



GİRESUN  
ÜNİVERSİTESİ . UNIVERSITY



Yüksek Lisans Tezi

CANSU CÖRÜT

2020

# SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

## Graduate School of Social Sciences

İŞLETME  
ANABİLİM DALI  
Yüksek Lisans Tezi  
Cansu CÖRÜT  
172018010

2020

GİRESUN



T.C.

**GİRESUN ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İŞLETME ANABİLİM DALI**

**BİREYİN PSİKOLOJİK SERMAYESİNİN ÖRGÜT İKLİMİ ÜZERİNDEKİ  
ETKİSİ**

**THE EFFECT OF INDIVIDUAL'S PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON  
ORGANIZATIONAL CLIMATE**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMANI**

**DR. ÖĞR. ÜYESİ MEHMET OZAN CİNEL**

**HAZIRLAYAN: CANSU CÖRÜT**

**Giresun-2020**

## JÜRİ ÜYELERİ ONAY SAYFASI

Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nü 13/03/2020 tarihli toplantısında oluşturulan jüri, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Cansu CÖRÜT 'ün Bireyin Psikolojik Sermayesinin Örgüt İklimi üzerindeki etkisi başlıklı tezini incelemiş olup adayın 13./03 /2020 tarihinde, saat 13.00 da jüri önünde Tez savunmasına alınmıştır.

Aday çalışma, sınav sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Sınav Jürisi	Unvanı, Adı Soyadı	İmzası
Üye (Başkan)	Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Ozan CİNEL	
Üye	Doç. Dr. Kurtuluş Yılmaz GENÇ	
Üye	Doç. Dr. Cemile BAHTİYAR KARADENİZ	

**ONAY**

...../...../2020

**Prof. Dr. Güven ÖZDEM**  
**Enstitü Müdürü**

## YEMİN METNİ

Yüksek Lisans semineri olarak sunduğum “Bireyin Psikolojik Sermeyesinin Örgüt İklimi Üzerindeki Etkisi ” adlı çalışmamın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

13/ 03 /2020

CANSU CÖRÜT

## ÖNSÖZ

Bireyin psikolojik sermayesinin örgüt iklimi üzerindeki etkisi adlı bu tez çalışması Devlet Su İşleri 7. Bölge Müdürlüğü 72. Şube Müdürlüğü (Tokat) görev yapan yönetici, memur ve diğer çalışanlar üzerinde yapılmıştır. Araştırma alana psikolojik sermaye ve örgüt iklimi kavramları ile ilgili hem teorik hem görgül yönden katkı yapmaktadır. Araştırma psikolojik sermayenin örgüt iklimi üzerindeki etkilerini ortaya koyarak iş hayatında ve gelecekte yapılacak çalışmalar için örnek teşkil etmesi amacıyla yazılmıştır.

Bu çalışmada boyunca desteğini esirgemeyen danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Sayın Mehmet Ozan CİNEL ' e yüksek lisans eğitim hayatımda bana katkıları olan hocalarım Prof. Dr. Reyhan Ayşen WOLFF, Prof. Dr. Bayram KAYA, Doç. Dr. Kurtuluş Yılmaz GENÇ hocalarıma teşekkür ediyorum. Ayrıca DSİ 72. Şube Müdürlüğü Müdürü Sayın Ali ÇETİNKAYA 'ya ve iş arkadaşlarıma çalışmama verdikleri destekten dolayı teşekkür ederim. DSİ 75. Şube Müdürü Mehmet Kurul'a verdiği destekten dolayı teşekkür ederim.

Her zaman hayatta destekçim olan annem Mücella CÖRÜT ' e ve babam Bülent CÖRÜT' e sevgili abim Caner CÖRÜT' e teşekkür ederim.

**ÖZET:****BİREYİN POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYESİNİN ÖRGÜT İKLİMİ  
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

Bu çalışmada bireyin psikolojik sermayesinin örgüt iklimi üzerindeki etkisi bulunmuştur. Alan araştırması Devlet Su İşleri 72. Şube Müdürlüğü (Tokat) çalışanları üzerinde yapılmıştır. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Anket Beşli Likert' e göre düzenlenmiştir.

Çalışmanın birinci bölümünde, sermaye kavramı, pozitif psikoloji kavramı, pozitif psikolojik sermaye kavramı açıklanmış, psikolojik sermayenin boyutlarına (öz yeterlilik, umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık), psikolojik sermayenin özellikleri, pozitif psikolojik sermayenin ilişkili olduğu kavramlar ( örgütsel bağlılık, iş tatmini, iş performansı, tükenmişlik ) ve psikolojik sermayenin önemine değinilmiştir.

İkinci bölümde, örgüt kavramı ve tanımına, örgüt iklimi kavramı ve tanımına, örgüt iklimine etki eden faktörlere, örgüt ikliminin boyutları,(bürokratik örgüt iklimi, destekleyici örgüt iklimi, yenilikçi örgüt iklimi ) örgüt iklimi türlerine (açık yapılı iklim bağımsız yapılı iklim, kontrollü iklim, samimi iklim, babacan iklim, kapalı iklim, yaratıcı iklim) , örgüt iklimi ile ilişkili kavramlara (örgüt kültürü, mobbing, iş tatmini) kavramlarına değinilmiştir.

Üçüncü bölümde, pozitif psikolojinin örgüt iklimi üzerindeki etkisi incelenmiş ve bu alanda yapılan literatür çalışmalarına yer verilmiştir.

Dördüncü bölümde pozitif psikolojinin örgüt iklimi üzerindeki etkisi incelenmiş ve Devlet Su İşleri 72. Şube Müdürlüğünde bir araştırma yapılmış ve çalışma ile ilgili sonuç yazılmıştır. Araştırmanın sonucunda  $H_{1.7}$  için  $t = 6.100$ ,  $p = 0.000$ ,  $H_{1.8}$  için  $t = 4.555$ ,  $p = 0.000$  ve  $H_{1.9}$  için  $t = 9.050$  ve  $p = 0.000$  değerleri elde edilmiştir. Elde edilen değerler sonucunda hipotezler kabul edilmiş ve psikolojik sermayenin alt boyutlarından öz yeterliliğin örgüt iklimi üzerindeki etkisi tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler;

Pozitif Psikoloji, Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgüt, Örgüt İklimi, DSİ Çalışanları

## ABSTRACT

In this study, the effect of the individual's psychological capital on the organizational climate is found. The field study is carried out on the employees of the 72th Branch Directorate of State Hydraulic Works (Tokat). In the research, questionnaire is used as data acquisition method. The survey is organized according to Five Likert.

In the first part of the study, the concept of capital, positive psychology, and positive psychological capital are explained. In addition to this, it is mentioned the dimensions of psychological capital (self-efficacy, hope, optimism, psychological endurance), the characteristics of psychological capital, concepts related to positive psychological capital (organizational commitment, job satisfaction, business performance, burnout) and the significance of psychological capital.

In the second part, it is referred to the concept and definition of organization, the organizational climate, factors affecting organizational climate, dimensions of organizational climate, (bureaucratic organizational climate, supportive organizational climate, innovative organizational climate) types of organizational climate (open climate, independent climate, controlled climate, creative climate, sincere climate, paternalistic climate) and concepts related to organizational climate.

In the third part, the effect of positive psychology on organizational climate is examined and literature studies which were conducted in this field is mentioned.

In the fourth section, the effect of positive psychology on the organizational climate is examined and a research has been conducted in the 72th Branch Directorate of State Hydraulic Works and a conclusion about the study has been written. As a result of the study,  $t = 6.100$  for H1.7,  $p = 0.000$ ,  $t = 4.555$  for H1.8,  $t = 9.050$  and  $p = 0.000$  for  $p = 0.000$  and H1.9 were obtained. As a result of the obtained values, hypotheses are accepted. The effect of self-efficacy on organizational climate, which is one of the sub-dimensions of psychological capital is determined.

**KEYWORDS;** Positive Psychology, Positive Psychological Capital, Organization, Organizational Climate, DSI Employee

## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	IV
ÖZET: .....	V
<b>BİREYİN POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYESİNİN ÖRGÜT İKLİMİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ .....</b>	<b>V</b>
ABSTRACT .....	VI
SİMGELER VE KISALTMALAR .....	X
TABLolar DİZİNİ .....	XI
ŞEKİLLER DİZİNİ .....	XII
GİRİŞ .....	1
<b>BİRİNCİ BÖLÜM.....</b>	<b>3</b>
<b>1.BİREYİN PSİKOLOJİK SERMAYESİ.....</b>	<b>3</b>
<b>1.1. SERMAYE KAVRAMI.....</b>	<b>3</b>
<b>1.2.POZİTİF PSİKOLOJİ KAVRAMI.....</b>	<b>5</b>
<b>1.3.POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE .....</b>	<b>7</b>
<b>1.4. PSİKOLOJİK SERMAYENİN BOYUTLARI .....</b>	<b>10</b>
1.4.1.Öz Yeterlilik .....	10
1.4.2. Umut .....	11
1.4.3. İyimserlik.....	12
1.4.4. Psikolojik Dayanıklılık.....	14
<b>1.5.PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖZELLİKLERİ .....</b>	<b>15</b>
<b>1.6.PSİKOLOJİK SERMAYE İLE İLİŞKİLİ KAVRAMLAR .....</b>	<b>16</b>
1.6.1. Örgütsel Bağlılık .....	16
1.6.2. İş Tatmini.....	16
1.6.3. İş Performansı.....	17
1.6.4. Tükenmişlik.....	18
<b>1.7.PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖNEMİ.....</b>	<b>19</b>



<b>İKİNCİ BÖLÜM</b> .....	<b>21</b>
<b>2.ÖRGÜT İKLİMİ</b> .....	<b>21</b>
<b>2.1. ÖRGÜT KAVRAMI VE TANIMI</b> .....	<b>21</b>
<b>2.2 ÖRGÜT İKLİMİ KAVRAMI VE TANIMI</b> .....	<b>21</b>
<b>2.3.ÖRGÜT İKLİMİNE ETKİ EDEN FAKTÖRLER</b> .....	<b>24</b>
<b>2.4.ÖRGÜT İKLİMİNİN BOYUTLARI</b> .....	<b>25</b>
2.4.1. Bürokratik Örgüt İklimi.....	25
2.4.2. Destekleyici Örgüt İklimi .....	25
2.4.3. Yenilikçi Örgüt İklimi .....	26
<b>2.5 ÖRGÜT İKLİMİNİ TÜRLERİ</b> .....	<b>27</b>
2.5.1. Açık Yapılı İklim.....	27
2.5.2.Bağımsız Yapılı İklim .....	27
2.5.3. Kontrollü İklim.....	27
2.5.4. Samimi İklim.....	27
2.5.5. Babacan İklim.....	28
2.5.6. Kapalı İklim.....	28
2.5.7. Yaratıcı İklim.....	28
<b>2.6.ÖRGÜT İKLİMİ İLE İLİŞKİLİ KAVRAMLAR</b> .....	<b>29</b>
2.6. Örgüt Kültürü .....	29
2.6.2. Mobbing .....	30
2.6.3. İş Tatmini.....	31
<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM</b> .....	<b>32</b>
<b>3.PSİKOLOJİK SERMAYE VE ÖRGÜT İKLİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİ</b> .....	<b>32</b>
<b>3.1.PSİKOLOJİK SERMAYE VE ÖRGÜT İKLİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİ</b> ..	<b>32</b>
<b>3.2 PSİKOLOJİK SERMAYE VE ÖRGÜT İKLİMİ ÜZERİNE YAPILAN</b> <b>ÇALIŞMALAR</b> .....	<b>33</b>
<b>DÖRDÜNCÜ BÖLÜM</b> .....	<b>45</b>
<b>4.BİREYİN PSİKOLOJİK SERMAYESİNİN ÖRGÜT İKLİMİ ÜZERİNDEKİ</b> <b>ETKİSİNİN ARAŞTIRILMASI</b> .....	<b>45</b>

<b>4.1.ARAŞTIRMA AMACI VE ÖNEMİ.....</b>	<b>45</b>
<b>4.2 ARAŞTIRMANIN VARSAYIMI VE SINIRLILIKLARI.....</b>	<b>45</b>
4.2.1. Varsayımlar .....	45
4.2.2.Araştırmanın Sınırları.....	45
<b>4.3.ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ VE MODELİ.....</b>	<b>46</b>
<b>4.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ .....</b>	<b>47</b>
4.4.1.Evren ve Örneklem.....	47
4.4.2.Veriler Toplama Araçları.....	48
4.4.3. Verilerin Analizi .....	49
<b>4.5. BULGULAR .....</b>	<b>51</b>
4.5.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri ve Frekans Dağılımları .....	51
4.5.2.Tanımlayıcı İstatistikler.....	52
4.5.3.Kısmi En Küçük Kareler (KEKK) Yaklaşımı ile Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) Analiz Bulguları.....	56
4.5.3.1 Güvenirlilik ve Geçerlilik.....	56
4.5.3.2 Ölçek Boyutları Dış Yüklenim Katsayıları .....	58
4.5.3.3. Çıkarılan Ortalama Varyans (Average Variance Extracted).....	59
4.5.3.4. Kompozit (Bileşik) Güvenirlilik (Composite Reliabilit-CR).....	60
4.5.3.5 R <sup>2</sup> (R Squared) Değeri .....	61
4.5.3.6. Bootstrapping Analizi Değerleri.....	63
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>67</b>
Sonuç .....	67
Öneriler:.....	70
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>72</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>92</b>
Ek 1 :Anket Formu .....	92
EK 2: Özgeçmiş.....	95

## SİMGELER VE KISALTMALAR

**AVE** : Çıkarılan Ortalama Varyans ( Averte Varionce Extracted)

**CR** : Kompozit Güvenirlilik (Composite Reliabilit)

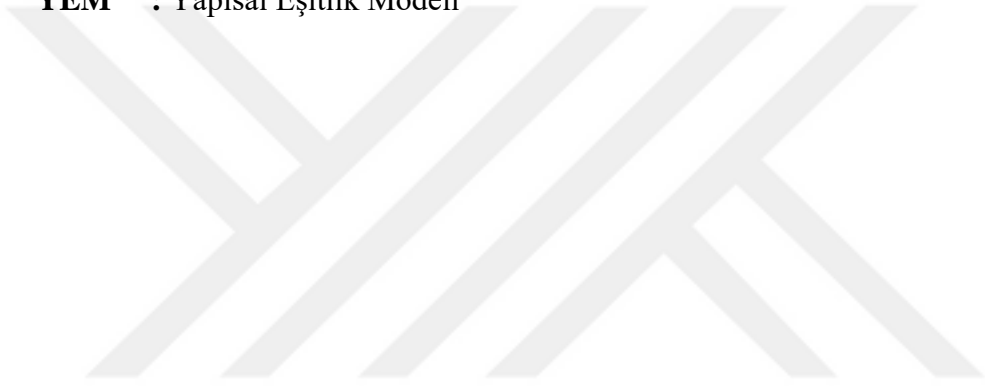
**DSİ** : Devlet Su İşleri

**F** : Frekans

**KEKK** :Kısmı En Küçük Kare

**Vd.** : Ve diğerleri

**YEM** : Yapısal Eşitlik Modeli



**TABLolar DİZİNİ**

<b>Tablo 1: Rekabet Üstünlüğü Sağlayan Sermaye Çeşitler.....</b>	<b>4</b>
<b>Tablo 2: İyimser Ve Kötümser Değerlendirme Biçimi:.....</b>	<b>13</b>
<b>Tablo 3: Psikolojik Sermaye Ve Örgüt İklimi Üzerinde Yapılan Araştırmalar</b>	<b>33</b>
<b>Tablo 4 : <math>\alpha= 0.10</math> İçin Örneklem Büyüklükleri.....</b>	<b>48</b>
<b>Tablo 5: KEKK İle Yem Analiz Uyum İyiliği Değerleri .....</b>	<b>50</b>
<b>Tablo 6: Demografik Bulgular.....</b>	<b>51</b>
<b>Tablo 7: Tanımlayıcı İstatistikî Bulgular.....</b>	<b>53</b>
<b>Tablo 8: Cronbach's Alpha Değerleri.....</b>	<b>57</b>
<b>Tablo 9: Dış Yüklenim Katsayıları.....</b>	<b>58</b>
<b>Tablo 10: Çıkarılan Ortalama Varyans (Average Variance Extracted - Ave) Değerleri.....</b>	<b>59</b>
<b>Tablo 11: Kompozit (Bileşik) Güvenirlilik (Composite Reliabilit-Cr) Değeri... 61</b>	
<b>Tablo 12: R<sup>2</sup> (R Squared) Değerleri.....</b>	<b>62</b>
<b>Tablo 13 : Bootstrapping T Ve P Değerleri .....</b>	<b>63</b>
<b>Tablo 14 : YEM Yol Katsayıları Ve Yol Katsayılarının Anlamlılık Sonuçları.. 65</b>	
<b>Tablo 15: Hipotezlerin Kabul Ve Red Durumu .....</b>	<b>68</b>

**ŞEKİLLER DİZİNİ**

<b>Şekil 1:Psikolojik Sermayenin Dört Boyutu .....</b>	<b>9</b>
<b>Şekil 2 :Araştırma Modeli .....</b>	<b>46</b>
<b>Şekil 3 : Cronbach's Alpha.....</b>	<b>57</b>
<b>Şekil 4 :Çıkarılan Ortalama Varyans (Average Variance Extracted - Ave) Şekli .....</b>	<b>59</b>
<b>Şekil 5 :Kompozit (Bileşik) Güvenirlilik (Composite Reliabilit-Cr) Değeri.....</b>	<b>61</b>
<b>Şekil 6 :R<sup>2</sup> (R Squared) Değerileri .....</b>	<b>63</b>
<b>Şekil 7: DSİ 72. Şube Müdürlüğü Çalışanlarının Psikolojik Sermayenin Örgüt İklimi Üzerindeki Etkisinin Yol Analizi.....</b>	<b>65</b>
<b>Şekil 8: YEM Yol Katsayıları Ve Yol Katsayılarının Grafiği.....</b>	<b>65</b>



## GİRİŞ

Günümüz rekabet koşullarının yanında küreselleşme ile artan rekabet koşulları ekonomik sermayeden farklı olarak yeni sermaye türleri ortaya çıkarmıştır. Bunlar; insan sermayesi (insanın eğitim düzeyi, bilgi birikimi), sosyal sermaye (insan ilişkileri, aile, iş arkadaşı, müşterilerle ilişkiler gibi), entelektüel sermaye (insanın beceri düzeyi) ve pozitif psikolojik sermayedir. Pozitif psikolojik sermaye insan psikolojisi üzerinde durmaktadır. Bu yönü ile diğer sermaye türlerinden üstündür. Bu sermaye türü ile çalışanın ruh sağlığının önemli olduğu anlaşılmıştır. Çalışanın ruh sağlığı çalışma ortamını ve takım çalışmasını da etkilemektedir.

