



Örgütsel İklim ve Psikolojik İyi Oluş İlişkisi

Organizational Climate And Psychological Well-Being Relationship

ÖZET

Günümüz çalışma yaşamında örgütler, sahip oldukları yetenekli çalışanları en önemli sermayeleri olarak görmektedir. Örgütlerin başarılı olabilmeleri için çalışanlarına önem ve değer vermeleri gerekmektedir. Bir örgütte çalışanların algıladıkları olumlu bir örgüt iklimi onların motivasyonlarını, aidiyetlerini, davranışlarını, tutumlarını olumlu yönde etkileyecektir ve çalışanların psikolojik açıdan iyi olmalarını sağlayacaktır. Kendisini psikolojik açıdan iyi hisseden çalışanların verimlilikleri artacak, yaptıkları işten doyum sağlayacak, diğer çalışanlarla olumlu ilişkiler geliştireceklerdir. Bir örgüt içerisinde kendisini psikolojik bakımdan iyi hisseden çalışanlar birbirleriyle etkileşimlerinde hissettikleri pozitif duyguları birbirlerine yansıtabileceklerdir. Bu durum da çalışma ortamı içerisinde çalışanların kendilerini daha iyi hissetmelerine neden olabilecektir. Olumlu bir örgüt iklimine sahip olan işletmelerde çalışanlar kendilerini daha iyi hissedebileceklerdir. Hem olumlu bir örgüt iklimini hem de çalışanların psikolojik iyi oluşlarını sağlayabilen işletmelerin rekabette üstünlük sağlayabilecekleri, verimliliklerinin ve üretim kalitelerinin artacağı, müşteri memnuniyetini sağlayabilecekleri, çalışanlar arasında işletmeye karşı bir aidiyet hissinin oluşacağı, yetenekli çalışanların işletmeye daha kolay çekilebileceği ve tüm bunlarla birlikte başarılı olabileceği söylenebilir. Literatüre bakıldığında örgüt iklimi ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiye yer veren çok fazla çalışmanın olmadığı gözlemlenmiştir. Buradan hareketle bu çalışmanın amacı; örgütsel iklim ve psikolojik iyi oluş ilişkisinin literatür kapsamında incelenmesidir. Bu inceleme kapsamında konu ile ilgili yerli ve yabancı kaynak araştırması yapılarak örgütsel iklim ve psikolojik iyi oluş ilişkisi literatür taraması bağlamında irdelenecektir.

Anahtar Kelimeler: Psikoloji, Örgüt İklimi, Psikolojik İyi Oluş

ABSTRACT

In today's working life, organizations see their talented employees as their most important capital. In order for organizations to be successful, they need to give importance and value to their employees. A positive organizational climate perceived by the employees in an organization will positively affect their motivation, belonging, behavior and attitudes and will ensure the psychological well-being of the employees. Employees who feel good psychologically will increase their productivity, get satisfaction from their work, and develop positive relationships with other employees. Employees who feel psychologically good in an organization will be able to reflect the positive emotions they feel in their interactions with each other. This situation may cause employees to feel better in the working environment. Employees in businesses with a positive organizational climate will feel better. It can be said that businesses that can provide both a positive organizational climate and the psychological and well-being of their employees will gain superiority in the competition, their productivity and production quality will increase, they can provide customer satisfaction, a sense of belonging to the business will be formed among the employees, talented employees can be attracted to the business more easily and they can be successful with all of this. When the literature is examined, it has been observed that there are not many studies that include the relationship between organizational climate and psychological well-being. From this point of view, the aim of this study is; The aim of this study is to examine the relationship between organizational climate and psychological well-being within the scope of the literature. Within the scope of this review, the relationship between organizational climate and psychological well-being will be examined in the context of literature review by conducting domestic and foreign resource research on the subject.

