

- ARAŞTIRMA MAKALESİ -

## SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLERİN PSİKOLOJİK İYİ OLUŞLARININ İŞ TATMİNLERİNE ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN MODERATÖR ROLÜ: İSTANBUL ÖRNEĞİ

Nur BEDER<sup>1</sup>

Öz

*Bireylerin psikolojik olarak iyi olma durumlarının, çalışma hayatlarını olumlu yönde etkileyebileceği ve bu bağlamda iş tatmini seviyelerinin yüksek olabileceği, bunun ötesinde, bireyin örgütü ile özdeşleşmesinin, bireyin performansına katkıda bulunabileceği beklenmektedir. Ancak, mesleki faktörler göz önünde bulundurulduğunda, ilgili durumun muhasebe mesleğini icra eden bireyler üzerinde nasıl sonuçlar doğurduğu merak konusudur. Özellikle muhasebe mesleğinin oldukça stresli ve durağan bir yapıya sahip olduğu ve muhasebe ile uğraşan bireylerin iyi oluşlarının ve işe yönelik tutumlarının bu mesleki durumdan ne derece etkilendiği araştırma probleminin ortaya çıkmasında son derece etkili olmuştur. Bu anlamda ortaya konulan çalışmanın temel amacı, serbest muhasebeci mali müşavirlerin psikolojik iyi oluşlarının iş tatminlerine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin moderatör rolünün araştırılmasıdır.*

*Bu çalışma, İstanbul ilinde bağımlı ya da bağımsız olarak faaliyet gösteren 130 serbest muhasebeci mali müşavir üzerinde<sup>2</sup> anket yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçları, katılımcıların psikolojik iyi oluşlarının iş tatminlerini anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Bununla birlikte, katılımcıların psikolojik iyi oluşlarının iş tatminleri üzerindeki etkisinde, örgütsel özdeşleşmenin moderatör rolünün bulunduğu, ancak bu moderatör etkinin, bağımsız çalışma türünde bağımlı çalışma türüne göre daha yüksek seviyede gerçekleşmediği tespit edilmiştir.*

**Anahtar Kelimeler:** Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler, Bağımlı ve Bağımsız Çalışma, Psikolojik İyi Oluş, İş Tatmini, Örgütsel Özdeşleşme.

**JEL Kodları:** M10, M12, M41.

**Başvuru:** 28.12.2020 **Kabul:** 06.07.2021

### THE MODERATOR ROLE OF ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION IN THE EFFECT OF THE PSYCHOLOGICAL WELL-BEING ON JOB SATISFACTION OF THE CERTIFIED PUBLIC ACCOUNTANTS: THE ISTANBUL CASE<sup>3</sup>

**Abstract**

*It is expected that the psychological well-being of individuals can positively affect their work life and in this context, their job satisfaction levels may be high, beyond that, identification of the individual with the organization can contribute to the individual's performance. However, when professional factors are taken into consideration, it is a matter of curiosity about the*

<sup>1</sup> Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye, ORCID No: 0000-0001-9663-9594

<sup>2</sup> Araştırmada 2020 yılı öncesi araştırma verileri kullanılmıştır.

<sup>3</sup> The Extended English Summary is located the end of the article.

consequences of this situation on the individuals who perform the accounting profession. Especially the fact that the accounting profession has a very stressful and stable structure and to what extent the well-being and attitudes of individuals dealing with accounting are affected by this professional situation have been extremely effective in the emergence of the research problem. In this sense, the main purpose of the study is to investigate the moderator role of organizational identification in the effect of the psychological well-being of certified public accountants on job satisfaction.

This study was carried out using a survey method on 130 certified public accountants operating in the city of Istanbul either dependently or independently. Research results show that the psychological well-being of participants significantly and positively affects their job satisfaction. On the other hand, it was determined that organizational identification has a moderator role in the effect of psychological well-being of participants on job satisfaction, but this moderator effect is not at a higher level in the independent study type than in the dependent study type.

**Keywords:** Certified Public Accountants, Dependent and Independent Work, Psychological Well-Being, Job Satisfaction, Organizational Identification.

**JEL Codes:** M10, M12, M41.

“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”

## 1. GİRİŞ

Bilim insanların uzun zamandır süregelen araştırmalarının sorunsalını teşkil eden “iyi oluş”un önemi, kavramın pozitif psikoloji ile birlikte ele alınması ve yönetim alanında da incelenmeye başlanması ile birlikte giderek artmıştır. Subjektif ve objektif bakış açıları çerçevesinde çeşitli dayanak noktaları ile şekillendirilerek farklı boyutlarda ele alınabilen iyi oluş kavramının, pek çok değişken ile ilişkisi bakımından araştırmalara konu olduğu görülmektedir. Bu boyutlardan biri olan psikolojik iyi oluş, pozitif psikolojinin önemli göstergelerinden biri olarak sayılmakta ve bireylerin özel hayatları üzerinde olduğu kadar, çalışma alanlarına ilişkin faktörler üzerinde de çeşitli açılardan tartışılan etkiler yapmaktadır. Bireylerin sahip oldukları mesleki farklılıklar, iş ve çalışma koşullarını olduğu kadar, bireylerin iyi oluşlarını da pozitif ya da negatif anlamda etkileyebilmektedir. Bu etkileşim sırasında ortaya çıkan stres faktörünün, özellikle muhasebe mesleğiyle de yakından ilişkili olduğu ve bu nedenle muhasebe üzerine çalışan bireylerin iyi oluş hallerinin araştırılmasının, örgütsel çıktılar açısından da bir gereklilik arz ettiği düşünülmektedir.

Bireylerin örgütlerine ilişkin memnuniyetlerini ifade eden iş tatmini, hem zamanlarının önemli bir kısmını işyerinde geçiren bireyler açısından, hem de belirli maliyetlere katlanma karşılığında pozitif çıktılar elde etmeyi hedefleyen örgütler açısından oldukça arzu edilen bir durum olarak görülmektedir. Bununla birlikte, ortak amaçların gerçekleştirilmesine imkân sunan ve bireyin iş tatmini ile sonuçlanan özdeşleşme süreci de, örgüte olan bilişsel ve duygusal bağlılık temin etmekte ve bireyin davranışlarını örgüt çıkarları yönünde şekillendirmektedir.

Bireyler ve örgütlerin, sosyal yapının birer parçaları olduğu ve bu ikili arasındaki ilişkide farklı dinamiklerin etkili olabildiği bilinmektedir. Bahse konu değişkenler çerçevesinde, ilgili kavramlar arasındaki ilişkinin araştırılması, çalışmamızın sorunsalını teşkil etmekte oldukça önemli bir rol oynamaktadır. Buna göre, psikolojik iyi oluş kavramının, bireyin iş tatminini

pozitif yönde etkilediği düşünülmekte ve bu amaçla, araştırmada psikolojik iyi oluşun iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin moderatör rolü incelenmektedir.

Araştırmanın ilk bölümünde, modele ilişkin teorik bağlam ve kavramsal bir çerçeve sunulmakta, sonrasında ise, literatür taramasına ve elde edilen bulgular doğrultusunda araştırmanın hipotezlerine ve araştırma yöntemine yer verilmektedir. İlerleyen bölümde ise, İstanbul ilinde faaliyet gösteren serbest muhasebeci mali müşavirlere yönelik gerçekleştirilen araştırmanın sonuçlarına değinilmekte ve buna ilişkin değerlendirmelerde bulunulmakta ve son olarak, çalışmanın katkıları ve gelecek çalışmalara dair öneriler paylaşılmaktadır.

### 1.1. Teorik Bağlam

Duygusal Olaylar Teorisi, duyguların ve modların birey davranışları üzerinde etkili olduğunu ve bireylerin duygusal deneyimlerinin, çevrelerine verecekleri tepkileri etkilediğini iddia etmektedir (Özdevecioğlu, 2004:183-199). Weiss ve Cropanzano tarafından geliştirilen teori, örgütte yaşanan duyuşsal deneyimlerin yapısına, nedenlerine ve sonuçlarına odaklanmakta ve işte yaşanan olaylar ve duygular ile ortaya çıkan tutum ve davranışlar arasındaki ilişkiyi araştırmak adına bir çerçeve sunmaktadır (Mitchell, 2011:45). Teoriye göre, iş ortamında bireyler, yaşadıkları olaylara duygusal olarak tepki vermekte ve bu duygusal deneyimler, davranışlar ve tutumlar üzerinde doğrudan etkili olmaktadır. Duygusal deneyimler merkezi bir ilgi kavramı şeklinde ele alınmakta ve işe yönelik değerlendirme yargılarını etkilemektedir (Weiss & Cropanzano, 1996:11).