Pozitif psikolojik sermaye insanın pozitif yönü üzerinde durmaktadır. Bu yaklaşım çalışanın yaşamının önemi üzerinde durur, çalışanın verimliliğini etkiler ve çalışanın başarımını nasıl artıracakını inceler. Pozitif psikolojik sermaye çalışanın verimliliğini artırır çalışanın örgütte bağlılığını artırır ve iş gücü devir hızını düşürür. Aynı zamanda iş tatmini ve iş performansını artırır ve tükenmişliği azaltır. Bunlarla birlikte zamanda pozitif psikolojik sermaye çalışan verimliliği üzerinde de etkilidir. Pozitif psikolojik sermayesi yüksek çalışan daha verimli çalışacak iş yerinde daha etkin olacaktır. Bu yönü ile pozitif psikolojik sermaye günümüz rekabet koşullarında aranan bir sermaye türüdür.

Pozitif psikolojik sermayenin dört boyutu bulunmaktadır. Bunlar öz yeterlilik (çalışanın çalışma hayatında başarılı olacağına dair güven duygusu), umut (çalışanın gelecekte olumlu beklentileri), iyimserlik (çalışanın çalışma hayatındaki yaşanan aksiliklerin geçici olduğunu iyi durumun kalıcı olduğuna dair beklentisi) ve psikolojik dayanıklılıktır (psikolojik dayanıklılık çalışma ortamındaki zorluklarla başa çıkma, dayanma durumu). Psikolojik sermayenin boyutları psikolojik sermayenin ölçülmesi ve değerlendirilmesinde etkilidir.

Diğer taraftan örgüt iklimi kavramı örgütün kişiliği ile ilgilidir. Örgüt iklimi örgüt kuralları, çalışan davranışları ve çalışan algılarına dayanmaktadır. Çalışan örgütü pozitif ya da negatif duygularla algılayabilir. Çalışan; örgütü samimi, arkadaş canlısı, sıcak algılayabileceği gibi sert, otoriter ve soğuk da algılayabilir.

Örgüt iklimi algısaldır ve çalışanın psikolojisine dayanır. Her çalışan örgüt iklimini kendi psikolojik durumuna göre değerlendirir. Örgüt iklimi, çalışanın psikolojik durumunun pozitif ya da negatif olmasına göre farklılık gösterir. Yani örgüt ikliminin psikolojik sermaye ile ilişkisi bulunmaktadır. Psikolojik sermayesi yüksek olan çalışan, örgüt iklimini arkadaş canlısı, babacan algılar ve pozitif bakış açısı ile değerlendirir. Pozitif psikolojik sermayesi düşük çalışan örgüt iklimini olumsuz bakış açısı ile değerlendirecek ve bu da iş verimini düşürecektir. Çalışanın işe bağlılığını olumsuz etkileyecek iş gören iş devir hızını artıracaktır.

Pozitif psikolojik sermaye çalışanın pozitif psikolojisi ile ilgili bir kavram olup örgüt iklim de bireysel algıya dayanmaktadır. Bu iki durumda yola çıkıldığında örgüt iklimi ile pozitif psikolojik sermaye arasında yakın bir ilişki olduğunu ifade etmek doğru olacaktır.



## BİRİNCİ BÖLÜM

### 1.BİREYİN PSİKOLOJİK SERMAYESİ

#### 1.1. SERMAYE KAVRAMI

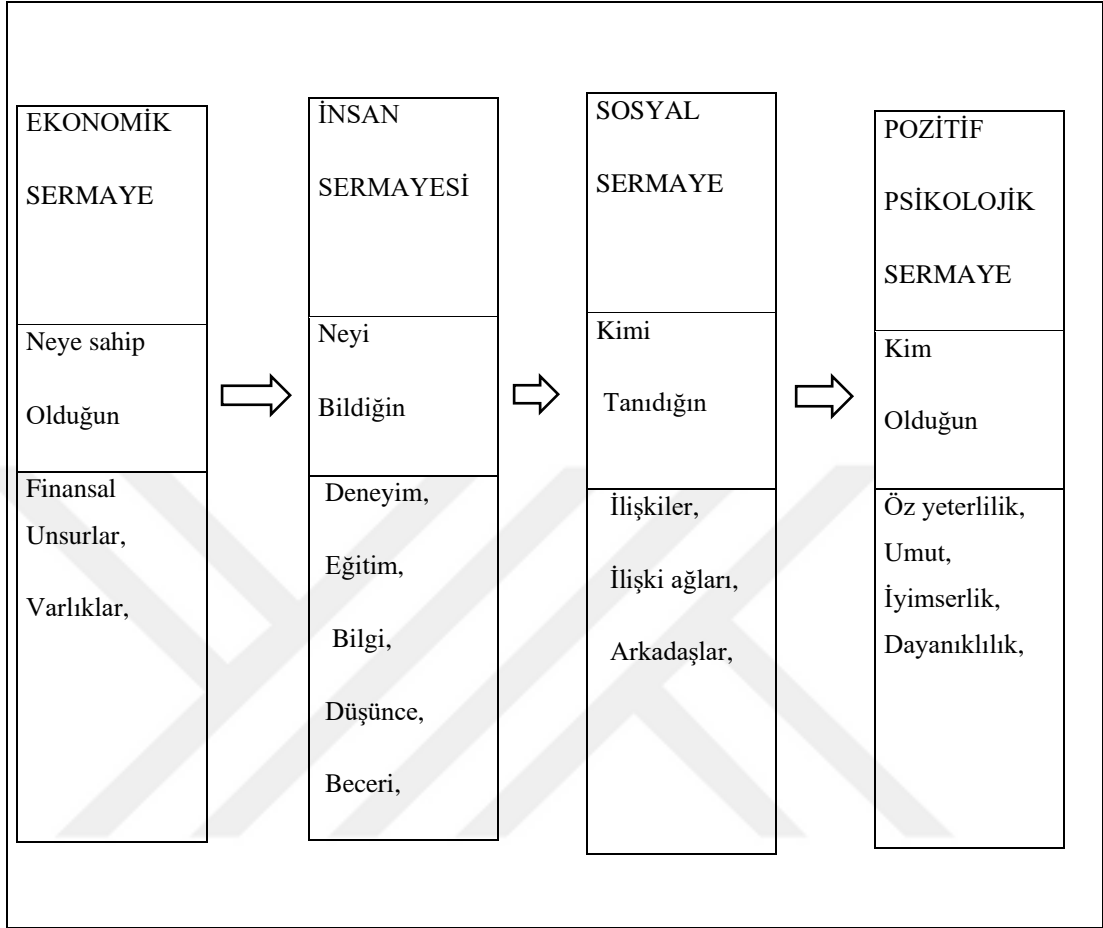
Kişiye kazanç sağlayan her türlü üretim faktörü sermayedir. Günümüzde sermayenin globalleşmesi ve ekonomideki sınırların kalkmasıyla sermaye çeşitliliği de artmıştır. Aynı zamanda işletmeler için sermaye rekabet ortamında önemli unsurlardan birisidir. Artan rekabet ortamında işletmelerin varlıklarını sürdürmelerinde sermayenin önemi büyüktür. Günümüzde sermayenin önemi ile birlikte çeşitliliği de artmıştır (Akbulut, 2017,3).

Sermaye çeşitleri nakdi sermaye (para) , maddi sermaye (taşınır ve taşınmaz mal), maddi olmayan sermaye, öz sermaye, yabancı sermaye, risk sermayesi, entelektüel sermaye, sosyal sermaye, psikolojik sermayedir (Akbulut, 2017,3). Sermaye kavramında ortaya çıkan çeşitlilikte değişen ekonomik dünyanın yanında insan unsuruna verilen değer de etkisi olmuştur. Yeni bir kazanç kapısı da insan unsuru ile sosyal, psikolojik ve entelektüel sermaye unsurlarıdır. Psikolojik sermaye konusuna geçmeden önce diğer sermaye türlerini de açıklamak faydalı olacaktır. Sermaye kavramı işveren için kazanç sağlayan her türlü faktördür.

Maddi sermaye adından da anlaşılacağı gibi para ve para ile satın alınan değerleri, taşınır ve taşınmaz malları ifade etmektedir (Akbulut, 2017, 4). Ölçü, para ve para ile ölçülebilir ve kazanç getirisi olan mallardır.

İnsan sermayesi, son dönemde gelişen kavramlardan biridir. Globalleşme ile artan rekabet şartları insanın eğitim düzeyini “bilgi, yeteneğini” sermaye düzeyini ortaya çıkarmıştır (Begenirbaş ve Turgut, 2016,10).

Entelektüel sermaye kurumun başarımında önemli etkiye sahiptir. Entelektüel sermaye işletme başarısında önemli rol oynar. İşletme için kazanç unsur oluşturmakla birlikte maddi bir unsur değildir. Maddi olmayan sermaye türüdür (Kutlu, 2009, 239).



Tablo:1 Rekabet üstünlüğü sağlayan sermaye çeşitler

Kaynak:Luthans, Luthans, ve Luthans, 2004, 46

Entelektüel sermaye işletmeye kazanç sağlayan fakat parasal (maddi sermaye unsuru ) olmayan kişinin becerisine dayanan sermaye unsurudur. Entelektüel sermaye insan unsuruna, insanın becerisine ve bilgi düzeyine dayanmaktadır (İpekçioğlu ve Şahin, 2012, 155-165). Bu beceri ve bilgi düzeyi eğitilip geliştirilebilir “insan sermayesi”, örgüt içindeki çalışmalar kazanılan telif hakları ve patentler “yapısal sermaye”, müşterileri kazanma ve tutundurma faaliyetleri “müşteri sermayesidir” (Çetin, 2005, 362-363).

Sosyal sermaye insan ve örgüt ilişkisinden doğmaktadır. Sosyal sermaye bireyin çevresiyle oluşturduğu ilişkilerle bağlantılıdır. “Sosyal sermayenin sadece bireylerin ya da ailelerdeki bireylerin ilişkilerini değil, aileler arasındaki ilişkileri ve sosyal ilişkiler sonucu oluşan ilişki ağlarını da kapsadığı yönündedir. Bu ilişki ağları

öncelikle aileleri birbirine bağlamaktadır ve komşuları, okulları, arkadaşlıkları ya da mesleki birlikleri karakterize etmektedir” (Kapu, 2008, 268). Sosyal sermaye beşeri ilişkilerden doğmaktadır. Sosyal sermaye bağlayıcı, birleştirici ilişkilerden oluşmaktadır (Şan ve Şimşek, 2011, 97).

Sosyal sermaye işyerinde çalışanların arasında birlikteliği sağlamakta birleştirici rol oynamaktadır. Sosyal sermaye sadece örgüt içinde değil dış çevre ile de birleştirici ve uyumlu olmasını sağlar. Bütünleştirici rol oynar ve kültürel bir etkileşim sağlar (Kangal, 2013).

Sosyal sermaye ve entelektüel sermayenin yanında son yıllarda insanın psikolojik sağlığının önemi anlaşılmış ve yeni bir sermaye türü olan pozitif psikolojik sermaye kavramı, ortaya çıkmıştır (Begenirbaş ve Turgut, 2016,9).

Psikolojik sermaye, insan psikolojisinin olumlu olmasının işletmeye kazandırdıklarıdır. Psikolojik sermayede olumlu psikolojiden ve işletmeye kazancından söz edilebilmektedir. Pozitif psikolojik sermaye insan sermayesi olup maddi sermaye değildir; maddi olmayan, işletmeye kazanç sağlayan sermaye türüdür. Bu çalışmada pozitif psikolojik sermayeden daha ayrıntılı bahsedilecektir.

## **1.2.POZİTİF PSİKOLOJİ KAVRAMI**

Pozitif psikoloji, İkinci Dünya Savaşı sonrası gelişen üç aşamayı inceleyen bir bilimdir (Seligman ve Chickszentmihalyi,2000;Aktaran Uygungil, 2017, 9):

- Zihinsel hastalıkların iyileşmesi,
- Yaşamı üretken ve tatmin edici hale getirme,
- Yetenek geliştirme ve keşfetme.

Psikoloji; canlıların ruhsal, zihinsel ve davranışsal sürecini ve nedenlerini inceleyen bilim dalıdır (Barut, 2017, 16). Pozitif psikoloji insan “mutluluğu ” ile ilgilenir. Mutlu çalışan daha verimli ve başarılı olacaktır (Oruc, 2015). Pozitif psikoloji olumlu duygular, iyimserlik, hayattan umutlu olmak başarıya inanmak ve başarımını artırmak demektir. Pozitif psikoloji, insan saadeti ve insanın hayatı anlamlandırması üzerine kuruludur. İnsan, saadetinin kaynağını aramakta ve saadet veren şeylere odaklanmaktadır. Bu saadetin kaynağı haz veren şeyler olabileceği gibi kişinin başarımının sonucunda aldığı gayret ve

cabanın sonucunda olan başarı olabileceği gibi sosyal çevresindeki kişi ve olaylar da olabilir (Dinçer, 2013,40-41).

Pozitif psikoloji ruhsal hastalıklara ve negatif duygulara odaklanan görüşlere bir tepki olarak ortaya çıkmış ve pozitif duygulara odaklanmıştır. Bu yaklaşım stres, bunalım, hayattan zevk alamama ve mutsuzluklara odaklanmak yerine; insan saadetine, pozitif duygulara odaklanmıştır ve pozitif psikoloji üzerine çalışmıştır (Kalman, 2017, 12).

Pozitif psikoloji incelenmeye 1950’li yıllarda Maslow’un bireyin pozitif psikolojisini incelemesi ile başlamıştır ve bu kavram ortaya atılmıştır. Bu kavram “hümanist psikolojiye” dayanmaktadır (Kaya, 2012, 8). Literatüre ise “pozitif psikolojik” kavramını ortaya Seligman tarafından atılmıştır. Artan psikolojik rahatsızlıklar sonucunda psikolojinin önemi anlaşılmıştır (Düzgün ve Yeşiltaş, 2017, 431). Artan psikolojik rahatsızlıklar insan psikolojisinin ve sağlığının pozitif, olumlu duyguların, iyimserliğin, kaygı düzeyinin en az olmasının önemini ortaya koymuştur. Artan hastalıklar pozitif psikoloji çalışmalarının da 20.yy’ da artmasını sağlamıştır. Son yıllarda insan psikolojine önem verilmeye başlanmış bu alanda çalışmalar artmıştır (Beyazgül, 2014,3).

Pozitif psikoloji üç noktaya odaklanmaktadır; (Cameron,Dutton,Quinn 2003,7; Aktaran Kumlu, 2017, 3-4)

1. Saadet, beğeni, zevk, sevinç pozitif tecrübeleri,
2. Kişilik, şahsiyet, hüner, yiğitlik pozitif kişilik özellikleri,
3. Aile, nesep, okullar, kitle ve toplumsal kurumlar pozitif kurumları kapsamaktadır.

Pozitif psikoloji kişinin olumlu yönlerine (iyimser, fedakâr, dürüst, çalışkan vb.) odaklanmaktadır (Güler, 2016, 3). Bu olumlu yönlerin içinde yaşadığımız ortamda geliştirilip güçlendirilebileceği görülmüştür. Bireyler, pozitif duygularını geliştirmeye ve pozitif yönlerini görmeye yönlendirilmiştir (Baysal, 2016, 55).

Pozitif yönlerine eğilim gösteren insanların daha sağlıklı sonuçlar aldığı görülmektedir. Günümüzde pozitif psikolojiye yönelim için kişisel gelişim programları düzenlenmekte ve bu alanda birçok çalışma yapılmaktadır. Bu çalışmalar

üzerine yazılmış kitaplar bulunmaktadır. Pozitif psikoloji kişinin sosyal hayatını belirleyen çalışmalarını etkileyen bir kavramdır. Kişinin pozitif psikolojiye sahip olamaması, sosyal hayatını olumsuz yönde etkileyecek birçok hastalığı da beraberinde getirecektir. Pozitif psikolojinin önemi yaşamın değişik alanlarında anlaşılmıştır (Topaloğlu,2013, 3).

Pozitif psikoloji, kişinin yaşamının dünü ve bugünü ile ilgilidir. Aynı zamanda kişi yarından ve yaşamdan ne bekler. Beklentiler de pozitif psikolojiyi şekillendirir (Kara, 2014,5). Pozitif psikoloji insanın saadet duygusu ve başarı, başarımlar ve başkalarına faydalı olması ile ilgilidir (Yetiş, 2016, 7).

Pozitif psikoloji incelendiğinde insanın farklı yönleri ve farklı ananelerin insanın üzerindeki etkileri bulunmaktadır (Yaşın, 2016, 42-43).

Pozitif psikoloji insanın içsel, dışsal huzuru ve saadetine kişinin “başarılı” olması için gerekli “öz yeterlilik”, başarılı olacağına ve hayatın daha iyi gideceğine dair “umut”, zorluklara karşı kişinin psikolojik olarak güçlü olması “dayanıklılığına” yoğunlaşmaktadır ve derinlemesine incelemekte ve geliştirmeye çalışmaktadır (Aslan, 2017, 13).

### **1.3.POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE**

Pozitif psikolojik sermaye yeni bir misyon geliştirmiştir. Bu misyon insanın pozitif yönü üzerine kuruludur. Pozitif psikolojik sermaye çalışanın yaşamının değerli olduğunu ve çalışan üretkenliğini etkilediğini vurgular. Pozitif psikolojik sermaye çalışanın özelliklerini, marifetlerini, erdemlerini olumlu yönlerine geliştirir ve üretkenliğini etkiler (Luthans ve Youssef, 2004).

2004 yılında Luthans ve arkadaşları yaptıkları araştırmalarının sonucunda psikolojik sermaye kavramını ortaya koymuşlardır. Yeni ve gelişmekte olan bir kavram ve araştırma alanı olan psikolojik sermaye “insan pozitif psikolojisi” üzerinde durmaktadır (Baysal, 2016, 64). Globalleşme ile artan rekabet ortamında ve pozitif psikolojik sermayenin gelişimi üzerinde etkisi olmuştur (Okun, 2017, 21).

Bu kavramın temeli pozitif psikolojiye dayanır. Pozitif psikolojik sermaye çalışanın çaba ve gayretine dayanan olumlu davranışlardır (Begenirbaş ve Turgut,

2016, 8). Pozitif psikolojik sermaye çalışanın başarımının nasıl artılacağına odaklanan pozitif davranışlardır (Dincer, 2013, 70).