Keywords: Psychology, Organizational Climate, Psychological Well-Being

GİRİŞ

Evrensel olarak “mutlu çalışanların üretken çalışanlar olduğuna” inanılmaktadır. Mutluluk genellikle bir kişinin fiziksel, zihinsel, ruhsal ve psikolojik istikrarından kaynaklanmaktadır. Buradan hareketle günümüzün organizasyonları çalışanlarına bu dengeyi ve istikrarı sağlamak için yeni ve yenilikçi olanaklar sunmaktadırlar. Örgütsel iklimin de çalışanların psikolojik iyi oluşları üzerinde önemli bir etkisinin olduğu düşünülmektedir (Gondlekar & Kamat, 2016).

Polen Narlı ¹

How to Cite This Article
Narlı, P. (2023). “Örgütsel İklim ve Psikolojik İyi Oluş İlişkisi”, International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, (Issn:2630-631X) 9(68): 2775-2780.
DOI:
<http://dx.doi.org/10.29228/smryj.67674>

Arrival: 14 November 2022
Published: 28 February 2023

Social Mentality And Researcher Thinkers is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

¹ Yüksek Lisans Öğrencisi., İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Aile Danışmanlığı, İstanbul, Türkiye

İklim çalışmalarının ana odak noktası “çalışma koşulları” veya “çalışma ortamı” ve bu ortamın bireyle nasıl etkileşime girdiğidir. Brown & Leigh (1996) iklimi “bir çalışanın kişisel iyi oluşu için örgütün önemini yorumlaması” olarak tanımlamıştır. Bu tanım aynı zamanda çalışma koşullarının çalışanlar için olumlu veya olumsuz davranışlar üretebileceğini ve çalışanlar için zararlı veya yararlı olabileceğini vurgulamaktadır (Akt: Toprak & Karakuş, 2018).

Örgütlerde psikolojik iyi oluş, örgütlerin çalışanlarını teşvik etme, onlara özen gösterme veya kendilerini geliştirmelerine ve başarılı olmalarına yardımcı olma yeteneği ile karakterize edilmektedir (Prilleltensky & Prilleltensky, 2006). Başarılı bir örgüt, çalışanlarının optimum görevleri yerine getirebilmesi, toplum için hizmetler sunabilmesi ve olumlu bir çalışma ortamı yaratabilmesi için çalışanlarını kendine çekebilen ve onlarla ilgilenebilen bir örgüttür. Olumlu bir çalışma ortamı, üstler ve astlar, iş arkadaşları ve paydaşlar arasında iyi ilişkiler kurarak her bireyin potansiyelini geliştirmesini destekleyen bir atmosfer yaratacaktır. Bu olumlu çalışma ortamı, bireyleri üretken çalışmaya ve örgüt içinde olumlu davranışlar oluşturmaya motive edecektir (Rani vd., 2020).

Literatüre bakıldığında örgüt iklimi ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiye yer veren çok fazla çalışmanın olmadığı gözlemlenmiştir. Buradan hareketle bu çalışmanın amacı; örgütsel iklim ve psikolojik iyi oluş ilişkisinin literatür kapsamında incelenmesidir. Bu doğrultuda yerli ve yabancı kaynak taraması yapılarak örgütsel iklim ve psikolojik iyi oluş ilişkisi irdelenecektir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Örgüt İklimi Kavramı

Çalışma yaşamı içerisinde çalışanların davranışlarına yön veren ve çalışanların davranışlarını belirleyen çevresel unsurların belirlenmesi, pozitif olanların geliştirilmesi ve negatif olanların da yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. İstenilen bir atmosfer içerisinde çalışanların çalışma isteklikleri ve motivasyonları performanslarına yansımakta, üretimin kalitesinin artmasına ve müşterilerin memnun olmalarına yardımcı olmaktadır. Tam da buradan hareketle çalışma ortamıyla ilgili bir dizi özelliği ifade eden örgütsel iklim kavramı ön plana çıkmaktadır (Tortumlu & Taş, 2019).