Weiss & Cropanzano (1996:2), iş tatmininin, örgütsel bir sonucun ifadesi olduğunu, kişinin işi hakkındaki duygusal deneyimleri ile birlikte, bilişsel inanç yapılarından kaynaklanan işine yönelik değerlendirici bir yargı anlamına geldiğini belirtmektedir. Buna göre, duygusal deneyimler ile birlikte inanç yapıları, iş tatmini şeklindeki değerlendirme ile sonuçlanmaktadır. Dolayısıyla, bireyin iyi oluşuna yönelik öznel duygulanımları ile birlikte, kendini gerçekleştirilmeye dair bilişsel inançlarını içine alan psikolojik iyi oluşun yüksek düzeylerdeki seyri, bireyin işine yönelik genel değerlendirmesini olumlu yönde etkilemekte ve bireyde tatmin duygusunun ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Ayrıca, psikolojik iyi oluş, zaman içinde tutarlılık göstermekle birlikte, çevresel olaylardan da güçlü bir şekilde etkilenmekte ve dış müdahalelere cevap verebilmektedir (Wright & Cropanzano, 2004:341). Bu bağlamda, bireyin yaşadığı olayların, psikolojik iyi oluşu üzerinde etkili olacağı ve benzer şekilde, bireyin işe yönelik değerlendirmesinin de bu duygulanımlarıyla aynı yönde gerçekleşeceği, yani tatmin duygusunun benzer şekilde etkileneceği öngörülmektedir.

Duygusal çerçevede incelenen diğer bir kavram olan özdeşleşme, en sade tanımıyla Freud tarafından, “başka biriyle kurulan duygusal bir bağ” şeklinde ifade edilmektedir (Gautam vd., 2004:302). Kavram, örgütsel açıdan ele alındığında, konuya duygusal-motivasyonel bir bakış açısı ile açıklama getirilebilmekte ve bireyin özdeşleştiği obje ile kurduğu ilişki, duygusal açıdan tatmin verici olarak algılandığında, o ilişkinin çekici olarak görüleceği ve sürdürülmek isteneceği iddia edilmektedir (O'Reilly & Chatman, 1986:497). Bu noktada, örgüte karşı pozitif bir duygulanım arttıkça yani birey örgütle özdeşleştiğinde, psikolojik iyi oluşun bireyde ortaya çıkardığı tatmin duygusunun da daha yüksek seviyelerde ortaya çıkacağı düşünülmektedir.

## 1.2. Kavramsal Çerçeve

### 1.2.1. Psikolojik İyi Oluş

İyi oluşun, farklı alanlarda çeşitli şekillerde kavramsallaştırıldığı; psikoloji düzleminde, iyi oluşun çoğu araştırmacı tarafından, yaşamdaki optimal psikolojik işlevsellik ve deneyim ile ilişkilendirilmiş olduğu ve yine aynı düzlemde ilgili kavramın, iki ana yaklaşım üzerinden açıklandığı görülmektedir. İlki, pozitif ve negatif duyguların dengelenmesi ile kişinin mutluluğunu esas alan hedonik yaklaşım; ikincisi ise, kişinin nasıl iyi olacağını anlaması üzerine kurulan eudaimonik yaklaşımdır (Gao & McLellan, 2018:2).

Diener (2000:34), iyi oluşu hedonizme dayandırarak, öznel iyi oluş (SWB) yapısını önermekte ve iyi oluşun, bireyin yaşamına ilişkin duygusal ve bilişsel değerlendirmelerini ifade ettiğini belirtmektedir. Öznel iyi oluşta ölçüt, bireyin öznel değerleridir ve birey, yaşamını kendi belirlediği değer ve standartlara göre değerlendirmektedir (Diener vd., 1999:277). Eudaimonik bakış açısına göre iyi oluş ise, içinde bireyin “gerçek benliği” ile ilgili bir anlam duygusu barındırmakta ve objektif iyi oluş kriterleriyle ölçümlenmektedir (Tesi vd., 2019:5). Eudaimonik teorisyenler, bireylerin yaşamda bir anlam ve doyum duygusuna sahip olmasının önemli olduğunu savunmaktadırlar (Gao & McLellan, 2018:2). Özetle, öznel iyi oluş modelinin kavramsallaştırmasının temelinde hazcılık prensibi yatmakta iken, psikolojik iyi oluş, psikolojik işlevsellik bakış açısı ile açıklanmaktadır. Psikolojik işlevsellikte ise, iyi olma ile bireyin tam işlev yapma veya kendini gerçekleştirme düzeyi, kendini anlama ve anlamlılık üzerine odaklanması olarak ifade edilmektedir (Cenkseven & Akbaş, 2007:44).

Psikolojik iyi oluş, insan potansiyelinin mükemmelleştirilmesinin hedef olarak geliştirildiği ve yaşam döngüsü boyunca gerçekleştirildiği bir felsefedir (Meléndez vd., 2019:89). Ryan ve Deci, psikolojik iyi oluş kavramına daha geniş bir perspektiften bakmakta ve psikolojik iyi oluşun, hem hedonik mutluluk içerdiğini, hem de kişinin hedeflerine ulaşana dek yoğun, istikrarlı ve kalıcı bir mutluluk türü ürettiğini yani psikolojik iyi oluşun, aslında eudaimonik yaşamın tüm yönlerini içine alan bir kavram olduğunu belirtmektedirler (Ryan & Deci, 2000:243; Ryan vd., 2008:139). Harding vd. (2019:579), bu durumu, psikolojik iyi oluşun hedonizm ve eudaimonya olmak üzere iki felsefi temele dayandırıldığı şeklinde açıklamakta; hedonik felsefenin, bireylerin hayatında önemli miktarda olumlu etkiler (mutluluk, zevk ve memnuniyet gibi) inşa etmeyi ve olumsuz etkileri en aza indirmeyi hedeflerken, eudaimonik felsefenin, yaşamda en yüksek potansiyele ve kendini gerçekleştirmeye odaklandığını belirtmektedir.

İyi oluşu eudaimonik bakış açısıyla yorumlayan Ryff, psikolojik iyi oluşu, yaşamda karşı karşıya kalınan varoluşsal meydan okumaları (anamlı amaçları sürdürme, kişisel gelişim ve diğerleri ile nitelikli ilişkiler kurma gibi) yönetmek şeklinde tanımlamakta (Telef, 2013:375) ve psikolojik iyi oluşun, temel boyutlar olarak kabul edilen, kendini kabul, başkalarıyla olumlu ilişkiler, çevresel hakimiyet, özerklik / otonomi, yaşam amacı ve kişisel gelişim şeklindeki altı evrensel gereksinimin birleşimi olduğunu ifade etmektedir (Ryff, 1995:99; Ryff & Keyes, 1995:720).

İyi oluş üzerine yapılan çalışmalarda sosyal çalışma bağlamında, çoğunlukla hedonik yaklaşımın benimsendiği öznel iyi oluş kavramına odaklanıldığı görülmektedir (Tesi vd., 2019:5). Bununla birlikte, psikolojik iyi oluşun, iyi oluşu farklı boyutlarıyla açıklaması ve nesnel bir bakış açısı sunması, çalışmamızda bu kavramın tercih edilme sebebinin oluşturmaktadır.

### 1.2.2. İş Tatmini

Neo-klasik yönetim anlayışının, insanı “sosyal bir varlık” olarak tanımlaması ile birlikte, çalışma ortamında bireylerin ve tutumların davranışlarını anlamlandırmanın önemi artmış ve başarıya katkı sunan bireylerin çabalarının temelini değerlendirebilecek kavramlar ortaya konmaya başlanmıştır. Araştırmacıların literatüre kazandırdığı ve örgütlerdeki insan faktörünü örgütsel sonuçlarla ilişkilendiren bu kavramların başında ise, iş tatmini gelmektedir.

İş tatmini ile ilgili literatürde oldukça fazla tanımlama bulunmakta ve bunun nedeni, bireyin işinden tatmin olmasını sağlayan birçok faktör olmasına ve tanımlamaların da bu faktörler çerçevesinde yapılmış olmasına bağlanmaktadır (Ilkım & Derin, 2018:242). İş tatminine ilişkin tanımlamaların temelinde işe dönük tutumlar yer almaktadır. Locke, iş tatminini, bireyin işini keyif veren ve pozitif bir duyguyla değerlendirmesi olarak ifade etmekte (Özkalp & Kirel, 2011:114) ve bireyin meslek ve iş deneyimiyle ilgili pozitif duygusal geri bildirimleri kapsadığını belirtmektedir (Asunakutlu & Avcı, 2010:97). Kavramın duygular üzerindeki etkisine odaklanılarak yapılan tanımlamaya göre iş tatmini; çalışma ortamına dönük içselleşen deneyimlerin, birey üzerinde olumlu etkiler oluşturması, bireylerin yaşamsal ihtiyaçlarının karşılanmasından kaynaklı ortaya çıkan hislerinin ve değer yargılarının, pozitif yönde bulunmasıdır (Erdoğan, 1997, s. 376). Hoppock (1935)’a göre iş tatmini, bireyin işinden memnun olduğunu söylemesini sağlayan psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların bir kombinasyonu olarak tanımlanmaktadır. Bu yaklaşıma göre, iş tatmini birçok dış faktörün etkisi altında olmasına rağmen, bireyin nasıl hissettiği ile ilgili olarak yorumlanmaktadır (Aziri, 2011:77). İş tatmini, oldukça özlü bir tanımla, ‘*bireylerin işe yönelik hislerinin bir ifadesi*’ şeklinde belirtilmekte (Sevimli & İşcan, 2005:56), bireyin gerçek sonuçlar ile arzu edilene (beklenen - hak edilen) karşılaştırması sonucunda ortaya çıkan işe yönelik duygusal tepkileri şeklinde tanımlanmaktadır (Rafferty & Griffin, 2008:199).

