

Örgüt İkliminin Örgüt Temelli Özsaygı ve Öznel İyi Oluş Üzerindeki Etkisi: Kobi'ler Üzerinde Bir Araştırma

(The Effect of Organization Climate on Organization-Based Self-Esteem and Subjective Well-Being: A Research on SMEs)

Tahir AKGEMCI^a Aleem ABDUL-KAREEM^b Esra KIZILOĞLU^c

^a Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Konya, Türkiye. takgemci@selcuk.edu.tr

^b Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, Konya, Türkiye. aleemka1992@gmail.com

^c Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Konya, Türkiye. esraciftci@selcuk.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Örgüt iklimi Örgüt temelli özsaygı Öznel iyi oluş Gönderilme Tarihi 16 Ekim 2019 Revizyon Tarihi 20 Ocak 2020 Kabul Tarihi 7 Şubat 2020 Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	Amaç – Bu çalışmanın amacı, çalışanların örgüt iklimine ilişkin algılarının örgüt temelli özsaygı ve öznel iyi oluş üzerindeki etkisini belirlemektir. Yöntem – Çalışma Konya ilinde Büsan Organize Sanayi Bölgesi'nde Kobi çalışanları üzerinde (N:157) gerçekleştirilmiştir. Çalışma için birincil veri toplama aracı olan anket yöntemi uygulanmıştır. Uygulanan anket verileri SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Bulgular – Analiz sonuçları, örgüt ikliminin örgüt temelli özsaygı ve öznel iyi oluş üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca sonuçlar göstermiştir ki, örgüt temelli özsaygı öznel iyi oluş üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir. Tartışma – Kobi çalışanları üzerinde gerçekleştirilen bu çalışmada, örgüt ikliminin örgüt temelli özsaygı ve öznel iyi oluşuolumlu yönde etkilediği gözlenmiştir. Çalışanların örgüt içerisinde algıladıkları iklimin hem örgüte duydukları saygıyı, hemde birey olarak kendilerine ilişkin değerlendirmeleri etkileyebileceği görülmektedir. Bu anlamda çalışmanın alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.
ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Organization Climate Organization-Based Self-Esteem Subjective Well-Being Received 16 October 2019 Revised 20 January 2020 Accepted 7 February 2020 Article Classification: Research Article	Purpose – The aim of this study is to determine the effect of organizational climate perception on organizational self-esteem and subjective well-being. Design/methodology/approach – The study was conducted on SME employees (N: 157). in Busan Organized Industrial Zone in Konya The questionnaire method, which is the primary data collection tool, was applied for the study. Survey data were analyzed using SPSS program. Findings – The results of the analysis reveal that the organizational climate has a statistically significant and positive effect on organization-based self-esteem and subjective well-being. In addition, the results showed that organizational self-esteem has a statistically significant and positive effect on subjective well-being. Discussion – In this study conducted on SME employees, it was observed that organizational climate positively affected organizational self-esteem and subjective well-being. It is seen that the climate perceived by the employees within the organization can affect both their respect for the organization and their self-assessments. In this sense, the study is thought to contribute to the field.

Önerilen Atf/ Suggested Citation

Akgemci, T., Abdul-Kareem, A., Kızıloğlu, E. (2020). Örgüt İkliminin Örgüt Temelli Özsaygı ve Öznel İyi Oluş Üzerindeki Etkisi: Kobi'ler Üzerinde Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (1), 65-78.

1. GİRİŞ

Bir kavram olarak örgütsel iklim, işletme, psikoloji ve örgüt davranışı gibi çeşitli alanlardaki araştırmacıların dikkatini ve ilgisini çekmiştir. Bu araştırmacılar, örgütsel iklime kendi alanlarıyla ilgili çeşitli bakış açılarından ve koşullardan yaklaşmışlardır. İşletme bağlamında örgütsel iklim, kuruluş ortamında örgütlenme süreçleri, politikaları, prosedürleri, liderlik, karar verme ve uygulamalarla ilgili algıları, eylemleri ve düşünceleri etkileyen iş ortamındaki atmosferi tanımlamaktadır. Organizasyondaki bireylerin ve grupların etkileşim içinde olmalarını ve organizasyon amaçlarına ulaşmak için çalışmalarını etkiler. Örgütsel iklimi oluşturan çeşitli unsurlar vardır. Bu unsurlar arasında yapı, politikalar, sistemlerin karmaşıklığı, yetki zinciri, özdeşlik ve standartlar bulunur. Örgüt iklimi, çalışanların özsayıgı düzeyini ve örgütteki iyi oluş düzeyini belirleme potansiyeli olan önemli bir faktördür. Örgüt iklimi özsayıgı etkileme eğilimindedir, ancak bu konudaki araştırmalar oldukça yetersizdir (Pierce ve Gardner, 2004:592).

Örgüt temelli özgsayıgı (ÖTÖ), bir bireyin, bir örgüt üyesi olarak yetkin, önemli, güvenilir, işbirliğine açık ve değerli biri olarak kendisine inanma eğilimidir. Bir çalışanın iyi bir örgüt ortamında iyi muamele görmesi ve benzer pozisyonlardaki çalışanlardan daha yüksek ücret kazanması durumunda, kurum içindeki algılanan pozisyonunu iyileştirir ve daha yüksek ÖTÖ ile sonuçlanır (Gardner vd., 2004:309). Örgüt iklimi örgütün genel atmosferini çalışanlara aktarır, böylece onların memnuniyetini, özsayıgısını ve davranış biçimini etkileme eğilimi gösterir (Lawler, 1992).

Bir insanın özsayıgısı, göstereceği davranış veya tutum türünün önemli bir yordayıcısı olabilir. Özsayıgısını teşvik eden iyi ve olumlu bir atmosfere sahip bir örgütteki üyelerin sorumluluklarına ve bir bütün olarak kuruma karşı olumlu tutum göstermeleri daha olasıdır. Ek olarak, bir örgüt ikliminin niteliği ve özellikleri, örgütsel üyelerin öznel iyi oluşlarını (ÖİO) etkileme eğilimindedir (Burns ve Machin, 2013:314).

Söz konusu değerlendirmeler ışığında bu çalışmada örgüt ikliminin örgüt temelli özsayıgı ve öznel iyi oluş üzerindeki etkisi incelenmeye çalışılacaktır. Söz konusu değişkenleri bir arada inceleyen başka çalışmaların olamaması nedeniyle çalışmanın alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışmanın ülkemizin ekonomik anlamda kalkınmasında rol oynayan Kobiler üzerinde gerçekleştirilmesi ise çalışmanın ilgili litaretüre sağlayacağı bir başka katkıdır.