Pozitif psikolojik sermaye yeni kavramlardan birisidir. Bu kavram küreselleşme ve artan rekabet ortamı sonucunda doğmuştur. Sermaye türleri (entelektüel sermaye, finansal sermaye, sosyal sermaye, insan sermayesi...) arasında insan faktörünün yanında insanın ruhsal sağlığının da önemi anlaşılmıştır. Pozitif psikolojik sermaye bireyin ruhsal olarak daha çok tatmin olmasını ve daha başarılı olması, iş doyumunu fazla, iş devir hızı düşük olmasını sağlar (Yetiş, 2016, 9). Pozitif psikolojik sermaye zorluklarla başa çıkabilme yeteneğini ortaya koymaktadır (Kara, 2014,12). Çalışan pozitif psikoloji sermayeye sahipse daha fazla çaba harcamaktadır. Çalışanlar işi ile ilgili zorluklar karşısında yılmamakta çalışıp çabalamaktadır. Pozitif psikolojik sermayeye sahip çalışanın mücadele kabiliyeti daha fazladır yani mücadelecisi ve başarılıdır.

Bu görüşte, sermaye kavramı insanı zihinsel ve ruhsal açıdan güçlendirmeye, insanı zihinsel ve ruhsal yönden geliştirip eğitmeye odaklanmaktadır. Güçlü bir pozitif psikoloji başarılı bir çalışan başarılı bir birey kazandıracaktır. Pozitif psikolojiye sahip çalışan daha yüksek başarıyı gösterecektir (Uygungil, 2017) .

Pozitif psikolojik sermaye, çalışanın pozitif olumlu duygularına yönelip çalışanın başarısını ve performansını artmasına, çalışanın doğru güdülenmesine ve çalışanın başarılı olmasına odaklanan bir yaklaşımdır. Pozitif psikolojik sermayenin doğru yönlendirilmesi çalışanın doğru değerlendirilmesi geliştirilmesi ve eğitilmesi örgütün pozitif psikolojik sermaye hakkında bilgi sahibi olmasına ve doğru kullanılmasına bağlıdır (Kalman,2017,19-20) .

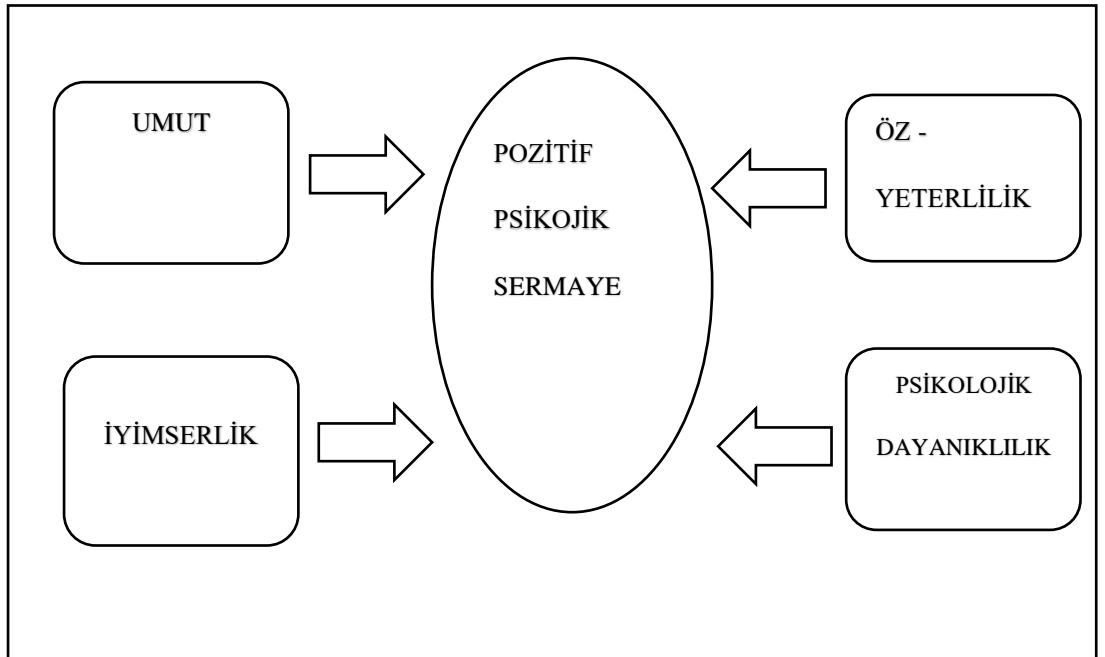
Bu kavram işgücü devir hızının düşmesi, çalışanın işinde mutlu olması işine bağlılığının artmasını sağlamaktadır (Özler ve Bozkurt Yıldırım, 2015,167). Pozitif psikolojik sermaye artan rekabet ortamı ve globalleşen dünyada artan rekabette arandığı bir sermaye türüdür (Keleş, 2011,345).

Pozitif psikolojinin üç temel noktası vardır (Tösten ve Özgan, 2017,868);

1. Geçmiş yaşantılarla barışık olma, geleceğe dönük ve geleceğin daha iyi olacağına dair inanç, bireyin umudu, iyimserliği ve mutluluğu gibi bireyin pozitif deneyimleri,
2. Dışadönük olma, cesaret, değerbilir, sevgi, affetme, umut besleme, inanç gibi bireyin pozitif özellikleri,
3. İyi örgüt üyesi olma, sorumluluk, sivilleşme, modernleşme gibi konularda çalışarak pozitif kuramlara odaklanmaktır.

Psikolojik sermaye, kişinin olumlu duygulara sahip olması, duygusal yönden güçlü olmasıdır. (Şeşen ve Basım, 2013, 99). Pozitif psikolojik sermaye kişinin psikolojik olarak kuvvetli yönleri üzerine yoğunlaşmıştır. Pozitif psikolojik sermaye kişinin huzuru ve saadetini geliştirmeye ve artırmaya çalışmıştır. Bu yaklaşıma göre çalışandan maksimum çıktıyı en az çaba ile almaya yoğunlaşmış bunun için pozitif psikolojik sermayeye sahip olması ve bu yönden çalışanın geliştirilmesi gerektiği üzerinde durmuştur (Aslan, 2017,16-17). Pozitif psikolojik sermaye, değerlendirilebilir, benzersiz eğitimle geliştirilebilir bir kavramdır. Psikolojik sermaye ile çalışan ilerleme sağlayabilir. Performansı artırılabilir ve bu da çalışanın iş başarısı olarak geri dönmektedir (Özcalık, 2017, 68-69).

Şekil 1:Psikolojik sermayenin dört boyutu



Psikolojik sermayenin dört boyutu vardır; umut, iyimserlik, öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılıktır. Pozitif psikolojinin dört boyutuna genel bir bakıştan sonra ve olumlu pozitif etkilerden sonra pozitif psikolojik değişimin kesin anlamlandırılabilir ve ölçülebilir. “Psikolojik sermaye ölçülebilir, geliştirilebilir ve etkili bir şekilde yönetilebilir ” (Avey, Wernsing ve Luthans , 2008, 52-53). Pozitif psikolojik sermaye çalışanların güçlü yanlarını ortaya çıkarmaktadır. Psikolojik olarak sorun yaşayan insanlarda neyin yanlış olduğu araştırılmıştır. İş yerlerinde olumlu ilişkilere yönelim gösterilmektedir (Luthans, Avolio , Walumbwa, ve Li, 2005).

Psikolojik sermaye; umut, öz yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık üzerinden mutluluk ve psikolojik iyi oluş durumuna sahip oldu. Pozitif duygulara odaklandı. Pozitif psikolojik sermaye çalışma ortamının sağlıklı yönlerine vurgu yapmaktadır (Avey, Luyhans ve Smith, 2010,19-21). Pozitif psikolojik sermaye çalışma ortamının olumlu olmasına dayanmaktadır (Larson ve Luthans , 2006).

#### **1.4. PSİKOLOJİK SERMAYENİN BOYUTLARI**

Pozitif psikolojik sermayenin dört boyutu bulunmaktadır. Bunlar öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılıktır.

##### **1.4.1.Öz Yeterlilik**

Öz yeterlilik çalışanın işini başaracağına dair sahip olduğu inanç ve güven duygusudur. Kendi güdülenmesini sağlaması, kişinin kendi hakkında olumlu duygulara sahip olmasıdır (Akçay, 2010, 125;Çetin ve Basım, 2012,125). Öz yeterlilik ile güven duygusu ile pozitif yönlü ilişkisi bulunmaktadır. Güven duygusuna sahip olan insanın öz yeterliliği de yüksektir (Bakan, Doğan ve Yılmaz, 2017, 56-57). Öz yeterlilik iş tatmini ve örgütsel bağlılığı da yükseltecektir.

Öz yeterliliğin ortaya çıkmasında etkili olan durumlar şunlardır (Bandura 2004,622-623;Aktaran Kumlu, 2017, 9):

- Kişinin yaşamındaki tecrübeleri,
- Rol modeller,
- Sosyal ikna,
- Psikolojik ve duygusal durumdur.

Öz yeterlilik bireyin kaygı düzeyini düşürmesi, olumsuz durumlarla baş etmesidir (Kaya ve Zerenler, 2012).Öz yeterliliği yüksek olan birey güç görünen



sorumlulukları almaktadır ve başarıyla üstesinden gelmektedir. Kolay pes etmez, başarmak için çabalar (Akdemir ve Açıan, 2017, 61). Öz yeterliliği yüksek olan çalışanlar daha başarılı olmakta, verilen görevin üstesinden gelmektedirler (Büyükgöze ve Kavak, 2017, 7). Öz yeterliliği yüksek olan çalışan hedefe odaklanacak, kolay pes etmeyecek ve karşılaştığı ilk zorlukta vazgeçmeyecektir. Gerekli gayreti gösterip başarılı olacaktır. Fakat öz yeterliliği düşük olan çalışan için durum tam tersidir: Çalışanın zorluklar karşısında direnci düşecek, kolay pes edip vaz geçecek hatta psikolojik rahatsızlıklarla karşı karşıya kalacaktır. Bunun içindir ki, öz yeterliliği yüksek olan çalışanın başarı düzeyi de yüksektir (Barut, 2017, 19-20).

Çalışma alanında öz yeterlilik, çalışanın belirli bir işi etkili şekilde yapabilmesi için gerekli olan güdülenme ve davranışlara hazır olma yeteneğidir (Kappogoda, Othoman ve De Alwis, 2014).

Öz yeterliliğin beş göstergesi bulunmaktadır (Uğur, 2017,10);

1. Çalışanlar kendilerine yaptıkları işte yüksek gayeler belirlerler ve zor görevler almaktan kaçınmazlar.
2. Zorluklardan ve zorluklarla savaşmaktan kaçınmazlar, mutlu olurlar ve zorluklarla gelişme imkânı bulurlar.
3. Motivasyonları yüksektir.
4. Hedeflerine ulaşmak için gerekli çabayı gösterirler.
5. Sorunlarla karşılaştıklarında azim ve kararlılıkla amaçlarına ilerlerler.

#### **1.4.2. Umut**

Umut; çalışanın gelecekle ilgili beklentilerini gerçekleştireceği pozitif duygulardır (Özer ve Tezer, 2008,82). Umut geleceğe dair kariyer gelişimi ve işyeri başarımının artacağı çalışanı çalışmaya güdüleyen pozitif duygudur (Barut, 2017, 21).

Araştırmalar geleceğe umutla bakan çalışanların işte daha istekli ve daha başarılı olduklarını göstermektedir (Çetin ve Basım, 2012,124). Umut bileşeni ile ilgili üç ana nokta bulunmaktadır (Şenel, 2017, 64-65):

- Amaçlar (Goals),
- Yol Düşüncesi (Pathways Thing),
- Araç (İrade, Enerji) Düşüncesidir.

Umut kavramı, psikolojik sermaye içerisinde amaçları belirleme ve bu amaçlara ulaşmak için programlar yapmayı ve yol haritası oluşturmayı kapsamaktadır (Dikbıyık, 2017, 20).

Umut “hayal kurmak değildir”, tam tersine umut hayal ettiğimiz başarı için çabalamak, ona ulaşacak yolları bulmaktır (Kaya ve Zerenler, 2012). Önceden belirlenmiş hedeflere, planlı bir şekilde çabalarak yol almaktır umut. Gerçekçi, sağlam temellerle ilerlemektir (Akdemir ve Açan, 2017, 61). Umut yöntemi çalışanın hedeflerine ulaşması ve başarılı olmasıdır (Büyükgöze ve Kavak, 2017, 5). Umut hayalperestlik değildir. Gayelere ulaşma yolları ve çabalarıdır (Uğur, 2017, 11).

Bu gayeleri gerçekleştirmedeki güdülerini, başarımını ifade etmektedir (Özcalık, 2017,77). Yani umut güdüleyici bir kavramdır. Çalışanın iş ile ilgili gayelerine ulaşmada güdüleyici rol oynayan pozitif bir kavramdır (Kumlu, 2017, 7).

İş yerinde umudu geliştirebilmek için kurallar vardır. Bu kurallar şunlardır (Dikbıyık, 2017, 21):

1. Çalışanların iştiraklerini artırarak bağlılığını artırma,
2. Amaçları özgün şekilde belirleme,
3. Amaçları netleştirme,
4. Uzun dönemde stratejiler oluşturma,
5. Amaçlara özel alternatif durumlar ve önlem planları oluşturma,
6. Amaçlara ulaşmayı engelleyecek durumlara karşı alternatif amaçlar oluşturma,
7. Yaklaşan önemli olaylarla ilgili zihinsel provalar yapmaktır.

### 1.4.3. İyimserlik

İyimserlik; pozitif duyguları taşımak, olumsuz olayların içinde bile olumlu tarafını görebilmektir. Kötü olan durumların içinde bile iyi tarafı görüp ona kötü olanın tek seferlik geçici bir durum olduğuna, iyiliğin devamlı olduğuna inanmaktır. İyimserlik eğitilebilir bir durumdur (Barut, 2017, 23).

İyimserlik “hayalperestlik, polyanacılık”, tatlı limon hastalığı değildir. İçinde gerçekçiliği barındırmaktadır. Doğru yolların bulunup gelecekte her şeyin düzeleceği, daha iyiye gideceği beklentisidir (Kaya ve Zerenler, 2012, 31). İyimser çalışanlar, çalışma hayatlarında karşılaştıkları olumsuz durumların tek seferlik olduğunu, sürmeyeceğini düşünürler buna karşı iyi olan durumun sürekli olduğunu düşünürler.

Kötüye gidiş gibi tek seferlik değildir iyiye odaklanırlar (Büyükgoze ve Kavak, 2017, 6).

Psikolojik sermayede iyimserlik doğası gereği “öğrenilmiş iyimserliktir”. İyimserlik istenilen bir durumdur. İyimser insanların olumlu beklentiler içinde olduğu kötümserlerin olumsuz beklentiler içinde olduğu tespit edilmiştir (Luthans, Avey ve Patera , 2008, 211). İyimserlerin çalışma ortamında stresle daha kolay başa çıktıkları ortaya konulmuştur (Luthans, Vogelgesang, ve Lester, 2006).

İyimserlik, “gelecek ile ilgili” bir kavramdır (Kumlu, 2017, 8). Örneğin iyimser bir çalışan: “ Benim iş ile ilgili yaşadığım sorunlar geçici, ben çalışıp doğru çözümleri bularak bu sorunları çözeceğim. Gelecekte her şey daha güzel olacak” şeklinde düşünüp çalışacaktır

Tablo 2: İyimser ve kötümser değerlendirme biçimi:

	<b>Pozitif Olaylar</b>	<b>Negatif Olaylar</b>
<b>İyimser</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İçsel kalıcı genellenebilir sebepler;</li> <li>• “Başarımla sebebi çok çalışmamdır çok çalıştığım sürece başarılı olurum”</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dışsal geçici ve duruma özgü sebepler;</li> <li>• “Bu başarısızlığın sebebi olağandışı olaylardır. Bir müddet sonra düzelecektir”</li> </ul>
<b>Kötümser</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dışsal geçici ve duruma özgü sebepler;</li> <li>• “Bana kalsa bu işi başaramazdım. Yardım etmeselerdi sonuç kötü olurdu.”</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İçsel kalıcı genellenebilir sebepler;</li> <li>• “Zaten yapamayacağım bir işti sonuçta başaramadım”</li> </ul>

Kaynak:Özcalık, 2017, 79

İyimserlik, pozitif psikolojik sermaye için olumlu duyguların bütünüdür. İyimserlik çalışan başarımının üzerinde pozitif etkiye sahiptir (Uğur, 2017, 12). İyimserlik, kişiyi başarıya götüren gayelerine odaklanması ve bu uğurda çaba harcamasıdır (Akdemir ve Açan, 2017, 60). İyimserler amaç belirlerken realist kararlar alırlar (Dikbıyık, 2017,23).

#### 1.4.4. Psikolojik Dayanıklılık

Psikolojik dayanıklılık; çalışanın zorluklar karşısında yılmama, savaşıma ve başarılı olma durumudur (Bitmiş, Sökmen, ve Turgut, 2013, 29-30). İş yerinde karşılaşılan zorlukları kabullenmek ve değişime uyum sağlamak psikolojik dayanıklılık düzeyiyle ilgilidir. Kişinin psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek ise olumsuz durumu daha hızlı kabullenip uyum sağlayacaktır (Çetin ve Basım, 2012, 125).

Psikolojik dayanıklılık, çalışanların iş yerlerinde içeriden ve dışarıdan gelen olumlu ve olumsuz olaylara karşı gösterdikleri dirençtir. Pozitif psikolojik sermaye içerisinde yeni bir kavramdır (Uğur, 2017, 13).

Beklenmedik bir durum ile karşılaştıklarında psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek olan çalışan daha kolay uyum sağlayacak ve çözüm üretecektir. “İş yaşamı bağlamında psikolojik dayanıklılık, terslik, belirsizlik, çatışma, başarısızlık ve hatta pozitif yönde değişim, ilerleme ve artan sorumluluk durumlarının bile üstesinden gelip toparlanmak için sahip olunan pozitif psikolojik kapasite olarak tanımlanabilmektedir” (Büyükgöze ve Kavak, 2017,6).

Örgütler çalışanlarının verimli olabilmeleri için psikolojik dayanıklılıklarının yüksek ve sağlıklı olmalarını arzulamaktadır (Kaya ve Zerenler, 2012). Bu da psikolojik dayanıklılığı yüksek olan çalışanı önemli kılmaktadır. Doğru işe doğru kişinin verilmesinde de psikolojik dayanıklılık düzeyi önemli bir durumdur (Bitmiş, Sökmen, ve Turgut, 2013). Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan çalışan “uyum” sağlayacak ve gagesinin peşinden giderek yüksek başarıyı gösterecektir (Keleş, 2011, 348).

