

SÜRDÜRÜLEBİLİR LİDERLİĞİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMEYE VE İŞYERİNDE MUTLULUĞA ETKİSİNİN İNCELENMESİ

Özlem ÖZER *
Servet ALP **
Ece ERTEK ***

ÖZ

Bu çalışmanın amacı; sürdürülebilir liderliğin örgütsel özdeşleşmeye ve işyerinde mutluluğa etkisini incelemektir. Çalışmanın bir başka amacı da sürdürülebilir liderliğin örgütsel özdeşleşmeye etkisinde işyerinde mutluluğun aracı rolü olup olmadığını ortaya koymaktır. Çalışmanın evrenini, Ankara ilinde yer alan ve özel bir hastanede çalışmakta olan hastane personeli (hekim, hemşire, büro personeli vb. gibi) oluşturmaktadır. Çalışmada gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda sürdürülebilir liderlik ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü düşük düzeyde; sürdürülebilir liderlik ile işyerinde mutluluk ve örgütsel özdeşleşme ile işyerinde mutluluk arasında ise pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Yapılan yol analizi sonucunda da sürdürülebilir liderliğin, örgütsel özdeşleşmeyi ve işyerinde mutluluğu istatistiksel olarak artırdığı tespit edilmiştir. Ayrıca sürdürülebilir liderlik ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide işyerinde mutluluğun aracı rolünün istatistiksel olarak anlamlı ve olumlu yönde olduğu ortaya koyulmuştur. Bu sonuçlara göre de hastane personelinin örgütleriyle özdeşleşmelerinin sağlanması ve işyerlerinde mutluluk algılarının yükseltilmesi için sürdürülebilir liderlik yaklaşımının benimsenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İşyerinde mutluluk, örgütsel özdeşleşme, sürdürülebilir liderlik, hastane.

MAKALE HAKKINDA

*Prof. Dr., Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Gülhane Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, ozlem.ozer@sbu.edu.tr
 <https://orcid.org/0000-0002-7238-5371>

**Arş. Gör. Dr., Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, salp@mehmetakif.edu.tr
 <https://orcid.org/0000-0001-8156-2205>

***Öğr. Gör., Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Rektörlük, ecekarahuseyinoglu@gmail.com
 <https://orcid.org/0000-0002-3637-1634>

Gönderim Tarihi: 19.05.2025

Kabul Tarihi: 21.10.2025

Atıfta Bulunmak İçin:

Özer, Ö., Alp, S., & Ertek, E. (2025). Sürdürülebilir liderliğin örgütsel özdeşleşmeye ve işyerinde mutluluğa etkisinin incelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 28(4), 695-710. <https://doi.org/10.61859/hacettepesid.1702022>

EXAMINING THE EFFECT OF SUSTAINABLE LEADERSHIP ON ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION AND HAPPINESS AT WORK

Özlem ÖZER *
Servet ALP **
Ece ERTEK ***

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the effect of sustainable leadership on organizational identification and happiness at work. Another aim of the study is to reveal whether happiness at work has a mediating role in the effect of sustainable leadership on organizational identification. The population of the study consists of hospital staff (such as physicians, nurses, office staff, etc.) working in a private hospital in Ankara. As a result of the correlation analysis conducted in the study, a positive low level relationship was found between sustainable leadership and organizational identification, and a positive medium level relationship was found between sustainable leadership and happiness at work and between organizational identification and happiness at work. As a result of the path analysis, it was determined that sustainable leadership statistically increases organizational identification and happiness at work. In addition, the mediating role of happiness at work in the relationship between sustainable leadership and organizational identification is statistically significant and positive. According to these results, it is thought that is important to adopt a sustainable leadership approach in order to ensure hospital staff's identification with their organizations and to increase their perceptions of happiness at work.

Keywords: Happiness at work, organizational identification, sustainable leadership, hospital.

ARTICLE INFO

*Prof. Dr., University of Health Sciences, Faculty of Gulhane Health Sciences, Department of Healthcare Management, ozlem.ozler@sbu.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0002-7238-5371>

** Res. Asst. Dr., Burdur Mehmet Akif Ersoy University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Healthcare Management, salp@mehmetakif.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0001-8156-2205>

*** Lect., University of Health Sciences, Rectorship, ecekarahuseyinoglu@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-3637-1634>

Received: 19.05.2025

Accepted: 21.10.2025

Cite This Paper:

Özer, Ö., Alp, S., & Ertek, E. (2025). Examining the effect of sustainable leadership on organizational identification and happiness at work. *Hacettepe Journal of Health Administration*, 28(4), 695-710. <https://doi.org/10.61859/hacettepesid.1702022>

I. GİRİŞ

İklim değişikliği, ekonomik entegrasyon ve kültürel çatışmalar gibi çevresel dinamikler, sürdürülebilir liderlik olarak bilinen yeni bir liderlik türünün ortaya çıkmasına yol açmıştır (Wang vd., 2021). Günümüzün hızla değişen ve karmaşıklaşan örgütsel ortamlarında, çevresel, ekonomik ve sosyal faktörlerin ortaya çıkardığı çok yönlü zorluklarla başa çıkma ihtiyacı sürdürülebilir liderliğin önemini artırmıştır (Ahsan ve Khawaja, 2024). Sürdürülebilir liderlik; genellikle sosyal ve çevresel açıdan sorumlu olmayı, çevreyi korumayı, uzun vadeli sürdürülebilir hedefler için plan yaparken hem iç hem de dış aktörler arasında sorumluluklar paylaşmayı içeren bir kavramdır (Boeske ve Murray, 2022). Sağlık kurumlarında sürdürülebilir liderlik yaklaşımının benimsenmesi ise sağlık kurumlarının uzun vadeli başarısını sağlamayı ve toplumun genel sağlık durumunu iyileştirmeyi amaçlayan stratejik bir adım olarak ele alınmaktadır (Yeşildağ vd., 2024).

Sürdürülebilir liderlerin, çalışanlarının iyilik durumuna odaklandığı ve kapsayıcı-destekleyici bir atmosfer yaratarak yenilikçi düşünceyi teşvik ettiği ve sonuç olarak da örgütsel başarıya katkıda bulunduğu belirtilmektedir (Ahsan ve Khawaja, 2024). Bu noktada sağlık kurumları gibi oldukça zorlu bir çalışma ortamında çalışanlara yönelik güçlendirici ve destekleyici bir davranışı benimseyen sürdürülebilir liderlerin, çalışanlarının iyilik durumunu artırmada önemli bir etkiye sahip olduğu ifade edilmektedir (Abid vd., 2023). Bu çalışmada sürdürülebilir liderliğin işyerinde mutluluğa ve örgütsel özdeşleşmeye etkisi ele alınmaktadır. Literatürde sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirilen çalışmalar incelendiğinde sürdürülebilir liderlik ile kurumsal itibar (Sayan ve Mutlu, 2025; Kalfaoğlu ve Özel, 2025), işte mutluluk (Gökgöz, 2023), yeşil psikolojik iklim ve örgütsel gurur (Kalfaoğlu ve Özel, 2025), örgütsel özdeşleşme (Güzel ve Duran, 2024), algılanan örgütsel destek (Ashfaq vd., 2025), şefkat (Abid vd., 2023), psikolojik güvenlik (Senem ve Öztırak, 2024) ve örgütsel sosyal sürdürülebilirlik (Lewandowska vd., 2023) gibi değişkenler arasındaki ilişkilerin ele alındığı görülmektedir. Ancak literatürde sürdürülebilir liderlik, işyerinde mutluluk ve örgütsel özdeşleşme değişkenlerini hastane personeli üzerinde birlikte inceleyen ve bu değişkenlerle aracı etki analizi gerçekleştiren herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu durum ise çalışmanın temel çıkış noktasını oluşturmaktadır ve elde edilen sonuçlarla literatürdeki boşluğun doldurulacağına inanılmaktadır.

II. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde sürdürülebilir liderlik, örgütsel özdeşleşme ve işyerinde mutluluk kavramları hakkında bilgilere yer verilmektedir.

