



BİREY-ÖRGÜT UYUMU, İŞTE MUTLULUK VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ARASINDAKİ İLİŞKİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Ömer ÖZİŞLİ¹, Yakup YİĞİT²

Öz

Sağlık hizmetlerinde birey-örgüt uyumu, işte mutluluk ve örgütsel özdeşleşme sağlık çalışanlarının performansları açısından etkili olabilmektedir. Ortaya çıkan bu durum sağlık çalışanları, hastaneler ve hastalar açısından olumlu ya da olumsuz etki oluşturabilmektedir. Bu çalışmayla birey-örgüt uyumunun işte mutluluk üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma verileri 19.10.2025 – 28.11. 2025 tarihleri arasında Sakarya ilinde faaliyet gösteren bir kamu hastanesinde çalışan sağlık çalışanlarından yüz yüze anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Araştırma ile birey-örgüt uyumu ve işte mutluluk arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Ayrıca işte mutluluk örgütsel özdeşleşmeyi pozitif olarak etkilemiştir. Son olarak araştırmayla birey-örgüt uyumu ve işte mutluluk ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisinin olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak bu çalışma birey-örgüt uyumunun ve örgütsel özdeşleşmenin işte mutluluğun belirleyicileri arasında olduğunu göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Birey-Örgüt Uyumu, İşte Mutluluk, Örgütsel Özdeşleşme, Aracılık Etkisi
JEL Sınıflandırması: J28, I31, I11, M54

THE RELATIONSHIP BETWEEN INDIVIDUAL-ORGANIZATION FIT, JOB SATISFACTION, AND ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION: A STUDY ON HEALTHCARE WORKERS

Abstract

Individual-organization fit in healthcare services, job satisfaction, and organizational identification can be effective in terms of healthcare workers' performance. This situation can have positive or negative effects on healthcare workers, hospitals, and patients. This study aims to determine the mediating role of organizational identification in the effect of individual-organization fit on job satisfaction. The research was conducted using a face-to-face survey method with healthcare workers employed at a public hospital operating in Sakarya province between 19.10.2025 and 28.11.2025. The research found a positive and significant relationship between individual-organization fit and job satisfaction. Furthermore, job satisfaction positively affected organizational identification. Finally, the study determined that organizational identification has a mediating effect on the relationship between individual-organization fit and job satisfaction. In conclusion, this study shows that individual-organization fit and organizational identification are among the determinants of job satisfaction.

Keywords: Individual-Organization Fit, Happiness at Work, Organizational Identification, Mediating Effect
JEL Classification: J28, I31, I11, M54

¹ Öğr.Gör.Dr., Sakarya Üniversitesi, Sakarya, Türkiye. 

² Öğr.Gör.Dr., Sakarya Üniversitesi, Sakarya, Türkiye. 

1. Giriş

Günümüz çalışma yaşamında çalışanların yöneticileri ve çalışma arkadaşlarıyla kurdukları ilişkiler, örgütsel süreçler üzerinde çeşitli etkiler yaratabilen önemli bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Sağlık sektörünün yüksek stresli çalışma atmosferi, yoğun iş temposu ve zorunlu ekip çalışması gerektiren yapısı dikkate alındığında, birey-örgüt uyumu ile işte mutluluk düzeyinin örgütsel özdeşleşmeyi güçlendirmesi beklenmektedir (Bulut ve Önalın, 2025). Birey-örgüt uyumu, çalışan bireyin çalışma çevresiyle kurduğu benzerlik olarak tanımlanmıştır (Carless, 2005). İş görenlerin çalıştıkları kurumlarıyla aralarında oluşan uyum ve beklentilerin karşılıklı giderilmesi sonucunda çalışanların örgütleri için daha fazla emek harcamasını sağlamaktadır (Çalışkan ve Pekkan, 2019).

İşte mutluluk, çalışanın işini keyifle ve gururla yapmasıdır. Kişinin yaptığı işle ilgili sorumluluk olarak sürekli öğrenme ve gelişme isteğinin olmasıdır. İşte mutluluk, çalışanın enerjik olarak işine karşı motive olup performansını ve çalışma ilişkilerini güçlendirmesi (Kjerulf, 2014). Çalışanların mutluluğu örgütlerde araştırma ve geliştirme faaliyetleri üzerinde olumlu etki yapar. Ortaya çıkan bu etki örgütün rekabet avantajını güçlendirerek verimliliği artırır. Mutlu çalışanlar örgütlerine karşı güçlü bir bağla bağlanarak uzun vadede örgüte sürdürülebilir fayda sağlar (Fisher, 2010; De Neve ve Ward, 2017). Çalışanlarda mutsuzluk ise bireysel performansın düşmesine, verimliliği azalmasına ve motivasyonun azalmasına neden olur. Özellikle sağlık çalışanlarının yoğun çalışma koşullarından dolayı mutsuzluk düzeyleri daha çabuk artmakta bu durum onların tükenmişlik riskini de artırmaktadır (Şahin ve Arslan, 2023). Ayrıca sağlık çalışanlarının sürdürülebilir beslenme amaçlarıyla örgüt değerleri arasında uyum sağlanması hem kişisel sağlık hem de sağlık kuruluşları bağlamında güçlü bir örgütsel özdeşleşmeyi destekler (Çilingir, 2025). Bu uyum eksik olduğunda ise stres düzeyi artabilir; oysa ortak amaçlara bağlılık hem birey hem de toplum için sağlıklı ve sürdürülebilir sonuçlar üretir. Çalışanların örgütsel değerleri, amaçları ve kimliğiyle kendi amaç ve değerleriyle uyumlu olması durumudur. Örgütsel özdeşleşme, örgüt amaçlarıyla çalışanların kendi amaçlarını bütünleştirip örgütleriyle psikolojik bir bağ kurma şeklinde tanımlanır (Riketta, 2005).

Örgütsel özdeşleşme, çalışanın iş tatminini artırarak çalışan devir oranını azaltır. Örgüt kültürünün gelişmesi açısından hem çalışan hem de örgüt açısından önemli bir yere sahiptir (Miller vd., 2000; Wiesenfeld vd.,1999). Sağlık çalışanları açısından örgütsel özdeşleşmenin yüksek olması yaptıkları işe daha güçlü bir anlam katacak olup örgütlerine karşı aidiyet duygusunu güçlendirecektir. Bu bağlamda sağlık çalışanlarının hizmet kalitesi de yükselecektir (Kelebek, 2024). Bu çalışmayla birey -örgüt uyumunun işte mutluluk üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır.