Pozitif psikolojik sermaye içerisinde psikolojik dayanıklılık pozitif durumlar karşısında uyumu negatif durumlar karşısında zorluklarla başa çıkmayı ifade etmektedir (Özcalık, 2017, 80). Pozitif psikolojik sermaye unsurlarından psikolojik dayanıklılık çalışanın iş yerinde yaşadığı zorlukta ve olumsuz bir durum karşısında çabuk toparlanıp, tekrar güdülenip işlerine dönmesini sağlamaktadır (Dikbıyık, 2017, 21).

## 1.5.PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖZELLİKLERİ

Pozitif psikolojik sermayenin globalleşen dünyada artan rekabet ortamında önemi anlaşılmıştır. Örgütler sürdürülebilir bir istihdam istemektedir (Bitmiş, 2014, 5).

Psikolojik sermayenin bazı özellikleri bulunmaktadır (Nelson ve Cooper 2007,11;Aktaran,POLATCI, 2014,116);

1. Psikolojik sermaye, beşeri sermayeden daha fazlasını ifade etmektedir. İnsan faktörünün yanında insanın ruhsal sağlığının da önemi anlaşılmıştır. Pozitif psikolojik sermaye bireyin ruhsal olarak daha çok tatmin olması ve daha başarılı, iş doyumunu fazla, iş devir hızı düşük olmasını sağlar (Yetiş, 2016, 9).
2. Psikolojik sermaye, sosyal sermayeden daha fazlasını ifade etmektedir. Sosyal sermaye insan ve örgüt ilişkisinden doğmaktadır (Kapu, 2008, 268). Psikolojik sermaye mevcut ilişkilerin yanında muhtemel ilişkilerle de ilgilenir.
3. Psikolojik sermaye pozitiftir. Psikolojik sermaye geleneksel yaklaşımların odaklandığı yetersiz iş görme, yetersiz yönetim, stres ve agresiflik gibi olumsuz duygular değil örgüt iklimi içerisinde olumlu, pozitif duyguları sunmaktadır (Çalı, 2019,50).
4. Psikolojik sermaye eşsizdir. Psikolojik sermaye benzersizdir.
5. Psikolojik sermaye teori ve araştırma tabanlıdır. Psikolojik sermayenin boyutları olan umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılığı artırmak için çeşitli müdahaleler mümkündür psikolojik sermaye etkililiği nesnel olarak değerlendirilebilir (Çakmak ve Arabacı, 2017, 892).
6. Psikolojik sermaye ölçülebilirdir. Psikolojik sermayenin boyutları olan iyimserlik, umut, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık için ölçme araçları geliştirilmiştir.
7. Psikolojik sermaye geliştirilebilir. Psikolojik sermayenin geliştirilebilir olması iş görenlerin eğitimi ve tecrübesi ile iyimserlik, umut, öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık geliştirilebilirdir (Çalı, 2019,50).
8. Psikolojik sermaye iş performansı üzerinde etkilidir. İş performansı üzerinde pozitif yönlü bir etkisi bulunmaktadır (Topaloğlu ve Süral Özer, 2014, 159).

## 1.6.PSİKOLOJİK SERMAYE İLE İLİŞKİLİ KAVRAMLAR

### 1.6.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık yöneticilerin ve çalışanların yararlarından çok örgütün yararlarına önem verme ve örgütü koruma olarak tanımlanır (Balay, 1999, 238). Örgüt üyelerinin örgütün hedeflerini, örgütün kurallarını içselleştirmesi örgütsel bağlılıktır (Ocak, Güler, ve Basım, 2016,116). Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütten ayrılmama, sadakat, örgütün hedeflerine ulaşma gayesi ve örgütün normları olarak tanımlanan psikolojik bir kavramdır ( Çetin Gürkan , 2006, 9). Örgütsel bağlılık, çalışanların işe devamlarını ve başarımlarını artıracaktır (Demirel, 2008, 183). Çalışanın örgütsel bağlılığı iş devir hızını düşürecektir (Tösten, Avcı ve Yıldırım, 2018, 23).

Örgütsel bağlılığın üç birleşeni bulunmaktadır (Meyer ve Allen ,1991; Aktaran Çekmecelioğlu, 2006,155-156):

- Duygusal bağlılık,
- Zorunlu bağlılık (işsiz kalma maliyetinden kaynaklanan zorunluluk durumu,
- Normatif bağlılık (çalışanın çalışma ortamındaki ahlaki değerler, normlar ve değerlerinden kaynaklanan bağlılık),

Pozitif psikolojik sermayenin boyutları umut, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik ve öz yeterliliklerdir. Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun örgütsel bağlılığı artırıcı etkisi bulunmaktadır(Ocak, Güler ve Basım, 2016,123). “Pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında düşükte olsa bir ilişki olduğu ve psikolojik sermaye arttıkça örgütsel bağlılığın da arttığı gözlenmiştir” (Tösten, Avcı ve Yıldırım, 2018, 26) .

### 1.6.2. İş Tatmini

İş tatmini, çalışanların çalışma şartlarından (mesai saatleri, aldıkları ücret, sosyal haklar vb.) ve iş ortamından memnun olması durumudur (Ocak, Güler ve Basım, 2016, 117). İş tatmini, çalışanın iş tecrübesi sonucu ortaya çıkan olumlu yaklaşımdır (Öztekin, 2008, 4). İş tatmini, çalışanların yaptıkları işe ilişkin davranış ve yaklaşımlarının duygusal birleşimidir (Başaran, 2003,9). İş tatmini, çalışanların çalışma koşulları ile ilgili görüşleridir (Kaya, 2004, 6). İş tatmini çalışanın işinden duyduğu saadettir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008,3). İş tatmini denildiğinde çalışanın

aldığı ücret, takım arkadaşları ile durumu ve çalışmanın vermiş olduğu haz akla gelir (İşcan ve Sayın, 2010, 198).

İş tatmini yüksek ise çalışanların iş devir hızları düşük ve işe devamlarının yüksek olduğu gözlenmiştir (Gündüz Çekmeceliolu, 2007, 84-85). İş tatmini boyutu olarak iş tatminini etkileyen en önemli unsurlar; işin niteliği, ücret, terfi fırsatları, çalışma şartları ve beşeri ilişkilerdir” (İşcan ve Sayın, 2010, 198) .

İş tatminin üç boyutu bulunmaktadır. Bu boyutları şöyledir (Luthans ,1995,170;Aktaran Somuncuoğlu, 2013, 58) ;

1. İş tatmini, çalışanın bir iş durumuna karşı duygusal yanıdır. Gözle pek görülmez, fakat sadece ifade edilir.
2. İş tatmini genellikle, kazançların ne ölçüde karşılandığının veya beklentilerin ne ölçüde aşıldığı belirlenmesidir.
3. İş tatmini, bireylerle ilişkili çeşitli tutumları temsil eder. Bunlar işin kendisi, ücret, terfi imkânları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşları vb. gibi unsurlardır.

Pozitif psikolojik sermayenin boyutlarından iyimserlik boyutunun iş tatmini üzerinde artırıcı etkisi bulunmaktadır (Ocak, Güler ve Basım, 2016,123). “Pozitif psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır” (Doğan ve Aslan, 2018,114). Psikolojik sermaye ve iş tatmini arasında olumlu, pozitif yönlü, bir ilişki vardır (Akdemir ve Açıkan, 2017,64-65).

### **1.6.3. İş Performansı**

TDK, performansı; “herhangi bir olayı veya durumu başarma isteği ve gücü, başarı” olarak tanımlamıştır (<http://www.tdk.gov.tr>). İş performansının değerlendirilmesinde işte kademe ilerlemesini, maaş artışlarını ve eğitim geliştirme konularında yararlanır (Gürbüz ve Yüksel, 2008,178). İş performansı iş yerleri için önemli bir olgudur. İş performansının rekabet şartları içinde yüksek olması istenir (Yelboğa, 2006, 200).

“Pozitif psikolojik sermayenin iş performansı ile arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmaktadır. Umut, iyimserlik, dayanıklılık arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki gözlenmiştir” (Topaloğlu ve Süral Özer, 2014, 159).

#### 1.6.4. Tükenmişlik

Tükenmişlik; çalışanın başarılı olamaması, gücünün azalması, işin eziyetli bir hale dönüşmesi, yıpranma ve işten tatmin olamamak gibi çalışanda psikolojik bir durumdur (Argon ve Tükel, 2016, 3) . Çalışanın içsel tükenme durumudur (Dincerol, 2013, 7). Tükenmişlik, çalışma hayatının bir sonucudur. Çalışma ortamı, iş arkadaşları ve iş koşullarının bir sonucudur. Birey işinde isteksizleşir ve soğur. Tükenmişlik; işteki gerginlik ve stresin doğurduğu içsel bir durumdur (Polatçı, 2007 , 4-6).

Tükenmişliğe etki eden örgütsel faktörler vardır. Bu faktörler şöyledir (Ardıç ve Polatçı , 2008, 72-73);

- Örgütsel çatışma,
- Kararlara katılamama,
- Çalışma saatlerinin uzunluğu ,
- Örgütsel iletişimsizlik ,
- Sosyal desteğin olmaması,
- Rol çatışması ,
- Rol belirsizliği ,
- Çalışma alanının olumsuz fiziksel koşulları,
- İlerleme fırsatlarının olmaması ,
- İşyerinde duygusal ve cinsel taciz (mobbing),
- İş güvenliğinin olmaması,
- Örgüt yapısına uygun olmayan liderlik tipleri ,
- İş standardizasyonunun olmaması,
- Örgüt kültürü,
- Yeniden yapılandırma,
- Küçülmedir.

Tükenmişlik, zaman içerisinde kendini göstermeye başlamakta ve ilerlemektedir. Tükenmişlik baş ağrısı, yorgunluk gibi basit rahatsızlıklarla başlarken zaman içerisinde ciddi psikolojik rahatsızlıklara dönüşüp kişinin yaşamına son vermesine kadar tırmanabilmektedir. Tükenmişlik yaşayan çalışanın sosyal hayatı, iş çevresi, arkadaş ve aile çevresi de olumsuz etkilenmektedir (Dincerol, 2013, 49).



Tükenmişliğin psikolojik üç aşaması vardır (Tokmak, 2018, 865):

- Duygusal tükenme,
- Duyarsızlaşma,
- Kişisel başarıda düşme,

Duygusal tükenme “içsel tükenmişlik” boyutudur. Çalışan işte bulunmak istemez. Duyarsızlaşma, çalışanın çalışma arkadaşlarının varlığını dikkatte almaksızın duygusuzlaşmasıdır. Kişisel başarıdan düşme hissi ise çalışanın kendini başarısız görmesi ve güdülenmesinin düşük olmasıdır. Çalışan kendini negatif değerlendirir. İşinde başarılı olamadığını ve olamayacağını düşünür (Sağlam Arı ve Çına Bal , 2008 133-134).

Çalışanların “Psikolojik sermayelerini, öz yeterliklerini, umutlarını, dayanıklılıklarını ve iyimserliklerini arttırmak, onların tükenmişlik düzeylerini düşürmektedir” (Argon ve Tükel, 2016, 13).Tükenmişlik ve psikolojik sermaye arasında negatif yönlü bir ilişki söz konusudur.

## **1.7.PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖNEMİ**

Pozitif psikolojisi yüksek olan bireyin örgüt açısından önemi (Yalçın, 2018, 15);

1. Çalışanların performansını yükseltmektedir. Psikolojik sermaye ile iş performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Psikolojik sermaye arttıkça iş performansı da artmaktadır.
2. Çalışanların iş tatminini arttırmaktadır. Psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır. Psikolojik sermaye artıkça iş tatmini de artmaktadır.
3. Çalışanların işe bağlılığını arttırmaktadır. Psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanın iş bağlılığı artmaktadır.
4. Örgütsel değişimi kolaylaştırmaktadır. Psikolojik sermayesi yüksek olan çalışan yeniliklere açık olacak ve örgütsel değişim kolaylaşacaktır.
5. Çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerini yükseltmektedir. Psikolojik sermayenin yüksek olması çalışanın başarısını arttırmaktadır. Pozitif psikolojisi yüksek olan insan daha verimli olmaktadır.

6. Çalışanların örgütsel bağlılığını artırmaktadır. Psikolojik sermayesi yüksek insanın örgütsel bağlılık düzeyleri de yüksektir.
7. Çalışanların iş ile ilgili tükenmişliklerini ve iş stresini negatif olarak etkilemektedir. Pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanın tükenmişlik düzeyleri düşüktür. Pozitif psikolojisi yüksek olan çalışan stresini düşürecek ve işe pozitif yaklaşacaktır.
8. Çalışanların işten ayrılma niyetlerini ve işe bağlı streslerini azaltmaktadır. Psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanın işe bağlılığı artmakta ve işten ayrılma niyeti azalmakta, iş devir hızı düşmektedir. Psikolojik sermayesi yüksek olan çalışan pozitif ve işe bağlı stresi azalmaktadır. İş ile ilgili olumsuz durumun geçici olduğunu bilmektedir.

Pozitif psikolojinin birey açısından önemi (Luthans vd., 2006; Aktaran, Yalçın, 2018, 15);

1. Zorlu görevlerde başarılı olabilmek için gerekli çabayı göstermeyi sağlayacak öz güvene ya da diğer bir deyişle öz yeterliliğe sahip olma,
2. Şu an ve gelecekte başarılı olabilmek ihtimaline dair pozitif yönde beklenti içerisinde olma ya da başka bir ifadeyle iyimser olma,
3. Hedeflere ulaşmak için azimli olma ve başarı elde edebilmek için yeni yollara yönelebilmek ya da başka bir deyişle umut etme,
4. Problemlerle ya da olası sorunlarla karşı karşıya kalındığında kendini toparlayabilme ve bu noktada ısrarcı bir tutum sergileyebilme ya da başka bir deyişle dayanıklı olmaktadır.

## İKİNCİ BÖLÜM

### 2.ÖRGÜT İKLİMİ

#### 2.1. ÖRGÜT KAVRAMI VE TANIMI

Örgüt kavramı; çalışanların takım çalışmasının uyumunun, eş güdümünün anlaşmanın bir sonucudur (Sertkaya, 2009, 4). Örgüt kavramı bireylerin birlikte iş yapması ve bireylerin birlikte yaşamasından doğan bir kavramdır. Bu kavramın iki noktası bulunmaktadır “eşgüdüm ” ve “iş bölümü ”dür (Öge, 1996, 5). Örgüt kavramı bu iki nokta üzerine şekillenir takım çalışmasını eşgüdüm ve iş bölümü içerisinde yürüten çalışanlar örgütü oluşturur.

Kişinin toplumsal bir varlık olması ve tek başına olamamasından örgüt kavramı doğmuştur. İnsan toplumsal bir varlıktır ve eşgüdümlü olarak diğer bireylerle birlikte yaşar. Bu da örgütü oluşturmuştur. Yani bireyin toplumsal bir varlık olarak bir düzen içerisinde bir yapıda diğer bireylerle eşgüdümlü gereksinimlerini karşılaması sonucu örgüt doğmuştur (Öge, 1996, 5).

Örgüt, işbölümü ile disiplin içerisinde ortak bir gayeyi gerçekleştirmek için eşgüdümlü olarak bir araya gelmiş bireylerdir (Karçioğlu, 1997,40). Örgüt kavramı bireylerin ortak bir gayeye ulaşmak için bir araya gelerek oluşturdukları yapıdır. Bu yapıya bireyler güçlerini, hünerlerini ve birikimlerini koyarlar (Yaşar, 2005, 4).

#### 2.2 ÖRGÜT İKLİMİ KAVRAMI VE TANIMI

Örgüt iklimi kavramının 1960’lı yıllardan itibaren araştırmacılar tarafından araştırması artmıştır (Dağlı, 1996,12). 1970’te de organizasyonda iklim alanında sayısal araştırmalar artmıştır (Schneider, Ehrhart ve Macey, 2013, 363). Örgüt iklimi, örgütün kişiliğidir. Örgütü oluşturan çalışanların eylemlerinin çok yönlü uzanımı iş ortamına yansımalarıdır (Dağlı, 1996, 12). Örgüt iklimi çok yönlüdür. İletişim, roller ve müşteri ilişkilerine kadar birçok etki alanı vardır (Neal, Griffin ve Hart, 2000, 100).

Bu kavram örgütte çalışan kişilerin iş ortamında çalışma arkadaşları ile formal ve informal ilişkilerine ve bu ilişkilerin algılanışına dayanır. Her örgütün bir örgüt iklimi bulunmaktadır. Bu iklimi; iş yeri kuralları, çalışan davranışları ve çalışanların algılarına dayanmaktadır (Topcu, 2006, 16) . “Örgütsel iklim, bir kuruluşun ortak

uygulamalarını, paylaşılan inançlarını ve değer sistemlerini ifade eder” (Chen ve Huang, 2007,105).

Örgüt iklimi, çalışma ortamındaki tutumların algılanışı ile ilgilidir. Çalışma ortamında tutumlar samimi, babacan, arkadaş canlısı, sıcak algılanabileceği gibi laubali, sert, kapalı, otoriter de algılanabilir (Özdede, 2010, 39). Örgüt ikliminin çalışanın psikolojisi ve algılayışı ile de ilgili olduğu söylenebilir. Örgüt iklimi çalışanın psikolojik olarak örgüte bakış açısı ve örgütü algılayışıdır. Çalışan örgütteki tutum, davranış ve kuralları nasıl algılıyor ve yansıtıyorsa örgüt iklimi de o yönde algılayacaktır (Özdemir, 1996, 3-4).

Örgüt iklimi çalışan tarafından örgütün nasıl bir yapıda olduğu, kurallar ve yönetmeliklerin uygulanmasının örgüt ortamına nasıl yansıdığı, çalışma ortamında iş arkadaşları ile ilişkilerin nasıl algılandığını gösteren örgütün bir nevi algılanan kimliğidir. Örgüt iklimi algısaldır. Nesnel ya da somut değildir çalışanın algısına ve psikolojisine dayanır. Bu nedenle örgüt ikliminin değerlendirilmesi çalışanın psikolojik algısına dayanmaktadır. Bireyden bağımsız değerlendirilemez (Öge, 1996, 10-12). Her bir çalışan aynı örgüt iklimini farklı açılardan algılayarak farklı şekillerde değerlendirebilir. Bu durum çalışanın psikolojik durumu ile ilgilidir. Çalışan içinde yaşadığı örgütü kendi psikolojik durumuna göre algılayacak ve değerlendirecektir. (Dirim, 1997,16) .Çalışma ortamı çalışanın biliş ve algılarına dayanmaktadır (Schulte, Ostroff ve Kinicki, 2006, 647).