Örgüt iklimi, örgüt çalışanlarına yaptıkları işleri nasıl yapmaları gerektiğiyle ilgili bilgiler sunmaktadır. Genel anlamda örgüt içerisindeki yaklaşımlar örgütsel iklimle sezilebilmektedir. Diğer bir ifade ile örgüt iklimi, çalışanlara örgütün içerisindeki süreçlerin nasıl gerçekleştiği ve nasıl bir bakış açısına sahip olarak çalışmalarını sürdürmeleri gerektiğiyle ilgili bilgiler sunmaktadır Örgüt iklimi örgüt içerisinde bulunan çevrenin şekillenmesine yardımcı olmaktadır (Torun, 2020).

Örgüt iklimi kavramını ortaya çıkaran, Lewin (1951)'in Sosyal Bilimlerde Alan Teorisi'dir. Örgütsel iklimi, kişinin bir işlevi ve onun örgütsel çevre ile etkileşimi olarak tanımlamaktadır. Argyris (1958) aynı zamanda örgütsel iklimini çalışanların ihtiyaçları, değerleri, kişilikleri ve resmi örgütsel politikalar açısından tanımlamıştır (Madhukar & Sharma, 2017). Örgüt iklimi, kişinin örgüt ile ilgili izlenimi ve çalışma ortamı üzerindeki bireysel etkisi olarak tanımlanabilir ve bu da sırasıyla bireyin davranışını ve işle ilgili tutumlarını etkilemektedir (Litwin & Stringer, 1968).

Tüm bu tanımlamalarla birlikte Forehand & Gilmer (1964) iklimi, bir örgütü tanımlayan, onu diğerlerinden ayıran ve örgüt üyelerinin davranışlarını etkileyen benzersiz baskın özellikler dizisi olarak ifade etmektedirler. Örgüt iklimi, yöneticilere kendi çalışanlarının kuruluşlarını nasıl gördüklerine ilişkin anlayışlı iç görüler kazandırmak için bir yönetim tekniği olarak kullanılabilir. Bireye odaklanmak ve bilişsel ilerlemeleri ve performansı anlamaya çalışmak için psikolojik bir araç olarak görülmektedir (El-Kassar, Chams, & Karkoulouian, 2011).

Reichers & Schneider (1990) iklimin "burada işlerin nasıl yürüdüğüne" ilişkin paylaşılan algılar olduğunu açıklamışlardır. Örgüt iklimi, örgütün hedeflerini ve bu hedeflere ulaşmak için araçları belirleyen bir kavramdır. Örgüt iklimi, örgütsel politikaların, uygulamaların ve prosedürlerin resmi ve gayri resmi paylaşılan algılarıdır (Schneider, 1975). Ayrıca Momeni (2009) örgüt üyeleri arasındaki ilişkiler açısından örgüt iklimiyle ilgili olarak, üyelerinin işlerin nasıl olduğuna ilişkin algılarına odaklanmakta ve herhangi bir zamanda çalışanların örgütlerine yönelik algıları ve tutumlarını ifade ettiğini belirtmektedir (Holloway, 2012).

Literatüre göre örgütsel iklimin sahip olduğu özellikler arasında; etik bir organizasyon ortamı sağlaması, süreçlerin örgütsel iklimle göre şekillenmesi ve devamlılığının sağlanması, örgütsel iklimle örgüt üyeleri arasında yakın bir ilişkinin olması, örgüt çalışanlarının sahip oldukları algıların bir sonucu olarak ortaya çıkması, hem özel sektör hem de kamu sektöründe ortaya çıkması, örgüt çalışanlarının davranışlarını ve tutumlarını etkilemesi, liderlik tarzlarından etkilenmesi, örgütsel yapı ile etkileşim içerisinde olması, örgüt

çalışanlarının birbirleriyle olan ilişkilerini şekillendirmesi, örgüt politika ve yapısının örgütsel iklimle etkileşime girmesi, hareketleri şekillendirmede bir baskı unsuru olması gibi özellikler yer almaktadır (Yeşil, Ceyhan, & Özbağış, 2022).