İş tatmini teorileri hakkındaki tartışmaların aslen Frederick W. Taylor (1911) tarafından ortaya atılan ve “Taylorizm” olarak adlandırılan “Bilimsel Yönetim Teorisi” ile başladığı ve “para”nın iş tatmini için en büyük motivasyon aracı olarak kabul edildiği belirtilmektedir. Bu görüş daha sonra Elton Mayo & Associates (1924-33) tarafından gerçekleştirilen “Hawthorne Araştırmaları” ile yön değiştirmiş ve insan doğası hakkındaki faktörlerin çalışanların motivasyonuna ve tatminine katkıda bulunduğu tespit edilmiştir (Khan vd., 2011:47).

Literatürde yer alan kapsam ve süreç teorileri, motivasyon ile ilişkilendirilmekle birlikte, iş tatmininin daha detaylı açıklanmasına da yardımcı olmaktadır. Kavramın arka planında bulunan ve bireylerin davranışlarına yön veren teorilerden bazıları, *Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi, Eşitlik Teorisi, Beklenti Teorisi ve Locke’un Değer Teorisi* şeklinde sıralanmakta ve bireyin iş ortamındaki ihtiyaçlarının karşılanma düzeyi, çalışma ortamına yönelik eşitlik ya da eşitsizlik algısı, gösterilen çaba ve elde edilen kazanımların, ulaşılmak istenilen ödüller ile ne ölçüde tutarlı olduğu, bireyin istekleri ve elde edilen sonuçların örtüşme derecesinin, bireyin işteki tatminini belirleyebileceği savunulmaktadır (Yılmaz, 2014:31; Aziri, 2011:82; Yüksel, 2005:295; Akbaş & Çetin, 2015:83).

İş tatmini ya da tatminsizliğine neden olan faktörlere değinilmek gerekirse, bu faktörlerin, kaynaklarda farklı boyutlar altında başlıklandırıldıkları görülebilmektedir. Sevimli ve İşcan (2005:56), kişilik, değer yargıları, inançlar, beklentiler, sosyo – kültürel çevre, tecrübe, yaş, aynı işte kalma süresi, cinsiyet, eğitim düzeyi ve zekayı, iş tatminini etkileyen bireysel faktörler olarak ele alırlarken; işin toplum içindeki genel algılanması, işin yapısı ve zorluk derecesi, ücret, terfi imkanı ve statü, ödüllendirme, sosyal imkanlar, örgütsel ortam ve çalışma koşullarını, iş tatmininde etkili olan iş ve iş ortamına bağlı nedenler şeklinde

sıralamaktadırlar. Mert (2010:123), iş tatminini, içsel ve dışsal tatmin olmak üzere iki ana boyutta ele almakta; içsel tatminin, işin bağımsızlığı, çeşitliliği, devamlılığı, uygulama fırsatı vermesi, sosyal statü kazandırması, sorumluluk duygusu ve topluma hizmet sunması gibi işin kendisinden doğan tatminin derecesini, dışsal tatminin ise, çalışma koşulları, örgüt politikaları, takdir edilme ve ücret gibi iş ile direkt ilgisi olmayan unsurlardan ortaya çıkan tatminin derecesini belirtmekte olduğunu ifade etmektedir. Özetle, bireyin istekleri ve ihtiyaçları karşılandığı ölçüde iş tatmininin sağlanabildiği, aksi takdirde işe yönelik bir tatminsizlik durumu ortaya çıktığı görülmektedir.

### 1.2.3. Örgütsel Özdeşleşme

Özdeşleşme kavramının ilk kez, Harrold Laswell (1935) tarafından, psikolojik, sosyolojik ve dilbilimi yönlerinden ele alınarak derin bir şekilde açıklandığı görülmekte ve 'bireyin başkaları ile kurduğu duygusal bağın rehberlik ettiği ve benzerlik algısının oluştuğu bir süreç' şeklinde ifade edilmektedir (Silva, 2007:7' den aktaran Aliyev, 2014:49).

Özdeşleştirme kavramının genel itibariyle, 'Sosyal Kimlik Kuramı'na dayalı olarak kavramsallaştırıldığı görülmektedir. Sosyal Kimlik Kuramı, bireyin bilişsel ve duygusal bazı aşamalardan geçerek sosyal kimlik kazandığını varsaymaktadır. Kuramın özünü oluşturan en önemli kavramlardan olan sosyal kimlik ise, bireyin bir grup üyeliğiyle birlikte kendisini algılaması şeklinde tanımlanmakta ve aidiyet duygusu içeren psikolojik bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Tajfel, 1982:2). Buna göre özdeşleşme kavramı, bireyin kendisini içinde bulunduğu örgütle bir olarak tanımlaması ve örgüte ait olma algısı şeklinde ifade edilebilmekle birlikte (Mael & Ashforth, 1992:104), örgütsel özdeşleşmenin de genel anlamda, bireyin sosyal kimliğinin bir parçası ve örgütsel kimliğinin bir çıktısı olduğu kabul edilmektedir (Çakınberk vd., 2011:93).

Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel kimlik kavramlarının çift taraflı ilişkiye sahip olduğu yani iki kavram arasında bir karşılıklılık bulunduğu belirtilmektedir. Bireyler, örgütlerine attıkları özellikleri kendi benliklerine dahil ettiklerinde örgütle özdeşleşmekte ve güçlü bir özdeşleşme, örgütü tanımlamak için kullanılan özniteliklerin bireyin kendisini de tanımlıyor olması ile meydana gelmektedir. Böylece, bireyler kendilerini örgütün ayırt edici özellikleriyle gittikçe artan bir şekilde tanımladıklarında ve özdeşleşme güçlendiğinde, örgütsel kimlik de giderek daha çekici görünmektedir (Dutton vd.,1994:242-247).

Örgütsel özdeşleşmenin bilişsel, duygusal ve davranışsal unsurlardan meydana geldiği (Cheney & Tompkins, 1987:5); bireyin, örgütün özelliklerini kendini tanımlamada ne kadar çok kullanırsa, örgütü ile o ölçüde güçlü özdeşleşmekte olduğu ve örgüt içindeki bilişsel, duygusal ve davranışsal kuşatılmasının da o derecede arttığı ifade edilmektedir (Tüzün & Çağlar, 2008:1016).

Örgütle özdeşleşmenin;

- Bireyin dikkatini ve uyarıcılarını harekete geçirip, dışarıya odaklanmayı teşvik ederek güçlü bir şekilde *bilişini* etkilediği,
- Değerli olana karşı etkileyip, tesirini büyütürken *duygularını* kamçılattığı,
- Kimliği ile tutarlı ve iş birliğine dayalı eylemleri teşvik ederek *davranışlarını harekete geçirdiği* belirtilmektedir (Ashforth & Mael, 1996:22).

Örgütsel özdeşleşme, bağlamsal ilişkileri, karşılıklı etkileri ve anlamlı sonuçları nedeniyle hem örgüt hem de örgüt üyeleri açısından önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Scott vd., 1998:300). Bireyler, sosyal dünyaları ve bu dünya içindeki yerleriyle ilgili

belirsizlik duygularını azaltmak, aidiyet gereksinimlerini karşılamak, etkin bir eylem planlaması yapabilmek ve güven duyma ihtiyacını karşılamak istemektedirler. Bu noktada özdeşleşme, bireylerin bu belirsizliklerini gidermekte ve bireylere, sosyal dünya içinde uygun şekilde konumlanmalarında ve bu dünya içindeki yerlerini nispeten öngörülebilir kılmalarında yardımcı olmaktadır (Hogg vd., 2007:135).

### 1.3. Literatür Taraması ve Araştırmanın Hipotezleri

Literatür taramaları sonucunda, psikolojik iyi oluş ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi ele alan araştırmaların az sayıda olduğu rastlanmakta, bu iki kavramın genel olarak performans ve kişilik özellikleri çerçevesinde kurulan modellemelerde incelendiği görülmektedir. Psikolojik iyi oluş ve iş tatmininin, performansın yordayıcıları olarak incelendiği çalışmada, psikolojik iyi oluşun iş tatmini ile iş performansı arasındaki ilişkide ılımlaştırıcı etkiye sahip olduğu (Wright & Cropanzano, 2000:87); psikolojik iyi oluş, iş tatmini, iş performansı ile işgören devri arasındaki ilişkilerin incelendiği diğer bir çalışmada, psikolojik iyi oluş ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişkinin olduğu ve psikolojik iyi oluşun, iş tatmini ile işgören devri arasındaki ilişkide ılımlaştırıcı rol oynadığı ve psikolojik iyi oluş düşük olarak gözlemlendiğinde, iş tatmini ile işgören devri arasındaki ilişkinin güçlü bir şekilde ve olumsuz olarak ortaya çıktığı (Wright & Bonett, 2007:149); psikolojik iyi oluşun iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkiye etkisinin incelendiği bir diğer çalışmada, psikolojik iyi oluş ve iş tatmini seviyeleri yüksek olan deneklerin, performans düzeylerinin de yüksek olduğu tespit edilmiştir (Wright vd., 2007:100). Psikolojik iyi oluş ve iş tatmini arasındaki ilişkinin, kişilik özelliklerinin dahil edilerek incelendiği bir çalışmada, psikolojik iyi oluşun farklı kişilik özelliklerine göre iş tatminini kısmen ya da tamamen açıkladığı (Jones vd., 2015:299), ayrıca, psikolojik iyi oluş ile iş tatmininin sonuç değişkenleri olarak ele alındığı ve bu iki değişkeni aynı yönde etkileyen öncüllerin incelendiği bazı çalışmalarda da; mesleki nitelikler ve dönüşümsel liderlik ile, iş tatmini ve psikolojik iyi oluş arasında açık ilişkiler olduğu sonucuna varılmıştır (McInerney vd., 2018:145; Nielsen vd., 2009:1241). Bu bulgulardan hareketle çalışmanın ilk hipotezi aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir:

*Hipotez 1 (H<sub>1</sub>): Serbest muhasebeci mali müşavirlerin psikolojik iyi oluşları, iş tatminlerini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.*

Örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara bakıldığında, çok sayıda araştırmaya ulaşmak mümkün olmaktadır. Genellikle örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisinin incelendiği araştırmalara rastlanmakta olup, iki değişken arasındaki karşılıklı ilişkiye ya da iş tatmininin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisine değinen çalışmalar da olduğu görülmektedir.

