

T.C.  
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

PSİKOLOJİK SERMAYE İLE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME  
ARASINDAKİ İLİŞKİDE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞUN  
ARACILIK ROLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sidal ÖZÇELİK

1700003581

Anabilim Dalı: Psikoloji

Programı: Endüstri ve Örgüt Psikolojisi

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Reyhan BAŞARAN

HAZİRAN 2025

**T.C.  
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**PSİKOLOJİK SERMAYE İLE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME  
ARASINDAKİ İLİŞKİDE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞUN  
ARACILIK ROLÜ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Sidal ÖZÇELİK**

**1700003581**

**Anabilim Dalı: Psikoloji**

**Programı: Endüstri ve Örgüt Psikolojisi**

**Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Reyhan BAŞARAN**

**Jüri Üyeleri: Doç. Dr. Dilek Işılçay ÜÇOK**

**Dr. Öğr. Üyesi Fatma Çam KAHRAMAN**

**HAZİRAN 2025**

## TEŞEKKÜR

Tez sürecimde beni destekleyen, bilgi ve birikimini benimle paylaŐan tez danıŐmanım Dr. Öğr. Üyesi Reyhan BAŞARAN'a çok teşekkür ederim.

Hayatta her zaman olduğu gibi yüksek lisans sürecimde de yanımda olan, benden desteklerini hiçbir koşulda esirgemeyen canım aileme ve sonrasında tüm sevdiklerime büyük bir teşekkür ederim.

Ardından en büyük teŐekkürü, bugün bu satırları yazabilmemi sağlayan, fikri hür, vicdanı hür, irfanı hür bireyler yetişmesini mümkün kılan Ulu Önder Gazi Mustafa Kemal Atatürk'e teşekkür ederim.

**Sidal Özçelik**

**Haziran, 2025**

# İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR .....	i
İÇİNDEKİLER .....	ii
KISALTMALAR .....	vi
TABLolar .....	vii
ŞEKİLLER .....	viii
ÖZET.....	ix
ABSTRACT .....	x
GİRİŞ .....	1
KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE .....	3
BİRİNCİ BÖLÜM.....	3
1. PSİKOLOJİK SERMAYE .....	3
1.1. Psikolojik Sermaye Kavramı .....	3
1.2. Psikolojik Sermaye Boyutları.....	5
1.2.1. Öz Yeterlilik.....	7
1.2.2. Umut.....	8
1.2.3. İyimserlik .....	9
1.2.4. Psikolojik Dayanıklılık .....	10
1.3. Psikolojik Sermaye Yaklaşımları .....	11
1.3.1. Bandura'nın Sosyal Öğrenme Yaklaşımı.....	11
1.3.2. Pozitif Psikoloji Yaklaşımı .....	13
1.4. Psikolojik Sermaye ile İlgili Araştırmalar .....	14
İKİNCİ BÖLÜM.....	16
2. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME.....	16
2.1. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı .....	16

2.2.	Örgütsel Özdeşleşme Boyutları.....	19
2.2.1.	Bilişsel Boyutu:.....	19
2.2.2.	Duygusal Boyutu: .....	20
2.2.3.	Davranışsal Boyutu:.....	20
2.2.4.	Değerlendirme Boyutu:.....	20
2.3.	Örgütsel Özdeşleşme Yaklaşımları .....	21
2.3.1.	Sosyal Kimlik Teorisi .....	21
2.3.2.	Kreiner ve Ashforth Örgütsel Özdeşleşme Modeli.....	23
2.3.3.	Scott, Corman, Cheney: Yapısal Özdeşleşme Modeli .....	24
2.3.4.	Reade'in Temel Özdeşleşme Yaklaşımı.....	26
2.4.	Örgütsel Özdeşleşme ile İlgili Araştırmalar .....	28
<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM .....</b>		<b>30</b>
<b>3. PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ.....</b>		<b>30</b>
3.1.	Psikolojik İyi Oluş Kavramı.....	30
3.2.	Psikolojik İyi Oluş Boyutları.....	32
3.2.1.	Özerklik.....	33
3.2.2.	Çevresel Hakimiyet.....	33
3.2.3.	Kişisel Gelişim.....	34
3.2.4.	Pozitif İlişkiler.....	34
3.2.5.	Yaşam Amacı .....	35
3.2.6.	Öz Kabul .....	35
3.3.	Psikolojik İyi Oluş Yaklaşımları .....	36
3.3.1.	Bradburn'ün Psikolojik İyi Oluş Modeli .....	36
3.3.2.	Diener'in Özne İyi Oluş Yaklaşımı .....	37
3.4.	Psikolojik İyi Oluş ile İlgili Araştırmalar .....	38
<b>DÖRDÜNCÜ BÖLÜM .....</b>		<b>40</b>
<b>4. PSİKOLOJİK SERMAYE, ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ İLİŞKİLERİNİ KONU ALAN ÇALIŞMALAR .....</b>		<b>40</b>
4.1.	Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki.....	40

4.2.	Psikolojik Sermaye ile Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişki.....	41
4.3.	Örgütsel Özdeşleşme ile Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişki.....	44
4.4.	Örgütsel Özdeşleşme, Psikolojik Sermaye ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişki	45

## **BEŞİNCİ BÖLÜM ..... 47**

### **5. PSİKOLOJİK SERMAYE İLE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ARASINDAKİ İLİŞKİDE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞUN ARACILIK ROLÜ .. 47**

5.1.	Araştırmanın Modeli ve Hipotezler.....	47
5.2.	Araştırmanın Kapsamı ve Önemi .....	48
5.3.	Araştırmanın Problemi .....	49
5.4.	Araştırmanın Evreni ve Örnekleme .....	49
5.5.	Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları.....	50
5.6.	Araştırmanın Veri Toplama Araçları .....	50
5.6.1.	Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği .....	51
5.6.2.	Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği .....	51
5.6.3.	Psikolojik İyi Oluş Ölçeği.....	52
5.7.	Verilerin Analizi ve Bulgular .....	53
5.7.1.	Katılımcılara Ait Demografik Özellikler .....	54
5.7.1.	Ölçeklere Ait Betimsel İstatistikler ve Normallik Dağılımına Yönelik Bulgular	55
5.7.2.	Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin ve Alt Boyutlarının Güvenilirlikleri	57
5.7.4.	Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizine Yönelik Bulgular .....	60
5.7.5.	Değişkenler Arasındaki Regresyon Analizine Yönelik Bulgular .....	62
5.7.6.	Aracılık (Mediation) Etkisi Analizi .....	65
5.7.7.	TARTIŞMA VE SONUÇ .....	69
5.7.7.1.	Araştırmanın Sınırlılıkları ve Öneriler .....	75
5.7.7.2.	Üniversitelere Yönelik Öneriler .....	76

## **KAYNAKÇA ..... 78**



## KISALTMALAR

Kısaltma	Açıklama
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin
N	: Evren
n	: Katılımcı Sayısı
$\bar{X}$	: Aritmetik Ortalama
Ss	: Standart Sapma
p	: Anlamlılık Katsayısı
t	: T-testi değeri
r	: Korelasyon Katsayısı
$\alpha$	: Cronbach Alfa
$\beta$	: Beta

## TABLULAR

Tablo 1: Sermaye Türleri / Psikolojik Sermaye .....	5
Tablo 2: Psikolojik Sermaye Boyutlarını Oluşturan Örgüt Stratejileri .....	6
Tablo 3: Örgütsel Özdeşleşmeye Yönelik Literatürde Yer Alan Tanımlar .....	17
Tablo 4: Araştırmanın Hipotezleri .....	48
Tablo 5: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler .....	54
Tablo 6: Normal Dağılım Analiz Tablosu .....	56
Tablo 7: Araştırma Değişkenlerinin Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları .....	56
Tablo 8: Güvenirlilik Analizi .....	58
Tablo 9: Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Alt Boyutlarına Ait Cronbach Alfa Katsayı Tablosu.....	59
Tablo 10: Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Alt Boyutlarına Ait Cronbach Alfa Katsayı Tablosu .....	60
Tablo 11: Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği, Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Ve Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Arasındaki İlişki .....	61
Tablo 12: Psikolojik Sermayenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi.....	63
Tablo 13: Psikolojik Sermayenin Psikolojik İyi Oluş Üzerindeki Etkisi.....	64
Tablo 14: Psikolojik İyi Oluşun Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi.....	64
Tablo 15: Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları .....	65
Tablo 16: Hipotez Testi Sonuçlarının Özeti .....	68

## ŞEKİLLER

Şekil 1: Pozitif Psikoloji ve Psikolojik Sermaye Kavramsal İlişkisi .....	13
Şekil 2 : Geliştirilmiş Özdeşleşme Modeli.....	23
Şekil 3: Scott, Corman ve Cheney'in Örgütsel Özdeşleşme Modeli .....	25
Şekil 4: Çiftli Özdeşleşme .....	27
Şekil 5 : Psikolojik İyi Oluşun Altı Temel Boyutu ve Kuramsal Alt Yapısı .....	32
Şekil 6: Araştırmanın Modeli.....	47
Şekil 7: Psikolojik Sermayenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Toplam Etkisi ....	67
Şekil 8: Psikolojik Sermayenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Doğrudan ve Psikolojik İyi Oluş Üzerinden Dolaylı Etkisi .....	67

<b>Enstitüsü</b>	<b>: Lisansüstü Eğitim Enstitüsü</b>
<b>Dalı</b>	<b>: Psikoloji Anabilim Dalı</b>
<b>Programı</b>	<b>: Endüstri ve Örgüt Psikolojisi</b>
<b>Tez Danışmanı</b>	<b>: Dr. Öğr. Üyesi Reyhan BAŞARAN</b>
<b>Tez Türü ve Tarihi</b>	<b>: Yüksek Lisans Haziran 2025</b>

## **ÖZET**

### **PSİKOLOJİK SERMAYE İLE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ARASINDAKİ İLİŞKİDE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞUN ARACILIK ROLÜ**

#### **Sidal ÖZÇELİK**

Bu araştırmanın temel amacı, psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun aracılık rolünü incelemektir. Bu kapsamda, psikolojik sermaye, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik iyi oluş kavramları hakkında literatür taranmıştır. Araştırmanın örneklemini çeşitli üniversitelerde görev yapan çalışanlar oluşturmuştur. Veriler; Demografik Bilgi Formu, Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği, Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Psikolojik İyi Oluş Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Verilerin analizinde SPSS 22 kullanılmıştır. Normallik analizi, korelasyon analizi, regresyon analizi, aracı değişken analizleri uygulanmıştır. Araştırma bulgularına göre, psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna karşılık, psikolojik sermaye ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Örgütsel özdeşleşme ile psikolojik iyi oluş arasında ise negatif yönlü ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Ayrıca yapılan aracılık analizi sonucunda, psikolojik iyi oluşun psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide tam aracılık rolü üstlendiği ortaya konulmuştur. Elde edilen bulgular tartışılmış, araştırmanın sınırlılıklarından bahsedilmiş, örgütler ve ilerideki çalışmalar için önerilere yer verilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Psikolojik Sermaye, Örgütsel Özdeşleşme, Psikolojik İyi Oluş

**University** : Istanbul Kültür University  
**Instute** : Institute of Social Science Department  
**Programme** : Industrial and Organizational Psychology  
**Supervisor** : Dr. Öğr. Üyesi Reyhan BAŞARAN  
**Degree Awarded And Date** : MA-June 2025

## **ABSTRACT**

### **THE MEDIATING ROLE OF PSYCHOLOGICAL WELL-BEING IN THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION**

**Sidal ÖZÇELİK**

The main purpose of this study is to examine the mediating role of psychological well-being in the relationship between psychological capital and organizational identification. Within this scope, the concepts of psychological capital, academic staff organizational identification, and psychological well-being were reviewed in the literature. The sample of the study consisted of employees from various universities, and data were collected using a Demographic Information Form, the Academic Staff Organizational Identification Scale, the Organizational Psychological Capital Scale, and the Psychological Well-Being Scale. Data analysis was conducted using SPSS 22 and included several methods: normality analysis, correlation analysis, regression analysis, mediation analysis. The findings revealed a significant, negative, and low-level relationship between psychological capital and organizational identification. In contrast, a significant, positive, and moderate-level relationship was found between psychological capital and psychological well-being. Furthermore, a significant, negative, and moderate-level relationship was observed between organizational identification and psychological well-being. The mediation analysis indicated that psychological well-being plays a mediating role in the relationship between psychological capital and organizational identification. The findings were discussed, the limitations of the study were acknowledged, and recommendations were made for organizations and future research.

**Key Words:** Psychological Capital, Organizational Identification, Psychological Well-Being

## GİRİŞ

Bu araştırmanın temel amacı, psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun aracılık rolünü incelemektir. Psikolojik sermaye; umut, öz yeterlik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık gibi olumlu psikolojik kaynakları kapsamakta ve çalışanların performansını, bağlılığını ve örgütsel tutumlarını güçlendirmektedir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007). Örgütsel özdeşleşme ise bireyin örgütüyle kendisini özdeşleştirmesi ve bu yapının kimliğinin bir parçası hâline gelmesiyle ilgilidir (Mael ve Ashforth, 1992). Yapılan çalışmalar, psikolojik sermayesi yüksek bireylerin, çalıştıkları örgütle daha güçlü bir bağ kurma eğiliminde olduklarını göstermektedir (Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre, 2011).

Psikolojik iyi oluş ise bireyin kendine, ilişkilerine ve yaşamına yönelik algısını kapsayan çok boyutlu bir kavramdır (Ryff, 1989). Literatürde, psikolojik iyi oluşun çalışanların iş yaşamına yönelik tutumlarını ve duygusal bağlılıklarını önemli ölçüde etkilediği gösterilmiştir (Kern, 2014). Özellikle pozitif psikoloji yaklaşımı, bireyin iyi oluş hâlini hem neden hem de sonuç olarak değerlendirmekte; dolayısıyla psikolojik iyi oluşun örgütsel tutumlarla olan ilişkisini açıklamak açısından güçlü bir zemin sunmaktadır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000).

Bu çerçevede, psikolojik iyi oluşun psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide aracı bir rol oynayabileceği düşünülmektedir. Çünkü iyi oluş düzeyi yüksek bireylerin, sahip oldukları psikolojik kaynakları daha işlevsel biçimde kullanarak örgütlerine daha güçlü şekilde bağlandıkları görülmektedir (Krekel, Ward ve De Neve, 2019). Araştırmanın Türkiye’de bu üç değişkeni birlikte ele alan sınırlı sayıdaki çalışmadan biri olması, literatüre sağlayacağı katkıyı artırmaktadır.

Bu araştırma belirtilen amaç doğrultusunda toplam beş bölümden oluşmaktadır. Giriş bölümünün ardından sırasıyla: birinci bölümde, kuramsal çerçeve kapsamında psikolojik sermaye açıklanarak, ilgili kavramların dayandığı kuramlar ve kavramlar arası ilişkiler ele alınmıştır. Kuramsal çerçeve kapsamında örgütsel özdeşleşme açıklanarak, ilgili kavramların dayandığı kuramlar ve kavramlar arası ilişkiler ele alınmıştır. Üçüncü bölümde, kuramsal çerçeve kapsamında psikolojik iyi oluş

açıklanarak, ilgili kavramların dayandığı kuramlar ve kavramlar arası ilişkiler ele alınmıştır. Dördüncü bölümde, psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun aracılık rolü ele alınmıştır. Beşinci bölümde, analizler sonucunda elde edilen bulgular yorumlanmış ve alan yazındaki diğer çalışmaların sonuçlarıyla karşılaştırılmıştır. Aynı zamanda, araştırma sonuçlarından yola çıkılarak diğer araştırmacılar ve alanda çalışan profesyoneller için önerilerde bulunulmuştur.



# KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

## BİRİNCİ BÖLÜM

### 1. PSİKOLOJİK SERMAYE

#### 1.1. Psikolojik Sermaye Kavramı

Psikolojik sermaye kavramı, 1990'lı yıllarda gelişen pozitif psikoloji yaklaşımından doğmuştur. Bu yaklaşım ile, bireylerin yetersizlikleri veya psikolojik işlevselliklerindeki eksiklikler yerine, onların güçlü yönlerine, potansiyellerine odaklanma temel olarak amaçlanmaktadır (Seligman, 1998).

Psikolojik sermayeyi bir sermaye türü olarak ele alan ilk araştırmacılar Luthans ve Youssef'tir. Bu kavramı 2004 yılında literatüre kazandırmışlardır. Ancak, bu kavramın ortaya çıkışından önce Wright (2003), benzer bir yaklaşımı "Psikolojik Örgütsel Davranış Kapasitesi" terimiyle ifade etmiştir. Wright'ın çalışmaları, bireylerin örgütsel bağlamda sahip oldukları psikolojik kaynakların iş performansı üzerindeki etkisini vurgularken, Luthans ve Youssef (2004) psikolojik sermayeyi daha detaylı bir çerçevede ele alarak, bu kavramın çalışanların motivasyonu, bağlılığı ve iş tatmini üzerindeki rolünü daha derin bir açıdan ele alarak detaylı bir çalışma yapmışlardır.

Psikolojik sermaye, örgütlerin sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamasında entelektüel sermayeden daha ileriye geçen ve temelinde olumlu psikolojik unsurların yer aldığı bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Luthans v.d., 2004). Bu kavram, pozitif duygulanım, öz disiplin, öz saygı, temel öz değerlendirmeler gibi bireyde sürekli bulunan kişilik özelliklerinden farklı olarak, duruma bağlı olarak değişebilen ve gelişebilen bir psikolojik durumu ifade eder. Örgütsel bağlamda ise bu tür durumsal ve değişken niteliklerin bir bütün halinde değerlendirilmesi, örgütsel psikolojik sermaye olarak adlandırılmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004).

Günümüzde ise insan faktörü, rekabet üstünlüğü açısından adeta stratejik bir güç çarpanı haline gelmiş; iş görenlerin bilgi, beceri ve deneyimlerinden oluşan insan

sermayesi, örgütler için kritik bir kaynak olarak öne çıkmıştı. Bu çerçevede, son dönemlerde insan unsuruna yönelik artan ilgiyi derinleştiren 'örgütsel psikolojik sermaye' kavramı, örgütsel davranış alanına yenilikçi bir perspektif sunmaktadır (Çetin ve Basım, 2012).

Psikolojik sermaye, bireyin geliştirilebilir ve yönetilebilir psikolojik kapasitesini ifade ederek, performansın artırılması ve sürdürülebilir başarıya ulaşılması açısından kritik bir unsur olarak değerlendirilmiştir. (Luthans, 2002).

Psikolojik sermayenin temel özellikleri aşağıdaki şekilde sıralanmıştır:

- İnsanlara yönelik olumlu bir bakış açısını benimseyen ve bireylerin güçlü yönlerine odaklanan pozitif psikoloji modeline dayanmaktadır,
- Pozitif örgütsel davranış veya bu davranışın ölçütleri temelinde şekillenen, duruma özgüllük, olumluluk, ölçülebilirlik ve performansa etkisi gibi koşulsal özellikler taşıyan psikolojik etmenleri içermektedir,
- Rekabet avantajının kazanılması ve sürdürülmesinde, ekonomik veya finansal sermaye gibi geliştirilebilir bir yapı içermesi (Çetin ve Varoğlu, 2015, 106).

Psikolojik sermaye kavramının alan yazınının da yerini alması, olumlu örgütsel araştırma alanındaki makalelerin sayısında önemli bir artışa yol açmıştır (Donaldson ve Ko, 2010). Bu kavram, geçmişte pozitif psikolojinin gözden kaçırılmasının en kritik sebeplerinden birini ele alması nedeniyle, bu alandaki ilgiyi ve araştırma hacmini artırmıştır (Cameron ve Caza, 2004).

Tablo 1'de de gösterildiği üzere, psikolojik sermaye kavramının evriminde hem soyut hem de somut unsurlar önemli bir yer elde etmiştir. Somut sermaye türleri, niceliksel verilere dayalı olmasından kaynaklı daha kolay ölçülebilirken, soyut sermaye türlerinin değerlendirilmesi genellikle daha karmaşık ve subjektif ölçütler gerektirmektedir. Bu da soyut sermaye türlerini ölçmeyi zorlaştırır. Bu doğrultuda soyut sermaye bileşenlerinin belirlenmesi, bireysel ve örgütsel düzeyde değişkenlik

gösterebildiğinden, ölçüm süreçlerinde daha derinlemesine bir analiz yöntemine ihtiyaç duyulmaktadır.

**Tablo 1: Sermaye Türleri / Psikolojik Sermaye**

Geleneksel Ekonomik Sermaye (Neye Sahipsin?)	Beşeri Sermaye (Ne biliyorsun?)	Sosyal Sermaye (Kimi Tanıyorsun?)	Psikolojik Sermaye (Kimsin?)
Finans	Deneyim	İlişkiler	Özyeterlilik
Maddi Varlıklar	Eğitim	Bağlantı Ağları	Umut
	Beceri	Arkadaşlar	İyimserlik
	Bilgi Birikimi		Psikolojik Dayanıklılık

**Kaynak:** Luthans v.d. (2004), akt. Sezer, S. (2023). *Çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin rolü* (Yüksek lisans tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü).

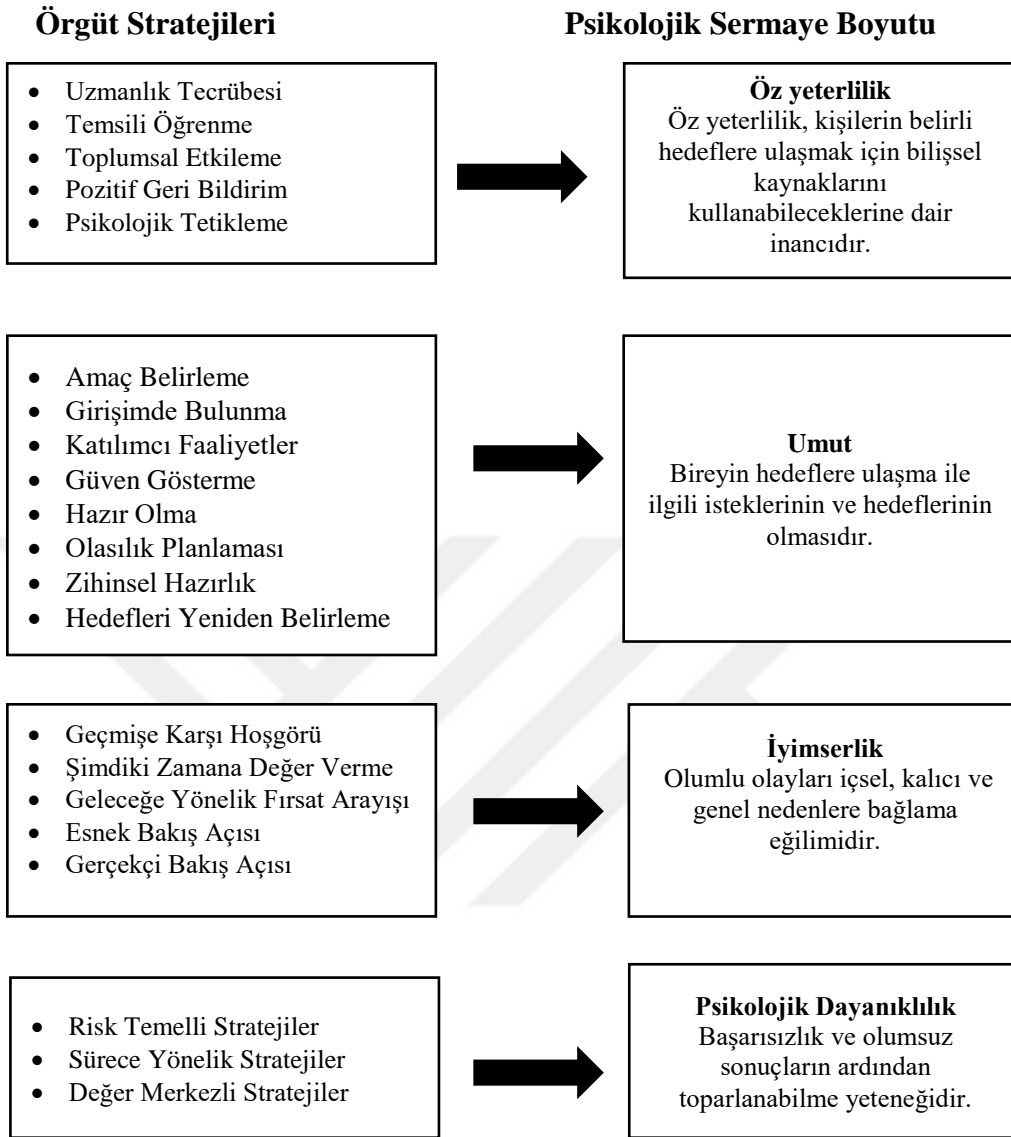
Nelson ve Cooper (2007), psikolojik sermayenin diğer sermaye türlerinden ayıran birkaç başka özelliği aşağıdaki şekilde belirtmiştir:

- Pozitif yönlüdür.
- Yerine başka bir şey konulamaz.
- Araştırmalar sonucunda ortaya çıkar.
- Ölçülebilir bir yapıya sahiptir.
- Duruma göre değişebilir ve bu yönüyle geliştirilebilir.
- Çalışan verimliliği üzerinde doğrudan etkisi vardır.

## 1.2. Psikolojik Sermaye Boyutları

Psikolojik sermaye kavramı, alan yazındaki çalışmaların ortaya koyduğu üzere dört temel alt boyuttan oluşmaktadır: öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık (Luthans ve Youssef, 2004). Bu boyutlar, bireylerin örgütsel ortamlarda karşılaştıkları güçlüklerle başa çıkma kapasitelerini ve performanslarını şekillendiren olumlu psikolojik kaynaklar olarak değerlendirilmektedir. Tablo 2’de, psikolojik sermaye boyutları ile örgütsel stratejiler arasındaki ilişkiler incelenmektedir.

**Tablo 2: Psikolojik Sermaye Boyutlarını Oluşturan Örgüt Stratejileri**



**Kaynak:** Göker, H. (2019). *Psikolojik sermayenin iş erteleme üzerindeki etkisi: Psikolojik iyi oluşun düzenleyici rolü* (Yüksek lisans tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Kutanis ve Oruç'un (2014) ortaya koyduğu bulgulara göre; öz yeterlilik ile umut, bireyin içsel kaynaklarını temel alarak şekillenirken; iyimserlik ve psikolojik dayanıklılığın daha çok çevresel kaynakları temel aldığı belirtilmektedir. Bu durum, psikolojik sermayenin bireyci ve toplumcu kültürel yapılarda farklı biçimlerde gelişebileceğini de ayrıca ortaya koymaktadır (Scheier ve Carver, 1987; Seligman, 1998). Aşağıda bu dört boyut literatür kapsamında değerlendirilmiştir.

### 1.2.1. Öz Yeterlilik

Psikolojik sermayenin temel bileşenlerinden biri olan öz yeterlilik, bireyin karşılaştığı zorlukları aşma ve yaşamındaki olayları kontrol etme konusundaki inancını ifade eder (Stajkovic ve Luthans, 1998). Bu kavram, bireyin sahip olduğu bilgi ve becerilerin yanı sıra, bu yetkinlikleri etkin ve verimli bir biçimde kullanabileceğine dair duyduğu güvenle ilişkili olmaktadır (Özkalp, 2009). Öz yeterlilik, bireyin belirli bir durumda bir görevi başarıyla tamamlamak için gerekli motivasyon, bilişsel kaynaklar ve davranışları harekete geçirme yeteneğine duyduğu inanç olarak tanımlanmaktadır (Combs v.d., 2008).

Öz yeterlilik, iş yaşamında liderlik, yaratıcılık ve iş performansı gibi birçok önemli kavramla da anlamlı bir ilişki içerisindedir (Watson ve May, 2000). Bu bağlamda Stajkovic ve Luthans'ın öz yeterlilik kavramını iş dünyasına uyarlayan çalışmaları, örgütsel ortamda bu değişkenin belirleyici bir rol oynadığını göstermektedir. Ayrıca, öz yeterliliğin liderlik etkinliği, iş tutumları ve problem çözme becerileriyle pozitif yönde ilişkili olduğu da literatürde de sıklıkla karşımıza çıkmaktadır (Zamahani v.d., 2011, 660).

Arslantaş ve Dursun (2008), öz yeterlilik kavramını bireyin, üstlendiği görevleri başarıyla yerine getirme kapasitesine ilişkin kendi becerilerine duyduğu güven olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda, öz yeterlilik algısı yalnızca bireysel becerilere yönelik bir değerlendirme olmanın ötesine geçerek, sosyal yeterlilik düzeyini ve kolektif öz yeterlilik inancını da içermektedir. Kolektif öz yeterlilik ise bir toplumun karşılaştığı önemli sorunlara karşılık, olumlu yönde değişim yaratma potansiyeline sahip olduğu yönündeki grup inancını ifade eder. Bu doğrultuda kişilerin öz yeterlilik düzeyleri, toplumsal düzeyde kolektif yeterlilik inancının gelişimine katkı sunmaktadır (Kümbül Güler, 2009, 129).

Yapılan çalışmalarda, öz yeterlilik düzeyinin yüksek olmasının, bireylerin karmaşık ve zorlu görevleri üstlenme isteklerini artırdığı, karşılaştıkları zorluklara karşı daha dirençli olmalarını sağladığı ve başarıya ulaşmada daha kararlı hareket etmelerine katkıda bulunduğu görülmüştür. Bununla birlikte, yüksek öz yeterliliğe sahip bireylerin karar alma süreçlerinde daha etkin oldukları, yenilikçi düşünme

eğilimleri gösterdikleri ve bilişsel kaynaklarını daha verimli kullandıkları görülmektedir (Chen ve Lim, 2012, 813).