Örgüt içerisinde çalışanların algıladıkları örgüt iklimi, olumlu örgüt iklimi ve olumsuz örgüt iklimi olmak üzere iki biçimdedir. Örgütsel atmosfer yani örgüt iklimi, içerisinde barındırdığı çalışanların örgütün ruhsal durumu ile ilgili olarak algularıyla var olmaktadır. Pozitif algılanan bir örgüt iklimi, çalışanların iş tatmini sağlamalarına, çalışanların birbirleriyle kilitlenmelerine ve performanslarının yükselmesine yardımcı olmaktadır (Korkmaz, Bayınma, & Bağcı, 2020). Sağlıklı bir örgüt iklimi olan örgütlerin etkililikleri ve verimlilikleri yüksektir. Çalışanların işe olan bağlılıkları ve motivasyonları yüksektir. İdeal bir örgütsel iklimin, güven düzeyinin, inanırlılık düzeyinin, içten ve açık olma seviyesinin, katılım düzeyinin, yardımsever olma düzeyinin yüksek olması gerektiğini ifade etmektedirler. Cantor & Berger (1984) pozitif örgütsel iklimin etkili iletişime, çalışan ilişkilerinin iyi olmasına, çalışanların manevi güçlerinin ve hoşnutluk duygularının yüksek olmasına, çalışanların verimliliklerinin artmasına, paydaşlarla iyi ilişkilerin geliştirilmesine yardımcı olduğunu belirtmektedir (Kartal, 2019).

Varol (1989)'a göre; negatif örgüt iklimine sahip olan örgütler başarısızlığa mahkum olmaktadır. Olumsuz örgüt iklimine sahip olan örgütlerde genel olarak; çalışanlara önem verilmemekte, iletişim sınırlı bir şekilde gerçekleştirilmekte, katılım ve etkileşimi engelleyici demokratik olmayan liderlikle yönetim gerçekleştirilmekte, katı ve baskıcı bir örgüt yapısı bulunmakta ve çalışanlar arasında çatışmalar çokça yaşanmakta, çalışanlar zorla ve canları sıkın bir şekilde çalışmaktadırlar (Varışlı, 2019).

Psikolojik İyi Oluş Kavramı

Birçok insan fiziksel ve zihinsel olarak mutlu, müreffeh ve sağlıklı bir yaşam istemektedir. 21. yüzyılda psikolojik iyi oluş beklentisi, bir kişinin yaşam kalitesini etkileyen en belirleyici unsurdur. Bradburn, (1969) psikolojik iyi oluşun, pozitif psikolojik işleve dayalı bir bireyin psikolojik sağlığını bir temsil ettiğini ifade etmektedir. Psikolojik iyi oluş, bireyin sahip olduğu olumlu duyguların olumsuz duygulara nazaran daha ağır basmasıdır (Kaplan & Öztürk, 2022). Ryff (1989) psikolojik iyi oluşun yaşamdan mutluluk ve doyum ile desteklendiğini ortaya koymuştur (Muqodas vd., 2019) ve bilimsel çalışmalarda çeşitli biçimlerinde geniş çapta tartışılmıştır. Bu çeşitli bilimsel çalışmalardan, psikolojik iyi oluşun, yaşam kararlarını bağımsız olarak belirleme yeteneğine sahip, çevresini etkin bir şekilde kontrol edebilen, başkalarıyla olumlu ilişkiler kurabilen, yön seçebilen ve uygulayabilen bireyler ifade ettiği belirtilmektedir (Priambodo, Prakoso, & Setyorini, 2021).

Ryff (1989) psikolojik iyi oluş kavramını kendini kabul, başkalarıyla olumlu ilişkiler, özerklik, çevresel hakimiyet, yaşam amacı ve bireysel gelişim olmak üzere altı boyuta dayalı olarak tanımlamıştır (Salleh & Mustaffa, 2016);

Kendini Kabul: Yüksek düzeyde kendini kabul etmede; birey kendisine karşı olumlu bir tutuma sahiptir. Hem iyi hem de kötü özellikler dahil olmak üzere kendisinin birçok yönünü kabul etmektedir. Geçmiş yaşamıyla ilgili olarak olumlu düşüncelere sahiptir. Düşük düzeyde kendini kabul etmede; birey kendisinden memnun değildir. Geçmiş yaşantılarından dolayı hayal kırıklığı yaşamaktadır. Kişisel özellikleri ile ilgili endişe duymaktadır (Ryff, 1989).

