönelik literatür, bu değişkenlerin birbirleri ile olan organik bağa işaret etmekte, ancak algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde psikolojik sağlamlığın aracılık edebileceğine yönelik bir bulguya rastlanmamaktadır. Bu aracılık rolünün varlığının ispatlanması hızla değişen işletmecilik süreçlerinin yeniden şekillendirilmesi (yönetim biçimi, liderlik tarzları, insan kaynakları uygulamaları, pozitif örgütsel davranış uygulamaları vb.) hem teorik hem de uygulamalı çalışmalar açısından önemli bir faktör olacağı düşünülmektedir. Ayrıca değişkenler arasındaki hem doğrudan etkinin hem de aracılık eden mekanizmanın belirlenmesi, işletmelerde uygulanacak örgütsel dönüşüm stratejileri ve insan kaynakları süreçlerinin daha etkili tasarlanmasına etkin rol oynayacağı düşünülmektedir. Özellikle, bu mekanizmanın daha derinlemesine incelenmesi, örgütlerin çalışan bağlılığını artırıcı politikalar geliştirmesine ve dolayısıyla genel performanslarını iyileştirmesine yönelik anlamlı sonuçlar sunabileceği düşünülmektedir. Bu doğrultuda, ilgili değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi literatüre değerli bir katkı sağlayarak hem akademik bilgi birikimini genişletebilir hem de işletme yönetimine yönelik pratik öneriler geliştirilmesine imkân tanıyabilmektedir.

Algılanan örgütsel destek (AÖD), örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı ve pozitif yönde etkilediği literatürde çeşitli çalışmalar tarafından desteklenmektedir. Wiesenfeld ve arkadaşları (2001), sanal iş ortamında çalışan 250 kişi üzerinde yaptığı çalışmada, iş temelindeki sosyal desteğin özdeşleşme üzerinde güçlü bir etkisini ispatlamıştır. Bu sonuç sanal bir ortamda dahi algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki güçlü etkisini göstermektedir. Rhoades ve

Eisenberger 2002 yılında yayınladıkları çalışmalarında, meta analiz yöntemi ile 70' in üzerine çalışma incelemiş ve algılanan saygı, takdir ve ilginin bireylerin sosyo-duygusal gereksinimlerini karşıladığını ve bireylerin örgüt üyeliğini sosyal kimliklerine dahil etmelerini sağladığını belirtmişlerdir. Van Knippenberg ve Sleenbos (2006), 133 öğretim üyesiyle yaptıkları kesitsel anket sonucu bulgularında AÖD'nin örgütsel bağlılıkla daha güçlü bir ilişki gösterdiğini ve örgütsel özdeşleşme ile anlamlı bir ilişki bulunduğunu belirtmişlerdir. Aynı şekilde, Ashforth ve arkadaşları (2008, s.337), örgütsel özdeşleşmenin temel dinamiklerini inceledikleri makalede AÖD'nin işgörenlerin kendilerini örgütle ilişkilendirme süreçlerini desteklediğini ifade etmişlerdir. Cheung ve Law (2008) tarafından yapılan çalışmada ise örgütsel adalet ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü incelenmiştir. Hizmet sektöründe 159 kişi ile yapılan çalışmada algılanan örgütsel desteğin tam aracılık rolü ispatlanarak AÖD'nin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğunu vurgulamışlardır. Ulusal yazına bakıldığında ise Turunç ve Çelik (2010)' in çalışması incelenmiştir. Çalışmada, 172 savunma sektörü çalışanlarından elde ettikleri anket ile yapılan analizde AÖD'nin örgütsel özdeşleşmeyi ve iş performansını artırdığını, ayrıca örgütsel özdeşleşmenin bu ilişki üzerinde tam aracılık rolüne sahip olduğunu ispatlamışlardır. Ötken ve Erben (2010), algılanan örgütsel destek olarak amirlerden alınan desteğe odaklanmışlardır. 212 beyaz yakalı çalışanların, amir desteğinin örgütsel özdeşleşmede önemli bir öncül olduğunu ve örgütsel özdeşleşmenin de iş ve örgütle bütünleşmeyi arttırdığını vurgulamıştır. Benzer şekilde Özdemir (2010), Sökmen ve arkadaşları (2015) algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasında güçlü bir ilişki olduğunu; Kılıç ve Gülen (2019)' in Afyonkarahisar' daki 407 otel çalışanından elde ettiği bulguda, Erdem ve Merdan (2022)' in Ankara' da 200 çalışandan elde ettiği bulguda AÖD' in örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğunu ispatlamışlardır. Literatürde yine bu sonuçlara paralel birçok çalışma mevcuttur (Eisenberger ve diğerleri, 2001; Fuller ve diğerleri, 2003; Sluss ve diğerleri, 2008; Edwards ve Peccei, 2010; Shen ve diğerleri, 2014; Erdem ve diğerleri, 2015; Lam ve diğerleri, 2016) Tüm bu bilgiler ışığında yapılan bu çalışmada algılanan örgütsel desteğin, örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisinin olduğu iddia edilerek H1 hipotezi geliştirilmiştir;

H1: Algılanan örgütsel desteğin, örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi vardır.

Psikolojik sağlamlık, bireylerin iş yerinde karşılaştıkları stresli durumlara karşı etkili adaptasyon mekanizmalarını harekete geçirmelerini sağlar. Bu yönüyle yapılan bu çalışmada, bireylerin uyum sağlama becerilerine karşılık gelen psikolojik sağlamlığın örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu iddia edilmektedir. Bu iddianın dayandığı çalışmaların oldukça kısıtlı olması yapılan çalışmanın önemini açığa çıkararak özgün değerini artırmaktadır. Psikolojik sağlamlık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi ispatlayan çalışma Mao ve arkadaşları (2022) tarafından yapılmıştır. Otantik liderlik üzerine odaklanan çalışmada 884 kişiden elde edilen bulgular raporlanmaktadır. Çalışma bulgularına göre otantik liderliğin psikolojik sağlamlık üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşme aracı role sahip olduğunu savunmaktadır. Ulusal yazına bakıldığında ise Erdem ve arkadaşlarının (2015) yaptığı çalışmaya ulaşılmıştır. Söz konusu çalışma psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisine yöneliktir. Psikolojik sermaye değişkenin alt boyutları altında psikolojik sağlamlık araştırılmıştır. Bitlis ilinde 478 kamu çalışanından elde edilen veri analizinde psikolojik sermayenin (öz-yeterlilik, iyimserlik, umut, psikolojik sağlamlık) örgütsel

özdeşleşme üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi ispatlanmıştır. Bu durum ise psikolojik sağlamlığı yüksek bireylerin, uyum sağlama yeteneklerinin olduğunu ve iş ortamında karşılaştıkları zorlukları/ değişimleri daha etkili yöneterek örgüte daha adapte olduklarına işaret etmektedir. Bu durum ise sayede örgütü daha çok benimseme ihtimalini düşündürmektedir. Psikolojik sağlamlığın, örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin ortaya konulması, örgütsel düzeyde sağlamlığı artırıcı politikaların özdeşleşme ve bağlılık süreçlerine katkı sağladığının bir göstergesi olacaktır. Bu bağlamda H2 hipotezi geliştirilmiştir;

H2: Psikolojik sağlamlığın, örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi vardır.