2. Kuramsal Çerçeve

2.1 Örgüt İklimi

Örgüt iklimi, iki terimi birleştiren bir kavramdır. Bunlar "örgüt" ve "iklim" dir. Örgüt, bir grup insan belirli bir hedefe ulaşmak için planlı bir düzenleme ile bir araya getirildiğinde gerçekleşir (Robbins vd., 2013). İşletme literatüründe "iklim", ise bir örgütün üyelerinin bir örgütün çevresel faktörlerini nasıl değerlendirdiğini açıklayan bir kavramdır (Büfe, 2011:109).

Lewin (1951:32), örgüt iklimini, bireyin fonksiyonu ve örgütsel çevre ile etkileşimi olarak ifade etmektedir. Bir konsept olarak örgüt iklimi Litwin ve Stringer (1968)'in motivasyon ve örgütsel iklimi üzerine yazdığı çalışmasını yayınladıktan sonra popülerliğini tam anlamıyla kazanmıştır. Litwin ve Stringer (1968:45-46), örgütsel iklimini, bir çalışma ortamında yaşayan veya hizmetlerini sunan kişilerin doğrudan veya dolaylı olarak algıladığı onların davranış ve motivasyona etki edeceği varsayılan ölçülebilir tüm özellikler kümesi olarak tanımlamaktadır. Örgütsel iklime yeni bir yaklaşım getirme çabasında olan Aishwarya ve Ramasundaram (2012:353) ise kavramı, bir örgütte iş ortamı ve değerleri ile daha fazla ilişkili olan sürekli davranış biçimi, duygular, tutumlar ve görgü şeklinde ifade etmektedir.

Örgüt iklimi kısaca, iş ortamındaki örgüt atmosferinin örgütlenme süreçleri, politikaları, prosedürleri, liderlik, karar verme ve uygulamalarla ilgili algılarını, eylemlerini ve düşüncelerini etkileyen atmosferi tanımlamaktadır. Organizasyondaki bireylerin ve grupların etkileşim içinde olmalarını ve organizasyon amaçlarına ulaşmak için çalışmalarını etkilemektedir. Örgütsel iklimi etkileyen kilit faktörlerden biri kültürdür. Bir organizasyonda var olan kültür türü, orada olması gereken iklim türünü belirleme potansiyeline sahiptir. Örgüt iklimi, örgüt kültüründen daha geniş kapsamlıdır. Örgüt kültürü, bir örgüt içinde var olan bir dizi değer, inanç, norm, gelenek

ve felsefeye odaklanmaktadır. Örgüt iklimi ise, örgütün kültürünün bir tezahürüdür ve şu andaki örgüt durumuna odaklanmaktadır (Sowpow, 2006:14).

2.2 Örgüt Temelli Özsaygı (ÖTÖ)

Pierce vd. (1989), özsaygı kavramını geliştirmek için örgüt temelli özsaygı kavramını ortaya koymuştur. Örgüt temelli özsaygı (ÖTÖ), örgüt üyelerinin, bir organizasyon bağlamındaki rollere katılarak ihtiyaçlarını karşılayabileceklerine inanma derecesidir (Pierce vd., 1989: 625). Bu nedenle, örgüt temelli özsaygısı olan bir kişi kendini, organizasyon üyesi olarak önemli, güvenilir, destekleyici ve değerli bir kişi olarak görür. Kanning ve Hill (2012:14) 'e göre örgüt temelli özsaygı, bir kişinin kuruma değerli bir katkı sağladığına inandığı ve kendisine verilen görevleri yeterince yerine getirdiğine inanmasıdır. Güçlü ÖTÖ'ye sahip bir örgütün üyeleri, çalıştıkları örgütteki anlamlı ve değerli olduklarına ve örgütsel rollerini yerine getirerek ihtiyaçlarını tatmin etme hissine sahip olduklarına inanma eğilimindedirler (Gardner vd., 2004:310).

Örgüt temelli özsaygı'nın anlamını net olarak gösteren bazı özellikler vardır. Bunlar, örgüte üyeliğin sürekliliği ve örgüt ortamının istikrarlı veya dengesiz doğasıdır. Örneğin, bir çalışanın bir örgüte üyeliğinin erken döneminde, ÖTÖ, kendisinin dışsal bir kavramsallaştırmasıdır ve bu dönemde dengesiz bir durumda olması muhtemeldir. Zaman geçtikçe ve örgütsel deneyimler kazandıkça, ÖTÖ kendini içsel olarak kavramsallaştırır ve böylece, bireyin örgütsel değerine dair kararlı, derin, oturmuş ve tartışmasız bir inanç haline gelir (Campbell, 1990:539; Pierce vd., 2015:2). İş yapış düzeyi, üst kademe ve alt kademe çalışanlar arasındaki ilişki, etkin organizasyon yapısı, karar alma sürecine katılım, öz yeterlik vb. unsurlar pozitif örgüt temelli özsaygıya katkıda bulunabilecek faktörler arasında sayılmaktadır (Hughes ve Palmer, 2007:147).

Örgütsel iklimin özsaygısı üzerindeki etkisini belirlemeye çalışan araştırmalardan biri Willis, Reynolds ve Lee (2019)'ye aittir. Willis vd. (2019), örgüt ikliminin zaman içinde özsaygısı ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu bulgulamıştır. Ayrıca, işgörenin örgütsel iklim konusundaki algıları ne kadar olumlu olursa, zaman içinde özsaygı düzeyinin de o kadar yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Ghanbarpour, Majidpour ve Zakerinia (2017) çalışmalarında örgütsel iklim ile örgütsel özsaygısı arasında doğrudan ve pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır. Bizumic vd. (2008) tarafından yapılan bir başka çalışmada, okul ikliminin, öğrencinin özsaygısı ile orta derecede ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Bir çalışanın doğuştan bir iş ortamında adil bir şekilde muamele görmesi ve örgütte işgal ettiği pozisyona uygun maaş alması durumunda, örgüt içinde kendini değerli hissedecek ve bu durum ise işgörende daha fazla ÖTÖ'ye yol açacaktır (Gardner ve diğ., 2004:309).

Bu değerlendirmeler ışığında araştırmanın amacına uygun olarak H₁ hipotezi oluşturulmuştur.

H₁: Örgüt iklimi örgüt temelli özsaygıyı anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H_{1a}: Örgüt iklimi alt boyutları örgüt temelli özsaygıyı anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

2.3 Öznel İyi Oluş (ÖİO)

Bir kavram olarak Öznel İyi Oluş (ÖİO), farklı akademik alanlardan çok fazla ilgi çekmiş ve çeşitli çalışmalara konu olmuştur. Psikoloji, örgüt davranışı, tıp ve sosyoloji gibi çeşitli alanlardaki araştırmacılar, öznel iyi oluşun anlamını anlamak için önemli çabalar sarfetmişlerdir. Bu alanlardan araştırmacılar kavrama çalışma alanlarına göre farklı bakış açıları ve yorumlamalar sunmuşlar ve bu durum ise söz konusu kavramı karmaşıklaştırmıştır. Öznel iyi oluş kavramı bazı araştırmacılar tarafından kişisel iyi oluş veya genel mutluluk olarak da nitelendirilmiştir (Hills ve Argyle, 2002; Lyubomirsky vd., 2005).