Başkalarıyla Olumlu İlişkiler: Güçlü olumlu ilişkilerde; bireyin başkalarıyla sıcak, tatmin edici, güvene dayalı ilişkileri vardır. Başkalarının iyiliğiyle ilgilenir; güçlü empati, şefkat ve samimiyet yeteneğine sahiptir ve insan ilişkileri iyidir. Zayıf ilişkilerde; bireyin başkalarıyla çok az yakın, güvene dayalı ilişkileri vardır. Sıcak ve açık olmayı, başkalarıyla ilgilenmeyi zor bulur. Kişilerarası ilişkilerde izole edilmiş ve hüsrana uğramış hisseder. Başkalarıyla önemli bağları sürdürmek için taviz vermeye istekli değildir.

Özerklik: Yüksek düzeyde özerklikte; birey kendi kaderini tayin eden yapıda ve bağımsızdır. Belirli şekillerde düşünmek ve hareket etmek için sosyal baskılara direnebilir. Davranışlarını içeriden düzenler. Düşük düzeyde özerklikte; birey başkalarının beklentileri ve değerlendirmeleriyle ilgilidir. Önemli kararlar almak için başkalarının yargılarına güvenir, belirli şekillerde düşünmek ve hareket etmek için sosyal baskılara uyar.

Çevresel Hakimiyet: Yüksek düzeyde çevresel hakimiyette; birey çevre yönetiminde ustalık ve yeterlilik duygusuna sahiptir. Karmaşık dış faaliyetler dizisini kontrol edebilir. Kendisini çevreleyen fırsatları etkili bir şekilde kullanır, kişisel ihtiyaçlarına ve değerlerine uygun bağlamları seçebilir veya oluşturabilir. Düşük düzeyde çevresel hakimiyette; birey günlük işleri yönetmekte güçlük çeker. Kendisini çevreleyen bağlamları değiştiremeyecek veya geliştiremeyecek durumda hisseder. Kendisini çevreleyen fırsatlardan habersizdir ve dış dünya üzerinde bir kontrol duygusundan yoksundur.

Yaşam amacı: Güçlü bir yaşam amacıyla; bireyin hayatta hedefleri ve bir yönelim duygusu vardır. Şimdiki ve geçmiş yaşamının bir anlamı olduğunu hisseder. Hayata amaç veren inançlara sahiptir ve yaşamak için amaç ve hedeflere sahiptir. Zayıf bir yaşam amacıyla; birey hayatta bir anlam duygusundan yoksundur. Birkaç amacı vardır, yön duygusu eksiktir. Hayata anlam katan hiçbir bakış açısına veya inanca sahip değildir.

Bireysel Gelişim: Güçlü bireysel gelişimde; birey sürekli bir gelişim hissine sahiptir. Kendisini büyüyen ve genişleyen biri olarak görür ve yeni deneyimlere açıktır. Potansiyelini gerçekleştirme duygusuna sahiptir. Zayıf kişisel gelişimde; birey bir durgunluk hissine sahiptir. Zaman içinde gelişme veya genişleme duygusundan yoksundur. Hayattan sıkılmış ve ilgisiz hissetmektedir ve yeni tutum veya davranışlar geliştiremeyeceğini düşünmektedir.

Örgüt İklimi ve Psikolojik İyi Oluş İlişkisi

Örgütsel iklimi, özellikle örgütsel ortamın motive edici özelliklerini ifade etmektedir. Mutluluk, tüm insan eylemleri için en yüksek hedef ve nihai motivasyon kaynağıdır. Bu mutluluk subjektif veya objektif olabildiği gibi fiziksel veya psikolojik de olabilmektedir. Psikolojik iyi olma, insanların günlük yaşam aktiviteleri hakkındaki hisleriyle ilgilidir (Chauhan, 2017). Literatürde örgüt iklimi ve psikolojik iyi oluş ile ilgili olarak gerçekleştirilen bazı çalışmalar bulunmaktadır.