AÖD kavramı, çalışanların psikolojik sağlamlığı üzerindeki etkisi, literatürde geniş bir şekilde ele alınmıştır. Çalışmalar, sosyal destek algısının bireylerin zorlu koşullara uyum sağlama kapasitelerini artırdığına ve iş ortamındaki stresle başa çıkmada kritik bir rol oynadığına işaret etmektedir. Kuntz ve arkadaşları (2017), tarafından örgütsel faktörler kaynakları kapsamında örgütsel destek ve geri bildirim alt boyutları, çalışanların sağlamlık düzeyleri üzerinde etkisi olup olmadığı incelenmiştir. 162 beyaz yakalı çalışanlardan elde edilen doğrultusunda yöneticilerden alınan sosyal destek ve performans geri bildirimi ile psikolojik sağlamlığın güçlendiğini vurgulanmıştır. Benzer şekilde, Hartman ve arkadaşları (2020), yaptıkları çalışmada psikolojik sağlamlığı aracı (moderatör/mediatör) değişken kapsamında değerlendiren çalışmalara odaklanmıştır. Kapsamlı literatür taraması olarak 83 makale inceleyen çalışmada yönetici geri bildirimi, meslektaş desteği ve örgütsel kaynakların sağlanması, çalışanların iş yerindeki stresle başa çıkmasını kolaylaştırmakta ve sağlamlılıklarını artırdığı savunulmaktadır. Destekleyici bir örgüt kültürünün benimsenmesi, çalışanların hem bireysel hem de takım düzeyinde psikolojik sağlamlılıklarını güçlendirmek için önemli bir strateji olarak değerlendirilmektedir. Kalisch ve Kampa (2021), yaptıkları çalışmada psikolojik sağlamlığa yönelik çalışmaları kapsamlı bir değerlendirme yapmış ve psikolojik sağlamlık düzeylerinin pozitif yönde değiştirilebilir ve geliştirilebilir olduğu savunmuşlardır. Psikolojik sağlamlığın bir sonuç olduğunu, sosyal destek algısının bireylerin sağlamlığını artırarak iş stresine karşı koruyucu bir rol oynadığını öne sürmüşlerdir. Huang ve arkadaşları (2024) ise 825 acil servis hemşiresinden elde ettikleri veri analizinde AÖD ile psikolojik sağlamlık arasında pozitif ve anlamlı bir etki olduğu sonucuna varmışlardır. Bireylerin algıladıkları destek ile öz yeterlilik ve bilişsel yeniden yapılandırma süreçlerini destekleyerek psikolojik sağlamlığı güçlendirdiğini ve bu etkinin özellikle zorlayıcı iş ortamlarında daha belirgin hale geldiğini ifade etmişlerdir. Pu ve arkadaşları (2024), tarafından 1402 hemşireden toplanan anketin analizinde de benzer bir sonuca ulaşılmıştır. Türkiye’de, Karadaş ve arkadaşları (2022) tarafından yapılan çalışma, COVID-19 salgını sürecinde gerçekleştirilmiştir. 722 hemşireden toplanan veride, salgın gibi stresli dönemlerde hemşirelerin AÖD algılarının, sağlamlık düzeylerini artırdığını bulmuş ve demografik özelliklere göre bu algıların farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bu bulgular, AÖD’ nin bireylerin psikolojik sağlamlığını güçlendiren ve zorlu koşullara adaptasyonlarını kolaylaştıran önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Bu bilgilere dayanarak H3 hipotezi geliştirilmiştir;

H3: Algılanan örgütsel desteğin psikolojik sağlamlık üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi vardır.

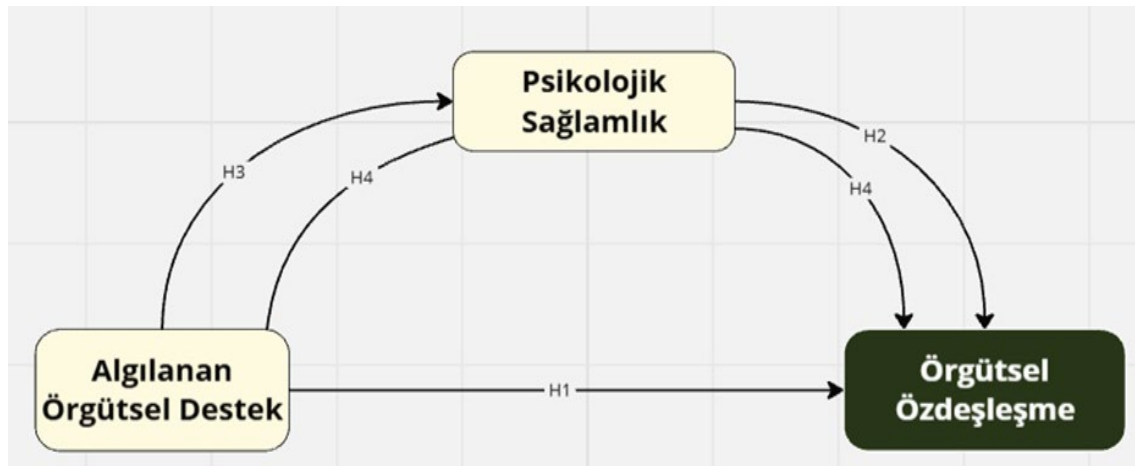
Literatür incelendiğinde, algılanan örgütsel desteğin, çalışanların psikolojik sağlamlıklarını ve örgütsel özdeşleşme düzeylerini önemli ölçüde etkileyen kritik bir faktör olabileceği sonucuna

ulaşmıştır. AÖD, çalışanların örgütten gördükleri değer, saygı ve desteği algılamalarını sağlayarak, bireylerin zorlu çalışma koşullarına uyum sağlama kapasitelerini (psikolojik sağlamlık) artırabileceği ve bu durumun, örgütle olan bağlarının (özdeşleşme) güçlenmesine katkıda bulunabileceği düşünülmektedir. Literatürde AÖD' nin, çalışanların iş tatmini, bağlılık ve performans gibi temel örgütsel sonuçları üzerinde olumlu etkiler yarattığı geniş bir şekilde tartışılmıştır. Bununla birlikte, AÖD' nin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin nasıl ve hangi mekanizmalarla gerçekleştiği, araştırmalar için halen önemli bir soru işaretidir. Psikolojik sağlamlık, bireylerin iş yerinde karşılaştıkları stresli durumlara karşı direnç göstermelerini, etkili adaptasyon stratejileri geliştirmelerini ve olumsuz koşullar altında dahi iş hedeflerine bağlı kalmalarını sağlayan bir kişisel özellik olarak, AÖD ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiye aracılık eden potansiyel bir mekanizma olarak dikkat çekmektedir. Çalışmalar, psikolojik sağlamlığın yalnızca bireysel bir dayanıklılık unsuru olmadığını, aynı zamanda örgütsel değer ve normların benimsenmesine zemin hazırlayan bir süreç olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, AÖD' nin çalışanların psikolojik sağlamlıklarını artırarak örgütle daha güçlü bir bağ kurmalarına yardımcı olduğu iddia edilmektedir. İşletmeler açısından bu dinamiklerin anlaşılması büyük önem taşımaktadır. Çalışanların örgütten algıladıkları destek düzeyinin artırılması, onların stresle başa çıkma becerilerini güçlendirebilir, bu da örgüt değerlerini içselleştirme ve özdeşleşme düzeylerini yükseltebilir. Özellikle değişim, kriz veya belirsizlik dönemlerinde, psikolojik sağlamlık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki bu pozitif ilişki, çalışan bağlılığını koruma ve performansı artırma açısından stratejik bir değer taşır. Bu nedenle, AÖD' nin etkisini inceleyen ve bu etkide psikolojik sağlamlığın aracılık rolünü açıklayan/ispatlayan bir çalışma, örgütlerin insan kaynakları politikalarının geliştirilmesi için değerli bulgular sunabilmektedir. Bu kapsamda, literatüre katkı sağlamak ve bu önemli ilişkiyi daha detaylı ele almak amacıyla, algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde psikolojik sağlamlığın aracılık etkisinin olduğu ileri sürülmektedir. Söz konusu iddiayı test etmek amacıyla H4 hipotezi geliştirilmiştir;

H4: Algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde psikolojik sağlamlığın aracılık (mediation) etkisi vardır.