2.1. Sürdürülebilir Liderlik

Sürdürülebilir liderlik; küreselleşme, karmaşıklık, istikrarsızlık, teknik gelişmeler ve yüksek performans baskısı gibi faktörlerden etkilenen, değişen ve zorlayıcı pazar koşullarına cevap vermek amacıyla ortaya çıkan bir kavramdır (Waqar vd., 2024). Liderlik çalışmaları alanında nispeten yeni bir kavram olan sürdürülebilir liderlik, örgütlerin uzun vadeli sürdürülebilirliğini korurken çevresel, sosyal ve ekonomik zorlukları ele almalarına duyulan acil ihtiyaç nedeniyle literatürde giderek daha fazla ilgi görmektedir (Maguate vd., 2024).

Sürdürülebilir liderlik; tüm paydaşlar için uzun vadeli değer yaratmak amacıyla, paydaşların ihtiyaçlarını karşılamayı ve örgütün temel faaliyet alanını geliştirmeyi amaçlayan bir tür liderlik ve yönetim davranışı olan sürdürülebilir kalkınma ve liderliğin entegrasyonunun bir ürünüdür (Liao, 2022). Bu kavram; sürdürülebilirliğin çevresel, sosyal ve ekonomik ilkelerini grup, örgüt ve toplum bağlamında değerlendirerek ve sürdürülebilirlik fikirlerinin başarılı bir şekilde öğrenilmesini, çevre ile iş birliğini, sürdürülebilirlik ilkelerine dayalı başarılı öğrenmeyi ve insanların kendilerini ifade etmelerini teşvik ederek insanlara, gruplara ve örgütlere karşı sorumluluklar üstlenmeyi içeren bir liderlik türüdür (Şimanskienė ve Erika, 2014). Bir başka tanıma göre sürdürülebilir liderlik; uzun vadeli karar alma yeteneğine sahip olmayı, sistematik yeniliği teşvik etmeyi, sadık bir personel ekibi oluşturmayı ve yüksek kalitede ürünler, hizmetler ve çözümler sunmayı ifade eden bir kavramdır (Avery, 2005; Liao, 2022). Visser ve Courtice (2011)'a göre sürdürülebilir liderler, daha iyi bir dünya için harekete geçmeye

ilham veren ve destekleyen kişiler olarak belirtilmektedir. Mısırdalı Yangil (2016)'e göre ise sürdürülebilir liderler, “mevcut kaynakların gelecek nesile aktarımını temel amaç olarak gören bir vizyoner” olarak ifade edilmektedir.

Sürdürülebilir liderliğin temel yetkinleri; sistem düşüncesi, sosyal yenilik, sürdürülebilir okuryazarlık, aktif değerler, ileri görüşlülük, normatiflik, stratejik düşünme ve kişilerarası beceriler şeklindedir (van Norren ve Beehner, 2021). Sürdürülebilir liderlerin temel odak noktaları ise sürdürülebilir bir gelecek yaratmak için örgütün ve paydaşlarının uzun vadeli refahını sağlamaktır. Kısa vadeli kâr maksimizasyonunun genellikle her şeyin üstünde tutulduğu geleneksel liderlik modellerinin aksine, sürdürülebilir liderler paydaşların çıkarlarına öncelik vermektedir (Banori, 2025). Bununla beraber sürdürülebilir liderler; bilgi paylaşım kültürüne ve örgütsel öğrenmeye önem vermektedir (Abid vd., 2023). Ayrıca bu liderler, takipçilerinin farkındalıklarını, bakış açılarını, düşünce ve etkileşimlerini geliştirerek yenilikçi ve sürdürülebilir çözümler yaratmayı amaçlamaktadır (Waqar vd., 2024). Buna ek olarak sürdürülebilir liderler, etik standartları koruyarak takipçileri arasında güven ve itibar yaratmaktadır ve örgütlerinde dürüst ve sorumlu davranış kültürü oluşturmaktadır (Maguate vd., 2024).

2.2. Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşme, çalışan ile örgüt arasında var olan temel bağı yansıtan psikolojik bir durumdur ve bu nedenle de işyerindeki birçok önemli tutum ve davranışı açıklama ve tahmin etme potansiyeline sahiptir (Edwards, 2005). Bu kavram “bir karar verirken, bir veya daha fazla örgütsel rolü bulunan kişinin, seçim alternatiflerini değerlendirmede örgütün değerlerini veya çıkarlarını göz önünde bulundurması” ile ilgili bir durumu yansıtmaktadır (Miller vd., 2000).

Örgütsel özdeşleşme, belirli bir grup insanla bir olma duygusu olarak tanımlanmaktadır ve bu duygu, grubun başarısı ve başarısızlığına ilişkin algılanan deneyimleri içermektedir (Mael ve Tetrick, 1992). Bu kavram, kişinin örgütüyle ilgili inançlarını kimliğiyle bütünleştirdiğinde ya da benlik ve grup (örgüt) birleştiğinde kendini göstermektedir (Carmeli vd., 2007). Dutton ve diğerleri (1994) örgütsel özdeşleşmenin, bir kişinin benlik kavramının algılanan örgütsel kimlikle aynı nitelikleri içermesi durumunda kurulan “bilişsel bir bağ” olduğunu iddia etmektedir (Nakra, 2006). Bu noktada da örgütsel özdeşleşmenin belirli bir örgüte üyelikle ilişkilendirilen özel bir sosyal kimlik biçimi olduğu ileri sürülmektedir ve çalışanların örgütsel üyeliklerini bilişsel (örneğin örgütsel değerleri içselleştirme), duygusal (örneğin örgütün bir parçası olmaktan gurur duyma) ya da her iki şekilde kendi benlik kavramlarıyla ilişkilendirdiği ima edilmektedir (Moriani vd., 2011).

Genel olarak çalışanlar, örgütleriyle ne kadar özdeşirlerse çabalarını örgüte katmaya ve örgütte var olmaya o kadar hazır hissetmektedir (Ngo vd., 2012). Bu bağlamda da yüksek özdeşleşmeye sahip çalışanların yüksek iş tatmini gösterdiği, iş arkadaşlarına karşı olumlu tutumlar geliştirdiği, yüksek işe bağlılık gösterdiği ve iş performansına daha fazla çaba harcamakla beraber yüksek müşteri odaklılık sergilediği belirtilmektedir (Vijayakumar ve Padma, 2014). Ayrıca yüksek özdeşleşmeye sahip kişilerin, yeni beceriler ve bilgiler edinme konusunda daha fazla motive olduğu ve yükselen bir refah duygusu yaşadığı da ileri sürülmektedir (Kazmi ve Javaid, 2022). Literatürde yapılan çalışmalarda ise örgütsel özdeşleşmenin duygusal bağlılık, iş tatmini ve örgütsel tatmin, işe bağlılık, örgütsel sadakat, mesleğe ve çalışma grubuna bağlılık ve ekstra rol davranışı ile pozitif yönde (Jones ve Volpe, 2011); işten ayrılma niyeti ve işten ayrılma davranışlarıyla da negatif yönde ilişkilere sahip olduğu belirtilmektedir (Sezici, 2015).