2. Literatür Özeti

2.1. Birey-Örgüt Uyumu

Başarılı örgütler için birey-örgüt uyumunun sağlanması önemlidir. Çalışanlar, örgütlerini sahiplendiklerinde psikolojik olarak kendilerini rahat hissederler. Çalışanların bu rahatlığı onların yetkinliklerinin doğru değerlendirilmesine yol açar. Bu durum örgütlerin başarılı olmasını destekleyerek çalışan motivasyonunu yükseltir (Yavuz ve Akgemci, 2021). Birey- örgüt uyumu kişilerin kendi kişilik yapıları, normları ve beklentileri ile örgütün değerleri, kültürleri ve amaçları arasındaki uyumdur. Birey-örgüt uyumunda çalışan kişi örgütü ile arasında bir benzerlik kurarak tatmin edici bir çalışma atmosferi oluşmasını sağlar (Chatman, 1989; Kristof, 1996). Bu olumlu atmosfer çalışanın iş seçim kararlarını ve çalışma hayatındaki tutumlarını etkileyen önemli bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Cable & DeRue, 2002). Çalışılan örgütte birey-örgüt uyumu artmışsa bireyin kişiliği ve değerleri örgütün kültürü ile birleşerek örgüt için bir fırsata dönüşür. Şayet birey-örgüt uyumu değerler açısından çelişirse bu durumda uyum algısı azalmaktadır (Ostroff vd., 2005).

Sağlık hizmetlerinde çalışanların birey- örgüt uyumu sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını ve iş performanslarını artıran bir durumdur. Yüksek düzeyde birey-örgüt uyumuna sahip çalışanlarda iş gören devir hızı oldukça düşük olup işten ayrılma niyetleri de olmamaktadır. Sağlık kurumlarında birey-örgüt uyumu çalışan memnuniyetini artırarak hastalara verilen hizmet kalitesindeki performansı da güçlendirmektedir (Şantaş vd., 2017; Bal vd., 2022). Birey-örgüt uyumunu etkileyen unsurlar arasında örgütün değeri, uyum yeteneği ve sunulan teşvikler yer almaktadır. Ayrıca çalışanların iyimser bakış açısı, örgütsel adalet algısı ve çalışan lehine yapılan düzenlemelerin birey-örgüt uyumunun şekillenmesine katkı sağladığı ifade edilmektedir. Bu durumun çalışan ve örgüt açısından uyumu geliştirdiği belirtilmektedir (Ulutaş, 2011).

Birey-örgüt uyumunun sonuçları arasında güven, bağlılık, verimlilik ve örgütsel vatandaşlık yer almaktadır. Bu sonuçlara ilişkin açıklamalar aşağıda kısaca sunulmaktadır.

- **Güven:** Birey-örgüt uyumunun çalışanların güven düzeyini artırdığı ifade edilmektedir. (Akbaş, 2011).
- **Bağlılık:** Birey-örgüt uyumu ile bağlılık arasında güçlü pozitif bir ilişki bulunmaktadır (Ertekin ve Kök, 2024).
- **Verimlilik:** Birey-örgüt uyumu örgütün kaynaklarının amaçlar doğrultusunda verimli kullanılmasını sağlar (Alnıaçık vd., 2013)
- **Örgütsel Vatandaşlık Kavramı:** Birey-örgüt uyumunda çalışanlar resmi görevlerinin yanında uyumu güçlendiren örgütün zor zamanlarında mücadelede istekli davranırlar (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001).

Sağlık çalışanları için birey-örgüt uyumu aidiyet duygusunu güçlendirir. Sağlık çalışanlarının işlerinden tatmin olmasını sağlar. Hastane yöneticilerin kurum kültürüyle uyumlu stratejiler geliştirmesi hasta bakım süreçlerinin de sağlıklı yürütülmesini sağlayarak kurumun başarısına katkı sağlamış olur.

2.2. İşte Mutluluk

İşte mutluluk, çalışan kişinin çalışma sürecinde hissettiği güzel duygular ve işinden duyduğu memnuniyettir (Fisher, 2014). Örgütlerinde mutlu olan çalışanlar daha verimli, motive olmuş ve performans çıktıları daha yüksek olan çalışanlardır. Mutlu çalışanların öğrenme hızları da daha yüksek olup daha başarılı çalışanlardır (Pryce, 2011). İşte mutluluk, çalışanların çalışma arkadaşlarıyla olumlu bir denge kurmasını sağlayarak bunun sürdürülebilir olmasını kolaylaştırır. İşte mutluluk, örgüt genelinde istikrarın bir şemsiyesi olup örgütlere rekabet avantajı da sağlar (Davies, 2016).

İşte mutluluk için teoriler bulunmaktadır. Genişlet ve İnşa Et Teorisi, kişinin yaşadığı olumlu duyguların çalışanın fiziksel ve sosyal kaynaklarını geliştirdiğini savunur. Kişinin bu olumlu duyguları iyilik halinin gelişmesine ve üretkenliğin artmasını sağlar (Wijewardena, 2017). Psikolojik Sözleşme Teorisi, çalışan ve yönetici arasında yazılı olmayan ve karşılıklı beklentilere dayalı bir anlaşma şeklidir. Psikolojik sözleşme tarafları dürüstlük, sadakat ve iş güvencesi gibi konularda uzlaşmıştır. Psikolojik sözleşme ihlali, güven kaybına neden olur ve çalışma ilişkilerini olumsuz etkiler (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010). Son olarak Duygusal Öz Liderlik Teorisi, çalışan bireyin kişisel ve örgütsel hedefler ekseninde kendisini motive etme sürecidir. Bu teori öğrenme kuramı ile ilişkilidir. Duygusal Öz Yeterlilik Teorisi, örgütün sorunlarının çözümü noktasında duyguların öneminden bahseder (Manz, 2015).

Sağlık çalışanları açısından ise mutluluk iş ve özel yaşam dengesiyle de yakından ilişkili olup destekleyici bir çalışma ortamının varlığına bağlıdır (Saiga ve Yoshioka, 2020). Sağlık çalışanlarının çalışma şartları, mesai belirsizlikleri, izin hakları ve ücret gibi konuları çalışan motivasyonu üzerine etkilidir. Yöneticileri tarafından kendisini değerli hissedenden sağlık çalışanlarının stres yönetimleri de iyidir. Sağlık çalışanlarının aldıkları psikolojik destek ve mentorluk programları onların iyi oluşları üzerinde de pozitif etkilidir (Akdoğan ve Berk, 2024).