Literatür taraması sonucunda sınanmak üzere geliştirilen hipotezlere ait araştırma modeli Şekil 1' de gösterilmektedir;

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



2. Yöntem

Bu araştırmanın amacı, algılanan örgütsel destek, psikolojik sağlamlık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkileri incelemektir. Araştırma, algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini belirlemeyi ve bu ilişkiye psikolojik sağlamlığın aracılık rolünü değerlendirmeyi hedeflemektedir.

Çalışma, verilerin anket yöntemi ile belirli bir zaman diliminde toplandığı kesitsel araştırma türünde nicel bir çalışmadır. Anket formu, "Demografik Bilgiler", "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği", "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" ve "Psikolojik Sağlamlık (Resilience) Ölçeği" olmak üzere dört bölümden oluşmaktadır. Tanımlayıcı bilgi formunda, formu dolduran kişiler hakkında cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mevcut işyerinde çalışma süresi, işletmedeki pozisyonu olmak üzere toplam 6 soru bulunmaktadır. Algılanan örgütsel destek ölçeği için Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından geliştirilen ölçek dikkate alınmıştır. Literatürde sık kullanılan ölçeklerden biri olduğu için tercih edilmiştir. Toplam 36 sorudan oluşan Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin 1997 yılında Eisenberger ve arkadaşları 8 maddelik tek boyutlu kısa formunu geliştirmişlerdir. Bu çalışmada Eisenberger ve arkadaşları 8 maddelik kısa formu 5'li Likert ölçeği şeklinde tek boyutta uyarlanan formu kullanılmıştır. Çalışmada algılanan örgütsel destek ölçeğinin Alici (2020) tarafından Türkçeye uyarlanmış versiyonu ilgili yazardan izin alınarak kullanılmıştır. Örgütsel Özdeşleşme ölçeği için Mael ve Ashforth (1992) tarafından 6 maddelik tek boyutlu olarak geliştirilen ölçek tercih edilmiştir. Ölçek, çalışmada 5'li Likert tipi ölçek olarak kullanılmıştır. Çalışmada örgütsel özdeşleşme ölçeğinin Yarmacı (2012) tarafından Türkçeye uyarlanmış versiyonu ilgili yazardan izin alınarak kullanılmıştır. Araştırmada, psikolojik sağlamlık (resilience) algısı için Smith ve arkadaşları (2008) tarafından geliştirilen 6 maddelik tek boyutlu ölçeğin Doğan (2015) tarafından Türkçeye uyarlanmış versiyonu ilgili yazardan izin alınarak kullanılmıştır. Çalışmada 6 maddelik tek boyutlu ölçek 5'li Likert tipi ölçek olarak kullanılmıştır. Araştırma için hazırlanan anket formunda toplamda 26 soru/ifade yer almaktadır.

Yapılan çalışmanın evrenini Marmara Bölgesinde bulunan işletme çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılabilen işletme çalışanları araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Örneklem grubuna anket formu; yüz yüze/elden teslim edilerek, çevirim içi olarak ulaşılmış, ayrıca örneklem grubuna anket formu ile 'Gönüllü Onam Formu' sunularak veri toplama süreci yürütülmüştür. Bu çalışmada veri toplama aracı olarak kullanılan anket için Kırklareli Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 18/12/2023 tarihli ve E-35523585-199-106695 sıra sayılı kararı ile izin alınmıştır. İlgili karara istinaden veri toplama süreci başlatılmış ve Haziran 2024 tarihi itibarıyla veri toplama süreci sona erdirilmiştir.

Araştırma kapsamında kolayda örnekleme yöntemi ile 583 çalışana ulaşılmıştır. Örneklemeye ilişkin demografik bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur. Tablo 1 incelendiğinde, çalışanların büyük bir kısmı erkek (%73.2), 26-32 (%35.0) ve 33-42 (%32.9) yaş aralıklarında ve evlidir (%56.4). Lise (%28.8) ve lisans (%29.0) mezunu çalışanların oranı daha yüksektir. Çalışanların büyük bir kısmı 1-3 yıl (%32.6) ve 1 yıldan az (%22.1) süredir mevcut iş yerinde çalışmaktadır. Katılımcıların büyük bir kısmı çalışan (%67.1) pozisyonundadır. Orta düzey yönetici (%16.1) ve alt düzey yönetici (%12.3) olarak çalıştığını belirten katılımcıların oranı nispeten daha düşüktür.

Tablo 1. Örneklem Ait Tanımlayıcı İstatistik

		F	%
Cinsiyet	Kadın	156	26.8
	Erkek	427	73.2
Yaş	18-25 yaş arası	97	16.6
	26-32 yaş arası	204	35.0
	33-42 yaş arası	192	32.9
	43-50 yaş arası	78	13.4
	51 ve üzeri yaş	12	2.1
Medeni durum	Evli	329	56.4
	Bekâr	254	43.6
Eğitim durumu	İlkokul	39	6.7
	Ortaokul	57	9.8
	Lise	168	28.8
	Ön lisans	67	11.5
	Lisans	169	29.0
	Lisansüstü	83	14.2
Mevcut iş yerinde çalışma süresi	1 yıldan az	129	22.1
	1-3 yıl arası	190	32.6
	4-6 yıl arası	91	15.6
	7-9 yıl arası	83	14.2
	10 yıl ve üzeri	90	15.4
	Üst Düzey Yönetici	26	4.5
Pozisyon	Orta Düzey Yönetici	94	16.1
	Alt Düzey Yönetici	72	12.3
	Çalışan	391	67.1

Bu çalışmada, Anderson ve Gerbing (1988) tarafından önerilen iki aşamalı yöntem kullanılarak verilerin analizi gerçekleştirilmiştir. Bu yöntem, yapısal eşitlik modellemesiyle birlikte ölçüm modeli ve yapısal modelin birleşimini içerir. Bu yaklaşıma göre, araştırmacılar bir yapısal modeli test etmeden önce bir ölçüm modeli oluşturmalıdır. Ölçüm modeli, bir veya daha fazla değişkenin altında yatan faktörlerin ölçümlerini içerir ve faktörler arasındaki ilişkileri modellendirir. Bu modelin uyum düzeyi faktör analizi gibi tekniklerle değerlendirilir. Yapısal model ise hipotezleri test eder ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkisini ortaya koyar. Ölçüm modelinin üzerine inşa edilen yapısal model, bağımlı değişkenler arasındaki yapısal ilişkileri test etme olanağı sağlar.

