



**DESTEKLEYİCİ ÖRGÜT İKLİMİNİN İŞE ADANMIŞLIK ÜZERİNE ETKİSİNDE  
PSİKOLOJİK İYİ OLUŞUN ROLÜ**

*The Role of Psychological Well-Being in the Effect of Supportive Organizational Climate on  
Work Engagement*

**Mecbure ASLAN**

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Pazarcık Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve  
Organizasyon Bölümü [mecbureaslan@ksu.edu.tr](mailto:mecbureaslan@ksu.edu.tr), Kahramanmaraş / Türkiye  
<http://orcid.org/0000-0002-4213-5857>

**Mehtap ŞEKER KAYAR**

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Gemerek Meslek Yüksekokulu, Çocuk Bakımı Ve  
Gençlik Hizmetleri Bölümü, [mehtapseker\\_8@hotmail.com](mailto:mehtapseker_8@hotmail.com), Sivas / Türkiye  
<http://orcid.org/0000-0001-9375-6365>

**Doi:** <https://doi.org/10.33723/rs.1318350>

Aslan, M. & Şeker Kayar, M. (2023). "Destekleyici örgüt ikliminin işe adanmışlık üzerine etkisinde psikolojik iyi oluşun rolü". *R&S- Research Studies Anatolia Journal*, 6(3). 307-330.

**Makale Türü:** Araştırma Makalesi

**Geliş Tarihi/ Arrived Date:** 22.06.2023

**Kabul Tarihi / Accepted Date:** 17.07.2023

**Yayınlanma Tarihi / Published Date:** 31.07.2023

## ÖZ

Bu çalışmanın temel amacı destekleyici örgüt iklimi ve işe adanmışlık arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun aracılık ve düzenleyicilik rolü olup olmadığını tespit etmektir. Araştırma İzmir ve Adana illerindeki yiyecek-içecek sektöründe faaliyet gösteren orta ve büyük işletmelerdeki çalışanlarla gerçekleştirilmiştir. 397 çalışan, gönüllü olarak araştırmaya katılmıştır. Araştırmada veriler SPSS, AMOS ve Process Macro programları kullanılarak analiz edilmiştir. Ölçeklerin geçerliliğini tespit etmek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmış, değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için de korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırmada regresyon analizi ve aracılığı tespit etmek üzere yapısal eşitlik modeli uygulanmış, AMOS programından faydalanılmış, düzenleyici etki için Process Macro kullanılmıştır. Ulaşılan bulgular, algılanan destekleyici örgüt ikliminin psikolojik iyi oluş ve işe adanmışlık üzerinde etkili olduğunu göstermiştir. Bunun yanı sıra destekleyici örgüt iklimi ile işe adanmışlık arasında psikolojik iyi oluşun kısmi aracı olduğu ve düzenleyicilik rolünün bulunduğu görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Destekleyici Örgüt İklimi, Psikolojik İyi Oluş, İşe Adanmışlık

## ABSTRACT

The main purpose of this study is to determine whether psychological well-being has a mediating and moderating role in the relationship between supportive organizational climate and work engagement. The research was carried out with the employees of medium and large business operating in the food and beverage sector in the provinces of İzmir and Adana. 397 employees voluntarily participated in the research. In the research, the data were analyzed using SPSS, AMOS and Process Macro programs. Confirmatory factor analysis (CFA) was applied to determine the validity of the scales correlation analysis was also performed to determine the relationships between the variables. Structural equation modeling was applied in the research

to determine regression analysis and mediating, benefited from AMOS program, process Macro is used for moderating effect. The findings showed that the perceived supportive organizational climate has an effect on psychological well-being and work engagement. In addition, it has been observed that there is a partial mediating of psychological well-being and moderating role between supportive organizational climate and work engagement.

**Keywords:** Supportive Organizational Climate, Psychological Well-Being, Work Engagement.

## GİRİŞ

Örgütler, farklı yapı ve işleyişe sahiptirler. Örgütlerin yaptıkları faaliyetler, bulunduğu sektör, kullandıkları teknoloji, hiyerarşik yapı, çalışanların sayısı ile nitelikleri ve yönetim şekilleri örgütleri birbirinden farklılaştırmaktadır. Tüm bu unsurlar aynı zamanda örgütün yapısını da şekillendirmektedir. Örgüt iklimi, çalışanların günlük çalışma ortamındaki algılarının bütünü (Karcıoğlu, 2001:269) olmakla birlikte örgüt yapılarına ve örgütün bir üyesi olmanın nasıl hissettirdiğine ilişkin algılar (Cooke & Rousseau, 1988) olarak ifade edilmektedir. Örgütler, farklı örgütsel iklime sahip olup örgüt iklimi olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Çalışanların motivasyonu, performansı, örgüte bağlılığı çalıştığı ortamın özelliklerine göre de şekillenmektedir. Çalışanların, yaptıkları işle ilgili pozitif davranışlar sergilemesi örgütlerin destekleyici bir örgütsel iklime sahip olmaları gerekliliğini ortaya koymaktadır. Destekleyici örgüt ikliminin çalışanlar ve örgüt açısından pozitif sonuçlar doğuracağı yapılan çalışmalarla ortaya koyulmuştur (Luthans vd., 2008:226). Algılanan destekleyici örgüt iklimi çalışanların kendilerini iyi hissetmelerini sağlayabilecektir. Psikolojik iyi oluş, bireylerin yaşamlarının iyi gitmesi ile ilgili olup kişinin kendini iyi hissetmesi ve etkili bir şekilde çalışabilmesinin kombinasyonu olarak ifade edilmektedir. Kişinin olumsuz duygulara aşırı maruz kalması veya bu maruz kalma durumunun çok uzun süreli olması ve bir kişinin günlük yaşamında işlev görme becerisine müdahale edilmesi psikolojik iyi oluş

açısından tehlikeli bir durumu ifade etmektedir (Huppert,2009:1). Bu nokta da çalışanların çalışma ortamına dair algısı, psikolojik iyi oluş düzeylerine de etki edebilecektir. Yapılan araştırmalarda örgüt ikliminin, çalışanların tutum ve davranışları üzerinde olumlu ve olumsuz etkileri olduğu görülmektedir. Algılanan destekleyici örgüt ikliminin yüksekliği çalışanların psikolojik iyi oluşlarını etkileyebileceği gibi işe ilişkin pozitif durumlarını da etkileyebilecektir. Çalışanların işe ilişkin iyi oluş durumu işe adanmışlık ile ifade edilmektedir. İşe adanmışlık; çalışanların işle ilgili duygusal, motivasyonel, pozitif ve tatmin edici durumunu ifade etmekte ve işe adanmış çalışanlar, işlerine karşı yüksek düzeyde enerjik ve hevesli olmaktadır (Leiter & Bakker, 2010; Bakker vd.,2008; Bakker & Albrecht, 2018). Bu doğrultuda algılanan destekleyici örgüt ikliminin çalışanların psikolojik iyi oluş ve işe adanmışlık düzeylerini olumlu yönde etkileyeceği öngörülmekte olup ayrıca destekleyici örgüt iklimi, çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerinin yüksekliği de çalışanların işe adanmışlık düzeylerini arttırabilecektir.