2.3. İşyerinde Mutluluk

İşyerinde mutluluğun hem bireyler hem de örgütler açısından bir dizi olumlu faydalar sağlaması nedeniyle araştırmacıların bu konuya yönelik ilgileri giderek artmaktadır (Singh ve Aggarwal, 2018). Mutluluk; insanların yaşamlarına ilişkin değerlendirmelerini ifade eden bir kavramdır ve hem kişisel memnuniyete ilişkin bilişsel yargıları hem de ruh hali ve duygulara ilişkin duygusal değerlendirmeleri içermektedir (Kesebir ve Diener, 2008). İşyeri mutluluğu ise; işin kendisi, özellikleri ve bir bütün olarak örgütün geneli hakkında olumlu duygulara ve ayrıca işyerinde hoş yargılara (olumlu tutumlar) veya hoş

deneyimlere (olumlu hisler, ruh halleri) sahip olmayı ifade etmektedir (Fisher, 2010; Fitriana vd., 2022). Bir diğer deyişle bu kavram; işyerinde olumlu duyguların yaygın olması ve bireylerin işlerinde potansiyellerini ortaya koyup geliştirmeleri ve yaşamdaki hedeflerine ulaşmada ilerleme kaydetmelerine yönelik algılamaları ile ilgilidir (de Sousa ve Porto, 2015). Pryce-Jones ve Lindsay (2014)’a göre ise işyerinde mutluluk; “performansı en üst düzeye çıkarmak ve potansiyeli gerçekleştirmek için eylemde bulunmayı sağlayan bir zihniyet”tir. Salas-Vallina ve Alegre (2021) işyerinde mutluluğu; işe angeje olma, iş tatmini ve örgüte bağlılık olmak üzere üç boyutta ele almaktadır. Buna göre işe angeje olma, insanların kendilerini işlerine adanmış olarak ifade edilirken; iş tatmini, kişinin işini veya iş deneyimlerini değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkan hoş veya olumlu duygusal durumu ifade etmektedir. Örgüte bağlılık ise örgütün hedefleriyle özdeşleşme, bu hedefler doğrultusunda çaba sarf etme isteği ve örgütte kalmaya yönelik güçlü bir istek olarak tanımlanmaktadır (Salas-Vallina ve Alegre, 2021).

İşyerinde mutluluk hisseden çalışanların, çalışmaya ve üretkenliklerini artırmaya daha fazla odaklanma eğiliminde oldukları belirtilmektedir. Ayrıca mutlu çalışanların, mutsuz çalışanlara kıyasla görevlerini daha iyi yerine getirdikleri ve başkalarına yardım etme eğiliminde oldukları da ifade edilmektedir (Rahmi, 2018). Buna ek olarak işyerinde mutlu çalışanların daha enerjik, işlerine daha bağlı, daha motive, daha özgüvenli ve daha fazla hedeflerine ulaşabilme potansiyeline sahip olduğu da belirtilmektedir (Pryce-Jones, 2010).

III. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Çalışmanın Amacı ve Hipotezleri

Kesitsel ve açıklayıcı nitelikte olan bu çalışmanın amacı; sürdürülebilir liderliğin örgütsel özdeşleşmeye ve işyerinde mutluluğa etkisini incelemektir. Çalışmanın bir başka amacı da sürdürülebilir liderliğin örgütsel özdeşleşmeye etkisinde işyerinde mutluluğun aracı rolü olup olmadığını ortaya koymaktır. Bu amaçlar doğrultusunda da çalışmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir:

H₁: Katılımcıların sürdürülebilir liderliğe yönelik algıları örgütsel özdeşleşme algıları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₂: Katılımcıların sürdürülebilir liderliğe yönelik algıları işyerinde mutluluk algıları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₃: Katılımcıların sürdürülebilir liderliğe yönelik algılarının örgütsel özdeşleşmeye etkisinde işyerinde mutluluğun aracı rolü vardır.

3.2. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini, Ankara ilinde yer alan ve özel bir hastanede çalışmakta olan hastane personeli (hekim, hemşire, büro personeli vb. gibi) oluşturmaktadır (N= 450). Çalışmada örneklem seçilmemiş ve çalışmaya katılmayı kabul eden tüm katılımcılara anket uygulanmıştır. Sonuç olarak da çalışmaya 191 kişi katılım sağlamıştır.

3.3. Verilerin Toplanması

Çalışmanın verileri, 21 Nisan-9 Mayıs 2025 tarihleri arasında yüz yüze olarak anket yöntemi ile toplanmıştır. Anket formu dört bölümden oluşmaktadır ve formun birinci bölümünde, katılımcıların sürdürülebilir liderliğe yönelik algılarını belirlemek amacıyla Dalati ve diğerleri (2017) tarafından derlenen, Zorlu ve Korkmaz (2020) tarafından da Türkçe’ye uyarlanıp geçerlik ve güvenirliği test edilen 10 madde ve tek boyuttan oluşan “Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği” yer almaktadır. İkinci bölümde, katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerini ölçmek için Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen, Ersöz ve Çiftçi (2022) tarafından geçerlik ve güvenirliği yapılan, 6 maddeden ve tek boyuttan oluşan “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” kullanılmıştır. Üçüncü bölümde, katılımcıların

işyerindeki mutluluk algılarını ölçmek için Salas-Vallina ve Alegre (2021) tarafından geliştirilen Bilginoğlu ve Yozgat (2020) tarafından da ölçeğin Türkçe güvenirlik ve geçerliği yapılan “İşyerinde Mutluluk Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek üç alt boyuttan (işe angaje olma, iş tatmini, örgüte bağlılık) ve 9 maddeden oluşmaktadır. Her üç ölçekteki maddelere ilişkin katılım düzeyleri “1=Kesinlikle Katılmıyorum” ve “5=Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde 5’li Likert tipinde puanlandırılmaktadır. Son bölümde ise katılımcıların tanımlayıcı özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır.

3.4. Verilerin Analizi

Çalışmanın analizleri için IBM AMOS 23.0 ve IBM SPSS 27.0 paket programlarından yararlanılmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemler kullanılmış, geçerlik analizi, güvenirlik analizi, korelasyon analizi ve yol analizi yapılmıştır.

3.5. Geçerlik ve Güvenirlik Analizi

Çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerliğini ve güvenirliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmış ve Cronbach alfa katsayılarına bakılmıştır. Yapılan güvenirlik analizi sonucunda “Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği”nin geneli için Cronbach alfa değeri 0,955 olarak hesaplanmıştır. Zorlu ve Korkmaz (2020) tarafından ise ölçeğin bütünü için Cronbach alfa değeri 0,950 olarak bulunmuştur. Ersöz ve Çiftçi (2022) “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği”nin bütünü için Cronbach alfa değerini 0,901 olarak saptarken bu çalışmada 0,841 olarak bulgulanmıştır. Bilginoğlu ve Yozgat (2020) “İşyerinde Mutluluk Ölçeği”nin geneli için Cronbach alfa değerini 0,89 olarak tespit ederken bu çalışmada 0,853 olarak belirlenmiştir. Literatürde, alfa katsayısı 0,80-1,00 arasında değişen ölçeklerin yüksek güvenirliğe sahip olduğu ifade edilmektedir (Alpar, 2011). Dolayısıyla bu çalışmada kullanılan ölçeklerin yüksek düzeyde güvenilir olduğu belirtilebilmektedir.

Çalışmada ölçeklerin yapı geçerliğinin doğrulanıp doğrulanmadığını belirlemek için DFA yapılmıştır. Analizler yapılırken literatürde belirtilen kuramsal gerçekler (Tabachnick ve Fidell, 2018; Finch vd., 2016; Kline, 2015; Bayram, 2010) ve modelin önermiş olduğu düzeltmeler dikkate alınmış ve aynı boyut altında olan maddelerden modele en yüksek katkıyı yapanlar, kovaryans oklarıyla bağlanarak yeniden hesaplanmıştır. İlk olarak katılımcıların sürdürülebilir liderliğe yönelik algılarını ölçmek amacıyla kullanılan “Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği”nin geçerliği test edilmiştir. Gerçekleştirilen tek faktörlü DFA sonucunda madde 2, yüksek hata terimi içerdiğinden analiz dışında bırakılmıştır. Bununla birlikte model tarafından oluşturulan modifikasyon düzeltmeleri doğrultusunda SL1↔SL3, SL3↔SL9 ve SL5↔SL9 maddeleri kovaryans okları ile birbirine bağlanarak hata terimleri minimize edilmiştir. Literatürde genel kabul görmüş model uyum iyiliği değerleri ile model tarafından üretilen değer uyumlu olduğundan “Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği”nin yüksek düzeyde geçerli olduğu belirlenmiştir (Tablo 1).