Veri setinin analizi öncesinde, uç değerlerin varlığını belirlemek için Cook uzaklık değerleri hesaplanmıştır. Sonuçlar, veri setinde uç değerlerin bulunmadığını göstermiştir (Maksimum Cook uzaklık değeri=0.06<1). Çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 2 aralığında olması, verilerin normale yakın dağıldığını göstermektedir (George ve Mallery, 2010). Hesaplanan katsayılar, verilerin normal dağılım varsayımını karşıladığını göstermiştir (çarpıklık: -0.44 ile 0.33 arasında; basıklık:-0.42 ile 0.41 arasında). VIF (Variance Inflation Factor) değerlerinin 3'ten küçük olması, çoklu bağlantı problemi olmadığını göstermektedir (Yurt, 2023). Algılanan örgütsel destek için VIF değeri 1.15, örgütsel özdeşleşme için VIF değeri 1.61 ve psikolojik sağlamlık için VIF değeri 1.62 olarak bulunmuştur. Bu değerler, değişkenler arasında çoklu bağlantı problemi olmadığını göstermiştir. Analizler, IBM AMOS 24.0 istatistik paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

3. Bulgular

3.1. Ölçüm Modeli

Algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik sağlamlık, ölçüm modelinde kullanılan değişkenlerdir. Ölçüm modelinin yapı geçerliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Bunun yanı sıra, modelin birleşme (convergent validity) ve ayrışma

(discriminant validity) geçerliği de incelenmiştir. Maksimum olabilirlik yöntemi ile model test edilmiştir. Faktör yükleri için eşik değeri 0.32 olarak belirlenmiştir (Yurt, 2023). Eşik değerin altında kalan herhangi bir faktör yükü tespit edilmemiştir. Modelin veriyle uyumunu değerlendirmek amacıyla uyum iyiliği indeksi değerleri hesaplanmıştır. Hesaplanan uyum iyiliği değerleri ($\chi^2 = 575.32$; $Sd = 456$; $\chi^2/sd = 3.69$; $p < 0.001$; $RMSEA = 0.07$; $SRMR = 0.06$; $CFI = 0.93$; $TLI = 0.92$; $IFI = 0.93$) modelin veriler ile kabul edilebilir düzeyde uyum gösterdiğini işaret etmiştir (Bollen, 1989; Hu ve Bentler, 1999; Tanaka ve Huba, 1985). Faktör yükleri, AVE, CR, MSV, MaxR(H) ve Alfa katsayıları Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Ölçüm Modelinin Test Edilmesi ile Elde Edilen Değerler

Ölçek	Madde no	Faktör yükü	AVE	CR	MSV	MaxR(H)	Alfa
Algılanan örgütsel destek	Aöd1	0.79	0.41	0.80	0.40	0.83	0.87
	Aöd2	0.40					
	Aöd3	0.45					
	Aöd4	0.75					
	Aöd5	0.41					
	Aöd6	0.43					
	Aöd7	0.80					
	Aöd8	0.83					
Örgütsel özdeşleşme	Öö1	0.53	0.40	0.83	0.30	0.89	0.80
	Öö2	0.58					
	Öö3	0.72					
	Öö4	0.77					
	Öö5	0.72					
	Öö6	0.45					
Psikolojik sağlamlık	Ps1	0.60	0.55	0.88	0.41	0.89	0.88
	Ps2	0.75					
	Ps3	0.69					
	Ps4	0.84					
	Ps5	0.74					
	Ps6	0.82					

Aöd= Algılanan örgütsel destek, Ps= Psikolojik sağlamlık, Öö= Örgütsel özdeşleşme, AVE= Average Variance Extracted, CR=Composite Reliability, MSV= Maximum shared variance, MaxR(H)= Maximal Reliability

Tablo 2 incelendiğinde, hesaplanan alfa değerlerinin 0,70’in üzerinde olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuç, faktörlerin iç tutarlılığa bağlı güvenilirliklerinin yeterli düzeyde olduğunu işaret etmiştir (Cortina, 1993). AVE değeri 0.50’nin ve CR değeri ise 0,70’in üzerinde olması birleşme geçerliğinin sağlandığının bir kanıtı olarak kabul edilmektedir (Fornell ve Larcker, 1981). $CR > 0.70$ koşulu bütünüyle sağlanırken $AVE > 0.50$ koşulu bütünüyle karşılanamamıştır. Diğer yandan, $AVE > 0.50$ kriterinin katı bir kural olduğu birleşme geçerliğinin sağlanması için $CR > 0.70$ koşulunun yeterli olduğu ifade edilmiştir (Hair ve diğerleri, 2010). Ayrıca, $CR > AVE$ koşulunun sağlanması birleşme geçerliğinin sağlandığının bir diğer kanıtıdır (Yurt, 2023). Elde edilen bu sonuçlar faktörler için birleşme geçerliliğin sağlandığını işaret etmiştir. Ayrışma geçerliği açısından $MSV < AVE$ koşulunun karşılandığı gözlenmiştir. Ayrıca, MaxR (H) güvenilirlik değerinin CR değerlerinden daha büyük olduğu gözlenmiştir. Bu sonuçlar ise ayrışma geçerliliğinin sağlandığı sonucunu desteklemektedir (Hu ve Bentler, 1999).

3.2. Korelasyon Analizi Sonuçları

Pearson korelasyon katsayıları hesaplanarak algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik sağlamlık arasındaki ikili ilişkiler incelenmiştir. Ayrıca, algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik sağlamlık puanlarına ait betimsel değerler hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 3: Pearson Korelasyon Katsayıları

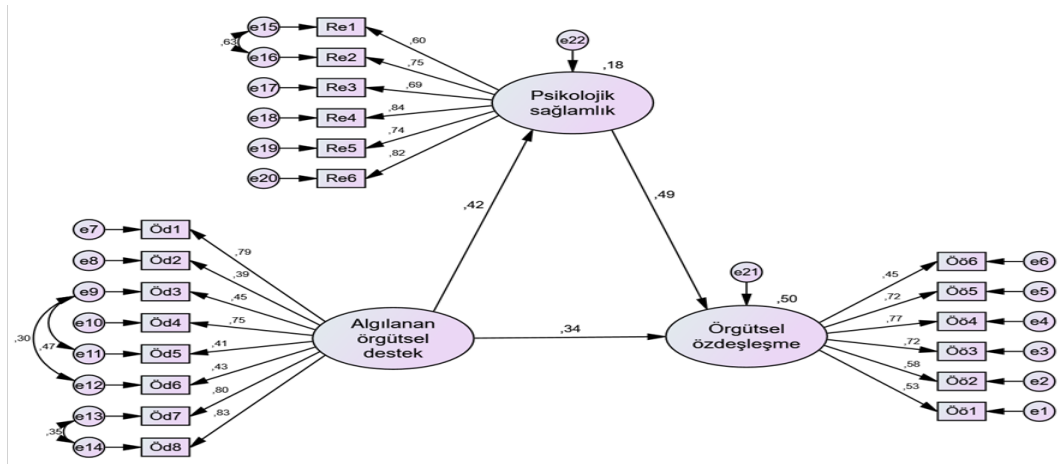
Değişkenler	Ort	Ss	1.	2.	3.
1. Algılanan örgütsel destek	26.50	6.69	1		
2. Örgütsel özdeşleşme	20.36	4.86	0.31**	1	
3. Psikolojik sağlamlık	15.39	5.49	0.32**	0.60**	1

**p<0,01; N=583

Tablo 3 incelendiğinde, algılanan örgütsel destek puanları ile örgütsel özdeşleşme ($r=0.31$; $p<0.01$) ve psikolojik sağlamlık ($r=0.32$; $p<0.01$) puanları arasında orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Örgütsel özdeşleşme puanları ile psikolojik sağlamlık puanları arasında ise orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=0.60$; $p<0.01$).

3.3.Yapısal Model

Araştırmanın hipotezlerini test etmek için Şekil 2’de gösterilen yapısal model geliştirilmiş ve test edilmiştir. Algılanan örgütsel destek bağımsız değişken, psikolojik sağlamlık aracı değişken ve örgütsel özdeşleşme ise bağımlı değişken olarak yapısal modelde yer almıştır. Maksimum olabilirlik yöntemi kullanılarak model test edilmiştir. Daha iyi uyum değerleri elde edebilmek için aynı gizil değişkenin altında bulunan maddelerin ölçüm hataları arasındaki bazı korelasyonlar (e9-e11, e9-e12, e13-e14, e15-e16) serbest bırakılmıştır (Şekil 2). Hesaplanan uyum iyiliği değerleri ($\chi^2= 575.32$; Sd= 456; $\chi^2/sd=3.69$; $p<0.001$; RMSEA=0.07; SRMR= 0.06; CFI=0.93; TLI= 0.92; IFI= 0.93) modelin veriler ile kabul edilebilir düzeyde uyum gösterdiğini işaret etmiştir (Bollen, 1989; Hu ve Bentler, 1999; Tanaka ve Huba, 1985).