Bu çalışma ile destekleyici örgüt iklimi, psikolojik iyi oluş ve işe adanmışlık kavramları beraber ele alınmıştır. Alanyazında bu değişkenlerin beraber ele alındığı çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışma ile destekleyici örgüt iklimi, psikolojik iyi oluş ve işe adanmışlık arasındaki ilişkiler incelenmekle birlikte destekleyici örgüt iklimi ve işe adanmışlık ilişkisinde psikolojik iyi oluşun rolü incelenmiştir. Araştırma sonuçlarının alanyazına katkı sağlayacağı ve yiyecek içecek sektöründeki örgüt iklimi ve işe adanmışlığı etkileyeceği farklı unsurların değerlendirilmesi konusunda örgüt paydaşlarına yol göstereceği öngörülmektedir.

## KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### Destekleyici Örgüt İklimi

Örgüt iklimi, çalışanların örgütsel ortamı nasıl algıladıklarını ifade etmektedir. Destekleyici örgüt iklimi ise çalışanların yaptıkları işleri başarılı bir şekilde yerine getirmelerine olanak sağlayan çalışma arkadaşlarından, diğer bölümlerden ve yöneticilerinden aldıkları algılanan

desteğin tümünü içeren ve olumlu iş çıktılarıyla ilişkilendirilen bir kavram olarak tanımlanabilmektedir (Luthans vd.,2008: 225). Destekleyici örgüt iklimini Hughes vd. (2008), örgüt misyonunu gerçekleştirirken çalışanların liderleri tarafından ne ölçüde desteklendiğini ifade etmekte ve örgütte iş birliği ortamının sağlanması olarak tanımlamaktadır. Rogg (2001:439) tarafından destekleyici örgüt iklimi dört boyutla ifade edilmektedir: *Çalışan bağlılığı*; çalışanların kişisel fedakarlıklarının yüksek olduğu davranışları, *dayanışma ve koordinasyon*; işin verimli ve etkili bir şekilde yapılması için çalışanların ve birimlerin işbirliği halinde olmasını, *yönetici yeterliliği ve tutarlılığı*; yöneticilerin güvenilir bir çalışma sürdürdüğü, iş hedeflerini ve sorumluluklarını açıkça ifade ettiği davranışları, *müşteri odaklılık*; müşterilerle ilişkileri geliştirmeyi ve uzun süreli ilişkiler sürdürmeyi ifade etmektedir.

### **İşe Adanmışlık**

Pozitif örgütsel davranış ile ortaya çıkan işe adanmışlık (work engagement) kavramının İngilizceden Türkçeye çevrilirken literatürde farklı şekillerde ifade edilmekte olduğu görülmektedir. Bu ifadeler arasında Turgut (2011)'un çalışmasında “çalışmaya tutkunluk”, Esen (2011)'in çalışmasında, “işe cezbolma”, Ardıç ve Polatçı (2009)'nın araştırmasında “işle bütünleşme”, Bal (2009)'ın çalışmasında, “işe gönülden adanma”, Özkalp ve Meydan (2015)'in çalışmasında “işe angaje olma” ve Terlemez (2012)'in çalışmasında da “işe adanmışlık” yer almaktadır.

İşe adanmışlık; temel özellikler olarak yüksek katılım, duygusal enerji ve çalışanın tüm benliğiyle var olması olarak tanımlanan geniş bir kavramdır (Sonnentag vd., 2008:59). Dinçlik (canlılık), adanmışlık ve yoğunlaşma (özümseme) olarak ortaya konan olumlu, tatmin edici ve işle bağlantılı bir ruh hali (Schaufeli vd.,2002) olarak tanımlanmaktadır. Kendilerini işlerine adayan çalışanlar olumlu, istekli ve hatta heyecanlı olup ekstra çaba harcamakta ve yeteneklerini en iyi şekilde her açıdan sergilemektedirler (Armstrong, 2008:140). Dinçlik, yüksek düzeyde enerji ve mental dayanıklılığa sahip olmayı ifade etmektedir. Adanmışlık,

çalışanın işine güçlü bir şekilde dahil olması ve bir duygu, önem, coşku ve meydan okuma yaşaması anlamına gelmektedir. Yoğunlaşma; çalışanın işine konsantre olması, işini yaparken mutlu bir şekilde kendini kaptırması, işini yaparken zamanın hızlı bir şekilde geçmesi ve kopamaması anlamını taşımaktadır (Bakker & Demerouti, 2008; Schaufeli & Bakker,2004).

### **Destekleyici Örgüt İklimi ve İşe Adanmışlık İlişkisinde Psikolojik İyi Oluşun Rolü**

İyi oluş kavramı sadece mental hastalıkların olmaması değil aynı zamanda olumlu duyguların varlığını (duygusal olarak iyi oluşu) ve bireysel yaşamda (psikolojik olarak iyi oluşu) ve toplum yaşamındaki iyilik halini (sosyal olarak iyi oluşu) içermektedir. Psikolojik iyi oluş, ağırlıklı olarak insanın gelişimi ve yaşamdaki varoluşsal zorluklar üzerinde durmaktadır (Keyes,2002:1008). Psikolojik iyi oluş; kendini kabul etme, başkaları ile olumlu yönlü ilişkiler, özerk olma, çevresel hakimiyet, yaşama amacı ve kişisel büyüme kavramlarından oluşan altı boyut çerçevesinde ele alınmaktadır (Ryff, 1989; Ryff ve Singer,1996). Sürdürülebilir iyi olma hali bireylerin kendilerini sürekli iyi hissetmelerini gerektirmemekle birlikte; elem verici hislerin deneyimi (örneğin, hayal kırıklığı yaşama, başarısızlık algısı, üzüntü) hayatın kimi zaman ortaya çıkan bir parçasıdır ve bu olumsuz veya üzüntüye sebep olan duyguları yönetebilmek, uzun vadeli iyi oluş için gerekmektedir (Huppert,2009:1). Kişinin kendini iyi hissetmesi ve yaşamda zorluklarına rağmen pozitif bir bakış açısına sahip olması ve bulunduğu ortamı kontrol edebilmesi, çalıştığı ortamın destekleyici olmasından etkilenebilecektir. Algılanan destekleyici örgüt ikliminin düzeyi ve çalışanların psikolojik iyi oluş düzeyi, kişinin yaptığı işe enerjisini daha fazla aktarmasını ve işini yaparken kendini iyi hissetmesini sağlayabilecektir.

Çalışanların yüksek düzeyde özerkliğe sahip olması, yöneticilerin, koçluk yaparak, astlarının güçlü yönlerine vurgu yapması işe adanmışlığı artırabilir. İyi bir takım iklimi de işe adanmışlığı arttırabilir (Sonnentag vd., 2010:35). Örgüt ikliminin işe adanmışlık ile olumlu yönlü ve orta düzeyde bir ilişkiye sahip olduğu, çalışanların olumlu örgüt iklimi algılarının işe adanmışlık

düzeylerini artıracığı (Arı, 2011) ifade edilmektedir. Hughes vd. (2008) yaptıkları araştırmada destekleyici örgüt iklimi, güven, işe adanmışlık ve örgütsel bağlılığın birbiri ile pozitif ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Aydoğan (2019), öğretmenler örnekleminde yaptığı araştırmada örgüt ikliminin öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri ile anlamlı ve olumlu yönde ilişkiye sahip olduğunu ortaya çıkarmıştır. Tanjung ve Abror (2020) yaptıkları araştırmada destekleyici örgüt ikliminin psikolojik iyi oluş üzerinde hem pozitif hemde anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yüksek düzeyde psikolojik iyi oluş, bireylerin hedeflerine ulaşmak ve öz düzenleme konusunda potansiyellerini kullanmasına olanak sağlamaktadır (Ryff, 2014). Greenier vd. (2021), öğretmenler örnekleminde yaptıkları çalışmada hem duygu düzenlemenin hem de psikolojik iyi oluşun işe adanmışlığı önemli ölçüde yordadığını ortaya koymuşlardır. Bununla birlikte psikolojik iyi oluşun işe adanmışlığı daha güçlü yordadığı belirtilmektedir. Tesi vd. (2019) teorik çerçeve olarak iş talepleri-iş kaynakları modelini kullandıkları çalışmada sosyal hizmet uzmanlarının, psikolojik iyi oluşlarının optimal zihinsel işleyişten ve bireyin gelişen durumundan kaynaklanan motivasyonel bir faktör olarak hareket edebileceğini ve işe adanmışlık ile olumlu yönde ilişkili olduğunu ifade etmektedir. Psikolojik iyi oluşun kişisel bir iş kaynağı olarak işe adanmışlığı doğrudan ya da dolaylı olarak teşvik edeceği belirtilmektedir.