### 1.2.2. Umut

Psikolojik sermayenin diğer temel bileşenlerinden biri olan umut, bireylerin hedeflerine ulaşma konusunda sahip oldukları inanç ve bu doğrultuda sergiledikleri yönelimli davranışları ifade eden önemli bir psikolojik güç kaynağıdır (Snyder v.d., 1991). Frank (1968), umudu bireyleri eyleme geçiren ve başarı hissini mümkün kılan bir motivasyon aracı olarak tanımlamaktadır. Snyder ve arkadaşları (1991) ise umudu iki temel bileşen üzerinden kavramsallaştırmaktadır: hedefe ulaşma isteğini temsil eden “irade” (agency) ve bu hedefe ulaşmak için stratejik yollar üretme becerisi olan “yol bulma” (pathways) olarak tanımlamıştır.

Psikolojik sermaye kapsamında bireyler tarafından yapılan değerlendirmeler daha çok belirli bir durumda nelerin başarılabilceğinin gerçekçi bir değerlendirmesinin yapılması ile ilgilidir ve daha yüksek etkinlik ve umut seviyelerine ulaşmayı sağlar (Luthans v.d., 2007).

Bu çerçevede umut, bireylerin amaç belirleme, hedefe ulaşmak için plan yapma ve karşılaşılan zorluklar karşısında alternatif çözümler geliştirme becerilerini içeren çok boyutlu bir yapı olarak değerlendirilmektedir. Umut düzeyi yüksek bireylerin, engeller karşısında kararlılıkla ilerleyebildikleri, başarısızlık durumlarında alternatif yollar geliştirerek amaçlarından vazgeçemedikleri ve problem çözme süreçlerinde daha etkili oldukları belirtilmektedir (Snyder, 2000).

Umut, doğuştan gelen sabit bir özellikten ziyade, zamanla geliştirilebilen ve öğrenilebilen bir psikolojik kaynak olarak ele alınmaktadır. Bu yönüyle bireysel gelişim programları ve psikolojik müdahaleler yoluyla artırılabilir olması, umudu pozitif psikolojik sermayenin temel bileşenlerinden biri haline getirmiştir (Avey v.d., 2009, 681).

Örgütsel bağlamda değerlendirildiğinde umut; iş performansı, çalışan bağlılığı ve iş tatmini gibi çeşitli olumlu çıktılarla yakından ilişkilidir. Luthans ve çalışma arkadaşlarının (2005) araştırmasında, çalışanların umut düzeylerinin süpervizör değerlendirmeleriyle ölçülen performansları üzerinde belirleyici etkiler yarattığı

ortaya konmuştur. Peterson (2003) tarafından yapılan araştırmada, örgütsel psikolojik sermaye ile çalışanların umut düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Benzer şekilde, umut düzeyi yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin düşük, iş doyumları ve kuruma bağlılıklarının ise daha yüksek olduğu çeşitli çalışmalarla desteklenmektedir (Çalışkan ve Erim, 2010, 659).

Buna karşılık, düşük umut düzeyine sahip bireylerde ciddi oranda motivasyon kaybı, kararsızlık, başarısızlık karşısında yoğun duygusal düşüşler ve hatta depresif belirtiler görülebildiği yapılan çalışmalar sonucunda bulunmuştur. Bununla birlikte ileri düzey vakalarda ise öz kıyım davranışlarının ortaya çıkabileceği belirtilmektedir (Kıymet v.d., 2010, 165). Bu bulgular, umudun sadece bireysel düzeydeki psikolojik iyilik hâlini değil, aynı zamanda iş yaşamındaki başarı ve sürdürülebilir performansı da etkileyen kritik bir unsur olduğunu ortaya koymaktadır.

### **1.2.3. İyimserlik**

Pozitif psikoloji perspektifi içerisinde değerlendirilen iyimserlik, bireylerin hem mevcut hem de geleceğe dair durumları olumlu bir çerçevede algılamaları ve bu doğrultuda beklentiler geliştirmeleri olarak tanımlanmaktadır (Seligman, 1998; Bandura ve Locke, 2003). Bu eğilim, bireylerin başarılarını kişisel çabalara ve kalıcı içsel nedenlere bağlamaları, olumsuzlukları ise geçici, kontrol edilebilir ve dışsal faktörlerle açıklamaları şeklinde kendini ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda iyimser bireyler, karşılaştıkları zorluklar karşısında daha dirençli, çözüm odaklı ve istikrarlı davranışlar sergileme eğilimindedir.

İyimserlik, pozitif örgütsel davranış alanında merkezi bir kavram olup, literatürde uzun süredir üzerinde çalışılan temel psikolojik yapı taşlarından biridir (Özkalp 2009, 493). İyimserlik; bireyin geleceğe yönelik olumlu beklentiler oluşturması, yaşamında iyi gelişmeler olacağına inanması ve bu inanç doğrultusunda çaba göstermeye devam etmesiyle yakından ilişkilidir (Kümbül Güler, 2009). Bu yönüyle hem bireysel psikolojik işleyiş de hem de örgütsel bağlamda önemli bir kaynak olarak değerlendirilir.

Araştırmalar, iyimser bireylerin iş yaşamında daha yüksek motivasyon düzeyine sahip olduklarını, stresle daha sağlıklı başa çıkabildiklerini, iş tatminlerinin arttığını

ve performanslarının daha yüksek olduğunu göstermektedir (Seligman ve Schulman, 1986; Keleş, 2011, 347). Ayrıca iyimserliğin, liderlik başarısı ve örgütsel bağlılık gibi temel örgütsel davranış göstergeleriyle anlamlı ilişkiler kurduğu da çeşitli araştırmalarla ortaya konmuştur (Chemers v.d., 2000; Luthans, Youssef ve Avolio, 2007). Bryant ve Cvengros (2004) ile Carifio ve Rhodes (2002) tarafından yürütülen çalışmalar, iyimserliğin kavramsal özgünlüğe ve ampirik geçerliliğe sahip olduğunu da desteklemektedir.

#### **1.2.4. Psikolojik Dayanıklılık**

Psikolojik dayanıklılık, bireyin karşılaştığı zorluklar ve olumsuz yaşam koşulları karşısında psikolojik esneklik göstererek uyum sağlayabilme kapasitesi olarak tanımlanmaktadır. Bu kavram, stres yaratan olaylarla baş edebilme, değişen çevresel koşullara uyum sağlama ve kişinin içsel bütünlüğünü koruyarak varlığını sürdürebilme becerilerini kapsamaktadır. Literatürde sıklıkla vurgulandığı üzere dayanıklılık, sabit bir kişilik özelliğinden ziyade, yaşam deneyimleri ve destekleyici müdahalelerle geliştirilebilen bir psikolojik beceri olarak değerlendirilmektedir (Masten ve Reed, 2002).

Masten'e (2001) göre dayanıklılık, önemli riskler ve olumsuzluklar karşısında olumlu biçimde başa çıkma ve uyum sağlama eğilimi olarak açıklanmıştır. Psikolojik sermaye açısından dayanıklılık, zorluklardan, belirsizliklerden, çatışmalardan, başarısızlıklardan, değişikliklerden ve artan sorumluluklardan geri dönme kapasitesi olarak düşünülebilir.

Met 2010 yılında, dayanıklılığı bireyin direnç, stres ve zorluk karşısında psikolojik gücünü koruyabilme ve bu süreçlerde ayakta kalabilme yetkinliği olarak ifade etmektedir. Pozitif psikoloji bakış açısına göre ise dayanıklılık; bireyin olumsuzluklara rağmen yeniden yapılanma kapasitesi ve yaşanan zorluklara karşı olumlu uyum süreçlerini aktive edebilme potansiyelidir. Pozitif örgütsel davranış kuramı bağlamında değerlendirildiğinde ise bu kavram, bireyin yalnızca kriz anlarında değil, aynı zamanda gündelik iş yaşamındaki değişken koşullara karşı da yüksek düzeyde canlılık ve adaptasyon kapasitesi göstermesiyle ilişkilidir (Özkalp, 2009, 494).

Dayanıklılığın psikolojik bir nitelik olarak bilimsel çerçevede ele alınmasını sağlayan önemli çalışmalardan biri, Wagnild ve Young (1993) tarafından geliştirilmiş olan, bu özelliğin geçerli ve güvenilir biçimde ölçülmesine olanak tanıyan dayanıklılık ölçeğidir. Bu ölçme aracı sayesinde bireylerin dayanıklılık düzeyleri sistematik şekilde değerlendirilebilmekte ve farklı bağlamlarda analiz edilebilmektedir.

Örgütsel düzlemde yapılan araştırmalar, çalışanların psikolojik dayanıklılık seviyelerinin iş yaşamı ile ilgili birçok değişkenle anlamlı ilişkiler kurduğunu göstermektedir. Özellikle iş tatmini, performans düzeyi ve organizasyonel değişimlere adaptasyon becerisi gibi unsurlar üzerinde dayanıklılığın belirleyici bir rol oynadığı ifade edilmektedir (Larson ve Luthans, 2006). Bu yönüyle dayanıklılık, pozitif psikolojik sermaye kapsamında değerlendirilen önemli bir bireysel kaynak olarak iş yaşamında giderek artan bir öneme sahiptir.

### **1.3. Psikolojik Sermaye Yaklaşımları**

#### **1.3.1. Bandura'nın Sosyal Öğrenme Yaklaşımı**

Albert Bandura tarafından geliştirilen Sosyal Öğrenme Kuramı, davranışçı ve bilişsel yaklaşımların sentezinden doğan kapsamlı bir teorik çerçeve sunmakta ve bu iki paradigma arasında işlevsel bir köprü oluşturmaktadır (Bandura, 1977). Kuram, öğrenmenin sosyal bağlamda gerçekleştiğini vurgulayarak, bireylerin başkalarının davranışlarını gözlemleyip bu deneyimleri bilişsel süreçler aracılığıyla işleyerek bilgi edindiğini ileri sürer. Günümüzde Sosyal Öğrenme Kuramı, öğrenme teorileri literatüründe modern ve bütüncül bir anlayışın temel taşlarından biri olarak kabul edilmektedir.

Bandura (1977), bilişsel süreçlerin yeni davranış kalıplarının ediniminde kilit rol oynadığını belirtmiştir. Sosyal bilişsel kuram, bireyin öğrenmesini kişisel, çevresel ve davranışsal etmenlerin etkileşimiyle açıklar. Ayrıca, bireylerin başkalarını gözlemleyerek ve model alarak da öğrendikleri vurgulanmaktadır (Bayrakçı, 2007).

Bu süreçlerin her biri, bireylerin psikolojik sermaye gelişiminde belirleyici bir rol oynamaktadır. Özellikle öz yeterlik, bireyin belirli bir hedefi gerçekleştirme kapasitesine olan inancı olarak tanımlanır (Bandura, 1997). Bu inanç, bireyin hem motivasyonunu hem de çaba düzeyini etkiler; birey zorlu görevler karşısında daha

kararlı, dirençli ve çözüm odaklı davranabilir (Schunk ve Pajares, 2002). Öz yeterliği yüksek bireyler, başarısızlık durumunda çabalarını sürdürerek yeni yollar deneyebilir ve öğrenme sürecine daha aktif katılım gösterirler.

Bu bağlamda, Sosyal Öğrenme Kuramı psikolojik sermayenin gelişimini açıklamada önemli bir çerçeve sunmaktadır. Bandura (1986), bireylerin başkalarının davranışlarını gözlemleyip bu davranışların sonuçlarını değerlendirmek suretiyle kendi davranışlarını şekillendirme yeteneğine sahip olduğunu ifade eder. Gözlem yoluyla öğrenme, bir modelin davranışlarının izlenmesi ve taklit edilmesiyle gerçekleşir. Bu öğrenme süreci ise bellekte tutma, dikkat etme, davranışı üretme ve güdülenme aşamalarından oluşmaktadır (Aydın ve Basım, 2019).

Bandura (1977), bireylerin kendilerine ve çevrelerine dair geliştirdikleri olumlu inançların, kişisel gelişimlerini ve başarılı sonuçlar elde etmelerini sağlamada kritik bir rol oynadığını savunur. Bu noktada, bireylerin çevrelerinden öğrendikleri ve model aldıkları psikolojik sermaye özelliklerinin, onların psikolojik sermaye düzeylerini artırarak daha verimli ve başarılı bir çalışma yaşamına sahip olmalarını sağladığı söylenebilir.

Bireyler, gözlem yoluyla öğrendikleri olumlu davranışları kendi yaşamlarına entegre ederek, öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık gibi psikolojik sermaye bileşenlerini geliştirirler (Luthans, 2002). Özellikle liderlerin ve yöneticilerin model olma davranışları sergileyerek çalışanların psikolojik sermayelerini artırmaları, örgütsel düzeyde motivasyon ve performans iyileşmeleri sağlayabilir. Bir birey, yöneticisinin güçlü psikolojik sermaye özelliklerini gözlemleyerek, bu özellikleri kendisine uyarlayabilir ve benzer şekilde olumlu psikolojik sermaye geliştirebilir.

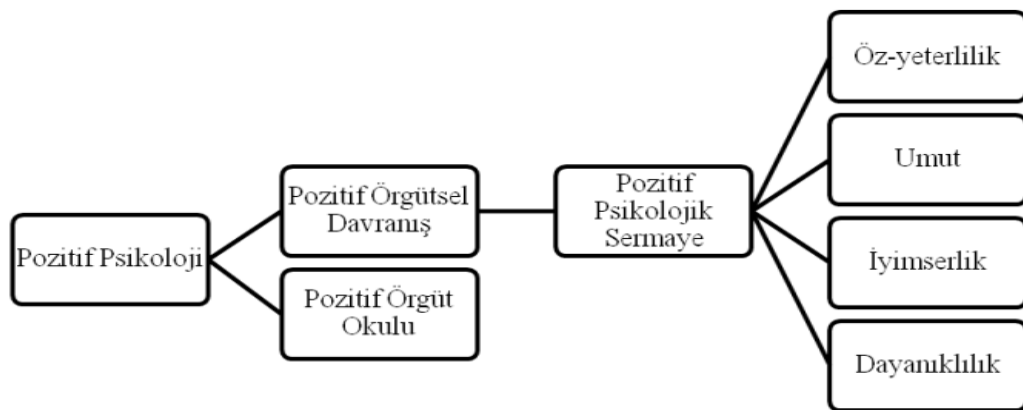
Pozitif psikolojik sermayenin yalnızca bireysel özelliklerle değil, sosyal öğrenme kuramı doğrultusunda çevresel faktörlerle de şekillendiği çeşitli görgül araştırmalarla ortaya konmuştur. Bu bağlamda, örgütsel destek (Hui v.d., 2014; Cömert ve Yürür, 2017) ve örgütsel adaletin (Çelik v.d., 2013) psikolojik sermaye üzerinde olumlu etkileri olduğu belirlenmiştir. Özellikle Çelik v.d. (2013), adil davranılan çalışanların kendilerini daha iyi hissettiklerini ve bu durumun umut, öz yeterlik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık gibi psikolojik sermaye bileşenlerini güçlendirdiğini ortaya koymuştur.

### 1.3.2. Pozitif Psikoloji Yaklaşımı

Pozitif psikoloji, yaşamdaki güçlü ve pozitif yönlere odaklanan, ortalama bireyi yararlı ve kabul edilebilir olarak ele alan modern bir psikolojik yaklaşımdır (Sheldon ve King, 2001). Pozitif psikolojinin kökleri örgütsel davranış disiplini de dayanmaktadır. Daha yüksek performans için ölçülebilir, geliştirilebilir ve yönetilebilir olan pozitif psikolojik sermayeye odaklanan bir çalışma alanıdır (Luthans, 2002). Bu çerçevede umut, öz yeterlilik, dayanıklılık ve iyimserlik unsurları psikolojik kapasiteyi oluşturan yapılar olarak da düşünülebilir.

Psikolojik sermayenin dört unsurunun her biri olumlu psikolojik kaynaklarını ifade eder (Wang v.d., 2014). Pozitif psikolojide umut, hedefe yönelik enerjiyi, hedeflere ulaşma yollarını ve planları kapsayan pozitif motivasyonel bir durumu ifade eder (Snyder, 1991). Ayrıca Snyder'ın 2002 yılında iddia ettiği gibi umut, başarıma isteğini ve başarının yolunu görme, netleştirme, arama ve bulma yeteneğini içerir. Umut kavramına benzer şekilde, iyimserlik kavramı da bir sonucun önemli olduğu durumlarda işleyen, amaca dayalı bir yapıdır.

Psikolojik sermaye kapsamında bireyler tarafından yapılan değerlendirmeler daha çok belirli bir durumda nelerin başarılabilceğinin gerçekçi bir değerlendirmesinin yapılması ile ilgilidir ve daha yüksek etkinlik ve umut seviyelerine ulaşmayı sağlar (Luthans v.d., 2000).



**Şekil 1: Pozitif Psikoloji ve Psikolojik Sermaye Kavramsal İlişkisi**

**Kaynak:** Oruç, Emre, Rana Ö. Kutanis. 2014. *Pozitif Örgütsel Davranış ve Pozitif Psikolojik Sermaye Üzerine Kavramsal Bir İnceleme*. The Journal of Happiness and Well-Being. c. 2. 2, 145-159.

Şekil 1’de görüldüğü üzere psikolojik sermayenin tanımında açıklandığı gibi, bu ortaklık veya temel bağlantı, görev ve hedeflere ulaşmada başarılı olmak için motivasyonel bir eğilime katkıda bulunan yapıların her biri arasında örtüşen benzersiz bir mekanizmadır (Avolio v.d., 2007).

Luthans ve Jensen'e (2002) göre bu dört pozitif psikolojik sermaye yapısı kavramsal bağımsızlığa sahiptir. Yani psikolojik sermaye; iyimserlik, dayanıklılık, öz yeterlilik ve umut alt boyutlarını kapsayan ikinci dereceden bir yapıdır (Seligman v.d., 2005).

#### **1.4. Psikolojik Sermaye ile İlgili Araştırmalar**

Luthans, Avey ve çalışma arkadaşları (2010), psikolojik sermayenin çalışan performansı üzerindeki olumlu etkisine dikkat çekmiş ve bu ilişkinin çok sayıda ampirik araştırmayla da desteklendiğini belirtmişlerdir. Söz konusu bulgu, farklı sektörlerde ve örneklem gruplarında gerçekleştirilen araştırmalarda benzer şekilde ortaya konmuştur. Örneğin, Akdoğan ve Polatçı (2013), Tokat ilinde çeşitli meslek gruplarından (doktor, akademisyen, hemşire, polis ve bankacı) oluşan 361 katılımcı ile yürüttükleri araştırmada, psikolojik sermayenin iş performansı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Aynı doğrultuda, Topaloğlu ve Özer (2014), Denizli’de faaliyet gösteren bir holdingin 338 çalışanı ile gerçekleştirdikleri çalışmada benzer sonuçlara ulaşmış; psikolojik sermaye düzeylerinin çalışanların performanslarıyla pozitif yönde ilişkili olduğunu ifade etmişlerdir. Korkmazer ve arkadaşları (2016) tarafından bir kamu hastanesinde yürütülen araştırmada, 152 sağlık personeli ile psikolojik sermayenin çalışan performansını güçlendirici etkisi ortaya konmuştur.

Psikolojik sermayenin yalnızca performans değil, aynı zamanda örgütsel tutumlar üzerindeki etkisine dair de çeşitli bulgular mevcuttur. Süral Özer ve arkadaşları (2013) destekleyici örgüt ikliminin, çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ile iş doyumunu arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici bir etkiye sahip olduğunu belirlemişlerdir. Bu sonuç, örgütsel ortamın, bireylerin psikolojik kaynaklarını kullanma biçimini anlamlı derecede etkileyebileceğini göstermektedir. Diğer yandan, Erkmen ve Esen’in (2012) çalışmalarında, çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin demografik değişkenlerle olan ilişkisi incelenmiş; yüksek

psikolojik sermayeye sahip bireylerin ağırlıklı olarak yönetici pozisyonunda, erkek cinsiyette, ileri yaş grubunda ve yüksek kıdeme sahip oldukları ortaya konmuştur. Bununla birlikte, aynı araştırmada eğitim düzeyi ile kurum içindeki kıdemin psikolojik sermaye üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığı ifade edilmiştir.

Türkiye bağlamında gerçekleştirilen daha güncel bir çalışmada ise Güngör, Küçün ve Sezgin (2018), üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin girişimcilik eğilimlerini incelemiş ve bu eğilimlerin bireysel yaratıcılıkla anlamlı düzeyde bağlantılı olduğunu belirtmişlerdir. Söz konusu ilişki, bireylerin finansal risk toleransı ve psikolojik sermaye düzeyleri ile değerlendirildiğinde, girişimcilik davranışlarının %90 oranında açıklanabildiği bulgusuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, psikolojik sermayenin yalnızca performans ve tutumlar değil, aynı zamanda yaratıcı ve girişimci davranışların gelişiminde de önemli bir rol oynadığını göstermektedir.

Yine yapılan başka bir araştırmada, Tösten ve Özgan (2017) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları incelenmiştir. Nicel yöntem ve betimsel tarama modeli kullanılarak tasarlanan çalışmanın örneklemini, Türkiye genelinde 15 farklı ilden seçilen 1750 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma bulguları, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin genel olarak yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca, yaş, maaş memnuniyeti, okul büyüklüğü, medeni durum, mezun olunan fakülte türü ve mesleki kıdem gibi değişkenlerin, öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları üzerinde anlamlı etkiler yarattığı tespit edilmiştir.

Çınar (2011, 87-88) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada, psikolojik sermayeyi etkileyen faktörler ve bu kavramın örgütsel psikoloji literatürüne katkıları teorik çerçevede ele alınmıştır. 107 çalışandan elde edilen veriler ışığında, psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında genel bir ilişki bulunamamıştır. Ancak, psikolojik sermayenin alt boyutları ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Bu bulgu, psikolojik sermaye bileşenlerinin örgütsel bağlılık üzerinde dolaylı fakat önemli etkiler yaratabileceğine işaret etmektedir.

Youssef ve Luthans (2007) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, psikolojik sermayenin alt boyutlarının çalışanların performans, iş tatmini ve işe bağlılık düzeyleri üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Nicel yöntemle yürütülen çalışmanın sonuçlarına göre, psikolojik sermaye bileşenlerinin çalışan performansı üzerinde doğrudan ve olumlu etkileri olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik sermaye ayrıca iş tatmini ve işe bağlılık düzeyleri ile olumlu ve anlamlı ilişkiler ortaya koymaktadır. Bu bulgular doğrultusunda psikolojik sermayenin, çalışanların sadece bireysel düzeydeki iyi oluşları üzerinde değil, aynı zamanda örgütsel çıktılar üzerinde de belirleyici bir role sahip olduğu söylenebilir.

## İKİNCİ BÖLÜM

### 2. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

#### 2.1. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı

Örgütsel özdeşleşme üzerine yapılan akademik çalışmalar incelendiğinde, araştırmacılar tarafından birçok farklı tanımın ortaya konduğu görülmektedir. Ancak özdeşleşme kavramını, ilk olarak Sigmund Freud (1922) tarafından bireylerin başkalarıyla kurduğu duygusal bağ temelinde açıklanmıştır. Freud, özdeşleşmeyi bireyin bir başkasının özelliklerini içselleştirme süreci olarak tanımlarken, bu yaklaşım zamanla grup ve örgüt bağlamında da ele alınmaya başlanmıştır.

Yapılan birçok tanım arasında evrensel bir mutabakat sağlandığını söylemek güçtür. Tablo 3'te örgütsel özdeşleşmeye yönelik literatürde yer alan tanımlar ve anahtar özellikler yer almaktadır.

**Tablo 3: Örgütsel Özdeşleşmeye Yönelik Literatürde Yer Alan Tanımlar**

Yazar	Tanım	Anahtar Özellikler
<b>Cheeney (1983)</b>	Özdeşleşme, bireylerin sosyal çevredeki unsurlarla kendilerini ilişkilendirdikleri aktif bir süreçtir.	Bir birey, belirli hedeflerle (örneğin, insanlar, aileler, gruplar) kendini özdeşleştirir. Bu şekilde bir kişi, belirli bir grubun parçası olduğunu hissedebilir.
<b>Ashforth ve Mael (1989)</b>	Örgütsel özdeşleşme, sosyal özdeşleşmenin bir türü olup, bireyin örgütle bütünleşme veya örgüte aidiyet algısını yansıtır.	Sosyal özdeşleşmenin öğeleri: - Kendini belirli bir kategoriye yerleştirme - Bireyin örgütün kaderiyle psikolojik bağ kurması - Örgütün değer ve tutumlarının içselleştirilmesi
<b>Dutton ve Ark. (1994)</b>	Örgütsel özdeşleşme, bir bireyin kendisini, örgütün tanımladığı özelliklerle tanımlama düzeyidir.	- Bireyin, örgüt üyesi kimliğinin diğer kimliklere göre daha ön plana çıkması. - Bireyin benlik algısında, örgütü sosyal bir grup olarak tanımladığı özelliklerin yer almasıdır.
<b>Pratt (1998)</b>	Örgütsel özdeşleşme, bireyin kendi örgütüne dair inançları kendi kimliğine dahil ettiği ya da bu kimliği tanımladığı bir durumdur.	Kişinin örgütle ilgili inançlarını, kişisel kimliğine entegre etmesi ve bu kimliğin sosyal yönlerine açıkça gönderme yapmasıdır.
<b>Rousseau (1998)</b>	Bireylerin kendilerini geniş bir organizasyonun parçası olarak görmesi anlamına gelen örgütsel özdeşleşme, kişinin kendisini daha büyük bir bütünün parçası olarak algılamasıyla ilişkilidir.	Özdeşleşme, örgütle bağlantılı olarak benliğin bir bilişsel temsili olarak kabul edilir.
<b>Van Dick (2001)</b>	Ashforth ve Mael (1989) yaptığı araştırmadaki gibi örgütsel özdeşleşmeyi Sosyal Kimlik	Duygusal bileşen: Gruba karşı hissedilen bağlılık, Bilişsel bileşen: Üyelik

	Kuramı ve Kendini Sınıflandırma Kuramı ile açıklamaktadır.	bilgisinin kazanılması. Davranışsal bileşen: Gerçek davranışın dahil olması, özellikle katılım eylemi. Değerlendirme bileşeni: Kuruluşun olumlu bir şekilde değerlendirilmesi.
--	--	--

**Kaynak:** Tüzün, İ.K. ve Çağlar, İ. (2008). *Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi*. Yaşar Üniversitesi Dergisi, 3.9, 1016.

Örgütsel özdeşleşme, bireyin örgütle olan aidiyet bağını, örgütün değerlerini, amaçlarını ve kimliğini kendi benliğiyle bütünleştirme düzeyi olarak tanımlanabilir. Bu bağlamda özdeşleşme, bireyin yalnızca örgüte üyelik durumunu değil, aynı zamanda örgütle olan psikolojik ve duygusal yakınlığını da kapsar. Bir çalışan örgütle özdeşleştiğinde, örgütün temel özellikleri ve kimliği, bireysel kimliğinin ayrılmaz bir parçası haline gelir; birey, "ben" ile "biz" arasında simbiyotik bağ geliştirir. Bu süreç, çalışanın örgütsel kimliği, değerleri ve hedefleri içselleştirmesiyle, kişisel kimlik inşasının örgütsel bağlamla bütünleşmesini ifade eder (Li, Fan ve Zhao, 2015, 182).

Kuramsal çerçevede, örgütleriyle yüksek düzeyde özdeşleşen çalışanların, örgütsel değer ve hedefleri, kişisel değer ve hedefleriyle özdeşleştirdiği, dolayısıyla örgütsel amaçlara ulaşmak için daha fazla çaba sarf ettikleri öne sürülmektedir (Van Knippenberg ve Van Dick, 2016). Bu özdeşleşme, iş tanımlarında açıkça belirtilmeyen ancak örgütsel işleyişe olumlu katkı sağlayan rol dışı davranışları da teşvik etmektedir. Nitekim örgütsel özdeşleşmenin, bireyin sadece görev performansını değil; aynı zamanda gönüllü, inisiyatif temelli ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını da etkilediği belirtilmektedir.

Bireyin kendisini örgütle bütünleşmiş bir yapı olarak görmesi ve örgütün başarısını ya da başarısızlığını kendi başarısıymış gibi benimsemesi, örgüte aidiyet duygusunun temel unsurlarını oluşturur (Çakinberk, Derin ve Demirel, 2011). Bu doğrultuda, birey örgütün amaçları ile kendi kişisel hedeflerinin uyumunu önemser ve örgütün bir parçası olmaktan memnuniyet duyar (Cheney, 1983'ten akt., Çelik ve Fındık, 2012). Bunun yanı sıra, örgütsel özdeşleşme, çalışanların kendi değer ve kimlik algılarını, örgütün değerleri ve kimliğiyle tutarlı gördüklerinde oluşan güçlü bir

bağ olarak tanımlanmaktadır (Dutton v.d., 1994).

Örgütsel özdeşleşmenin daha etkili bir şekilde sağlanabilmesi için bireyin mesleğiyle, çalışma grubu ile ve kariyeriyle özdeşleşmesi çok önemli bulunmuştur. Bu tür bir özdeşleşme, bireylerin kariyerleri, çalıştıkları örgütler veya meslekleri adına daha fazla çaba göstermelerine ve bu konular üzerinde daha yoğun düşünmelerine katkı sağlamaktadır (Van Dick v.d., 2004).

Güçlü örgütsel özdeşleşmeye sahip çalışanlar genellikle daha motive, üretken ve iş tatmini yüksek bireylerdir; ayrıca işten ayrılma niyetleri de daha düşüktür (Lee, 1971). Bu özdeşleşme, çalışanlar ile örgüt arasında olumlu algıların gelişmesini sağlayan önemli bir psikolojik bağ işlevi görür (Kassing, 2000).