Bu kavram, örgütün çalışan üzerindeki etkisini incelemeye yardımcı olmaktadır. Örgüt iklimi, yöneticilerin ve çalışanın birlikte oluşturduğu iş atmosferini ifade eder. Bu iş atmosferi yöneticinin kendi koyduğu kurallar ve çalışanların iş arkadaşlarıyla ilişkileri sonucunda oluşmuştur. Bu atmosferde örgüt iklimi kurallar, prosedürler ve iş yapma şekli çalışanın algısına dayanmaktadır. Bu iş atmosferi işin yapılış biçimi, iş yerinin kuralları ve kişilerin iletişimi ile birleşerek işin kişiliğini örgüt iklimini oluşturmaktadır. Örgüt iklimi örgütte zaman içerisinde oluşur ve sürekli değişmez (Akar, 2006, 19-21).

Örgüt ikliminin çeşitli yaklaşımlara göre özellikleri bulunmaktadır. Bu özellikler (Özdede, 2010, 43-44).

1. Örgüt iklimini örgütün üyeleri ve örgüt özellikleri, üst yönetimin politikaları ve kuralları, üst yönetimin davranışları oluşturur.
2. İş ortamı ile ilgili şartların algılanmasına dayanır.
3. İş ortamının yorumlanmasında önemli bir etkidir.
4. Organizasyon faaliyetleri üzerinde baskı kaynağıdır.
5. Örgüt iklimi algıya dayanır.
6. Örgüt iklimi soyuttur.
7. İklim algısal ve soyut olduğu için diğer psikolojik kavramları kapsayabilir.
8. Örgüt iklimi örgütün ve çalışanların gayelerinin bütünüdür.
9. Otorite, kontrol, iletişim ağı olan ve bireysel üyeler için bağımsızlık içeren esnek bir yapıdır.
10. Örgüt iklimi farklı koşullar karşısında gösterilen uygun liderlik türüdür.
11. Örgüt iklimi örgütün farklı birimleri arasında güven, saygı ve destektir.
12. Kişisel gelişim, kariyer sahibi olma ve ilerlemeye yönelik fırsatlar,
13. Kişisel ve endüstriyel ilişkiler politikalar ve uygulamaları,
14. Çalışma ortamında çelişkilerin açıkça tartışılması,
15. Örgütle birlikte bir kimlik duygusu, örgütte bağlılık ve örgütün önemli üyesi olmasıdır.

Örgüte özgü olan nitelikleri ve özellikleri gösteren örgüt için örgüt iklimi davranışları, etkileyen çalışanlar ve bireyler tarafından algılanan hususlardır (Acet, 2006, 43). Örgüt iklimi, örgütteki uygulamalar ( kademe ilerlemesi, yükselme, eğitim imkânları vb.) yönetici ve çalışanlar arasındaki iletişim, iş ile ilgili prosedürler örgüt ikliminin unsurlarıdır (Bilir , 2005, 29).

Örgütsel iklim çeşitleri şunlardır:

- Bürokratik İklim,
- Destekleyici İklim,
- Yenilikçi İklim,
- Açık İklim,
- Bağımsız İklim,
- Kontrollü İklim,
- Samimi İklim,

- Babacan İklim,
- Kapalı İklim,
- Yaratıcı İklim,

Organizasyonlarda birden fazla örgüt iklimi görülebilmektedir. Örgüt iklimi göreceli bir durumdur (Schulte, Ostroff ve Kinicki, 2006, 648). Örgüt iklimi çalışanların üzerinde etkili olan temelini bireysel algıların oluşturduğu bakış açısıdır (Verbeke, Volgering, ve Hessels, 1998). Yani örgüt iklimi çalışanın algısal yorumu ile ortaya çıkar (Schulte, Ostroff ve Kinicki ,2006, 646-647). Örgüt iklimi çalışanın algısına dayandığı gibi çalışanın örgütteki tutum ve davranışlarından da karşılıklı olarak etkilenmektedir. Yani örgüt nasıl çalışanı etkiliyorsa çalışan davranışı da örgütü etkiler. Bu da örgüt iklimini etkiler (Karcıoğlu, 2001, s. 270). Örgüt iklimi örgüte özgüdür, örgütü diğer örgütlerden farklı kılar (Bal Taştan, 2014, 92).

### **2.3.ÖRGÜT İKLİMİNE ETKİ EDEN FAKTÖRLER**

Örgüt iklimine etki eden faktörler, iklimin değerlendirilmesinde önemli rol oynar. Örgüt iklimi, çalışanların ihtiyaçları ve başarımları doğrultusunda kendi iklimini yaratmaktadır (Topcu, 2006, 18).

Örgüt ikliminin çok farklı boyutları bulunmakla birlikte sunulan çalışmada 6 boyuta değinilmiştir (Topcu, 2006, 19).

1. Yönetimsel destek: Yönetici çalışanlarının gelişimi için eğitim ve “sosyal destek” verebilir (Nagy, Switzer ve Mullins, 2005,23) .Üst yönetim çalışanın yeni ihtiyaçlarını, yenilikleri işle alakalı yeni teşebbüsleri çeşitli şekillerde destekler (Topcu, 2006, 19). Örgütte birçok stres faktörü bulunmakla birlikte örgütsel destek ortamında olumlu sonuçlar görülmüştür (Sawang, 2010, 248).
2. Yönetim yeteneği ve tutarlılığı: Üst yönetimin örgütteki kişilere karşı tavır ve tutumlarının adaletli ve tutarlı olması örgüt iklimini etkileyecektir (Topcu, 2006, 19).
3. İş yükü; İş yoğunluğu, işin gerektirdiği iş hacmi çalışma saatleri üretim seviyesi ile ölçülebilir (Spector ve Jex, 1998,358). Aşırı iş yükü işle ilgili verimi düşürmekte işte ayrılmaları artırmakta çalışan psikolojisini olumsuz etkilemektedir (Erdem, Kılınç ve Demirci , 2016, 775) .

4. Organizasyonel kısıtların kaldırılması: Kişilerin üst yöneticilerin kendilerinden ne beklediğini ve başarımını bilmeleri, kişinin hangi ölçütlere göre değerlendirileceğini bilmeleri ve kişilerin başarımı hakkında üst yönetim ile iletişime geçebilmeleri örgüt iklimi üzerindeki kısıtların kalkmasını sağlayacaktır (Topcu, 2006, 19).
5. Çalışanların uyum ve birlikteliği: Çalışanın iş ile uyum, işteki durumu, çalışma arkadaşları ile samimiyeti örgüt ikliminin etkileyecektir (Topcu, 2006, 19).
6. Örgütsel etik: Örgütlerin içinde buldukları iç ve dış çevrenin normları, etik kuralları etkiler. Çalışanlar ve üst yönetim kararları ve davranışları bu kurallar çerçevesinde ortaya koyar (İleri ve Soylu, 2011,253). Etik düzenleyici kurallardır ve dolayısıyla örgüt iklimini de etkilemektedir (Gül ve Gökçe, 2008, 278).

## **2.4.ÖRGÜT İKLİMİNİN BOYUTLARI**

### **2.4.1. Bürokratik Örgüt İklimi**

Çalışanlar üzerinde üst yönetimin baskı kaynağı ve otoritesi hissediliyorsa değişmeyen prosedürler ve kurallar varsa ast üst hiyerarşisi belli ve birimler birbirinden ayrılmışsa, iletişim resmi ise bürokratik iklim yapısından söz edilebilir (Keskin, Akgün, ve Kocoğlu, 2016, 36).

Resmi ilişkilerin olduğu, iletişimin ast üst ilişkisine dayandığı kuralların ağırlıklı olduğu örgüt iklimlerinde bürokratik örgüt iklimi egemendir. Bürokrasinin egemen olduğu örgüt iklimidir. Bürokratik örgüt yapısının sert kurallara dayalı olması gerekmez, “esneklik” de söz konusu olmaktadır. Bu esneklik resmi olmayan etkileşimlerde söz konusudur (Bilir. , 2005, 30).

Bürokratik örgüt yapılarında ilişkiler resmiyete dayanır yani sıcak ve samimi ilişkiler yerine emir komuta ilişkisinde belirli kurallar çerçevesinde ilişkiler söz konusudur. Bürokratik örgüt iklimlerinde hangi çalışanın hangi amire bağlı olduğu yani ast-üst ilişki bellidir.

### **2.4.2. Destekleyici Örgüt İklimi**

Destekleyici örgüt ikliminde çalışan teşvik edilir ve fikirleri önemsenir ve çalışanın projeleri, fikirleri kabul görür (Kocak ve Temiz, 2016, 3333). Çalışma

ortamının daha samimi olduğu iklim tipleridir. Destekleyici örgüt ikliminde çalışanlar arasında sıcak ve samimi ilişkiler vardır (Bilir , 2005,31). Destekleyici örgüt iklimlerinde çalışanların amaçları yöneticiler tarafından dikkate alınır.

Buna göre destekleyici örgüt iklimlerinde çalışanların yapmış olduğu çalışmalar yönetim ve iş arkadaşlarınınca takdir edilir. Bu da çalışanın işini sevmesini, motive olmasını sağlar. Çalışanın iş yerinde destekleyici örgüt iklimine sahip olması çalışan saadetini sağlar (Köse, 2015, 52).

Aynı zamanda destekleyici örgüt iklimleri yeniliğe açık örgüt iklimleridir. Yeni fikirlerin desteklendiği örgüt tipleridir ve iş gücü devir oranının düşük olduğu, işe bağlılığın yüksek olduğu örgüt tipleridir (Şen ve Yaşlıoğlu,2010,102).

Destekleyici örgüt ikliminde çalışanların başarımı aldıkları destek ile doğru orantılıdır. Destekleyici örgüt ikliminde çalışanlar örgütsel bağlılık ve iş memnuniyetini artırır ve iş devir hızını düşürür (Avolio, Luthans vd., 2008, 224-225).

### **2.4.3. Yenilikçi Örgüt İklimi**

Yenilikçi iklim, sürekli kendini yenileyen risk alan değişime açık örgüt iklimidir (Bilir. , 2005 33). Bu değişim de çalışanların fikirlerine açıktır. Çalışanlar da değişime uyum sağlamaktadır. Kendini yenileyen, stabil kalmayan örgüt iklimleri yenilikçi ve yaratıcı örgüt iklimleridir. Çalışanların fikirlerini özgürce savunabildiği harekete geçebildiği örgüt iklimleridir (Chen ve Huang, 2007, 105-106).

Yenilik yaratıcı fikirlerle filizlenir. Yenilikçi örgüt iklimleri sürekli bir yenilik ve değişim içindedir (Çekmecelioğlu, 2002, 4). Yeniliğin doğurduğu değişim ile çalışanlar birbirleri ile sıcak ve samimi ilişkiler kurarlar, birbirlerinin fikirlerine saygılı duyarlar.



## 2.5 ÖRGÜT İKLİMİNİ TÜRLERİ

### 2.5.1. Açık Yapılı İklim

Bürokratik iklimde olduğu gibi üstlerin kurallarının olduğu bu kurallara astların uyduğu fakat çalışanların istekli çalıştığı bürokratik yapıya göre daha esnek iklim tipleridir (Akbaba, 2016,25).

Açık yapılı örgüt ikliminde çalışanların motivasyonu yüksektir. Çalışanların iş tatmini yüksektir ve işlerini şevkle yaparlar (Özden, 2013,21).

### 2.5.2. Bağımsız Yapılı İklim

Bağımsız örgüt iklimleri “Bağımsız iklim tipinde sosyal gereksinimleri ön plana çıkmaktadır. Örgüt içinde küçük baskı grupları bulunmasına rağmen grupla uyum içinde çalışmaya engel teşkil etmemektedir. Bağımsız iklim ile açık iklim benzerlik göstermektedir. Bağımsız iklim ile açık iklimi farklı kılan özellik ise, üstlerin astlarla aralarında mesafelerinin olmasıdır” (Akbaba, 2016, 25).

### 2.5.3. Kontrollü İklim

Bürokratik örgüt tiplerinde olduğu gibi kontrollü örgüt tiplerinde de resmi ilişkiler söz konusudur. Samimiyet söz konusu değildir. Yöneticilerin çalışanlar üzerinde kontrolünün söz konusu olduğu örgüt tipleridir (Akbaba, 2016,26).

Kontrollü örgüt iklimlerinde çalışanlar iş odaklıdır. İşlerine yoğunlaşmışlardır. Çalışanlar arasında mesafeli ilişkiler söz konusudur (Özden, 2013,21).

### 2.5.4. Samimi İklim

Samimi örgüt iklimi adından da anlaşılacağı gibi çalışanlar ile yöneticilerin arasında samimi, sıcak, dost canlısı, arkadaşça ilişkilerin olduğu örgüt iklimleridir (Akbaba, 2016,26).

Kontrollü örgüt iklimlerinin aksine samimi ve arkadaş canlısı ilişkilerin olduğu, işin ikinci planda olduğu, iş odaklı olmayan örgüt iklimleridir. Daha çok çalışanlar arasındaki dostluk ve samimiyet üzerine kuruludur (Özden, 2013,22).

### 2.5.5. Babacan İklim

Babacan örgüt iklimlerinde de yönetim ile çalışanlar arasında resmi ilişkiler söz konusudur. Sıcak ve samimi değil resmiyetin hakim olduğu örgüt iklimleridir(Akbaba, 2016,26).

Motivasyonun yok denilecek kadar az olduğu çalışanın kontrol edildiği örgüt tipleridir (Özden, 2013,22). Çalışanlar, yöneticilerin denetimi altındadırlar (Tutar ve Altınöz, 2010,201).

### 2.5.6. Kapalı İklim

Dışarıya kapalı iklim türleridir. İlişkiler bürokratik iklim türlerinde olduğu gibi resmi ve katıdır. Sıcak ve samimi ilişkiler söz konusu değildir. Daha çok resmi ilişkilerin olduğu örgüt iklimleridir (Akbaba, 2016,26).

Emir komuta ast-üst ilişkileri bürokratik örgüt iklimine benzer. Resmi ilişkilerin ağırlıkta olduğu örgüt tipleridir (Özden, 2013,22). Yöneticilerin çalışan tatmini için çabası söz konusu değildir (Tutar ve Altınöz, 2010,201).

### 2.5.7. Yaratıcı İklim

Yaratıcılık yeni projeler, yeni “fikirler” ortaya atabilmenin yanı sıra üretebilmektir. Yaratıcı örgüt iklimleri yeni projeler üreten yenilenen örgüt tipleridir (Pıçakçı, 2013,25-26).

Yaratıcılığı destekleyen örgüt ikliminin dört önemli unsuru bulunmaktadır. (Çekmeceliolu., 2006,300).

1. Örgütsel cesaretlendirme: Yeni ve modern icatlar geliştirilmesi fikirleri öne sürmesi yaratıcılığın geliştirilmesi için cesaretlendirme,
2. Takım Desteği: Takım çalışması, birliktelik duygusu ve yönetim desteği olması yaratıcılığın örgüt iklimini güçlendirecektir.
3. Yönetim Desteği: Yönetim desteğinin üç önemli rolü vardır; a) açık hedefleri saptama b) çalışanlar ile açık iletişim c) çalışanların ve takımın fikirlerini desteklemedir.
4. İşinde iddialı olmasıdır.

## 2.6.ÖRGÜT İKLİMİ İLE İLİŞKİLİ KAVRAMLAR

### 2.6. Örgüt Kültürü

TDK sözlüğünde kültür kavramı; “tarihsel, toplumsal gelişme süreci içinde yaratılan bütün maddi ve manevi değerler ile bunları yaratmada, sonraki nesillere iletmede kullanılan, insanın doğal ve toplumsal çevresine egemenliğinin ölçüsünü gösteren araçların bütünü, hars ve ekin ”(<http://www.tdk.gov.tr>). Her örgütün de kültürü vardır. Örgütlerin de gelişme süreci içinde yaratılan değerleri, normları vardır (Varol, 1989, 195). Örgüt kültürü; çalışanlar tarafından benimsemekte, örgüte yeni giren çalışan tarafından öğrenilmekte ve örgüt içinde aktarılmaktadır (Yıldırım Becerikli , 2000, 74).

Örgüt kültürü,her örgüt için farklılık göstermektedir. Kültür toplumun değerlerini oluşturmaktadır ve örgütler de toplumun birer parçasıdır.Örgütler toplum kültürünün etkisi altında kendi kültürlerini oluştururlar ( Uçkun, Uçkun, Demir ve Gültekin , 2013,70).

Globalleşen dünyada, rekabet şartlarında örgüt kendini geliştirmek istiyorsa kültürünü ve değerlerini geliştirecektir. Örgütün iç ve dış çevre şartlarına uyum sağlaması kültür sayesinde. Kültür çalışanların bakış açıları, norm ve değer yargılarından oluşmaktadır. Bu norm ve değer yargılarının gelişmesi çalışanların, örgütlerin iç ve dış çevreye uyum sağlamalarına yardımcı olacaktır (İra ve Şahin , 2011,2-4) .

Kültürün örgüt bakımından işlevleri vardır (Varol, 1989, 200-201):

1. Örgütün değerlerinin örgütün daha sonraki kuşaklarına aktarılmasını sağlar. Örgütün devamlılığına katkıda bulunur.
2. Örgütün kişiliğini kimliğini tanımlar çalışanların kimliğini tanımlar.
3. Çalışanları güdüleyebilir.
4. Güçlüdür ve pazara yöneliktir.
5. Çalışanlara hangi durumda ne yapmaları gerektiğini bildirir.
6. Çalışanların yaşamlarına anlam katar ve zenginleştirir.
7. Yapısal değişimi kolaylaştırıcı rol oynar.

8. Kültür; değerler sistemini, çalışanların güvenlik, sağlık ve yaşama anlam katması ve müşteriye hizmet gibi değerleri bütünleştirir.
9. Örgütsel hedeflerin, kalıcılığın ve istikrarın kaynağı olma işlevi görür.
10. Sürekli uyum sağlamaya elverişli özelliklere sahipse, örgütün varlığını sürdürmesi veya sürekliliğini sağlaması işlevi görür.

Örgüt iklimi ve örgüt kültürü birçok araştırmacı tarafından aynı anlamda kullanılmıştır. Örgüt kültürü ve örgüt iklimi yakından ilişkilidir. Örgüt kültürü örgütün norm ve değerlerinde oluşur bu norm ve değerlerin gelecek kuşaklara aktarılmasını sağlar. Örgüt iklimi ise çalışanların çalışma koşullarını, değerlerini, iş ile ilgili beklentilerini ve işyerlerine bakış açılarını yansıtır (Karcıoğlu,2001,271). Örgüt iklimi formal ve informal ilişkileri bu ilişkileri algılayışlarını kapsar.