Şekil 2. Yapısal Model

Yol katsayısı, standart hata değeri, anlamlılık düzeyi ve güven aralıkları Tablo 4’te gösterilmiştir. Tablo 4’te gösterilen doğrudan etkiler incelendiğinde, algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeyi yordama gücü 0.34’tür (95% GA [0.24; 0.44], $p<0.01$). Örgütsel destek algısı arttıkça örgütsel özdeşleşme de artış göstermektedir. Bu sonuca göre, H1 hipotezi kabul edilmiştir. Psikolojik sağlamlığın örgütsel özdeşleşmeyi yordama gücü 0,49’dür (95% GA [0.38; 0.59], $p<0.05$). Psikolojik sağlamlık arttıkça örgütsel özdeşleşme de artmaktadır. Bu sonuca göre, H2 hipotezi kabul edilmiştir. Son olarak, algılanan örgütsel desteğin psikolojik sağlamlığı yordama gücü 0.43’tür (95% GA [0.34; 0.50], $p<0.01$).

Örgütsel destek algısı arttıkça psikolojik sağlamlık da artış göstermektedir. Bu sonuca göre, H3 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4: Standardize Yol Katsayıları ve Anlamlılık Düzeyleri

Paths				β	SH	p	%95 GA		Sonuç
							Alt	Üst	
Doğrudan etki									
H1.	Aöd	--->	Öö	0.34	0.04	<0.001	0.24	0.44	Kabul
H2.	Ps	--->	Öö	0.49	0.06	<0.001	0.38	0.59	Kabul
H3.	Aöd	--->	Ps	0.43	0.04	<0.001	0.34	0.50	Kabul
Dolaylı etki									
H4.	Aöd	--->	Öö	0.21	0.03	<0.01	0.15	0.26	Kabul
Toplam etki									
	Aöd	--->	Öö	0.55	0.05	<0.01	0.46	0.63	

Aöd= Algılanan örgütsel destek, Ps= Psikolojik sağlamlık, Öö= Örgütsel özdeşleşme, GA= Güven aralığı

Modelde dolaylı etkiyi ve bu etkinin anlamlılık düzeyini belirlemek için 'Bootstrapping Yöntemi' kullanılmıştır. Dolaylı etki incelendiğinde, algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeyi dolaylı olarak yordama gücü 0,21'dir (95% GA [0.15; 0.26], $p < 0.01$). Modeldeki toplam etki incelendiğinde, algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki toplam etkisi 0,55'tir (95% GA [0.46; 0.63], $p < 0.01$). Psikolojik sağlamlığın modele dahil edilmesi ile algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki doğrudan etkisi tamamen ortadan kalkmayıp sadece bir miktar azalmıştır. Ayrıca, oluşan dolaylı etki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu sonuçlar, psikolojik sağlamlığın algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide kısmi aracı rol üstlendiğini göstermiştir. Bu sonuçlara göre H4 hipotezi kabul edilmiştir. Örgütsel destek ve psikolojik sağlamlık birlikte örgütsel özdeşleşmedeki değişimin %50'sini açıklamıştır. Bu oran, algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide psikolojik sağlamlığın hayli yüksek aracılık etkisine sahip olduğunu göstermiştir.

Sonuç

İşletmeler kâr, toplumsal fayda, sürdürülebilirlik gibi temel amaçlar aracılığıyla kurulmaktadır. Bu amaçlara ulaşmanın en önemli ve kıymetli değişkeni zamanlar değişse de değişmeyen ve/veya değişmeyecek olan değerlere yatırım yapmaktır. Bu kapsamda literatür incelendiğinde çalışana kendini değerli hissettiren pozitif yatırımların/ortamların oluşturulması, örgüt için olumlu kazanımlar için önemli bir strateji olduğu gözlemlenmiştir. Örgüt içerisinde pozitif ortamların zemini ise örgüt içi güven temelli ve güçlü iletişimin tesis edilmesine bağlıdır. Bu durum temelde, örgüt tarafından insan kaynağına sunulan örgütsel destek unsuru ile somutlaştırılmaktadır. Bu kapsamda yapılan bu araştırma, algılanan örgütsel destek, psikolojik sağlamlık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkileri inceleyerek bu kavramların hem bireysel hem de örgütsel düzeydeki etkilerini derinlemesine ele almıştır. Araştırmanın özgünlüğü, algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiye psikolojik sağlamlık gibi bireysel bir özelliğin aracı rolünü eklemesinden kaynaklanmaktadır. Bu bağlamda araştırma, yalnızca kuramsal temelleri doğrulamakla kalmamış, aynı zamanda literatüre önemli bir katkı sağlayarak bu dinamiklerin uygulama boyutuna ışık tutmuştur. Bu çerçevede literatür dikkate alınarak dört temel hipotez geliştirilmiş ve araştırma kapsamında analize tabi tutulmuştur.

Çalışma kapsamında geliştirilen ve analize tabi tutulan ilk hipotez H1 hipotezidir. Algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olup olmadığına

yönelik yapılan analizde, söz konusu etkinin var olduğuna yönelik bulguya ulaşılmıştır. Bu kapsamda geliştirilen H1 hipotezi yapılan bu çalışmada kabul edilerek desteklenmiştir. Bu bulgu önceki literatür ile uyumlu olup çalışanların örgütleri tarafından desteklendiklerini hissetmeleri, örgütle olan duygusal bağlarını ve özdeşleşme seviyelerini artırdığını ortaya koymaktadır (Eisenberger ve diğerleri, 2001; Wiesenfeld ve diğerleri, 2001; Rhoades ve Eisenberger, 2002; Fuller ve diğerleri, 2003; van Knippenberg ve Sleebos, 2006; Ashforth ve diğerleri, 2008; Cheung ve Law, 2008; Sluss ve diğerleri, 2008; Edwards ve Peccei, 2010; Turunç ve Çelik, 2010; Ötben ve Erben, 2010; Özdemir, 2010; Shen ve diğerleri, 2014; Erdem ve diğerleri, 2015; Sökmen ve diğerleri, 2015; Lam ve diğerleri, 2016; Kılıç ve Gülen, 2019; Erdem ve Merdan, 2022). Bu temelde Eisenberger ve arkadaşları (1986), tarafından ortaya atılan örgütsel destek kuramı ile örtüşmektedir. Bu kuram, çalışanlar nezdinde algılanan örgütsel desteğin, örgüt ilişkilerini güçlü bir zemine oturttuğunu savunmaktadır. Bir işletmede algılanan örgütsel destek; iş tatmini, motivasyon ve örgütsel bağlılık gibi performans çıktısını besleyen dinamiklerin temel belirleyicisi olarak ele alınmaktadır. Bu bağlamda örgütler tarafından sunulan çeşitli destek mekanizmaları, çalışanların örgütlerini bir 'destek kaynağı' olarak görmelerine aracılık etmektedir. Destek algısı, çalışanların örgütün amaç ve değerleriyle özdeşleşmelerini kolaylaştıran bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Sosyal mübadele kuramı, örgütsel bağlılık kuramı, sosyal kimlik kuramı da H1 hipotezinin kabulüne dayanak sağlayan diğer kuramsal temellerdir. Özellikle sosyal mübadele kuramına göre çalışan örgüt içerisinde desteklendiğine dair inanç geliştirirse, bu desteği karşılıksız bırakmamaya çalışarak işine bağlılık, aidiyet ve çaba göstererek geri bildirimde bulunmayı tercih ettiklerini savunmaktadır.