Ashforth ve Mael (1989), Sosyal Kimlik Kuramı çerçevesinde bireyin kendisini belirgin grup üyelikleri aracılığıyla tanımladığını belirterek, özdeşleşmeyi, bir grubun başarı ve başarısızlıklarını doğrudan veya dolaylı olarak deneyimleme sonucu oluşan aidiyet ve görüş birliği algısı olarak tanımlamışlardır.

## **2.2. Örgütsel Özdeşleşme Boyutları**

V. Dick ve Wagner (2002), örgütsel özdeşleşmenin dört temel boyuttan oluştuğunu öne sürmektedir: bilişsel, duygusal, davranışsal ve değerlendirme boyutları. Bu boyutlar, bireyin örgütle kurduğu psikolojik bağın farklı yönlerini temsil etmektedir.

### **2.2.1. Bilişsel Boyutu:**

Bilişsel boyut, bireylerin örgütle kurdukları zihinsel bağlantıları ve bu bağlantıların örgütsel kimlik üzerindeki etkilerini inceler (Turgut ve Akbolat, 2017). Bu boyut, bireylerin örgütle olan ilişkilerini nasıl anlamlandırdıklarına ve bu anlamlandırma sürecinin, örgütsel kimlik ve rollerin benimsenmesindeki rolüne odaklanır (Aypar v.d., 2018). Birey, kendisini ait olduğu grubun ya da örgütün bir parçası olarak zihninde konumlandırır ve bu aidiyet bilinci doğrultusunda davranışlarını şekillendirir. Örgüt kimliğinin içselleştirilmesi, bireyin kendisini örgütün etkin bir üyesi olarak görmesini sağlar ve böylece örgütle olan bağlarını güçlendirir.

### **2.2.2. Duygusal Boyutu:**

Duygusal özdeşleşme, bireyin örgüte karşı duyduğu duygusal bağlılık seviyesini ifade eder. Bu kapsamda, birey örgütün elde ettiği başarılarla gurur duyarken, yaşanan başarısızlıklardan dolayı üzüntü hissedebilir. Yüksek düzeyde duygusal özdeşleşme gösteren bireyler, örgüte karşı daha güçlü bir motivasyon sergilerken, düşük duygusal bağa sahip olanlar ise örgütün ortak duygusal durumlarına karşı daha ilgisiz kalabilirler. Ayrıca, bireyin üyesi olduğu örgütle ilgili olumlu bir sosyal kimlik geliştirmesi ve grubun örgüte dair olumlu bir imaj yaratması bu boyutun önemli bir parçasıdır. Bu süreçte birey, örgütün niteliklerini değerlendirerek örgütle olumlu ya da olumsuz bir bağ kurar (Smidts v.d., 2001, 1051).

### **2.2.3. Davranışsal Boyutu:**

Davranışsal boyut, bireyin örgüte yönelik olumlu tutumlar ve aktif davranışlar göstermesini ifade eder. Bu boyut, çalışanın örgütün değerleri, normları ve geleneklerine bağlı kalarak, örgüt yararına hareket etmesini kapsar. Örgütsel özdeşleşme süreci, bireyin örgütün çıkarları doğrultusunda hareket etmesini bekler (Van Dick v.d., 2004, 177). Davranışsal boyut, özdeşleşmenin eyleme dönüştüğü aşamayı temsil eder; yani bireyler sadece örgütün parçası olmanın ötesinde, bu aidiyetlerini olumlu davranışlarla pekiştirmelidir. Bu yaklaşım, çalışanların motivasyonunu güçlendirirken, örgütün performansında da olumlu gelişmelere yol açar. Örgütsel özdeşleşmeyi artırmaya yönelik uygulamaların, çalışanların davranışsal bağlılığını yükselterek örgütsel hedeflere ulaşmayı kolaylaştıracağı düşünülmektedir. Davranışsal özdeşleşme düzeyi yüksek bireyler, örgüte gönüllü destek sunma ve hedeflerin gerçekleştirilmesine aktif katkı sağlama eğilimindedir.

### **2.2.4. Değerlendirme Boyutu:**

Değerlendirme boyutu, bireyin örgüte yönelik hem içsel hem de dışsal değerlendirmelerini kapsar. Örgütün toplumdaki veya sektör içindeki algısı, bireyin örgütle kurduğu psikolojik bağın güçlenmesine ya da zayıflamasına yol açabilir. Özellikle örgütle ilgili yapılan olumsuz yorumlar, birey tarafından

kişisel olarak algılanabilir ve bu durum örgütsel aidiyetin azalmasına neden olabilir. Bu boyut, örgüt içinde ve dışında yapılan değerlendirmelerin dikkate alınmasıyla bireyin örgüt hakkındaki genel kanaatini ortaya koyar. Ayrıca, bireylerin diğer örgüt üyelerine atfettikleri değer ile örgütlerini diğer örgütlerle kıyaslayarak olumlu veya olumsuz görüşler geliştirmeleri de bu kapsamda ele alınır (Van Dick v.d., 2004, 177).

Örgütsel özdeşleşmenin sağlanabilmesi için bireyin örgüt kimliğini benimsemesi (bilişsel boyut), örgüte yönelik olumlu duygular geliştirmesi (duygusal boyut), örgütsel değerleri destekleyici davranışlar sergilemesi (davranışsal boyut) ve örgütü olumlu bir çerçevede değerlendirmesi (değerlendirme boyutu) gerekmektedir (Erkutlu, 2017). Bu faktörler bir arada ele alındığında, örgütsel özdeşleşmenin bireyin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve performans üzerindeki etkileri daha iyi anlaşılabilir.

### **2.3. Örgütsel Özdeşleşme Yaklaşımları**

#### **2.3.1. Sosyal Kimlik Teorisi**

Sosyal Kimlik Kuramı, Türk bilim insanı Muzaffer Şerif tarafından ortaya konan Gerçekçi Grup Çatışması Teorisi'nin bazı yönlerini tamamlayıcı niteliktedir. Tajfel ve Turner (1979) tarafından geliştirilen bu kuram, gruplar arası ilişkilerin yalnızca çıkar temelli değil, aynı zamanda bireyin benlik algısı ve sosyal aidiyet duygusu temelinde şekillendiğini ileri sürmektedir. Gerçekçi Grup Çatışması Teorisi, kıt kaynaklara yönelik rekabetin grup çıkarlarını önceleyen çatışmalara yol açtığını ve bu tür çatışmaların grup içi bağlılık ile özdeşleşmeyi güçlendirdiğini savunur.

Sosyal Kimlik Kuramı, etnik önyargılar, sosyal gruplar arasında ayrımcılık, gruplar arası çatışma ve grup içi dayanışma gibi sosyal psikolojinin temel olgularını açıklamada son derece işlevsel bir kuramsal çerçeve sunmaktadır (Gautam, Van Dick ve Wagner, 2004; Van Dick, 2004). Kuram, başlangıçta sosyal kategoriler ve grup aidiyetine odaklanmış, ancak zamanla örgütsel davranış alanında da önemli uygulamalar bulmuştur. Bu bağlamda, Ashforth ve Mael'in (1989) çalışmaları, Sosyal Kimlik Kuramı'nın örgütsel araştırmalarla entegrasyonunda kritik bir dönüm noktası olmuştur.

Ashforth ve Mael (1989), örgütsel özdeşleşmeyi sosyal özdeşleşmenin kurumsallaşmış ve örgüt düzeyinde gerçekleşen bir biçimi olarak tanımlamışlardır. Sosyal özdeşleşme, bireyin belirli insan gruplarına ait olma ya da onlarla bütünleşme algısını ifade ederken (Ashforth ve Mael, 1989, 21), örgütsel özdeşleşme bu algının örgüt düzeyinde somutlaşmasıdır. Örgütsel özdeşleşme, bireyin kendisini örgütün bir parçası olarak görmesi ve örgütün başarı ya da başarısızlıklarını kişisel benliğiyle ilişkilendirmesi biçiminde tanımlanır (Mael ve Ashforth, 1992, 103).

Bu kavramsallaştırma, birey ile örgüt arasında psikolojik bir bağ ve karşılıklı kader ortaklığının kurumsal düzeydeki yansımasıdır. Söz konusu bağ, sadece duygusal aidiyeti değil, aynı zamanda bireyin örgütsel amaçlara gönüllü uyumunu da içerir. Bu nedenle örgütsel özdeşleşme, çalışanların tutumları, motivasyonları ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamada temel bir belirleyici olarak kabul edilmektedir.

Sosyal Kimlik Kuramı'na göre bireylerin gruba özdeşleşme eğilimi yaygın olmakla birlikte, bu süreç her zaman otomatik ya da kaçınılmaz değildir. Bireyin aidiyet algısı zayıfsa, daha nesnel ve bireysel değerlendirmeler yapabilir (Brewer ve Miller, 1996, 202). Böyle durumlarda kişi, grup kimliğinden bağımsız olarak kişisel çıkar ve hedeflerini ön planda tutabilir.

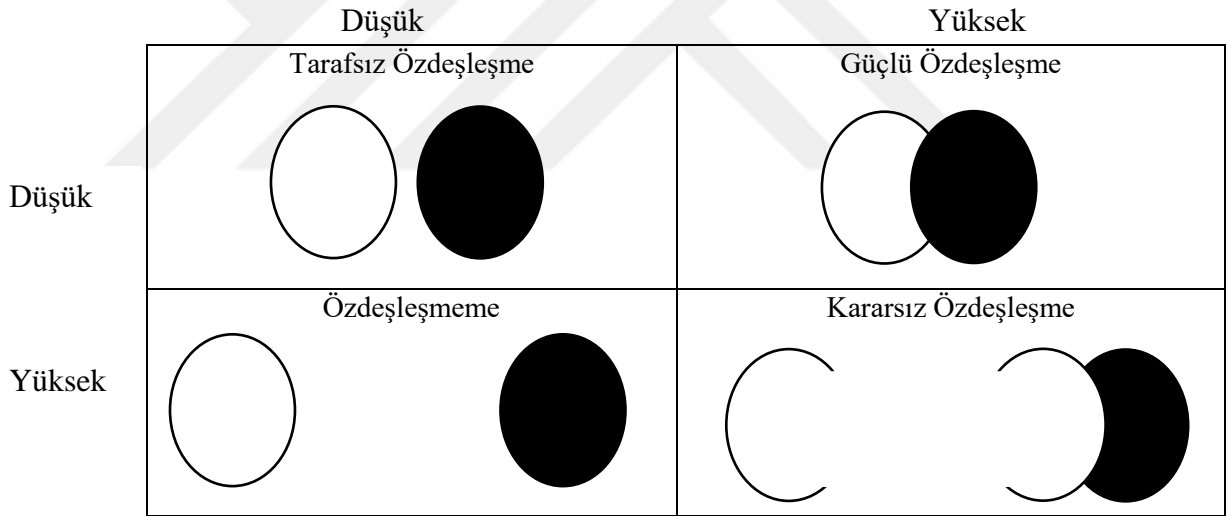
Özellikle olumlu bir sosyal kimlik arayışı içinde olan bireyler için ait olunan grubun toplumsal statüsü belirleyicidir. Eğer birey, içinde bulunduğu grubun sosyal konumunun düşük olduğunu ve bu durumun kendi amaçlarına ulaşmasını engellediğini düşünürse, daha yüksek statüde bir gruba yönelmeyi tercih edebilir (Turner, 1982, 40; Hogg ve Abrams, 1988, 65; Ellemers, 1993, 50).

Olumlu sosyal kimlik geliştiremeyen bireyler, düşük statülü gruplarla özdeşleşmekten kaçınarak, bu durumla başa çıkmak için bireysel stratejiler geliştirebilirler. Başka bir ifadeyle, doyurucu olmayan gruplar arası karşılaştırmalar sonucu olumsuz bir sosyal benlik algısı oluştuğunda, birey mevcut grubuyla özdeşleşmekten uzaklaşır (Ellemers, 1993, 51). Bu durum, sosyal kimliğin sabit ya da zorunlu bir yapı olmadığını; aksine, bireyin içinde bulunduğu sosyal bağlam, grup statüsü ve kişisel hedeflerine göre şekillenen bağlamsal ve tercihe dayalı bir süreç olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak, bireyler, üyesi oldukları grupla özdeşleşmeye daha yüksek bir motivasyon gösterir; ancak bu motivasyon, söz konusu grubun diğer gruplara kıyasla daha yüksek toplumsal konuma sahip olması durumunda artar (Hogg ve Abrams, 1988, 44). Bu da sosyal kimliğin dinamik, bağlamsal ve statüye duyarlı bir yapı olduğunu ortaya koymaktadır.

### 2.3.2. Kreiner ve Ashforth Örgütsel Özdeşleşme Modeli

Kreiner ve Ashforth (2004), örgütsel özdeşleşme üzerine yapılan araştırmaların önemli ve verimli bulgular elde etmesine rağmen, bireylerin kendilerini örgütten farklı hissettiklerinde veya örgütle çatıştıklarında yaşadıkları durumların örgüt üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla yeni bir model geliştirmişlerdir. İstihdam edilen 330 kişiyle yürütülen çalışmada, bireylerin örgüte bağlılıkları dört temel özdeşleşme boyutuyla tanımlanmıştır: özdeşleşme, özdeşleşmeme, kararsız özdeşleşme ve tarafsız özdeşleşme.



**Şekil 2: Geliştirilmiş Özdeşleşme Modeli**

**Kaynak:** Fındık, M. (2011). *Algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi araştırması*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 83.

Şekil 2’de belirtilen kavramların tanımları aşağıda detaylı bir şekilde açıklanmıştır.

- **Güçlü Özdeşleşme:** Güçlü örgütsel özdeşleşme, bireyin örgütsel amaç ve normları içselleştirerek benliğini bu doğrultuda tanımlamasını ifade eder. Bu durumda çalışanların tutum ve davranışları örgütsel normlara göre şekillenir; ekstra rol davranışları da bu normlara uygun biçimde sergilenir (Yavuz, 2017).

- **Özdeşleşme Durumu:** Özdeşleşme, bireyin örgütle özdeşleşen değer ve prensipleri benimsememesi durumudur. Bu kavram, birey ile örgüt kimliği arasındaki bilişsel ayrılığı ifade eder ve bireyin örgütle arasına mesafe koyma eğilimini yansıtır (Bhattacharya ve Elsbach, 2001; Garmon, 2004). Yüksek düzeyde özdeşleşme, örgüte yönelik olumsuz ve bilinçli tutumlara neden olabilir (Scott ve Lane, 2000). Ayrıca, bu durum bireyin yaşadığı olumsuz deneyimler sonucu statü tehdidi algılaması ve sosyal grupta düşük düzeyde özdeşleşmesiyle ilişkilendirilmektedir (Günbek, 2007).
- **Kararsız Özdeşleşme:** Kararsız özdeşleşme, bireyin örgütün tümüyle ya da belirli bölümleriyle tam anlamıyla özdeşleşmediği durumlardır. Birey bazı örgütsel özellikleri benimserken diğerlerini reddedebilir (Kreiner ve Ashforth, 2004). Bu durum, bireyin kaynaklarını örgüte katkı sunacak şekilde kullanabilmesine rağmen, aynı kaynakları farklı yönlere yönlendirme eğilimi ve beklenenin ötesinde çaba göstermede isteksizlikle karakterizedir.
- **Tarafsız Özdeşleşme:** Tarafsız özdeşleşme, bireyin örgütle ne tam olarak özdeşleştiği ne de özdeşleşmediği durumu ifade eder. Birey, örgüte ait özellikleri tarafsız değerlendirir; bu durum çatışmalı veya bölünmüş özdeşleşme olarak da adlandırılır (Kreiner ve Ashforth, 2004). Tarafsız özdeşleşme, sabit tutumlardan bağımsız gelişir ve bireyde hem olumlu hem olumsuz duyguların bir arada bulunmasına olanak tanır (Şengün, 2016; Pratt, 2000).

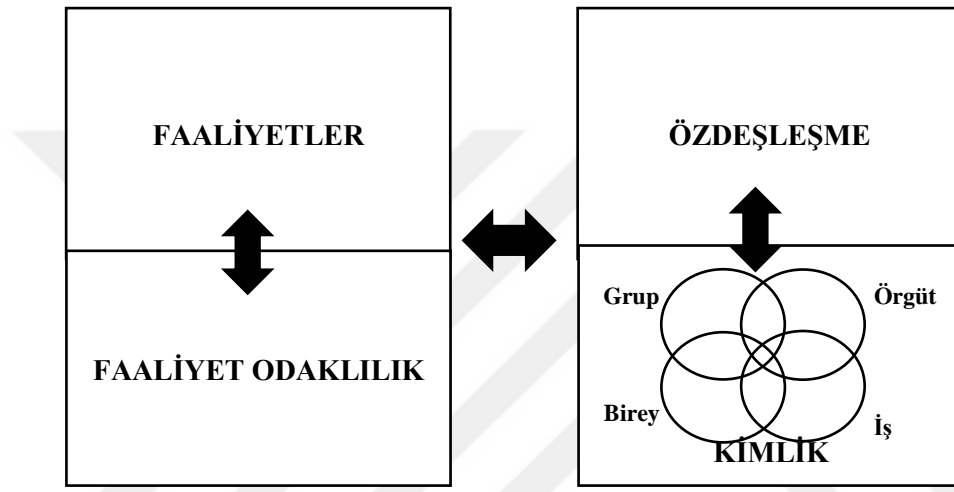
### 2.3.3. Scott, Corman, Cheney: Yapısal Özdeşleşme Modeli

Yapısal Özdeşleşme Modeli, özdeşleşmeyi bir bağlanma süreci olarak hem bir başlangıç noktası hem de bu sürecin bir sonucu olarak tanımlamaya yönelik kapsamlı bir çerçeve sunmaktadır (Scott v.d., 1998). Bu kuramsal çerçevede, özdeşleşme “kimliğin ortaya çıkma süreci” olarak kavramsallaştırılmıştır. Özdeşleşme, sembolik düzeyde ifade edilen biçimiyle, bireyler ve gruplar arasındaki bağların tesis edilmesi, sürdürülmesi ve dönüştürülmesini simgelemektedir (Scott v.d., 1998). Modelde, bireylerin örgütle olan bağlılıklarını ve etkileşimlerini ifade eden davranışlar “özdeşleşme” olarak adlandırılırken, kimlik ise “kim olduğumuzu” tanımlayan kural

ve kaynaklar olarak tanımlanır. Bağlanma sürecinde kimlik ile özdeşleşme arasındaki etkileşim ise “özdeşleşme süreci” veya “bağlanma süreci” olarak adlandırılmaktadır (Scott v.d., 1998).

Scott ve arkadaşları (1998), Gidense (1984)’in özdeşleşme sürecini açıklayan teorisini benimseyerek, özdeşleşme sürecini açıklamak için üç temel kavramı ele almışlardır: yapının ikililiği, yapının bölgeselliği ve durumsal eylem.

### Faaliyet Modeli (Activity Modality) Adanmışlık Modeli (Attachment Modality)



*Şekil 3: Scott, Corman ve Cheney’in Örgütsel Özdeşleşme Modeli*

**Kaynak:** C.R. Scott, S.R. Corman, G. Cheney, 1998, Development of Structural Model of Identification in the Organization, Communication Theory, c.8, 3, 300.

- **Yapının İkililiği:** Modele göre, kimliğin benimsenmesi özdeşleşme sürecini şekillendiren temel bir unsur olarak görülmektedir (Scott v.d., 1998). Örgüt üyeleri, sistemdeki kurallar ve kaynaklar doğrultusunda mevcut kimlikleriyle hareket ederken, bu kimlikler bireylerin sosyal gruplara dâhil olmasında belirleyici rol oynar.
- **Yapının Bölgeselliği:** Yapının bölgeselliği, bireylerin benlik ve kimlik algılarının nasıl biçimlendiğini ortaya koyar. Örgütler, bünyelerinde farklı kültürler barındırmakta olup, bu kültürleri bütünleştirerek homojen bir yapı oluşturmayı amaçlamaktadır (Webber, 2011).
- **Durumsal Eylem:** Özdeşleşme, bağlamsal koşullara bağlı olarak değişkenlik gösterebilir. Kimlik, bireyin sosyal yapı içindeki etkileşimleriyle şekillenirken, özdeşleşme süreci bireyin örgüt içindeki rol ve konumuna göre biçimlenir. Bu

süreci açıklamak amacıyla geliştirilen “durumsal eylem” yaklaşımı, modelin temel bileşenlerinden biri olarak öne çıkmaktadır (Scott v.d., 1998).

Yapısal özdeşleşme modelinin üç temel boyutu örgütsel bağlamda bireylerin kimliklerini nasıl oluşturduğunu ve bu kimliklerin örgütle olan ilişkileri nasıl şekillendirdiğini anlamamıza olanak tanır. Bu model, kimliğin sürekli olarak üretilip dönüştürüldüğü dinamik bir süreç olarak özdeşleşmenin yapısını incelemede önemli bir çerçeve sunmaktadır.

#### 2.3.4. Reade’in Temel Özdeşleşme Yaklaşımı

Reade’nin temel özdeşleşme modeli, kurumsal kimlik yaklaşımları arasında yer almakta olup, örgütlerin bireyler tarafından genellikle baskın bir güç veya otorite mekanizması olarak algılandığını ortaya koymaktadır. Ancak, farklı deneysel çalışmalar bireylerin örgüte ilişkin çeşitli özdeşleşme biçimlerine sahip olduğunu göstermektedir (Ashforth v.d., 2008).

Bir bireyin örgütle ve aynı zamanda çalışma grubuyla olan aidiyeti birbirini dışlamaz; tam tersine, birey farklı sosyal kimlikler arasında geçiş yapabilme yeteneğine sahiptir. Bu nedenle, örgütsel özdeşleşme, çoklu sosyal kimliklerin ve grup bağlılıklarının karşılıklı etkileşimiyle şekillenir.

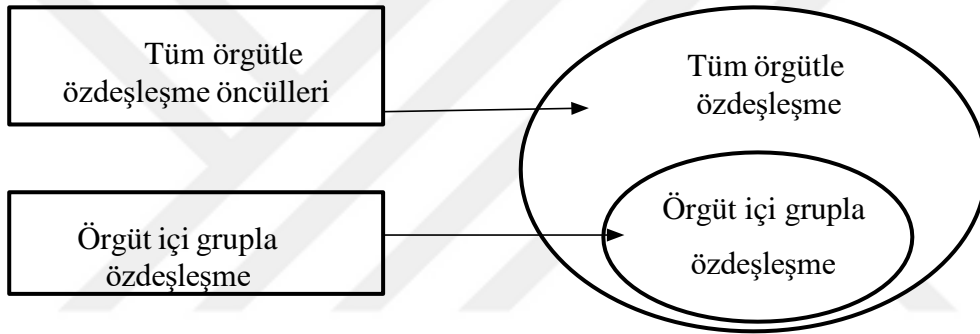
Kurumlarıyla özdeşleşen bireyler, örgüte katkı sağlamak amacıyla sorumluluk alma eğilimleri artmakta ve iş performanslarını yükseltmektedirler. Bu durum, motivasyon seviyelerinin yükselmesine katkıda bulunmakta ve sorumluluk duygusunun yüksek verimlilikle sonuçlandığı anlayışı çerçevesinde, kurumsal kimliğin önemi giderek artmaktadır (Balcı v.d., 2012).

Özdeşleşme sürecini etkileyen faktörler ve bu faktörlerin örgütsel kimlik üzerindeki etkisi, özellikle sosyal kimlik teorisi çerçevesinde incelenebilir. Bu bağlamda, Reade (2001) örgüt ve örgüt içindeki gruplarla özdeşleşmeyi etkileyen üç ana faktör önermektedir. Bu faktörler, bireylerin örgütle kurdukları ilişkilerdeki farklılıkları ve özdeşleşme düzeylerini anlamamıza yardımcı olur:

- **Grup Prestiji ve Farklı Özellikleri:** Bir grup ya da takımın prestiji, bireylerin bu grupla özdeşleşme derecelerini etkileyen önemli bir faktördür. Prestijli

gruplar, bireylerin kendilerini değerli hissetmelerini sağlayarak, grup içindeki kimliklerine daha sıkı bağlanmalarına yol açabilir (Ellemer v.d., 2004).

- **Yönetici Desteği ve Onayı:** Yönetici desteği, bireylerin örgütsel özdeşleşmesini pekiştiren önemli bir unsurdur. Liderlerin sağladığı destek, aidiyet duygusunu güçlendirerek örgüt kimliğiyle kurulan bağı artırmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989).
- **Kariyer Geliştirme Olanakları:** Örgüt içindeki kariyer fırsatları, bireylerin özdeşleşme düzeyini etkileyen önemli bir faktördür. Kariyer gelişimini destekleyen örgütlerde, bireyler hem örgütsel hem de grup kimlikleriyle daha güçlü bir özdeşleşme yaşayabilirler. Bu durum, uzun vadeli bağlılığı ve grup kimliğiyle bütünleşmeyi artırabilir (Mael ve Ashforth, 1992).



**Şekil 4: Çiftli Özdeşleşme**

**Kaynak:** Reade, C. (2001). Antecedents Of Organizational Identification In Multinational Corporations: *Fostering psychological attachment to the local subsidiary and the global organization*. International Journal of Human Resource Management, 12(8), 1269-1291.

Şekil 4'te görüldüğü üzere, örgüt içindeki özdeşleşme süreci iki temel düzeyde ele alınmaktadır: örgüt içi grupla özdeşleşme ve tüm örgütle özdeşleşme. Bu modelde, örgüt içi grupla özdeşleşmenin, tüm örgütle özdeşleşmeyi etkileyen bir ara mekanizma rolü üstlendiği görülmektedir. Aynı zamanda, tüm örgütle özdeşleşme öncülleri doğrudan bu özdeşleşme sürecini beslemektedir. Bu faktörler, örgüt içindeki grup üyeliği ve özdeşleşme süreçlerinin dinamiklerini anlamamıza olanak sağlar. Örgüt ve gruplar arasındaki etkileşim, bireylerin sosyal kimliklerini şekillendirir ve aidiyet duygularını derinleştirir. Bireylerin bu kimlikleri ve aidiyet duygularını geliştirmeleri ise örgüte olan bağlılıklarının güçlenmesine ve özdeşleşme süreçlerinin daha sağlıklı bir şekilde işlemesine katkı sağlamaktadır.

Karabey'e (2005) göre bireyin kendisini toplumun bir parçası olarak görmesi, başkalarının değer, amaç ya da davranışlarını içselleştirmesi ve bu aidiyetin zamanla kurumsal kimlik algısına dönüşmesi özdeşleşme sürecinin temel yapı taşlarını oluşturur. Örneğin, bir öğretmenin çalıştığı eğitim kurumu ile özdeşleşmesi; kurumun değer ve hedeflerini benimsemesi, kuruma aidiyet duyması ve kendisini kurumun önemli bir paydaşı olarak görmesiyle somutlaşmaktadır. Bu bağlamda şekil, özdeşleşmenin çok katmanlı yapısını ve bu yapının örgütsel bağlılık ile kurumsal kimlik gelişimi üzerindeki etkilerini görsel olarak yansıtmaktadır.

#### **2.4. Örgütsel Özdeşleşme ile İlgili Araştırmalar**

Örgütsel özdeşleşmenin çeşitli örgütsel ve bireysel faktörlerle ilişkisine dair yapılan araştırmalar, bu kavramın çok boyutlu doğasını ve farklı değişkenlerle olan etkileşimlerini ortaya koymaktadır. Karayiğit (2008, 112) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ele alınmıştır. Elde edilen bulgular, özellikle bağlılığın duygusal boyutunun özdeşleşme ile anlamlı bir ilişki içinde olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, bireylerin örgüte karşı geliştirdikleri duygusal bağın, örgütsel özdeşleşme düzeyini artırabileceğine işaret etmektedir.

Tüzün ve Çağlar (2008) ise örgüt içi iletişim süreçlerinin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre, etkili iletişim uygulamalarının çalışanların örgütle özdeşleşme düzeyini olumlu yönde etkilediği saptanmıştır. Bu durum, açık ve çift yönlü iletişimin, çalışanların örgütsel aidiyet duygularını pekiştiren bir unsur olduğunu ortaya koymaktadır.

Özdemirli (2023, 77) tarafından öğretmenler üzerinde yürütülen çalışmada, duygusal emek ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki araştırılmıştır. Bulgular, derinden rol alma boyutunun, örgütsel özdeşleşme ve alt boyutlarıyla pozitif yönde; doğal duygular boyutunun ise negatif yönde zayıf düzeyde anlamlı ilişkiler sergilediğini göstermiştir. Bu sonuçlar, öğretmenlerin sergilediği duygusal emeğin niteliğinin, örgütsel özdeşleşme düzeylerinde belirleyici olabileceğini düşündürmektedir.

Akman (2017) ise öğretmenlerin iş motivasyonu ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Araştırma sonuçları, iş motivasyonunun özdeşleşme üzerinde düşük düzeyde ancak pozitif yönlü bir etkisi olduğunu göstermektedir. Bu durum, motive çalışanların örgütsel hedef ve değerlerle daha fazla özdeşleşme eğilimi gösterebileceğini ortaya koymaktadır.

Benzer biçimde, Koptagel Çeltak (2021, 98) tarafından yürütülen çalışmada, örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile öğretmenlerin psikolojik güçlendirme algıları arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Araştırma sonuçları, psikolojik güçlendirme algısının, özdeşleşme ile düşük fakat anlamlı ve pozitif bir bağ içinde olduğunu göstermektedir. Çalışanların karar alma süreçlerine dahil edilmesi, anlamlı görevlerde yer almaları ve yeterlilik duygusunun artırılması gibi faktörlerin, örgütsel bağlılık hissinin güçlendirilmesinde etkili olduğu tespit edilmiştir.

Ashforth ve Mael (1989) tarafından yapılan çalışmada örgütsel özdeşleşme kavramı kapsamlı şekilde incelenmiş ve özellikle dönüştürücü liderlik özelliklerine sahip yöneticilerin yer aldığı örgütlerde özdeşleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda, liderlik tarzının çalışanların örgütle kurduğu kimlik bağını güçlü şekilde etkilediği vurgulanmıştır.