Örgütsel özdeşleşmenin ılımlaştırıcı etkisinin incelendiği bir çalışmada, örgütsel özdeşleşmenin, örgütsel adalet ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi değiştirdiği tespit edilmiştir (Yuan vd., 2016:193). Örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmalarda, örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini ile ilişkili olduğu, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmininin, işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin bulunduğu ortaya konulmuştur (Van Dick vd., 2004:356; De Moura vd., 2009:550). Örgütsel özdeşleşme, iş stresi ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin ve psikolojik sermayenin bu ilişkideki aracı rolünün incelenmesine yönelik yapılan bir çalışmada, örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu, bununla beraber, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik sermayenin, iş tatmini üzerinde pozitif etki ettiği sonucuna varılmıştır (Lu vd., 2015:15093).

Liderlik tarzları ile, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini değişkenleri arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmada, dönüşümcü liderliğin örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini üzerinde, etkileşimli liderlik ve örgütsel özdeşleşmenin ise iş tatmini üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkili olduğu tespit edilmiştir (Eren & Titizoğlu, 2014:293).

Örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisini araştıran diğer çalışmalarda yine, örgütsel özdeşleşmenin, iş tatmininin pozitif bir yordayıcısı olduğu ve iki değişken arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu tespit edilmiştir (Başar & Basım, 2015:672; Ceyhan vd., 2020:137; Li vd., 2015:188; Çirakoğlu, 2010:57). Chatman (1991) tarafından muhasebe uzmanları üzerinde yapılan bir çalışmada ise, örgütsel özdeşleşme ile bireylerin memnuniyet düzeyleri ve örgütte kalma niyetleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkiye rastlanmıştır (Dutton vd., 1994:245). Yüksek düzeyde örgütsel özdeşleşme, yüksek düzeyde işe sarılma ve iş tatmini ile sonuçlanırken, işten ayrılma niyetinin düşük düzeyde gerçekleşmesine de neden olmaktadır (Humphrey 2012:22; Aliyev, 2014:78). Araştırma sonuçlarından hareketle, aşağıdaki şekilde çalışmanın ikinci hipotezi geliştirilmiştir:

*Hipotez 2 (H<sub>2</sub>): Serbest muhasebeci mali müşavirlerin psikolojik iyi oluşlarının iş tatminleri üzerindeki etkisinde, örgütsel özdeşleşmenin moderatör rolü bulunmaktadır.*

Bireyin sahip olduğu statünün, iş tatmini üzerinde etkili olan faktörler arasında değerlendirildiği görülmektedir. Bireylerin statü dolayısıyla kendilerine gösterilen saygının, pozisyonun getirdiği ayrıcalıkların ve sahip olunan itibarın, bireyin önemli ihtiyaçlarının giderilmesine yardımcı olduğu ve duyulan tatmin seviyesini önemli şekilde artırdığı ifade edilmektedir (Kantar, 2010:63). Statü, konumu nedeniyle bireye biçilen değeri ifade ettiğinden, bireyi bütünsel olarak etkilemekte, sosyal etkileşimde bulunulan kişiler tarafından saygı ve takdir görmek, bireyde tatmin meydana getirmektedir (Yılmaz, 2014:16).

Serbest muhasebeci mali müşavirlerin, bir işverene bağlılık durumları değerlendirildiğinde, bağımsız çalışan meslek mensuplarının işveren statüsünde olduğu ve bir emir komuta altında olmadığı, bunun aksine bağımlı çalışan meslek mensuplarının ise bir işverene yani bir otoriteye bağlı olarak çalıştıkları görülmektedir. Literatürde, statü farklılıklarına göre tatmin düzeylerinin etkilenebildiğine ilişkin araştırma bulgularına rastlanmakta ve bu etkilenmenin bir sebebi olarak, 'mevcut işin başarıya ulaşmada uzun vadeli bir kariyer olarak görme eğiliminde olunması' gösterilmektedir. Lu vd. (2016:748)'nin araştırmasına göre, hat düzeyi çalışanlar ile yönetici konumunda olan kişilerin, bağlılık ve tatminleri arasında farklılıklar bulunduğu; yöneticilerin örgüte karşı duydukları tatmin seviyesinin, hat düzeyi çalışanlardan daha yüksek derecede ortaya çıktığı tespit edilmiştir.

Bu veriler doğrultusunda, bağımlı çalışan serbest muhasebeci mali müşavirler ile bağımsız çalışan serbest muhasebeci mali müşavirlerin özdeşleşme düzeylerine göre, farklı seviyelerde iş tatmini yaşayabilecekleri düşünülmekte ve buna yönelik iki farklı sonuç öngörülmektedir:

*Hipotez 3 (H<sub>3</sub>): Bağımsız çalışan serbest muhasebeci mali müşavirlerin psikolojik iyi oluşlarının iş tatminleri üzerindeki etkisi, bağımlı çalışanlara göre daha yüksek seviyede pozitif ve anlamlıdır.*

*Hipotez 4 (H<sub>4</sub>): Bağımsız çalışan serbest muhasebeci mali müşavirlerin psikolojik iyi oluşlarının iş tatminleri üzerindeki etkide, örgütsel özdeşleşmenin moderatör rolü, bağımlı çalışanlara göre daha yüksek seviyede pozitif ve anlamlıdır.*

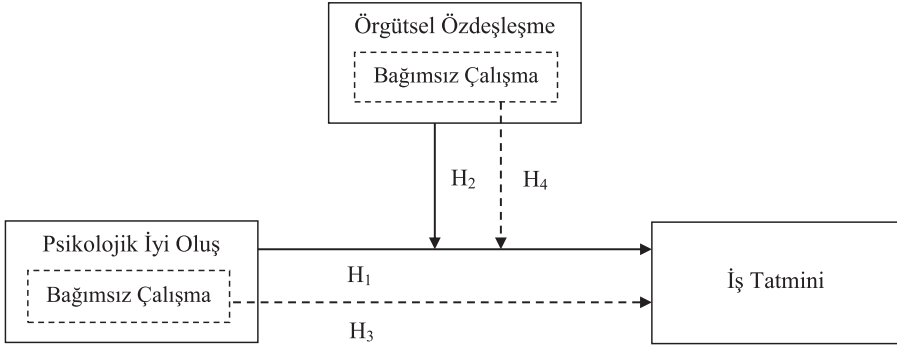


## 2. YÖNTEM

### 2.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Araştırmada, serbest muhasebeci mali müşavirlerin psikolojik iyi oluşlarının iş tatminleri üzerinde etkisinin olup olmadığı ve bu etkide örgütsel özdeşleşmenin moderatör rolünün bulunup bulunmadığı araştırılmak istenmektedir. Değişkenler arasındaki bu ilişkilerin, bağımsız çalışan serbest muhasebeci mali müşavirler üzerinde daha yüksek seviyelerde gerçekleşmesi beklenmektedir.

Birinci bölümde verilen hipotezler doğrultusunda oluşturulan araştırma modeli, Şekil.1'de gösterildiği üzere:



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

### 2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma, İstanbul ili sınırlarında bağımlı ya da bağımsız olarak çalışan serbest muhasebeci mali müşavirleri kapsamaktadır. Katılımcılara kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılarak, anket formlarına elden ya da internet üzerinden cevaplar alınmıştır. Araştırma kapsamında 130 kişiden eksiksiz şekilde tamamlanmış veri seti elde edilmiştir.

Verilerin analizine geçilmeden önce normallik varsayımları kontrol edilmiştir. Bu varsayımlar sırasıyla, Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro Wilk istatistik değerlerinin kıyaslanması, çarpıklık ve basıklık değerleri ve q-q plot grafiklerinin yorumlanması ile sağlanmıştır. Yapılan bu analizler sonucunda, verilerin normal dağılıma uygun olduğu tespit edilmiştir.