Psikolojik sağlamlığın örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini incelemek amacıyla H2 hipotezi geliştirilmiştir. "Psikolojik sağlamlığın örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi vardır" hipotezi de test edilmiştir. Analiz bulguları sonucunda H2 hipotezi kabul edilmiştir. Hipotez geliştirme aşamasında literatürden ulaşılan ve psikolojik sağlamlık ile örgütsel özdeşleşme arasında ilişki olduğunu ispatlayan çalışmalar (Erdem ve diğerleri, 2015; Mao ve diğerleri, 2022) bu çalışmada desteklenmiştir. Ancak Erdem ve arkadaşlarının (2015) çalışması ve Mao ve arkadaşlarının (2022) çalışması bu çalışma ile aynı perspektifte buluşmamaktadır. Her bir çalışma birbirini besler niteliktedir. Şöyle ki, Erdem ve arkadaşları (2015) psikolojik sermaye değişkeninin alt başlıkları (umut, iyimserlik, öz-yeterlilik, psikolojik sağlamlık) olarak psikolojik sağlamlığı ele almış ve örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini ortaya koymuştur. Bu noktada bu çalışma ile farklılık göstermiştir. Mao ve arkadaşlarının (2022) çalışmasında da psikolojik sağlamlık bağımlı değişken olarak, örgütsel özdeşleşme bağımsız (aracı) değişken olarak değerlendirilip, hipotez geliştirilmiştir. Her iki değişken arasındaki ilişkinin olduğunu noktasında Mao ve arkadaşlarının (2022) çalışması ile benzerlik göstermekte, ancak psikolojik sağlamlık bu çalışmada örgütsel özdeşleşmenin bir yordayıcı olarak değerlendirilmektedir. Bu açıdan söz konusu çalışma ile farklılık göstermektedir. H2 hipotezinin desteklenmesi iki temel kurama dayandırılarak açıklanabilir; Pozitif Psikoloji ve Sosyal Kimlik Kuramı. Pozitif psikoloji yaklaşımından hareketle, psikolojik sağlamlık bireylerin pozitif duygularını, iyimserliklerini, öz yeterliliklerini ve esnekliklerini destekler. Bu özellikler, bireylerin örgütte karşılaştıkları sorunlarla başa çıkabilme kapasitelerini artırır ve örgütle olan duygusal bağlarını güçlendirir. Sosyal kimlik kuramı da bu ilişkiyi açıklamak için bir temel sunmaktadır. Bu kurama göre, bireyler kendilerini ait oldukları grup veya örgüt ile tanımlar. Psikolojik olarak sağlam bireyler, örgütleriyle pozitif bir ilişki kurmaya daha yatkındır, çünkü

bu bireyler daha fazla duygusal dayanıklılık ve aidiyet hissi geliştirir. Bu durum, bireylerin örgütsel amaç ve değerlerle özdeşleşmelerini kolaylaştırır. Psikolojik sağlık, bireylerin strese ve zorluklara karşı dayanıklılığını arttırırken, örgütle olan duygusal bağı kuvvetlendirir. Ayrıca, psikolojik sermaye kuramı da psikolojik sağlamlığın örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini açıklamaktadır. Psikolojik sermaye; umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterlilik gibi pozitif psikolojik durumların bir bileşenidir. Kuram, psikolojik sermayesi yüksek bireyler, örgütleri tarafından desteklendiğini hissettiğinde, daha fazla katılım, bağlılık ve özdeşleşme gösterdiğini savunmaktadır. Psikolojik sağlık, bu bireylerin dayanıklılığını ve iş performanslarını arttırırken, örgütsel özdeşleşmenin temel unsurlarından biri haline gelir.

Çalışmada geliştirilen H3 hipotezi, algılanan örgütsel desteğin psikolojik sağlık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisini analiz etmiştir. Analiz sonucunda H3 hipotezi desteklenerek kabul edilmiştir. Bu bulgu, literatürde kısıtlı sayıda çalışılmış olsa da bu minvalde yapılan çalışmalar ile paralellik göstermektedir (Kuntz ve diğerleri, 2017; Hartman ve diğerleri, 2020; Kalisch ve Kampa 2021; Karadaş ve diğerleri, 2022; Huang ve diğerleri, 2024; Pu ve diğerleri, 2024). Elde edilen sonuç itibarıyla, bireylerin örgütlerinden algıladıkları desteğin, onların stresle başa çıkma kapasitelerini ve dayanıklılıklarını artırabileceği yönündeki teorik çerçeveyi desteklemektedir (Eisenberger ve diğerleri, 1986; Luthans ve diğerleri, 2007; Youssef ve Luthans, 2007). Bu durum, esasen H1 hipotezinin kabulünün kuramsal temeli olan sosyal mübadele kuramı ile aynı zeminde bulunduğunu göstermektedir. Sosyal mübadele kuramına dayandırarak açıklamak gerekirse, bireyin örgütle karşılıklı fayda esasına dayalı bir ilişki geliştiğini ve bu ilişkinin olumlu davranış ve tutumlara dönüşmektedir. Analiz bulgularına göre örgütsel desteğin bireylerde tarattığı güven duygusu ve aidiyet hissi, çalışanların stres ile baş etme mekanizmalarını geliştirmekte, onları belirsizliklere daha toleranslı ve sürece daha uyumlu olabildiklerini göstermektedir.

Araştırmanın son ve ilgili literatüre katkı sunabileceği düşünülen bulgusu H4 hipotezine dayanmaktadır. H4 hipotezi doğrultusunda literatürde sınırlı bir şekilde ele alınan psikolojik sağlık değişkeninin, algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkideki aracı rolünün olup olmadığı sınanmıştır. Bu hipotez, analiz bulgularıyla desteklenmiş ve doğrulanmıştır. Bu bağlamda araştırma, yalnızca kuramsal temelleri doğrulamakla kalmamış, aynı zamanda literatüre önemli bir katkı sağlayarak bu dinamiklerin uygulama boyutuna ışık tutmuştur. Ayrıca algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiye psikolojik sağlık gibi bireysel bir değişkeni dahil ederek, bu ilişkide şimdiye dek literatürde yeterince incelenmemiş olan bir boyutu ele almıştır. Algılanan örgütsel destek, çalışanların örgütlerinden aldıkları değeri ve önemi hissetmelerini sağlayarak, onların örgütle özdeşleşme süreçlerini güçlendiren temel bir unsurdur. Ancak, bu bağlamda çalışanların bireysel özellikleri ve psikolojik süreçlerinin nasıl bir rol oynadığını önemli bir parametredir. Psikolojik sağlık, bireylerin algıladıkları örgütsel destekten daha fazla fayda sağlamalarını ve bu desteği daha anlamlı bir şekilde örgütle duygusal bağ kurarak geri ödemelerini mümkün kılmaktadır. H4 hipotezi ile kabul edilerek desteklenen hipotez, literatürdeki önemli kuramsal çerçevelerle de uyumluluk göstermektedir. Sosyal Değişim Teorisi, bireylerin aldıkları desteği karşılık verme eğilimiyle hareket ettiklerini öne sürerken, bu araştırma, psikolojik sağlamlığın bu süreçte bir katalizör görevi gördüğünü göstermiştir. Psikolojik sağlık düzeyi yüksek bireyler, algıladıkları desteği daha etkin bir şekilde anlamlandırarak, örgütle özdeşleşme süreçlerini hızlandırmaktadır. Sosyal Kimlik Kuramı, bireylerin kendilerini örgütleriyle tanımlamalarına odaklanırken, bu araştırma, psikolojik sağlık düzeyinin bu özdeşleşmeyi güçlendirdiğini

göstermiştir. Psikolojik sağlamlık, bireylerin örgütün değerlerini benimsemesini kolaylaştırarak, örgütsel bağlılığı artıran bir aracı rol üstlenmektedir. Bu durum aynı zamanda Pozitif Psikoloji Yaklaşımı ile de açıklanabilir. Pozitif Psikoloji, bireylerin güçlü yönlerinin ve dayanıklılığının desteklenmesi gerektiğini savunurken, araştırmanın sonuçları, örgütsel bağlamda psikolojik sağlamlık destekleyici uygulamaların önemini vurgulamaktadır. Psikolojik sağlamlığı yüksek çalışanlar, yalnızca bireysel refahlarını artırmakla kalmamakta, aynı zamanda örgütsel değerlerle daha güçlü bir şekilde özdeşleşerek, örgütün başarısına doğrudan katkıda bulunmaktadır.