Çalışmada katılımcıların örgütsel özdeşleşme algılarını ölçmek amacıyla kullanılan “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği”nin yapı geçerliği tek faktörlü DFA analizi ile test edilmiştir. Analiz sonucunda madde 1, düşük faktör yükü (0,23) gösterdiği; madde 2 ise hem görece düşük faktör yükü (0,38) hem de yüksek düzeyde hata terimi içerdiğinden analiz dışında tutulmuştur. Ayrıca model tarafından oluşturulan modifikasyon düzeltmeleri doğrultusunda ÖÖ4↔ÖÖ5 maddeleri kovaryans oku ile bağlanmıştır. Katılımcıların işyerinde mutluluk düzeylerini ölçmek amacıyla kullanılan üçüncü ve son ölçek olan “İşyerinde Mutluluk Ölçeği”nin geçerliği test edilmiştir. İlk olarak ölçek alt boyutlarının geçerliğini doğrulamak için gerçekleştirilen birinci düzey DFA analizi sonucunda madde 4, çapraz/binişik yük göstermesi ve modele daha yüksek bir katkı sağlaması amacıyla analizden çıkarılmıştır. Bunun yanında model tarafından oluşturulan modifikasyon düzeltmeleri doğrultusunda İM7↔İM8 maddeleri kovaryans oku ile bağlanmıştır. Bu işlemten sonra tekrarlanan analiz sonucunda model tarafından üretilen uyum iyiliği değerleri, literatürde kabul gören eşik değerleri aştığı için ölçeğin birinci düzey DFA yapısı yüksek düzeyde geçerlidir. Daha sonra ölçeğin genelini geçerliğini test etmek için ikinci düzey DFA yapılmıştır. Birinci düzey DFA analizinde gerçekleştirilen işlemlerin aynısı yeniden yapıldıktan sonra “İşyerinde Mutluluk” adıyla genel bir boyut oluşturulmuş ve analiz gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda herhangi bir düzeltme ve madde çıkarma işlemi olmasına gerek

kalmaksızın ölçeğin ikinci düzey DFA yapısı doğrulanmıştır. Sonuç olarak da “İşyerinde Mutluluk Ölçeği”nin yüksek düzeyde geçerli olduğu belirlenmiştir (Tablo 1).

Tablo 1. DFA Modellerine İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

Kabul Edilebilir Değerler	X ²	df	p p≥0,05	X ² /df 3≤χ ² /sd≤5	GFI ≥0,90	CFI ≥0,90	NFI ≥0,90	TLI ≥0,90	SRMR ≤0,08	RMSEA ≤0,08
^a SL	57,962	24	0,000	2,415	0,943	0,979	0,965	0,969	0,23	0,86
^a ÖÖ	0,248	1	0,000	0,248	0,999	1	0,999	1	0,006	-
^b İM	34,395	16	0,005	2,150	0,957	0,976	0,956	0,958	0,48	0,78
^c İM	39,153	17	0,002	2,303	0,953	0,971	0,950	0,952	0,64	0,83

^a: Tek Faktörlü DFA

^b: Birinci Düzey Çok Faktörlü DFA

^c: İkinci Düzey Çok Faktörlü DFA

SL= Sürdürülebilir Liderlik; ÖÖ= Örgütsel Özdeşleşme; İM= İşyerinde Mutluluk

IV. BULGULAR

Tablo 2’de çalışmaya katılanların tanımlayıcı bulguları incelendiğinde; katılımcıların yaş ortalamasının 36,18, %64,4’ünün kadın, %54,5’inin evli ve %26,2’sinin lise düzeyinde eğitime sahip olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların %32,5’i diğer sağlık personeli, %26,7’si ise yardımcı hizmet personeli olarak görev yapmaktadır. Ayrıca katılımcıların mevcut çalıştıkları kurumda toplam çalışma süresi ortalaması 3,91 yıldır.

Tablo 2. Katılımcıların Tanımlayıcı Bulguları

Değişkenler	Özellik	N	%
Yaş	Min=23; Maks=65; Ort=36,18	191	100
Cinsiyet	Kadın	123	64,4
	Erkek	68	35,6
Medeni Durum	Evli	104	54,5
	Bekâr	87	45,5
	İlköğretim	30	15,7
	Lise	50	26,2
	İki Yıllık Yüksekokul (Önlisans)	39	20,4
	Dört Yıllık Yüksekokul/Fakülte	42	22,0
Eğitim	Yüksek lisans ya da Doktora	13	6,8
	Tıpta Uzmanlık	17	8,9
	Hekim	20	10,5
	Hemşire/Ebe	37	19,4
	Diğer Sağlık Personeli	62	32,5
Hastanedeki Görev	Büro Personeli	21	11,0
	Yardımcı Hizmet Personeli	51	26,7
Mevcut Kurumda Toplam Çalışma Süresi	Min= 0,5 yıl; Maks=24; Ort=3,91	191	100

Çalışmada gerçekleştirilen tanımlayıcı analizlere göre; katılımcıların sürdürülebilir liderlik ölçeğine verdikleri cevapların puan ortalaması $\bar{X}=3,76$; örgütsel özdeşleşme ölçeğine verdikleri cevapların puan ortalaması $\bar{X}=3,64$ ve işyerinde mutluluk ölçeğine verdikleri cevapların puan ortalaması $\bar{X}=3,37$ ’dir. Korelasyon analizi sonuçlarına göre; sürdürülebilir liderlik ile örgütsel özdeşleşme ($r=0,301$, $p<0,01$) arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ve sürdürülebilir liderlik ile işyerinde mutluluk ($r=0,550$, $p<0,01$) arasında ise pozitif yönlü orta düzede bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca örgütsel özdeşleşme ile işyerinde mutluluk ($r=0,482$, $p<0,01$) arasında da pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur (Tablo 3).

Tablo 3. Çalışma Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Sürdürülebilir Liderlik	Örgütsel Özdeşleşme	İşyerinde Mutluluk	$\bar{X}$	S.S.
Sürdürülebilir Liderlik	1			3,76	0,90
Örgütsel Özdeşleşme	0,301*	1		3,64	1,00
İşyerinde Mutluluk	0,550*	0,482*	1	3,37	0,76

S.S.=Standart Sapma, *p<0,01

Çalışmada oluşturulan hipotezleri test etmek amacıyla AMOS 23.0 paket programından yararlanılmış ve verilerin normal dağılım göstermesi nedeniyle de Maximum likelihood hesaplama yöntemi kullanılmıştır. Ölçüm modeli literatürde genel kabul görmüş model uyum iyiliği değerleri dikkate alınarak test edilmiştir. İlk olarak çalışma kapsamında oluşturulan iki ayrı yol analizi test edilmiş ve modeller doğrulanmıştır. Daha sonra aracılık hipotezi test edilmiştir. Aracılık modeli oluşturulduktan sonra söz konusu modelin doğrulanabilmesi için model tarafından önerilen düzeltme önerileri doğrultusunda “İşyerinde Mutluluk Ölçeği”nde madde 1; “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği”nde madde 4 ve “Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği”nde madde 4, madde 7 ve madde 9 yüksek hata terimleri içerdiğinden ölçüm modelinden çıkarılmış ve model doğrulanmıştır (Şekil 1). Yol katsayılarının anlamlılıklarını değerlendirmek için bootstrap tekniği ile 10.000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilmiş ve analiz sonuçları bootstrap tekniği ile elde edilen güven aralıklarına göre değerlendirilmiştir (Hayes, 2022). Bootstrap tekniği ile yapılan yol analizlerinde çalışma hipotezinin doğrulanabilmesi için analiz sonucunda elde edilen düzeltilmiş yanlışlık ve hızlandırılmış güven aralığı (%95) değerlerinin sıfır değerini içermemesi gerekmektedir (Fritz ve MacKinnon, 2007; MacKinnon ve Fairchild, 2009; MacKinnon vd., 2004; Hayes, 2022). Bu doğrultuda yapılan iki ayrı yol analizi ve aracılık hipotezine ilişkin yol analizi sonuçları Tablo 4’te yer almaktadır.