Tüm bu bilgiler doğrultusunda ve literatür araştırması sonucun da araştırmanın hipotezleri aşağıdaki şekilde kurulmuştur:

**H<sub>1</sub>**. Destekleyici örgüt ikliminin psikolojik iyi oluş üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

**H<sub>2</sub>**. Psikolojik iyi oluşun işe adanmışlık üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

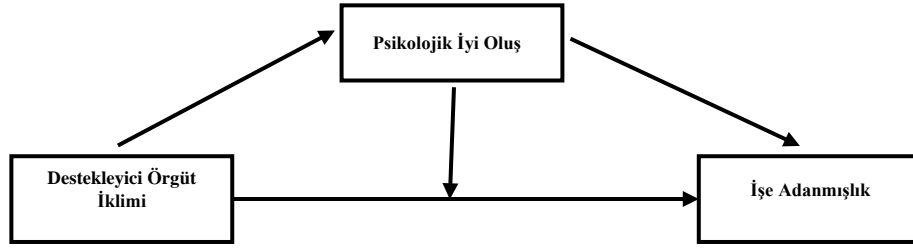
**H<sub>3</sub>**. Destekleyici örgüt ikliminin işe adanmışlık üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

**H<sub>4</sub>**. Destekleyici örgüt iklimi ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun aracılık rolü vardır.

H5. Destekleyici örgüt iklimi ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun düzenleyicilik rolü vardır.

### ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmada yöntem açısından nicel araştırma yöntemi tercih edilmiş olup verilerin elde edilmesinde anket uygulanmıştır. Araştırmanın amacı, destekleyici örgüt ikliminin işe adanmışlık üzerine etkisinde psikolojik iyi oluşun düzenleyicilik ve aracılık rolünü tespit etmektir. Bu doğrultuda araştırmanın tasarımı düzenleyicilik ve aracılık modeli ile kurgulanmıştır (Bkz. Şekil 1).



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

### Örnekleme

Araştırmanın örneklemini, İzmir ve Adana illerinde yiyecek içecek sektöründe yer alan orta ve büyük işletmelerdeki çalışanlar oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemiyle yiyecek içecek sektöründeki orta ve büyük işletmelerde 397 çalışana yüz yüze ve online anket kullanılarak ulaşılmıştır. Hair, Black, Tatham ve Anderson (2010) örnekleme büyüklüğünün ölçme aracının en az 5 katı olması gerektiğini belirtmişlerdir (Kilis ve Yıldırım, 2018: 668). Bu araştırmanın ölçme aracı ise toplamda (destekleyici örgüt iklimi ölçeği 22 ifade, işe adanmışlık ölçeği 17 ifade ve psikolojik iyi oluş ölçeği 8 ifade) 47 ifadeden oluşmaktadır. Dolayısıyla 397 katılımcı ile toplanan verilerin örnekleme için yeterli olduğu söylenebilir. Araştırmadan önce



etik kurul izni Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'ndan (Sayı: E-72321963-300-208044, Tarih: 24.04.2023) alınmıştır.

Araştırmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımında cinsiyete göre katılanların %35.8'inin kadın, %64.2'sinin ise erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Medeni durumlarına göre dağılımı incelendiğinde, %64.7'sinin evli, %35.3'ünün ise bekar olduğu gözlemlenmiştir. Yaşlarına göre dağılımı incelendiğinde en yüksek oranla %24.9'unun 24-29 yaş arası, en düşük oranla ise, %7.1'inin ise 47 yaş ile bu yaşın üstü olduğu görülmektedir. Eğitim seviyelerine göre %42.6'sının lise, en düşük oranla %4.6'sının ise yüksek lisans ve üzeri eğitilmiş olduğu görülmektedir. Araştırmada katılımcıları yaptığı göreve göre ise en yüksek oranla % 30.5'inin aşçı ve en düşük oranla %3.8'inin yiyecek içecek müdürü olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra şef, garson, komi, tatlıcı, aşçı yardımcısı ve diğer görevlerde bulunan kişiler de katılımcılar arasında yer almaktadır. Yine en yüksek oranla, %27.5'inin buldukları işletmede 1-5 yıl arasında çalıştığı, en düşük oranla %8.6'sının 21 yıl ve üzeri çalıştığı görülmektedir.

### **Veri Toplama Araçları**

#### **Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği**

Çalışmada katılımcıların destekleyici örgüt iklimi algısını ölçmek için Rogg vd. (2001) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Özer vd. (2013) tarafından alandaki uzmanlara danışılıp çevirisi yapılarak geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ölçek 22 ifade ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. 5'li likert tipi ifadeler yer almakta olup dereceler (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum) şeklinde kullanılmıştır. Ölçekteki boyutlarda; yönetim yeterliliği ve tutarlılığı 8 ifade, çalışan bağlılığı 6 ifade, dayanışma ve koordinasyon 4 ifade ve müşteri odaklılık 4 ifade bulunmaktadır. Araştırmada Temiz (2016)'in yüksek lisans tezinde ve Korkmaz (2019)'in doktora tezinde kullanılan ankette yer alan ölçekteki ifadelerden yararlanılmıştır. Ölçeğin Cronbach alfa değerinin, Rogg vd. (2001) tarafından dört boyut için

.80 ile .90 arasında değiştiği belirtilmektedir. Temiz (2016) ve Korkmaz (2019)'ın çalışmasında da bu değer .80'den yüksek hesaplanmıştır.

### **İşe Adanmışlık Ölçeği**

Schaufeli ve arkadaşlarının (2002) geliştirdiği İşe Adanmışlık Ölçeği (UWES) kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması Turgut (2011) tarafından yapılmıştır. Ölçek 17 ifadeden oluşmakta olup 3 alt boyut (enerjiklik (dinçlik), yoğunlaşma ve adanmışlık) içermektedir. 5'li likert tipi ifadeler yer almakta olup dereceler bu çalışmada ilk sırada 1-Kesinlikle Katılmıyorum ve son sırada ise 5-Kesinlikle Katılıyorum şeklindeki haliyle kullanılmıştır. Türkçe uyarlamasında elde edilen ölçeğin tamamı için Cronbach alfa güvenilirlik değeri .89 olarak bulunmuştur. Alt boyutlara ilişkin olarak Cronbach alfa değerleri Dinçlik .81, Adanmışlık .87, ve Yoğunlaşma boyutları için .86 olarak hesaplanmıştır. Araştırmada ölçek, Kır (2021)'ın çalışmasında kullandığı şekliyle ele alınmıştır.