2.3. Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşme, çalışan bireyin kendisini örgütün bir parçası olarak görmesidir. Örgütsel özdeşleşmede çalışan örgütün başarısını içselleştirerek kendi başarısı gibi görür. Başarısızlıkta ise üzülmeye eğilimi gösterir (İşcan, 2006). Örgütüne karşı güçlü bir aidiyet hisseden çalışan örgütün çıkarları için gönüllü olarak gayret gösterir. Bu doğrultuda kişinin kimliği ile örgütün kimliği arasında örgütsel bir bağ oluşmuş olur (Van Dick vd., 2004). Örgüt dışında gelişen olaylar ve yaşanan değişimler çalışanların örgütsel bağlılıklarını ve sadakatini azaltabilir. Bu durumda örgütün etkilenmemesi için çalışanlar ile özdeşleşmesi sağlanmalı ve kuvvetli bir bağ oluşturulmalıdır. Bu bağ örgüt içerisindeki tutumları açıklayan önemli bir psikolojik bir alandır (Tokgöz ve Seymen, 2013).

Örgütsel özdeşleşme, çalışan ile örgüt arasındaki amaç uyumunun derinleştiği ve bu uyumun başarı veya başarısızlık durumlarında içselleştirildiği bir süreci yansıtır. Örgütsel özdeşleşme iş tatmini, motivasyon, performans, çalışan çatışması, yönetici ile olan ilişkiler ve iş tazminatı gibi işle ilgili tutumlarla ilişkili olan bir kavramdır (Ashforth ve Mael, 1989). Bu süreç, örgütleriyle özdeşleşen çalışanların gönüllü olarak destekleyici davranışlarda bulunmalarını sağlar. Böylece iş gören ile örgüt arasında güçlü bir psikolojik bağ oluşturularak, örgütsel kimliği güçlendirir ve iş birliğini teşvik ederek örgüte avantaj sağlar (Turunç ve Çelik, 2010).

Günümüzde, örgütsel özdeşleşme hem makro hem de mikro düzeyde modern örgütler için önemlidir. Makro düzeyde, profesyonel yaşam giderek daha akışkan ve karmaşık hale gelmektedir. Bu durum, örgütleri sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmek için esnek yapılar uygulamaya teşvik etmektedir. Mikro düzeyde ise, çalışanların örgüte bağlılığı ve uyumu, motivasyonu, iş tatminini ve performansı doğrudan etkilemektedir (Kanten, 2012). Artık iş görenler, tek bir örgütte kalmaktan ziyade kariyerlerinde çeşitli fırsatlarla kariyer yapmak adına tercih etmektedir. Buna bağlı olarak çalışan bağlılığı, sadakati ve özdeşleşmeyi zorlaştırmaktadır (Karabey ve İşcan, 2007). Bu nedenlerden ötürü örgütler, çalışanların örgüte bağlı ve özdeşleşmiş hissetmelerini sağlamak adına uygun tedbirler almalıdır.

2.4. Araştırma Hipotezleri ve Modeli

Birey-örgüt uyumu, çalışanların bir işe girmeden önce işe uygunluklarının çeşitli testlerle belirlenmesidir. Çalışan ve örgüt arasındaki uyumun geliştirilmesine yönelik eğitimler düzenlenerek performans yönetiminin sürekli ölçülmesi birey-örgüt uyumunun hedefleri arasındadır. Birey-örgüt uyumunun çalışanların işte mutluluk düzeyi ile ilişkili olduğu literatürde ortaya konulmaktadır (Lin vd., 2014; Deniz, 2024). Bu doğrultuda, birey-örgüt uyumunun işte mutluluğu artırıcı bir etkiye sahip olduğu varsayılmaktadır. Bu bağlamda birey-örgüt uyumu ile işte mutluluk arasındaki ilişkiye yönelik araştırma hipotezi aşağıda sunulmaktadır.

H1: Birey-örgüt uyumu işte mutluluğu pozitif yönde etkiler.

Örgütsel özdeşleşme, çalışan bireyin örgütüne karşı duygusal bir bağlılık geliştirmesidir. Örgütsel özdeşleşme Sosyal Kimlik Kuramı üzerine odaklanmaktadır (Knippenberg ve Schie, 2000). Örgütü ile amaç birlikteliğiyle beraber bağlılık gelişerek kişinin örgütü ile etkileşime girme isteği birey-örgüt uyumunda örgütsel özdeşleşmeyi kolaylaştırmaktadır (Kambur, 2017). Pamuk ve Marşap (2023) ve Baş (2022) tarafından gerçekleştirilen araştırma bulgularına göre birey-örgüt uyumu örgütsel özdeşleşmeyi pozitif olarak etkilemektedir. Sökmen ve Bıyık (2016) tarafından gerçekleştirilen araştırmanın bulgularına göre birey-örgüt uyumunun artmasında örgütsel özdeşleşmenin etkisi vardır. Bu araştırmanın bulgularına göre birey-örgüt uyumunun örgütsel özdeşleşmeyi arttırdığı ifade edilebilir. Bu kapsamda birey-örgüt uyumu ile örgütsel özdeşleşme ilişkisine yönelik önerilen araştırma hipotezine aşağıda yer verilmiştir.

H2: Birey-örgüt uyumu örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkiler.

İşte mutluluk, çalışan bireyin hem duygusal hem de psikolojik olarak örgütüyle uyum sağlayarak istikrarlı bir davranış sergilemesidir. Sağlık çalışanları için işte mutluluk, çalışanların

psikolojik dayanıklılıklarını güçlendirerek hastalara karşı daha empatik düzeyde kaliteli hizmet sunmalarını sağlar (Arıcı, 2024). İşte mutluluk, çalışanların yöneticileri ve çalışma arkadaşlarıyla iyi ilişkiler kurması, takdir edilmesi ve örgüte kattığı değerle ilişkili olarak mutluluk hissedebiliyorsa işte mutluluğu yakaladığı söylenebilir (Kjerulf, 2015). Wegge vd., (2006) tarafından gerçekleştirilmiş olan araştırmanın bulgularına göre işte mutluluk örgütsel özdeşleşmeyi olumlu yönde etkilemektedir. Aydın ve Çakır (2023) tarafından gerçekleştirilen araştırma bulgularına göre iş yeri mutluluğunun işde özdeşleşmeye yol açtığı ifade edilebilir. Bu bağlamda işte mutluluk ve örgütsel özdeşleşme ilişkilerine yönelik önerilen hipoteze aşağıda yer verilmiştir. Ayrıca araştırma hipotezleri dikkate alınarak geliştirilen araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmiştir.

H3: İşte mutluluk örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkiler.

H4: Birey-örgüt uyumunun işte mutluluk üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü vardır.