### **2.6.2. Mobbing**

Mobbing, örgütte sistematik uygulanan düşmanca, kötü muameledir (Yiğit, 2018,34).Çalışan, yalnız kalan, psikolojik ve fizyolojik şiddete maruz kalan, dışlanandır (Ataman, 2012, 160). Örgütte mobbing çalışana düzenli uygulanan yıpratma girişimidir. Çalışan bu yıpratma girişimine maruz kaldıkça strese girebilir, işten ayrılabilir (Tetik, 2010, 82). Mobbing, işten ayrılmadan daha ileri intiharla da sonuçlanabilecek bir baskıdır (Karakale, 2011,7).

Mobbingin sadece mobbinge uğrayan mağdura değil örgüte de zararı verir. Örgütte devamsızlıkların artmasına, çalışan kaybına neden olur; iş gücü devir oranı artar örgüt başarımı düşer (Yiğit, 2018, 38).

Mobbinge kişisel kıskançlıklar, daha iyi pozisyona terfi daha yüksek maaş mobbing mağdurunun başarısı neden olmaktadır (Kılıç, 2006, 29).

Mobbing, örgüt iklimi ile çalışan davranışlarının ilişkisinin bağlantılı olduğunu belirten çalışmalara göre örgüte yıldırma davranışı hem etik dışı hem de sapkınlık boyutunda örgütü, çalışanları, kurumun amacını ve geçerliliğini oldukça olumsuz etkileyen bir iklim oluşturmaktadır (Alparslan ve Tunç, 2009, 147).

Örgüt iklimi ve mobbing ( psikolojik yıldırma) arasında ilişki bulunmaktadır. Kötü örgüt ikliminde çalışana mobbing uygulanması sonucunda, çalışanın iş tatmini

azalmakta örgütsel bağlılığı düşmekte ve işten ayrılmalar artmaktadır (Yılmaz, Ergun, Özler ve Mercan, 2008)

### **2.6.3. İş Tatmini**

İş tatmini örgütte başarımın artması işe devamlılığın artması çalışan verimliliğinin artması için önemli bir faktördür (Kaygın ve Naktiyok, 2012, 103). İş tatminsizliği çalışan verimini düşürmekte, işe devamsızlığı arttırmakta başarımı düşürmektedir. Örgüt iklimi ve iş tatmini arasında doğrusal bir ilişki vardır. Olumlu örgüt ikliminde arkadaş canlısı tutum, üst yönetimin desteği iş arkadaşlarının desteği çalışanın iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir (Doğan ve Üngüren, 2012, 41) . Yaratıcılığı destekleyen örgüt ikliminde iş tatmini artmakta ve işten ayrılma niyeti azalmaktadır (Çekmecelioğlu., 2005,37).

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 3.PSİKOLOJİK SERMAYE VE ÖRGÜT İKLİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

#### 3.1.PSİKOLOJİK SERMAYE VE ÖRGÜT İKLİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Piyasanın globalleşmesi ve artan rekabet ortamında pozitif psikolojik sermayenin önemi artmıştır. İşverenlerin iş devir oranının düşürmek, çalışan verimliliğini artırmak, çalışanı doğru ve verimli değerlendirmek için pozitif psikolojik sermayeye verdikleri önem artmıştır. Pozitif psikolojik sermaye, çalışanın pozitif üstün yönleri üzerinde durmaktadır (Keleş, 2011, 346).

Pozitif psikolojik sermaye bireyin olumsuz ruh haline değil pozitif psikolojisine yönelmiştir. Kişinin olumlu duygularına yönelmiş ve kişinin mutluluğuna önem vermiştir (Erkmen ve Esen, 2012,56).

Pozitif psikolojik sermaye, çalışanın eğitilmesi ve çalışma hayatında kazandığı tecrübe ile gelişebilmektedir. Pozitif psikolojik sermayenin özelliği “geliştirilebilir, ölçülebilir, yönetilebilir” olmasıdır (Akçay, 2010, 125). Geliştirilebilirdir; eğitim ve çalışanın doğru yönlendirilmesi ile geliştirilir. Ölçülebilirdir pozitif psikolojik sermaye değerlendirilebilir. Pozitif psikolojik sermaye, işveren tarafından yönetilebilir. Pozitif psikolojik sermaye çalışanın performansını artırmaya ve geliştirmeye yönelmektedir (Topaloğlu ve Süral Özer, 2014,157-158).

Örgüt iklimi işyerinin iç ve dış çevresinden kaynaklanan çalışanın algısına dayanan örgüt atmosferidir (Karçioğlu, 1997, 47-48). Çalışan duygusal durumunu, ruh halini işyerinin dışında bırakamaz örgüt iklimini oluşturan öğelerden birisi de çalışanın ruhsal durumudur (Dirim, 1997,16). Bu da örgüt iklimine psikolojik sermayenin taşındığını göstermektedir. Yani psikolojik sermaye örgüt iklimi ile ilişkilidir.

Pozitif psikolojik sermayenin örgüt iklimine yansımaları bireyin örgüt iklimini algıladığı şekilde bakması ile de ilgilidir. Bireyin örgüt iklimi algıları öznel bir değerlendirmedir. Birey örgüt iklimini samimi, dürüst, sıcak bir ortam olarak algılayorsa örgüte bağlılığı, iş tatmini ve verimliliği artacak, daha istekli çalışacaktır. Fakat katı, sürekli kontrol altında tutulduğu, prosedürlerle örülü bir örgüt iklimi algısı bireyin örgüt içinde kendini baskı altında hissetmesine, iş verimliliğinin düşmesine, örgüte bağlılığının ve iş tatmininin azalmasına sebep olacaktır. Fakat pozitif psikolojik

sermayeye sahip kişi her iki ortamda da çalışmayı, verimli ve başarılı olmayı başaracaktır. Kolay pes etmeyecek psikolojik dayanıklılığı yüksek olacaktır (Karadağ, Baloğlu, Korkmaz ve Çalışkan, 2008). Çalışma hayatında örgüte bağlı, iş tatmini yüksek, verimli bireyler aranmaktadır. Bu da pozitif psikolojik sermaye ile mümkün olmaktadır.

Örgüt iklimleri katı kurallara bağlı olabileceği gibi daha az kuralların hakim olduğu samimi, sıcak daha az kuralların hakim olduğu sıcak ve samimi ilişkilerin hakim olduğu iklimler olabilir. Ama her iki durumda da çalışanın örgüt iklimine uyumlu olması gerekir. Çalışanın örgüt iklimini olumlu algılaması ve çalışmaktan zevk alması beklenir. İş gücü devir oranının düşük olması istenir bu da çalışanın pozitif psikolojik sermayesinin yüksek olması ile mümkündür. Yani; pozitif psikolojik sermaye örgüt bağlılığını artıracak iş gücü devir oranını düşüreceklerdir.

“Psikolojik sermayenin önemli unsurlarından oluşan gelişmeler kişisel etkilerin ortaya çıkması bireysel performansı tetiklediği gibi, aynı zamanda çalışanların örgüt içerisindeki katkılarına olumlu anlamda etki ederek örgüt iklimini de geliştirmektedir” (Kacak ve Temiz, 2016, 3337). Pozitif psikolojik sermaye boyutları öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık çalışanın örgüt içerisindeki psikolojik durumları ile ilgili olduğundan çalışanın gelişiminde ve örgüt ikliminde etkili olmaktadır.

“Pozitif psikolojik sermayesi yüksek çalışanın destekleyici örgüt iklimini daha pozitif algıladığı koşullarda daha yüksek olacağı ortaya çıkmıştır” (Süral Özer, Topaloğlu, ve Timurcansay Özmen, 2013,444).

### 3.2 PSİKOLOJİK SERMAYE VE ÖRGÜT İKLİMİ ÜZERİNE YAPILAN ÇALIŞMALAR

Tablo 3: Psikolojik sermaye ve örgüt iklimi üzerinde yapılan araştırmalar

Yıl	Araştırmacı	Araştırma Konusu	Sonuç
2004	Fred Luthans Carolyn M. Youssef	Human, Social, and Now Positive Psychological	Psikolojik sermaye yönetimi etkili bir şekilde kanalize edebilir insanların yetenekleri,

		Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage	güçlü yönleri ve psikolojik kapasiteleri değerli üretken, etik, sürdürülebilir sonuçlara ulaşmakta ve rekabet avantajı sağlamaktadır
2005	Fred Luthans Bruce Avolion Fred Walumwa Weixing Li	The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance	Olumlu örgütsel davranışların her birinin belirttiğine dair kanıt umut, iyimserlik, esneklik ve (birleştirildiğinde) psikolojik sermayenin Örneklenenlerin performans sonuçları ile pozitif ilişkilidir
2006	Milan Larson Fred Luthans	Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes	Sosyal sermaye ve psikolojik sermaye arasında anlamlı bir ilişki vardır.
2008	James Avey Tara S. Wernsing Fred Luthans	Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors	Bu çalışmanın sonucu olarak olumlu duygular ve psikolojik sermaye önemlidir. Çalışanın pozitif psikolojik sermayesi arzu edilen tutumları ( duygusal katılım) ve gösterdiği davranışları (örgütsel vatandaşlık) ve olumlu örgütsel değişimi artırır.
2010	Fred Luthans James B. Avey Bruce J. Avalon Suzanne Peterson	The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital	Katılımcıların psikolojik sermayesini arttırmanın performansa etkisi vardır.
2010	Vildan Hilal Akçay	Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini İlişisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma	Psikolojik sermayenin iş tatmini üzerinde pozitif etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır.
2011	Hatice Nejla Keleş	Pozitif Psikolojik Sermayenin Tanımı, Birleşenleri ve Örgüt Yönetimine Ekileri	Pozitif psikolojik sermaye üzerinde yapılan bir çalışmada, bu sermayenin işyerinde destekleyici bir örgüt iklimi algılanması durumunda, çalışanların performanslarını



			olumlu etkilediği sonucu elde edilmiştir Olumlu bir örgüt iklimi yaratarak çalışanından en yüksek verimi bekleyen yönetici psikolojik sermayelerine yatırım yapmak durumundadır.
2012	Ş.Didem Kaya	Psikolojik Sermaye ve Mesleki Bağlılık İlişisinin Kariyer Planlaması Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Model Önerisi	Sonuç olarak Psikolojik Sermaye ve Mesleğe bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki vardır.
2013	Harun Şeşen Nejat Basım	Örgütsel Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Sürecine Etkileri; Kamu Sektöründe Bir Araştırma	Psikolojik sermaye ve tükenmişlik arasında ters yönlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.
2013	Tayfun Topaloğlu	Psikolojik Sermaye; Psikolojik sermaye İle İş Performansı Arasındaki İlişkiye Otantik Liderliğin düzenleyici Etkisi	Otantik liderliğin örgüt tarafından olumlu algılanıyor olması psikolojik sermaye düzeylerinin performansa yansımada önemli düzenleyici etkisi vardır.
2014	Mehmet Beyazgül	Çalışanların Performansında Psikolojik Sermayenin Etkisinin İncelenmesi; Mersin İli Lojistik Sektöründe Faaliyette Bulunan Büyük Ölçekli İşletmeler Üzerine Bir Uygulama	Araştırmada genel anlamda psikolojik sermayenin performansı etkilemektedir.
2014	Tayfun Topaloğlu Pınar Süral Özer	Psikolojik Sermaye İle İş Performansı Arasındaki İlişkiye Otantik Liderliğin Düzenleyici Etkisi	Pozitif psikolojik sermayenin iş performansı ile arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmaktadır
2014	Arzu Uğurlu Kaya	Pozitif Psikolojik Sermaye İle Bireysel Performans İlişkisi; Tarım Kredi Kooperatifleri Merkez Birliği Örneği	Pozitif psikolojik sermayenin bireysel performansı ile arasında literatür taramasında pozitif yönlü güçlü ilişki bulunmaktadır. Ancak mevcut

			araştırmada akademik yazında kabul edilen güçlü ilişkiye ulaşılammıştır.
2015	N. Derya Ergün Özer Hilal Bozkurt Yıldırım	Örgütsel Güven İle Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir araştırma	Örgütsel güven ve psikolojik sermayenin birbiri ile ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. Örgütsel güven psikolojik sermaye düzeyini arttırmaktadır.
2015	Emre Oruç Rana Özen Kurtanış	Pozitif Psikolojik Sermayenin Politik Davranışlara Etkisi; Akademisyenler Üzerine bir Araştırma	Psikolojik sermayenin tavizci davranma, ikiyeüzlü davranma ve karşılıklı çıkar gözetme politik davranışlarının negatif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir.
2016	Sinem Baysal	İş-Aile Çatışmasının Pozitif Psikolojik Sermayeye Etkisi; Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma	İş-aile çatışması pozitif psikolojik sermayenin öz yeterlilik, dayanıklılık, iyimserlik boyutlarını etkilememesi bu kavramların geleceğe yönelik olmayım şu anda var olması ve kişide var olan özellik olmasından kaynaklanabilir.
2016	Türkan Argon Hayrettin Tükel	Maarif Müfettişlerinin Örgütsel Psikolojik Sermaye Algıları ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelemesi	Tükenmişlik ve psikolojik sermaye arasında negatif yönlü bir ilişki söz konusudur.
2016	Memduh Beyenirbaş Ercan Turgut	Psikolojik Sermayenin Çalışanların Yenilikçi Davranışlarına ve Performanslarına Etkileri; Savunma Sektöründe Bir Araştırma	Psikolojik sermayenin çalışanların iş performanslarını olumlu ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Psikolojik sermayesi yüksek çalışanın yenilikçi davranış gösterme eğilimlerinin artacağı ulaşılan sonuçlardadır.

2016	Gülçin Güler	Pozitif Psikolojik Sermaye İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi Mersin İli Perakende Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma	Psikolojik sermaye ve devamlı bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.
2016	Metin Ocak Murat Basım H. Nejat	Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Tutumları Üzerine Etkisi	Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun örgütsel bağlılık artırıcı etkisi bulunmaktadır
2016	Tuğba Yaşın	Kişilik Özellikleri ve Psikolojik Sermayenin Psikolojik İyi Oluş, Akış Deneyimi Akış Deneyimi ve Çalışan Performanslarına Etkisi	Psikolojik sermaye boyutlarının performans, iş tatmini ve iyi oluşla olan istatistiksel açıdan anlamlı ilişkisi, çalışanların değiştirilebilir ve geliştirilebilir özelliklerine vurgu yapması bakımından önemlidir.
2017	Tolga Kumlu	Otel İşletmesi Çalışanlarının Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki	Psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık arasında pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır.
2017	Olcay Okun	Psikolojik Sermayenin İş Gören Sessizliği Etkisi İyi Olma Halinin Aracılık Rolü	İş görenlerin, iş görenin psikolojik sermayesi iyi olma halini pozitif yönde etkilemektedir,
2017	Bünyamin Akdemir Ahmet Mesut Açıan	Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini İlişkisinin Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma	Pozitif psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır
2017	İsmail Aslan	Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiye bakıldığında düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür.
2017	Asım Barut	Öğretmenlerin İşyeri Ruhsallığı İle Pozitif Psikolojik Sermaye	

		Algıları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi	Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve işyeri ruhsallığı algılarının yüksek olduğu sonucuna varılmıştır
2017	Selen Uygungil	Pozitif Psikolojik Sermaye İle Çalışan Tutumları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi; Adana İlinde Bir Uygulama	Psikolojik sermaye örgütsel sinizm negatif etki yaptığı işten ayrılma niyetine bir etkisi olmadığı. Psikolojik sermaye ve iş tatmini arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin kısmen aracılık etkisi aynı şekilde örgütsel bağlılık arasında kısmen aracılık etkisi vardır.
2017	Deniz Uğur	Psikolojik Sermaye Örgütsel Adaletin İş Performansı Üzerindeki Etkisi	Çalışanların örgütsel adalet algıları iş performanslarını olumlu yönde etkilemektedir. Çalışanın psikolojik sermaye düzeyi yüksekse iş performansı da yüksek olacaktır.
2017	Fatih Özcanlık	Pozitif ve Negatif Duygusallığın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Rolü	Pozitif duygusallık psikolojik sermaye ve boyutları ile pozitif yönde ve anlamlı ilişkiye sahiptir. Negatif duygusallığın ise psikolojik sermaye ve boyutları ile negatif yönde ve anlamlı; toplam örgütsel sinizm ve boyutları ile pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu anlaşılmıştır
2017	Yiğit Şenel	Örgütsel İklimin İş Performansı Üzerindeki Etkisi Psikolojik Sermaye Ara Değişken Rolü	Örgüt iklimi ve iş performansı alt elemanları arasında anlamlı pozitif ilişki saptanmıştır. Örgütsel iklim elemanlarından cesaretlendirme, katılım esnekliği ve özerklik algısını

			umut ve dayanıklılık düzeyini yükselterek performansı (görev ve bağlamsal) olumlu etkilediğini göstermiştir
2017	Hilal Büyükgöze Yüksel Kavak	Algılanan Örgütsel Destek Ve Pozitif Psikolojik Sermaye İlişkisi; Lise Öğretmenleri Örneğinde Bir İnceleme	Öğretmenlerin örgütsel destek algılarının orta düzeyde olduğu belirlenmiş. Öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeyleri ile genel psikolojik sermaye düzeyleri arasında orta derecede bir ilişki olduğu belirlenmiştir.
2017	Yasemin Dikbıyık	Psikolojik Sermayenin İş Tatmini ve Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi: Otel İşletmeleri Çalışmaları Üzerine Bir Araştırma	Psikolojik sermayenin hem iş tatmini hem de örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif ve olumlu etkisi vardır.
2018	Rasim Tösten Yunus Emre Avcı İsmail Yıldırım	Pozitif Psikolojik Sermaye İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi	Pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında düşükte olsa bir ilişki olduğu ve psikolojik sermaye arttıkça örgütsel bağlılığında artışı gözlenmiştir
2018	Mutlu Tokmak	Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerine Etkisi	Pozitif psikolojik sermaye ile tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkiyi inceleyen bu çalışmada negatif yönde anlamlı ilişki vardır.
2018	Selen Doğan Mecbure Aslan	Psikolojik Sermaye, İçsel Motivasyon ve İş Tatmini İlişkisi	Pozitif psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır
1996	Abidin Dağlı	İlköğretim Okullarının Örgüt İklimi Adana ve Gaziantep Örneği	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Müdürlerin formal davranış gösterdikleri</li> <li>• Öğretmenleri kendilerine yöneticilerin gereksiz meşgul edici görevler verdikleri</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yönetici ve öğretmen algılarına; açık örgütsel iklimi oranı çok düşüktür.</li> </ul>
1997	Mustafa Dirim	Örgüt İklminde Grup Birlikteliğinin Sağlanması İçin İletişim Rolü Önemi (Niğde OYSA Çimento Fabrikalarında Yapılan Bir Uygulama)	Oysa çimento fabrikasında olumlu bir örgüt iklimi bulunmaktadır. Çalışanlar birbiriyle iletişim içinde olumlu ilişkiler kurmaktadır
1998	Charles Glisson Anthony Hemmelgarn	The Effects Of Organizational Climate and Interorganizational Coordination on The Quality And Outcomes Of Children's Service Systems	Saha gözlemlerimiz, bir çocuğun yararına olan belirli süreç odaklı hizmet gereksinimlerinin bir başkasının yararına olmayabileceğini göstermektedir. Örgüt iklimi olumlu etkiler.
2000	A.Neal M.A. Griffin P.M. Hart	The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior	Güvenlik ortamında genel örgütsel iklimin güvenle ilgili aracılık etkisi vardır.
	Fatih Karçıoğlu	Örgüt Kültürü ve Örgüt İklmi İlişkisi	Örgüt kültürü ve örgüt iklimi kavramlarının birbirinden oldukça farklı olduğu fakat birbiriyle de ilgili kavramlar olduğu kültür kavramının örgüt iklimini içine alan genel bir ifadedir.
2001	Serdar Öge	Örgüt İklmi	Örgüt iklimi sadece bireyi güdülemekle kalmayıp, örgütün etkililiğine de katkıda bulunan bir etmen olduğu söylenebilir.
2005	F. Pervin Bilir	Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün Örgüt İklmi ve Çalışmaların Katılımla İlgili Algılamaları	Yapılan tüm regresyon analizlerinde sonuç olarak, örgüte bağlılık ve destekleyici iklim anlamlı ve belirleyici olarak bulunmuştur