Öznel iyi oluşun bilimsel disiplini 1980'lerin ortalarından bu yana hızla gelişmiştir. Bunun en önemli sebeplerinden biri araştırmacıların kavramın oluşumunu çalışmak için bilimsel yöntemler geliştirmeyi başarmasıdır (Diener vd., 2009:2). ÖİO, sıklıkla insan yaşamında olumlu etkiler, düşük düzeyde negatif etkiler ve yüksek düzeyde memnuniyet yaşaması anlamına gelmektedir (Deci ve Ryan, 2008:1). Bu anlamda ÖİO için, yaşamdan memnuniyet seviyesini, yüksek düzeyde hoş duygu ve ruh hallerini ve düşük düzeyde olumsuz duyguları deneyimleyen geniş bir konsepttir diyebiliriz (Diener vd., 2009:1).

Bir insan kendisini severse, iyi ve kaliteli bir yaşam elde etmek ve sürdürmek için mümkün olan her şeyi yapar. Diener'e (2000:34) göre ÖİÖ, yaşam doyumu, ilgili alanlardan memnuniyet, olumlu duygu ve istenmeyen bazı duygu ve ruh hallerini deneyimleme gibi ayrı bileşenlerden oluşmaktadır. Olumlu duygu eksikliğinin düşük olumsuz duygu düzeyine eşit olmadığını belirtmek önemlidir. Andrews ve Inglehart (1979:77) öznel iyi oluşun üç genel bileşenini olumlu duygu, olumsuz duygu ve yaşam doyumu olduğunu söylemektedirler. Bireyler, olumsuz duygulardan ziyade olumlu duyguları daha fazla yaşadıklarında, eğlenceli aktivitelere katıldıklarında, daha az acı çektiklerinde ve yaşam doyumu sağladıklarında bol miktarda ÖİÖ yaşamaktadırlar.

Trinkner, Tyler ve Goff (2016) tarafından yapılan bir araştırmanın bulguları, örgütsel iklimin iyi oluş üzerinde etkisi olduğunu tespit etmiştir. Sântti (2015), Finlandiya'da 24 ayrı kamu gündüz bakım merkezinde örgütsel iklim ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla bir çalışma yürütmüştür. Örgütsel iklimin farklı iş iyi oluşu tipleri ile ilişkili olduğu görülmüştür. Burns ve Machin (2013) deneysel araştırmalarında, örgütsel iyi oluşun sonuçları ile pozitif örgütsel iklim özellikleri arasında pozitif ilişkiler tespit etmişlerdir. McMurray vd.(2010), kar amacı gütmeyen bir organizasyonda yaptığı çalışmada örgütsel iklim, liderlik, iyi oluş ve çalışan bağlılığı arasında pozitif ilişkiler olduğunu bildirmişlerdir. Feldt, Kinnunen ve Mauno (2000), farklı ekonomik sektörlerdeki dört örgütün çalışmalarında, pozitif örgütsel iklim ile güçlü bir tutarlılık duygusu arasında güçlü bir korelasyon bulmuş ve bunun da işyerinde yüksek düzeyde bir iyi oluş düzeyi sağladığını tespit etmişlerdir.

Bu değerlendirmeler ışığında araştırmanın amacına uygun olarak H₂ hipotezi oluşturulmuştur.

H₂: Örgüt iklimi öznel iyi oluşu anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H_{2a}: Örgüt iklimi alt boyutları öznel iyi oluşu anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

Örgüt temelli özsaygı ile öznel iyi oluş arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu literatürce desteklenmiştir. Akçakanat ve Dinç (2018), metal sektörü çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada örgüt temelli özsaygı'nın öznel iyi oluş üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğunu görmüşlerdir.

Akçakanat ve Dinç (2018), örgüt temelli özsaygının yatkınlık özelliğinin bireylerin iyi oluşlarını etkileyeceğini düşünmektedirler. Ayrıca yazarlara göre yayılma ve duygusal genelleme etkisi ile örgüt içerisinde çalışanlar kendilerini değerli algıladıkları takdirde, bu algı genel sağlık ve iyi oluşlarına da aktarılacak ve çalışanın iyi oluş düzeyi olumlu biçimde etkilenecektir (Akçakanat ve Dinç, 2018:612-613).

Bu değerlendirmeler ışığında araştırmanın amacına uygun olarak H₃ hipotezi oluşturulmuştur.

H₃: Örgüt temelli özsaygı öznel iyi oluşu anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

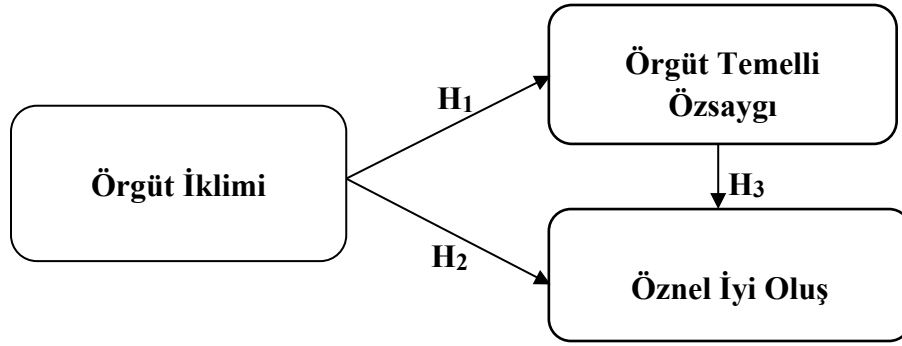
3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

3.1 Araştırmanın Yöntemi, Önemi ve Amacı

Bu çalışmanın amacı örgüt temelli özsaygı ve öznel iyi oluş üzerinde örgüt ikliminin etkisini belirlemektir. Çalışma, Konya Büsan Organize Sanayi Bölgesi'nde makine imalatı yapan KOBİ çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın amacına ulaşmak için hem nicel araştırma tasarımı benimsenmiştir. Yapılan incelemelerde, örgüt iklimi, öznel iyi oluş ve örgüt temelli özsaygı değişkenleri arasındaki ilişkilerin ayrı ayrı incelendiği, iki değişkenli bir yaklaşım kullanıldığı görülmüştür. Bu çalışmada söz konusu üç değişken arasındaki ilişkilerin birlikte incelenecek olmasının literatüre katkı yapacağı varsayılmaktadır.