### 2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin elde edilmesinde anket yönteminden yararlanılmıştır. Anket formu dört bölümden oluşacak şekilde tasarlanmış ve katılımcılara ilk üç bölümde psikolojik iyi oluş, örgütsel özdeşleşme ve iş tatminine yönelik sorular yöneltilmiş ve bu sorulara ilişkin cevapların beşli Likert yöntemine göre (1. Kesinlikle Katılmıyorum, 2. Katılmıyorum, 3. Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4. Katılıyorum ve 5. Kesinlikle Katılıyorum) verilmesi istenmiştir. Anket formunun son bölümünde ise demografik değişkenlere yönelik sorular yöneltilerek, katılımcıların cinsiyetleri, medeni durumları, yaşları, eğitimleri, çalışma şekilleri, mevcut çalıştıkları işteki deneyimleri ve toplam deneyimleri tespit edilmeye çalışılmıştır.

Ölçeklerin geçerliklerini ortaya çıkarmak için keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Bu amaçla Principle Components ve Varimax faktör rotasyon yöntemleri kullanılarak verilere faktör analizi uygulanmıştır. Uygulanan ölçeklerin güvenilirliğini ortaya koymak için ise, katılımcıların verdikleri cevaplar doğrultusunda, elde edilen verilere güvenilirlik analizleri uygulanmış ve bu analizde Cronbach's Alpha Katsayısı kullanılmıştır.

### 2.3.1. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği

Anketin ilk bölümünde, araştırmanın bağımsız değişkeni olan psikolojik iyi oluşun ölçülmesi amacıyla Tennant vd. (2007:7) tarafından geliştirilen, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Keldal (2015:115) tarafından yapılmış olan "Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği"ne yer verilmiştir. Ölçek, "Açık ve net bir biçimde düşünabiliyorum", "Kendime güveniyorum", "Kendimden memnunum" vb. şeklinde 14 ifade ve tek boyuttan oluşmaktadır.

Psikolojik iyi oluş ölçeği doğrultusunda, katılımcılardan elde edilen veriler ile yapılan güvenilirlik analizi sonrasında Cronbach's Alpha değerinin ,892 bulunduğu ve bu oranın yüksek derecede güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

### 2.3.2. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Araştırmanın moderatör değişkeni olan örgütsel özdeşleşmenin ölçümü amacıyla Mael & Ashforth (1992:122) tarafından geliştirilen ve "İşyerim hakkında konuşurken genellikle "biz" ifadesini kullanırım" vb. şeklinde 6 ifade ve tek boyuttan oluşan "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması, Tak & Aydemir (2004:61) tarafından yapılmış ve ölçeğe ilişkin sorulara anketin ikinci bölümünde yer verilmiştir.

Örgütsel özdeşleşme ölçeğine ilişkin katılımcıların verdikleri cevaplar doğrultusunda yapılan güvenilirlik analizi ile Cronbach's Alpha değeri ,652 bulunmuş ve bu oranın oldukça güvenilir olduğu görülmüştür.

### 2.3.3. İş Tatmini Ölçeği

Anketin üçüncü bölümü, araştırmanın bağımlı değişkeni olan iş tatmininin ölçülmesine ilişkin sorulara ayrılmıştır. İş tatmininin incelenmesinde Brayfield & Rothe (1951:309) tarafından geliştirilen ve "Mutluluğu işimdeyken buluyorum" vb. şeklinde 5 ifade ve tek boyuttan oluşan "İş Tatmini Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeğe ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması, Bilgin (1995) tarafından yapılmıştır (Alan vd., 2010:29). Ölçekte yer alan 4. ve 5. maddeler ters işaretli (reverse) olup, analizde yeniden kodlanmış ve benzer yönde dönüştürülerek işleme tabi tutulmuşlardır.

Katılımcılardan alınan cevaplar doğrultusunda iş tatmini ölçeğine ilişkin yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha değeri ,793 bulunmuş ve bu oranın oldukça güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin yapılan analizlerde, Kaiser Meyer Olkin (KMO) değeri psikolojik iyi oluş ölçeği için 0,890, örgütsel özdeşleşme ölçeği için 0,591 ve iş tatmini ölçeği için 0,773 olarak bulunmuştur. Böylece örneklem sayısının, verilere faktör analizi uygulayabilmek için yeterli olduğu görülmüştür. Bartlett Küresellik testi sonucunda ise, değişkenler arasında anlamlı düzeyde yüksek ilişki bulunduğu ve verilerin faktör analizi uygulamak için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır ( $p<0,05$ ). Bununla birlikte, "psikolojik iyi oluş" boyutunun toplam varyansın %64,01'ini, "örgütsel özdeşleşme" boyutunun toplam varyansın %55,17'sini ve "iş tatmini" boyutunun toplam varyansın %55,31'ini açıkladığı tespit edilmiştir.

### 3. BULGULAR

#### 3.1. Demografik Bulgular

Araştırma kapsamındaki 130 katılımcının demografik özellikleri incelendiğinde, erkek (%64.6), evli (%70.8) ve 30-39 yaşları arasındaki (%41.5) katılımcıların çoğunlukta olduğu ve çoğunlukla lisans düzeyinde bir eğitime sahip olduğu (%74.6) görülmektedir. Çalışma türüne göre katılımcıların eşit düzeyde dağıldıkları (%50-50), katılımcıların önemli bir bölümünün mevcut işyerindeki çalışma süresinin 10 yıl ve üzerinde (%47.7) ve iş hayatında geçirilen toplam sürenin de 10 yıl ve üzerinde (%85.4) olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

#### 3.2. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Katılımcılardan elde edilen veriler korelasyon analizine tabi tutulmuş ve bu doğrultuda değişkenler arası ilişkiler ortaya konulmuştur. Buna göre, değişkenler arasındaki ilişkilerde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu, psikolojik iyi oluş durumu ile örgütsel özdeşleme arasındaki ilişkinin düşük düzeyde ve pozitif yönlü ( $r=.296$ ,  $p<.01$ ); psikolojik iyi oluş ile iş tatmini arasındaki ilişkinin orta düzeyde ve pozitif yönlü ( $r=.509$ ,  $p<.01$ ) ve son olarak, örgütsel özdeşleme ile iş tatmini arasındaki ilişkinin ise düşük düzeyde ve pozitif yönlü ( $r=.214$ ,  $p<.05$ ) olduğu bulunmuştur.

#### 3.3. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırma hipotezlerinin doğruluğunu sınamak için regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Tablo 1'de modelin tahmini sonucu elde edilen parametre ve buna ilişkin t değeri gösterilmektedir. Kurulan modelde bağımsız değişken olan psikolojik iyi oluş halinin bağımlı değişkeni yani iş tatminini açıklama oranının %26 olduğu görülmüştür. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisine bakıldığında anlamlılık değerinin  $p=0.00<0.01$  olması nedeniyle modele konu edilen bağımsız değişken psikolojik iyi oluşun iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür. Bu etki, standardize edilmiş  $\beta$  katsayıları ile incelenmiş olup ( $\beta =.509$ ;  $p<0,01$ ), psikolojik iyi oluş durumunda meydana gelen 1 birimlik değişimin iş tatminini %50,9 oranında arttırdığı görülmüştür.

**Tablo 1. Psikolojik İyi Oluşun İş Tatmini Üzerindeki Etkisi**

Bağımlı Değişken: İş Tatmini					
Bağımsız Değişkenler	Standardize Edilmemiş $\beta$	Standart Hata	Standardize Edilmiş $\beta$	t	P
Sabit	1.371	.331		4.141	.00
Psikolojik İyi Oluş	.582	.087	.509	6.684	.00

$R=.51$   $R^2=.26$

Tablo 2'de psikolojik iyi oluşun iş tatmini üzerindeki etkisinde, örgütsel özdeşleşmenin moderatör rolü incelenmiştir. Bu kapsamda SPSS process uzantısı eklenerek, Hayes teoremine göre Model 1 seçilerek ilgili analiz yapılmıştır. F değeri anlamlı olduğundan ( $F=21,1986$ ;  $p<0,01$ ) modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Bağımsız değişken ve moderatörün modeli açıklama oranının %33,5 olduğu görülmektedir. LLCI ve ULCI değerlerine bakıldığında bu aralıkların modelin anlamlılığı bazında moderatör

( $p=0.0003<0,01$ ) ve örgütsel özdeşleşme ( $p=0.0011<0,01$ ) yönünde anlamlı olduğu görülmektedir.

Moderatör etkisi incelendiğinde katsayılarından elde edilen sonuçlara göre serbest muhasebeci mali müşavirlerin psikolojik iyi oluşlarının iş tatminleri üzerindeki etkisinde, örgütsel özdeşleşmenin moderatör rolünün pozitif yönlü bir etkisinin bulunduğu gözlemlenmiştir. ( $\beta =,3449$ ;  $p<0,01$ ). Moderatör değişken olan örgütsel özdeşleşmenin ilişkiye dahil edilmeden önceki açıklama düzeyiyle ilişkiye dahil edildikten sonra açıklama düzeyi arasındaki farkın ise %7 olduğu görülmektedir ( $R^2$  Değişimi= ,0722).