### **Psikolojik İyi Oluş Ölçeği**

Araştırmada Diener vd. (2009) tarafından geliştirilen Psikolojik İyi Oluş Ölçeği kullanılmıştır. Telef (2013) tarafından Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinin Türkçeye uyarlaması yapılmıştır. Ölçek 8 ifade ve tek boyut olarak kullanılmaktadır. 7'li likert tipi olan ölçek 1-Kesinlikle Katılmıyorum ve 7-Kesinlikle Katılıyorum şeklindeki derecelendirilmiş haliyle ankette yer almıştır. Ölçekten alınabilen en az puan 8, en fazla puan 56 olabilmektedir. Uyarlama çalışması sonucunda ölçeğin güvenilirliği yani Cronbach alfa güvenilirlik değeri .80 olarak elde edilmiştir.

## **BULGULAR**

Araştırmada elde edilen verilerin analiz edilmesinde SPSS 25, AMOS ve Process Macro programları kullanılmıştır. Belirlenen ölçeklerin güvenilirlik açısından test edilmesi için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Yapı geçerliliği belirlemek için de Doğrulayıcı Faktör Analizi

(DFA) yapılmıştır. Oluşturulan model çerçevesinde yol analizi, aracılık rolü ve Process Macro ile düzenleyici etki analiz edilmiştir.

Yapısal eşitlik modelinin yapılabilmesi için öncelikle verilerin çok değişkenli normal dağılımı sağlayıp sağlamadığına bakılmıştır. Bu bağlamda çok değişkenli uç değerler Mahalanobis uzaklık değerleri ile değerlendirilmiştir. Uç değerler, hata varyansının değerini arttırmakta bu nedenle istatistiki testlerin güçlerini etkilemekte olup istatistiksel testlerden önce verilere ait aykırı değerler incelenmiştir. Bu uç değerlerin var olması Mahalanobis yöntemiyle incelenmiş ve çoklu normallik kriterinin sağlanmasıyla verilerin normal dağılımı sağlanmıştır. Çalışmaya dahil edilen ölçeklerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin  $\pm 3$  aralığında değerler almış olması dolayısıyla normal dağılımın sağlandığı tespit edilmiştir. Ölçeklerin geçerliliği, doğrulayıcı faktör analizi uygulanarak test edilmiştir.

**Tablo1.** Değişkenlerin Doğrulayıcı Faktör Analizi ile Uyum İyilik Değerleri

Ölçekler	X <sup>2</sup> /sd	RMSEA	CFI	TLI	IFI	RFI	NFI	SRMR
Destekleyici Örgüt İklimi	3.665	0.082	0.919	0.907	0.919	0.876	0.892	0.044
İşe Adanmışlık	3.896	0.086	0.934	0.921	0.934	0.897	0.914	0.042
Psikolojik İyi Oluş	4.774	0.098	0.970	0.956	0.971	0.845	0.963	0.028
Kabul Edilebilir Uyum	≤5	≤0.10	≥0.80	≥0.80	≥0.80	≥0.80	≥0.80	≤0.10

Destekleyici örgüt iklimine yönelik değişkenler arası ilişkiler incelendiğinde ölçeklerin faktör yüklerinin 0.30'un üzerinde olduğu görülmüş olup değişkenler arasındaki ilişkilerinin anlamlı olduğu görülmüştür. Yapılan doğrulayıcı faktör analizine göre, 22 madde 4 boyuttan oluşan ölçek yapısıyla ilişkilidir. Ortaya konan modelde iyileştirme yapılmış olup iyileştirme sırasında uyumu azaltan değişkenler tespit edilmiş, artık değerler arasında kovaryansı yüksek olanlar açısından yeni kovaryans belirlenmiştir. Yeniden yapılan uyum indeksi hesaplarında uyum indeksleri için kabul edilen değerlerin sağlandığı Tablo 1 'de görülmektedir.

İşe adanmışlık ölçeğine ilişkin korelasyonlar incelendiğinde ölçek maddelerinin faktör yüklerinin 0.30'un üzerinde olduğu tespit edilmiş ve korelasyon ilişkilerinin tamamının anlamlı

olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizine göre, 17 madde 3 boyutlu ölçek yapısıyla ilişkili bulunmuştur. Modelde iyileştirme yapılmış olup iyileştirme yapılmış yenilenen uyum indeksi hesaplamalarında uyum indeksleri için kabul edilen değerlerin sağlandığı Tablo 1’de yer almaktadır.

Psikolojik iyi oluş ölçeğine ilişkin değişkenler arası korelasyonlar incelendiğinde maddelerin faktör yüklerinin 0.30’un üzerinde olduğu ve tüm korelasyon ilişkilerinin anlamlı olduğu görülmektedir. Kullanılan ölçeğin 8 madde tek boyutlu ölçek yapısıyla özüne uygun olduğu belirlenmiştir. Modelde iyileştirme yapılmış olup iyileştirme yapılmış yenilenen uyum indeksi hesaplamalarında uyum indeksleri için kabul edilen değerlerin sağlandığı Tablo 1’de görülmektedir.

**Tablo 2.** Ölçeklerin Güvenilirlik Düzeyleri

Ölçekler	Cronbach Alfa ( $\alpha$ )
<b>Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği</b>	0.95
Yönetim yeterliliği ve tutarlılığı	0.92
Çalışanın bağlılığı	0.78
Dayanışma ve koordinasyon	0.88
Müşteri odaklılık	0.86
<b>İşe Adanmışlık Ölçeği</b>	0.95
Enerjiklik	0.91
Adanmışlık	0.89
Yoğunlaşma	0.86
<b>Psikolojik İyi Oluş Ölçeği</b>	0.93

Yapı geçerlilikleri sağlanan ölçeklerin güvenilirlik katsayıları Tablo 2’de gösterilmiştir. Destekleyici örgüt iklimi ölçeğinin geneli için güvenilirlik katsayısı Cronbach Alfa  $\alpha= 0.95$  olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin alt boyutları; yönetim yeterliliği ve tutarlılığı  $\alpha=0.92$ , çalışan bağlılığı  $\alpha=0.78$ , dayanışma ve koordinasyon  $\alpha=0.88$ , müşteri odaklılık  $\alpha=0.86$  olarak bulunmuştur. Ölçeğin genelinin ve alt boyutlarının iyi düzeyde güvenilirliği olduğu ortaya çıkmıştır. İşe adanmışlık ölçeğinin geneli için güvenilirlik değeri yani Cronbach Alfa  $\alpha= 0.95$  olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin alt boyutları; enerjiklik(dinçlik)  $\alpha=0.91$ , adanmışlık  $\alpha=0.89$ , yoğunlaşma  $\alpha=0.86$  olarak bulunmuştur. Ölçeğin geneli ve alt boyutlarının iyi derecede

güvenilirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik iyi oluş ölçeği, tek boyut olup Cronbach Alfa  $\alpha = 0.93$  bulunmuştur. Bu değer ölçeğin iyi derecede güvenilir olduğunu ortaya koymuştur.