3.2 Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Çalışmanın amacı doğrultusunda belirtilen araştırma modeli şekil 1'de sunulmaktadır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırma modeli belirlenirken literatürde ki benzer çalışmalar (Santti, 2015; Willis ve diğ., 2019; Akçakanat ve Dinç, 2018) incelenmiş ve üç hipotezli bir model oluşturulmuştur.

H₁: Örgüt iklimi örgüt temelli özsaygıyı anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H_{1a}: Örgüt iklimi alt boyutları örgüt temelli özsaygıyı anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H₂: Örgüt iklimi öznel iyi oluşu anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H_{2a}: Örgüt iklimi alt boyutları öznel iyi oluşu anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H₃: Örgüt temelli özsaygı öznel iyi oluşu anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

3.3 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu çalışma, Konya ili Büsan Organize Sanayi Bölgesi'nde makine imalatı yapan KOBİ'ler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Büsan organize sanayiden elde edilen bilgilere göre, bölgede toplam 18 makine imalatı yapan KOBİ bulunmaktadır. Yapılan görüşmelerde sadece on üç (13) firma araştırmaya katılmayı kabul etmiştir. Bu nedenle çalışmanın evrenini araştırmaya katılmayı kabul eden KOBİ çalışanları oluşmaktadır. Katılımcı firmaların basılı el kitaplarından, yüz yüze görüşmelerden ve web sitesi bilgilerinden evren sayısına (237 kişi) ulaşılmıştır. Hazırlanan anketler 237 çalışana dağıtılmıştır. Ancak toplam 157 ankette geri dönüş sağlanmıştır. Kısacası dağıtılan anketlerin geri dönüş oranı %66'dır. Geriye kalan %34'ü temsil eden 80 anket iade edilmemiş veya uygun şekilde doldurulmamış anketlerden oluşmaktadır. Hair, Ringle ve Sarstedt (2013:2) gibi bazı araştırmacılar, örneklem büyüklüğünün evreni temsil etmesi için 100'den fazla olması gerektiğini öne sürmektedir. Buna göre çalışma örneklem büyüklüğünün çalışmayı adil bir şekilde temsil ettiği söylenebilir.

3.4 Ölçüm Araçları

Bu çalışma için gerekli verileri toplamak amacıyla bir anket yaklaşımı kullanılmıştır. Araştırma anketleri toplam 48 sorudan oluşan dört ana bölümden oluşmuştur. İlk bölümde, katılımcıların demografik özellikleri hakkında veri toplamayı amaçlayan sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölüm bağımsız değişkene (örgüt iklimi) ayrılmıştır. Üçüncü ve dördüncü bölümler, bağımlı değişkenlerle ilgili (örgüt temelli özsaygısı ve öznel iyi oluş) sorular içermektedir.

Örgüt iklimini ölçmek için Litwin ve Stringer (1968) tarafından geliştirilen 50 maddelik bir ölçeğin yirmi dört maddesi kullanılmıştır. Ölçeğin yirmi dört (24) maddesi Zeybek (2010) tarafından Türkçe'ye çevrilmiş ve çalışmada kullanılmıştır. Anket soruları 5'li Likert tipi kullanılarak ölçmüştür; 1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum.

Örgüt temelli özsaygıyı ölçmek için Pierce vd. (1989) tarafından geliştirilen ve Erden (2011) tarafından Türkçe'ye çevrilen 10 maddelik bir ölçek kullanılmıştır. Anket soruları 5'li Likert tipi kullanılarak ölçmüştür; 1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum.

Öznel iyi oluşu ölçmek için 8 maddelik bir ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek, Cummins önderliğinde International Wellbeing Group (2006) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek Meral (2014) tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Bu çalışmada ölçeğe giren maddeler, "hiç memnun değilim" den başlayarak "tamamen memnunum" a 5'li Likert tipi

kullanılarak ölçülmüştür (Ölçek, Uluslararası Refah Grubu tarafından 10 puanlık Likert ölçeğinde ve Meral tarafından 11 puanlık Likert ölçeğinde ölçülmüştür).

3.5 Güvenirlik ve Geçerlilik

Bu çalışmada kullanılan ölçekler önceki araştırmacılar tarafından güvenilirlik ve geçerlilik testlerine tabi tutulmuştur. Bununla birlikte, bu ölçeklerin bu çalışma kapsamında geçerlilik ve güvenilirlikleri yapılmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik katsayıları aşağıdaki Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Güvenirlik Testi

Ölçek	Ölçekte Bulunan İfade Sayısı	Cronbach Alpha
Örgüt İklimini	24	0,865
Örgüt Temelli Özsaygı	10	0,857
Öznel İyi Oluş	8	0,782

Yukarıdaki tablo, kullanılan tüm ölçeklerin Cronbach alfa katsayısı değerlerinin 0,7 ideal noktanın ötesinde olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, ölçeklerin iç istikrarının ve tutarlılığının yeterli olduğu söylenebilir.

Kullanılan ölçeklerin geçerliliğini belirlemek amacıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeklere varimax rotasyon ana bileşen faktör analizi uygulanmıştır. Örgüt iklimi için faktör analizi sonuçları Tablo 2'de sunulmaktadır.

Tablo 2. Örgüt İklimi Ölçeği Faktör Analizi

	Madde				
		1	2	3	4
Yapısal Özdeşlik	İyi bir takım üyesi olduğumu hissederim.	0.544			
	Yönetim, kararlarımı teşvik eder.	0.540			
	Çalışanlar birbirine güvenir.	0.653			
	Görevler açık bir şekilde tanımlanmıştır.	0.665			
	Karar verme aşamasında sorumlu kişinin kim olduğu bellidir.	0.757			
	İyi yönetim sistemiyle verimliliğimiz artmaktadır.	0.692			
	Bu kurumda olup biten olaylara önem veririm.	0.687			
	İşimi kendi işim gibi sahiplenirsem yükselebilirim.	0.752			
	Çalışanlar kuruma bağlıdır.	0.580			
Mükafat	Çalışanlar performansları oranında ödüllendirilir.		0.811		
	Teşvik ve ödüller, eleştirilerden daha fazladır.		0.740		
	Performans için yüksek standartlar oluşturulmuştur.		0.783		
	Başarılı çalışanların ilerlemelerini sağlayan bir terfi sistemi vardır.		0.630		
Standartlar	Yapılan bir işin sürekli geliştirilmesi istenmektedir.			0.604	
	Genellikle belirlenen hedeflere inanırım.			0.566	
	Bireysel ve grup performansını geliştirmek için baskı hissederim.			0.737	
	Bireysel olarak alınan kararlar, farklı kişilerce kontrol edilir.			0.612	
	Çalışanlar kendi performanslarıyla övünürler.			0.620	
Sorumluluk	Görev aldığım projelerde, sorumlunun kim olduğunu bilmem.				0.751
	Çalışanın hata yapması, üst yönetimin ona olan güvenini azaltır.				0.718
	Bir işi iyi yaptığımda takdir edilirim.				0.542
	Çalışanlar kendi problemlerini kendileri çözer.				0.694
	<i>Cronbach Alpha</i>	0.867	0.813	0.701	0.718
	<i>Özdeğer</i>	6.531	2.022	1.872	2.581
	<i>Açıklanan Varyans (%)</i>	20.787	13.926	10.768	13.633
	<i>Toplam Varyans (%)</i>				59.114

Not: (i) KMO value = 0.767; (ii) Bartlett testi $X^2 = 1487.086$, $df = 231$ and $P < 0.001$.