Tablo 4. Basit ve Aracı Etki Analizine Yönelik Yol Analizi Sonuçları

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri			
	İşyerinde Mutluluk		Örgütsel Özdeşleşme	
	b	SH	b	SH
H_1 (Sürdürülebilir Liderlik → Örgütsel Özdeşleşme)	-	-	0,337**	0,070
R^2	-	-	$R^2=,149$	
Kritik Oran (C.R= 4,836)	(YDH GA= 0,196, 0,509)			
H_2 (Sürdürülebilir Liderlik → İşyerinde Mutluluk)	0,257**	0,045	-	-
R^2	$R^2=0,381$		-	-
Kritik Oran (C.R= 5,767)	(YDH GA= 0,148 0,427)			
H_3 Dolaylı etki (Sürdürülebilir Liderlik →İşyerinde Mutluluk → Örgütsel Özdeşleşme)			0,363**	
			(YDH GA= 0,143, 0,717)	
	$R^2=0,318$			

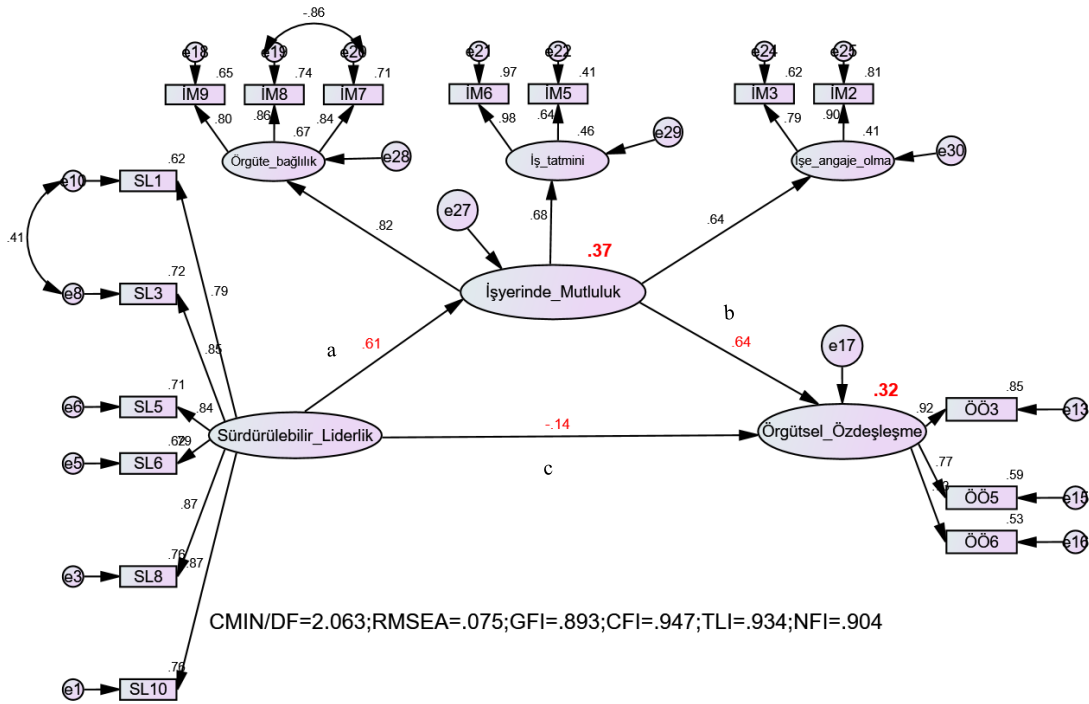
**p<0,01; SH= Standart Hata; YDH GA= Yanlılığı Düzeltilmiş ve Hızlandırılmış Güven Aralığı

Çalışmada oluşturulan birinci modele göre; sürdürülebilir liderlik, örgütsel özdeşleşmeyi istatistiksel olarak artırmaktadır ($b=0,337$, $C.R=4,836$, $p<0,001$) ve sürdürülebilir liderlik, örgütsel özdeşleşme üzerinde varyansın %15’ini açıklamaktadır. İkinci modelde de sürdürülebilir liderlik, işyerinde mutluluğu artırmaktadır ($b=0,257$, $C.R=5,767$, $p<0,001$) ve sürdürülebilir liderlik, işyeri mutluluğunda varyansın %38’ini açıklamaktadır. Bir başka ifadeyle işyerindeki mutluluğun %38’inin gözlenen nedeni sürdürülebilir liderliktir. Bu sonuçlara göre H_1 ve H_2 hipotezleri doğrulanmaktadır. Çalışmada oluşturulan üçüncü hipotez doğrultusunda sürdürülebilir liderlik ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide işyerinde mutluluğun aracı rolü test edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre sürdürülebilir liderlik ile

örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide işyerinde mutluluğun aracı rolünün istatistiksel olarak anlamlı ve olumlu yönde olduğu bulgulanmıştır ($b=0,363$, %95 YDH GA [0,143, 0,717]). Buna göre de H_3 hipotezi kabul edilmiştir (Tablo 4).

Şekil 1’de sürdürülebilir liderliğin, işyerinde mutluluk aracılığıyla örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı bir şekilde etkilediği görülmektedir. Şekilde yer alan a yolu, sürdürülebilir liderliğin işyerinde mutluluk üzerindeki etkisini; b yolu, sürdürülebilir liderlik ve işyerinde mutluluğun birlikte örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini; c yolu ise sürdürülebilir liderliğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini yansıtmaktadır.

Şekil 1. İşyerinde Mutluluğun Aracılık Rolüne İlişkin Yol Analizi Sonuçları



V. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmanın amacı sürdürülebilir liderliğin örgütsel özdeşleşmeye ve işyerinde mutluluğa etkisini incelemek ve sürdürülebilir liderliğin örgütsel özdeşleşmeye etkisinde işyerinde mutluluğun aracı rolü olup olmadığını ortaya koymaktır. Literatürde bu değişkenleri hastane personeli üzerinde bir arada inceleyen araştırmalar bulunmadığı için çalışma sonuçlarının literatüre önemli bir katkı sağlayacağına inanılmaktadır.

Yapılan bu çalışmada katılımcıların sürdürülebilir liderliğe yönelik algılarının ortalamanın üzerinde bir düzeyde olduğu belirlenmiştir. Sayan ve Mutlu (2025)’nin sağlık çalışanları ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında da katılımcıların sürdürülebilir liderlik algılarının 3,27/5,00 ile ortalamanın üzerinde olduğu bulgulanmıştır. Ashfaq ve diğerlerinin (2025) Pakistan’da özel ve kamu sektörü hastanelerinde çalışan sağlık çalışanları ile yürüttükleri çalışmalarında sürdürülebilir liderlik algısı 3,56 ile ortalamanın üzerinde tespit edilmiştir. Yeşiladağ ve diğerlerinin (2024) çalışmalarında ise yöneticilerin sürdürülebilir liderlik davranışları, katılımcılar tarafından genel olarak orta düzeyin üzerinde değerlendirilmiştir. Yine Abid ve diğerlerinin (2023) çalışmalarında da sürdürülebilir liderlik ölçeğinin ortalaması 3,63/5,00 ile orta düzeyin üzerinde tespit edilmiştir. Senem ve Öztürk (2024)’ın sağlık sektöründe çalışanlar üzerinde yürüttükleri çalışmalarında sürdürülebilir liderlik, katılımcılar tarafından olumlu olarak algılanmıştır. Meşe ve diğerleri (2024) tarafından yapılan çalışmada ise katılımcıların sürdürülebilir liderlik ölçeğine verdikleri cevapların puan ortalamasının yüksek düzeyde olduğu ortaya koyulmuştur. Hatipoğlu ve

Akduman (2025)'ın çalışmalarında sürdürülebilir liderlik ölçeğinin ortalama puanı 3,71 olarak bulunmuş ve katılımcıların şirket yöneticilerinin sürdürülebilir liderliğine ilişkin algılarının yüksek olduğu bulgulanmıştır. Iqbal ve Piwovar-Sulej (2022) ile Zorlu ve Korkmaz (2020)'ın çalışmalarında ise katılımcıların sürdürülebilir liderliğe yönelik ortalamalarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Sürdürülebilir liderlik, tüm paydaşların yaşamlarını iyileştirmek için çaba gösteren, kişisel, örgütsel ve toplumsal düzeylerde sürdürülebilirliğin temel değerlerini vurgulayan bir liderlik tarzını yansıtmaktadır (Abid vd., 2023). Örgütsel süreçlerde başarıyı yakalayabilme noktasında da sürdürülebilir liderlik özelliklerine sahip liderlere ihtiyaç duyulmaktadır. Dolayısıyla bu çalışmada sürdürülebilir liderliğe yönelik algının yüksek düzeylere yakın olması örgütte olumlu bir duruma işaret etmektedir.