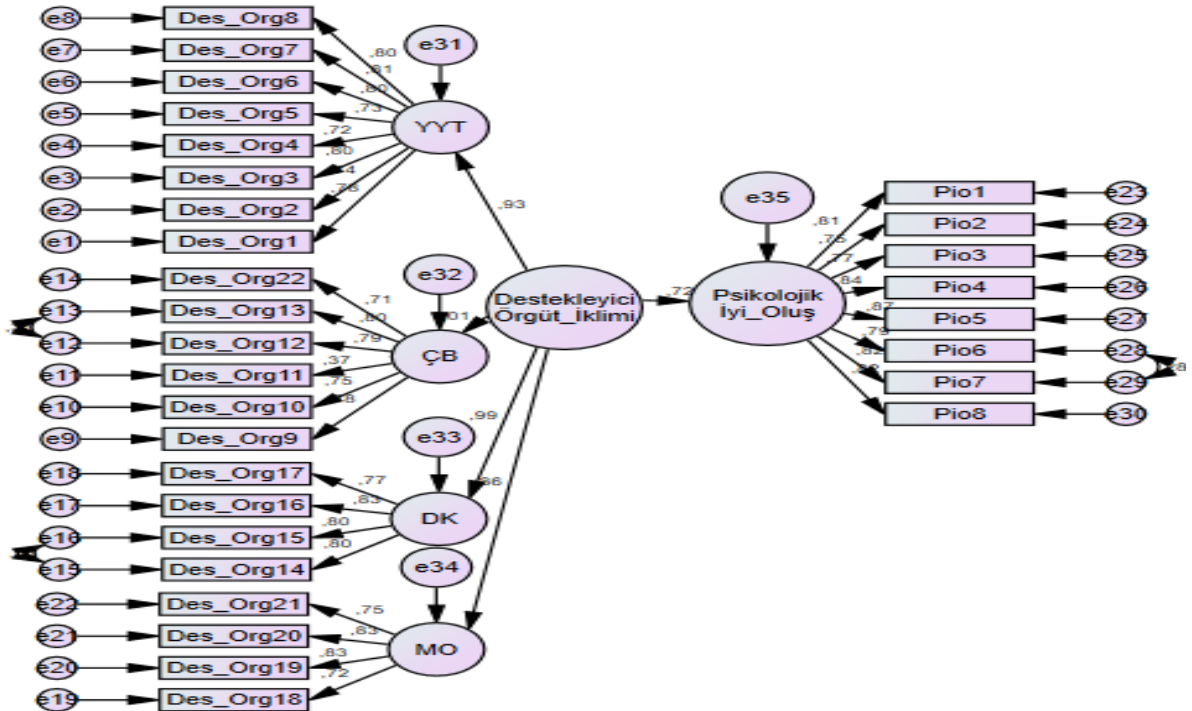
**Tablo 3.** Değişkenler Arası Ortalama Değer, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ortalama	Standart sapma	1	2
Destekleyici Örgüt İklimi	4.12	0.78		
İşe Adanmışlık	4.09	0.75	0.803*	
Psikolojik İyi Oluş	5.26	1.11	0.702*	0.710*

\* $p < 0.05$

Tablo 3’de değişkenlerdeki ortalama, standart sapma ve korelasyon katsayı değerleri verilmiştir. Bu tabloya göre destekleyici örgüt iklimi ve işe adanmışlık arasında ( $r=0.803$ ,  $p < 0.05$ ); psikolojik iyi oluş ile arasında ( $r=0.702$ ,  $p < 0.05$ ) anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki gözlemlenmiştir. Buna ek olarak işe adanmışlık ile psikolojik iyi oluş arasında ( $r=0.710$ ,  $p < 0.05$ ) da anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır.

Araştırma modeli ve hipotezleri çerçevesinde destekleyici örgüt ikliminin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisini gösteren yapısal eşitlik modeline Şekil 2’de yer verilmektedir.



**Şekil 2.** Destekleyici Örgüt İkliminin Psikolojik İyi Oluş Üzerindeki Etkisine Ait Yapısal

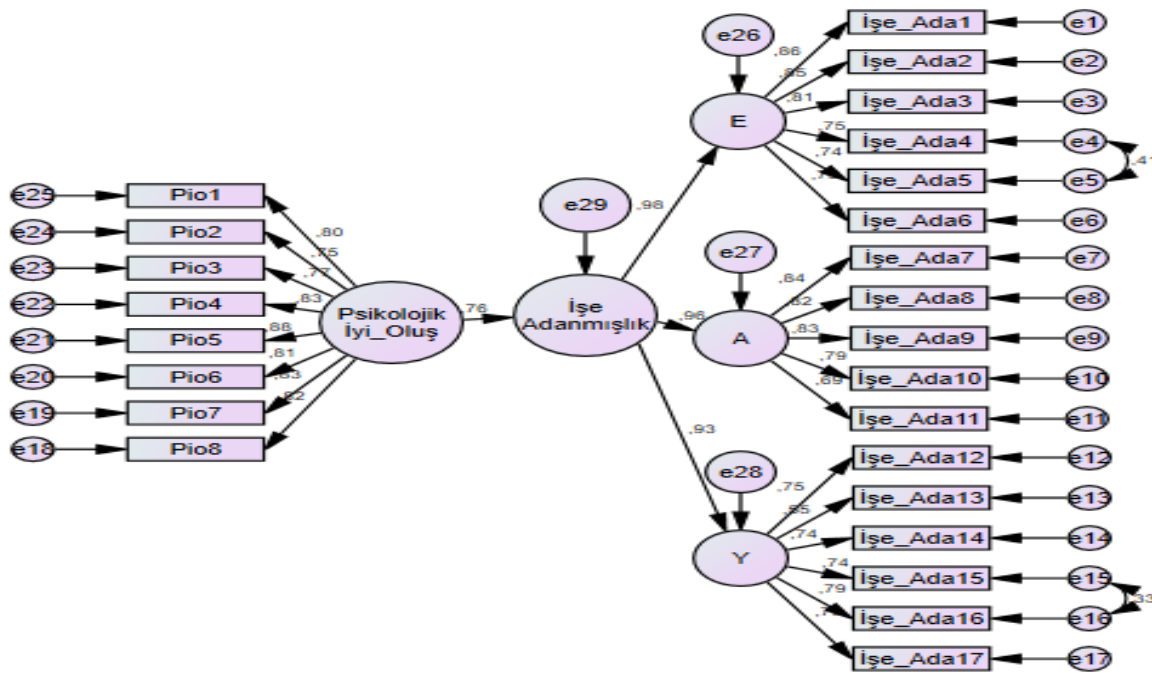
Eşitlik Modeli

**Tablo 4.** Destekleyici Örgüt İkliminin Psikolojik İyi Oluş Arasında Oluşturulan Yapısal Eşitlik

Modeli Katsayıları ve Yapısal Eşitlik Modeli Uyum Değerleri								
Etki	Tahmin (β)	Standart Hata	t	p	R <sup>2</sup>	Sonuç		
Destekleyici Örgüt İklimi → Psikolojik İyi Oluş	0.723	0.059	13.083	***	0.523	Kabul		
YEM Modeli								
	X <sup>2</sup> /sd	RMSEA	CFI	TLI	IFI	RFI	NFI	SRMR
YEM Modeli	3.038	0.072	0.914	0.906	0.915	0.866	0.878	0.048
<b>Kabul Edilebilir Uyum</b>	≤5	≤0.10	≥0.80	≥0.80	≥0.80	≥0.80	≥0.80	≤0.10

\*\*\*p&lt;0.05

Elde edilen bulgular doğrultusunda Tablo 4’te görüldüğü üzere ( $\beta = 0.723$ ,  $p < 0.05$ ) destekleyici örgüt ikliminin psikolojik iyi oluşu olumlu yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı etkilediği, psikolojik iyi oluşun %52.3’ünün açıklandığı görülmektedir. Bu doğrultuda “*H<sub>1</sub>. Destekleyici örgüt ikliminin psikolojik iyi oluş üzerinde pozitif yönde etkisi vardır*” hipotezi kabul edilmektedir.