Tablo 2'de gösterildiği gibi, açıklayıcı faktör analizinin sonuçları, örgüt iklimi ile ilgili dört boyutun toplam varyansın %59,114'ünü açıklayabildiğini ortaya koymaktadır. Maddelerin özdeğerleri 1'den büyük ve tüm faktör yükleri 0,40'tan büyüktür. Bununla birlikte, analizden kötü veya düşük yük nedeniyle iki madde elimine edilmiştir.

Örgüt temelli özsaygı ölçeğine açıklayıcı faktör analizi içerisinde *varimax rotasyon ana bileşen factor analizi* uygulanmıştır. Faktör analizinin sonuçları Tablo 3'te sunulmaktadır.

Tablo 3. Örgüt Temelli Özsaygı Ölçeği Faktör Analizi

Örgüt Temelli Özsaygı	Madde	1
	Önemliyim	0,802
Ciddiye alınıyorum	0,791	
Değerliyim	0,713	
Fark yaratabiliyorum	0,685	
Sözüm geçiyor	0,682	
Verimliyim	0,657	
İnanlıyorum	0,595	
Uyumluyum	0,583	
Yararlıyım	0,529	
Güveniliyorum	0,528	
Cronbach Alpha	0,857	
Özdeğer	4,395	
Açıklanan Varyans (%)	43,954	
Toplam Varyans (%)	43,954	

Not: (i) KMO value = 0.813; (ii) Bartlett testi $X^2 = 633.181$, $df = 45$ and $P < 0.001$.

Tablo 3'te görüldüğü gibi, açıklayıcı faktör analizinin sonuçları, örgüt temelli özsaygı ile ilgili tek boyutun toplam varyansın %43,954'ünü açıklayabildiğini ortaya koymaktadır. Maddelerin özdeğerleri 1'den büyük ve tüm faktör yükleri 0,40'tan büyüktür

Öznel iyi oluş ölçeğine açıklayıcı faktör analizi içerisinde *varimax rotasyon ana bileşen factor analizi* uygulanmıştır. Faktör analizinin sonuçları Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4. Öznel İyi Oluş Ölçeği Faktör Analizi

Öznel İyi Oluş	Madde	1
	Kendinizi ne kadar güvende hissediyorsunuz?	0,818
Toplumla olan ilişkilerinizden, toplumun bir parçası olmaktan ne kadar memnunsunuz?	0,758	
Yaşamınızdaki başarılarınızdan ne kadar memnunsunuz?	0,684	
Diğer insanlarla ilişkilerinizden ne kadar memnunsunuz?	0,664	
Manevi yaşamınızdan (dini, ruhsal yaşantı vs.) ne kadar memnunsunuz?	0,640	
Geleceğinizle ilgili kendinizi ne kadar güvende hissediyorsunuz?	0,599	
Yaşam koşullarınızdan ne kadar memnunsunuz?	0,544	
Sağlık durumunuzdan ne kadar memnunsunuz?	0,532	
Cronbach Alpha	0,782	
Özdeğer	3,320	
Açıklanan Varyans (%)	41,498	
Toplam Varyans (%)	41,498	

Not: (i) KMO value = 0.725; (ii) Bartlett testi $X^2 = 375.109$, $df = 28$ and $P < 0.001$.

Tablo 4 görüldüğü gibi açıklayıcı faktör analizi sonucu öznel iyi oluş ile ilgili oluşan tek boyutun toplam varyansın %41,498'ini açıkladığı görülmektedir. Ayrıca Özdeğer 1'den ve faktör yükleri 0,40'tan büyüktür.

4. Araştırmanın Bulguları

4.1 Katılımcıların Demografik Verileri

Toplanan demografik bilgiler cinsiyet, yaş, medeni durumu, eğitim durumu, işletmedeki konum ve iş deneyimi sũresini içermektedir. Sonuçlar tablo 5'te sunulmaktadır.

Tablo 5. Demografik Bilgiler

Demografik zellikler		Frekans	Yũzde (%)
Cinsiyet	Erkek	115	73.2
	Kadın	42	26.8
	Toplam	157	100.0
Medeni Durumu	Evli	106	67.5
	Bekar	51	32.5
	Toplam	157	100.0
Yaş	21 yaş altı	2	1.3
	21-30	82	52.2
	31-40	51	32.5
	41-50	18	11.5
	51-60	4	2.5
	60 ũstũ	0	0.0
	Toplam	157	100.0
Eğitim Durumu	İlkokul	8	5.2
	Ortakokul	7	4.5
	Lise	34	21.7
	Meslek lisesi	12	7.6
	Őn lisans	22	14.0
	Lisans	66	42.0
	Yũksek Lisans	8	5.1
	Doktora	0	0
Toplam	157	100.0	
İşletmedeki Konumu	Firma Sahibi/Ortağı	18	11.5
	Genel Mũdũr/Genel Mũdũr Yrd.	5	3.2
	řef/Sũpervizør/Formen/Ustabaşı	22	14.0
	Bۆlũm Mũdũr/ Mũdũr Yrd.	10	6.4
	İřgۆren/alışan/Memur	87	55.4
	Diğer	15	9.6
	Toplam	157	100.0
İş Deneyimi Sũresi	1 Yıldan az	8	3.8
	1-5	33	21.0
	6-10	42	26.8
	11-15	28	17.8
	16-20	26	16.6
	20 yıl ũstũ	22	14.0
	Toplam	157	100.0

Tablo 5'de, katılımcıların bũyũk bir kısmının erkek olduğu (%73,2) ve evli olduğu (%67,5) gۆrũlmektedir. Yaş grubu kategorisinde, katılımcıların çoğunluğu sırasıyla 21-30 (%52,2) ve 31-40 (%32,5) yaş grubundadır. Eğitim dũzeyinde, katılımcıların lisans mezunu olduğu (%42) tespit edilmiştir. İşletmedeki konumu bakımından çoğunluğun iřgۆren (%55,4) olduğu ve 6-10 yıl toplam çalışma deneyimine (%26,8) sahip olduğu gۆrũlmüřtũr.