**Tablo 2. Psikolojik İyi Oluşun İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Moderatör Rolü**

Bağımlı Değişken: İş Tatmini								
Model Özeti								
R	R-Sqr ( $R^2$ )		MSE	F		df1	df2	p
,5792	,3354		,3776	21,1986		3,0000	126,00	,0000
Model Açıklaması								
	N	Katsayı	se	t	p	LLCI	ULCI	$R^2$ De
Sabit		5,1608	1,1453	4,51	,0000	2,8942	7,4274	
Örgütsel Özdeşleşme	130	-1,1605	,3477	-3,34	,0011	-1,8487	-,4724	
Psikolojik İyi Oluş	130	-,5641	,3156	-1,79	,0763	-1,1887	,0604	
Etkileşim	130	,3449	,0932	3,70	,0003	,1604	,5293	,0722

Tablo 3'te modelin bağımlı ve bağımsız çalışan serbest muhasebeci mali müşavirler açısından sınanmasına ilişkin değerler gösterilmektedir. Bağımsız çalışanların psikolojik iyi oluş halinin iş tatminlerini açıklama oranının % 56,5; bağımlı çalışanların ise % 47,4 olduğu görülmüştür. Bağımsız ve bağımlı çalışanların psikolojik iyi oluşlarının iş tatmini üzerindeki etkisine bakıldığında anlamlılık değerlerinin  $p=0.00<0.01$  olması nedeniyle her iki çalışma türü için de psikolojik iyi oluşun iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür. Bu etki, standardize edilmiş  $\beta$  katsayıları ile incelenmiş olup, bağımsız çalışanların psikolojik iyi oluş durumunda meydana gelen 1 birimlik değişimin iş tatminini %56,5 oranında arttırdığı ( $\beta =,565$ ;  $p<0,01$ ) ve bağımsız çalışma türünde psikolojik iyi oluşun modelin % 32 'ini açıkladığı; bağımlı çalışanların psikolojik iyi oluş durumunda meydana gelen 1 birimlik değişimin iş tatminini %47,4 oranında arttırdığı ( $\beta =,474$ ;  $p<0,01$ ) ve bağımlı çalışma türünde psikolojik iyi oluşun modelin % 22,4' ünü açıkladığı görülmüştür.

**Tablo 3. Çalışma Türüne Göre Psikolojik İyi Oluşun İş Tatmini Üzerindeki Etkisi**

Bağımlı Değişken: İş Tatmini						
Bağımsız Değişkenler	Standardize Edilmemiş $\beta$	Standart Hata	Standardize Edilmiş $\beta$	t-Değeri	Anlamlılık Düzeyi	R <sup>2</sup>
Bağımsız Çalışan Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler						,320
Sabit	,695	,527		1,319	,192	
Psikolojik İyi Oluş	,754	,139	,565	5,440	,000**	
Bağımlı Çalışan Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler						,224
Sabit	1,786	,427		4,180	,000**	
Psikolojik İyi Oluş	,479	,112	,474	4,267	,000**	

Tablo 4'te çalışma türüne göre psikolojik iyi oluşun iş tatmini üzerindeki etkisinde, örgütsel özdeşleşmenin moderatör rolü incelenmiştir. F değerleri anlamlı olduğundan (F=10,2263 ve F=10,5425; p<0,01) her iki çalışma türüne göre modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Bağımlı çalışma türünde bağımsız değişken ve moderatörün modeli açıklama oranının %33,46 olduğu; LLCI ve ULCI değerlerine bakıldığında bu aralıkların modelin anlamlılığı bazında moderatör (p=0.0031<0,01) ve örgütsel özdeşleşme (p=0.0091<0,05) yönünde anlamlı olduğu görülmektedir. Moderatör etkisi incelendiğinde katsayılarından elde edilen sonuçlara göre bağımlı serbest muhasebeci mali müşavirlerin psikolojik iyi oluşlarının iş tatminleri üzerindeki etkisinde, örgütsel özdeşleşmenin moderatör rolünün pozitif yönlü bir etkisinin bulunduğu gözlemlenmiştir. ( $\beta$  =,3355; p<0,01).

Bağımlı çalışma türünde moderatör değişken olan örgütsel özdeşleşmenin modeldeki ilişkiye dahil edilmeden önceki açıklama düzeyiyle ilişkiye dahil edildikten sonra açıklama düzeyi arasındaki farkın ise % 10,32 olduğu görülmektedir (R<sup>2</sup> Değişimi= ,1032). Bağımsız çalışma türünde bağımsız değişken ve moderatörün modeli açıklama oranının %34,14 olduğu; LLCI ve ULCI değerlerine bakıldığında bu değerlerin -,6401 ve ,9655 şeklinde değiştiği ve modelin anlamlılığı bazında bu aralıkların moderatör (p=0.6867>0,05) ve örgütsel özdeşleşme (p=0.7853<0,05) yönünde ve anlamlı olmadıkları görülmektedir. Özetle, moderatör etkide araştırma modelinin bağımlı çalışma türünde anlamlı ve pozitif yönlü etkili fakat bağımsız çalışma türünde anlamsız olduğu görülmektedir.

**Tablo 4. Çalışma Türüne Göre Psikolojik İyi Oluşun İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Moderatör Rolü**

Bağımlı Değişken: İş Tatmini								
R	R-Sqr (R <sup>2</sup> )	MSE	F	df1	df2	P		
,5785	,3346	,3800	10,2263	3,0000	61,0000	,0000		
Bağımlı Çalışan Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler için Model Açıklaması								
	N	Katsayı	se	t	p	LLCI	ULCI	R <sup>2</sup> De
Sabit		5,1597	1,2342	4,1807	,0001	2,6918	7,6276	
Örgütsel Özdeşleşme	65	-1,0998	,4082	-2,6939	,0091	-1,9161	-,2834	
Psikolojik İyi Oluş	65	-,5875	,3527	-1,6659	,1009	-1,2927	,1177	
Etkileşim	65	,3355	,1091	3,0764	,0031	,1174	,5536	,1032

R	R-Sqr (R <sup>2</sup> )	MSE	F	df1	df2	P		
,5843	,3414	,3959	10,5425	3,0000	61,0000	,0000		
Bağımsız Çalışan Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler için Model Açıklaması								
	N	Katsayı	se	t	p	LLCI	ULCI	R <sup>2</sup> De
Sabit		2,2822	5,8957	,3871	,7000	-9,5071	14,0715	
Örgütsel Özdeşleşme	65	-,4389	1,6041	-,2736	,7853	-3,6465	2,7687	
Psikolojik İyi Oluş	65	,1663	1,4756	,1127	,9106	-2,7844	3,1170	
Etkileşim	65	,1627	,4015	,4052	,6867	-,6401	,9655	,0018

#### 4. TARTIŞMA

Araştırma, serbest muhasebeci mali müşavirlerin psikolojik iyi oluşları ile iş tatminleri arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik gerçekleştirilmiştir. Analiz bulguları sonucunda, serbest muhasebeci mali müşavirlerin psikolojik iyi oluşlarının iş tatminlerini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği görülmüştür. Bununla birlikte örgütsel özdeşleşmenin, serbest muhasebeci mali müşavirlerin psikolojik iyi oluşlarının iş tatminleri üzerindeki etkisinde moderatör bir rolünün bulunduğu, ayrıca bağımsız çalışan serbest muhasebeci mali müşavirlerin psikolojik iyi oluşlarının iş tatminleri üzerindeki etkisinin, bağımlı çalışanlara göre daha yüksek seviyede pozitif ve anlamlı şekilde ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Bu verilere göre araştırmanın H1, H2 ve H3 hipotezleri kabul edilmiştir.

Araştırma verilerinden elde edilen en çarpıcı sonuç, moderatör etkide bağımsız ve bağımlı çalışan katılımcılar bağlamında modelin desteklenmemesi olmuştur. Araştırma modelinin moderatör etkide bağımlı çalışma türünde anlamlı ve pozitif yönlü etkili fakat bağımsız çalışma türünde anlamsız olduğu görülmüştür. Bu sonuçla, bağımsız çalışan serbest muhasebeci mali müşavirlerin psikolojik iyi oluşlarının iş tatminleri üzerindeki etkide, örgütsel özdeşleşmenin moderatör rolünün, bağımlı çalışanlara göre daha yüksek seviyede pozitif ve anlamlı olduğu öngörüsü desteklenmemiş, dolayısıyla H4 hipotezi reddedilmiştir. Bu bulgu, pratik ve teorik açıdan şaşırtıcı olduğu gibi, farklı yorumlar getirilmeye de açıktır. Bağımsız çalışan yani kendi işi ve işyerine sahip olan bireylerin, kurulan modelde bağımlı çalışanlara göre anlamsız sonuç vermesi, bu durumun mesleki özellikler açısından yorumlanabileceğini düşündürmektedir. Muhasebe mesleğinin statik ve durağan özelliklere

sahip olması ile birlikte, bağımsız çalışanlar tarafından mükelleflerin (bir nevi müşterilerin) bir işveren gibi görülebilmesi ve mükelleflere bağlılık ile birlikte bu durumun bir otorite şeklinde hissedilmesi söz konusu olmaktadır. Dolayısıyla araştırma kapsamında katılımcıların özdeşleşme durumlarının örgüt boyutundan daha çok meslekle özdeşleşmeye doğru kayma yaşadığı bu nedenle sonucun farklılaştığı düşünülebilir.