Yapılan bu çalışma genel olarak, algılanan örgütsel destek ve psikolojik sağlamlığın, örgütsel özdeşleşme üzerindeki olumlu etkisini kuramsal ve ampirik düzeyde doğrulamıştır. Bu bulgular, örgütlerin çalışan bağlılığını artırmak ve sürdürülebilir bir başarı elde etmek için psikolojik sağlamlığı destekleyici politikalar geliştirmesinin önemini vurgulamaktadır. Bu araştırma, yöneticilere ve politika yapıcılara çalışan bağlılığını ve dayanıklılığını artıracak stratejiler geliştirme konusunda önemli ipuçları sunmaktadır. Örgütsel destek algısını artıran uygulamalar, bireysel refahı desteklemekle kalmayıp, örgütlerin uzun vadeli başarısını da sağlamada önemli bir rol oynayacaktır. Psikolojik sağlamlık, bireylerin iş ortamındaki zorluklarla başa çıkma kapasitelerini artırarak, onların örgütle daha güçlü bir şekilde bağ kurmalarını sağlamaktadır. Bu nedenle, örgütlerin destekleyici politikalar geliştirmesi hem bireysel hem de örgütsel düzeyde sürdürülebilir başarı için kritik bir strateji olarak değerlendirilmektedir. Araştırma sonuçlarının özellikle insan kaynakları yönetimi açısından stratejik bulgular oluşturduğu düşünülmektedir. Tüm insan kaynakları yönetim süreçlerinin örgütsel destek zeminine oturtularak yürütülmesi çalışanlardan pozitif geri bildirim elde etme açısından önemlidir. Ayrıca insan kaynakları uygulamalarından personel bulma ve seçme süreçlerinde, psikolojik sağlamlık testlerinin eklenmesinin veya bu testlerin kapsamının bu noktada genişletilmesinin önemli olacağı düşünülmektedir. Yöneticiler ve politika yapıcılar, çalışanların örgütle olan bağlarını güçlendirmek için destekleyici liderlik, açık iletişim ve esnek çalışma ortamları gibi stratejiler geliştirmelidir. Bu hem bireysel refahı hem de örgütsel performansı artıracak önemli bir stratejik avantaj sağlayacaktır.

Araştırmada elde edilen bulgular, akademik literatür için de önemli bir katkı sunmaktadır. Psikolojik sağlamlığın, algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkideki aracı rolüne odaklanmak, pozitif örgütsel davranış ve yönetim bilimleri alanındaki çalışmalar için yeni bir perspektif sağlayacağı düşünülmektedir. Gelecekteki araştırmalar, bu ilişkilerin farklı sektörler ve kültürel bağlamlarda nasıl değiştiğini inceleyerek literatürü daha da genişletebilir. Ayrıca psikolojik sağlamlığın, bireysel sağlamlık ve örgüt içi grup/takım sağlamlığı alt boyutlarıyla ayrı ayrı incelenmesinin, anlamlı sonuçlara ulaşmada önemli bir temel oluşturacağı değerlendirilmektedir.

Bu çalışma, belirli bir bölgeye odaklandığından, bulguların genellenebilirliği sınırlıdır. Gelecek araştırmalarda farklı bölgeler hatta uluslar dahil edilerek yapılan çalışmaların olması ilgili literatürün genişletilmesi açısından önemli olacağı düşünülmektedir. Ayrıca örneklem grubunun, kısa sürede yanıtlayabileceği şekilde bir anket tasarlanmaya çalışıldığında ana değişkenlerin alt boyutlarının dahil edildiği ölçekler tercih edilememiştir. İş dünyasındaki zaman kısıtı ve anketi yapma motivasyonsuzluğu sebebiyle ankette, değişkenlerin tek boyutlu ölçek formları uyarlanarak kullanılmıştır.

Kaynakça

- Alici, İ. (2020). *Algılanan örgütsel destek ile örgütsel sinizmin örgütsel performansa olan etkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracılık etkisi*, Doktora Tezi, Tokat Gazi Osman Paşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.103.3.411>
- Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., & Lynch, P. (1998). Perceived organizational support and police performance: The moderating influence of socioemotional needs. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 288–297. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.288>
- Arslandere, M. (2021). Küresel tüketici kültürüyle özdeşleşmenin hedonik ve faydacı alışveriş değeri üzerindeki etkisi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 699-714. <https://doi.org/10.48146/odusobiad.943860>
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *The Academy of Management Review*, 14(1), 20–39. <https://doi.org/10.2307/258189>
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34(3), 325–374. <https://doi.org/10.1177/0149206308316059>
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can Positive Employees Help Positive Organizational Change?. *Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70. <https://doi.org/10.1177/0021886307311470>
- Bollen, K. A. (1989). A new incremental fit index for general structural equation models. *Sociological Methods & Research*, 17(3), 303-316. <https://doi.org/10.1177/0049124189017003004>
- Canan, S. (2024). Hayatın anlamı. İstanbul: Alfa Basım Yayın.
- Cheung, M.F.Y., & Law, M.C.C. (2008) Relationships of Organizational Justice and Organizational Identification: The Mediating Effects of Perceived Organizational Support in Hong Kong. *Asia Pacific Business Review*, 14, 213-231. <https://doi.org/10.1080/13602380701430879>
- Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 98-104. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.1.98>
- Cullen, K. L., Edwards, B. D., Casper, Wm. C., & Gue, K. R. (2014). Employees' Adaptability and Perceptions of Change-Related Uncertainty: Implications for Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, and Performance. *Journal of Business and Psychology*, 29(2), 269–280. <https://doi.org/10.1007/s10869-013-9312-y>
- Çelik, E. (2013). Lise son sınıf öğrencilerinin yılmazlık özelliklerinin duygusal dışavurum açısından incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2), 221-236. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/ataunisobil/issue/2833/38555>
- Çınar, Ö., & Yeşil, S. (2016). A proposal of the structural equation model for review of the effect of organizational commitment and organizational support on employee performance. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 2(1), 286-301. <https://doi.org/10.24289/ijsser.279105>
- Doğan, T. (2015). Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeği'nin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*. 3(1), 93-102. Erişim adresi: <https://toad.halileksi.net/wp-content/uploads/2022/07/kisa-psikolojik-saglamlik-olcegi-toad.pdf>
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239–263. <https://doi.org/10.2307/2393235>