**Şekil 3.** Psikolojik İyi Oluşun İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisine Ait Yapısal Eşitlik Modeli

**Tablo 5.** Psikolojik İyi Oluş ile İşe Adanmışlık Arasında Oluşturulan Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları ve Yapısal Eşitlik Modeli Uyum Değerleri

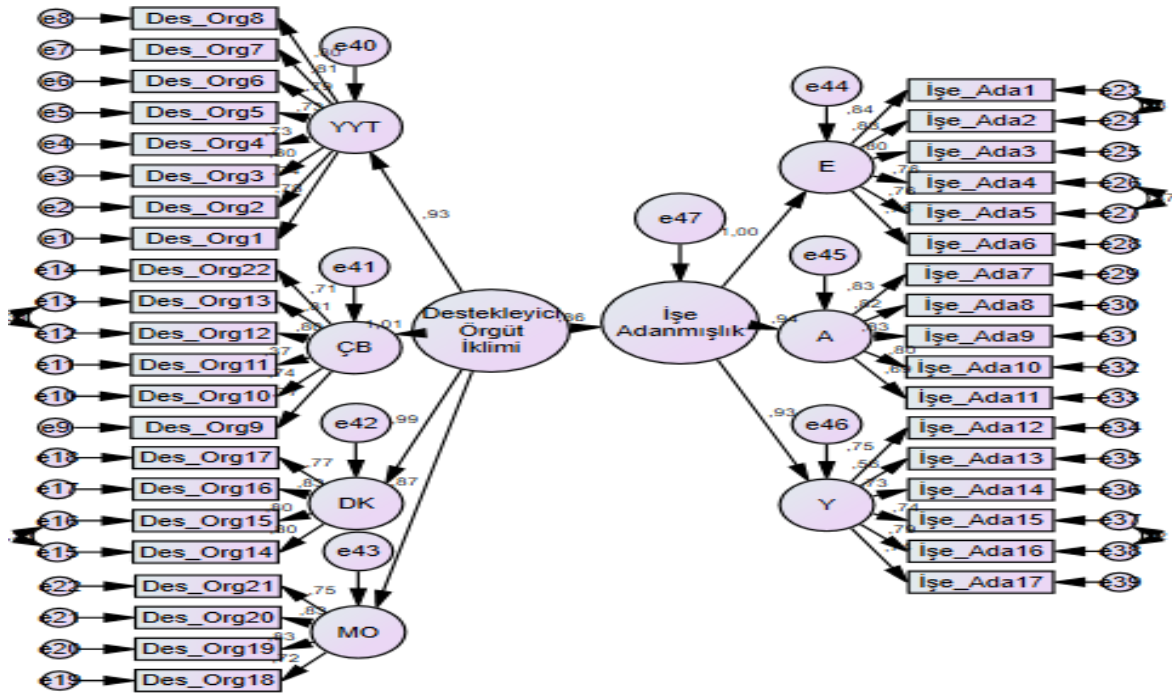
Etki	Tahmin ( $\beta$ )	Standart Hata	t	p	R <sup>2</sup>	Sonuç
Psikolojik İyi Oluş → İşe Adanmışlık	0.765	0.037	15.095	***	0.585	Kabul

	X <sup>2</sup> /sd	RMSEA	CFI	TLI	IFI	RFI	NFI	SRMR
<b>YEM Modeli</b>	2.980	0.071	0.932	0.924	0.932	0.890	0.901	0.039
<b>Kabul Edilebilir Uyum</b>	≤5	≤0.10	≥0.80	≥0.80	≥0.80	≥0.80	≥0.80	≤0.10

\*\*\*p&lt;0.05

Tablo 5'te ifade edildiği üzere psikolojik iyi oluşun işe adanmışlık üzerindeki etkisi incelediğinde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu ( $\beta=0.765$ ,  $p<0.05$ ), işe adanmışlığın %58.5'inin açıklandığı görülmektedir. Bu doğrultuda, "*H<sub>2</sub>. Psikolojik iyi oluşun işe adanmışlık üzerinde pozitif yönde etkisi vardır*" hipotezi doğrulanmıştır.

**Şekil 4.** Destekleyici Örgüt İkliminin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisine Ait Yapısal Eşitlik Modeli

**Tablo 6.** Destekleyici Örgüt İklimi ile İşe Adanmışlık Arasında Oluşturulan Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları ve Yapısal Eşitlik Modeli Uyum Değerleri

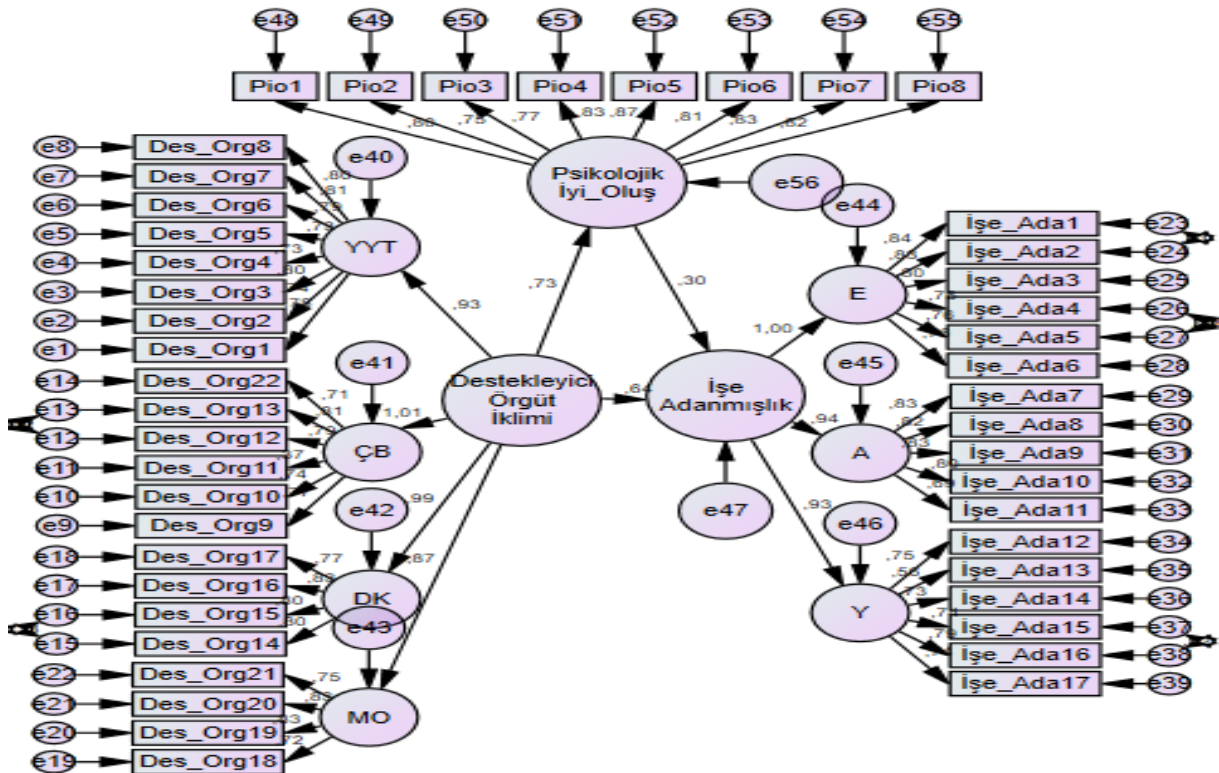
Etki	Tahmin (β)	Standart Hata	t	p	R <sup>2</sup>	Sonuç
Destekleyici Örgüt İklimi → İşe Adanmışlık	0.856	0.060	15.097	***	0.733	Kabul