Örgüt iklimi ile çalışanların iyi oluşları arasındaki ilişki birçok yazar tarafından farklı bağlamlarda test edilmiştir. Bliese & Halverson (1998) liderlik ikliminin gücü ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır ve bu iki değişken arasında doğrusal ve pozitif bir ilişki bulmuşlardır. Shuck & Reio (2014) ayrıca örgüt iklimi ile çalışanların iyi oluşları arasındaki ilişkinin doğasını incelemiş ve pozitif bir bağlantı bulmuşlardır. Viitala, Tanskanen, & Sääntti (2015) örgütsel iklim ve iyi oluş arasındaki ilişkiyi araştırmak için bir çalışma yürütmüşlerdir. Olumsuz örgütsel iklimlerin, olumsuz iş tutumları ve iş gerginlikleri ile ilişkili olduğunu, olumlu örgütsel iklimlerin ise olumlu iş tutumları ve iyi oluşla ilişkili olduğunu keşfetmişlerdir. Bulguları, olumlu bir örgütsel iklimin çalışanların iyi oluşları ile önemli ölçüde bağlantılı olduğunu ortaya koymaktadır (Shaheen, Bano, & Ahmed, 2022).

Bahrami & Taheri (2013) yaptıkları çalışmada örgüt iklimi ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi araştırmak için bir model geliştirmişlerdir. Bu model araştırmacılar tarafından hastane çalışanları arasında test edilmiştir. Çalışmalar, iklim algılarının çalışan memnuniyeti ve performansları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu defalarca kanıtlamıştır. Örgüt iklimi, çalışanların iyi oluşunu belirleyen önemli faktörlerden biridir. Karasek & Theorell (1990) tarafından yapılan bir çalışma, iklimin belirli boyutlarını ortaya koymaktadır; meydan okuma, özgürlük, düşük çatışma seviyeleri ve özerklik, çalışanların psikolojik iyi oluşunu artırmada çok önemli bir rol oynamaktadır (Gondlekar & Kamat, 2016).

Parker vd. (2003) örgütsel ortam içerisinde çalışanların örgütsel iklim algılarının pozitif yönde olması, onların psikolojik iyi oluş seviyelerini, motivasyonlarını, işe yönelik tutumlarını ve performanslarını pozitif yönde etkileyeceğini ifade etmektedirler. Luthans & Youssef (2004) çalışanların sahip oldukları güçlü yönlerin geliştirilerek kişide olumlu bir gelişim sağlayan psikolojik sermayenin de örgütsel performansın artmasına neden olacağını ifade etmektedirler (Sertel & Karadağ, 2022).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmanın amacı doğrultusunda, örgütsel iklim ve psikolojik iyi oluş ilişkisi yerli ve yabancı literatür kapsamında incelenmiştir. Bu incelemeye göre örgüt ikliminin psikolojik iyi oluşa etki ettiği görülmüştür.

Günümüzde insanların yaşamlarının büyük bir bölümü çalışarak geçmektedir. Bundan dolayı örgüt içerisindeki çalışma ortamı çalışanlar açısından çok önemli bir yere sahiptir. Çalışanların işlerini yaparken nasıl hissettikleri, ne düşündükleri, nasıl davrandıkları, nasıl bir tutum sergiledikleri çalışma yaşamı içerisinde önemli bir yer tutmaktadır. Çalışanların çalıştıkları ortamda mutlu ve huzurlu olmaları tüm yaşamlarını etkilemektedir. Kendini kabul eden, başkalarıyla olumlu ilişkiler geliştiren, özerkliğe sahip olan, çevresel hakimiyeti olan, yaşam amacı bulunan ve bireysel açıdan gelişim gösteren bireyler psikolojik açıdan iyi hissetmektedirler.