3. Veri Seti ve Yöntem

Araştırma verilerini toplamak için kullanılan anket formunun ilk kısmında araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerinin belirlenmesine yönelik çeşitli sorular yer almaktadır. Anket formunun diğer kısımlarında ise, aşağıda bilgileri verilmiş olan ölçekler kullanılmıştır:

- **Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği:** Söz konusu ölçek, Netemeyer ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilmiş olup, Türkçe ’ye uyarlaması Turunç ve Çelik (2012) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek tek boyutlu bir yapıya sahip olup, toplamda 4 ifadeden oluşmaktadır. Katılımcıların yanıtları 5’li Likert tipi bir ölçek üzerinden değerlendirilmiştir (“1= Kesinlikle katılmıyorum” ile “5= Kesinlikle katılıyorum” arasında). Bu araştırmada yapılan güvenirlik analizinde ölçeğin Cronbach’s Alpha katsayısı 0,91 olarak hesaplanmış ve ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- **İşte Mutluluk Ölçeği:** Söz konusu ölçek, Polatçı ve Ünüvar (2021) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek tek boyutlu bir yapıya sahip olup 8 maddeden oluşmaktadır. Katılımcılar, ifadeleri 5’li Likert tipi ölçek üzerinden değerlendirmiştir (“1= Kesinlikle katılmıyorum” ile “5= Kesinlikle katılıyorum” aralığında). Bu araştırmada yapılan analiz sonucunda ölçeğin Cronbach’s Alpha katsayısı 0,83 olarak bulunmuş ve ölçeğin güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- **Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği:** Bu ölçek, Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilmiş olup, Türkçe uyarlaması Fettahlıoğlu ve Koca (2015) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek tek boyutlu bir yapıya sahiptir ve 6 maddeden oluşmaktadır. Katılımcı değerlendirmeleri 5’li Likert tipi ölçek aracılığıyla yapılmıştır (“1= Kesinlikle katılmıyorum” ile “5= Kesinlikle katılıyorum” arasında). Bu araştırmada ölçeğin Cronbach’s Alpha katsayısı 0,88 olarak hesaplanmış ve ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 1’de yer alan Cronbach alfa değerlerine göre ölçeklerin güvenirlik düzeylerinin bu çalışmada yüksek olduğu belirlenmiştir.

3.1. Veri Analizi

Veri analizleri kapsamında tanımlayıcı istatistikleri, korelasyonları ve aracılık etkisini belirlemeye yönelik analizler yapılmıştır. Bunun için de SPSS 22.0 ve Process Macro v4.0 istatistik programlarından yararlanılmıştır. Veri analizleriyle ulaşılan bulgular %95 güven aralığında ve %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir. Bu çalışmanın evrenini, Sakarya ilinde faaliyet gösteren bir kamu hastanesinde sağlık hizmet sunumunda görev alan tüm sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, belirtilen tarihler arasında çalışmaya gönüllü olarak katılan ve veri toplama araçlarını eksiksiz dolduran sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Örnekleme yöntemi olarak zaman, maliyet ve erişilebilirlik kısıtları nedeniyle kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırma verileri 19.10.2025 – 28.11.2025 tarihleri arasında yüz yüze anket yöntemi ile toplanmıştır.

3.2. Etik Onay

T.C. Sakarya Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'ndan 16.10.2025 tarihinde araştırmanın etik onayı alınmıştır (Protokol No: 2025/91/02).

4. Ampirik Bulgular

Araştırmayla elde edilen bulgular aşağıda gösterilmiştir.

Araştırma kapsamında toplam 385 sağlık çalışanına ulaşılmıştır. Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde, %32.7'sinin kadın (n = 126) ve %67.3'ünün erkek (n = 259) olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaş dağılımında %53.8'lik oranla 25–35 yaş aralığı (n = 207) ilk sırada yer alırken, 35 yaş ve üzerindeki oranı %46.2 olarak (n = 178) gerçekleşmiştir. Eğitim durumuna göre dağılım incelendiğinde; katılımcıların %22.3'ünün lise (n = 86), %27.8'inin ön lisans (n = 107), %40.3'ünün lisans (n = 155) ve %9.6'sının ise lisansüstü (n = 37) düzeyinde eğitim aldığı belirlenmiştir. Mesleki görev tanımlarına göre ise katılımcıların büyük çoğunluğunu %80.8 ile sağlık çalışanları (n = 311) oluşturmaktadır; bunu %11.2 ile idari personel (n = 43) ve %8.1 ile diğer grupta yer alan çalışanlar (n = 31) takip etmektedir. Katılımcılara ait demografik bilgilerin özeti Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Bilgileri

Demografik	Kategori	Kişi Sayısı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	126	%32.7
	Erkek	259	%67.3
Yaş	25-35	207	%53.8
	35 üstü	178	%46.2
Eğitim Durumu	Lise mezunu	86	%22.3
	Ön lisans	107	%27.8
	Lisans	155	%40.3
	Lisansüstü	37	%9.6
Meslek	Sağlık Çalışanı	311	%80.8
	İdari Personel	43	%11.2
	Diğer	31	%8.1

4.1. Ön Analizler

Aracılık analizine geçmeden önce değişkenler için ön analizler gerçekleştirilmiştir. Aşağıda Tablo 2'de değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikler ve değişkenler arası korelasyon değerleri sunulmuştur.

Tablo 2: Tanımlayıcı İstatistikler ve Değişkenler Arası Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort.	SS	Cronbach Alfa	1	2	Çarpıklık	Basıklık
1.Birey Örgüt Uyum	3.55	.91	.91	-	-	-.80	.59
2.Örgütsel Özdeşleşme	3.62	.89	.88	.55**	-	-.70	.34
3.İşte Mutluluk	3.64	.83	.83	.55**	.66**	-.32	-.04

Not. **p < .001

Tablo 2'ye göre birey–örgüt uyumunun ortalaması 3.55'tir (SS = .91, α = .91), örgütsel özdeşleşmenin ortalaması 3.62'dir (SS = .89, α = .88) ve işte mutluluğun ortalaması 3.64'tür (SS = .83, α = .83). Ayrıca değişkenlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 1 aralığında olduğu görülmüş ve bu sebeple verilerin normallik varsayımını karşıladığı görülmüştür (Hair et al., 2019). Değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla ise Pearson momentler çarpımı korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Korelasyon analizi sonuçları, hem birey–örgüt uyumu ile örgütsel özdeşleşme (r = .55, p < .001) ve işte mutluluk (r = .55, p < .001) arasında hem de örgütsel özdeşleşme ile işte mutluluk arasında (r = .66, p < .001) pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir.