2005	Özlem Yaşar	Örgütsel Güvenin Örgüt İklimine Etkisi: Gaziantep Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama	Bir örgütün amaçlarına ulaşması ve faaliyetlerinde başarılı olabilmesi her şeyden önce örgüt çalışanlarının örgüte güven duymasına ve olumlu bir örgüt ikliminin varlığına bağlıdır.
2006	Demet Topçu	İnsan Kaynakları Uygulamaları Örgüt İklimi ve İş Tatmini Arasındaki İlişkileri Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama	Bazı İK uygulamalarının ve örgüt iklimi boyutlarının iş tatminiyle anlamlı bir ilişkisi olmadığı gözlenmiştir. Örgüt ikliminin, İK uygulamaları ve iş tatmini arasındaki ilişkide ara değişken etkisine de bakılmış; hem anket çalışmasına katılanların genelinde hem de özel bankalarda örgüt ikliminin İK uygulamaları ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi zayıflattığı ve İK uygulamalarının yerini aldığı gözlenmiştir.
2006	Ahmet Akar	İlköğretim Okullarında Öğretmen Algılarına Göre Yöneticiler, Yöneticilik Becerilerinin Örgüt İklimine Katkısı (Ankara İli Örneği)	Yöneticilerin yöneticilik becerilerinin örgüt iklimine yaptığı katkılarını, öğretmenler tarafından algılanma düzeyi üzerinde önemli ölçüde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
2006	Hande Aksoy	Örgüt İklimi ve Motivasyon Üzerine Etkisi	Bu çalışmanın en önemli amacı örgüt iklimi ile motivasyon arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Yapılan istatistiksel değerlendirmeler iklim ve motivasyon arasındaki ilişkiyi tespit etmektedir. Örgüt ikliminin boyutlarından motivasyon ile en güçlü ilişki yönetimsel iklim arasında bulunmuştur

2007	Chung-Jen Chena Jing-Wen Huang	How organizational climate and structure affect knowledge management—The social interaction perspective	Yenilikçi ve işbirliğine dayalı sosyal etkileşimin ile pozitif ilişki olduğu öne sürmektedir; örgütsel yapı daha az formülize edildiğinde daha merkezi olmamakla ve bütünleşmekle birlikte sosyal etkileşime daha elverişli olduğu ve bu etkileşim, bilgi yöntemi ile pozitif olarak ilişkilidir.
2007	Hülya Gündüz Çekmelioglu	Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi	İş tatmini yüksek ise çalışanların iş devir hızları düşük ve işe devamlarının yüksek olduğu gözlenmiştir
2008	Fred Luthans Steven M. Norman Bruce J. Avolio James B. Aavey	The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate–Employee Performance Relationship	Bir çalışanın psikolojik sermayesi, olumlu veya destekleyici bir örgütsel yapının geliştirilmesinde rol oynayabilir. İklim performansa katkıda bulunabilir.
2009	Hale Sertkaya	Örgüt İkliminin Muhtemelen Örgüt Krizleri Önleme Hazırlıkları İle İlişisini Belirlemeye Yönelik bir Araştırma	Örgütlerin amaç ve varlığını tehdit eden krizlerin olumsuz etkilerini azaltmak için kriz öncesinde sağlıklı bir örgüt iklimine sahip olmak gereklidir
2010	Hasan Tutar Mehmet Altınöz	Örgütsel İklim İşgören Performansı Üzerindeki Etkisi: OSTİM İmalat İşleri Çalışmaları Üzerine Bir Araştırma	Örgüt iklimi konusu üzerine yapılan araştırmalar incelendiği zaman, yaratıcılığı, inisiyatifi, destekleyen bir örgüt ikliminin iş tatminini olumlu yönde etkilediği ve bunun da çalışanların işten ayrılma niyeti duymamalarını, örgütsel bağlılık hislerini artırarak



			performanslarını yükselttiği görülmüştür
2013	Kemal Pıçakçı	Örgüt İklimi Bireylerin Yaratıcılık Performansı Üzerindeki Etkileri: Moda Sektöründe Bir Uygulama	Araştırma bulguları, beklenenin aksine, örgütsel destek ile, bireysel yaratıcılık arasında herhangi bir anlamlı ilişkinin olduğuna dair kanıt sağlamamaktadır
2013	Faruk Özden	Örgüt İklimi ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Kütahya Merkez Meslek Lisesi Üzerine Bir araştırma	Örgüt ikliminin sinizmi etkilediği ve bireylerin sinikleşmesine neden olduğu ve aralarında negatif yönlü kuvvetli bir ilişkinin bulunduğu ortaya çıkmıştır
2013	Sait Revda Dinibütün	Örgüt İkliminin Tükenmişlik Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Bir Araştırma	Devlet ve vakıf üniversitesi akademisyenlerinin tükenmişliklerinin düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyete göre akademisyenlerin üniversite tipine göre tükenmişlik düzeylerinin farklılık gösterdiği, her iki üniversite tipinde de bekar akademisyenlerin evlilere oranla daha yüksek seviyede tükenmişlik yaşadıkları, devlet üniversitesinde araştırma görevlisi doktorların; vakıf üniversitesinde ise araştırma görevlilerinin en çok tükenmeyi yaşadıkları görülmüştür. Ayrıca vakıf üniversitesinde örgüt iklimi ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin devlet üniversitesine göre daha kuvvetli olduğu saptanmıştır

2015	Seda Kayar	Örgüt İklimi ve Örgütsel Vatandaşlık Çalışan Performansına Etkisi	Örgüt iklimi ve örgütsel vatandaşlık davranışının çalışan performansı üzerinde anlamlı bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir
2015	Akif Köse	İş Angaje Olma İle Örgütsel Destek Algısı ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişki (Kahraman Maraş İli Örneği)	Öğretmenlerin işe angaje olma davranışları ile örgütsel destek algısı ve örgüt iklimi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermiştir
2016	Rahime Dilek Kocak Üsame Temiz	Destekleyici Örgüt İklimi ve Psikolojik Sermayenin Yenilikçi Eğitime Etkisi: Görgül Bir Araştırma	Psikolojik sermaye boyutlarının yenilikçilik eğilimi üzerindeki etkisi kısmen desteklenmiştir. Destekleyici örgüt ikliminin ise yenilikçilik eğilimi üzerindeki etkisi ortaya konulan model ışığında desteklenmiştir.

Tablo 3' te de görüldüğü gibi Türkiye'de ve yurt dışında psikolojik sermaye ve örgüt iklimi üzerine birçok araştırma yapılmıştır. Bu çalışmalarda görüldüğü gibi psikolojik sermayenin iş performansı, iş tatmini, mesleğe bağlılık, örgütsel vatandaşlık üzerinde pozitif yönlü; tükenmişlik ve sinizm üzerinde negatif yönlü bir etkisi olduğu görülmektedir. Örgüt ikliminin ise güvenle, örgütsel bağlılığın destekleyici örgüt iklimi ile ilişkisi olduğu görülmektedir.

Psikolojik sermaye ve örgüt iklimi arasındaki ilişkiye bakıldığında psikolojik sermayenin olumlu ve örgüt ikliminin de destekleyici iklim algısının çalışan performansını olumlu etkilediği görülmektedir.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### 4.BİREYİN PSİKOLOJİK SERMAYESİNİN ÖRGÜT İKLİMİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN ARAŞTIRILMASI

#### 4.1.ARAŞTIRMA AMACI VE ÖNEMİ

Bu çalışmada bireyin psikolojik sermayesinin örgüt iklimi üzerindeki etkisi incelenmiştir. Psikolojik sermaye çalışanın pozitif psikolojisi üzerinde durmaktadır. Psikolojik sermaye çalışanın verimliliğinin artması için pozitif duygulara yönelmektedir. Pozitif psikolojik sermayenin günümüz rekabet koşulları ve çalışma hayatı üzerinde önemi artmaktadır. Örgüt iklimi ise, bir örgütün kuralları, iş ortamı ve çalışan ilişkilerinin çalışan tarafından algılanışıdır. Örgüt iklimi algısaldır. Çalışanın pozitif psikolojisi örgüt ikliminin çalışan tarafından algılanışı üzerinde etkilidir.

Bu çalışma: amacı bireyin psikolojik sermayesinin örgüt iklimi üzerindeki etkisini incelemek ve gelişen psikolojik sermaye ve örgüt iklimi kavramları ile ilgili hem teorik hem de görgül yönden katkı sağlamak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla DSİ 7. Bölge 72. Şube Müdürlüğünde çalışanları üzerinde bir çalışma yapılmıştır.

#### 4.2 ARAŞTIRMANIN VARSAYIMI VE SINIRLILIKLARI

##### 4.2.1. Varsayımlar

- Araştırmada DSİ 72.Şube çalışanlarının anket sorularını yeterince anladığı düşünülmüştür.
- Araştırmada uygulanacak örneklem evreni temsil etmektedir.
- Araştırmada DSİ 72.Şube çalışanlarının anketi içtenlikle ve doğru cevapladığı düşünülmüştür.
- Araştırmada DSİ çalışanlarının araştırmaya katılımının yüksek olacağı düşünülmüştür.

##### 4.2.2.Araştırmanın Sınırları

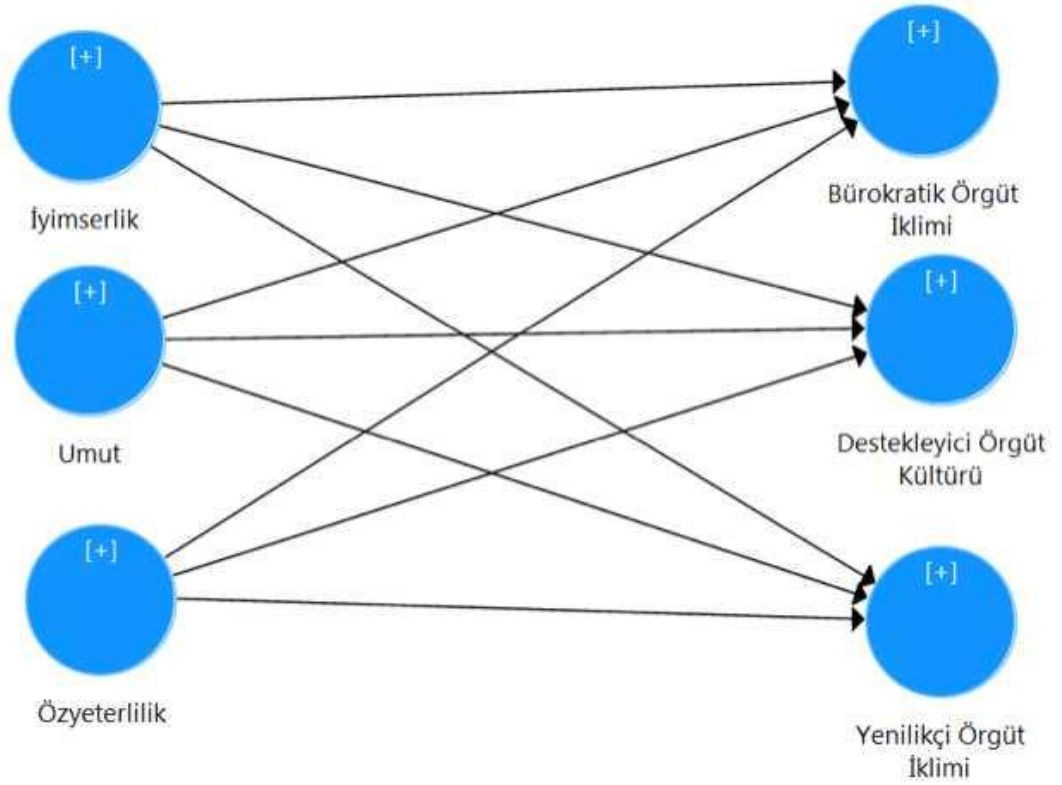
- Veri toplama yöntemi olarak anket tercih edilmiştir.

- Anket DSİ 7. Bölge Müdürlüğünün Tokat ilinde bulunan 72. Şube Müdürlüğü çalışanlarına uygulanmıştır.
- Anket maddi kısıtlar ve zaman kısıtı nedeniyle 7.Bölge Müdürlüğüne bağlı bir şube çalışanlarına uygulanmıştır. Bu da DSİ 72. Şube Müdürlüğü çalışanlarına uygulanmıştır

#### 4.3.ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ VE MODELİ

Bu çalışmada, kapsamında literatürde yapılan araştırmalar doğrultusunda hazırlanan ve bu araştırmada da kullanılacak olan model aşağıdaki gibidir.

Şekil: 2 Araştırma Modeli



Araştırmada psikolojik sermaye bağımsız değişken örgüt iklimi bağımlı değişken. psikolojik sermayenin alt boyutları iyimserlik, umut, öz yeterlilik bağımsız değişken iken örgüt ikliminin alt boyutları destekleyici örgüt iklimi, bürokratik örgüt iklimi yenilikçi örgüt iklimi bağımlı değişkenlerdir.

Araştırmanın hipotezleri;

- H<sub>1.1</sub>: Psikolojik sermayenin iyimserlik alt boyutunun bürokratik örgüt iklimi üzerinde pozitif yönlü doğrusal etkisi vardır.
- H<sub>1.2</sub>: Psikolojik sermayenin iyimserlik alt boyutunun destekleyici örgüt iklimi üzerinde pozitif yönlü doğrusal ilişkisi vardır.
- H<sub>1.3</sub>: Psikolojik sermayenin iyimserlik alt boyutunun yenilikçi örgüt iklimi üzerinde pozitif yönlü doğrusal ilişkisi vardır.
- H<sub>1.4</sub>: Psikolojik sermayenin umut alt boyutunun bürokratik örgüt iklimi üzerinde pozitif yönlü doğrusal etkisi vardır.
- H<sub>1.5</sub>: Psikolojik sermayenin umut alt boyutunun destekleyici örgüt iklimi üzerinde pozitif yönlü doğrusal etkisi vardır.
- H<sub>1.6</sub>: Psikolojik sermayenin umut alt boyutunun yenilikçi örgüt iklimi üzerinde pozitif yönlü doğrusal etkisi vardır.
- H<sub>1.7</sub>: Psikolojik sermayenin öz yeterlilik alt boyutunun bürokratik örgüt iklimi üzerinde pozitif yönlü doğrusal etkisi vardır.
- H<sub>1.8</sub>: Psikolojik sermayenin öz yeterlilik alt boyutunun destekleyici örgüt iklimi üzerinde pozitif yönlü doğrusal etkisi vardır.
- H<sub>1.9</sub>: Psikolojik sermayenin öz yeterlilik alt boyutunun yenilikçi örgüt iklimi üzerinde pozitif yönlü doğrusal etkisi vardır.

#### 4.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

##### 4.4.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni DSİ 7. Bölge 72. Şube Müdürlüğü (Tokat) çalışanlardan oluşmaktadır. DSİ 72. Şube Müdürlüğünde 198 kişi çalışmaktadır. Örneklem grubu kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen dahil edilmiş 122 kişiden oluşmaktadır.

Anketi cevaplayan 122 kişinin 8' i anket sorularını eksik cevap verdiği için analize dahil edilmemiş, söz konusu analiz 114 kişinin verdiği cevaplar üzerinden gerçekleştirilmiştir. Sample Size Calculator programında yapılan hesaplama sonucunda örneklem büyüklüğü minimum 70 kişi olarak belirlenmiştir. Örneklem hesaplama için standart sapma %10 olduğundan 114 kişi sayısı yeterli görülmüştür. Tablo 4 'de görüldüğü gibi  $\alpha=0.10$  örneklem hatasında minimum düzey 70'tir. Bu da

Sample Size Calculator programında yapılan hesaplamayı desteklemektedir. Buna bağlı olarak araştırmaya cevapları analiz edilecek 114 kişi sayısı yeterli görülmektedir.

Tablo 4 :  $\alpha= 0.10$  İçin Örneklem Büyüklükleri

Evren Büyük- Lüğü	+ <sup>-</sup> 0.03 örnekleme hatası (d)			+ <sup>-</sup> 0.05 örnekleme hatası (d)			+ <sup>-</sup> 0.10 örnekleme hatası (d)		
	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	<b>96</b>	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100 milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

Kaynak: Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 50

#### 4.4.2. Veri Toplama Araçları

Bu araştırma kapsamında bireyin psikolojik sermayesinin örgüt iklimi üzerindeki etkisi Tokat ilinde, Devlet Su İşleri 72. Şube Müdürlüğü çalışanları üzerinde anket çalışması yapılmıştır. Araştırma da psikolojik sermayesi ile ilgili ölçek Esen'in (2013) "Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması"ndan alınan ölçek uygulanmıştır. Yine aynı anket formuna örgütsel iklimi ölçmek için Bilir'in (2005) "Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün Örgüt İklimi ve Çalışanların Katılımla İlgili Algılamaları" adlı doktora çalışmasında alınan ölçek uygulanmıştır. Anket Beşli Likert'e uygun oluşturulmuştur. Bu ankette "Kesinlikle Katılmıyorum" , " Katılıyorum", "Kararsızım", "Katılmıyorum" "Kesinlikle Katılıyorum" arasında değerlendirmiştir. Araştırma için Giresun Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Daire Başkanlığının araştırma izin dilekçesi ile (DSİ 72.Şube 13368 sayılı 11.01.2019 sayılı dilekçe) resmi izin alınmıştır. Araştırma

15.01.2019 – 25.01.2019 tarihleri arasında yüz yüze görüşme yöntemi ile uygulanmıştır.