- Edwards, M. R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 207–230. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2005.00114.x>
- Edwards, M. R., & Peccei, R. (2010). Perceived organizational support, organizational identification, and employee outcomes: Testing a simultaneous multifocal model. *Journal of Personnel Psychology*, 9(1), 17–26. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000007>
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42–51. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.42>
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812–820. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.5.812>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Engin, E. (2015). *İşgörenlerin örgütsel destek algılarının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkileri: sanayi ve hizmet sektörlerine yönelik bir alan araştırması*, Doktora Tezi. Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Erdem, A. T., & Merdan, E. (2022). Örgütsel erdemliliğin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(1), 197–212. <https://doi.org/10.11616/asbi.1016770>
- Erdem, H., Gökmen, Y. & Türen, U. (2015). Psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 38–62. <https://doi.org/10.20491/xxxxx>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Fuller, J.B., Hester, K., Barnett, T., Frey, L., & Relyea, C. (2006). Perceived organizational support and perceived external prestige: predicting organizational attachment for university faculty, staff, and administrators. *The Journal of Social Psychology*, 146(3), 327–47. <https://doi.org/10.3200/SOCP.146.3.327-347>
- George, D. & Mallery, M. (2010). SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update. Boston: Pearson.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). Multivariate Data Analysis. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hartmann, S., Weiss, M., Newman, A., & Hoegl, M. (2020). Resilience in the workplace: A multilevel review and synthesis. *Applied Psychology*, 69(3), 913–959. <https://doi.org/10.1111/apps.12191>
- Hu, L. T., & 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>
- Huang, H., Su, Y., Liao, L., Li, R., & Wang, L. (2024). Perceived organizational support, self-efficacy and cognitive reappraisal on resilience in emergency nurses who sustained workplace violence: A mediation analysis. *Journal of Advanced Nursing*. 80(6), 2379–2391. <https://doi.org/10.1111/jan.16006>
- Jones, C., & Volpe, E. H. (2011). 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>

- Kalisch, R., & Kampa, M. (2021). Stressor appraisal as an explanation for the influence of extra-individual factors on psychological resilience. In M. Ungar (Ed.), *Multisystemic resilience: Adaptation and transformation in contexts of change* (pp. 135–152). USA: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190095888.003.0008>
- Kara, E., Kırpık, G., & Kaya, A. (2021). The Mediating Role of Organizational Identification in the Effect of Perceived Organizational Support on Employee Performance. *Sosyoekonomi*, 29(49), 47-64. <https://doi.org/10.17233/sosyoekonomi.2021.03.03>
- Karabey, C. N., & İşcan, Ö. F. (2010). Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 231-241. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/atauniibd/issue/2692/35428>
- Karadaş, A., Doğu, Ö., & Degirmenci Oz, S. (2022). The effect of perceived organizational support of nurses on their resilience: A cross-sectional study from Turkey. *The Canadian Journal of Nursing Research*, 55(2), 241-249. <https://doi.org/10.1177/08445621221118800>.
- Kılıç, G., & Gülen, M. (2019). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeye ve işten ayrılma niyetine etkisi: afyonkarahisar örneği. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 1570-1588.
- Kreiner, G. E., & Ashforth, B. E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 25(1), 1–27. <https://doi.org/10.1002/job.234>
- Kuntz, J., Connell, P., & Näswall, K. (2017). Workplace resources and employee resilience: the role of regulatory profiles. *Career Development International*, 22(4), 419-435. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2016-0208>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Lam, L.W., Liu, Y. & Loi, R. (2016). Looking intra-organizationally for identity cues: whether perceived organizational support shapes employees' organizational identification. *Human Relations*, 69, 345-367. <https://doi.org/10.1177/0018726715584689>
- Lee, E. S., Park, T.Y., & Koo, B. (2015). Identifying organizational identification as a basis for attitudes and behaviors: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 141(5), 1049–1080. <https://doi.org/10.1037/bul0000012>
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organization behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695–706. <https://doi.org/10.1002/job.165>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41–67. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20034>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- 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, 103-123. <https://doi.org/10.1002/job.4030130202>
- Mao, Y., Lai, Y., Zhai, Y., Xie, M., Yu, J., Wang, Q., Lu, S., Ma, J., & Bonaiuto, M. (2022). Authentic leadership and employee resilience: A moderated mediation analysis. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.901085>
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227–238. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227>

- Mercanlıoğlu, A. Ç. (2021). Yaşam doyumunun çalışanların iş performansına etkisi ve algılanan örgütsel destek ile örgütsel sinizmin aracılık rolü. *İşletme Araştırma Dergisi*, 13(1), 844-857. <https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1169>
- Ötken, A. B., & Erben, G. S. (2010). Örgütsel özdeşleşme ve işle bütünleşme arasındaki ilişkinin ve amir desteğinin rolünün incelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(2), 93-118. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/gaziuiibfd/issue/28322/300965>
- Özdemir, A. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin algılanan örgütsel destek, cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre incelenmesi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 14(1), 237-250. Erişim adresi: <https://search.trdizin.gov.tr/en/yayin/detay/108534/orgutsel-ozdeslesmenin-algilanan-orgutsel-destekcinsiyet-ve-kidem-degiskenlerine-gore-incelenmesi>
- Panaccio, A., & Vandenberghe, C. (2009). Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 224-236. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.06.002>
- Pu, J., Wang, W., Li, G., Xie, Z., Fan, X., Zhan, N., Xu, Y., & Huang, H. (2024). Psychological resilience and intention to stay among nurses: the mediating role of perceived organizational support. *Frontiers in Psychology*, 15, 1-8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1407206>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Seçkin, Ş. N., & Çağlın, C. (2024). Hemşirelerin algıladığı örgütsel desteğin ve temel benlik değerlendirmesinin işe tutkunluk üzerindeki etkisinde iş becerikliliğinin aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 11(1), 61-76. <https://doi.org/10.18394/iid.1326486>
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Shen, Y., Jackson, T., Ding, C., Yuan, D., Zhao, L., Dou, Y. & Zhang, Q. (2014). Linking perceived organizational support with employee work outcomes in a chinese context: organizational identification as a mediator. *European Management Journal*, 32, 406-412. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2013.08.004>
- Sluss, D. M., Klimchak, M., & Holmes, J. J. (2008). Perceived organizational support as a mediator between relational exchange and organizational identification. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 457-464. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.09.001>
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P., & Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine*, 15, 194-200. <https://doi.org/10.1080/10705500802222972>
- Sökmen, A., Ekmekçioğlu, E. B., & Çelik, K. (2015). Algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve yönetici etik davranışı ilişkisi: araştırma görevlilerine yönelik araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 125 - 144. Erişim adresi: <https://isarder.org/index.php/isarder/article/view/213>
- Tanaka, J. S., & Huba, G. J. (1985). A fit index for covariance structure models under arbitrary GLS estimation. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 38(2), 197-201. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8317.1985.tb00834.x>
- Tokgöz, E., & Seymen Aytemiz, O. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: bir devlet hastanesinde araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39), 61-76. <https://doi.org/10.14783/od.v10i39.1012000308>
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), 183-206. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/yonveek/issue/13693/165728>

- Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2003). The group engagement model: procedural justice, social identity, and cooperative behavior. *Personality and Social Psychology Review*, 7(4), 349–361. https://doi.org/10.1207/S15327957PSPR0704_07
- van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J., & Christ, O. (2004). The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(2), 171–191. <https://doi.org/10.1348/096317904774202135>
- van Knippenberg, D., & Sleebos, E. (2006). Organizational identification versus organizational commitment: self-definition, social exchange, and job attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 571–584. <https://doi.org/10.1002/job.359>
- Wiesenfeld, B. M., Raghuram, S., & Garud, R. (2001). Organizational identification among virtual workers: The role of need for affiliation and perceived work-based social support. *Journal of Management*, 27(2), 213–229. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(00\)00096-9](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(00)00096-9)
- Yarmacı, N. (2012). Psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşmeye etkisi: otel işletmelerinde bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774–800. <https://doi.org/10.1177/0149206307305562>
- Yurt, E. (2023). Sosyal bilimlerde çok değişkenli analizler için pratik bilgiler: SPSS ve AMOS uygulamaları. Ankara: Nobel Yayın