Diğer taraftan örgütlerin en önemli faktörlerinden birisi de insan kaynağıdır. Örgütlerin çalışanlarına değer vermeleri, onları motive etmeleri, tutum ve davranışlarını olumlu yönde geliştirebilmeleri, örgüte olan bağlılıklarını artırmaları, mutlu olmalarını sağlamaları önemlidir. Örgüt çalışanlarının algıladıkları pozitif örgüt iklimi bu açıdan çalışanların psikolojik iyi oluşları için önemlidir. Örgütlerin başarılı olabilmeleri için çalışanların içerisinde buldukları ortamı olumlu algılamaları ve psikolojik durumlarının iyi olması gerekmektedir. Psikolojik açıdan iyi hisseden ve olumlu bir ortamda çalışmalarını sürdüren çalışanlar sayesinde örgütler de başarılı olabilecekler ve sürdürülebilirliği sağlayabileceklerdir.

Olumlu bir örgüt iklimi çalışanların psikolojik durumlarına nasıl iyi gelecekse aynı zamanda olumsuz bir örgüt iklimi de çalışanların psikolojik durumlarına kötü gelebilecektir. Bu doğrultuda örgütlerin pozitif bir örgüt iklimi oluşturarak çalışanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerini yükseltmek için çaba sarf etmeleri ve gerekli uygulamaları hayata geçirmeleri önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Argyris, C. (1958). Some Problems In Conceptualizing Organisational Climate: A Case Study Of A Bank. *Administrative Science Quarterly*(2), 501-520.
- Bahrami, M. A., & Taheri, G. (2013). The Relationship Between Organizational Climate and Psychological Well Being of Hospital Employees. *World Journal of Medical Sciences*, 9(1), 61-67.
- Bliese, P. D., & Halverson, R. R. (1998). Group Consensus And Psychological Well-Being: A Large Field Study. *Journal of Applied Social Psychology*, 28(7), 563-580.
- Bradburn, N. M. (1969). The structure of psychological well-being. National Opinion Research Center Monographs In Social Research. Chicago: Aldine Publishing Company.
- Brown, S. P., & Leigh, T. W. (1996). A New Look At Psychological Climate And Its Relationship To Job Involvement, Effort, And Performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 358-368.
- Cantor, B., & Berger, C. (1984). *Inside Public Relations*. New York: Longman Inc.
- Chauhan, M. (2017). Relationship of Organizational Climate and Psychological Well-Being among Female Professionals. *International Journal of Health Sciences & Research*, 7(8), 19-23.
- El-Kassar, A.-N., Chams, M. N., & Karkoulian, S. (2011). Organizational Climate and its Effects on the Employees' Commitment. *The Business Review*, Cambridge, 19(1), 127-135.
- Forehand, G. A., & Gilmer, B. H. (1964). Environmental Variation In Studies Of Organizational Behavior. *Psychological Bulletin*(62), 361-382.
- Gondlekar, S., & Kamat, M. S. (2016). Effect of Organizational Climate on Psychological Well Being: A Study of Vedanta Ltd. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(3), 182-195.
- Holloway, J. B. (2012). Leadership Behavior and Organizational Climate: An Empirical Study in a Non-profit Organization. *Regent University School of Global Leadership & Entrepreneurship*, 5(1), 9- 35.
- Kaplan, M., & Öztürk, M. (2022). İş Otonomisinin Psikolojik İyi Oluş Üzerine Etkisi: Psikolojik Dayanıklılığın Aracı Rolü. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(3), 1566-1578.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, And The Reconstruction Of Working Life*. New York : Basic Books.
- Kartal, B. (2019). Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Araştırılması; Gençlik Hizmetleri Ve Spor İl Müdürlüğü Örneği. *Sağlık Bilimleri Enstitüsü*. İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Korkmaz, H., Bayınma, E., & Bağcı, Z. (2020). Örgüt İklimi Ve Psikolojik Yıldırma İlişkisi: Banka Çalışanları Üzerinde Analitik Bir Araştırma. Ankara: İksad Yayınları.
- Lewin, K. (1951). *Field Theory in Social Science*, Ed. Dorwin Cartwright. New York: Harpers and Brothers.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Harvard University Press.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, Social, And Now Positive Psychological Capital Management: Investing In People For Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Madhukar, V., & Sharma, S. (2017). Organisational Climate: A Conceptual Perspective. *International Journal of Management, IT & Engineering*, 7(8), 276-293.
- Momeni, N. (2009). The Relation Between Managers Emotional Intelligence And The Organizational Climate They Create. *Public Personnel Management*, 38(2), 35-48.
- Muqodas, I., Kartadinata, S., Nurihsan, J., Dahlan, T., Yusuf, S., & Imaddudin, A. (2019). Psychological Well-Being: A Preliminary Study of Guidance and Counseling Services Development of Preservice Teachers in Indonesia. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*(399), 56-60.