4.2 Korelasyon Analizi

Çalışma değişkenleri arasında var olan ilişki türünü belirlemek için Pearson korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Korelasyon analizinin sonuçları Tablo 6'da gösterilmektedir.

Tablo 6. Korelasyon Analizi

Değişken	Ortalama	Standart Sapma	Örgüt İklimi	Örgüt Temelli Özsaygı	Öznel İyi Oluş
Örgüt İklimi	3,45	0,560	1		
Örgüt Temelli Özsaygı	4,12	0,493	0,357**	1	
Öznel İyi Oluş	3,76	0,599	0,369**	0,468**	1
Örgüt İklimi Boyutları					
Yapısal Özdeşlik	3,77	0,735		0,443**	0,395**
Mükafat	3,27	0,954		0,157	0,199*
Standartlar	3,62	0,722		0,286**	0,219**
Sorumluluk	2,70	0,968		-0,041	0,100

** Korelasyon 0,01 düzeyinde önemlidir (2 kuyruklu). Örnekleme sayısı = 157

Tablo 6'ya göre, örgüt iklimi ölçeğinin genel ortalaması 3,45 ve öznel iyi oluş ölçeğinin genel ortalaması 3,76'dır. Bu sonuçlar, katılımcıların örgüt iklimi ve öznel iyi oluş ile ilgili ifadelerine genellikle katıldıklarını göstermektedir. Örgüt temelli öz saygısı ölçeği için ise, genel ortalamanın 4,12 olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, katılımcıların örgüt temelli özsaygıya ilişkin ifadelerine daha fazla katılmaktadırlar. Ayrıca, tablo 6 da, çalışmanın değişkenleri arasındaki ilişki gösterilmiştir. Tabloya göre, örgüt ikliminin örgüt temelli özsaygısı ile istatistiksel olarak anlamlı ve orta derecede pozitif bir ilişkiye (r: 0,357, p <0,01) sahip olduğu görülmektedir. Örgüt iklimi ile öznel iyi oluş arasında da istatistiksel olarak anlamlı ve orta derecede pozitif bir ilişkiye (r: 0,369, p <0,01) rastlanmıştır. Örgüt temelli özsaygı ve öznel iyi oluş arasında ise istatistiksel olarak anlamlı ve orta derecede pozitif bir ilişki (r: 0,468, p <0,01) tespit edilmiştir.

Örgüt iklimi boyutlarının bağımlı değişkenler arasında ilişkiyi ölçen pearson katsayısına göre yapısal özdeşlik boyutu ile örgüt temelli özsaygı arasında r:0,443 düzeyinde; standartlar boyutu ile örgüt temelli özsaygı arasında r:0,286 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca örgüt iklimi boyutlarından yapısal özdeşlik ile öznel iyi oluş arasında r: 0,395 düzeyinde, mükafat ile öznel iyi oluş arasında r:0,199 düzeyinde, standartlar ile öznel iyi oluş arasında r:0,219 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir.

4.3 Örgüt İkliminin Örgüt Temelli Özsaygı Üzerine Etkisi

Örgüt ikliminin örgüt temelli özsaygı üzerindeki etkisini belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 7. Örgüt İkliminin Örgüt Temelli Özsaygı Üzerine Etkisi Regresyon Sonuçları

Bağımlı Değişken	R ²	Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	t	F	P
Örgüt Temelli Özsaygı	0,127	Sabit	3,036	0,231	13,168	22,621	0,000*
		Örgüt İklimi	0,314	0,066	4,756		

Öne sürülen model istatistiksel açıdan anlamlıdır (p<0,05). Regresyon analizi sonuçlarına göre, R² (açıklanan varyansın yüzdesi; 0,127) ve F (regresyon modelinin anlamlılık derecesi; 22,621) değerleri örgüt temelli özsaygının örgüt iklimi ile açıklanabileceğini göstermektedir. Bu bakımdan tablo 7'deki sonuçlar "Örgüt iklimi örgüt temelli özsaygıyı pozitif yönde etkiler" şeklindeki *birinci hipotezi* desteklemektedir. Dolayısıyla bu sonuçlara göre H₁ kabul edilmiştir.

4.4 Örgüt İkliminin Öznel İyi Oluş Üzerindeki Etkisi

Örgüt ikliminin çalışanların öznel iyi oluşu üzerindeki etkisini belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 8. Örgüt İkliminin Öznel İyi Oluş Üzerindeki Etkisi Regresyon Sonuçları

Bağımlı Değişken	R ²	Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	T	F	P
Öznel İyi Oluş	0,136	Sabit	2,400	0,279	8,613	24,437	0,000*
		Örgüt İklimi	0,394	0,080	4,943		

Öne sürülen model istatistiksel açıdan anlamlıdır ($p < 0,05$). Regresyon analizi sonuçlarına göre, R² (0,136) ve F (24,437) değerleri öznel iyi oluşun örgüt iklimi ile açıklanabileceğini göstermektedir. Bu bakımdan Tablo 8'deki sonuçlar "Örgüt iklimi öznel iyi oluşu pozitif yönde etkiler" şeklindeki *ikinci hipotez* desteklemektedir. Bu sonuçlara göre H₂ kabul edilmiştir.

4.5 Örgüt Temelli Özsaygının Öznel İyi Oluş Üzerine Etkisi

Örgüt temelli özsaygının öznel iyi oluş üzerindeki etkisini belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 9. Örgüt Temelli Özsaygının Öznel İyi Oluş Üzerindeki Etkisi Regresyon Sonuçları

Bağımlı Değişken	R ²	Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	t	F	P
Öznel İyi Oluş	0,219	Sabit	1,420	0,358	3,970	43,393	0,000*
		Örgüt Temelli Özsaygı	0,568	0,086	6,587		

Tablo 9'da görüldüğü gibi regresyon modelinin anlamlı olduğu görülmüştür ($p < 0,05$). 43.393 F değeri, 3.970 t değeri, 0.568 B değeri ve $p < 0,050$ modelin anlamlı olduğunu açıkça göstermektedir. Bu bakımdan Tablo 9'daki sonuçlar "Örgüt temelli özsaygı öznel iyi oluşu pozitif yönde etkiler" şeklindeki *üçüncü hipotez* desteklemektedir. Bu sonuçlara göre H₃ kabul edilmiştir.