Kreiner ve Ashforth (2004) örgütsel özdeşleşmeye yönelik geliştirdikleri model kapsamında, çalışanların onurlandırılması ve desteklenmesi gibi faktörlerin özdeşleşme süreci açısından kritik rol oynadığını belirtmişlerdir. Bu tür uygulamaların, çalışanların kendilerini örgütün bir parçası olarak görmelerini ve örgütsel kimliğe içselleştirme düzeylerini artırdığını ileri sürmüşlerdir.

Van Dick ve arkadaşları (2005) tarafından yürütülen çalışmada, öğretmenlerin okul, meslek ve kariyer kimlikleri ile ekstra rol davranışları arasındaki ilişkiler değerlendirilmiş ve bu kimlik unsurlarının örgütsel özdeşleşme düzeyini etkilediği tespit edilmiştir. Özellikle okul tipinin belirgin olduğu kurumlarda öğretmenlerin örgütle özdeşleşme düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca, mesleki ve kariyer kimliğinin güçlendirilmesi, öğretmenlerin ekstra rol davranışlarını artırarak örgütsel özdeşleşmeye katkı sunmaktadır.

Son olarak, Van Knippenberg ve Sleebos (2006) örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık ilişkisindeki kavramsal farklılıkları irdelemiş ve her iki kavramın ilişkili olduğu diğer değişkenlerle olan etkileşimlerini ortaya koymuştur. Bu bağlamda, iş tatmini ile örgütsel özdeşleşme arasında düşük düzeyde de olsa anlamlı bir ilişkinin mevcut olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum, çalışanların genel iş deneyimlerinin, örgütsel kimlik algılarını dolaylı olarak etkileyebileceğini göstermektedir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 3. PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ

#### 3.1. Psikolojik İyi Oluş Kavramı

Goleman (1995), duyguların deneyimlerimize anlam kattığını ve hem kişisel hem de profesyonel davranışlarımızı yönlendirdiğini belirtmektedir. Amerikan Psikoloji Derneği (2021) ise duyguyu, "Deneyimsel, fizyolojik ve davranışsal unsurları içeren karmaşık bir tepkiler dizisi." olarak tanımlar.

Psikolojik iyi oluş kavramı, bireylerin ruhsal sağlığını açıklamada mevcut iyi oluş yaklaşımlarının yetersiz kalması nedeniyle Ryff (1989) tarafından yeniden ele alınmış ve kuramsal bir temele oturtularak yapılandırılmıştır. Ryff, Bradburn'un (1969) pozitif ve negatif duygulanım ile yaşam doyumu temelinde geliştirdiği model ile Diener'in (1984) öznel iyi oluşu üç unsur (pozitif duygu, negatif duygu ve yaşam doyumu) üzerinden tanımlayan yaklaşımını, kuramsal bütünlükten yoksun oldukları gerekçesiyle eleştirmiştir. Bu eleştiriler doğrultusunda, psikolojik iyi oluşun yalnızca öznel deneyimlerle sınırlı şekilde açıklanamayacağını savunmuş ve bireyin işlevselliğini çok boyutlu olarak ele alan, kuramsal dayanakları güçlü bir model geliştirme gerekliliğini ortaya koymuştur.

Psikolojik iyi oluş, geçmiş yaşamı ve kendini olumlu bir şekilde değerlendirmeyi, kişisel gelişim ve büyümeyi sürdürmeyi, başkalarıyla olumlu ilişkiler kurmayı, hayatın amacını ve uygunluğunu anlamayı ve yüksek kaliteli yaratıcı faaliyetlerde bulunmayı içerir. İyi oluş, bireyin çevresini ve yaşamını aktif bir şekilde kontrol etme becerisi ve özgür irade duygusunu da barındıran işlevsel bir psikolojik perspektife dayanır (Keyes, 1995, 71).

Ryff (1989), psikolojik iyi oluş kavramını kuramsal bir çerçevede temellendirirken insan gelişimi ve psikolojik sağlığa ilişkin çeşitli teorik yaklaşımlardan yararlanmıştır. Bu kapsamda, Maslow'un (1968) ihtiyaçlar hiyerarşisinin en üst düzeyinde yer alan "kendini gerçekleştirme" kavramı; Rogers'ın (1961) hümanist psikoloji perspektifinden geliştirdiği "tam işlevsellik gösteren birey" modeli; Jung'un (1933) analitik psikolojide tanımladığı "bireyselleşme süreci" ve Allport'un (1961) "olgun kişilik" anlayışı, Ryff'in modelinin kuramsal dayanakları arasında yer almaktadır. Bunlara ek olarak, Erikson'un (1959) psikososyal gelişim kuramında ortaya koyduğu dönemsel gelişimsel çatışmalar, Bühler'in (1935) bireylerin temel yaşamsal yönelimleri ve Jahoda'nın (1958) olumlu ruh sağlığına ilişkin kuramsal yaklaşımı da psikolojik iyi oluşun yapısal temellerini oluşturan önemli katkılar arasında değerlendirilmektedir.

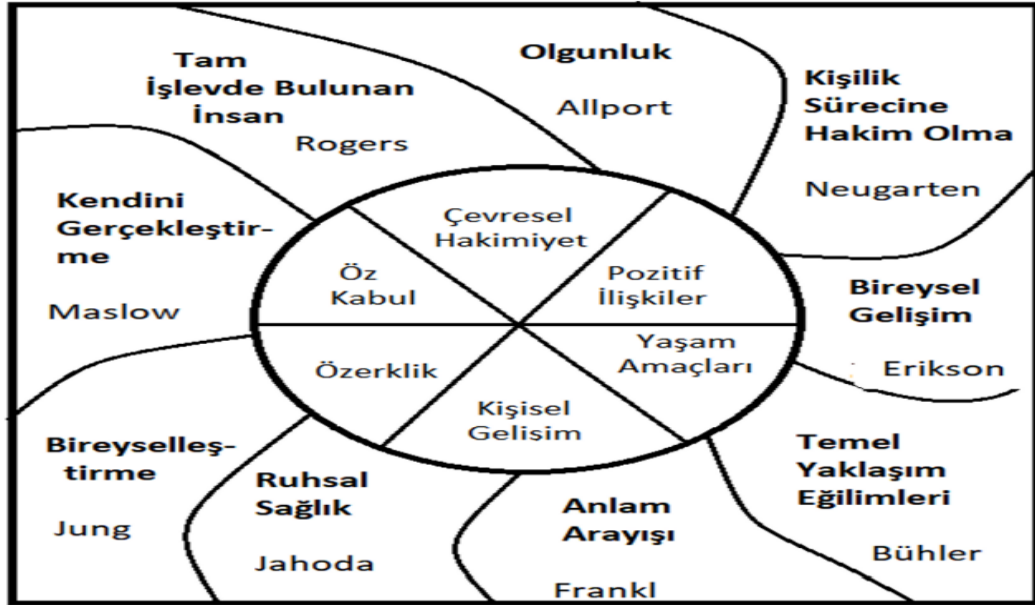
Psikolojik iyi oluş; genel zihinsel sağlık, mutluluk ve strese karşı direnç anlamına gelmektedir. Bu bağlamda Daniels ve Harris (2000), çalışma ortamının psikolojik iyi oluş üzerinde belirleyici bir etkisi olduğunu vurgulamaktadır. Özellikle arkadaşça bir iş ortamı, çalışanların güçlü yönlerini desteklerken, toksik bir çalışma ortamı zihinsel sağlığı olumsuz etkiler (Namani v.d., 2024). Kaynakların Korunması Teorisi'ne göre ise bireylerin çabalarının temelinde kişisel kaynaklarını koruma motivasyonu yer alır; iş yükündeki artış ya da işyeri çatışmaları gibi etkenler bu kaynakların kaybına yol açarak strese ve refah düzeyinde azalmaya neden olur (Ali v.d., 2024). Tüm bu bulgular, zihinsel sağlığın korunmasında ve geliştirilmesinde kurumsal destek sistemlerinin kritik bir rol oynadığını göstermektedir.

Pozitif psikolojik iyi oluşa yönelik ilginin son yıllarda belirgin şekilde artması ve bu alanda yürütülen araştırmaların çoğalması, odak noktasını olumsuz duygu ve davranışlardan ziyade olumlu özelliklere yönelten kavramsal yaklaşımların gelişmesine olanak tanımıştır (Zewude ve Hercz, 2022).

Bu kuramların ortak noktası, psikolojik açıdan sağlıklı bireylerin hangi niteliklere sahip olması gerektiğini tanımlamaya çalışmalarıdır.

### 3.2. Psikolojik İyi Oluş Boyutları

Ryff'e (1989) göre psikolojik iyi oluş, bireylerin psikolojik sağlığını daha kapsamlı bir biçimde değerlendirebilmek amacıyla altı temel boyut çerçevesinde ele alınmaktadır. Şekil 5'te de görüldüğü üzere bu boyutlar; çevresel hakimiyet, yaşam amacı, özerklik, kişisel gelişim, kendini kabul ve olumlu ilişkiler olarak tanımlanmaktadır. Bu boyutlar, bireylerin psikolojik iyi oluşlarını değerlendirebilmek için kritik öneme sahiptir. İnsanların psikolojik iyi oluşunu sağlamak için, empati kurabilme yeteneği, samimi ve güvenilir ilişkiler geliştirebilme becerisi, başkalarına yardım etme isteği, kişisel potansiyellerini ortaya koyabilme kapasitesi, yaşam amaçlarını net bir şekilde belirleyebilme ve ruh hallerine uygun çevresel seçimler yapabilme gibi unsurlar oldukça önemlidir.



Şekil 5: Psikolojik İyi Oluşun Altı Temel Boyutu ve Kuramsal Alt Yapısı

**Kaynak:** Carol D. Ryff, 1995, *Psychological Well-Being in Adult Life*, *Current Directions in Psychological Science*, c.4, 4:100.

Bu faktörlerin birleşimi, bir kişinin psikolojik iyi oluşunu doğrudan etkileyerek, genel yaşam kalitesini olumlu yönde şekillendirir. Bireylerin bu temel boyutlara odaklanarak yaşamlarını daha anlamlı ve tatmin edici bir şekilde yönlendirmeleri, sadece psikolojik iyi oluşlarını artırmakla kalmaz, aynı zamanda çevreleriyle de daha sağlıklı ilişkiler kurmalarını sağlar. Böylece, psikolojik iyi oluş sadece bireysel bir deneyim değil, toplumsal bir etkileşim ve sürekli bir gelişim sürecidir (Çağırca, 2020)

### 3.2.1. Özerklik

Özerklik, bireyin kendi değerleri ve inançları doğrultusunda yaşamını şekillendirme yeteneği olarak tanımlanmakta ve psikolojik iyi oluşun önemli bir bileşeni olarak kabul edilmektedir (Çağırca, 2020). Bu bağlamda, bireyin dışsal baskılardan bağımsız karar alabilmesi ve içsel yönelimlerine göre hareket edebilmesi, özerkliğin temelini oluşturur. Ryff ve Keyes (1995, 720), özerk bireyleri, “içsel denetim odağıyla hareket eden, başkalarının fikirlerine aşırı bağımlı olmayan ve kendi değerlerine uygun davranışlar sergileyen” kişiler olarak tanımlar. Ayrıca, özerklik kişinin “kendini yönetme becerisini” ve “yaşam üzerinde kontrol hissini” ifade eder (Ryff ve Singer, 2008).

Namani v.d. (2024) de özerkliğin, bireyin psikolojik kaynaklarını koruma ve güçlendirmede etkili olduğunu; bireyin kendi yönelimleri doğrultusunda hareket etmesinin “stresle başa çıkma kapasitesini artırdığını” belirtmiştir. Daniels ve Harris’e (2000) göre, özerk bir iş ortamı çalışanların psikolojik iyi oluşunu doğrudan desteklemekte, bu da “daha yüksek yaşam tatmini ve direnç” sağlamaktadır. Bu bağlamda, özerklik sadece bireyin bağımsızlığı değil, aynı zamanda dışsal etkilere karşı gösterdiği psikolojik direnci de yansıtan kritik bir özelliktir.

### 3.2.2. Çevresel Hakimiyet

Çevresel hakimiyet, psikolojik iyi oluşun temel boyutlarından biri olarak kabul edilmekte olup, bireylerin yaşadıkları çevre üzerinde etkin bir şekilde denetim sağlama ve yönlendirme becerisini tanımlar (Alacaoğulları, 2022). Bu kavram, bireylerin yaşadıkları sosyal ve fiziksel ortamları ihtiyaçlarına uygun şekilde düzenlemelerini ve bu çevrede kendilerini güvende hissetmelerini sağlar. Ryff (1989), çevresel hakimiyeti, “bireylerin çevrelerini kendi istek ve ihtiyaçlarına göre şekillendirme” yeteneği olarak tanımlar. Bu yetenek, bireylerin çevrelerinden maksimum faydayı sağlamalarını ve zorluklarla başa çıkabilmelerini mümkün kılar.

Çevresel hakimiyet boyutunda yüksek skor elde eden bireyler, yaşam alanlarını kendi ihtiyaç ve tercihleri doğrultusunda düzenleyerek daha doyurucu bir hayat deneyimlerler (Ryff, 1989). Öte yandan, bu puan düşük olduğunda bireyler, çevresindeki imkanları fark etmekte zorlanır ve ihtiyaçlarına göre kullanma konusunda

sınırlamalarla karşılaşabilirler. Bu durum, bireylerin çevrelerini kontrol etme kapasitesini kısıtlar ve psikolojik iyi oluşlarına olumsuz etkiler yapar (Ryff, 1989). Dolayısıyla, çevresel hakimiyet, bireylerin yaşam alanlarını yönetme ve çevresel kaynaklardan faydalanma açısından kritik bir rol oynar.

### **3.2.3. Kişisel Gelişim**

Bireylerin sürekli olarak kendilerini geliştirme çabasını ifade eder (Ryff, 1989). Bu süreç, bireyin mevcut durumu aşarak yeni hedefler belirlemesini ve yaşamda sürekli bir evrim içinde olmasını gerektirir. Kişisel gelişim, bir varış noktası değil, sürekli bir iyileşme sürecidir ve bireylerin kendini gerçekleştirme doğrultusunda eyleme geçmelerini sağlar (Ryff, 1989). Bu çaba, yaşamın her alanında ilerlemeyi hedefleyen bireylerin psikolojik iyi oluşlarını güçlendirir.

Yüksek kişisel gelişim puanına sahip bireyler, statik bir yaşam tarzı yerine sürekli bir arayış içindedirler ve karşılaştıkları zorlukları fırsata dönüştürerek kendilerini geliştirirler (Akdağ ve Çankaya, 2015). Bu tür bireyler, yaşamlarını daha anlamlı kılmak için sürekli motivasyonlarını yüksek tutar. Öte yandan, düşük puan alan bireyler, gelişim süreçlerine kayıtsız kalabilir ve yaşamın sunduğu fırsatları yeterince değerlendiremeyebilirler, bu da onların psikolojik iyi oluşlarını olumsuz etkiler (Ryff, 1989).

### **3.2.4. Pozitif İlişkiler**

Pozitif ilişkiler, psikolojik iyi oluşun önemli bir alt boyutudur ve bireylerin başkalarıyla empatik, samimi ve destekleyici ilişkiler kurabilme yeteneğini ifade eder (Parvizi ve Özabacı, 2022). Bu boyut, güven ve sevgi temelli arkadaşlıklar geliştirme çabalarını, duygusal destek arayışlarını ve başkalarının duygularına duyarlılığı içerir. Olumlu ilişkiler, bireylerin sosyal etkileşimlerde anlayış ve karşılıklı güven geliştirmelerini sağlayarak psikolojik iyi oluşlarını artırır.

Pozitif ilişkiler boyutu, empati, sevgi, güven ve samimiyet temelinde şekillenen ilişkiler kurabilme becerisini yansıtır (Ryff ve Singer, 2008). Yüksek puan alan bireyler, başkalarıyla yakın, anlamlı ve güven dolu ilişkiler kurar, sosyal bağlarını güçlendirir. Düşük puan alan bireyler ise, empati eksiklikleri ve yakınlık sorunları yaşayabilir, güvene dayalı ilişkiler geliştirmekte zorluk çekebilirler (Ryff ve Singer,

2008). Ayrıca, bireylerin pozitif ilişkiler kurabilme kapasitesi, sosyal destek ve duygusal güvenlik açısından önemli bir faktördür. Sağlam sosyal bağlar, bireylerin stresle başa çıkma yeteneğini artırırken, psikolojik iyilik hallerini güçlendirir (Cohen ve Wills, 1985).

### **3.2.5. Yaşam Amacı**

Yaşam amacı alt boyutu bireylerin yaşamlarında anlamlı ve hedef odaklı bir yön arayışını ifade eder. Bu boyut, bireylerin kendileri için anlam taşıyan hedefler belirlemesi, yaşamlarına bir amaç oluşturması ve bu amaç doğrultusunda hareket etme sürecini kapsar. Yaşam amacı, bireylerin uzun vadeli hedefler, değerler ve inançlarla uyumlu bir şekilde yaşamlarını yönlendirmelerini sağlar (Demirci ve Şar, 2017). Bu boyut, bireylerin günlük yaşamlarına anlam katma, motive olma ve karşılaştıkları zorluklarla başa çıkabilme yeteneklerini destekler.

Ayrıca, yaşam amacına sahip bireyler, zorluklar karşısında daha dirençli olabilirler, çünkü anlamlı hedefler, onlara hayatta kalma motivasyonu ve azim sağlar (Frankl, 2006). Yaşam amacı, bireylerin stresle başa çıkmalarını kolaylaştırır ve onları daha tatmin edici bir yaşam sürmeye teşvik eder. Yaşam amacı, bireylerin ruhsal dayanıklılıklarını artırarak zorluklarla başa çıkmalarına yardımcı olur ve genel psikolojik iyi oluşlarını güçlendirir (Ryff ve Singer, 2008). Bu boyut, varoluşsal bir yaklaşımı benimseyerek bireylerin yaşamlarını anlamlı bir şekilde yönlendirmelerine olanak tanır.

### **3.2.6. Öz Kabul**

Öz kabul, bireylerin kendilerini olduğu gibi kabul etme, güçlü ve zayıf yönlerini fark etme ve bu özelliklerini olumlu bir şekilde değerlendirme yeteneğidir. Bu boyut, bireylerin kendilerine saygı göstererek, yaşamlarında karşılaştıkları zorluklarla başa çıkabilmelerini ve psikolojik iyi oluşlarını artırmalarını sağlar (Fassbender ve Leyendecker, 2018). Kendine karşı şefkatli ve hoşgörülü yaklaşmak, bireylerin kusur ve sınırlılıklarını kabul etmelerine imkân tanıyarak kişisel gelişimin temelini oluşturur. Öz kabul, bireylerin yaşamlarına daha esnek bir bakış açısı geliştirmelerine yardımcı olur ve geçmişteki olumsuz deneyimlere rağmen bireylerin kendilerini daha sağlıklı bir şekilde değerlendirmelerine olanak tanır (Ryff ve Keyes, 1995).

Öz kabul düzeyi yüksek olan bireyler, hatalarını ve başarılarını daha rahat kabul eder, bu sayede kendilerini geliştirmeye açık hale gelirler. Bu kişiler, yaşadıkları deneyimlerden ders çıkararak daha anlamlı bir yaşam sürdürme eğilimindedirler. Öte yandan, öz kabulü düşük olan bireyler, genellikle geçmişteki deneyimlerine olumsuz bir şekilde bakar ve kendilerini geliştirme konusunda zorluklar yaşarlar. Bu durum, bireylerin psikolojik iyi oluşlarını olumsuz yönde etkileyebilir ve yaşam tatminlerini azaltabilir (Ryff, 1989). Sonuç olarak, öz kabul, bireylerin genel yaşam kalitelerini artıran, psikolojik dayanıklılıklarını güçlendiren önemli bir faktördür.

### **3.3. Psikolojik İyi Oluş Yaklaşımları**

#### **3.3.1. Bradburn'ün Psikolojik İyi Oluş Modeli**

Psikolojik iyi oluş kavramının ilk kuramsal temelleri, Bradburn (1969) tarafından geliştirilmiştir. Bradburn'a göre, bireyin deneyimlediği olumlu duyguların olumsuz duygulara üstün gelmesi, psikolojik iyi oluşun yüksek olduğunu göstermektedir. Tam tersine, olumsuz duyguların baskınlığı ise bireyin iyilik halinin azalmasına işaret eder. Bu model bağlamında, bireyin haz deneyimleri arttıkça, genel mutluluk ve psikolojik iyilik hali de paralel olarak yükselmektedir (Bradburn, 1969).

Bir başka tanıma göre, Bradburn (1969) psikolojik iyi oluşu, olumlu duyguların artışı ve olumsuz duyguların azalması şeklinde tanımlamıştır. Bu tanım, günümüzde öznel iyi olma kavramına yakın bir anlayışı yansıtmaktadır (Timur, 2008, 56). Bradburn, genel olarak psikolojik iyi olmanın alt boyutlu iki modelini ortaya koymuştur. Modelin alt dalları negatif ve pozitif duygulardır. Model bu tarafıyla acı ve haz modeline benzetilmektedir. İnsanın yaşamı süresinde yaşamış olduğu negatif ve pozitif duyguları bir açıdan ruhsal denge içindedir.

Bradburn'un (1969) ortaya koyduğu iki faktörlü psikolojik iyi oluş modeli, bireyin deneyimlediği olumlu ve olumsuz duygular arasındaki dengeyi temel almaktadır. Bu modele göre, psikolojik iyi oluş düzeyi, yaşamda pozitif duyguların negatif duygulara göre üstünlüğü ile artış göstermektedir. Pozitif duyguların yoğunluğu, bireyin mutluluk ve yaşam doyumunu yükseltirken; olumsuz duyguların baskın olması ise psikolojik iyi oluşu olumsuz yönde etkilemektedir. Dolayısıyla, haz ve acı öğelerinin dengede tutulduğu bir süreç olarak değerlendirilmektedir.

### 3.3.2. Diener'in Öznel İyi Oluş Yaklaşımı

Diener (1996) için, sosyal ve ekonomik statü ile kişisel iyi oluş arasında güçlü bir bağlantı bulunmaktadır. Refahın en güçlü belirleyicilerinin sosyal statü ve gelir olduğu vurgulanmaktadır. Yapılan araştırmalar, ülkeler arasındaki gelir seviyesindeki artışın refah üzerine beklenenin aksine küçük bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak, öznel iyi oluş ile gelir arasındaki orta seviyedeki olumlu ilişki dikkat çekicidir (Myers ve Diener, 1995, 12).

Öznel iyi oluşun çok boyutlu yapısını anlamak adına çeşitli bireysel, sosyal ve çevresel faktörlerin etkileşimi dikkate alınmaktadır. Diener (1996) ile Myers (1995) tarafından ortaya konan çalışmalara dayanarak; sosyoekonomik statü, dini deneyimler, kişilik özellikleri ve çevresel faktörlerin, bireyin yaşam doyumunu ve öznel iyi oluş düzeyini belirlemede önemli rol oynadığı görülmektedir. Sosyal ve ekonomik statü ile gelir düzeyinin, bireylerin refah düzeyini etkilediği vurgulanırken, dini pratiklerin bireylere anlam ve aidiyet kazandırarak psikolojik sağlamlığı desteklediği anlaşılmaktadır. Bunun yanı sıra, dışa dönüklük, iyimserlik, özdenetim gibi olumlu kişilik özellikleri ile bireylerin çevresel koşulları değerlendirme biçimleri de öznel iyi oluş üzerinde belirleyici etkilere sahiptir. Tüm bu unsurlar bir araya geldiğinde, bireyin yaşamdan aldığı doyumunu şekillendiren çok yönlü bir model ortaya çıkmaktadır.

Mutlu kişilerin temel kişilik özellikleri, özdenetim duygusu, dışa dönüklük, iyimserlik ve saygı gibi özelliklerdir. Özellikle bireyseliğin egemen olduğu Batı toplumlarında, bireylerin kendilerini mutlu hissettikleri ve ortalama bir insana göre daha akıllı, daha ahlaklı ve sağlıklı oldukları tespit edilmiştir (Myers ve Diener, 1995, 50).

Çevresel durumlar, bireylerin sosyal ve demografik unsurlarını nasıl etkilediğini anlamak, temel gereksinimler düşüncesiyle öznel iyi oluşun nasıl sağlandığını anlamayı amaçlamaktadır (Diener v.d., 1999, 48). Bu kurama göre, insanlar, yaşamlarındaki üzüntü ve sevinçleri değerlendirerek, iyi ya da kötü bir durumda olup olmadıklarını öznel bir bakış açısıyla yargırlar. Evlilik, meslek hayatı ve keyifli vakit geçirme gibi faktörler, bireylerin yaşamdan aldıkları doyumunu ve memnuniyeti önemli ölçüde etkileyen unsurlardır.

### 3.4. Psikolojik İyi Oluş ile İlgili Araştırmalar

2019 yılında Aydoğan'ın yürüttüğü çalışmada, öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerini etkileyen faktörler arasında okul iklimi algısı ön plana çıkarılmıştır. Araştırmada, öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algıları ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişki; farklı sosyodemografik değişkenler bağlamında analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular, okul iklimine dair olumlu algının artmasıyla birlikte öğretmenlerin psikolojik iyi oluş puanlarının anlamlı şekilde yükseldiğini göstermektedir. Ayrıca, okul iklimi algılarının psikolojik iyi oluş üzerinde %15 oranında yordayıcı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Ağın (2023) tarafından gerçekleştirilen bir diğer çalışmada, yirmi birinci yüzyıl örgütlerinde psikolojik iyi oluş ve örgütsel bağlılığın sağlanmasında liderlik olgusunun rolü incelenmiştir. Çalışma bulgularına göre, liderlik düzeyine ilişkin puanlar yükseldikçe çalışan bireylerin hem psikolojik iyi oluş düzeylerinde hem de örgütsel bağlılıklarında anlamlı artışlar gözlemlenmiştir. Bu sonuç, liderlik uygulamalarının çalışanların duygusal ve zihinsel iyi oluşları üzerinde belirleyici bir unsur olduğunu ortaya koymaktadır.

Psikolojik iyi oluşun bireysel ve sosyal faktörlerle olan ilişkisini inceleyen çalışmalar, bu değişkenlerin iyi oluş düzeyi üzerindeki etkilerini açıkça ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda, Çelik ve Ateş (2018) öğretmen adaylarının psikolojik iyi oluş düzeylerinin, algılanan sosyal yetkinlik ve güvengencilik tarafından nasıl yordanabileceğini araştırmıştır. İlişkisel tarama modeliyle yürütülen ve 205'i erkek, 375'i kadın olmak üzere toplam 580 öğretmen adayını kapsayan bu çalışmada, algılanan sosyal yetkinlik ve güvengencilik düzeylerinin psikolojik iyi oluş üzerinde anlamlı ve belirgin bir yordayıcı etkisi olduğu saptanmıştır. Bulgular, sosyal beceriler ve kişilik özelliklerine ilişkin algıların bireylerin psikolojik iyi oluşunu doğrudan şekillendirdiğini göstermektedir.

Benzer bir çalışmada, Atik Bilgenoğlu (2009) üniversite mezunu yetişkinlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri ile sosyal problem çözme becerileri ile özel yaşam, aile yaşamı ve iş yaşamı arasındaki çatışmalar arasındaki ilişkileri kapsamlı biçimde araştırmıştır. Araştırma bulguları, bireylerin sosyal sorun çözme yeteneklerinin arttıkça psikolojik iyi oluş düzeylerinin de yükseldiğini, buna paralel olarak özel, aile

ve iş yaşamındaki çatışma düzeylerinin ise azaldığını göstermektedir. Bu sonuç, bireylerin psikolojik iyi oluşlarını sürdürüebilmek adına etkili problem çözme becerilerinin ve çatışma yönetiminin önemli rol oynadığını ortaya koymaktadır.

Psikolojik iyi oluşun çok boyutlu yapısı, bireyin hem fiziksel hem de sosyal çevresiyle olan etkileşimini kapsayan çeşitli faktörlerle bağlantılı olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda Heidrich ve Ryff (1993) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, bireylerin fiziksel sağlık düzeyleri ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre, fiziksel sağlığı yüksek olan bireylerin çevreyle olumlu ilişkiler kurma, özerklik geliştirme ve kişisel gelişim gibi psikolojik iyi oluşun alt boyutlarında daha yüksek puanlar elde ettikleri belirlenmiştir. Bu durum, fiziksel sağlığın yalnızca bedensel bir durumdan ibaret olmadığını, bireyin genel psikolojik iyilik halini de doğrudan etkilediğini ortaya koymaktadır.

Diğer yandan, Turner (1981) tarafından yürütülen bir çalışmada ise psikolojik iyi oluş ile sosyal destek arasındaki ilişki ele alınmıştır. Araştırma sonuçları, her ne kadar bu iki kavram yapısal olarak farklı temellere dayansa da aralarında güçlü bir ilişki bulunduğunu göstermiştir. Ayrıca, sosyal destek ve psikolojik iyi oluşun karşılıklı nedensellik içerisinde olduğu, yani birindeki artışın diğerini de olumlu yönde etkileyebileceği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular, sosyal desteğin bireylerin psikolojik dayanıklılığı ve yaşam doyumu açısından kritik bir role sahip olduğunu göstermektedir.