	X <sup>2</sup> /sd	RMSEA	CFI	TLI	IFI	RFI	NFI	SRMR
<b>YEM Modeli</b>	2.890	0.069	0.895	0.888	0.896	0.838	0.849	0.047
<b>Kabul Edilebilir Uyum</b>	≤5	≤0.10	≥0.80	≥0.80	≥0.80	≥0.80	≥0.80	≤0.10

\*\*\*p&lt;0.05

Tablo 6’da belirtildiği üzere destekleyici örgüt ikliminin işe adanmışlık üzerindeki etkisi incelendiğinde, bu etkinin anlamlı ve pozitif yönlü bir etki olduğu ( $\beta=0.856$ ,  $p<0.05$ ), işe adanmışlığın %73.3’ünün açıklandığı görülmektedir. Bu doğrultuda, “*H<sub>3</sub>. Destekleyici örgüt ikliminin işe adanmışlık üzerinde pozitif yönde etkisi vardır*” hipotezi doğrulanmıştır.

**Şekil 5.** Destekleyici Örgüt İkliminin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkide Psikolojik İyi Oluşun Aracılık Rolü



**Tablo 7.** Destekleyici Örgüt İkliminin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkide Psikolojik İyi Oluşun Aracılık Rolü

Etki		Tahmin ( $\beta$ )	Standart Hata	t	p	R <sup>2</sup>	Sonuç
Destekleyici Örgüt İklimi → İşe Adanmışlık		0.856	0.060	15.097	***	0.733	Kabul
Destekleyici Örgüt İklimi → Psikolojik İyi oluş → İşe Adanmışlık	Doğrudan Etki	0.641	0.059	11.292	***	0.775	Kabul
	Dolaylı Etki	0.216	Güven Aralığı (0.137, 0.291)				Anlamlı

	X <sup>2</sup> /sd	RMSEA	CFI	TLI	IFI	RFI	NFI	SRMR
YEM Modeli	2.596	0.063	0.894	0.888	0.895	0.860	0.840	0.046
Kabul Edilebilir Uyum	≤5	≤0.10	≥0.80	≥0.80	≥0.80	≥0.80	≥0.80	≤0.10

\*\*\*p&lt;0.05

Destekleyici örgüt ikliminin işe adanmışlığa etkisinde psikolojik iyi oluşun aracı rolü incelenmeden önce bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkisi araştırılmıştır. Destekleyici örgüt ikliminin işe adanmışlık üzerindeki etkisi incelendiğinde, Tablo 7’de görüldüğü üzere anlamlı ve pozitif yönlü bir etki olduğu görülmektedir ( $\beta=0.856$ ,  $p<0.05$ ). Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisinin anlamlı olduğu görülmüş ve bu etkide aracılık rolüne bakılmıştır. Oluşturulan modelin sonuçları doğrultusunda %95 güven aralığındaki değerler 0’ı içermediğinden modelde aracı rolün olduğu ortaya çıkmıştır (0.137, 0.291). Aracılık türünü tespit etmek amacıyla doğrudan etkinin anlamlılığına bakılmıştır. Doğrudan etkinin anlamlı olduğu ve etki katsayısının düştüğü görülmüştür ( $\beta=0.641$ ,  $p<0.05$ ). Destekleyici örgüt ikliminin işe adanmışlığa etkisinde psikolojik iyi oluşun kısmi aracı rolü olduğu, işe adanmışlığın %77.5’inin açıklandığı görülmektedir. Bu doğrultuda, “*H<sub>4</sub>. Destekleyici örgüt iklimi ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun aracılık rolü vardır.*” hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 8.** Destekleyici Örgüt İkliminin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkide Psikolojik İyi Oluşun Düzenleyici Rolü

Model	Düzenleyici Rol	Etki	Tahmin	Standart Hata	t	p	R <sup>2</sup>	Durum
Destekleyici Örgüt İklimi → İşe Adanmışlık	Psikolojik İyi Oluş	Destekleyici Örgüt İklimi (X)	0.5355	0.0424	12.6191	<b>0.0000*</b>	0.691	Kabul
		Psikolojik İyi Oluş (W)	0.1731	0.0281	6.1656	<b>0.0000*</b>		Kabul
		Etkileşim (X*W)	-0.0405	0.0166	-2.4383	<b>0.0152*</b>		Anlamlı

\*p&lt;0.05

Tablo 8’de araştırma modeli doğrultusunda bağımsız değişken yani X, düzenleyici (W) ve etkileşimin (X\*W) sonuç değişkeni olan bağımlı değişken Y üzerindeki etkileri verilmiştir. Bu etkilerin anlamlı olduğu p<0.05 görülmektedir. Destekleyici örgüt ikliminin işe adanmışlık üzerindeki etkisinde psikolojik iyi oluşun düzenleyicilik rolü incelendiğinde psikolojik iyi oluşun düzenleyicilik rolünün anlamlı bulunduğu (X\*W = p<0.05), işe adanmışlığın %69.1’inin açıklandığı görülmektedir. Bu doğrultuda "*H<sub>5</sub>. Destekleyici örgüt iklimi ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun düzenleyicilik rolü vardır.*" hipotezi kabul edilmiştir. Tüm bu bilgiler doğrultusunda araştırmanın tüm hipotezleri (*H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub>, H<sub>3</sub>, H<sub>4</sub>, ve H<sub>5</sub>*) kabul edilmiştir.

### SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma sonucunda destekleyici örgüt iklimi, işe adanmışlık ve psikolojik iyi oluş değişkenlerinin birbiriyle pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu ortaya konulmuştur. Destekleyici örgüt iklimi ile işe adanmışlık arasında (r=0.803, p<0.05) ve psikolojik iyi oluş ile arasında (r=0.702, p<0.05) anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Buna ek olarak işe adanmışlıkla psikolojik iyi oluşun birbiriyle (r=0.710, p<0.05) anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırmada oluşturulan model doğrultusunda destekleyici örgüt ikliminin psikolojik iyi oluşu ve işe adanmışlığı olumlu ve anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen sonuç ile Baykal (2019) , Arı (2011), Tanjung ve Abror (2020) yaptığı çalışmaların sonuçları

paralellik göstermektedir. Psikolojik iyi oluşunda işe adanmışlığa olumlu ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Araştırma sonuçlarıyla Shimazu ve diğerleri (2012), Brunetto ve diğerleri (2012), Oktavia, Eva ve Achmad, (2020), Melwin Joy ve Sinosh (2016)'nin çalışmaları birbiriyle örtüşmektedir. Araştırmada psikolojik iyi oluşun da işe adanmışlığa olumlu ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüş olup destekleyici örgüt ikliminin işe adanmışlık üzerindeki etkisinde psikolojik iyi oluşun kısmi aracılık rolü olduğu ( $\beta=0.641$ ;  $p<0.05$ ;  $\beta=0.216$ ;  $p<0.05$ ) gözlemlenmiştir. Bunun yanı sıra destekleyici örgüt ikliminin işe adanmışlık üzerindeki etkisinde psikolojik iyi oluşun düzenleyici rolü olduğu ( $X*W$ )  $\beta= -0.0405$  ;  $p<0.05$ ) tespit edilmiştir.