4.6 Örgüt İklimi Boyutlarının Örgüt Temelli Özsaygı Üzerine Etkisi

Örgüt iklimi boyutlarının (yapısal özdeşlik, mükafat, standartlar and sorumluluk) örgüt temelli özsaygı üzerindeki etkisini belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 10. Örgüt İklimi Boyutlarının Örgüt Temelli Özsaygı Üzerindeki Etkisi Regresyon Sonuçları

Bağımlı Değişken	R ²	Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	t	F	P
Örgüt Temelli Özsaygı	0,196	Sabit	2,999	0,185	16,172	37,805	0,000*
		Yapısal Özdeşlik	0,297	0,048	6,149		
Örgüt Temelli Özsaygı	0,025	Sabit	3,853	0,140	27,617	3,912	0,060
		Mükafat	0,081	0,041	1,978		
Örgüt Temelli Özsaygı	0,082	Sabit	3,411	0,194	17,589	13,833	0,000*
		Standartlar	0,195	0,053	3,719		
Örgüt Temelli Özsaygı	0,002	Sabit	4,175	0,117	35,613	0,262	0,609
		Sorumluluk	-0,021	0,041	-0,512		

Tablo 10'da ki regresyon analizi sonuçlarına göre, R² (0,196) ve F (37,805) değerleri yapısal özdeşliğin örgüt temelli özsaygı ile açıklanabileceğini göstermektedir ve model istatistiksel açıdan anlamlıdır ($p < 0,05$). Mükafat

boyutunun örgüt temelli özsayıgı üzerindeki etkisini gösteren regresyon modeli anlamsız bulunmuştur ($p>0,05$). Regresyon analizi sonuçlarına göre, R^2 (0,082) ve F (13,833) değerleri örgüt temelli özsayıgının standartlar ile açıklanabileceğini göstermektedir ve model istatistiksel bakımdan anlamlıdır ($p<0,050$). Sorumluluk ve Standartlar alt boyutlarının örgüt temelli özsayıgı üzerindeki etkisini gösteren regresyon modelleri anlamsız bulunmuştur ($p>0,05$). Bu sonuçlara göre “Örgüt iklimi alt boyutları örgüt temelli özsayıgıyı pozitif yönde etkiler” şeklindeki H_{1a} kısmen desteklenmiştir.

4.6 Örgüt İklimi Boyutlarının Öznel İyi Oluş Üzerine Etkisi

Örgüt iklimi boyutlarının (yapısal özdeşlik, mükafat, standartlar ve sorumluluk) öznel iyi oluş üzerindeki etkisini belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 11. Örgüt İklimi BoyutlarınınÖznel İyi Oluş Üzerindeki Etkisi Regresyon Sonuçları

Bağımlı Değişken	R^2	Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	t	F	P
Öznel İyi Oluş	0,156	Sabit	2,546	0,231	11,031	28,719	0,000*
		Yapısal Özdeşlik	0,322	0,060	5,359		
Öznel İyi Oluş	0,039	Sabit	3,353	0,168	19,930	6,371	0,013*
		Mükafat	0,125	0,049	2,524		
Öznel İyi Oluş	0,048	Sabit	3,104	0,240	12,935	7,785	0,006*
		Standartlar	0,181	0,065	2,790		
Öznel İyi Oluş	0,010	Sabit	3,592	0,142	25,330	1,580	0,211
		Sorumluluk	0,062	0,049	1,257		

Tablo 11’de regresyon analizi sonuçlarına göre, yapısal özdeşlik alt boyutunun öznel iyi oluş ile açıklanabileceği görülmektedir ($R^2:0,156$) ve $F:28,719$). Buna göre söz konusu model istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). Tablo 11’e göre mükafat alt boyutunun öznel iyi oluş ile açıklanabileceği ($R^2:0,039$ ve $F:6,371$) ve kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Aynı şekilde standart alt boyutunun öznel iyi oluş ile açıklanabileceği ($R^2:0,048$ ve $F:7,785$) ve kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Sorumluluk alt boyutunun öznel iyi oluş üzerindeki etkisini gösteren regresyon modeli ise $p>0,05$ olduğu için anlamsız bulunmuştur. Bu sonuçlara göre “Örgüt iklimi alt boyutları öznel iyi oluşu pozitif yönde etkiler” şeklindeki H_{2a} kısmen desteklenmiştir.

5. Sonuç

İnsan davranışları ve ilişkileri, belirli bir ortamda nasıl hissettiklerinden doğrudan veya dolaylı olarak etkilenmektedir. Buna göre çalışanları iş yerinde tutmanın bir yolu, yaptıkları işten keyif almalarını sağlamak ve örgütte değerli hissetmelerine yardımcı olan uygun bir örgüt iklimi oluşturmaktır. Olumlu bir örgüt iklimi, kişisel özellikler ile yüksek özsayıgı arasında iyi bir koordinasyon ve eşleşme sağlayabilir. Çalışanlar, işyerlerindeki iklimin rahat, samimi ve yeni fikirleri desteklediğini hissederse, öznel iyi oluşları ve örgüt temelli özsayıgıları pozitif yönde etkilebilir.

Bu çalışmanın amacı, çalışanların örgüt temelli özsayıgısı ve öznel iyi oluşları üzerinde örgüt ikliminin etkisini belirlemektir. Yapılan analizler ve değerlendirmelerde katılımcılar örgüt iklimi ve öznel iyi oluş ifadelerine genellikle katıldıklarını, örgüt temelli özsayıgıya ilişkin ifadeler ise daha fazla katıldıklarını söylemişlerdir. Bu nedenle katılımcıların örgüt temelli özsayıgı düzeyleri örgüt iklimine ilişkin algıları ve öznel iyi oluşlarına göre yüksek bulunmuştur.

Genel anlamda, yapılan regresyon ve korelasyon analizleri sonucunda örgüt ikliminin örgüt temelli özsayıgı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Ek olarak, bu çalışmanın bulguları, örgüt ikliminin öznel iyi oluşu istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini ortaya

koymuştur. Ayrıca örgüt temelli özsaygı öznel iyi oluşu istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir. Çalışma kapsamında kurulan ana hipotezler desteklenmiştir. Söz konusu çalışma örgüt ikliminin örgüt temelli özsaygı ve öznel iyi oluşu etkileme potansiyeline sahip olduğunu gösteren ampirik bir destek sağlamaktadır. Bu sonuç literatürdeki diğer araştırmacıların bulgularıyla paralellik göstermektedir (Santti, 2015; Trinkner vd., 2016; Ghanbarpour vd., 2017; Akçakanat ve Dinç, 2018; Willis vd., 2019).

Bu çalışma, alanyazındaki boşluğu doldurduğu ve örgüt iklimi, örgüt temelli özsaygı ve öznel iyi oluş alanındaki çalışmalara referans kaynağı olması bakımından gelecekteki araştırmacılara katkı sağlayacaktır.