Gökçe ve Kablan (2019) tarafından gerçekleştirilen kapsamlı araştırmada, Türkiye'nin çeşitli eğitim fakültelerinden 802 öğretim elemanı incelenmiştir. Çalışmada, bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerini ölçmek amacıyla Seligman tarafından geliştirilen PERMA iyi oluş ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonuçları, kıdem değişkeninin psikolojik iyi oluş üzerinde belirleyici bir rol oynadığını göstermiştir; özellikle araştırma görevlilerinin, profesör, doçent, öğretim üyesi ve öğretim görevlilerine kıyasla psikolojik iyi oluş puanlarının anlamlı şekilde daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, akademik kariyer sürecinde kıdemin, akademik personelin psikolojik iyi oluşunu etkileyen kritik bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır (Garip ve Kablan, 2019).

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### 4. PSİKOLOJİK SERMAYE, ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ İLİŞKİLERİNİ KONU ALAN ÇALIŞMALAR

#### 4.1. Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki

Güneri (2020, 232), örgüt genelinden bireysel düzeye inerek, etik kültürün çalışanların sesini psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme yoluyla nasıl etkilediğini araştırmıştır. Sonuçlar, etik kültürün çalışanların sesine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin kısmi bir aracılık fonksiyonu üstlendiğini ortaya koymuştur.

Başka bir çalışmada ise, çalışanların psikolojik sermaye düzeyindeki yükselmenin yalnızca yenilikçiliği teşvik etmekle kalmayıp, aynı zamanda iş performansını artırdığı ve örgütsel özdeşleşmeyi olumlu yönde etkilediği görülmüştür (Yu ve Hu, 2023).

Atakişi (2020, 148) lider ve çalışan arasındaki etkileşimin, örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolünü incelemiştir. Bulgular, lider-çalışan etkileşimi ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ve bu ilişkinin psikolojik sermaye aracılığıyla güçlendiğini göstermiştir.

Çınar (2011, 87-88) tarafından yürütülen araştırmada ise, psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki detaylı biçimde incelenmiştir. Pozitif psikolojinin ortaya çıkışını etkileyen etkenler ve bu yaklaşımın örgütsel psikoloji alanındaki yansımaları açıklanmıştır. 107 eğitim sektörü çalışanı ile gerçekleştirilen analizde pozitif psikoloji ile örgütsel özdeşleşme arasında doğrudan bir bağlantı bulunamamış; ancak psikolojik sermayenin alt boyutları ile örgütsel özdeşleşmenin farklı boyutları arasında anlamlı korelasyonlar tespit edilmiştir.

Psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi ve algılanan örgütsel desteğin bu ilişkideki aracılık görevi, kamu çalışanları üzerinde yapılan başka bir çalışmada incelenmiştir. Elde edilen bulgular, psikolojik sermayenin hem algılanan örgütsel destek hem de örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif ve anlamlı etkileri olduğunu; ayrıca algılanan örgütsel desteğin, psikolojik sermaye ile örgütsel

özdeşleşme arasındaki ilişkide kısmi aracılık fonksiyonuna sahip olduğunu göstermektedir (Gökmen ve ark., 2015).

Bir diğer araştırmada ise, farklı demografik özelliklere göre öğretim elemanlarının algılarında anlamlı farklılıklar olup olmadığı incelenmiştir. Türkiye'deki kamu ve vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarıyla yapılan bu çalışmada, örgütsel özdeşleşme seviyesini ölçmek amacıyla Mael ve Ashforth'un (1992) geliştirdiği ve Polat (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği"; ruhsal iyi oluş düzeyini değerlendirmek için ise Ryff (1989) tarafından geliştirilen, Ryff ve Keyes (1995) tarafından revize edilen ve İmamoğlu (2004) tarafından Türkçeye adapte edilen "Psikolojik İyi Oluş Ölçeği" kullanılmıştır. Çalışmanın sonuçları, öğretim elemanlarının genel ruhsal iyi oluş algılarının medeni durum ve çalışılan alan açısından farklılık gösterdiğini; kurumsal özdeşleşme algısında ise medeni durum, çocuk sahibi olma, kıdem ve unvan gibi değişkenlerin etkili olduğu tespit edilmiştir.

Literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde, psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme değişkenlerinin birbirleriyle ilişkili olabileceği düşüncesinden hareketle araştırmanın hipotezi;

**"H1: Psikolojik sermaye, örgütsel özdeşleşmeyi etkilemektedir."** şeklinde oluşturulmuştur.

#### **4.2. Psikolojik Sermaye ile Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişki**

Performans artışının, bireylerin olumlu psikolojik kaynaklarını harekete geçirerek ve geliştirilebilir psikolojik sermayelerini güçlendirerek sağlanabileceği literatürde sıklıkla vurgulanmaktadır (Luthans v.d., 2007; Avey v.d., 2009). Psikolojik sermaye, çalışanların psikolojik iyi oluşlarını doğrudan etkileyen kritik bir faktör olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda, çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin artırılması; hizmet içi eğitim programları, seminerler ve çalışma ortamının iyileştirilmesi gibi yöntemlerle mümkün olmaktadır.

Newman ve meslektaşları (2014), psikolojik sermayenin iş tatmini, örgütsel bağlılık, işe bağlılık niyeti, psikolojik iyi oluş, yapıcı stres yönetimi ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile güçlü ve anlamlı ilişkiler taşıdığını göstermiştir. Benzer biçimde, Avey ve çalışma arkadaşlarının (2011) farklı sektörlerden ve kültürlerden 12.000 çalışanı kapsayan meta-analizinde psikolojik sermayenin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi oluş ile pozitif yönlü ve anlamlı bağlar kurduğu belirlenmiştir. Buna karşın, psikolojik sermaye düzeyindeki artışın, sinizm, işten ayrılma eğilimi, iş stresi ve kaygı gibi olumsuz tutumlar üzerinde ters yönde etkili olduğu da raporlanmıştır.

Avey, Wernsing ve Luthans (2008) tarafından ABD’de çeşitli kurumlarda çalışan 132 kişiyle gerçekleştirilen araştırmada, çalışanların psikolojik iyi oluşlarının duygusal bağlılıklarını güçlendirdiği, buna karşın örgütsel sinizmle negatif ilişki içerisinde olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca, psikolojik iyi oluşun örgütsel vatandaşlık davranışlarını artırdığı, iş yerindeki uygunsuz davranışlarla ise ters yönlü bağlar kurduğu da saptanmıştır. Araştırma sonuçları, psikolojik iyi oluşun, psikolojik sermaye ile çalışanların tutum ve davranışları arasındaki etkileşimde aracı bir rol üstlendiğini göstermektedir.

Culbertson, Fullagar ve Mills (2010) tarafından gerçekleştirilen araştırmada psikolojik sermaye ile bireylerin genel iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişki panel veri analizleriyle incelenmiştir. 102 katılımcıdan iki haftalık aralıklarla, 67 katılımcıdan ise günlük bazda toplanan veriler, psikolojik sermayenin bireylerin genel ruhsal iyi oluşlarıyla anlamlı bir bağ içinde olduğunu göstermiştir. Günlük yapılan anket analizleri, bireylerin günlük ruh halleri ve yaşam memnuniyetlerinin psikolojik sermaye tarafından anlamlı biçimde açıklanabildiğini ortaya koymuştur.

Göker’in (2020) çalışması, psikolojik sermaye ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif ve güçlü bir ilişkinin varlığını destekler niteliktedir. Nafees ve Jahan’ın (2017) yürüttüğü diğer bir araştırmada da bu iki değişken arasındaki olumlu bağ, iş tutumları, davranışları ve performansla ilişkilendirilerek desteklenmiştir.

Psikolojik sermaye ile psikolojik iyi oluş arasındaki etkileşim, akademisyenlik, doktorluk, polislik, bankacılık ve hemşirelik gibi farklı meslek gruplarından 361

katılımcı ile yapılan çalışmada yapısal eşitlik modeli ile analiz edilmiştir. Bulgular, bu iki değişken arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir (Polatçı, 2011).

Wang ve arkadaşlarının (2017) mesleki stresin psikolojik sağlık üzerindeki etkisini incelediği çalışmada, iş stresi, tükenmişlik ve psikolojik iyi oluş arasındaki bağlantılarda psikolojik sermayenin aracılık rolü detaylı biçimde ele alınmıştır. Sonuçlar, tükenmişlik ve iş stresiyle psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin belirleyici bir aracı konumunda olduğunu göstermektedir. Bu bulgular, çalışanların psikolojik iyi oluşlarını artırmak için psikolojik sermayelerinin güçlendirilmesi gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır.

Psikolojik iyi oluş genellikle doğuştan gelen bir kişilik özelliği olarak kabul edilse de (Yaşın, 2016), psikolojik sermayenin bu iyi oluş düzeyini yükseltebilme ve değiştirebilme potansiyeline sahip olduğu da ileri sürülmektedir (Avey v.d., 2010). Avey ve çalışma arkadaşlarına göre, psikolojik sermayenin temel bileşenleri olan öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık, pozitif psikoloji çerçevesinde geliştirilebilir ve olumlu yönde dönüştürülebilir niteliktedir. Bu bileşenler, çalışanların psikolojik iyi oluşlarını anlamada ve açıklamada güçlü bir temel sağlamaktadır.

Güncel araştırmalar, psikolojik sermayenin sağlıkla ilişkili yaşam kalitesi (Liu vd., 2015), psikolojik refah (Gibson ve Hicks, 2018; Park vd., 2017; Siu, 2013), ruh sağlığı (Rabenu vd., 2017) ile hem öznel (Siu, 2013; Luthans vd., 2013) hem de nesnel fiziksel sağlık göstergeleri (Luthans vd., 2013) ile pozitif ilişkiler taşıdığını ortaya koymaktadır. Ayrıca, psikolojik sermayenin iş memnuniyeti (Siu vd., 2015), iş-yaşam dengesi (Siu, 2013) ve iş katılımı (Park vd., 2017) ile de anlamlı bağlar kurduğu görülmüştür. Bunun yanında, psikolojik sermayenin kişisel tatmin, sosyal ilişkiler, aile ve arkadaşlarla geçirilen zaman gibi yaşam alanlarıyla da olumlu ilişkiler içinde olduğu belirlenmiştir (Luthans vd., 2013).

Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde, psikolojik sermayenin, çalışanların psikolojik iyi oluş düzeyleri üzerinde yordayıcı bir etkisinin bulunabileceği düşüncesinden hareketle araştırmanın hipotezi;

**“H2: Psikolojik sermaye, psikolojik iyi oluşu etkilemektedir.”** şeklinde oluşturulmuştur.

### **4.3. Örgütsel Özdeşleşme ile Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişki**

Jones ve Volpe (2010), çalışanların motivasyon ve performanslarının artmasıyla birlikte, örgütün hedeflerine ulaşma sürecinde örgütsel özdeşleşmenin temel bir unsur olduğunu ortaya koymuştur. Örgütle güçlü bir bağ kuran ve kendini bu yapıyla özdeşleştiren bireyler, kurumsal amaçları gerçekleştirmek adına sorumluluklarını en yüksek verimlilikle yerine getirmeye kararlıdır. Ayrıca, bu çalışanlar, görevlerini yerine getirirken karşılaştıkları zorluklar ve olumsuzluklara rağmen duygusal bağlılıklarını korumakta ve psikolojik açıdan olumlu bir tutum sergilemek için sürekli çaba göstermektedir (Buchanan, 1974; Mengenci, 2015). Bu perspektiften bakıldığında, çalışanların pozitif duygularını destekleyen bir yönetim anlayışının, pozitif örgütsel davranış yaklaşımını güçlendirdiği söylenebilir (Kutanis ve Oruç, 2014).

Kaohsiung'daki 607 lise öğretmenini kapsayan araştırmada, örgütsel özdeşleşme ile psikolojik iyi oluş arasında orta düzeyde ilişki bulunmuştur. Bekar öğretmenler daha yüksek özdeşleşme gösterirken, evliler psikolojik iyi oluşta bazı alanlarda daha yüksek puan almıştır. Kadınlar, yaşlılar, daha deneyimli ve yüksek lisans mezunları psikolojik iyi oluş düzeyinde öne çıkmıştır (Cheng, 2016).

Psikolojik iyi oluş düzeylerinin değerlendirilmesinde farklı ölçekler yaygın olarak tercih edilmektedir. Bu bağlamda, Rosenberg tarafından geliştirilmiş Öz Saygı Ölçeği (1956), Lodahl ve Kejner'in İşe Katılım Ölçeği (1965) ile Brown ve çalışma arkadaşlarının Depresyon, Anksiyete ve Stres Ölçeği (DASS) (1997) gibi ölçüm araçları kullanılmaktadır. Araştırma sonuçları, okulla özdeşleşme yaşayan okul personellerinin örgütsel iklim ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin anlamlı bir biçimde etkilenmesinde ve bu ilişkinin aracılık rolünde bulunduğunu göstermektedir. Ayrıca, okulla özdeşleşmenin bireylerin öz saygı ve işe katılım düzeylerini olumlu yönde yordadığı; buna karşın depresyon, anksiyete ve stres gibi olumsuz psikolojik iyi oluş unsurları üzerinde ise negatif etkisi olduğu belirlenmiştir (Bizumic v.d., 2009).

Harris ve Cameron'ın (2005) araştırmasında, 60 kişilik küçük bir eğitim kurumunda çalışanların örgütsel özdeşleşme ve bağlılık düzeyleri incelenmiştir. Araştırma, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılığın duygusal bileşeninin, grup içi olumlu etkiyle (örgütün bir parçası olmanın getirdiği olumlu duygular) anlamlı biçimde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu olumlu duygusal etki, bireylerin öz-yeterlik algılarını güçlendirmede önemli bir rol oynamaktadır.

Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde, çalışanların örgütleriyle kurdukları özdeşleşme düzeylerinin, onların psikolojik iyi oluş düzeyleri üzerinde yordayıcı bir etkisinin olabileceği düşüncesinden hareketle araştırmanın hipotezi;

**“H3: Psikolojik iyi oluş, örgütsel özdeşleşmeyi etkilemektedir.”** şeklinde oluşturulmuştur.

#### **4.4. Örgütsel Özdeşleşme, Psikolojik Sermaye ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişki**

Kim, Newman, Ferris ve Perrewé (2018) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, çalışanların anlamlı iş deneyimi yaşamaları ve örgütleriyle güçlü bir özdeşleşme kurmalarının psikolojik sermaye üzerinde belirleyici etkiler yarattığı tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular, psikolojik sermayenin hem iş tatminini hem de çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerini olumlu yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, psikolojik sermaye, örgütsel özdeşleşme ve anlamlı çalışma ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi kısmen aracılık ederken; psikolojik iyi oluş ile bu değişkenler arasındaki ilişkide tam aracılık rolü üstlenmektedir. Bu çalışma, spor ortamlarında pozitifliğin incelenmesi açısından önemli bir referans niteliği taşımakta ve spor bağlamında pozitif örgütsel davranışların anlaşılmasına katkı sağlamaktadır.

Alshahrani (2021) tarafından Pakistan'daki yükseköğretim kurumlarında yürütülen araştırmada, 199 çalışanın psikolojik sermayesi, psikolojik iyi oluşu ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri analiz edilmiştir. Araştırma sonuçları, psikolojik sermayesi yüksek bireylerin hem psikolojik iyi oluşlarının hem de örgütsel özdeşleşme düzeylerinin daha güçlü olduğunu göstermiştir. Bunun yanı sıra, psikolojik iyi oluşun

psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide kısmi aracılık işlevi üstlendiği belirlenmiştir.

Çin'in Henan Eyaleti'nde Yang Mingmei ve Lim Seong Pek (2024) tarafından 276 anaokulu öğretmeni üzerinde gerçekleştirilen çalışma, psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerindeki etkilerini incelemiştir. Elde edilen veriler, her iki değişkenin de iş tatminini anlamlı biçimde artırdığını ortaya koymuştur. Ayrıca, örgütsel özdeşleşmenin psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü oynadığı tespit edilmiştir. Araştırmada, iş tatmininin yükselmesinin çalışanların psikolojik iyi oluşunu destekleyerek genel refahlarını olumlu yönde etkilediği vurgulanmıştır. Bu sonuçlar, pozitif psikolojik kaynakların ve örgütsel bağlılığın sadece iş tatmini değil, aynı zamanda çalışanların psikolojik iyi oluşunun güçlendirilmesinde de kritik bir rol oynadığını göstermektedir.

Demir'in (2019) otel çalışanlarıyla gerçekleştirdiği araştırma, psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerinde olumlu etkileri olduğunu ortaya koymuştur. Ek analizlerde, psikolojik sermayedeki artışın psikolojik iyi oluş düzeylerini de olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir.

Son olarak, Yang ve Lim (2024) tarafından Henan Eyaleti'nde 350 üniversite öğretim elemanı üzerinde yürütülen araştırmada, psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşmenin iş tükenmişliği üzerindeki etkileri incelenmiştir. Sonuçlar, psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşmenin iş tükenmişliği ile negatif yönde ilişkili olduğunu göstermiştir. Ayrıca, örgütsel özdeşleşmenin psikolojik sermaye ile iş tükenmişliği arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü oynadığı bulunmuştur. Araştırma, iş tükenmişliğindeki azalmaların çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerinde artışa yol açtığını ortaya koyarak, psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşmenin çalışanların ruh sağlığını korumada önemli koruyucu faktörler olduğunu vurgulamıştır.

Literatürdeki çalışmalar, çalışanların örgütleriyle kurdukları özdeşleşme düzeyinin, psikolojik iyi oluşlarını olumlu yönde etkileyebileceğini göstermektedir. Bu doğrultuda araştırmanın hipotezi;

**“H4: Psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasında psikolojik iyi oluşun aracılık etkisi vardır.”** şeklinde oluşturulmuştur.

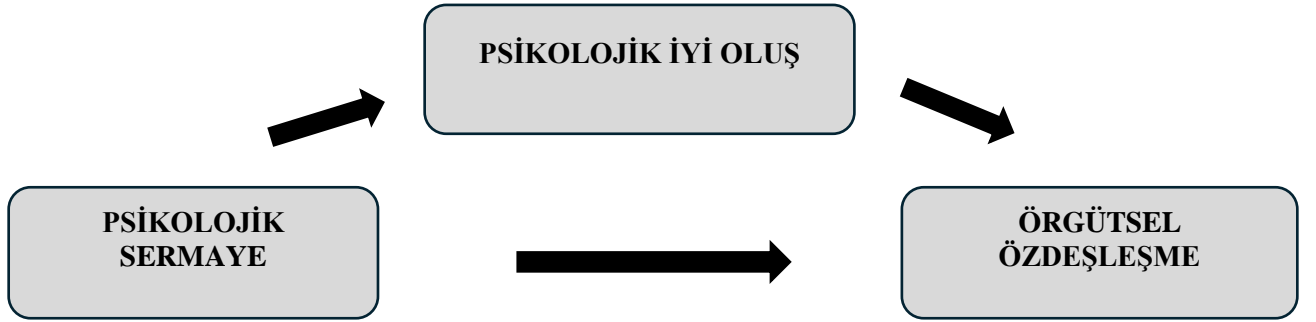
## BEŞİNCİ BÖLÜM

### 5. PSİKOLOJİK SERMAYE İLE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ARASINDAKİ İLİŞKİDE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞUN ARACILIK ROLÜ

Bu bölümde psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun aracılık rolünü belirlemek amacıyla araştırmanın önemi ve amacı, model, evren ve örneklem bilgileri, kullanılan veri toplama araçları ve veri analizinde kullanılan istatistiksel analizler açıklanmaktadır.

#### 5.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde, psikolojik sermayenin, örgütsel özdeşleşme üzerinde olumlu etkiler yarattığı çeşitli araştırmalarda ortaya konmuştur. Ayrıca, bireylerin psikolojik iyi oluşlarının psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi etkilediği ve bu bağlamda psikolojik iyi oluşun aracı bir rol oynayabileceği düşünülmüştür. Bu doğrultuda araştırmanın modeli şekil 6'da görüldüğü üzere oluşturulmuştur.



*Şekil 6: Araştırmanın Modeli*

Psikolojik sermaye, örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olan bağımsız değişkendir. Örgütsel özdeşleşme ise bu ilişkide bağımlı değişken olarak yer almaktadır. Psikolojik iyi oluş ise psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin aracı değişkeni olarak görev yapmaktadır. Bu doğrultuda Şekil 6'da belirtilen modelin hipotezleri tablo 4'te görülmektedir.

**Tablo 4: Araştırmanın Hipotezleri**

H1:	Psikolojik sermaye, örgütsel özdeşleşmeyi etkilemektedir.
H2:	Psikolojik sermaye, psikolojik iyi oluşu etkilemektedir.
H3:	Psikolojik iyi oluş, örgütsel özdeşleşmeyi etkilemektedir.
H4:	Psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun aracı bir rolü vardır.

## 5.2. Araştırmanın Kapsamı ve Önemi

Günümüz iş dünyasında teknolojik gelişmelerin hız kazanması ve çalışma hayatındaki beklentilerin değişmesi, örgütlerin sadece yapısal değil, insan kaynağı anlamında da sürekli gelişim göstermesini zorunlu hale getirmiştir. Bu noktada çalışanların psikolojik kaynaklarının önemi daha fazla ön plana çıkmıştır. Özellikle psikolojik sermaye, bireylerin zorluklarla başa çıkma becerisini ve olumlu tutumlarını artırarak, işlerine ve kurumlarına daha yüksek bir bağlılık geliştirmelerine katkı sağlar. Bu durum, çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerini olumlu yönde etkileyebilir.

Psikolojik sermaye, psikolojik iyi oluş ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide farklı faktörler ve bu faktörlerin birbirini etkileyen sonuçları gözlemlenmektedir. Bu süreçte, bireyin sahip olduğu psikolojik kaynaklar ve genel psikolojik iyi oluş durumu hem bireysel performans hem de örgütsel bağlılık açısından belirleyici olmaktadır. Literatürde, psikolojik sermayenin olumlu etkilerinin, psikolojik iyi oluş üzerinden örgütsel özdeşleşmeyi güçlendirdiği belirtilmektedir (örneğin, Luthans v.d., 2007; Ryff, 1989). Ayrıca, psikolojik iyi oluşun yüksek olması, bireylerin kendilerini örgütün bir parçası olarak görmelerini kolaylaştırmakta, bu da örgütsel özdeşleşme düzeyinin artmasına yol açmaktadır. Araştırmalarda, psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin psikolojik iyi oluş aracılığıyla daha güçlü hale geldiği görülmektedir (Avey v.d., 2011; Karanika-Murray v.d., 2015).

Bu bağlamda, psikolojik sermaye, psikolojik iyi oluş ve örgütsel özdeşleşme arasındaki etkileşimler hem bireysel hem de örgütsel açıdan önemli sonuçlar doğurmaktadır.

### 5.3. Araştırmanın Problemi

Psikolojik sermaye, bireylerin olumlu psikolojik kaynaklarını ifade ederken; bu kaynakların, çalışanların örgütlerine yönelik tutum ve davranışları üzerinde anlamlı etkileri olduğu görülmektedir. Özellikle örgütsel özdeşleşme gibi duygusal bağlılık içeren tutumların gelişmesinde psikolojik sermayenin önemli bir rol oynadığı, farklı bağlamlardaki araştırmalarda da ortaya konmuştur (Youssef-Morgan ve Luthans, 2015; Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre, 2011). Bu bağlamda, örgütle kurulan özdeşleşme ilişkisini yalnızca bireysel kaynaklara değil, aynı zamanda bu kaynakların nasıl deneyimlendiğine odaklanarak açıklamak daha bütüncül bir yaklaşım sunabilir.

Bu noktada psikolojik iyi oluşun aracı bir değişken olarak değerlendirilmesi önem kazanmaktadır. Özellikle çalışanların işle ilgili olumlu duygular geliştirmesi, anlamlılık hissi yaşaması ve içsel dengeyi koruması, örgüte yönelik daha güçlü bir bağlılık geliştirmelerine katkı sağlayabilir (Keyes, 2002; Warr, 2007). Bu çerçevede psikolojik iyi oluş, psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini anlamada bir köprü işlevi görebilir. Böylece, bu çalışmada ele alınan model hem bireysel hem de örgütsel düzeyde daha açıklayıcı bir yapı sunmayı hedeflemektedir.

### 5.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini, Türkiye'deki vakıf üniversitelerinde görev yapan akademik ve idari personel oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında veri toplama süreci Aralık 2024 – Şubat 2025 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Örneklem, vakıf üniversitelerinde çalışan ve araştırmaya katılmayı kabul eden akademik ve idari kadro arasından, kolayda örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Örneklem büyüklüğü, araştırmanın amacı ve kaynaklara bağlı olarak belirlenmiştir.

Örneklem seçiminde kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında, ölçeklerde yer alan ifade sayısının en az 5 katı veya 10 katı kadar örneklem büyüklüğüne ulaşılması gerektiği öne sürülmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Bu çalışmada kullanılan toplam 45 ifade göz önüne alındığında, örneklem büyüklüğü için en az 225 katılımcı yeterli olacaktır. Bu bağlamda, araştırma örnekleminin büyüklüğü olan 270 katılımcı, belirlenen bu kriterleri karşılamaktadır. Tüm veriler eksiksiz ve analiz için uygun olduğundan, analiz sürecinde SPSS 22

programını kullanarak istatistiksel değerlendirmeler gerçekleştirilmiştir.

### **5.5. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları**

Bu araştırmada, örneklemin araştırma evrenini temsil ettiği, katılımcıların anket sorularına verdikleri yanıtların kendi gerçek görüşlerini yansıttığı ve kullanılan lme araçlarının tüm katılımcılar tarafından benzer şekilde anlaşıldığı varsayılmıştır. Bu temel varsayımlar doğrultusunda elde edilen verilerin, araştırma sorularını yanıtlamada geçerli ve güvenilir bir kaynak oluşturduğu kabul edilmiştir.

Bununla birlikte, araştırmanın bazı sınırlılıkları da bulunmaktadır. Çalışma, belirli sektörlerle sınırlı olup yalnızca Türkiye sınırları içerisindeki çalışanları kapsamaktadır. Bu nedenle elde edilen bulgular, yalnızca veri toplama aracında yer alan ölçek sorularına verilen yanıtlarla sınırlı kalmaktadır. Ayrıca, araştırma kesitsel bir tasarımı gerçekleştirildiğinden, değişkenler arasındaki ilişkilerde nedensellik kurulması mümkün değildir. Katılımcıların araştırmaya gönüllülük esasına göre dâhil olması ise, örneklem profilinin homojenliğini sınırlayabilmekte ve sonuçların genellenebilirliğini etkileyebilmektedir. Öte yandan, katılımcılar farklı kurumlardan seçildiği için ortak bir kurum kültüründen söz etmek mümkün değildir. Bu durum, örgütsel değişkenlerin yorumlanmasında kurumsal bağlamın etkisini değerlendirmeyi güçleştirmekte ve sonuçların bütüncül kurumsal yapılar açısından genellenmesini sınırlamaktadır.

### **5.6. Araştırmanın Veri Toplama Araçları**

Bu araştırma kapsamında veri toplama işlemi Google Formlar aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Veri toplama aracı, dört bölümden oluşan ve toplamda 45 ifadeyi içeren bir anket şeklinde tasarlanmıştır. Anketin ilk bölümünde katılımcıların demografik bilgileri toplanmıştır.

Katılımcılara, araştırmanın amacı, anketin doldurulmasına ilişkin bilgiler, katılımın gönüllülük esasına dayandığı ve verilerin gizli tutulacağı bilgisi, anketin başlangıcında yer alan Bilgilendirilmiş Onam Formu aracılığıyla sunulmuştur. Onam formunu onaylamayan ya da dahil edilme kriterlerini karşılamayan bireyler, ölçek maddelerine erişmeden doğrudan anketin sonunda yer alan “Teşekkürler” sayfasına yönlendirilmiştir

İkinci bölümde Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği, üçüncü bölümde Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği, dördüncü bölümde ise Psikolojik İyi Oluş Ölçeği 'ne yönelik ifadeler yer almaktadır.

### **5.6.1. Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği**

Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği, dört temel alt boyuttan oluşmaktadır: iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik. Ölçek, toplamda 24 maddeden meydana gelmekte olup, 5'li Likert tipi (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) formatında puanlanmaktadır. Ölçeğin orijinal geliştirilme sürecinde, alt boyutların güvenilirlik katsayıları .67 ile .85 arasında değişirken, test-tekrar test güvenilirlik değerleri .70 ile .77 aralığında bulunmuştur. Yapılan faktör analizleri, ölçeğin dört faktörlü yapısını doğrulamıştır.

Bu ölçek, Basım (2012) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve psikometrik özellikleri yeniden değerlendirilmiştir. Basım'ın yaptığı uyarlamada, alt boyutların güvenilirlik katsayıları .67 ile .85 arasında, test-tekrar test güvenilirlikleri ise .70 ile .77 arasında tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgular, Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin Türkçe formunun da geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu göstermektedir.

### **5.6.2. Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği**

Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen örgütsel özdeşleşme ölçeği, orijinalinde 6 maddeden oluşmakta olup, çalışanların örgütle kurdukları duygusal ve bilişsel bağları ölçmeyi amaçlamaktadır. Ölçeğin orijinal çalışmasında güvenilirlik katsayısı .87 olarak bulunmuştur. Türkiye'de Tüzün (2006) tarafından yapılan çalışmada ise bu değer .78 olarak rapor edilmiştir.

Araştırmacılar, ölçeği öğretim elemanlarının örgütsel özdeşleşmesini daha kapsamlı değerlendirebilmek amacıyla genişletmiş ve Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği olarak yeniden yapılandırmıştır. Bu ölçek, 5'li Likert tipi derecelendirme ile uygulanmaktadır.

Ölçeğin Türkçeye uyarlamasını Eker (2015) gerçekleştirmiştir. Faktör analizinde iki faktörlü ve 13 maddelik yapı elde edilmiş; Cronbach's alpha değeri .934 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar, ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir ve geçerli bir ölçüm aracı olduğunu göstermektedir.