Çalışmada katılımcıların örgütsel özdeşleşme algılarının ortalamanın üzerinde bir düzeyde olduğu ortaya koyulmuştur. Erkuş Küçükkeleş ve Çetin (2023)'in hemşireler üzerinde yürüttükleri çalışmalarında da hemşirelerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin ortalamanın üzerinde olduğu bulgulanmıştır. Özer ve diğerleri (2021) ile Yüksel ve diğerlerinin (2021) özel hastanelerde gerçekleştirdikleri çalışmalarında ise katılımcıların örgütsel özdeşleşme algılarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Özişli (2023)'nin sağlık çalışanları üzerinde yürüttükleri çalışmalarında da katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yüksek olduğu bulgulanmıştır. Saygılı ve diğerleri (2019) ile Turgut ve Akbolat (2017)'in kamu hastanelerinde çalışan sağlık personeli üzerinde yürüttükleri çalışmalarında katılımcıların örgütsel özdeşleşme algılarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Yine Şantaş ve diğerlerinin (2016) bir eğitim ve araştırma hastanesinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında katılımcıların orta düzeyde özdeşleşme algısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Yüksek düzeyde örgütsel özdeşleşmeye sahip çalışanların, örgütlerinin değerlerini, normlarını ve faydalarını kendi benlikleriyle daha iyi içselleştirebildiği, örgütleriyle ilgili faktörlere ilişkin algılarını ve anlayışlarını geliştirebildiği ve sonuç olarak da bu durumun örgütlerde olumlu tutumlara ve davranışlara yol açabildiği belirtilmektedir (Lin vd., 2022). Bu nedenle de örgütlerde, çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerini güçlendirici uygulamalara yer verilmesinin oldukça önemli olduğu belirtilebilmektedir.

Bu çalışmada katılımcıların işyerinde mutluluk algılarının orta düzeyin üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Akdoğan ve Ataman (2024)'ın özel hastanelerde çalışanlar üzerinde yürüttükleri çalışmalarında katılımcıların işyeri mutluluğuna yönelik algılarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Loureiro ve diğerlerinin (2023) hemşireler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında da hemşirelerin orta düzeyde işyeri mutluluğu algısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Çelik ve Durmuş (2024)'un devlet hastanelerinde çalışan sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmalarında ise katılımcıların işyerinde mutluluk ölçeğine 2,93 ortalama ile orta düzeyde puan verdikleri bulgulanmıştır. Yine Kaya (2024)'nın Antalya'da bir ilçe devlet hastanesinde görev yapan sağlık çalışanları üzerinde yürüttüğü çalışmasında katılımcıların işyerinde mutluluk düzeyleri orta seviyede tespit edilmiştir. Özer (2025)'in sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmasında da katılımcıların işyeri mutluluğu değişkeninde olumlu seviyelerde (Ort: 3,12/5,00) bir tutum sergilediği belirlenmiştir. İşyerinde mutluluk algısının olumlu olması, sağlık çalışanlarının sağlık hizmeti sunumunu daha verimli ve daha kaliteli gerçekleştirebilmesi noktasında önemli bir gösterge olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle de sağlık çalışanlarının işyerinde mutlu olmalarına teşvik edici faktörlerin (çalışma koşulları, eğitim imkanları, maaş vb. gibi) yönetici/liderler tarafından dikkate alınmasının ve/veya iyileştirilmesinin oldukça önemli olduğu düşünülmektedir.

Çalışmada yapılan analizler sonucunda sürdürülebilir liderlik ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğu belirlenmiş ve sürdürülebilir liderlik algısının örgütsel özdeşleşme üzerinde toplam varyansın %15'ini açıklayarak, sürdürülebilir liderlik algısının yükselmesinin örgütsel özdeşleşmeyi istatistiksel olarak artırdığı ortaya koyulmuştur. Güzel ve Duran (2024)'ın Konya ilinde bulunan bir üniversite hastanesinin tıbbi personeli üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında sürdürülebilir liderlik ve örgütsel özdeşleşme arasında güçlü ve pozitif yönde bir ilişki elde edilmiş ve sürdürülebilir liderliğin örgütsel özdeşleşmeyi yordadığı bulgulanmıştır. Polat ve diğerlerinin (2023) eğitim kurumlarında gerçekleştirdikleri çalışmalarında da sürdürülebilir liderlik ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Karabetyan (2023)'in üniversitelerde yürüttüğü çalışmasında ise sürdürülebilir liderlik ve örgütsel özdeşleşme arasında istatistiksel olarak anlamlı ve

pozitif bir ilişki ($\beta=0,389$, $p<0,01$) olduğu bulgulanmıştır. Çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri yükseldikçe, örgütlerinde kalmaya devam edeceği ve örgütün çıkarları doğrultusunda en uygun kararları alarak örgütsel başarıya katkıda bulunacağı belirtilmektedir (Erkuş Küçükkelepçe ve Çetin, 2023). Bu noktada da çalışanların örgütleriyle özdeşleşmelerinde önemli katkısı olan liderlerin sürdürülebilir bir liderlik yaklaşımıyla hareket etmelerinin örgütlerde olumlu bir etki yaratacağı ifade edilebilmektedir.

Çalışmada yapılan analizler sonucunda sürdürülebilir liderlik ile işyerinde mutluluk arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğu belirlenmiş ve sürdürülebilir liderlik algısının işyerinde mutluluk üzerinde toplam varyansın %38'ini açıklayarak, sürdürülebilir liderlik algısının yükselmesinin işyerinde mutluluğu istatistiksel olarak artırdığı ortaya koyulmuştur. Gökgöz (2023)'ün sağlık çalışanları üzerinde yürüttüğü çalışmasında da sürdürülebilir liderlik ile işte mutluluk arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiş ve sürdürülebilir liderlik algısındaki bir puanlık artışın işte mutluluk algısında 0,76 puanlık bir artışa neden olduğu belirlenmiştir. AL-Janabi (2024)'nin çalışmasında da sürdürülebilir liderliğin iş mutluluğu üzerinde önemli bir etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Banerjee ve diğerlerinin (2024) çalışmalarında ise sürdürülebilir liderliğin mutlu bir çalışma ortamı yaratmada ve çalışanların genel refahını iyileştirmede önemli bir rol oynadığı tespit edilmiştir. Abid ve diğerlerinin (2023) sağlık çalışanları üzerinde yürüttükleri çalışmalarında sürdürülebilir liderliğin iyilik durumu üzerinde etkisi olduğu ortaya koyulmuştur. Iqbal ve Piwovar-Sulej (2022) ile Ahsan ve Khawaja (2024)'nin çalışmalarında ise sürdürülebilir liderlik ile çalışanların iyilik durumu/mutluluğu arasında pozitif bir ilişki olduğu bulgulanmıştır. Yine Ayad ve diğerlerinin (2025) çalışmalarında da sürdürülebilir liderlik uygulamaları ile çalışan mutluluğu/iyiliği arasında önemli, pozitif ve doğrudan ilişkiler tespit edilmiştir. Wamu ve Winkler (2023)'in Almanya ve İsveç'teki küçük ve orta ölçekli işletmelerde yürüttükleri çalışmalarında ise sürdürülebilirlik liderlik uygulamalarının benimsenmesi ile çalışan memnuniyeti arasında olumlu bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak bu çalışmada sürdürülebilir liderliğin, çalışanların işyerinde mutlu olmaları konusunda önemli bir belirleyici olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle de sağlık çalışanlarının motivasyonlarını artırmak ve mutluluk düzeylerini iyileştirmek için sağlık kurumlarında sürdürülebilir liderliğin benimsenmesi önerilmektedir (Abid vd., 2023).