Muhasebe mesleği, yapısında mekanik işleyişler barındıran ve bu işleyişte stresin yüksek düzeyde hissedildiği bir meslek olarak karşımıza çıkmaktadır. Stresin pozitif kişilik özelliklerini etkilediği (Harding vd., 2019:589) ve bireylerin psikolojik iyi oluşlarına zarar verdiği (Xiang vd., 2019:284), bununla birlikte çalışma koşullarının (işin türü, aşırı iş yükü), çalışma ortamının özelliklerinin (fiziksel, örgütsel, kültürel) ve işteki ilişkilerin iyi oluş üzerinde etkili olduğu belirtilmektedir (Tesi vd., 2019:4; Jackman vd., 2020). Bu anlamda, stresli bir meslek olan muhasebenin bireylerin iş hayatları üzerinde oldukça büyük etkiye sahip olabileceği, muhasebe mesleğini icra eden bireylerin iyi oluşlarının da bu mesleki özellikler çerçevesinde incelenmesinin oldukça önemli olduğu düşünülmektedir.

## **SONUÇ**

Bu çalışmada, muhasebe meslek mensuplarının psikolojik iyi oluş durumlarının belirlenmesine yönelik bir çalışma gerçekleştirilmekte ve buna dair literatürde yeterli çalışma olmadığı görülmektedir. Araştırma kapsamında serbest muhasebeci mali müşavirlerin incelenmesi literatür açısından bir boşluğun doldurulmasına olanak vermekle birlikte, mesleki özelliklerin bireysel etkilerinin gösterilmesi açısından da pratik katkılar sağlamaktadır.

Araştırmadan elde edilen bulgular, meslek mensuplarına ilişkin önemli ipuçları vermektedir. Araştırma problemine dair yapılan incelemeler sonrasında, beklenen sonuçların elde edilemediği görülmektedir. Bu durum, muhasebe mesleği dinamiklerinin bireysel ve örgütsel etkileri bakımından daha fazla araştırılması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Bu çalışmanın sınırlılığı, çalışma örnekleminin İstanbul ilinde bağımlı ya da bağımsız olarak çalışan serbest muhasebeci mali müşavirlerden oluşması ve örneklem grubundan dolayı araştırma sonuçlarının genellenememesidir. Gelecek çalışmalarda örneklem seçiminin genişletilmesi, bununla birlikte daha farklı coğrafi bölgelerden serbest muhasebeci mali müşavirin katılımlarının sağlanarak, daha büyük gruplar üzerinde incelemeler yapılması önerilmektedir.

## **THE MODERATOR ROLE OF ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION IN THE EFFECT OF THE PSYCHOLOGICAL WELL-BEING ON JOB SATISFACTION OF THE CERTIFIED PUBLIC ACCOUNTANTS: THE ISTANBUL CASE**

### **1. INTRODUCTION**

Occupational differences of individuals can affect the job and working conditions as well as the well-being of individuals in a positive or negative sense, and it is seen that the stress factor that occurs during this interaction is interpreted in a very relevant way, especially in terms of the accounting profession.

Job satisfaction, which expresses the satisfaction of individuals with their organizations, is seen as a highly desirable situation both for individuals who spend a significant part of their

time in the workplace and for organizations aiming to obtain positive outputs in return for bearing certain costs. In addition, the identification process, which enables the realization of common goals and results in job satisfaction of the individual, provides cognitive and emotional commitment to the organization and shapes the individual's behavior in the direction of organizational interests.

In line with this information, it is thought that the concept of psychological well-being positively affects the job satisfaction of the individual, and for this purpose, the moderator role of organizational identification in the effect of psychological well-being on job satisfaction is examined in the study.

## 2. METHODOLOGY

The research includes independent accountants and financial advisors working independently or independently within the borders of Istanbul. In this context, a complete data set was obtained from 130 people. The survey method was used to obtain the research data.

Before proceeding to the analysis, it was determined that the data were suitable for normal distribution and the scales used were valid and reliable (KMO value for psychological well-being 0.890 and  $\alpha = .892$ ; KMO value for organizational identification was 0.591 and  $\alpha = .652$ ; KMO value for job satisfaction 0.773 and  $\alpha = .793$ ).

## 3. RESULTS

The data obtained from the participants were subjected to correlation analysis. After analysis, it was determined that there were statistically significant differences in the relationships between variables ( $r = .296$ ,  $p < .01$  for psychological well-being and organizational identification;  $r = .509$ ,  $p < .01$  for psychological well-being and job satisfaction; organizational identification. for job satisfaction with  $r = .214$ ,  $p < .05$ ).

Regression analyzes were conducted to test the accuracy of the research hypotheses. In the model established, it was seen that psychological well-being had a significant effect on job satisfaction ( $\beta = .509$ ;  $p < .01$ ). In the effect of psychological well-being on job satisfaction, when the moderator role of organizational identification was examined, it was found that the model as a whole was significant ( $F = 21.1986$ ;  $p < .01$ ) and there was a positive effect ( $\beta = .3449$ ;  $p < .01$ ). ; The ranges of LLCI and ULCI values were found to be significant in terms of moderator ( $p = 0.0003 < .01$ ) and organizational identification ( $p = 0.0011 < .01$ ) on the basis of the significance of the model. When the model was tested in terms of dependent and independent working participants, the rate of explaining the job satisfaction of the psychological well-being of independent workers was 56.5% ( $\beta = .565$ ;  $p < .01$ ), and 47.4% of dependent employees ( $\beta = .474$ ;  $p < .01$ ).

In the effect of psychological well-being on job satisfaction, the moderator role of organizational identification was examined according to the study type, and the moderator effect was positive in the dependent study type ( $\beta = .3355$ ;  $p < .01$ ); LLCI and ULCI values are significant in terms of moderator ( $p = 0.0031 < .01$ ) and organizational identification ( $p = 0.0091 < .05$ ) on the basis of the significance of the model; In the independent study type, LLCI and ULCI values changed as -, 6401 and, 9655, and based on the significance of the model, these intervals were found to be moderator ( $p = 0.6867 > .05$ ) and organizational identification ( $p = 0.7853 < .05$ ) and were not significant.



#### **4. DISCUSSION**

The analysis findings showed that the psychological well-being of independent accountant financial advisors positively and significantly affected their job satisfaction, organizational identification and moderator role in this effect, and that this moderator effect appeared at a higher level in positive and significant way in independent working participants compared to dependent employees. H1, H2 and H3 hypotheses were accepted.

It was observed that the research model was significant and positively effective in the moderator effect dependent study type but insignificant in the independent study type. The prediction that the moderator role of organizational identification is at a higher level positive and meaningful compared to dependent employees in the effect of the psychological well-being of independent accountant financial advisors on job satisfaction was not supported and hence the H4 hypothesis was rejected. This situation can be interpreted as the fact that the accounting profession has static and static features, however, independent employees can see taxpayers as an employer and feel an authority against taxpayers. In addition, it can be thought that the identification status of the participants has shifted from the dimension of the organization towards identification with the profession and therefore the result is different.

#### **CONCLUSION**

In the research, a study is carried out to determine the psychological well-being of certified public accountants. While the absence of a study in this context allows filling a gap in the literature, practical contributions are also provided in terms of showing the individual effects of professional characteristics.

This study is limited due to the fact that the study sample consists of independent accountants working independently or independently in the city of Istanbul and the research results cannot be generalized due to the sample group, and it is recommended to expand the sample selection in future studies and to recruit participants from different geographical regions.

## KAYNAKÇA

- Akbaş, T. T. & Çetin, A. (2015). İş Tatmini ve Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, c.16, s.1, 81-101.
- Alan, A. A., Ehtiyar, V. R. & Ömüriş, E. (2010). Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Hırsızlık Sorunsalı: Antalya, Kundu Örneği. 11. Ulusal Turizm Kongresi Bildirileri, 2-5 Aralık 2010. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi, 26-34.
- Aliyev, Y. (2014). Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ashforth, B. E. & Mael, F. A. (1996). Organizational Identity and Strategy as a Context for the Individual. *Advances in Strategic Management*, No.13, 19-64.
- Asunakutlu, T. & Avcı, U. (2010). Aile İşletmelerinde Nepotizm Algısı ve İş Tatmini İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, c.15, s.2, 93-109.
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research and Practice*, Vol.3, No.4, 77-86.
- Başar, U. & Basım, N. (2015). Effects of Organizational Identification on Job Satisfaction: Moderating Role of Organizational Politics. *Yönetim ve Ekonomi*, c.22, s.2, 663-683.
- Brayfield, A. H. & Rothe, H. F. (1951). An Index of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, Vol.35, No.5, 307-311.
- Cenkseven, F. & Akbaş, T. (2007). Üniversite Öğrencilerinde Öznel ve Psikolojik İyi Olmanın Yordayıcılarının İncelenmesi, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, c.3. s.27:43-65.
- Ceyhan, S., Gönüllü, H., Çiçek, H., & Bektaş, M. (2020). Örgütsel Özdeşleşmenin İş Tatminine Etkisi: Burdur İlinde Bir Araştırma, *Yönetim ve Ekonomi*, c.27, s.1, 129-143.
- Cheney, G. & Tompkins, P. K. (1987). Coming to Terms with Organizational Identification and Commitment. *Central States Speech Journal*, Vol.38, No.1, 1-15.
- Çakınberk, A., Derin, N. & Demirel, E. T. (2011). Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Bağlılıkla Biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli Özel Eğitim Kurumları Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, c.3, s.1, 89-121.
- Çırakoğlu, H. (2010). Örgütsel Özdeşleşme ve İş Doyumu İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- De Moura, G. R., Abrams, D., Retter, C., Gunnarsdottir, S. & Ando, K. (2009). Identification as an Organizational Anchor: How Identification and Job Satisfaction Combine to Predict Turnover Intention. *European Journal of Social Psychology*, Vol.39, No.4, 540-557.
- Diener, E. (2000). Subjective Well-Being. *American Psychologist*, Vol.55, No.1, 34-43.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, Vol.125, No.2, 276-302.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M. & Harquail, C. V. (1994). Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly*, No.39, 239-263.
- Erdoğan, İ. (1997). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul: Dönence Yayınları.
- Eren, M. Ş. & Titizoğlu, Ö. Ç. (2014). Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Tarzlarının Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Üzerindeki Etkileri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, c.14, s.27, 275-303.
- Gao, J. & McLellan, R. (2018). Using Ryff's Scales of Psychological Well-Being in Adolescents in Mainland China, *BMC Psychology*, Vol. 6, No.17, 1-8.