### 5.6.3. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği, Diener ve arkadaşları (2009-2010) tarafından bireylerin sosyo-psikolojik iyi oluş düzeylerini ölçmek üzere geliştirilmiş ve psikolojik iyi oluşun çok boyutlu yapısını ortaya koymayı amaçlamıştır. Ölçek, bireyin yaşam doyumu, olumlu duygular ve psikolojik dayanıklılık gibi çeşitli bileşenlerini değerlendiren maddelerden oluşmaktadır. Bu bağlamda, bireylerin genel yaşam kalitesine yönelik öznel algılarını kapsamlı bir şekilde ölçmeyi hedeflemektedir. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması Telef (2011; 2013) tarafından gerçekleştirilmiş olup, kültürel geçerliliğin sağlanması adına detaylı psikometrik analizler yapılmıştır. Ölçek maddelerinin faktör yükleri .61 ile .77 arasında değişmektedir. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı .87 olarak bulunmuştur.

Açımlayıcı faktör analizi sonuçları, ölçeğin toplam varyansının %42'sini açıkladığını göstermiştir; bu oran, ölçeğin ölçmek istediği yapıyı yeterince temsil ettiğine işaret etmektedir. Ölçeğin maddelerinin faktör yükleri .54 ile .76 arasında değişmiş, madde-toplam korelasyonları ise .41 ile .63 arasında ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $p < .001$ ). Bu bulgular, ölçeğin hem yapı geçerliliğini hem de iç tutarlılığını destekleyerek güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu ortaya koymaktadır.

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği, 1'den 7'ye kadar derecelendirilen (1=Kesinlikle katılmıyorum, 7=Kesinlikle katılıyorum) ve tamamı olumlu ifadelerden oluşan 8 maddeden oluşmaktadır. Ölçek puanları 8 ile 56 arasında değişmekte olup, yüksek puanlar bireyin psikolojik kaynaklarının ve genel iyi oluşunun güçlü olduğunu göstermektedir. Bu yönüyle ölçek, psikolojik iyi oluşu nicel olarak değerlendirme imkânı sunmakta ve bireylerin psikolojik dayanıklılıkları, öznel iyi oluşları ile ilgili kapsamlı veriler sağlamaktadır.

## 5.7. Verilerin Analizi ve Bulgular

Araştırma kapsamında toplanan veriler, istatistiksel analizler için SPSS 22 programında değerlendirilmiştir.

Veri toplama süreci çevrim içi anket yöntemiyle gerçekleştirilmiş olup, katılımcılara Google Formlar aracılığıyla ulaşılmıştır. Elde edilen veri seti üzerinde yapılan ön kontroller sonucunda eksik ya da hatalı veriye rastlanmamıştır. Bu doğrultuda, araştırma kapsamına alınan 270 katılımcıya ait geçerli veri, analiz sürecine dahil edilmiştir.

Analizlere geçmeden önce verilerin normal dağılıma uygunluğunu değerlendirmek amacıyla çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değerleri incelenmiştir. Örneklem yeterliliğini belirlemek adına KMO ve Bartlett testi sonuçları kontrol edildikten sonra faktör analizi ve güvenilirlik testleri uygulanmıştır. Veri setinde öncelikle katılımcıların demografik özellikleri ve değişkenlerin temel dağılımları betimsel istatistikler aracılığıyla analiz edilmiştir. Değişkenler arasındaki doğrusal ilişkileri ölçmek üzere Pearson korelasyon katsayıları hesaplanmış. Sonrasında regresyon analizleri yapılmıştır. Ayrıca, bir değişkenin diğer değişkenler arasındaki ilişkiye dolaylı etkisini belirlemek amacıyla hiyerarşik regresyon ve aracılık (mediatör) analizi gerçekleştirilmiş; bu yöntemlerle etkiler arasındaki ara bağlantılar incelenmiştir.

### 5.7.1. Katılımcılara Ait Demografik Özellikler

Araştırmaya katılmayı kabul eden bireylerin demografik özellikleri frekans analizi yöntemiyle incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 5’te detaylı olarak sunulmuştur.

*Tablo 5: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler*

Değişken	Faktör	N	%
Cinsiyet	Kadın	150	55,6
	Erkek	120	44,4
Yaş	18-25	42	15,6
	26-33	126	46,7
	34-41	42	15,6
	42 ve üzeri	60	22,2
Medeni durum	Evli	150	55,6
	Bekâr	114	42,2
	Diğer	6	2,2
Eğitim durumu	Lise	12	4,4
	Ön lisans	24	8,9
	Lisans	102	37,8
	Lisansüstü	132	48,9
Meslekte kaçınıcı yılmınız	0-3 yıl	71	26,3
	3-6 yıl	73	27
	6-9 yıl	60	22,2
	9 yıl ve üzeri	66	24,4

Tablo 5’te görüldüğü üzere:

Cinsiyet değişkeni açısından kadın 150 (%55,6) kişi ve erkek 120 (%44,4) kişidir. Örneklemin çoğunluğunu kadınların (%55,6) oluşturduğu yorumu yapılabilmektedir.

Yaş değişkeni açısından 18-25 yaş arasında 42 (%15,6) kişi, 26-33 yaş arasında 126 (%46,7) kişi, 34-41 yaş arasında 42 (%15,6) kişi ve 42 yaş ve üzeri 60 (%15,6)

kişidir. Örneklemin çoğunluğunu 26 ve 33 yaş arasındaki çalışanların (%46,7) oluşturduğu söylenebilmektedir.

Medeni durum değişkeni açısından evli 150 (%55,6) kişi, bekâr 114 (%44,2) kişi ve diğer 6 (%2,2) kişidir. Örneklemin çoğunluğunu evli (%55,6) katılımcıların oluşturduğu söylenebilmektedir.

Eğitim durumu değişkeni açısından lise mezunu 12 (%4,4) kişi, ön lisans mezunu 24 (%8,9) kişi, lisans mezunu 102 (%37,8) kişi lisansüstü mezun 132 (%48,9) kişidir. Örneklemin çoğunluğunu lisansüstü mezunu (%48,9) katılımcıların oluşturduğu görülmüştür.

Meslekte kaçınıcı yılınız değişkeni açısından 0-3 yıl arası 71 (%26,3) kişi, 3-6 yıl arası 73 (%27) kişi, 6-9 yıl arası 60 (%22,2) kişi ve 9 yıl ve üzeri 66 (%24,4) kişidir. Örneklemin çoğunluğunu 3 ve 6 yıl arası çalışan (%27) katılımcıların oluşturduğu söylenebilmektedir.

#### **5.7.1. Ölçeklere Ait Betimsel İstatistikler ve Normallik Dağılımına Yönelik Bulgular**

Araştırmalarda kullanılacak analiz yöntemlerinin doğru şekilde belirlenebilmesi için veri setinin normal dağılıma uyup uymadığının kontrol edilmesi oldukça önemlidir (Seçer, 2017, 29). Bu doğrultuda, SPSS 22. sürüm programı kullanılarak Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği, Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ve Psikolojik İyi Oluş Ölçeği ait değişkenlerin normallik analizleri gerçekleştirilmiş ve elde edilen bulgular Tablo 6'da sunulmuştur.

**Tablo 6: Normal Dağılım Analiz Tablosu**

	Normallik Dağılımı					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	df	Sig.	İstatistik	df	Sig.
<b>Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği</b>	,143	270	,000	,919	270	,000
<b>Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği</b>	,150	270	,000	,949	270	,000
<b>Psikolojik İyi Oluş Ölçeği</b>	,269	270	,000	,851	270	,000

Yukarıdaki tabloda 6'da görüldüğü üzere, normallik analizinde örneklem büyüklüğünün 50'nin üzerinde olması ( $N > 50$ ) nedeniyle Kolmogorov-Smirnov test sonuçları dikkate alınmıştır. Normallik testlerinde geçerlilik için anlamlılık düzeyinin  $p > 0,05$  olması beklenmektedir (Seçer, 2017, 28). Ancak yapılan analiz sonucunda, tüm ölçeklerin bu koşulu karşılamadığı görülmüştür. Bu nedenle, normalliğin değerlendirilmesinde alternatif bir yöntem olan çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri incelenmiştir.

**Tablo 7: Araştırma Değişkenlerinin Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları**

Değişken	Ort	SS	Min	Max	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği	4,00	,64	2,38	4,92	-,859	-,067
Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	2,80	,62	1,62	4,31	,545	-,358
Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	38,80	13,27	8,00	56,0	-,966	-,295

Tabachnick ve Fidell'e (2015) göre, çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1,5 ile +1,5 arasında olması verilerin normal dağılım gösterdiğinin bir göstergesidir (Yazıcı ve Akyol, 2021).

Tablo 7'de görüldüğü üzere araştırmada kullanılan Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin toplam ortalama çarpıklık ve basıklık değerleri sırasıyla -0,859 ile -,067, Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği'nin toplam ortalama çarpıklık ve basıklık değerleri 0,545 ile -0,358 ve Psikolojik İyi Oluş Ölçeği'nin toplam skorlarının çarpıklık ve basıklık değerleri ise -0,966 ile -0,295 arasında yer almaktadır. Tüm bu değerler, verilerin normal dağılım gösterdiğini ortaya koymaktadır.

### **5.7.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin ve Alt Boyutlarının Güvenilirlikleri**

Güvenilirlik, bir araştırmada kullanılan ölçüm araçlarının, veri toplama sürecinde tutarlı ve doğru sonuçlar sağlayıp sağlamadığını ifade eden önemli bir kavramdır (Ege ve Eryılmaz, 2005, 70). Sosyal bilimler alanında yapılan çalışmalarda, güvenilirlik ölçüm aracının tekrarlanan uygulamalarda benzer sonuçlar üretebilme özelliğiyle ilgilidir ve bu durum yüksek bir titizlik gerektirir. Güvenilirliği düşük olan bir ölçme aracı, araştırma sonuçlarının güvenilirliğini olumsuz yönde etkileyerek genel geçerliliği tehlikeye atabilir (Field, 2013, 208-210).

Ölçeğin güvenilirlik seviyesini değerlendirmek için yaygın olarak Cronbach alfa katsayısı kullanılmaktadır. Bu katsayının 0,4'ün altında olması ölçeğin güvenilir olmadığını, 0,8 ile 1 arasında bulunması ise yüksek güvenilirlik düzeyini gösterir (Yıldız ve Uzunsakal, 2018, 19).

Bu çalışmada, kullanılan ölçeklerin maddelerinin tutarlılığını ve iç uyumunu belirlemek amacıyla Cronbach alfa güvenilirlik testi uygulanmıştır. Örgütsel Psikolojik Sermaye, Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme ve Psikolojik İyi Oluş ölçeklerinin güvenilirlik katsayıları hesaplanmış ve sonuçlar Tablo 8'de ayrıntılı olarak verilmiştir.

**Tablo 8: Güvenirlilik Analizi**

<b>Ölçekler</b>	<b>Madde Sayıları</b>	<b>Cronbach alpha</b>
Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği	24	,955
Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	13	,938
Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	8	,972

Tablo 8’de sunulan Cronbach alfa değerleri, araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin yüksek düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir. Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği’nin toplam puanı için hesaplanan 0,955 değeri, ölçek maddelerinin birbirleriyle güçlü bir uyum içinde olduğunu ve ölçeğin genel güvenilirliğinin çok yüksek seviyede olduğunu ortaya koymaktadır.

Benzer şekilde, Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği’nin toplam Cronbach alfa değeri 0,938 olarak bulunmuş olup, bu değer maddelerin ortak bir yapıyı tutarlı şekilde ölçtüğünü ve ölçeğin güvenle kullanılabileceğini göstermektedir.

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği ise 0,972 gibi çok yüksek bir Cronbach alfa katsayısına sahiptir. Bu sonuç, ölçeğin iç tutarlılığının oldukça güçlü olduğunu ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin değerlendirilmesinde güvenilir bir araç olduğunu doğrulamaktadır.

Bulgular, çalışmada kullanılan tüm ölçüm araçlarının iç tutarlılık açısından güvenilir olduğunu göstermektedir, araştırma sonuçlarının geçerliliği için sağlam bir temel teşkil etmektedir. Ölçeklerin yüksek güvenilirlik düzeyleri, analizlerin yorumlanması ve bulguların genellenebilirliği açısından önemli avantaj sağlamaktadır.

**Tablo 9: Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Alt Boyutlarına Ait Cronbach Alfa Katsayı Tablosu**

Alt Boyutlar	Cronbach alpha
Öz yeterlilik	,857
Umut	,693
İyimserlik	,871
Psikolojik Dayanıklılık	,903

Tablo 9 incelendiğinde, Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği'ne ait dört alt boyutun Cronbach alfa katsayılarının genellikle kabul edilen ,70 eşik değerinin üzerinde olduğu görülmektedir. Öz yeterlilik (.857), iyimserlik (.871) ve psikolojik dayanıklılık (.903) alt boyutlarına ait katsayılar, bu boyutların yüksek düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir. Bu durum, söz konusu alt boyutların ölçüm açısından oldukça güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır.

Ölçekte yer alan umut alt boyutuna ait Cronbach alfa değeri ise ,693 olarak tespit edilmiştir. Bu değer, teknik olarak ,70'in biraz altında olsa da ,60'ın üzerinde olması nedeniyle ölçeğin bu boyutunun da kabul edilebilir düzeyde bir iç tutarlılığa sahip olduğu değerlendirilmektedir. Ölçme aracı bağlamında bu değer, özellikle sosyal bilimlerde yapılan çalışmalarda yeterli görülebilecek bir güvenilirlik düzeyini ifade etmektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, örgütsel psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutları yüksek ya da kabul edilebilir düzeyde güvenilirlik sunmakta olup, ölçeğin araştırma bağlamında geçerli ve güvenilir ölçümler sağlayabileceği söylenebilir. Ölçeğin genel iç tutarlılığının yüksek olması, araştırma kapsamında psikolojik sermaye değişkeninin ölçümüne ilişkin elde edilen bulguların güvenilirliğini desteklemektedir.

**Tablo 10: Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Alt Boyutlarına Ait Cronbach Alfa Katsayı Tablosu**

Alt boyutlar	Cronbach alpha
Bilişsel /Davranışsal /Duygusal Boyutu	,927
Örgütün Algılanan Değerlendirme Boyutu	,778

Tablo10'da görüldüğü üzere, Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği'nin her iki alt boyutunun da Cronbach alfa katsayıları ,70'in üzerinde olup, ölçeğin alt boyutlarının iç tutarlılığının kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Bilişsel/Davranışsal/Duygusal alt boyutuna ilişkin Cronbach alfa değeri ,927 olarak bulunmuştur. Bu değer, ilgili boyutun çok yüksek düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğunu ve ölçüm aracı olarak güçlü bir güvenilirlik sunduğunu göstermektedir. Örgütün Algılanan Değerlendirme alt boyutuna ait Cronbach alfa katsayısı ise ,778 olup, bu değer de literatürde genellikle kabul edilen güvenilirlik eşik değeri olan ,70'in üzerinde yer almakta ve ilgili boyutun yeterli düzeyde güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu bulgular doğrultusunda, yüksek Cronbach alfa değerleri, ölçeğin iç tutarlılığının güçlü olduğunu ve ilgili yapıları güvenilir biçimde ölçebildiğini desteklemektedir. Ölçek, bu haliyle araştırmada örgütsel özdeşleşme düzeylerinin değerlendirilmesinde güvenle kullanılabilir niteliktedir.

#### **5.7.4. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizine Yönelik Bulgular**

Korelasyon analizi, iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve derecesini ortaya koymayı amaçlayan bir istatistiksel yöntemdir. Bu analizde kullanılan Pearson korelasyon katsayısı, değişkenler arasındaki ilişkinin pozitif ya da negatif olup olmadığını ve bu ilişkinin gücünü -1 ile +1 arasındaki bir değerle ifade eder. Katsayının +1 olması, iki değişken arasında tam bir pozitif ilişki bulunduğunu, -1 olması ise tam bir negatif ilişki olduğunu gösterir. Katsayı değeri sıfıra yaklaştıkça ilişki zayıflar ve bu durum değişkenler arasında anlamlı bir bağ olmadığını işaret eder (Field, 2018, 270).

Genel bir sınıflandırma ile korelasyon katsayısı 0,10–0,29 arasında ise “zayıf”, 0,30–0,49 arasında ise “orta düzeyde”, 0,50 ile 1,00 arasında ise “kuvvetli” bir ilişki olarak değerlendirilir (Cohen, 1988; Huck, 2008). Bu analizde yalnızca korelasyon katsayısının büyüklüğü değil, aynı zamanda elde edilen ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı da dikkate alınmalıdır. Anlamlılık testi, gözlenen ilişkinin rastlantısal olup olmadığını belirlemeye yardımcı olur ve sonuçların güvenilirliğini ortaya koyar. Genellikle, korelasyonun istatistiksel olarak anlamlı sayılabilmesi için p değerinin 0,05’in altında olması beklenir (Cohen, 1988, 109). Bu çalışmada, 270 kişilik katılımcı grubundan elde edilen veriler kullanılarak, SPSS 22 programı aracılığıyla basit düzeyde korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Katılımcıların Psikolojik Sermaye, Örgütsel Özdeşleşme ve Psikolojik İyi Oluş düzeyleri arasındaki ilişki; verilerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiş olduğundan Tablo 11’de Pearson Korelasyon Analizi ile incelenmiştir.

**Tablo 11: Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği, Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Ve Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Arasındaki İlişki**

Değişken	Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği	Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	Psikolojik İyi Oluş Ölçeği
Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği	1		
Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	-,241**	1	
Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	,533**	-,352**	1

\*=p<,05

\*\*=p<,01

Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Özdeşleşme arasında negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ( $r = -,241, p < ,01$ ). Bu bulgu, katılımcıların psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça, örgütsel özdeşleşme düzeylerinde belirli bir azalma eğilimi olduğunu göstermektedir. Korelasyon katsayısının mutlak değeri düşük olmakla birlikte, ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olması, bu iki yapı arasında zayıf düzeyde de olsa bir karşıt yönlü etkileşim olduğunu düşündürmektedir.

Psikolojik Sermaye ile Psikolojik İyi Oluş arasındaki ilişki ise pozitif yönlü ve orta düzeyde güçlü bir korelasyona sahiptir ( $r = ,533, p < ,01$ ). Bu sonuç, psikolojik sermaye düzeyi yüksek bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin de yüksek olduğunu göstermektedir.

Öte yandan, Örgütsel Özdeşleşme ile Psikolojik İyi Oluş arasında negatif yönlü ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir ( $r = -,352, p < ,01$ ). Bu bulgu, örgütüyle yüksek düzeyde özdeşleşen bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin görece düşük olabileceğini ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak, korelasyon analizinden elde edilen bulgular, araştırmada ele alınan değişkenler arasında hem pozitif hem de negatif yönlü, istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunduğunu göstermektedir. Bu ilişkiler, çalışmanın ilerleyen bölümlerinde tartışılacak olan kuramsal çerçeve ve alinyazındaki bulguları ile ele alınarak daha bütüncül biçimde değerlendirilecektir.

#### **5.7.5. Değişkenler Arasındaki Regresyon Analizine Yönelik Bulgular**

Korelasyon analizinin ardından, değişkenler arasındaki ilişkilerin yönünü ve gücünü daha kapsamlı şekilde değerlendirebilmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizine başvurulmuştur.

Seçer'e (2017, 135) göre regresyon analizinde, bağımlı değişken "yordanan", bağımsız değişkenler ise "yordayan" olarak adlandırılır. Bu analiz, bir değişkenin diğerini hangi düzeyde açıklayabildiğini ortaya koymak amacıyla tercih edilmektedir.

Kurulan modelin genel açıklayıcılığı,  $R^2$  (determinasyon katsayısı) değeriyle ifade edilmektedir. Bu katsayı 0 ile 1 arasında değişmekte olup, değer 1'e yaklaşması modelin bağımlı değişkeni daha güçlü bir şekilde açıkladığını gösterir (Kalaycı, 2010,

267). Bununla birlikte, Alpar (2013, 464) yüksek R<sup>2</sup> değerlerinin modelin veriye aşırı uyum sağlama (overfitting) riski taşıyabileceğini ifade etmektedir; bu nedenle bu değer dikkatle yorumlanmalıdır.

Regresyon analizinde, modele dâhil edilen her bir bağımsız değişkenin etkisi, standartlaştırılmış beta katsayıları ve anlamlılık düzeyleri (p değerleri) üzerinden değerlendirilmiştir. Hayes'e (2013, 89) göre p değerinin .05'ten küçük olması, ilgili değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

**Tablo 12: Psikolojik Sermayenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi**

	Beta ( $\beta$ )	B	t	R <sup>2</sup>	Düz R <sup>2</sup>	f	p
<b>Örgütsel özdeşleşme (Bağımlı değişken)</b>	-,241	-,231	-4,064	,058	,055	16,518	,000

Tablo 12'de psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı yordayıp yordamadığını görmek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerinde %5,8'lik (R<sup>2</sup>=,058) bir varyansı açıkladığını göstermektedir. Bu durumda psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerinde sınırlı da olsa açıklayıcı bir güce sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca regresyon modelinin genel olarak istatistiksel açıdan anlamlı olduğu (F(1,268) = 16,518, p =,000; p<,001) saptanmıştır.

Bu sonuç, bağımsız değişken olan psikolojik sermayenin, bağımlı değişken olan örgütsel özdeşleşme ile anlamlı yordadığı görülmüştür. Regresyon katsayısı incelendiğinde, psikolojik sermayenin, örgütsel özdeşleşmeyi negatif yönde ve anlamlı şekilde yordadığı görülmektedir (B=-,231;  $\beta$ =-,241; t=-4,064; p=,000). Bu sonuca göre örgütsel özdeşleşme düzeyi arttıkça bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin azaldığını göstermiştir.

**Tablo 13: Psikolojik Sermayenin Psikolojik İyi Oluş Üzerindeki Etkisi**

	Beta ( $\beta$ )	B	t	R <sup>2</sup>	Düz R <sup>2</sup>	f	p
<b>Psikolojik İyi Oluş (Bağımlı değişken)</b>	,533	10,917	10,300	,284	,281	106,086	,000

Tablo 13’de psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluşu anlamlı yordayıp yordamadığını görmek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş üzerinde %28,4’lik ( $R^2=,284$ ) bir varyansı açıkladığını göstermektedir. Bu sonuç, bağımsız değişken olan psikolojik sermayenin, bağımlı değişken olan psikolojik iyi oluş üzerinde orta düzeyde bir açıklayıcılığa sahip olduğunu göstermektedir.

Regresyon modelinin genel olarak anlamlı olduğu ( $F(1,268) = 106,086$ ;  $p=,000$ ;  $p<,001$ ) saptanmıştır. Regresyon katsayıları incelendiğinde, psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş üzerinde pozitif ve anlamlı yordadığı ( $B = 10,917$ ;  $\beta = ,533$ ;  $t = 10,300$ ;  $p = ,000$ ) saptanmıştır. Bu sonuca göre psikolojik sermaye düzeyi arttıkça bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin de anlamlı biçimde arttığını göstermektedir.

**Tablo 14: Psikolojik İyi Oluşun Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi**

	Beta ( $\beta$ )	B	t	R <sup>2</sup>	Düz R <sup>2</sup>	f	p
<b>Örgütsel Özdeşleşme (Bağımlı değişken)</b>	-,352	-,016	-6,166	,124	,121	38,024	,000

Tablo 14’te psikolojik iyi oluşun örgütsel özdeşleşmeyi yordayıp yordamadığını görmek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Psikolojik iyi oluşun örgütsel özdeşleşme üzerinde %12,4’lük ( $R^2 = ,124$ ) bir varyansı açıkladığını göstermektedir.

Bu sonuç, bağımsız değişken olan psikolojik iyi oluşun, bağımlı değişken olan örgütsel özdeşleşmeyi düşük düzeyde anlamlı şekilde açıkladığını göstermektedir. Regresyon modelinin anlamlı yordadığı ( $F(1,268) = 38,024$ ;  $p = ,000$ ;  $p<,001$ ). Regresyon katsayıları incelendiğinde, psikolojik iyi oluşun, örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı ve negatif yönde yordadığı ( $B=-,016$ ;  $\beta=-,352$ ;  $t=-6,166$ ;  $p=,000$ )

saptanmıştır. Bu sonuca göre psikolojik iyi oluş düzeyindeki artışın, örgütsel özdeşleşme düzeyinde azalışını göstermektedir.

### 5.7.6. Aracılık (Mediation) Etkisi Analizi

Aracı değişken analizi, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkiyi daha iyi kavrayabilmek amacıyla, bu iki değişken arasında yer alan ve her ikisi üzerinde de etkisi bulunan üçüncü bir değişkenin (aracı değişken) rolünü incelemek için kullanılan bir yöntemdir (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2019, 423). Bu araştırmada, bağımsız değişken olarak Psikolojik Sermaye (X), bağımlı değişken olarak Örgütsel Özdeşleşme (Y) ve aracı değişken olarak Psikolojik İyi Oluş (M) ele alınmıştır.

Psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi ile bu etkide psikolojik iyi oluşun aracılık rolünü belirleyebilmek amacıyla aracılık analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları, psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş ve örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkilerini ortaya koyarken, psikolojik iyi oluşun da örgütsel özdeşleşme üzerindeki anlamlı etkisi test edilmiştir. Bu kapsamda geliştirilen (H4) hipotezi bu aşamada test edilmiştir.

**Tablo 15: Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları**

Yordayıcı Değişkenler	M (Psikolojik İyi Oluş)			Y (Örgütsel Özdeşleşme)		
	$\beta$	S.E	p	$\beta$	S.E	p
Psikolojik Sermaye (X)	0,533	1,223	,000***	-,074	,65	,272
Psikolojik İyi Oluş (M)	-	-	-	-,313	,003	,000***
	<b>R<sup>2</sup>: ,124</b>			<b>R<sup>2</sup>: ,128</b>		
	<b>F: 38,024</b>			<b>F: 19,633</b>		

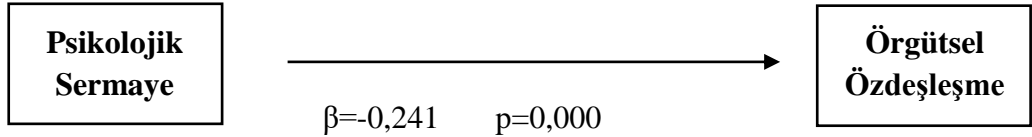
\*p<.05 \*\*p<.01 \*\*\*p<.001

Tablo 15'te yer alan veriler incelendiğinde, psikolojik sermayenin (X), psikolojik iyi oluş (M) üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ( $\beta = 0,533$  ,  $p < ,001$ ). Bu bulgu, psikolojik sermayenin bireylerin

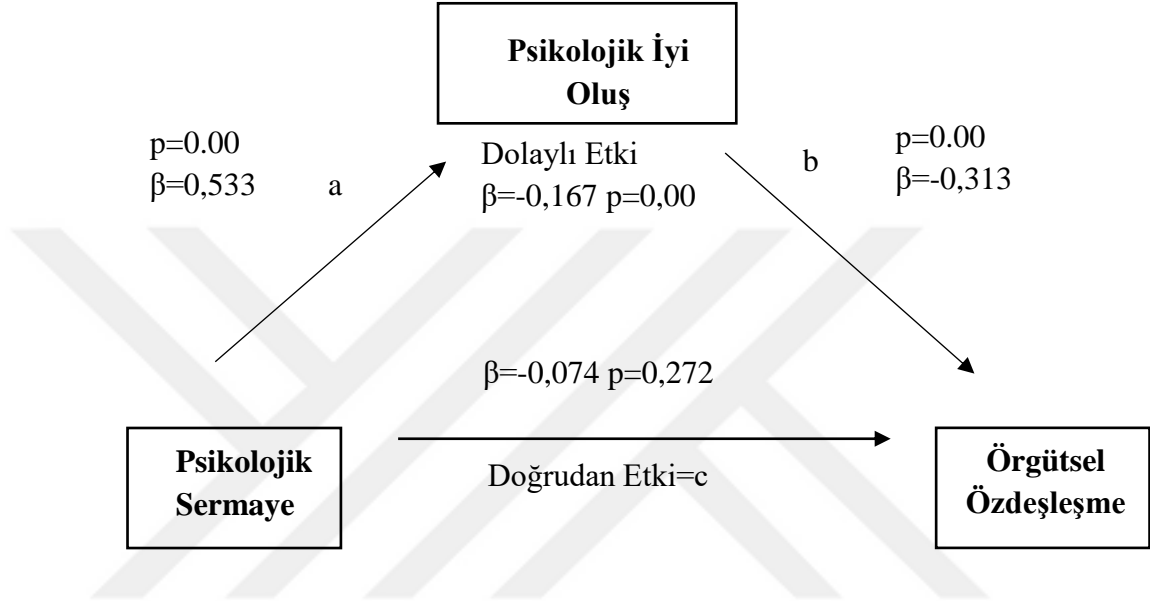
psikolojik iyi oluş düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu göstermektedir.

Buna karşın, psikolojik sermayenin doğrudan örgütsel özdeşleşme (Y) üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir ( $\beta = -0,074$ ,  $p = ,272$ ). Ancak, psikolojik iyi oluşun örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin anlamlı ve negatif yönde olduğu görülmektedir ( $\beta = -0,313$ ,  $p < ,001$ ). Modelin açıklayıcılığına bakıldığında, psikolojik sermaye ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi açıklayan modelin anlamlı olduğu ( $F = 38,024$ ), ve toplam varyansın %12,4'ünü açıkladığı ( $R^2 = ,124$ ) görülmektedir. Psikolojik iyi oluşun örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini açıklayan modelin ise F değeri 19,633 olup, açıklanan varyans %12,8'dir ( $R^2 = ,128$ ).