Bu çalışmanın belirli kısıtları bulunmaktadır. Bu çalışma sadece Konya'da faaliyet gösteren Büsan Organize Sanayi Bölgesi'nde makine imalatı yapan KOBİ'lerle sınırlıdır. Bu nedenle, bu çalışmanın bulgularını genellemek doğru olmayacaktır. Gelecekteki araştırmacılara farklı sektörlerdeki işletmelere de odaklanmaları önerilmektedir. Ayrıca, bu çalışma modelinde aracı değişken kullanılmamıştır. Gelecekteki araştırmacılar için söz konusu değişkenleri aracı değişkenlerle incelenmesi tavsiye edilmektedir.

KAYNAKÇA

- Aishwarya, B., & Ramasundaram, G. (2012). A study on interference of worklife conflict between organisational climate and job satisfaction of women employees in information technology sector. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 8(3), 351-360.
- Akçakanat, Ü. T., & Dinç, M. (2018). Örgütsel özdeşleşmenin örgüt temelli özsaygı ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkide aracılık rolü. 6. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, ss 611-626. Isparta, Turkey.
- Andrews, F. M., & Inglehart, R. F. (1979). The structure of well-being in nine western societies. *Social Indicators Research*, 6, 73-90.
- Bizumic, B., Reynolds, K. J., Turner, J. C., Bromhead, D., & Subasic, E. (2008). 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. doi:10.1111/j.1464-0597.2008.00387.x
- Bodur, E. (2019). *Yenilikçi Okul ve Örgüt İklimine İlişkin Öğretmen Görüşleri (Bolu İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Büfe, M. (2011). Algılanan Örgüt İkliminin Etik Olmayan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(2), 103 - 122.
- Burns, R. A., & Machin, M. A. (2013). Employee and Workplace Well-being: A Multi-level Analysis of Teacher Personality and Organizational Climate in Norwegian Teachers from Rural, Urban and City Schools. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 57(3), 309-324. doi:10.1080/00313831.2012.656281
- Büsan organize sanayi. (2019). Makina Satış. Retrieved from <http://www.busanorganizesanayi.com/>
- Campbell, J. D. (1990). Self-esteem and clarity of the self-concept. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(3), 538-549. doi:10.1037/0022-3514.59.3.538
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: An introduction. *Journal of Happiness Studies*, 9, 1-11.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2009). *Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction*. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Oxford library of psychology. Oxford handbook of positive psychology*. New York, NY, US: Oxford University Press.
- Dursun, P. (2012). *The role of meaning in life, optimism, hope, and coping styles in subjective well-being*. Doctoral Dissertation, Middle East Technical University, Ankara, Turkey.

- Erden, N. S. (2011). *Mediating effects of organization based self esteem on the relationship between organizational justice and organizational commitment*. (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Feldt, T., Kinnunen, U., & Mauno, S. (2000). A mediational model of sense of coherence in the work context: a one-year follow-up study. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 461-476.
- Gardner, D. G., Dyne, L. V., & Pierce, J. L. (2004). The effects of pay level on organization-based self-esteem and performance: A field study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 307–322.
- Ghanbarpour, M. B., Majidpour, M., & Zakerinia, S. (2017). Study The Relationship Between Organizational SelfEsteem and Job Satisfaction with Moderating Role of Organizational Climate - Case Study: Cement Factory in Nahavand. *Journal of Administrative Management, Education and Training*, 188-197.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2013). Editorial – Partial least squares structural equation modeling: rigorous applications, better results and higher acceptance. *Long Range Planning*, 46(1-2), 1-12.
- Hills, P., & Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 33, 1073–1082.
- Hughes, L. W., & Palmer, D. K. (2007). An Investigation of the Effects of Psychological Contract and Organization-Based Self-Esteem on Organizational Commitment in a Sample of Permanent and Contingent Workers. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(2), 143-156.
- International Wellbeing Group (2006). *Personal well being index-adult*. Melbourne: Australian centre on quality of life, Deakin University.
- Kanning, U. P., & Hill, A. (2012). Organization-based self-esteem scale – adaptation in an international context *Journal of Business and Media Psychology*, 3(1), 13-21.
- Korman, A. K. (1966). Self-esteem variable in vocational choice. *Journal of Applied Psychology*. 50, 6, 479-486. doi:10.1037/h0024039
- Lawler, E. E. (1992). *The ultimate advantage: Creating the high-involvement organization*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Lewin. (1951). *Field theory in social science: selected theoretical papers (Edited by Dorwin Cartwright.)*. Oxford, England: Harpers.
- Lewin, Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created “Social Climates”. *The Journal of Social Psychology*, 10(2), 269-299. doi:10.1080/00224545.1939.9713366
- Litwin, & Stringer. (1968). *Motivation and organizational climate* Harvard University, Boston.
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., & Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of General Psychology*, 9(2), 111–131.
- McMurray, A. J., Pirola-Merlo, A., Sarros, J. C., & Islam, M. M. (2010). Leadership, climate, psychological capital, commitment, and wellbeing in a non-profit organization. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(5), 436-457. doi:10.1108/01437731011056452
- Meral, B. F. (2014). Kişisel iyi oluş indeksi-yetişkin Türkçe formunun psikometrik özellikleri. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 2(2), 119-131.
- Pierce, Gardner, Cummings, & Dunham. (1989). Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 32(3), 622–648.
- Pierce, & Gardner, D. (2004). Self-Esteem Within the Work and Organizational Context: A Review of the Organization-Based Self-Esteem Literature. *Journal of Management*, 30(5), 591-622. doi:10.1016/j.jm.2003.10.001

- Pierce, Gardner, D. G., & Crowley, C. (2015). Organization-based self-esteem and well-being: empirical examination of a spillover effect. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(2), 181-199. doi:10.1080/1359432x.2015.1028377
- Robbins, S. P., Decenzo, D. A., & Coulter, M. (2013). *Fundamentals of Management : Essential concepts and Applications (8th Ed.)*. Upper Saddle River, N.J: Prentice Hall.
- Säntti, R. V. J. T. R. (2015). The connection between organizational climate and well-being at work. *International Journal of Organizational Analysis*, 23(4), 606 - 620.
- Sowpow, E. (2006). The impact of culture and climate on change programs. *Strategic Communication Management*, 10(6), 14-17.
- Trinkner, R., Tyler, T. R., & Goff, P. A. (2016). Justice from within: The relations between a procedurally just organizational climate and police organizational efficiency, endorsement of democratic policing, and officer well-being. *Psychology, Public Policy, and Law*, 22(2), 158-172. doi:10.1037/law0000085
- Willis, L., Reynolds, K. J., & Lee, E. (2019). Being well at work: the impact of organizational climate and social identity on employee stress and self-esteem over time. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 399-413. doi:10.1080/1359432X.2019.1587409
- Zeybek, K. (2010). *Hastane işletmelerinde örgüt iklimi ve tükenmişlik etkileşimi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İzmir.