Tablo 3: Modeldeki Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkiler

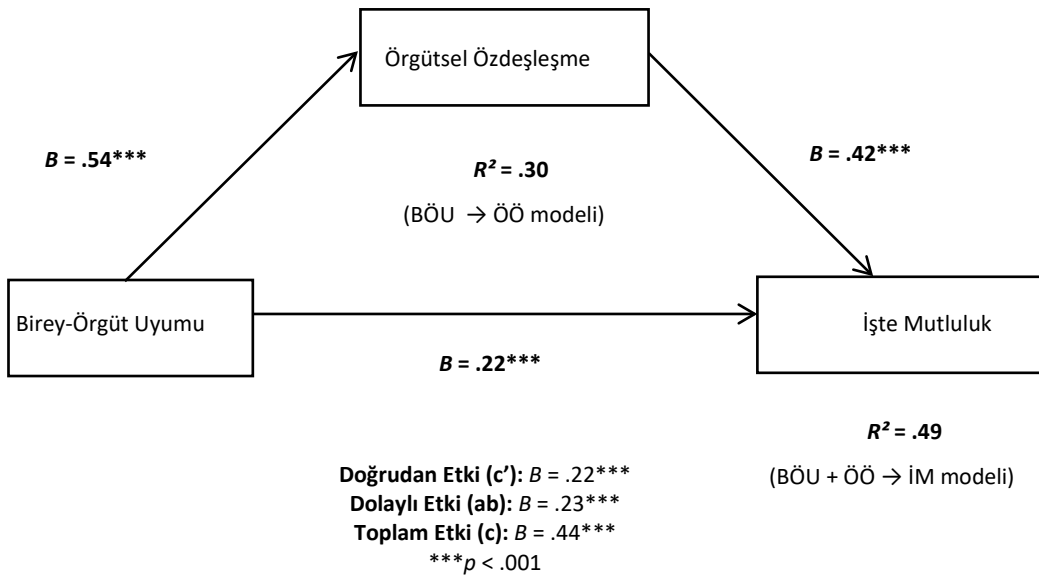
Etki	B	β	SE	t / BootSE	p	%95 GA [LL, UL]	R ²
BÖU → ÖÖ	.54	.55	.04	12.79	<.001	[.45, .62]	.30
BÖU → İM (doğrudan etki, c')	.22	.27	.04	6.13	<.001	[.15, .29]	.49
ÖÖ → İM	.42	.51	.04	11.70	<.001	[.35, .49]	
BÖU → İM (toplam etki)	.44	.55	.03	12.86	<.001	[.38, .51]	
Dolaylı etki (BÖU → ÖÖ → İM)	.23	.28	.03	BootSE=.03	<.001	[.17, .30]	
R ² = .49							

Not: BÖU = Birey-Örgüt Uyumu; ÖÖ = Örgütsel Özdeşleşme; İM = İş Mutluluğu; GA = Güven Aralığı; R² = Açıklanan varyans oranı. 5000 bootstrap örnekleme kullanılmıştır.

Doğrudan Doğrudan etkiler incelendiğinde, birey-örgüt uyumu örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir ($B = .54$, $SE = .04$, $t = 12.79$, $p < .001$, %95 GA [.45, .62], $\beta = .55$). Ayrıca, hem birey-örgüt uyumunun ($B = .22$, $SE = .04$, $t = 6.13$, $p < .001$, %95 GA [.15, .29], $\beta = .27$) hem de örgütsel özdeşleşmenin ($B = .42$, $SE = .04$, $t = 11.70$, $p < .001$, %95 GA [.35, .49], $\beta = .51$) işte mutluluk üzerindeki etkisi pozitif yönde anlamlıdır. Model, işte mutluluğa ilişkin varyansın yaklaşık %49'unu açıklamaktadır ($R^2 = .49$) Toplam etki incelendiğinde, birey-örgüt uyumunun işte mutluluk üzerindeki etkisi anlamlıdır ($B = .44$, $SE = .03$, $t = 12.86$, $p < .001$, %95 GA [.38, .51], $\beta = .55$). Örgütsel özdeşleşme modele dahil edildiğinde birey-örgüt uyumunun işte mutluluk üzerindeki doğrudan etkisi azalmış fakat anlamlılığını korumuştur.

Bootstrap analizleri, birey-örgüt uyumunun işte mutluluk üzerindeki dolaylı etkisinin örgütsel özdeşleşme aracılığıyla anlamlı olduğunu göstermiştir ($B = .23$, $BootSE = .03$, %95 GA [.17, .30], $\beta = .28$) ve güven aralığı sıfırı içermediği için bu dolaylı etki anlamlıdır. Bu sonuçlar, birey-örgüt uyumunun işte mutluluk üzerindeki etkisinin kısmen örgütsel özdeşleşme aracılığıyla gerçekleştiğini ve örgütsel özdeşleşmenin bu ilişkide kısmi aracılık rolü oynadığını ortaya koymaktadır.

Şekil 1: Birey-Örgüt Uyumunun İşte Mutluluk Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü



5. Sonuç

Hastane çalışanlarına yönelik gerçekleştirilen bu çalışmada birey-örgüt uyumu, işte mutluluk ve örgütsel özdeşleşmenin sağlık çalışanları üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre birey-örgüt uyumu işte mutluluğu pozitif yönde etkilemekte olup bu bulgu literatürdeki önceki çalışmalarla paralellik göstermektedir (Erer, 2021; Baş ve Alagöz, 2022). Bu durum, birey ile örgüt arasındaki değer ve beklenti uyumunun çalışanların iş yaşamında daha yüksek düzeyde mutluluk deneyimlemelerine katkı sağladığını ortaya koymaktadır. Araştırmanın bir diğer sonucuna göre işte mutluluk, örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkilemektedir. Bu bulgu da daha önceki araştırmalarla desteklenmekte olup (Avanzi vd., 2012; Sibel ve Baysal, 2022; Aydın ve Çakır, 2023), sağlık çalışanlarının kendilerini kurumlarının bir parçası olarak görmelerini kolaylaştırmaktadır. Bu durumun örgütsel bağlılık üzerinde de olumlu etkiler oluşturabileceği değerlendirilmektedir.