Bu sonuçlar, psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin doğrudan değil, psikolojik iyi oluş yoluyla dolaylı olarak gerçekleştiğini ortaya koymaktadır. Yani psikolojik iyi oluş, psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide tam aracı bir değişken olarak işlev görmektedir. Psikolojik sermaye, örgütsel özdeşleşme üzerinde psikolojik iyi oluş aracılığıyla dolaylı ve negatif bir etki göstermektedir.



**Şekil 7: Psikolojik Sermayenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Toplam Etkisi**



**Şekil 8: Psikolojik Sermayenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Doğrudan ve Psikolojik İyi Oluş Üzerinden Dolaylı Etkisi**

Şekil 7 ve Şekil 8'e dayalı olarak gerçekleştirilen aracı etki analizleri, psikolojik iyi oluşun, psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide tam aracı bir rol üstlendiğini göstermektedir.

Aracılık etkisinin test edilebilmesi için yapılan analizlerde psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluşu pozitif yönde anlamlı biçimde yordadığı ( $\beta = 0,533$   $p < ,01$ ); psikolojik iyi oluşun örgütsel özdeşleşme üzerindeki yordayıcılığının negatif yönde ( $\beta = -0,313$ ,  $p < ,01$ ) ve psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin negatif yönde ( $\beta = -0,241$ ,  $p < ,01$ ) anlamlı olduğu görülmüştür.

Aracılık etkisinin incelendiği şekil 8'de görülen sonuçlara göre psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki toplam etkisindeki  $\beta$  katsayısı -

0,241 olarak tespit edilmiştir ( $p < ,05$ ). Psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerinde psikolojik iyi oluş aracılığıyla gerçekleşen dolaylı etkisinin  $\beta$  katsayısı -0,167 olarak bulunmuştur ( $p < ,01$ ). Psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki doğrudan etkisinde ise beta katsayısı -0,074 olarak tespit edilmiştir ancak  $p=0,272$  değeri 0,01'den büyük olduğu için doğrudan etki anlamsız bulunmuştur. Elde edilen bulgular doğrultusunda algılanan psikolojik iyi oluşun tam aracı etkisi anlamlı bulunmuştur.

**Tablo 16: Hipotez Testi Sonuçlarının Özeti**

<b>Hipotezler</b>	<b>Analiz Yöntemi</b>	<b>Sonuç</b>
<b>H1: Psikolojik sermaye, örgütsel özdeşleşmeyi etkilemektedir.</b>	Regresyon Analizi	Kabul
<b>H2: Psikolojik sermaye, psikolojik iyi oluşu etkilemektedir.</b>	Regresyon Analizi	Kabul
<b>H3: Psikolojik iyi oluş, örgütsel özdeşleşmeyi etkilemektedir.</b>	Regresyon Analizi	Kabul
<b>H4: Psikolojik iyi oluş, psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide aracı rol oynar.</b>	Aracı Etki Analizi	Kabul

### 5.7.7. TARTIŞMA VE SONUÇ

Küreselleşme, dijitalleşme ve artan kurumsal rekabet, üniversiteleri yalnızca bilgi üretimi ve aktarımı gerçekleştiren yapılar olmaktan çıkararak, çalışanlarının psikolojik kaynaklarını stratejik bir unsur olarak değerlendiren kurumlar haline getirmiştir. Bu dönüşüm bağlamında psikolojik sermaye, çalışanların kuruma yönelik aidiyetini ve kurumsal amaçlarla özdeşleşmesini arttıran temel bir dinamik olarak öne çıkmaktadır. Özellikle üniversite gibi bilgiye dayalı kurumlarda, psikolojik sermaye; bireylerin örgütle kurduğu anlamlı ilişkiyi derinleştirerek, uzun vadeli bağlılık ve performans artışına katkı sağlamaktadır.

Psikolojik sermaye kavramı, örgütsel davranış alanındaki çalışmaların temelinde şekillenmiş olup, 2004 yılında Luthans ve meslektaşlarının öncülüğünde literatürde yer bulmuştur. Bu kavram, bireylerin irade güçleri ve çabaları doğrultusunda zorlukların üstesinden gelme ve başarı sağlama olasılıklarına dair inançlarını ifade etmektedir (Luthans v.d., 2004). Literatürde psikolojik sermaye, öz-yeterlik, iyimserlik, umut ve dirençlilik olmak üzere dört temel alt boyuttan oluştuğu belirtilmektedir.

Özdeşleşme kavramı alan yazında örgütsel olarak kaleme alınması Edward Tolman (1943) tarafından olmuştur. Örgütsel özdeşleşme, çalışanın bağlı bulunduğu örgütün başarı ya da başarısızlıklarını kendi kişisel başarı veya başarısızlığı olarak içselleştirmesi anlamına gelmektedir. Bir diğer ifadeyle, örgütsel özdeşleşme; bireyin, sosyal bir varlık olarak kabul edilen örgütüyle kurduğu psikolojik bağı ve bu bağ üzerinden geliştirdiği aidiyet algısını ifade eder. Kişinin kendisini grup ile (sosyal özdeşleşme) tanımlamasına benzer şekilde herhangi bir örgüt ile (örgütsel özdeşleşme) de tanımlayabilmesidir. Bir kişinin ait olduğu grup, onun kim olduğu yönünde kısmi bilgi sağlayabiliyorsa, benzer bir şekilde örgüt de kişinin kim olduğuna kısmi olarak ışık tutabilmektedir (Tuna ve Gürlek, 2018).

Psikolojik iyi oluş kavramı ilk kez 1969 yılında Bradburn tarafından ortaya konmuştur. O dönemde, psikolojik iyi oluş durumu, olumlu duyguların olumsuz duygulara baskın olmasıyla açıklanmıştır. Bradburn (1969)'a göre, olumlu ve olumsuz duygular birbirinden bağımsızdır ve bireyin sahip olduğu olumlu ve olumsuz duyguların düzeyi, onun psikolojik iyi oluş durumunu belirlemektedir (Akdoğan ve

Polatcı, 2013, 278). Görüldüğü üzere, duyguların pozitif ya da negatif yöndeki içeriği, psikolojik iyi oluşun temelini oluşturmaktadır.

Bu nedenle üniversitelerde psikolojik sermaye, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik iyi oluş kavramlarının birbirinden ayrı düşünülmeden, bütüncül ve stratejik bir çerçevede ele alınması; kurumsal başarıyı sürdürülebilir kılmak açısından kritik önemdedir.

Türkiye’de endüstri ve örgüt psikolojisi alanında yapılan araştırmalar genellikle psikolojik sermaye veya örgütsel özdeşleşme gibi kavramları ayrı ayrı veya sadece ikisi özelinde başka kavramları aracı rol olarak incelemekte, ancak bu iki kavram arasındaki etkileşimi ve psikolojik iyi oluşun bu ilişkideki aracı rolünü bütüncül bir şekilde ele alan çalışmalara rastlanmamaktadır. Örneğin, Demir ve arkadaşları (2018) psikolojik sermayenin bireysel çıktılar üzerindeki etkilerini incelemiş, ancak örgütsel özdeşleşme ile ilişkilendirmemiştir. Benzer şekilde, Yılmaz (2020) örgütsel özdeşleşme üzerine odaklanmış, psikolojik sermaye ve psikolojik iyi oluşun aracı rollerini detaylandırmamıştır. Ayrıca, Türkiye’de yapılan bazı çalışmalar psikolojik iyi oluşun iş performansı ve iş tatmini üzerindeki önemini vurgulamakla birlikte (Kara, 2019; Şahin ve Özkan, 2021), psikolojik iyi oluşun psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi içindeki aracılık işlevine dair araştırmalar sınırlıdır. Bu bağlamda, bu araştırmanın psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi psikolojik iyi oluş aracılığıyla değerlendirmesi, Türkiye literatürüne önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın temel odağı, bireylerin sahip olduğu psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi anlamak ve bu ilişki sürecinde psikolojik iyi oluşun aracı işlevini sorgulamaktır. Veriler, Türkiye’deki farklı üniversitelerde çalışan 270 katılımcıdan toplanmıştır. Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde, cinsiyet açısından 150 (%55,6) kadın ve 120 (%44,4) erkek olduğu, medeni durum açısından ise 150 (%55,6) evli, 114 (%44,2) bekar ve 6 (%2,2) diğer kategorisinde yer alan bireylerin bulunduğu görülmektedir.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda, psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yapılan araştırmada psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme

arasında negatif yönlü bir ilişki bulunması, literatürde genel olarak pozitif ilişki beklentisiyle çelişmektedir. Bu durum çalışmanın özgünlüğünü ortaya koymakla birlikte, literatüre yeni bir bakış açısı kazandırmaktadır. Örneğin, Luthans ve arkadaşları (2007) psikolojik sermayenin çalışanların örgüte bağlılığını ve örgütsel özdeşleşmesini artırdığını belirtmişlerdir. Benzer şekilde, Avey ve ark. (2011) yaptıkları meta-analizde psikolojik sermayenin çalışan tutumları ve örgütsel bağlılık üzerinde pozitif etkiler gösterdiğini ortaya koymuştur. Demir (2019) ise otel çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulmuştur. Ancak yapılan araştırmada görülen negatif ilişki, bireylerin yüksek psikolojik sermayeye sahip olduklarında daha fazla içsel kaynak ve özerkliğe yönelerek, örgütsel kimlikten bağımsız bir psikolojik iyi oluş arayışına girmeleri ile açıklanabilir (Ryff, 1989). Bu da örgütsel özdeşleşmeyi azalttığı düşünülebilir.

Öte yandan yapılan korelasyon analizi sonucunda, psikolojik sermaye ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Yapılan çalışmalar, psikolojik sermaye ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir. Çetin ve Basım (2012) psikolojik sermaye ile öznel iyi oluş arasında anlamlı bir pozitif ilişki bulmuştur. Benzer şekilde, Yaşın (2016) psikolojik sermaye boyutlarının psikolojik iyi oluş üzerinde olumlu etkileri olduğunu belirtmiştir. Dilek ve Kaplan (2023) ise psikolojik sermayenin psikolojik personel güçlendirme ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide aracı rol oynadığını ortaya koymuştur. Ayrıca, Göçen (2019) öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada psikolojik sermaye algısının psikolojik iyi oluş üzerinde pozitif etkisi olduğunu saptamıştır. Bu bulgular, psikolojik sermayenin bireylerin psikolojik iyi oluşlarını artırmada önemli bir kaynak olduğunu desteklemektedir.

Pozitif psikoloji yaklaşımı çerçevesinde, psikolojik sermaye ve psikolojik iyi oluş arasındaki pozitif ve anlamlı ilişki açıklanabilir. Psikolojik sermaye, bireyin umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterlilik gibi içsel kaynaklarını ifade ederken (Luthans, 2002), psikolojik iyi oluş ise bireyin genel yaşam memnuniyeti ve olumlu duygularını kapsar (Diener, 1984). Bu iki kavram birbirini destekler; psikolojik sermayesi yüksek bireyler stresle daha iyi başa çıkar ve yaşamdan daha çok tatmin olur (Wang vd., 2014). Bu nedenle, pozitif psikoloji perspektifinden bakıldığında, psikolojik sermaye

ile psikolojik iyi oluş arasında güçlü ve pozitif bir bağ bulunması beklenir (Sheldon ve King, 2001).

Bir diğer korelasyon analizinde, psikolojik iyi oluş ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif yönlü ve orta düzeye yakın anlamlı bir ilişki elde edilmiştir. Literatürün büyük bir kısmında, örgütsel özdeşleşme ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Van Dick ve arkadaşları (2006) yaptıkları çalışmada, çalışanların örgütle güçlü örgütsel özdeşleşme kurmasının iş tatmini ve iyi oluşu artırdığını göstermişlerdir. Sonnentag ve Fritz (2015) ise örgütsel özdeşleşmenin stresle başa çıkma becerisini destekleyerek psikolojik iyi oluşu güçlendirdiğini ortaya koymuştur. Brown ve Leigh (1996) çalışmasında da yüksek örgütsel özdeşleşmenin psikolojik sağlık üzerinde olumlu etkileri olduğu, çalışanların ruh sağlığını ve genel iyi oluş düzeylerini artırdığı belirtilmiştir.

Buna karşın, literatürde bazı araştırmalarda farklı sonuçlar da gözlemlenmiştir. Örneğin, Rickett (2005) meta-analizinde, yüksek örgütsel özdeşleşmenin bazı durumlarda bireysel psikolojik iyi oluş üzerinde olumsuz etkileri olabileceğini, özellikle örgüt içi çatışma ve baskının fazla olduğu ortamlarda bu etkinin güçlendiğini belirtmiştir. Ayrıca, Brown (2023) tarafından yapılan COVID-19 pandemisi dönemindeki araştırmada, yüksek örgütsel özdeşleşmenin olumsuz ruh hali ve kötü uzaktan çalışma deneyimleri ile ilişkili olduğu, dolayısıyla psikolojik iyi oluş üzerinde negatif etkiler yaratabileceği ileri sürülmüştür. Bu tür çalışmalar, örgütsel özdeşleşmenin bireylerin psikolojik süreçleri üzerindeki karmaşık ve çok boyutlu etkilerini ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar doğrultusunda örgütsel özdeşleşme ile psikolojik iyi oluş arasında negatif yönlü ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunması, Kreiner ve Ashforth'un (2004) "Örgütsel Özdeşleşme Modeli" kapsamında değerlendirildiğinde, özellikle özdeşleşmeme ve kararsız özdeşleşme kavramlarıyla açıklanabilir. Kreiner ve Ashforth, çalışanların örgütle güçlü bağ kuramaması ya da belirsiz, kararsız bir özdeşleşme yaşamasının bireyde psikolojik çatışma ve stresin artmasına yol açabileceğini belirtmiştir.

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bu bulgu, literatürde psikolojik sermayenin genellikle örgütsel bağlılık ve özdeşleşme ile pozitif ilişkili olduğu yönündeki sonuçlarla çelişmektedir (Sweetman ve Luthans, 2010).

Ancak bazı çalışmalar, örgütsel değerlerle bireysel değerler arasında uyumsuzluk algılandığında, psikolojik sermayesi yüksek bireylerin kuruma değil kendi gelişimlerine yöneldiğini göstermektedir (Norman, 2010). Sosyal kimlik kuramına göre (Tajfel ve Turner, 1986) bireyin örgütle özdeşleşebilmesi için örgütsel kimliği benliğinin bir parçası olarak görmesi gerekir. Bu bağ kurulamıyorsa, psikolojik sermaye bireyin örgütten uzaklaşmasına neden olabilir. Benzer şekilde Şerif'in (1966) grup dinamikleri kuramı, aidiyetin oluşması için bireyin grup normlarıyla uyum içinde olması gerektiğini savunur. Bu çerçevede, çalışmanın örnekleminde yer alan bireylerin bağımsız ve bireysel başarıya dayalı bir yapıda çalışıyor olması, örgütsel özdeşleşme yerine bireysel yönelimi güçlendirmiştir.

Diğer regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bu sonuç, sağlık çalışanları üzerinde çalışan Göçen'in (2019) araştırmasıyla paralellik göstermektedir. Göçen (2019), psikolojik sermayesi yüksek bireylerin yaşam doyumu ve genel psikolojik iyi oluş düzeylerinin daha yüksek olduğunu saptamıştır. Benzer şekilde, eğitim sektöründe gerçekleştirilen Akdoğan ve Polatçı'nın (2013) çalışmasında da psikolojik sermayenin yaşam kalitesi ve psikolojik iyi oluş üzerinde olumlu etkileri olduğu bulunmuştur.

Son yapılan bir diğer regresyon analizi sonucuna göre, psikolojik iyi oluşun, örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı ve negatif bir yordayıcı olduğu saptanmıştır. Öztürk, Eryürek ve Çiçek (2024) çalışmasında, örgütsel özdeşleşme ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Üstün'ün (2020) eğitim sektörü çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada da benzer şekilde, örgütsel özdeşleşme ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu farklılıklar, kullanılan örneklem gruplarının özellikleri, örgütsel bağlam ve ölçüm araçlarındaki farklılıklar gibi yöntemsel faktörlerden kaynaklanıyor olabilir. Ayrıca, Bradburn'un (1969) psikolojik iyi oluş modeline göre, bireyin olumlu duygularının olumsuz duygulara kıyasla baskın olması yüksek psikolojik iyi oluşun göstergesi sayılabilir. Bu bağlamda, psikolojik olarak iyi durumda olan bireyler, içsel doyumları yüksek olduğu için dışsal aidiyet veya örgütsel bağlılık gibi unsurları önceliklendirmeyebilir. Üniversite çalışanları özelinde yapılan çalışmalarda, yüksek psikolojik iyi oluşun örgüte olan duygusal bağlılığı azalttığı ve bireylerin daha çok

kendi içsel kaynaklarına odaklandığı belirtilmiştir (Wright ve Cropanzano, 2000). Bu durum, örgütsel özdeşleşme ihtiyacının azaldığı veya bu bağlamdaki motivasyonların farklılaştığı şeklinde yorumlanabilir.

Aracılık etkisi analizinde, psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun aracılık rolü incelenmiştir. Aracılık analizleri sonucunda psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme ilişkisinde psikolojik iyi oluşun tam aracılık etkisinin olduğu söylenilmektedir. Bu çalışmanın sonuçları, özellikle psikolojik iyi oluşun bu ilişkide temel bir geçiş mekanizması olduğunu vurgulayan önceki çalışmalarla örtüşmektedir.

Örneğin, Simons ve Buitendach (2013) yaptıkları çalışmada psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık ve özdeşleşme gibi değişkenler üzerindeki etkilerinin, bireyin psikolojik iyi oluş düzeyiyle anlamlı şekilde ilişkili olduğunu göstermiştir. Benzer şekilde, Culbertson, Fullagar ve Mills (2010), çalışanların psikolojik iyi oluş düzeyinin yüksek olduğu durumlarda, psikolojik sermayenin örgütsel tutumlar üzerindeki etkisinin daha güçlü hissedildiğini vurgulamıştır. Bu bulgular, mevcut araştırmada ortaya çıkan dolaylı etkinin anlamlılığıyla tutarlıdır. Dahası, Avey, Luthans ve Jensen (2009), psikolojik iyi oluşun, psikolojik sermaye ile pozitif iş davranışları arasındaki ilişkide anlamlı bir aracı değişken olduğunu bulmuştur. Bu da, örgütsel özdeşleşme gibi tutumsal sonuçlarda doğrudan etkilerin sınırlı, ancak dolaylı yollarla etkilerin daha güçlü olabileceğini düşündürmektedir. Mevcut çalışmada da psikolojik sermayenin doğrudan etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmaması, ancak psikolojik iyi oluş aracılığıyla etkisinin anlamlı bulunması, bu görüşü destekler niteliktedir.

Ancak literatürde, psikolojik iyi oluşun aracılık etkisinin sadece kısmi olduğuna işaret eden araştırmalar da bulunmaktadır. Örneğin, Rego (2012), psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki hem doğrudan hem de dolaylı etkilerinin anlamlı olduğunu, ancak psikolojik iyi oluşun tam bir aracı rol oynadığını belirtmiştir. Bu bağlamda, mevcut çalışmanın bulguları, özellikle tam aracılık yönüyle bazı araştırmalardan ayrılmaktadır. Sonuç olarak, elde edilen veriler, psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşmeyi artırmada doğrudan değil, bireylerin psikolojik iyi oluş düzeyleri aracılığıyla etkili olduğunu göstermektedir. Bu da örgütsel uygulamalar açısından, yalnızca psikolojik sermaye gelişimini teşvik etmenin yeterli olmadığını,

aynı zamanda çalışanların genel psikolojik iyi oluşlarının da desteklenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

#### **5.7.7.1. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Öneriler**

Bu araştırmanın sınırlılıkları doğrultusunda gelecekte yapılacak çalışmalara yönelik bazı önerilerde bulunmak mümkündür. Öncelikle, araştırmanın yalnızca Türkiye’de belirli sektörlerde çalışan bireylerle sınırlı olması, bulguların genellenebilirliğini azaltmaktadır. Bu nedenle, farklı sektör ve ülkelerde yapılacak benzer araştırmalar, elde edilen sonuçların kültürler ve iş kolları arası geçerliliğini test etmek açısından yararlı olacaktır.

Araştırmanın kesitsel tasarımı nedeniyle nedensel ilişkiler kurulamamıştır. Bu nedenle ilerleyen çalışmaların boylamsal ya da deneysel desenlerle yürütülmesi, değişkenler arasındaki ilişkilerin yönünü ve zaman içindeki değişimini daha doğru biçimde ortaya koyacaktır.

Araştırmamda psikolojik sermayenin alt boyutlarına yeterince odaklanılmaması, literatürdeki bazı bulgularla çelişmekte olup, ileriki çalışmalarda bu boyutların detaylı incelenmesi önerilmektedir.

Katılımcıların gönüllülük esasına göre araştırmaya katılmış olmaları, örneklemin homojenliğini sınırlayabilir. Bu durumun önüne geçebilmek için, daha dengeli ve rastlantısal örnekleme yöntemlerinin kullanılacağı çalışmalar önerilmektedir. Ayrıca, veri toplama sürecinde nitel yöntemlerin (örneğin derinlemesine görüşme veya odak grup) nicel verilerle birlikte kullanılması, katılımcı görüşlerinin daha derinlemesine anlaşılmasına katkı sağlayacaktır.

Son olarak, araştırmada farklı kurumlardan gelen katılımcılar yer aldığından, kurumsal kültür etkisi kontrol edilememiştir. Bu nedenle, gelecekte tek kurum özelinde yapılacak çalışmalar, örgütsel bağlamın etkisini daha bütüncül biçimde değerlendirme imkânı sunabilir.

### 5.7.7.2. Üniversitelere Yönelik Öneriler

Bu araştırmanın bulguları, psikolojik sermayenin üniversite çalışanlarının örgütsel özdeşleşmeleri üzerindeki etkisinin, psikolojik iyi oluş aracılığıyla anlam kazandığını göstermektedir. Dolayısıyla, üniversitelerde görev yapan akademik ve idari personelin örgütle kurdukları bağı güçlendirmek isteyen kurumların, sadece çalışanların bireysel psikolojik kaynaklarını (öz-yeterlik, umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık) geliştirmeye değil, aynı zamanda çalışanların genel psikolojik iyi oluşlarını desteklemeye odaklanmaları büyük önem taşımaktadır. Çalışanların kuruma karşı duygusal bir aidiyet hissedebilmeleri, yalnızca psikolojik sermayelerinin yüksek olmasıyla değil; bu sermayenin onların ruhsal refah düzeylerine yansımalarıyla mümkün hale gelmektedir (Avey 2009; Barkhuizen 2014).

Bu doğrultuda üniversite yönetimlerinin, çalışanların psikolojik iyi oluşlarını destekleyici koruyucu ve güçlendirici uygulamalara yer vermesi önerilmektedir. Özellikle stresle başa çıkma, tükenmişliği önleme, iş-yaşam dengesi kurma gibi alanlarda destek sunacak programlar, çalışanların hem bireysel iyilik halini yükseltecek hem de örgütsel bağlılık ve özdeşleşme düzeylerini artıracaktır (Kinman ve Wray, 2013; Winefield 2003). Bu kapsamda, kurum içinde ulaşılabilir psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin yaygınlaştırılması, düzenli stres yönetimi, mindfulness ve duygusal dayanıklılık atölyeleri gibi uygulamalarla çalışanların zihinsel dayanıklılığı artırılabilir. Özellikle genç akademisyenler ve idari personelin yaşadığı belirsizlik ve gelecek kaygısına karşı bu tür uygulamaların önleyici rol oynayacağı düşünülmektedir.

Ayrıca psikolojik iyi oluşun sadece bireysel müdahalelerle değil, örgütsel iklim ve liderlik yaklaşımları yoluyla da desteklenmesi gerektiği unutulmamalıdır. Katılımcı yönetim anlayışı, açık iletişim kanalları, çalışanların görüşlerine değer verilmesi ve başarıların takdir edilmesi, bireyin kendisini kurumun bir parçası olarak görmesini kolaylaştıracaktır. Araştırmalar, pozitif örgütsel davranışın ve kapsayıcı liderliğin çalışanların hem psikolojik sermaye düzeyini hem de örgütsel özdeşleşmelerini olumlu etkilediğini göstermektedir (Avey 2011; Rego, 2012). Bu nedenle, yöneticilerin empatik ve destekleyici liderlik becerilerinin geliştirilmesi, yalnızca verimliliği değil, aynı zamanda çalışan refahını da artıracaktır.

Bunlara ek olarak, üniversitelerin insan kaynakları politikalarında psikolojik sermayeyi ve iyi oluşu destekleyen stratejik yaklaşımlara yer vermeleri önerilmektedir. Örneğin işe alım ve oryantasyon süreçlerinde pozitif psikolojik özelliklerin tanınması, eğitim ve gelişim programlarında bu becerilerin desteklenmesi, çalışan memnuniyeti anketlerinde psikolojik iyi oluşa ilişkin ölçütlerin dahil edilmesi kurum kültürü açısından önemli kazanımlar sağlayacaktır. Üniversitelerin kurumsal sürdürülebilirlik hedefleri içinde sadece akademik üretkenlik değil, çalışan refahı da yer almalıdır.

Sonuç olarak, üniversite çalışanlarının örgütsel özdeşleşmelerini güçlendirmek adına psikolojik sermaye geliştirme çalışmaları elbette önemlidir; ancak bu bireysel kaynakların işleve dönüşmesi, büyük ölçüde psikolojik iyi oluş düzeyine bağlıdır. Üniversitelerin, sadece bireysel dayanıklılığı değil, aynı zamanda çalışanlarının psikolojik ihtiyaçlarını gözeten, kapsayıcı ve destekleyici bir iş ortamı oluşturması uzun vadede daha bağlı, üretken ve tatmin olmuş bir çalışan profili yaratacağı düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

- Ağın, K. (2023). Yirmi birinci yüzyılda örgütlerde psikolojik iyi oluş ve bağlılık sağlamada lider ve liderliğin rolü. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 11(1), 826-847.
- Akçay, V. H. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı Ve İşletmelerde Sürdürülebilir Rekabet Üstünlüğünü Sağlamadaki Rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 73-98.
- Akdoğan, A. ve Polatçı, S. (2013). Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17 (1), 273-293.
- Akman, Y. (2017). Öğretmenlerin algılarına göre iş motivasyonu ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki. *HAYEF Journal of Education*, 14(1), 71-88.
- Alcan, E. E. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki* (Master's thesis, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı).
- Alshahrani, S. T. (2021). Influence of psychological capital on organizational citizenship behaviors: The mediating role of psychological well-being. *International Journal of Organizational Leadership*, 10(1), 22-32.
- Anık, S., ve Tösten, R. (2019). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları İle Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(69), 332-342.
- Argon, T. ve Tükel, H. (2016). Maarif Müfettişlerinin Örgütsel Psikolojik Sermaye Algıları ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelemesi. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(1), 1-16.
- Arı, A. (2020). Spor eğitimi veren kurumlardaki akademisyenlerin örgütsel sosyal sermaye, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki.

- Ashforth, B. E., ve Mael, F. (1989). *Social identity theory and the organization*. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Atakiş, C. (2020). Lider üye etkileşimin örgütsel özdeşleşmeye etkisi pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü: Kafkas üniversitesi örneği (Yüksek Lisans Tezi). Kafkas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kars.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48–70.
- Aydoğan, İ. (2019). *Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerinin Yordayıcısı Olarak Okul İklimi Algıları*. Marmara Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- AYDOĞDU, N. G. (2024). *Örgütlerde Psikolojik Sermaye ve Aidiyet* (Yüksek Lisans Tezi). Üsküdar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uygulamalı Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.
- Bahar, B. (2019). Sosyal öğrenme kuramı ve sosyal değişim kuramı perspektifinden etik liderlik. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(16), 237-242.
- Balcı, A., Baltacı, A., Fidan, T., Cereci, C., ve Acar, U. (2012). Örgütsel sosyalleşmenin, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlıkla ilişkisi: İlköğretim okulu yöneticileri üzerinde bir araştırma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 47-74.
- Baluku, M. M., Kikooma, J. F., ve Kibanja, G. M. (2016). Psychological capital and the startup capital–entrepreneurial success relationship. *Journal of Small Business ve Entrepreneurship*, 28(1), 27-54.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman.
- Bandura, A., & Locke, E. A. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 87–99.

- Barkhuizen, N., Rothmann, S., & van de Vijver, F. J. R. (2014). Burnout and work engagement of academics in higher education institutions. *South African Journal of Psychology*, 44(2), 136–147.
- Beder, N. (2019). *Psikolojik iyi oluşun iş tatminine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü: İstanbul ili serbest muhasebeci mali müşavirler üzerinde bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Berberoğlu, N. (2013). *Psikolojik Sermayenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi: Bir Alan Araştırması*. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Bizumic, B., Reynolds, K. J., Turner, J. C., Bromhead, D., ve Subasic, E. (2009). The role of the group in individual functioning: School identification and the psychological well-being of staff and students. *Applied Psychology*, 58(1), 171-192.
- Brown, J. (2023). Organizational identification and psychological well-being during COVID-19: The impact of remote work challenges. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(1), 45–58.
- Chemers, M. M., Watson, C. B., & May, S. T. (2000). Dispositional affect and leadership effectiveness: A comparison of self-esteem, optimism, and efficacy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(3), 267–277.
- Cho, J., ve Yu, H. (2015). Roles of university support for international students in the United States: Analysis of a systematic model of university identification, university support, and psychological well-being. *Journal of studies in International Education*, 19(1), 11-27.
- Cilasun, A. (2016). *Yükseköğretim Kurumlarında Pozitif Psikoloji ve Örgütsel Özdeşleşmenin Performans Yönetimine Etkisi*. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çanakkale.