Çalışmada sürdürülebilir liderliğin örgütsel özdeşleşmeye etkisinde işyerinde mutluluğun aracı rolü olduğu tespit edilmiş ve sürdürülebilir liderlik ile işyerinde mutluluğun örgütsel özdeşleşme üzerinde varyansın %31,8'ini açıkladığı belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre; belirli bir düzeyde sürdürülebilir liderlik algısına sahip kişilerin işyerinde mutluluk algısı artış göstermektedir. Olumlu işyerinde mutluluk algısı ise örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkilemektedir. Bu nedenle de sürdürülebilir liderliğe ve işyerinde mutluluğu yönelik algının olumlu olduğu örgütlerde örgütsel özdeşleşme algısı daha da yükselmektedir. Bu noktada da örgütlerde liderlerin, sürdürülebilir bir liderlik yaklaşımıyla hareket etmesi sonucunda çalışanların örgütleriyle daha fazla özdeşleşeceği ve işyerlerinde daha mutlu duygulara sahip olacakları belirtilebilmektedir.

Sınırlılıklar: Bu çalışma, bir sağlık kuruluşunda yürütüldüğü için sonuçların genellenmesi ile ilgili olarak bir sınırlılığa sahiptir. Buna ek olarak çalışma, gönüllü katılıma dayandığı için katılımcıların ölçeklere ilişkin soruları öznel olarak değerlendirdikleri varsayılmıştır. Ayrıca çalışma kesitsel niteliktedir ve çalışmanın yapıldığı zaman dilimi ile sınırlıdır. Bu çalışmada değişkenler arasındaki ilişki ve etkileşim belirlenirken araştırma sonuçlarını etkileyebilecek olası kovaryant/karıştırıcı faktörler kontrol altına alınmamıştır. Bu durum ise çalışmanın içsel geçerliliğini sınırlandırmıştır.

Etik Kurul İzni: Çalışmanın etik kurul izni Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan (Tarih: 16.04.2025, Karar No: GO 2025/1306) alınmıştır.

KAYNAKLAR

- Abid, G., Contreras, F., Rank, S., & Ilyas, S. (2023). Sustainable leadership and wellbeing of healthcare personnel: A sequential mediation model of procedural knowledge and compassion. *Frontiers in Psychology*, 13, 1039456.
- Ahsan, M.J., & Khawaja, S. (2024). Sustainable leadership impact on environmental performance: Exploring employee well-being, innovation, and organizational resilience. *Discover Sustainability*, 5, 317.
- Akdoğan, E., & Ataman, G. (2024). Sağlık sektöründe işkolikliğın işyeri mutluluğuna etkisi üzerine bir araştırma. *İktisat İşletme ve Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 3(2), 212-249.
- AL-Janabi, M.A.J. (2024). The role of sustainable leadership in achieving job happiness an analytical study of the opinions of a sample of employees working in the men's clothing factory in Najaf Governorate. *American Journal of Economics and Business Management*, 7(3), 1-12.
- Alpar, R. (2011). *Uygulamalı çok değişkenli istatistiksel yöntemler* (Üçüncü baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ashfaq, F., Abid, G., Ilyas, S., & Elahi, A.R. (2025). Sustainable leadership and work engagement: Exploring sequential mediation of organizational support and gratitude. *Public Organization Review*, 25, 231-252.
- Avery, G.C. (2005). *Leadership for sustainable futures: Achieving success in a competitive world*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Ayad, T.H., Dwedar, M.A., & Elrayah, M. (2025). Effect of sustainable leadership practices on employee well-being at tour operators: The mediating role of job satisfaction. *International Journal of Innovative Research and Scientific Studies*, 8(3), 1334-1345.
- Banerjee, R., Chauhan, A.S., Banerjee, S., & Moniruzzaman (2024). Understanding employee well-being in the education industry through the innovative approach of sustainable leadership. In: N. Joshi, F. Malik, C. Gulati, & A. Dubey (Eds.), *Fostering industry-academia partnerships for innovation-driven trade* (pp. 131-146). IGI Global Scientific Publishing.
- Banori, A. (2025). Synergy between sustainable leadership and stakeholder management towards project performance. *Journal of Asian Development Studies*, 14(1), 233-247.
- Bayram, N. (2010). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: AMOS uygulamaları* (1. baskı). Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Bilginoğlu, E., & Yozgat, U. (2020). İşyerinde mutluluk ölçeğı Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Journal of Yasar University*, 15(Special Issue), 201-206.
- Boeske, J., & Murray, P.A. (2022). The intellectual domains of sustainability leadership in SMEs. *Sustainability*, 14(4), 1978.
- Carmeli, A., Gilat, G., & Waldman, D.A. (2007). The role of perceived organizational performance in organizational identification, adjustment and job performance. *Journal of Management Studies*, 44(6), 972-992.
- Çelik, M., & Durmuş, A. (2024). İş performansında presentizmın etkisi: İş yerinde mutluluğın aracılık rolü. *Mevzu: Sosyal Bilimler Dergisi*, 12, 1027-1064.

- Dalati, S., Raudeliūnienė, J., & Davidavičienė, V. (2017). Sustainable leadership, organizational trust on job satisfaction: Empirical evidence from higher education institutions in Syria. *Business, Management and Economics Engineering*, 15(1), 14-27.
- de Sousa, J.M., & Porto, J.B. (2015). Happiness at work: Organizational values and person-organization fit impact. *Paidéia*, 25(61), 211-220.
- Dutton, L.E., Dukerich, J.M., & Harquail, C.V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39, 239-263.
- Edwards, M.R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 207-230.
- Erkuş Küçükkeleşçe, G., & Çetin, Y. (2023). The effect of nurses' perceived organizational support on organizational identification, job stress and intention to leave. *International Journal of Health Services Research and Policy*, 8(2), 75-85.
- Ersöz, S., & Çiftçi, G.E. (2022). Çalışanlarda farklılıkların yönetimi ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi. *Hitit Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(2), 297-317.
- Finch, W.H., French, B.F., & Immekus, J.C. (2016). *Applied psychometrics using SPSS and AMOS*. USA: Information Age Publishing.
- Fisher, C.D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412.
- Fitriana, N., Hutagalung, F.D., Awang, Z., & Zaid, S.M. (2022). Happiness at work: A cross-cultural validation of happiness at work scale. *PLoS ONE*, 17(1), e0261617.
- Fritz, M.S., & MacKinnon, D.P. (2007). Required sample size to detect the mediated effect. *Psychological Science*, 18(3), 233-239.
- Gökgöz, H. (2023). İş'te mutluluk algısında sürdürülebilir liderliğin rolü üzerine bir araştırma. 5. *Uluslararası Anadolu Bilimsel Araştırmalar Kongresi*, Hakkari.
- Güzel, Ş., & Duran, A. (2024). Sağlık kurumu çalışanlarında sürdürülebilir liderlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi. 7. *Uluslararası 17. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi*, 17-19 Ekim, Bandırma/Balıkesir.
- Hatipoğlu, Z., & Akduman, G. (2025). The mediating role of sustainable leadership in green human resource management practices and organizational commitment: A case study in Turkey. *Sustainability*, 17(11), 4991.
- Hayes, A.F. (2022). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis regression-based approach*. New York: The Guilford Press Division of Guilford Publications, Inc.
- Iqbal, Q., & Piwovar-Sulej, K. (2022). Sustainable leadership, environmental turbulence, resilience, and employees' wellbeing in SMEs. *Frontiers in Psychology*, 13, 939389.
- 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.
- Kalfaoğlu, S., & Özel, O. (2025). Sustainable leadership, green psychological climate, and organizational pride of healthcare professionals: The mediating role of organizational reputation. *Journal of Engineering, Management and Information Technology*, 3(4), 265-278.