Araştırmanın diğer bulguları birey-örgüt uyumunun örgütsel özdeşleşme üzerinde de pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, birey-örgüt uyumunun sağlandığı sağlık kurumlarında çalışanların örgütleriyle daha güçlü bir bağ kurduklarını ve sorumluluklarını daha istekli biçimde yerine getirdiklerini ortaya koymaktadır (Pamuk ve Marşap, 2023; Zhu vd., 2012). Ayrıca, elde edilen bulgular birey-örgüt uyumunun işte mutluluk üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracılık rolü üstlendiğini göstermektedir. Bu durum, çalışanların örgütleriyle özdeşleşmelerini destekleyen uygulamaların işte mutluluğun artırılmasında önemli bir mekanizma olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu bulgular doğrultusunda sağlık yöneticilerine ve ilgili paydaşlara yönelik çeşitli öneriler geliştirilebilir. Sağlık kurumlarında çalışanların karar alma süreçlerine katılımının teşvik edilmesi, ekip çalışmasının desteklenmesi ve olumlu bir örgüt ikliminin oluşturulması çalışan mutluluğunu artırabilir. Bununla birlikte, kariyer gelişim fırsatlarının sunulması, ergonomik çalışma koşullarının iyileştirilmesi, vardiya sistemlerinin düzenlenmesi ve işyeri şiddetine karşı önleyici stratejilerin geliştirilmesi çalışan refahını ve örgütsel bağlılığı güçlendirebilir.

Ayrıca, elde edilen bulguların sağlık politikaları ve sistem düzeyindeki yansımaları da dikkate alınmalıdır. Birey-örgüt uyumunu destekleyen insan kaynakları politikalarının geliştirilmesi, sağlık sisteminde sürdürülebilir çalışan memnuniyetinin sağlanmasına katkı sunabilir. Ulusal düzeyde çalışan refahını merkeze alan politikaların benimsenmesi, hizmet kalitesinin artırılması ve hasta güvenliğinin güçlendirilmesi açısından kritik bir rol oynayabilir. Bununla birlikte, örgütsel özdeşleşmeyi destekleyen liderlik ve yönetim uygulamalarının yaygınlaştırılması, sağlık sisteminin etkinliğini ve verimliliğini artıracak önemli bir stratejik yaklaşım olarak değerlendirilebilir.

Bu çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Araştırmanın yalnızca tek bir hastanede gerçekleştirilmiş olması, elde edilen sonuçların genellenebilirliğini sınırlamaktadır. Ayrıca, sağlık çalışanlarının yoğun çalışma koşulları nedeniyle anketleri yanıtlarken dikkat dağınıklığı yaşamış olma ihtimali de göz ardı edilmemelidir. Buna rağmen çalışma, birey-örgüt uyumu, işte mutluluk ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkileri ortaya koyarak sağlık yönetimi ve halk sağlığı literatürüne önemli katkılar sunmaktadır. Elde edilen sonuçlar, sağlık çalışanlarının örgütleriyle uyum içinde olduklarında refah düzeylerinin, mesleki tatminlerinin ve örgütsel bağlılıklarının arttığını göstermektedir. Bu durum, sağlık hizmetlerinin kalitesinin ve sürdürülebilirliğinin geliştirilmesine katkı sağlarken toplumun genel sağlık refahının desteklenmesine de dolaylı olarak hizmet etmektedir. Bu nedenle birey-örgüt uyumunu ve çalışan mutluluğunu odağa alan yönetim yaklaşımlarının hem çalışanlar hem de sağlık sistemi açısından stratejik bir öneme sahip olduğu değerlendirilmektedir.

Bu çalışmanın kesitsel tasarımı ve öz-bildirim temelli veri yapısı, değişkenler arasındaki ilişkilerin nedensel olarak yorumlanmasını sınırlandırmaktadır. Elde edilen bulgular, neden-sonuç ilişkisi kurmaktan ziyade değişkenler arasındaki ilişkilerin yönüne ilişkin keşifsel bir çerçeve

sunmaktadır. Bu nedenle sonuçların özellikle halk sağlığı düzeyine genellenmesi sınırlı olup, bulguların boylamsal ve deneysel çalışmalarla desteklenmesi gerekmektedir.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Bu araştırmanın hazırlanmasında herhangi bir dış destek alınmamıştır.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı: Bu araştırmanın hazırlanmasında yazarların katkısı eşit olup, her yazarın katkı oranı %50'dir.

Çatışma Beyanı: Yazarlar herhangi bir çıkar çatışması bulunmadığını beyan eder.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı: Bu araştırmanın her aşamasında "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi"nde belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler" başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbirisi gerçekleştirilmemiştir. Bu çalışmanın yazım sürecinde etik kurallarına uygun alıntı yapılmış ve kaynakça oluşturulmuştur. Çalışma intihal denetimine tabi tutulmuştur.

Etik Kurul İzni: Bu araştırma etik izni, Sakarya Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun 15.10.2025 tarihli ve 91 sayılı kararına dayanmaktadır..

Yapay Zekâ Araçlarının Kullanımı: Bu araştırmanın hazırlanması sürecinde herhangi bir yapay zekâ aracı kullanılmamıştır. İçerik yazarlar tarafından gözden geçirilmiştir ve nihai sorumluluk yazarlara aittir.

*

Statement of Support and Appreciation: This research did not receive any external support.

Declaration of Researcher's Contribution Rate: The authors contributed equally to the preparation of this study, with each author's contribution share being 50%.

Conflict Declaration: The authors of the research does not declare any conflict of interest.

Research and Publication Ethics Statement: All rules specified in the "Higher Education Institutions Scientific Directive" were followed at every stage of this research. None of the actions specified under the heading "Actions Contrary to Scientific Research and Publication Ethics" of the directive have been carried out. During the writing process of this study, citations were made in accordance with ethical rules, and a bibliography was created. The work has been checked for plagiarism.

Ethics Committee Permission: The ethical permission for this study is based on the decision dated 15.10.2025 and numbered 91 taken by the Sakarya University Ethics Committee for Social and Human Sciences.

Use of Artificial Intelligence Tools: The authors did not use any artificial intelligence tools during the preparation of this study.

**

Dergimizde yayımlanan çalışmaların telif hakları yazarlarda olup, CC-BY 4.0 lisansı ile açık erişim olarak yayımlanmaktadır.

Authors retain the copyright of the works published in our journal, which are published as open access under the CC-BY 4.0 license.