- Culbertson, S. S., Fullagar, C. J., & Mills, M. J. (2010). Feeling good and doing great: The role of psychological capital and positive affect in task performance. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 249–267.
- Cüce, H., Güney, S., ve Tayfur, Ö. (2013). Örgütsel adalet algılarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 1-30.
- Çalışkan, S., & Erim, Y. (2010). Örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler: Bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 659–678.
- Çanak, M. ve Avcı, Özer Y. (2016). Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel İletişim Düzeylerinin İncelenmesi. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, (7), 91-110.
- Çankaya, M. (2020). Örgütsel güvenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(107), 185-204.
- Çavuş, M. F., ve Gökçen, A. (2015). Psychological capital: Definition, components and effects. *British Journal of Education, Society and Behavioural Science*, 5(3), 244-255.
- Çavuş, S. (2025). *Psikolojik sermaye ve duygusal emeğin işe adanmışlık üzerindeki etkisi* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Çeri, V. ve Çiçek, İ. (2021). Psychological Well-Being, Depression and Stress During COVID19 Pandemic in Turkey: A Comparative Study of Healthcare Professionals and Nonhealthcare Professionals. *Psychology, Health ve Medicine*, 26(1), 85-97.
- Çetin, F., Hazır, K., ve Basım, H. N. (2013). DESTEKLEYİCİ ÖRGÜT KÜLTÜRÜ İLE ÖRGÜTSEL PSİKOLOJİK SERMAYE ETKİLEŞİMİ: KONTROL ODAĞININ ARACILIK ROLÜ. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 31-52.

- Çetin, F., Turgut, H., ve Sözen, H. C. (2015). Öznel İyi Olusun Yordanmasında Sabit Kisilik Örüntüsü: Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 30(76), 68.
- Çetin, F., ve Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çimen, İ. (2015). Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algısına İlişkin Faktörlerin İncelenmesi. Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep.
- Çolakoğlu, A. (2024). Çoklu zekâ kuramının öğretmen adaylarının psikolojik iyi oluş düzeylerine etkisinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi, Topkapı Üniversitesi, Psikoloji Anabilim Dalı).
- Çoşkunöz, H. (2025). Öğretmenlerin örgütsel maneviyat ve pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki (Yüksek lisans tezi). Kafkas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demir, M., & Demir, Ş. Ş. (2019). The effect of psychological capital on organizational identification of hotel employees. *Journal of Tourism Theory and Research*, 5(1), 45–62.
- Demirci, İ., ve Şar, A. H. (2017). Kendini bilme ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(5), 2710-2728.
- Demirtaş, H. A. (2003). Sosyal kimlik kuramı, temel kavram ve varsayımlar. *İletişim Araştırmaları*, 1(1), 123-144.
- Deniz, M. E., Erus, S. M., ve Büyükcebeci, A. (2017). Bilinçli farkındalık ile psikolojik iyi oluş ilişkisinde duygusal zekanın aracılık rolü. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 7(47), 17-31.
- Diener, E., & Diener, C. (1996). Most people are happy. *Psychological Science*, 7(3), 181–185.

- Diener, E., Sandvik, E., Seidlitz, L., (1993). The relationship between income and subjective well-being: Relative or absolute? *Social Indicators Research*, 28(3), 195–223.
- Dilek, B. İ. (2023). *Psikolojik personel güçlendirme ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracı rolü: Otel işletmelerinde bir araştırma* (Doktora tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dinç, A. ve Özbek, O. (2018). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Sosyalleşme ve Psikolojik Sermaye Düzeyleri, *Uluslararası Spor Egzersiz ve Antrenman Bilimi Dergisi*, 5(2), 58-67.
- Doğan, M. (2017). Karakter gücü olarak sabır ve psikolojik iyi oluş ilişkisi. *The Journal of Happiness ve Well-Being*, 5(1), 134-153.
- Doğan, S. ve Aslan, M. (2018). Psikolojik Sermaye, İçsel Motivasyon ve İş Tatmini İlişkisi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(3), 112-125
- Doğru, İ. (2024). *Pozitif psikolojik sermayenin inovatif iş davranışlarına etkisinde işte kendini yetiştirmenin rolü* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Duru, Y. (2025). Örgütsel destek algısının örgütsel özdeşleşmeye etkisinde örgüt ikliminin aracı rolü (Doktora tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İşletme Bilim Dalı).
- Eker Okalaner, A. (2023). *Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi*. İstanbul Kültür Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

- Ekin, A. (2018). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinde pozitif psikolojik sermaye algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Ekşi, H., Güneş, F. ve Yaman, N. (2018). Öğretmenlerin Evlilik Uyumlarının Psikolojik İyi Oluşları ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından İncelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 8(50), 203-233.
- Elik Besdil, G. (2020). *Psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki etkisinde psikolojik iyi oluşun şartlı değişken rolü* (Yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdem, H., Gökmen, Y., ve Türen, U. (2015). Psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 38-62.
- Erden, H. (2025). The influence of teachers' psychological capital on the quality of work life: exploring the mediating impact of emotions. *Frontiers in Psychology*, 16, 1557030.
- Erel, A. N. (2020). *Örgütsel özdeşleşmenin duygusal emek üzerindeki etkisinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Erkmen, T. ve Esen, E. (2012). Bilişim Sektöründe Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 14(2), 55-72.
- Erkmen, T., ve Esen, E. (2013). PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİNİN GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ÇALIŞMASI. *Öneri Dergisi*, 10(39), 23-30.
- Ertürk, A., Keskinliç Kara, S. B. ve Zafer Güneş, D. (2016). Duygusal Emek ve Psikolojik İyi Oluş: Bir Yordayıcı Olarak Yönelimsel Destek Algısı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(4), 1723-1744

- Eryılmaz, A. ve Ercan, L. (2016). Öznel İyi Oluşun Cinsiyet, Yaş Grupları ve Kişilik Özellikleri Açısından İncelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(36), 139-151.
- Fındık, M. (2011). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi araştırması. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, s.83.
- Frank, J. D. (1968). *The role of hope in psychotherapy. International Journal of Psychiatry*, 5, 383–395.
- Fu, L. (2025). The role of STEM teachers' emotional intelligence and psychological well-being in predicting their artificial intelligence literacy. *Acta Psychologica*, 253, 104708.
- Gedik, A. (2021). *Duygusal emeğin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisinde öz yeterlilik algısının düzenleyici rolü* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- George, D., ve Mallery, P. (2010) *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference 17.0 Update (10th Edition)*. Pearson.
- Gibson, C., & Hicks, B. (2018). *Psychological capital and psychological well-being: A review of recent research*. *Journal of Positive Psychology*, 13(2), 123-135.
- Göçen, A. (2019). Öğretmenlerin Yaşam Anlamı, Psikolojik Sermaye ve Cinsiyetinin Psikolojik İyi Oluşlarına Etkisi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 8(1), 135-153.
- Gökçe Garip, & Kablan, Z. (2024). Türkiye'deki eğitim fakültelerinde görevli öğretim elemanlarının iyi oluş düzeyleri: Nitel bir analiz. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(1), 100–119.

- Göker, H. (2019). *Psikolojik sermayenin iş erteleme üzerindeki etkisi: Psikolojik iyi oluşun düzenleyici rolü* (Yüksek lisans tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güneri, S. (2020). *Örgütlerde etik kültürün çalışan sesi üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin ve psikolojik sermayenin aracılık etkileri ve bir araştırma* (Doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güneş, S. (2023). *Hemşirelerde psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşmeye etkisi* (Yüksek lisans tezi). Çankırı Karatekin Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Güngör, S., Küçün, N. T., ve Sezgin, M. (2018). Girişimci öğretim elemanlarının psikolojik sermaye ve bireysel yaratıcılıklarının incelenmesi. *Sosyal Bilimler Metinleri*, 2018(2), 50-64.
- Hameli, K., ve Yaslioglu, M. M. (2025). Corporate social responsibility in a developing country context—employees’ organizational identification and organizational citizenship behavior. *Journal of Accounting ve Organizational Change*.
- Haspolat, N. K. (2022). Psikanalizin içinden bir kavram “özdeşleşme”. *Muş Alparslan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 1-9.
- He, H., ve Brown, A. D. (2013). Organizational identity and organizational identification: A review of the literature and suggestions for future research. *Group ve organization management*, 38(1), 3-35.
- Ilgaz, D., ve Sayar, G. H. (2020). Pozitif psikoloji uygulamaları eğitiminin öğretmenlerin psikolojik sermaye ve öznel iyi oluş düzeylerine etkisi. *Üsküdar Üniversitesi Psikoloji Araştırmaları Sempozyumu* (Eds GH Sayar, H Ünübol, B Özdoğan), 63-67.
- İşgör, İ. Y. (2017). Eğitim ve sağlık çalışanlarında psikolojik iyi oluş ve özgeciliğin incelenmesi. *Electronic Turkish Studies*, 12(6).

- Jones, E. E., & Volpe, E. H. (2010). Organizational identification and employee performance: The role of motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 31(5), 682-700.
- Karataş, S. ve Taş, A. (2017). İlk ve Ortaokullardaki Öğretmenlerin Narsistik Eğilimleri ile Örgütsel Özdeşleşme Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 92- 121
- Kaya, E. (2024). *Çevik proje yönetimi, iş talepleri, iş kaynakları, psikolojik sermaye ve işe tutkunluk ilişkilerinin incelenmesi* (Doktora tezi). Maltepe Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Kaynak, K. Ö., ve Oztuna, B. (2020). Bir Üniversite Hastanesinde Sözleşmeli Çalışanların Psikolojik İyi Oluş Ve İşyerinde Dışlanma Durumları Arasındaki İlişki. *Third Sector Social Economic Review*, 55(4), 2499-2514.
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif psikolojik sermaye: tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343-350.
- Kılıçtaş, İ. Eğitim Yönetimi Uygulamalarında Kurumsal Kimlik Modellemelerinin İncelenmesi.
- Kırca, B., ve Basım, H. N. (2024). Lider Üye Etkileşiminin İş Tatminine Etkisinde Psikolojik Sermaye ve Kontrol Odağının Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 11(1), 11-26.
- Kırkoğlu, O. (2024). Beden eğitimi öğretmenlerinin denetime yönelik tutumları ile psikolojik iyi oluş algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi [Investigating the relationship between physical education teachers' attitudes to supervision and psychological perceptions of well-being] (Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi, Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü).
- Kim, M., Newman, J., Ferris, G. R., & Perrewé, P. L. (2019). Meaningful work and organizational identification: Impacts on psychological capital in sport organizations. *Sport Management Review*, 22(1), 108–125.

- Kinman, G., & Wray, S. (2013). Higher stress: A survey of stress and well-being among staff in higher education. *University and College Union (UCU)*.
- Kocaman, Eda N. (2019). *Bir Grup Yetişkinde Umut ve Psikolojik İyi oluş Arasındaki İlişkinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Korkmazer, F., Yıldız, M., & Demirtaş, İ. (2016). Psikolojik sermayenin çalışan performansı üzerindeki etkisi: Kamu hastanesinde bir araştırma. *İşletme ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 7(3), 45–58.
- Koşmaz, A. A. (2024). *Psikolojik iyi oluş ve romantik ilişki doyumu arasındaki ilişki: Partner sosyotelizminin aracı rolü* (Yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Köksal, Z., Topkaya, N. ve Şahin, E. (2023). Üniversite Öğrencilerinde Cinsiyet, Psikolojik Kırılganlık ve Öz Şefkatin Psikolojik İyi Oluş ile İlişkinin İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(87), 1309-1324.
- Kuru, Ç. (2025). *Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin ve etik iklimin aracı rolü* (Doktora tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Doktora Programı).
- Liu, Y., Wang, Z., & Lu, Y. (2015). Psychological capital and health-related quality of life: The mediating role of coping strategies. *Health Psychology Open*, 2(1), 7491.
- Lu, L., Liu, L., Sui, G., ve Wang, L. (2015). The associations of job stress and organizational identification with job satisfaction among Chinese police officers: the mediating role of psychological capital. *International journal of environmental research and public health*, 12(12), 15088-15099.

- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., ve Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human resource development quarterly*, 21(1), 41-67.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2013). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press.
- Mahran, K., ve Elamer, A. A. (2025). Shaping ESG commitment through organizational psychological capital: The role of CEO power. *Business Strategy and the Environment*, 34(1), 690-707.
- Mockało, Z., Stachura-Krzyształowicz, A., ve Kapica, Ł. (2025). An online intervention to increase psychological capital and wellbeing in ageing employees during COVID-19 pandemic. *Acta Psychologica*, 254, 104826.
- Nafees, N., & Jahan, M. (2017). Psychological capital (PsyCap) and mental well-being among medical students. *International Journal of Indian Psychology*, 10(3), 2348–5396.
- Narcıkara, E. B. (2018). Sosyal Kimlik Teorisi Perspektifiyle Kraliçe Ari Sendromu. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(16), 159-176.
- Nartgün, Ş. S., ve Kalay, M. (2014). Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *Turkish Studies (Elektronik)*.
- Nolzen, N. (2018). The concept of psychological capital: a comprehensive review. *Management Review Quarterly*, 68(3), 237-277.
- Norman, S. M., Avolio, B. J., & Luthans, F. (2010). The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee organizational citizenship and deviance behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 535–545.

- Oruç, E., ve Kutanis, R. Ö. (2015). Pozitif psikolojik sermayenin örgüt içi politik davranışlara etkisi: akademisyenler üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(3), 36-58.
- Önen, Z. (2024). *Öğretmenlerin örgütsel saygınlık ve örgütsel özdeşleşme algıları: Bir karma yöntem araştırması* (Doktora tezi, İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Özata, A., Yürür, S., ve Ercan, F. (2024). Psikolojik Sermayenin Bulaşıcılığı: Yöneticinin Psikolojik Sermayesi Astlarının Psikolojik Sermayesini Etkiler Mi?. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(1), 13-25.
- Özcan, H. (2023). *Sürdürülebilir kalite algısı, ses çıkarma davranışı, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik iyi oluş kavramlarının birbirleriyle ilişkisini incelenmesi üzerine bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özçelik K. ve Öztuna, B. (2020). Bir Üniversite Hastanesinde Sözleşmeli Çalışanların Psikolojik İyi Oluş Ve İşyerinde Dışlanma Durumları Arasındaki İlişki. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 55(4), 2499-2514
- Özdemir, B., ve Bekce, F. Ö. Ç. (2021). Eğitim yönetiminde örgütsel özdeşleşme modellerinin incelenmesi. *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi*, 7(4).
- Özdemirli, H. (2023). Öğretmenlerin duygusal emeği ile örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişki (Yüksek Lisans Tezi). *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi*
- Özer, S., Nuri, C. ve Bağlama, B. (2023). Özel Eğitim Öğretmenlerinin Covid-19 Pandemisinde Psikolojik İyi Oluş Düzeylerinin İncelenmesi. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 508-521.
- Özkalp, E. (2009). *Örgütsel davranışta yeni bir boyut: Pozitif (olumlu) örgütsel davranış yaklaşımı ve konuları*. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, s. 21–23.

- Öztürk, F., Eryürek, A., ve Çiçek, H. (2024). Çalışanların Örgütsel Özdeşleşme ve Psikolojik İyi Oluş Düzeylerinin İşe Adanmışlıklarına Etkisi. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(2), 412-428.
- Palomar-Lever, J. (2007). Class identification and psychological variables related to well-being and social mobility. *Applied Research in Quality of Life*, 2, 165-188.
- Park, N., Peterson, C., & Lee, S. M. (2017). Positive psychological capital and employee engagement: A study on job satisfaction and work-life balance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(1), 55-66.
- Peterson, S. J. (2003). *The relationship between psychological capital and employee outcomes* (Doktora tezi). University of Nebraska.
- Polat, M. (2009). *Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması*. Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Bursa.
- Preacher, K. J. ve Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and Resampling Strategies for Assessing and Comparing Indirect Effects in Multiple Mediator Models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879–891.
- Rabenu, E., Yaniv, E., & Elizur, D. (2017). The relationship between psychological capital and mental health: A longitudinal study. *Journal of Counseling Psychology*, 64(3), 331-340.
- Rego, A. (2012). Psychological capital and organizational identification: The mediating role of psychological well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(2), 251–270.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358–384.
- Roemer, A., & Harris, C. (2018). Perceived organisational support and well-being: The role of psychological capital as a mediator. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44(1), 1-11.

- Rosen, S., ve Tesser, A, 1970. On reluctance to communicate undesirable information: The MUM effect. *Sociometry*, 33(3), 253-263. <https://doi.org/10.2307/2786156>
- Scott, C. R., Corman, S. R., ve Cheney, G. (1998). Development of a structurational model of identification in the organization. *Communication Theory*, 8(3), 298-336.
- Ryff, C. D. (1989). *Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081
- Schunk, D. H., ve Pajares, F. (2002). The development of academic self-efficacy. In A. Wigfield ve J. S. Eccles (Eds.), *Development of achievement motivation* (pp. 15–31). San Diego, CA: Academic Press.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. New York, NY: Free Press.
- Semerci, F. (2023). *Öğretim elemanlarının örgütsel ikiyüzlülük algıları ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yükseköğretimin Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı).
- Sevinç, B. (2024). *Öğretmenlerin güçlendirici liderlik ve psikolojik sermaye algılarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki yordayıcılık etkisinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Seyhan, M., Uğurlu, Ö. Y., Kızıldağ, D., ve Polat, G. İ. (2024). Psikolojik Sermaye ve Akademik Performans İlişkisinde Covid-19 Korkusunun Düzenleyici Rolü: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *Yükseköğretim Dergisi*, 14(1), 27-40.
- Sezer, S. (2023). *Çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin rolü* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

- Sezgin Nartgün, Ş. ve Kalay, M. (2014). Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Görüşleri. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 9(2), 1361-1376.
- Simons, J., & Buitendach, J. H. (2013). Psychological capital, work engagement and organisational commitment amongst support staff at a South African higher education institution. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-12.
- Siu, O. L. (2013). Psychological capital and work-life balance: A study among Chinese employees. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 234-243.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C., ve Harney, P. (1991). The will and the ways: development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4), 570-585.
- Snyder, C. R., Rand, K. L., & Sigmon, D. R. (2002). Hope theory. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 257–276). Oxford University Press.
- Song, R., Sun, N., ve Song, X. (2019). The efficacy of psychological capital intervention (PCI) for depression from the perspective of positive psychology: a pilot study. *Frontiers in psychology*, 10, 1816.
- Soybalı, H. H., ve Akerik, M. (2022). Psikolojik Sermaye ve İş Yaşam Kalitesinin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi: Afyonkarahisar'daki Otel İşletmeleri Örneği. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(3), 1199-1221.
- Stajkovic, A. D., ve Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240–261.
- Sweetman, D., & Luthans, F. (2010). The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement. *Organizational Dynamics*, 39(4), 331–338.

- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2015). *Using Multivariate Statistics* (sixth ed), Allyn ve Bacon/Pearson Education. 6. Basımdan Çeviri: Mustafa Baloğlu, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Taşkın, S. (2016). *Öğretmenlerin Örgütsel Destek ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri ile İnsiyatif İklimi Arasındaki İlişki*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Bolu.
- Taşlıyan, M., Hırlak, B., Ve Çiftçi, G. E. (2016). Farklılık Yönetiminin Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi: Akademik Ve İdari Personel Üzerine Bir Araştırma. *Electronic Journal of Social Sciences*, 15(59).
- Telef, B. B. (2011). *Psikolojik İyi Oluş Ölçeği (PİOO): Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması*. 11. Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, 3–5 Ekim, Selçuk- İzmir.
- Terzi, Y. (2019). *Anket, Güvenilirlik-Geçerlilik Analizi*. On Dokuz Mayıs Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, İstatistik Bölümü, Samsun.
- Tetik, H. T., Ataç, L. O., ve Köse, S. (2018). Psikolojik sermaye ile iş doyumunu ve performans ilişkisi: Türkiye’de yapılan araştırmalar üzerinden bir meta analizi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(2), 289-314.
- Timur, M. S. (2008). *Boşanma Sürecinde Olan ve Olmayan Evli Bireylerin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi*. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi Ankara.
- Tjimuku, M., Atiku, S. O., ve Kaisara, G. (2025). Emotional intelligence and psychological capital at work: a systematic literature review and directions for future research. *Cogent Social Sciences*, 11(1), 2443559.
- Tolukan, E., Şahin, Mustafa Y. ve Koç, M. (2016). Jimnastik Antrenörlerinin Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 11(8), 377-398.

- Tösten, R. (2015). *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algılarının İncelenmesi*. Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Gaziantep.
- Tuna, M., & Gürlek, M. (2018). Sosyal kimlik teorisi açısından örgütsel özdeşleşmenin teorik temelleri. *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 1–13.
- Turunç, Ö., ve Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Tüzün, İ.K. ve Çağlar, İ. (2008). Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi. *Yaşar Üniversitesi Dergisi*, 3.9,.1016.
- Uslu, J. E. (2022). *Psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde işe tutulmanın rolü: Dicle Üniversitesi çalışanları üzerine görgül bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Toros Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Üstün, F. (2020). Örgütsel Özdeşleşmenin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerine Etkisi: Psikolojik İyi Oluşun Aracı Rolü. *İzmir İktisat Dergisi*, 35(2), 357-374.
- Velasco, M. M. A., ve Wald, A. (2025). Mitigating the negative aspects of project work: The roles of psychological capital and coworker and family support. *Project Leadership and Society*, 6, 100176.
- Walumbwa, F. O., Orwa, B., Wang, P., Lawler, J. J. (2005). Transformational leadership, organizational commitment, and job satisfaction: A comparative study of Kenyan and US financial firms. *Human Resource evelopment Quarterly*, 16(2), 235-256.
- Wang, Y., Zheng, Y., ve Zhu, Y. (2018). How transformational leadership influences employee voice behavior: The roles of psychological capital and organizational identification. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 46(2), 313-321.

- Winefield, A. H., Gillespie, N., Stough, C., Dua, J., Hapuarachchi, J., & Boyd, C. (2003). Occupational stress in Australian university staff: Results from a national survey. *International Journal of Stress Management*, 10(1), 51–63.
- Wright, T. A. (2003). Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior*, 24(4), 437–442.
- Xu, L. P., Wu, Y. S., Yu, J. J., ve Zhou, J. (2020). The influence of volunteers' psychological capital: mediating role of organizational commitment, and joint moderating effect of role identification and perceived social support. *Frontiers in Psychology*, 11, 673.
- Yakut, S., Ve Yakut, İ. (2018). Öğretmenlerde Psikolojik İyi Oluş Ve İş Yerinde Dışlanma İlişkisi. *Electronic Turkish Studies*, 13(18).
- Yang, M., & Lim, S. P. (2024). The relationship between psychological capital, organizational identification, and burnout among university faculty members [Master's thesis, Lincoln University College]. Lincoln University College Institutional Repository.
- Yarar, E. N. (2025). Okul yöneticilerinin liderlik stillerinin öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerini yordama gücü (Yüksek lisans tezi, Yozgat Bozok Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü).
- Yaşın, E. (2016). Psikolojik iyi oluş ve kişilik özellikleri: Teorik bir inceleme. *Türk Psikoloji Dergisi*, 31(78), 45-60.
- Yazıcı, A. Ş. ve Akyol, B.(2021). Okul Müdürlerinin Mesleki Profesyonellik Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 12(4) 89-105. DOI: <https://doi.org/10.19160/eijer.978454>.
- Yazkan, Ö. (2016). *Pozitif Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki*. Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Denizli.
- Yenikan Güner, A. A. (2020). Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Algısı ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. İstanbul Üniversitesi, Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

- Yetgin, Muhammed A. (2017). Çalışanların Cinsiyet ve Eğitim Düzeyinin Psikolojik Sermaye Algıları Üzerine Yönelik Görgül Bir Araştırma. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 52(2), 120-139
- Yıldız, P. (2019). Örgütsel bağlılık üzerinde örgütsel güven ve örgütsel iletişimin etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. [Doktora Tezi], Marmara Üniversitesi.
- Yılmaz, A., Tanrıverdi, H. (2017). Aşçıların örgütsel destek algısının iş performansı üzerine etkisinde iş ortamı niteliğinin aracılık rolü. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5(3), 32-52
- Yılmaz, M. (2019). *Örgütsel özdeşleşme ile sosyal medya kullanım ve doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Mersin Büyükşehir Belediyesi örneği)* (Yüksek lisans tezi). Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Zewude, B. T., & Hercz, D. (2022). Positive psychological well-being: Recent trends and conceptual developments. *Journal of Positive Psychology and Mental Health*, 7(1), 15–29.
- Zeynel, E. (2018). Akademisyenlerde psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (31), 454-482.

## EKLER

### EK-1 Onam Formu

Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Yüksek Lisans Tez Çalışması

Sayın Katılımcı,

Bu araştırma, "**Psikolojik Sermayenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracılık Rolü**" nü belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada toplanacak veriler yalnızca bilimsel yayın amacı ile kullanılacak, kişisel bilgileriniz gizli tutularak, herhangi bir kişi ya da kurumla paylaşılmayacaktır. Bu çalışmaya katılımınız tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Araştırmada sizden tahminen 5-10 dakika ayırmanız rica edilmektedir. Araştırmaya tahminen 300 kişi katılım sağlanması hedeflenmektedir. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, sorular için size en uygun seçeneğe karar vererek işaretleme yapmaktır.

Sidal Özçelik

İstanbul Kültür Üniversitesi

Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

Dr. Öğretim Üyesi Reyhan Başaran

İstanbul Kent Üniversitesi

Danışman

## EK-2 Demografik Bilgi Formu

1. Çalışmaya katılmayı kabul ediyor musunuz?

Evet, kabul ediyorum.

2. Cinsiyet:

Kadın

Erkek

3. Yaş:

18 - 25 arası

26 - 33 arası

34 - 41 arası

42 ve üstü

4. Medeni Durum:

Evli

Bekar

5. Eğitim:

İlköğretim

Lise

Ön Lisans

Lisans

Lisansüstü

6. Meslekte Kaçınıcı Yılıınız:  0-3 yıl

3-6 yıl

6-9 yıl

9 yıl ve üstü

### EK-3 Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği

Lütfen aşağıdaki ifadelerde belirtilen niteliklerin sizde ne ölçüde bulunduğunu işaretleyiniz.							
1	Bu iş yerinde, işler asla benim istediğim şekilde yürümez.	1	2	3	4	5	6
2	Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.	1	2	3	4	5	6
3	Bir grup iş arkadaşına bir bilgi sunarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
4	Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
5	Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.	1	2	3	4	5	6
6	Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.	1	2	3	4	5	6
7	Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim.	1	2	3	4	5	6
8	İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum.	1	2	3	4	5	6
9	İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.	1	2	3	4	5	6
10	Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.	1	2	3	4	5	6
11	Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider.	1	2	3	4	5	6
12	Eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.	1	2	3	4	5	6
13	İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
14	İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.	1	2	3	4	5	6
15	Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
16	Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
17	Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.	1	2	3	4	5	6
18	İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.	1	2	3	4	5	6
19	İşime “her şeyde bir hayır vardır” şeklinde yaklaşıyorum.	1	2	3	4	5	6
20	Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.	1	2	3	4	5	6
21	Organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
22	İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.	1	2	3	4	5	6
23	Organizasyon dışındaki kişilerle (tedarikçiler, tüketiciler vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
24	Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.	1	2	3	4	5	6

#### EK-4 Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Şu anda çalışıyor olduğunuz yükseköğretim kurumunu dikkate alarak aşağıdaki ifadelere ne derece katıldığınızı tablo üzerinde işaretleyiniz.	Kesinlikle katılıyorum 1	Katılıyorum 2	Kararsızım 3	Katılmıyorum 4	Kesinlikle katılmıyorum 5
1. Diğer üniversitelerle karşılaştığımda bu üniversite benim için mükemmelliğin bir örneğidir.					
2.Çalıştığım üniversitenin hedefleri aynı zamanda benim bireysel hedeflerimdir.					
3. Başkalarının çalıştığım üniversite hakkında ne düşündüğünü merak ederim.					
4.Çalıştığım üniversitenin toplumdaki imajı beni iyi bir şekilde temsil ediyor.					
5.Çalıştığım üniversiteden bahsederken “biz” söylemini kullanırım					
6.Üniversiteye katkısı olacak işleri mecbur olmasam da yaparım					
7. Kariyerimin geri kalanına bu üniversitede devam etmeyi isterim.					
8. Stratejik ve iş kararlarına yönelik fırsatlarda üniversite menfaatini ön planda tutarım.					
9. Kendimi çalıştığım üniversitenin sahibi gibi hissedirim.					
10. Biri çalıştığım üniversiteden övgüyle bahsettiğinde bana iltifat edilmiş gibi hissedirim					
11. Medya bir haberle çalıştığım üniversiteyi negatif eleştirirse, bu durumdan utanç duyarım					
12. Başarı ve başarısızlık durumlarında kendimi üniversitenin bir parçası olarak görürüm.					
13. Bu üniversiteyi, çoğu çalışanınin aitlik hissettiği büyük bir aile olarak görüyorum.					

### EK-5 Psikolojik İyi Oluş Ölçeği

Aşağıda katılıp ya da katılamayacağınız 8 ifade vardır. 1–7 arasındaki derecelendirmeyi kullanarak, her bir madde için uygun olan cevabınızı belirtiniz.	Kesinlikle katılmıyorum 1	Katılmıyorum 2	Biraz katılmıyorum 3	Kararsızım 4	Biraz katılıyorum 5	Katılıyorum 6	Kesinlikle katılıyorum 7
1. Amaçlı ve anlamlı bir yaşam sürdürüyorum.							
2. Sosyal ilişkilerim destekleyici ve tatmin edicidir.							
3. Günlük aktivitelerime bağlı ve ilgiliyim.							
4. Başkalarının mutlu ve iyi olmasına aktif olarak katkıda bulunurum							
5. Benim için önemli olan etkinliklerde yetenekli ve yeterliyim.							
6. Ben iyi bir insanım ve iyi bir hayat yaşıyorum.							
7. Geleceğim hakkında iyimserim.							
8. İnsanlar bana saygı duyar.							