- Gautam, T., Van Dick, R., & Wagner, U. (2004). Organizational Identification and Organizational Commitment: Distinct Aspects of Two Related Concepts, *Asian Journal of Social Psychology*, No.7, 301-315.
- Harding, T., Lopez, V., & Klainin-Yobas, P. (2019). Predictors of Psychological Well-Being among Higher Education Students, *Psychology*, No. 10, 578-594.
- Hogg, M. A., Sherman, D. K., Dierselhuis, J., Maitner, A. T. & Moffitt, G. (2007). Uncertainty, Entitativity, and Group Identification. *Journal of Experimental Social Psychology*, No.43, 135-142.
- Humphrey, A. M. (2012). Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behaviors: The Role of Organizational Identification. Yüksek Lisans Tezi. Kansas Emporia State University.
- Ilkım, N. Ş. & Derin, N. (2018). Algılanan İş Güvencesizliği, İş Tatmini ve Birey-Örgüt Uyumu Kavramları Arasındaki İlişkiler, *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, c.18, s.36, 238.254.
- Jackman, P., Coussens, A., Clay, G. & Henderson, H. (2019). *An Examination of Social Support, Personality and Psychological Wellbeing in Police Employees*. British Psychological Society Division of Occupational Psychology Annual Conference, 17 Jan 2019, Chester, UK.
- Jones, N., Hill, C. & Henn, C. (2015). Personality and Job Satisfaction: Their Role in Work-Related Psychological Well-Being. *Journal of Psychology in Africa*, Vol.25, No.4, 297-304.
- Kantar, H. (2010). *İşletmede Motivasyon*. İstanbul: Kum Saati Yayınları.
- Keldal, G. (2015). Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği'nin Türkçe Formu: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, c.3, s.1, 103-115.
- Khan, A.S., Khan, S., Nawaz, A., & Qureshi, Q.A. (2011). Theories of Job Satisfaction: Global Applications & Limitations, *Gomal University Journal of Research*, Vol. 26, No.2, 45-62.
- Li, Y., Fan, J. & Zhao, S. (2015). Organizational Identification as a Double-Edged Sword: Dual Effects on Job Satisfaction and Life Satisfaction. *Journal of Personnel Psychology*, Vol.14, No.4,182-191.
- Lu, L., Liu L., Sui, G. & 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 Environmental Research and Public Health*, No.12, 15088-15099.
- Lu, L., Lu, A. C. C., Gursoy, D., & Neale, N. R. (2016). Work Engagement, Job Satisfaction, and Turnover Intentions, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 28, No. 4, 737-761.
- Mael, F. A. & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior*, No.13, 103-123.
- McInerney, D. M., Korpershoek, H., Wang, H. & Morin, A. J. S. (2018). Teachers' Occupational Attributes and Their Psychological Wellbeing, Job Satisfaction, Occupational Self-Concept and Quitting Intentions. *Teaching and Teacher Education*, No.7, 145-158.
- Meléndez, J. C., Satorres, E., Cujíño, M. A., & Reyes, M. F. (2019). Big Five and Psychological and Subjective Well-Being in Colombian Older Adults, *Archives of Gerontology and Geriatrics*, Vol. 82, 88-93.

- Mert, İ. S. (2010). İş Tatmini Alt Boyutlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, c.9, s.2, 117-143.
- Mitchell, L. (2011). Job Satisfaction and Affective Events Theory: What Have We Learned in the Last 15 Years?, *Business Renaissance Quarterly*, Vol.6, No.2, 43-53.
- Nielsen, K., Yarker, J., Randall, R. & Munir, F. (2009). The Mediating Effects of Team and Self-Efficacy on The Relationship Between Transformational Leadership, and Job Satisfaction and Psychological Well-Being in Healthcare Professionals: A Cross-Sectional Questionnaire Survey. *International Journal of Nursing Studies*, No.46, 1236-1244.
- O'Reilly, C. & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior, *Journal of Applied Psychology*, Vol.71, No.3, 492-499.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Duygusal Olaylar Teorisi Çerçevesinde Pozitif ve Negatif Duygusallığın Alınan Örgütsel Adalet Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, c. 59, s. 3, 181-202.
- Özkalp, E. & Kirel, Ç. (2011). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Rafferty, A. E. & Griffin, M. A. (2008). Job Satisfaction in Organizational Research. *The SAGE Handbook of Organizational Research Methods*, Ch.12, 196-212.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being, *American Psychologist*, Vol.55, No.1: 68-78.
- Ryan, R. M., Huta, V. & Deci, E. L. (2008). Living Well: A Self-Determination Theory Perspective on Eudaimonia, *Journal of Happiness Studies*, No.9: 139-170.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological Well-Being in Adult Life. *Current Directions in Psychological Science*. Vol.4, No.4: 99-104.
- Ryff, C. D. & Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.69, No.4: 719-727.
- Scott, C. R., Corman, S. R. & Cheney, G. (1998). Development of Structural Model of Identification in the Organization. *Communication Theory*, Vol.8, No.3, 298-336.
- Sevimli, F. & İscan, Ö. F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, c.5, s.1, 55-64.
- Tajfel, H. (1982). Social Psychology of Intergroup Relations. *Annual Review of Psychology*, No.33, 1-39.
- Tak, B. & Aydemir, B. A. (2004). Örgütsel Özdeşleşme Üzerine İki Görgül Çalışma. 12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, 27-29 Mayıs 2004. Bursa: Uludağ Üniversitesi, 59-63.
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik İyi Oluş Ölçeği: Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, c.28. s.3: 374-384.
- Tennant, R., Hiller, L., Fishwick, R., Platt, S., Joseph, S., Weich, S., Parkinson, J., Secker, J. & Stewart-Brown, S. (2007). The Warwick-Dinburgh Mental Well-Being Scale (WEMWBS): Development and UK Validation. *Health and Quality of Life Outcomes*, Vol.5, No.63, 1-13.
- Tesi, A., Aiello, A., & Giannetti, E. (2019). The Work-Related Well-Being of Social Workers: Framing Job Demands, Psychological Well-Being, and Work Engagement, *Journal of Social Work*, Vol. 19, No.1, 1-21.

- Tüzün, İ. K. & Çağlar, İ. (2008). Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi. *Journal of Yasar University*, c.3, s.9, 1011-1027.
- Van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., Hauptmeier, M., Höhfeld, C., Moltzen, K. & Tissington, P. A. (2004). Should I Stay or Should I Go? Explaining Turnover Intentions with Organizational Identification and Job Satisfaction. *British Journal of Management*, Vol.15, No.4, 351-360.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of the Structure, Causes and Consequences of Affective Experiences at Work, *Research in Organizational Behavior: An Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews*, Vol.18, No.1, 1-74.
- Wright, T. A. & Bonett, D. G. (2007). Job Satisfaction and Psychological Well-Being as Nonadditive Predictors of Workplace Turnover. *Journal of Management*, Vol.33, No.2, 141-160.
- Wright, T. A. & Cropanzano, R. (2000). Psychological Well-Being and Job Satisfaction as Predictors of Job Performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.5, No.1, 84-94.
- Wright, T. A. & Cropanzano, R. (2004). The Role of Psychological Well-Being in Job Performance: A Fresh Look at an Age-Old Quest. *Organizational Dynamics*, Vol. 33, No.4, 338-351.
- Wright, T. A., Cropanzano, R. & Bonett, D. G. (2007). The Moderating Role of Employee Positive Well Being on the Relation Between Job Satisfaction and Job Performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.12, No.2, 93-104.
- Xiang, Z., Tan, S., Kang, Q., Zhang, B., & Zhu, L. (2019). Longitudinal Effects of Examination Stress on Psychological Well-Being and a Possible Mediating Role of Self-Esteem in Chinese High School Students, *Journal of Happiness Studies*, Vol. 20, No. 1, 283-305.
- Yılmaz, M. E. (2014). Social Identity and Social Conflicts. *Tesam Akademi Dergisi*, c.1, s.2, 137-151.
- Yuan, G., Jia, L. & Zhao, J. (2016). Organizational Identification Moderates the Impact of Organizational Justice on Job Satisfaction. *Work*, Vol.54, No.1, 189-195.
- Yüksel, İ. (2005). İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, c.6, s.2, 291-306.

<b>KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE</b>	<b>AÇIKLAMA / EXPLANATION</b>	<b>KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS</b>
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Nur BEDER
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Nur BEDER
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Nur BEDER
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Nur BEDER
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Nur BEDER