Kaynakça

- Akbaş, T. T. (2011), "Algılanan Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Görgül Bir Araştırma", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(1): 55-81.
- Akdoğan, E. ve Berk, G. A. (2024). Sağlık Sektöründe İşkolikliğin İşyeri Mutluluğuna Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Economics Business and International Relations-Jebi*, 3(2), 212-249.
- Ashforth, B. and Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *Academy of Management Review*, 14(1). 20-39.
- Alniaçık, E., Alniaçık, Ü., Erat, S. ve Akçin, K. (2013), "Does person-Organization Fit Moderate the effects of Affective commitment and job satisfaction on Turnover intentions?", *Procedia-Social and behavioral sciences*, 99: 274-281.
- Arıcı, E. (2024). İş Tatmininin İşte Mutluluk Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma (Yüksek lisans tezi), Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- Avanzi, L., Van Dick, R., Fraccaroli, F. and Sarchielli, G. (2012). The Downside of Organizational Identification: Relations Between Identification, Workaholism and Well-Being. *Work & Stress*, 26(3).
- Aydın, A. ve Çakır, A. A. (2023). Akademisyenlerde İş Yerinde Mutluluğun Anlamı, Öncülleri ve Sonuçlarının Belirlenmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 25(44), 213-237.
- Bal, M. E., Atıcı, E. ve Danayiyen, A. (2022). Fizyoterapistlerin Kişi Örgüt Uyum ve Tükenmişliklerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Ankara İli Kamu Hastaneleri Örneği. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 11(4), 1320-1331.
- Baş, M. (2022). Kişi-Örgüt Uyum ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkide Psikolojik Sahiplenmenin Aracı, Yaşam Doyumunun Düzenleyici Rolü. *AÜİİBFD Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 23(2), 81-102.
- Baş, M. ve Alagöz, G. (2022). Çalışan Motivasyonu ve İşyeri Mutluluğu Arasındaki İlişkide Kişi-Örgüt Uyumunun Aracı Rolü. *Verimlilik Dergisi*, 4, 693-706.
- Bulut, A. ve Önal, O. (2025). Hemşirelerin Ekip Çalışması ve İş Stres Düzeylerinin İncelenmesi: Kocaeli Devlet Hastanesi Örneği. *International Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 12(123), 2048-2060.
- Cable, D. M. and DeRue, D. S. (2002). The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875.
- Chatman, J. (1989). Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit. *Academy of Management Review*, 14(3), 333-349.
- Carless, S. A. (2005). Person-Job Fit Versus Person-Organization Fit as Predictors of Organizational Attraction and Job Acceptance Intentions: A Longitudinal Study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3), 411-429.
- Çalışkan, A. ve Pekkan, N. U. (2019). Sağlık Sektörü Çalışanlarında Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Kişi-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü. *Business and Economics Research Journal*, 10(2), 469-482.
- Cihangiroğlu, N. ve Şahin, B. (2010). Organizasyonlarda Önemli Bir Fenomen: Psikolojik Sözleşme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 6(11), 1- 16.

- Çilingir, E. T. (2025). Obezite ve Sürdürülebilir Beslenme: Sağlıklı Birey, Sağlıklı Gelecek. 7th *International Current Issues Congress on Medicine, Nursing, Midwifery, and Health Science*: Kongre Bildirileri Kitabı.
- Davies, W. (2016). *The Happiness Industry: How the Government and Big Business Sold Us Well-Being*. First Published in Paperback Edition.
- Deniz, B. (2024). Birey Örgüt Uyumu ve Örgütsel Özdeşleşmenin İşteki Mutluluğa Etkisi; Gemi İnşa Sanayi Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. *Sağlık ve Sosyal Refah Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 119-128.
- De Neve, J. E. and Ward, G. W. (2017). *Happiness at Work*. CEP Discussion Paper No (p. 1474).
- Erer, B. (2021). İşyeri Mutluluğunun Öncülleri ve Sonuçları Üzerine Nitel Bir Çalışma. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 215-229.
- Ertekin, Z. ve Kök, R. (2024). Hastane Çalışanlarının İletişim Gücünün Kurum Performansına Etkisi: Üç Kamu Hastanesi Örneği. *İzmir İktisat Dergisi*, 39(2), 337-360.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412.
- Fisher, C. D. (2014). *Conceptualizing and Measuring Wellbeing at Work*. Wellbeing: A Complete Reference Guide, 1-25.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. and Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- İşcan, Ömer Faruk (2006). Dönüştürücü Etkileşimci Liderlik Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 6, Sy. 11, Ss. 160-177.
- Kanbur, E. (2017). Psikolojik Güçlendirme ve Örgütsel Özdeşleşme Arasında Birey-Örgüt Uyumunun Aracı Rolü. *Uluslararası Sosyal ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(7), 63-82.
- Kanten, P. (2012). İşgörenlerde İşe Adanmanın ve Proaktif Davranışların Oluşumunda Örgütsel Güven ile Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü (Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta.
- Karabey, C. N. ve İşcan, Ö. F. (2007). Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 231-241.
- Knippenberg, D. and Schie, E. C. N. (2000). Foci and Correlates of Organizational Identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73: 137-147.
- Kristof, A. (1996). Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.
- Kelebek, E. F. E. (2024). Algılanan Aşırı Nitelikliliğin İş Yerinde Can Sıkıntısı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Düzenleyici Rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 31(1), 75-92.
- Kjerulf, A. (2015). Sabah 9' Dan Akşam 6' Ya Happy Hour, İşyerinde Nasıl Mutlu Olunur? Doğan Egmont Yayıncılık, İstanbul.
- Lin, Y. C., Yu, C. and Yi, C. C. (2014). The Effects of Positive Affect, Personjob Fit, and Well-Being on Job Performance. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 42(9), 1537-1547.
- Manz, C. C. (2015). Taking the Self-Leadership High Road: Smooth Surface or Potholes Ahead? *Academy of Management Perspectives*, 29(1), 132-151.

- Miller, V. D., Allen, M., Casey, M. K. and Johnson, J. R. (2000). Reconsidering the Organizational Identification Questionnaire. *Management Communication Quarterly*, 13(4), 626-658.
- Ostroff, C. Shin, Y. and Kinicki, A. J. (2005). Multiple Perspectives of Congruence: Relationships Between Value Congruence and Employee Attitudes. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(6), 591-623.
- Öztürk, M. ve Sancak, S. (2007). Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Çalışma Hayatına Etkileri. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 2(7), 761-794.
- Pamuk, M. M. ve Marşap, A. (2023). İş-Yaşam Dengesi, Kişi-Örgüt Uyumu ve Kişi-İş Uyumunun Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkileri. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(3), 73-99.
- Pryce-Jones, J. (2011). *Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capital for Success*. John Wiley & Sons.
- Riketta, M. (2005). Organizational Identification: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358-384.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2001), Örgütsel Psikoloji. Bursa, Ezgi Kitapevi
- Saiga, E. and Yoshioka, S.-I. (2021). Factors Influencing the Happiness of Japanese Nurses: Association with Work Engagement and Workaholism. *Kawasaki Journal of Medical Welfare*, 26(2), 81-93.
- Sibel, S. Ü. ve Baysal, K. (2022). Konaklama İşletmelerinde Önbüro Personelinin Bilişsel Duygu Düzenleme Stratejilerinin Psikolojik İyi Oluş ve Örgütsel Özdeşleşme Algıları ile İlişkisi. *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 10(4), 3458-3483.
- Şantaş, F., Uğurluoğlu, Ö., Kandemir, A. ve Çelik, Y. (2017). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm, İş Performansı ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 867-886.
- Şahin, D. ve Arslan, T. (2023). İş Yerinde İyilik Hali Ölçeğinin Kısa Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 19(3), 623-637.
- Sökmen, A. ve Bıyık, Y. (2016). Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme, Kişi-Örgüt Uyumu ve İş Tatmini İlişkisi: Bilişim Uzmanlarına Yönelik Bir Araştırma. *International Journal Of Informaticstechnologies*, 9(2).
- Tokgöz E. ve Seymen O. A. (2013) Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39): 61-76.
- Turunç, Ö., ve Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2), 183-206.
- Ulutaş, M. (2011), Harmonik Yönetim, 1.Bs., Konya.
- Van Dick, Rolf, Wagner, Ulrich, Stellmacher, Jost and Christ, Oliver (2004), "The Utility of a Broader Conceptualization Organizational Identification. Which Aspect Really Matter?" *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 77, No. 2, Pp. 171-191.
- Wijewardena, N., Härtel, C. E. and Samaratunge, R. (2017). Using Humor and Boosting Emotions: An Affect-Based Study of Managerial Humor, Employees' Emotions and Psychological Capital. *Human Relations*, 70(11), 1316-1341.