- Karabetyan, L. (2023). The relationship between sustainable leadership and organizational identification in universities. In: G. Sart (Ed.), *Considerations on education for economic, social, and environmental sustainability* (pp. 136-155). IGI Global Scientific Publishing.
- Kaya, S.Ü. (2024). *İşe yabancılaşıma, iş yerinde mutluluk ve işin anlamlılığı arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.
- Kazmi, S.W., & Javaid, S.T. (2022). Antecedents of organizational identification: Implications for employee performance. *RAUSP Management Journal*, 57(2), 111-130.
- Kesebir, P., & Diener, E. (2008). In pursuit of happiness: Empirical answers to philosophical questions. *Perspectives on Psychological Science*, 3(2), 117-125.
- Kline, R.B. (2015). *Principles and practice of structural equation modelling* (4th edition). New York: Guilford Press.
- Lewandowska, A., Ullah, Z., AlDhaen, F.S., AlDhaen, E., & Yakymchuk, A. (2023). Enhancing organizational social sustainability: Exploring the effect of sustainable leadership and the moderating role of micro-level CSR. *Sustainability*, 15(15), 11853.
- Liao, Y. (2022). Sustainable leadership: A literature review and prospects for future research. *Frontiers in Psychology*, 13, 1045570.
- Lin, M., Effendi, A. A., & Iqbal, Q. (2022). The mechanism underlying the sustainable performance of transformational leadership: Organizational identification as moderator. *Sustainability*, 14(23), 15568.
- Loureiro, S.A.R., Loureiro, H.M.A.M., Trindade, L.L., & Borges, E.M.N. (2023). Happiness at work and family interaction in nurses: Cross-sectional study. *Revista De Enfermagem Da UFSM*, 13(e43), 1-18.
- MacKinnon, D.P., & Fairchild, A.J. (2009). Current directions in mediation analysis. *Current Directions in Psychological Science*, 18(1), 16-20.
- Mackinnon, D.P., Lockwood, C.M., & Willams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: Distribution of the product and resampling methods. *Multivariate Behavioral Research* 39(1), 99-128.
- 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.
- Mael, F.A., & Tetrick, L.E. (1992). Identifying organizational identification. *Educational and Psychological Measurement*, 52(4), 813-824.
- Maguate, G.S., Kilag, O.S.T., Alegre, A.B., Alegre, J.M.D., Rubin, A.M.M., & Ortiz, J.G.B. (2024). Understanding sustainable leadership: A review and forward outlook. *International Multidisciplinary Journal of Research for Innovation, Sustainability and Excellence*, 1(6), 573-582.
- Meşe, H., Alp, S., & Özer, Ö. (2024). Sürdürülebilir liderlik, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik bir araştırma. 7. Uluslararası 17. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi, 17-19 Ekim, Bandırma/Balıkesir.

- Miller, V.D., Allen, M., Casey, M.K., & Johnson, J.R. (2000). Reconsidering the organizational identification questionnaire. *Management Communication Quarterly*, 13, 626-658.
- Mısırdalı Yangil, F. (2016). Bilgi toplumunda liderlik: Sürdürülebilir liderlik. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 48, 128-143.
- Moriano, J.A., Molero, F., Topa, G., & Lévy Mangin, J.P. (2011). The influence of transformational leadership and organizational identification on intrapreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 10(1), 103-119.
- Nakra, R. (2006). Relationship between communication satisfaction and organizational identification: An empirical study. *VISION-The Journal of Business Perspective*, 10(2), 41-51.
- Ngo, H., Loi, R., Foley, S., Zheng, X., & Zhang, L. (2012). Perceptions of organizational context and job attitudes: The mediating effect of organizational identification. *Asia Pacific Journal of Management*, 30(1), 149-168.
- Özer, K. (2025). İşyeri mutluluğunun duygusal emeğe etkisinde algılanan yönetici desteğinin aracı rolü. *Mevzu: Sosyal Bilimler Dergisi*, 14, 227-269.
- Özer, Ö., Özkan, O., & Özmen, S. (2021). Yalın yönetim ve örgütsel güvene yönelik algının örgütsel özdeşleşmeye etkisi: Özel bir hastanede araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 24(1), 92-100.
- Özişli, Ö. (2023). Hizmetkar liderlik ve örgütsel özdeşleşmenin iş tatminine etkisi: Sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma. *International Journal of Eurasia Social Sciences (IJOESS)*, 14(52), 787-799.
- Polat, S., Oğuz Canol, E., & Kaya, F. (2023). Eğitim kurumlarında sürdürülebilir liderlik, örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 51-65.
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*. UK: A John Wiley & Sons Ltd., Publication.
- Pryce-Jones, J., & Lindsay, J. (2014). What happiness at work is and how to use it. *Industrial and Commercial Training*, 46(3), 130-134.
- Rahmi, F. (2018). Happiness at workplace. *Proceeding of International Conference of Mental Health, Neuroscience, and Cyberpsychology*. October 14th-15th, Padang.
- Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2021). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization*, 27(3), 460-480.
- Sayan, İ., & Mutlu, H. (2025). Evaluating the relationship between sustainable leadership and corporate reputation in the health sector. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 23(1), 321-355.
- Saygılı, M., Özer, Ö., & Öke, P. (2019). Örgütsel özdeşleşme ve çalışan performansının incelenmesi: Bir kamu hastanesinde uygulama. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 35, 175-184.
- Senem, Ç.M., & Öztürk, M., (2024). The mediating role of green organizational climate in the effect of sustainable leadership on psychological security perception. *Journal of Management Theory and Practices Research*, 5(2), 141-172.

- Sezici, E. (2015). Örgütsel özdeşleşme. İçinde: N.D. Ergun Özler (Ed.), *Örgütsel davranışta güncel konular* (ss.167-190). Bursa: Ekin Yayınevi.
- Šimanskienė, L., & Erika, Ž. (2014). Sustainable leadership: The new challenge for organizations. *Forum Scientiae Oeconomia*, 2(1), 81-93.
- Singh, S., & Aggarwal, Y. (2018). Happiness at work scale: Construction and psychometric validation of a measure using mixed method approach. *Journal of Happiness Studies*, 19, 1439-1463.
- Şantaş F., Uğurluoğlu Ö., Kandemir A., & Çelik Y. (2016). Sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm, iş performansı ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 867-886.
- Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2018). *Using multivariate statistics* (7th ed.). New York: Pearson.
- Turgut, M., & Akbolat, M. (2017). Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizlik ilişkisine yönelik sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 20(3), 357-384.
- van Norren, D., & Beehner, C. (2021). Sustainability leadership, UNESCO competencies for SDGs, and diverse leadership models. *International Journal of Development and Sustainability*, 10(1), 24-49.
- Vijayakumar, V.S.R., & Padma, R.N. (2014). Impact of perceived organizational culture and learning on organizational identification. *International Journal of Commerce and Management*, 24(1), 40-62.
- Visser, W., & Courtice, P. (2011). Sustainability leadership: Linking theory and practice. Erişim linki: <https://www.cisl.cam.ac.uk/system/files/documents/sustainability-leadership-linking-theory-and.pdf>
- Wamu, S., & Winkler, K. (2023). *Sustainability leadership and employee satisfaction in small and medium-sized enterprises-An exploratory study in Germany and Sweden* (Thesis). Malmö University, Sweden.
- Wang, X., An, L., Yasir, N., Mahmood, N., & Gu, Y. (2021). Empirical study on the relationship between effective following behavior and derived creative work behavior: A moderating role of perceived organizational support and sustainable leadership. *Sustainability*, 13(10), 5693.
- Waqar, A., Houda, M., Khan, A.M., Qureshi, A.H., & Elmazi, G. (2024). Sustainable leadership practices in construction: Building a resilient society. *Environmental Challenges*, 14, 100841.
- Yeşildağ, A.Y., Sayar, B., & Dalgıç, Z. (2024). Assessment of hospital managers' sustainable leadership levels. *Ege Akademik Bakış*, 24(4), 609-622.
- Yüksel, O., Deniz, S., & Çimen, M. (2021). Hastane çalışanlarının hizmetkâr liderlik algısının işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Türkiye Klinikleri Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(4), 921-927.
- Zorlu, K., & Korkmaz, F. (2020). Sürdürülebilir liderlik ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Gazi Akademik Bakış*, 13(26), 199-213.