- Parker, C. P., Baltes, B. B., Young, S. A., & Roberts, J. E. (2003). Relationships Between Psychological Climate Perceptions And Work Outcomes:A Meta-Analytic Review. *Journal of Organisational Behaviour*(24), 389–416.
- Priambodo, A., Prakoso, B. B., & Setyorini. (2021). Correlation Between Psychological Well-being and Satisfaction of Life on Physical Education Teachers. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*(618), 400-404.
- Prilleltensky, I., & Prilleltensky, O. (2006). *Promoting Well-Being: Linking personal, organizational, and community change*. John Wiley & Sons Inc.
- Rani, S., Agustiani, H., Ardiwinata, M. R., & Urip, R. (2020). The Effect Of Organizational Well-Being On Organizational Commitments Within The University By Applying Psychological Climate As The Moderator Variable. *Multicultural Education*, 6(2), 38-43.
- Reichers, A. E., & Schneider, B. (1990). *Climate And Culture: An Evolution Of Constructs*. B. Schneider, *Organizational Climate and Culture*. San Francisco: CA: Jossey-Bass Publishers.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything, Or Is It? Exploration On The Meaning Of Psychological Wellbeing. *J. Pers. Soc. Psychol*, 6(57).
- Salleh, N. A., & Mustaffa, C. S. (2016). Examining the Differences of Gender on Psychological Well-being. *International Review of Management and Marketing*, 6(8), 82-87.
- Schneider, B. (1975). *Organizational Climates: An Essay*. *Personnel Psychology*, 28(1), 447- 479.
- Sertel, G., & Karadağ, E. (2022). Okullardaki Örgüt İklimi İle Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları Arasındaki İlişki. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*(55), 315-347.
- Shaheen, R., Bano, S., & Ahmed, J. (2022). Organizational Climate Is A Way To Increase The Employees' Wellbeing: In The Presence Of Social Undermining. *Indian Journal of Economics and Business*, 21(1), 305-320.
- Shuck, B., & Reio, T. G. (2014). Employee Engagement and Well-Being: A Moderation Model and Implications for Practice. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(1), 43-58.
- Toprak, M., & Karakuş, M. (2018). Psychological Climate in Organizations: A Systematic Review. *European Journal of Psychology and Educational Research*, 1(1), 43-52.
- Tortumlu, M., & Taş, M. A. (2019). Örgüt İklimi, İş Stresi Ve Çalışan Performansı İlişkisi: İstanbul Avrupa Yakası İlçe Belediyelerinde Bir Uygulama. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(18), 349-367.
- Torun, F. (2020). Pozitif Psikolojik Sermaye ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişki. *Ekonomi, İşletme ve Yönetim Dergisi*, 4(1), 1-29.
- Varışlı, N. (2019). Örgüt İkliminin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine Etkileri. *International Journal of Academic Value Studies (JAVStudies)*, 5(1), 114-123.
- Varol, M. (1989). Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi. *Ankara Üniversitesi S.B.F Dergisi*, 44(1-2), 195-222.
- Viitala, R., Tanskanen, J., & Säntti, R. (2015). The Connection Between Organizational Climate And Wellbeing At Work. *International Journal of Organizational Analysis*, 23(4), 606– 620.
- Yeşil, S., Ceyhan, S., & Özbağış, A. (2022). Örgüt İkliminin Duygusal Bulaşma Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 13(35), 684-698.