Örgütlerin destekleyici iklime sahip olmaları çalışanların işlerine tüm enerjilerini vermelerini ve işlerini layıkıyla yapmalarını sağlayacaktır. Çalışanların aynı birimdeki iş arkadaşlarından, farklı birimlerdeki iş arkadaşlarından ve yöneticilerinden destek görmeleri algıladıkları destekleyici örgüt ikliminin yüksek olması çalışanların kendilerini iyi hissetmeleri, gelişime açık olmaları, karar verme ve bağımsız hareket etme kabiliyetlerinin yüksek olmasını sağlayabilecektir. Bunun yanı sıra çalışanların algıladıkları destekleyici örgüt ikliminin yüksek olması durumu psikolojik iyi oluş düzeyleri de yüksek olduğunda yaptıkları işte daha enerjik hissetmeleri, işleriyle bütünleşmeleri ve işlerine yoğunlaşmalarını sağlayabilecektir.

Bu çalışma, İzmir ve Adana illerinde orta ve büyük ölçekli yiyecek içecek sektöründeki işletmelerde bulunan çalışanlar üzerinde yapılmış olup araştırmanın kısıtlarından biri elde edilen sonuçların tüm yiyecek içecek sektöründeki çalışanlar açısından genelleştirilemeyeceğidir. Araştırmanın farklı sektörlerde ve daha geniş örneklemde yapılması literatüre katkı sağlarken araştırmacılara da yol gösterecektir. Destekleyici örgüt iklimi ve psikolojik iyi oluşun farklı örgütsel çıktılarla ele alınması literatüre ve uygulayıcılara katkı sağlayacaktır.

## KAYNAKÇA

- Arı, S. (2011). Örgüt ikliminin işle bütünleşme üzerine etkisi ve bir uygulama., İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Ardıç, K., & Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: İşle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (32), 21-46.
- Armstrong, M. (2008). *Strategic human resource management* (4th ed.). London, UK: Kogan Page.
- Aydoğan, İ. (2019) Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin yordayıcısı olarak okul iklimi algıları (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi ve İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Bal, E. A. (2009). İnsan kaynakları alanında yeni bir kavram: işe gönülden adanma (engagement) ve türkiye’de durum. *İnsan Kaynakları ve Yönetim Dergisi*, 11(6).
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: Current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & stress*, 22(3), 187-200
- Brunetto, Y., Teo, S. T., Shacklock, K., and Farr-Wharton, R. (2012). Emotional intelligence, job satisfaction, well-being and engagement: Explaining organisational commitment and turnover intentions in policing. *Human Resource Management Journal*, 22(4), 428-441.
- Baykal, E. (2019). Yenilikçi örgüt iklimi: İşe adanma üzerine etkisi. *Ekonomi İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi*,1(3),266-279.

- Cooke, R. A., & Rousseau, D. M. (1988). Behavioral norms and expectations: A quantitative approach to the assessment of organizational culture. *Group & Organization Studies*, 13(3), 245-273.
- Diener, E., Wirtz, D., Biswas-Diener, R., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W. and Oishi, S. (2009). New measures of well-being. In *Assessing well-being* (pp. 247-266). Springer, Dordrecht.
- Esen, E. (2009). Çalışanların örgüte cezbolması. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(1), 377-390.
- Greenier, V., Derakhshan, A., & Fathi, J. (2021). Emotion regulation and psychological well-being in teacher work engagement: a case of british and iranian english language teachers. *System*, 97, 1-17.
- Hughes, L. W., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2008). A study of supportive climate, trust, engagement and organizational commitment. *Journal of Business & Leadership: Research, Practice, and Teaching (2005-2012)*, 4(2), 51-59.
- Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(2), 137-164.
- Karacıoğlu, F. (2001). Örgüt kültürü ve örgüt iklimi ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2).
- Keyes, C. L., Shmotkin, D. and Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1022.
- Kır S. (2021). Hizmetkâr Liderlik Tarzının İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Algılanan Örgütsel Adaletin Aracı Rolü. İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul.

- Kilis, S. ve Yıldırım, Z. (2018). Sorgulayıcı öğrenme topluluğu üst biliş ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması, *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(1), 665-679.
- Korkmaz E. V. (2019). Kadın Çalışanlara Yönelik Destekleyici Örgüt İkliminin Psikolojik Sahiplenme ve Yılmazlık Düzeyleri Üzerine Etkisi Araştırması. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Konya.
- Leiter, M.P. & Bakker, A.B., (2010). Work engagement: introduction. In: Bakker, A.B., Leiter, M.P. (Eds.), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press, New York, NY, pp. 1–9.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate—employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(2), 219-238.
- Melwin Joy, M. and Sinosh P K., (2016). Employee engagement - an empirical study on implications for psychological well being. *International Journal of Management*, 7(5), 183–187.
- Oktavia, J., Eva, N. and Achmad, G. (2020). The Correlation of psychological well-being with work engagement for millennial workers in Malang city, in *International Conference of Psychology*, KnE Social Sciences, pages 336–351.
- Özer P.S., Topaloğlu, T., & Timurcanday Özmen, Ö. N. (2013). Destekleyici örgüt ikliminin, psikolojik sermaye ile iş doyumu ilişkisinde düzenleyici etkisi. *Ege Academic Review*, 13(4),437-447.
- Özkalp, E., & Meydan, B. (2015). Schaufeli ve Bakker tarafından geliştirilmiş olan işe angaje olma ölçeğinin Türkçe’de güvenilirlik ve geçerliliğinin analizi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(3), 1-19.

- Rogg, K. L., Schmidt, D. B., Shull, C., & Schmitt, N. (2001). Human resource practices, organizational climate, and customer satisfaction. *Journal of Management*, 27(4), 431-449.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28.
- Ryff, C. D. and Singer, B. (1996). Psychological well-being: Meaning, measurement, and implications for psychotherapy research, *Psychotherapy and Psychosomatics*, 65(1), 14-23.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kubota, K., & Kawakami, N. (2012). Do workaholism and work engagement predict employee psychological well-being and performance in opposite directions?, *Industrial Health*, 50(4), 316-321.
- Sonnentag, S., Mojza, E. J., Binnewies, C., & Scholl, A. (2008). Being engaged at work and detached at home: A week-level study on work engagement, psychological detachment, and affect. *Work & Stress*, 22(3), 257-276.

- Sonnentag, S., Dormann, C., & Demerouti, E. (2010). Not all days are created equal: The concept of state work engagement. In A. B. Bakker, & M. P. Leiter (Eds.). *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 25–38). New York: Psychology Press.
- Tanjung, S. R. (2021, June). The Influence of organizational climate support on psychological well-being and employee loyalty with psychological capital as mediating variables. In *Sixth Padang International Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship (PICEEBA 2020)* (pp. 506-509). Atlantis Press.
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik iyi oluş ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28-3), 374-384.
- Temiz, Ü. (2016). Destekleyici Örgüt İklimi ve Psikolojik Sermayenin Yenilikçilik Eğilimine Etkisi: Görgül Bir Araştırma. Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Terlemez, A. G. (2012). İşveren markasının, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisinde örgütsel çekiciliğin rolü: Türk Hava Yolları örneği. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Genelkurmay Başkanlığı Harp Akademileri Komutanlığı Stratejik Araştırmalar Enstitü Müdürlüğü, İstanbul.
- 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*, 19(1), 121-141.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: iş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.