- Wegge, J., Van Dick, R., Fisher, G. K., Wecking, C. and Moltzen, K. (2006). Work Motivation, Organisational Identification, and Well-Being in Call Centre Work. *Work & Stress*, 20(1), 60-83.
- Wiesenfeld, B. M., Raghuram, S. and Garud, R. (1999). Communication Patterns as Determinants of Organizational Identification in a Virtual Organization. *Organization Science*, 10(6), 777-790.
- Yavuz, A. ve Akgemci, T. (2021). Birey-Örgüt Uyumu, Psikolojik Sahiplenme, İş Gören Sesliliği ve Motivasyon Araçları İlişkisi Üzerine Ampirik Bir Çalışma. *MAKU SOBED*, (34), 99-114.
- Zhu, W., Sosik, J. J., Riggio, E. R. and Yang, B. (2012). Relationships Between Transformational and Active Transactional Leadership and Followers' Organizational Identification: The Role of Psychological Empowerment. *Leadership and Organizational Identification*, 13(3): 186-212.

THE RELATIONSHIP BETWEEN INDIVIDUAL-ORGANIZATION FIT, JOB SATISFACTION, AND ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION: A STUDY ON HEALTHCARE WORKERS

Extended Abstract

Aim: This study aims to examine the effect of person–organization fit on happiness at work and to test the mediating role of organizational identification in this relationship among healthcare professionals. In contemporary healthcare systems, where heavy workloads, staff shortages, and performance pressures coexist with increasing expectations for service quality and patient safety, employee well-being has become a central concern for managers and policymakers. Identifying the organizational and psychological determinants of happiness at work is therefore critically important. Person–organization fit refers to the degree of congruence between employees’ values, beliefs, goals, and expectations and those promoted by the organization. When such alignment exists, employees are more likely to perceive their work environment as supportive, fair, and meaningful, fostering positive psychological states and favorable work attitudes. Organizational identification, defined as the extent to which employees define themselves through their organizational membership, represents a key psychological mechanism through which person–organization fit may influence workplace outcomes. In healthcare settings, strong organizational identification can enhance emotional attachment, professional commitment, and a shared sense of purpose, all of which are essential for sustaining happiness at work. Accordingly, this study seeks to clarify both the direct effect of person–organization fit on happiness at work and the indirect effect operating through organizational identification, thereby contributing empirical evidence to the public health and organizational behavior literature.

Method(s): The study adopted a quantitative research design and employed descriptive and inferential statistical techniques to test the proposed relationships. Data were collected from healthcare professionals working in various healthcare institutions using standardized self-report questionnaires measuring person–organization fit, organizational identification, and happiness at work. Descriptive statistics were calculated to summarize participants’ demographic characteristics and examine the distributional properties of the variables. Pearson correlation analysis was conducted to assess the strength and direction of the relationships among person–organization fit, organizational identification, and happiness at work. To test the hypothesized mediation model, mediation analysis was performed using the PROCESS Macro (Model 4) version 4.0 developed by Hayes and implemented in SPSS 22.0. This approach enabled the estimation of direct, indirect, and total effects within a single regression-based framework. The significance of indirect effects was evaluated using bootstrapping procedures with 95% confidence intervals, providing a robust test of mediation without assuming normality. Statistical significance was assessed at the 5% level to ensure analytical rigor.

Findings: The analyses revealed several important findings. Correlation results indicated that person–organization fit, organizational identification, and happiness at work were positively and significantly related. Healthcare professionals who perceived higher congruence between themselves and their organizations reported stronger organizational identification and higher levels of happiness at work. Regression analyses demonstrated that person–organization fit had a significant positive effect on organizational identification, suggesting that alignment between personal and organizational values strengthens employees’ sense of belonging and psychological attachment. In addition, person–organization fit had a significant positive direct effect on happiness at work. Organizational identification also emerged as a significant positive predictor of happiness at work, indicating that employees who feel emotionally and cognitively connected to their organization experience greater workplace happiness. Most importantly, mediation analysis showed that organizational identification partially mediated the relationship between person–organization fit and happiness at work. This result indicates that while person–

organization fit directly enhances happiness at work, a meaningful portion of its effect operates indirectly through organizational identification. Overall, the proposed model explained a substantial proportion of the variance in happiness at work among healthcare professionals.

Conclusion: This study contributes to the public health and healthcare management literature by emphasizing the critical roles of person–organization fit, organizational identification, and happiness at work among healthcare professionals. The findings demonstrate that alignment between employees and healthcare organizations is not merely a matter of organizational efficiency but also a key determinant of employee well-being and professional satisfaction. By fostering organizational identification, person–organization fit strengthens employees’ emotional connection to their institutions, which in turn promotes happiness at work. These outcomes have important implications for employee performance, service quality, and the long-term sustainability of healthcare systems. Healthcare organizations that prioritize recruitment, selection, and human resource practices aimed at improving employee–organization alignment may achieve higher levels of workforce well-being and commitment. From a public health perspective, investing in workplace happiness and organizational identification should be regarded as a strategic approach to enhancing healthcare service quality and system resilience. Accordingly, organizational and health policies emphasizing value congruence, supportive work environments, and employee-centered management practices are likely to contribute to both individual well-being and broader public health improvement.