#### 4.4.3. Verilerin Analizi

Araştırmanın veri analiz yöntemi Yapısal Eşitlik Modellemesidir (YEM). YEM analizi birden çok değişkenler arasındaki ilişkileri aynı anda test edebilen çok değişkenli bir istatistik analizdir (Güleş vd. 2011,70). Yapısal eşitlik modeli sosyal, eğitim, davranış sosyal bilimler alanı ve biyoloji, pazarlama ve tıp alanında kullanılan istatistiksel bir yöntemdir (Kline, 2005: Aktaran Baldemir ve Bozkurt, 2012, 31). YEM analizi çok değişkenli yani birden fazla veriyi analiz edilebildiği bir istatistiksel analizdir (Güleş vd.,2011,70).

YEM kovaryans tabanlı ve varyans tabanlı olmak üzere iki farklı yaklaşımla analiz edilebilmektedir. Alkış (2016)'ın Henseler vd. (2009)'den aktardığına göre varyans tabalı YEM kısmi en küçük kareler yaklaşımı tanımlası şu şekildedir; *“Kısmi en küçük kareler tabanlı (komponent tabanlı) YEM: YEM'in bu yaklaşımı doğrusal regresyon analizi ile aynıdır. Bu yaklaşımda model Varyans (R2) ve anlamlı t değerleri ile açıklanmaya çalışılmaktadır. Bu yöntem boş hipotezi kabul etmez. YEM'in bu yaklaşımında iki model oluşturulmaktadır. Birinci modelde örtük değişkenler arasındaki ilişkiler test edilirken, ikinci modelde örtük değişkenler ile ilgili gözlenen değişkenler arasındaki ilişki belirlenmektedir. Kısmi en küçük kareler tabanlı YEM SmartPLS, PLS-PC, PLS Graph gibi programlar ile gerçekleştirilmektedir. En büyük olabilirlik yaklaşımı YEM gibi bu yöntemde de verinin normal dağılımda olması gerekmektedir, ancak YEM'in bu yaklaşımının örneklem boyutu varsayımına bakıldığı zaman Kovaryans tabanlı YEM'e göre ile daha küçük örneklem için uygun olduğu söylenmektedir.*

Bu yöntem yöntem LISREL, EQS, AMOS, SEPATH, RAMONA, MX, CALIS paket programları ile analiz edilmektedir. Bu yöntemde belli şartlar vardır. Bunlar büyük örneklem boyutu, devamlı ve çok değişkenli normal dağılım olması gibi ön kabulü vardır (Alkış, 2016,110).

Araştırmada kullanılan analiz programı SmartPLS 3.0 (Ringle vd., 2014) uyum iyiliği değerleri Tablo 5' da yer almaktadır.

Tablo 5: KEKK ile YEM Analiz Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksi	Amaç	Referans Değerler/ Eşik Değeri	Kaynak
Çıkarılan Ortalama Varyans (AVE)	Yakınsak Geçerlilik	AVE>50	(HENSELER;RINGLE ve SINKOVICS(2009)
Çapraz Yüklenimler	Ayırt Edici Geçerlilik	Asıl yük değerlerinden daha büyük değerler.	CHIN,1998
Criteria of Fornell and Larcker	Ayırt Edici Geçerlilik	Her yapının AVE değerlerinin kareköklerini ( gizli değişkenlerin) yapıları arasındaki kolerasyonla (Pearson) karşılaştırılır. AVE'lerin karekökleri yapıların kolerasyonundan daha büyük olmalıdır.	FORNELL ve LARCKER (1981)
Alpha de Cronbach (AC)ve Kompozit Güvenirlilik ( CC)	Model Güvenirliliği	AC > 0.70 CC> 0.70	HAIR vd. (2014)
Araştırmacı t Testi	Kolerasyon ve regresyonların öneminin değerlendirilmesi	t ≥1.96	HAIR vd. (2014)
Pearson'un belirleme katsayılarının değerlendirilmesi	Yapısal model tarafından açıklanan içsel değişkenlerin varyans kısmının değerlendirilmesi	Sosyal bilimler ve davranış bilimleri alanında R <sup>2</sup> =%2 küçük bir etki , R <sup>2</sup> = %13 orta düzeyde bir etki ve R <sup>2</sup> =% 26 büyük bir etki olarak sınıflandırılmıştır.	COHEN (1988)
Etkinin Boyutu (f <sup>2</sup> ) veya Cohen Göstergesi	Her yapının modeli için ne kadar yararlı olduğunu değerlendirme ayarlamasının yapılması.	0.02, 0.15 ve 0.35 değerleri küçük, orta büyük olarak kabul edilir.	HAIR vd. (2014)
Tahmini geçerlilik (Q <sup>2</sup> )- veya Stone Geisser Göstergesi	.Düzenlenen Modelin doğruluğunun değeridir.	Q <sup>2</sup> >0	HAIR vd. (2014)
Yapısal Modelin Uyum İyiliği (GoF)	Düzenlen modelin evrensel kalitesinin bir puanıdır	GoF>0.36 (yeterli)	TENENHAUS vd: (2005)WETZELS,M.; ODEKERKEN SCHRÖDER,G OPPEN
Yol Katsayısı	Nedensel ilişkilerin değerlendirilmesi	Değerin teori ışığında yorumlanması	HAIR vd. (2014)

Kaynak: : Ringle vd., 2014:72



## 4.5. BULGULAR

Psikolojik sermaye ve örgüt iklimi ölçeği ve demografik değişkenlere verilmiş olan cevaplar değerlendirilerek çeşitli bulgulara erişilmiştir. Bu bölümde verilerden elde edilen bulguların raporlanması sunulmuştur.

### 4.5.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri ve Frekans Dağılımları

Araştırmada elde edilen anket verileri SPSS paket program ile bilgisayar ortamında analize tabi tutulmuştur. Elde edilen veri ve sonuçlar aşağıdaki gibidir:

Tablo 6:Demografik Bulgular

Demografik Değişkenler	Sıklık	Yüzde%
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	18	15,8
Erkek	96	84,2
<b>Yaş</b>		
18-23	1	,9
24-35	19	16,7
36-48	38	33,3
49-60+	56	49,1
<b>Medeni Durumu</b>		
Evli	105	92,1
Bekar	9	7,9
<b>Eğitim Durumu</b>		
Lise	56	49,1
Üniversite	55	48,2
Yüksek lisans	3	2,6
<b>Örgütte Çalışma Süre</b>		
1 Yıldan az	11	9,6
1-5 Yıl	29	25,4
6-15 Yıl	16	14,0
16 yıl ve üstü	58	50,9
<b>Çalışma Pozisyonu</b>		
Yönetici	7	6,1
Memur	65	57,0
Diğer Çalışan	42	36,8
<b>Gelir Durumu TL</b>		
2001-3000 TL	25	21,9
3001-4000 TL	45	39,5
4001-5000 TL	25	21,9
5001 TL- Ve üstü	19	16,7

DSİ 72. Şube (Tokat) çalışanlarından ankette katılan 114 kişiden 18'i kadın, 96'sı erkektir. Kadınların yüzdesi (%15,8) erkeklerin yüzdesinden (%84,2) düşüktür. DSİ 72. Şube de kadın çalışan sayısı erkek çalışan sayısından azdır.

Ankete katılan 114 kişi içerisinde; 1 kişi 18-23 yaş grubunda. 19 kişi 25-35 yaş grubunda.38 kişi 36-48 yaş grubunda.56 kişi 49-60 yaş grubundadır. Yüzdelere vuracak olursak 18-23 yaş arasında %1 ile en az çalışan sahipken,25-35 yaş arası %19 'dur. Genç çalışan yüzdesi az olmakla beraber,36-48 yaş arası çalışan %38, 49-60 yaş arası %56 yarısından fazladır.

Araştırmaya katılanların 114 kişiden 56 lise,55 üniversite, 3 yüksek lisans mezunudur. Yüzdelere bakılacak olunursa %49,1 lise, % 48 üniversite, %2,6 yüksek lisans mezunudur. Yüksek lisans mezun oranı olarak çok az olup %2,6 oranındadır.

Analize katılan 114 kişinin bu örgütte çalışma süreleri bakıldığında 1 yılda az 11 kişi, 1-5 yıl arasında 29 kişi, 6-15 yıl arasında çalışan 16 kişi, 16 yıl ve üstü çalışan 58 kişi çalışmaktadır. Oran olarak 1 yıldan az %9,6, 1-5 yıl %25,4, 6-15 yıl %14,0, 16 yıl ve üstü %50,9 oranında olup kurum çalışanlarının çoğu 16 yıldan fazla süredir buldukları örgütte çalışmaktadır.

Araştırmaya katılanların 7'si yönetici (müdür, müdür yardımcıları, birim amirleri ve sendika yöneticilerinden oluşmaktadır) , 65'i memur ve 42'si diğer çalışandır (işçi, güvenli görevlisi, bahçıvan, sürveyan gibi) . Oran olarak yönetici %6,1, memur %57,0, diğer çalışan %36,8 oranındadır. Ankette katılanlar içerisinde çoğunluğu memurlar oluşturmaktadır.

Buna göre aylık geliri 2001-3000 TL arası olan çalışan 25 kişi, 3001-4000 TL arası olan çalışan 45 kişi, 4001-5000 TL arası olan çalışan 25 kişi, 5001 ve üstü olan çalışan 19 kişidir. Oran olarak baktığımızda 2001-3000 TL arası çalışan oranı %21,9, 3001-4000 TL arası çalışan oranı %39,5, 4001-5000 TL arası çalışan oranı % 21,9, 5001 TL ve üstü çalışan oranı %16,7 oranındadır

#### **4.5.2.Tanımlayıcı İstatistikler**

Araştırmaya katılan DSİ 72. Şube çalışanlarının psikolojik sermaye iyimserlik, umut, öz yeterlilik alt boyutlarının örgüt iklimi bürokratik örgüt iklimi, destekleyici

örgüt iklimi, yenilikçi örgüt iklimi algılarına yönelik frekans, ortamalar, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 7' de verilmektedir.

Tablo 7: Tanımlayıcı İstatistik Bulgular

	N	Ortalama X	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık (Skewness)	Standart Çarpıklık Hatası	Basıklık (Kurtosis)	Standart Basıklık Hatası
İşim konusundaki durumlara her zaman olumlu yanından bakarım	114	3,8860	1,06230	1,128	-1,392	0,226	1,569	0,449
İşimle alakalı olarak gelecekte başıma neler gelebileceği konusunda iyimserimdir	114	3,7807	0,94783	0,898	-1,005	0,226	1,152	0,449
Şayet zorunlu kalırsam kendi kendime de çalışabilirim	114	3,9912	1,00877	1,018	-1,246	0,226	1,370	0,449
Bu işte aynı anda birçok şeyin üstesinden gelebileceğimi hissediyorum	114	3,8070	1,02082	1,042	-1,279	0,226	1,379	0,449
Şu anda enerjik bir şekilde işimle ilgili amaçlarımın peşinden gitmekteyim	114	3,9123	0,89800	0,806	-1,169	0,226	1,839	0,449
Her probleme ilişkin çok sayıda çözüm yolu bulunmaktadır	114	4,0351	,80847	0,657	-0,985	0,226	1,584	0,449
Şu anda işimle ilgili planlamış olduğum amaçları yerine getirmekteyim	114	3,8772	0,92306	0,852	-1,263	0,226	1,997	0,449
İşimle ilgili mevcut amaçlarımı gerçekleştirmek için pek çok yol aklıma gelmektedir	114	3,8684	0,85717	0,735	-1,287	0,226	2,398	0,449
İşimde karşılaştığım sorunlarla bir şekilde baş edebilirim	114	4,0175	0,91189	0,832	-1,460	0,226	2,836	0,449
Çalıştığım kurumun stratejisi hakkında yapılan tartışmalara katkı sağlama konusunda kendimden eminimdir	114	3,8947	0,98096	0,962	-1,331	0,226	2,079	0,449
Sorunları tartışmak üzere kurumum dışındaki kişilerle iletişim kurma konusunda kendime güvenirim.	114	4,00	0,90231	0,814	-1,030	0,226	1,255	0,449
Çalışma alanımda hedef belirlemede kendime güvenirim	114	4,0439	0,91584	0,839	-1,706	0,226	3,756	0,449
İşimde kendimi darboğaz içerisinde hissettiğimde bu	114	4,0965	0,78672	0,619	-1,394	0,226	3,646	0,449

durumdan kurtulmanın yollarını bulabilirim.								
Çalışma arkadaşlarıma bir bilgi sunarken kendimden eminimdir	114	4,2368	0,76774	0,589	-1,503	0,226	5,338	0,449
Uzun dönemli bir problemi çözüm bulmak için analiz ederken kendimden eminimdir	114	3,9123	0,87807	0,771	-1,503	0,226	3,078	0,449
Daha önce tecrübem olduğu için, işimde zor zamanların üstesinden gelebilirim	114	4,1053	0,83474	0,697	-1,688	0,226	4,312	0,449
Yönetim kademesi ile olan toplantılarda, kendi alanımla ilgili sunum yaparken kendime güvenirim	114	3,8246	1,02401	1,049	-1,250	0,226	1,565	0,449
Kurumumuzda işlerin yapılmasında çok fazla prosedür var	114	3,4386	1,12128	1,257	-0,438	0,226	-0,767	0,449
Kurumumuzun politikaları, yol ve yöntemleri çok kesin olarak belirlenmiştir	114	3,5702	1,02162	1,044	0,928	0,226	0,375	0,449
Kurumumuzun hedefleri, üst yönetim tarafından belirlenir	114	3,9211	1,02314	1,047	-1,353	0,226	1,766	0,449
Kurumda işler, emir komuta zincirine göre yapılır	114	3,7895	0,98190	0,964	-1,333	0,226	1,766	0,449
Kurumda, İşlerin yapılmasında ast üst ilişkisi her zaman kendini hissettirir	114	3,5526	1,15285	1,329	-0,854	0,226	-0,16	0,449
Kurumda konulan kuralları değiştirmek çok zordur	114	3,4825	1,13849	1,296	-0,377	0,226	-0,895	0,449
Kurumda, hiyerarşiye uygun davranmak her şeyden önemlidir	114	3,5088	1,0990	1,208	-0,593	0,226	-0,368	0,449
Yöneticilerim çok katı ve kuralcıdır	114	2,5351	1,11450	1,242	0,613	0,226	-0,415	0,449
Kurumumuzda eleştiriler dedikodu şeklinde yapılır	114	3,0088	1,26558	1,602	0,117	0,226	-1,161	0,449
İşimi yaparken yazılı kuralların dışında hareket etmeme izin verilmez	114	2,9649	1,19682	1,32	0,100	0,226	-1,079	0,449
İşimde başarılı olmam için yöneticilerim destek verir	114	3,5789	1,12017	1,255	-1,066	0,226	0,495	0,449
İşimi yapmak için, en iyi yolu bulma konusunda yeterince özgürlüğüm vardır	114	3,6228	1,04238	1,087	-1,049	0,226	0,814	0,449

Görevlerimi yapmam konusunda cesaretlendirilirim	114	3,4474	1,15285	1,329	-0,875	0,226	-0,089	0,449
Kurumumuz, çalışanlar arasındaki iyi ilişkileri teşvik eder	114	3,6930	1,08185	1,170	-1,237	0,226	1,154	0,449
Kurumumuz, iş dışında da çalışanların dışarıda eğlenceli vakit geçirebilme olanaklarını yaratır	114	2,8158	1,26607	1,603	0,061	0,226	-1,243	0,449
Kurumda, bireysel ihtiyaçlarımın önem taşıdığını hissedirim	114	3,1491	1,13069	1,278	-0,262	0,226	-0,770	0,449
Çalışanların statüsü ne olursa olsun fikirleri her zaman saygı ile karşılanmaktadır	114	3,2807	1,17125	1,372	-0,567	0,226	-0,644	0,449
Çalışanlar arasındaki ilişkiler rahat ve sıcaktır	114	3,4474	1,17565	1,382	-0,770	0,226	-0,349	0,449
Kurumda adalet ve eşitlik gözetilir	114	3,3246	1,13274	1,283	-0,670	0,226	-0,290	0,449
Kurumda kendimi diğer çalışanlara yakın hissediyorum	114	3,6316	1,08296	1,173	-1,133	0,226	0,708	0,449
Birlikte çalıştığım kişilere güvenirim	114	3,7456	1,03745	1,076	-1,309	0,226	1,463	0,449
Kurumda, işlerle ilgili duygu ve düşüncelerimi açıklıkla ifade edebilirim	114	3,8070	1,04650	1,095	-1,301	0,226	1,372	0,449
İşlerin yapılmasında yeni yollar denemek için bazı riskleri göze alabilirim	114	3,4474	1,12959	1,276	-0,542	0,226	-0,534	0,449
Kurumda işimizi nasıl yaptığımız değil, sonuç önemlidir	114	3,5088	1,09904	1,208	-0,389	0,226	-0,989	0,449
Yöneticilerim, işimde yapabileceğimi düşündüğüm kararları alıp uygulayabilmem için bana izin verirler	114	3,6316	0,95253	0,907	-1,011	0,226	0,699	0,449
Kurumda işlerin yapılmasında yeni fikirler ve özgün yollar bulmak önem taşır	114	3,6053	1,06113	1,126	-0,779	0,226	-0,48	0,449
Kurumda çalışanların girişimci olması istenir	114	3,3421	1,14311	1,307	-0,417	0,226	-0,686	0,449
Çalışanlar arasında işle ilgili rekabet vardır	114	2,9737	1,17089	1,371	-0,049	0,226	-1,068	0,449
İşimi daha iyi yapmam için yaratıcılığımın kullanılması istenir	114	3,1579	1,06080	1,125	-0,186	0,226	-0,823	0,449
İşlerle ilgili eski yöntemlerin yerine	114	3,4912	0,97985	0,960	-0,492	0,226	-0,517	0,449

yenilerini kolaylıkla koyarak uygulayabilirim								
İşimi iyi yapmam konusunda motive ediliyim	114	3,5175	1,08271	1,172	-0,855	0,226	0,092	0,449
Kurum yeniliklere açıktır	114	3,2807	1,22300	1,496	-0,497	0,226	-0,801	0,449

Tablo 7 'deki değerler, normal dağılım için basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerleri çalışma için önemli tanımlayıcı istatistik değerleridir. Basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) -2 ve + 2 değerleri arasında değerler alması durumunda normal dağılım kabul edilir (Gravetter ve Wallnau, 2014,170). Eğer basıklık mükemmel derecede normal dağılım gösteriyorsa değer 0 olarak hesaplanır. Pozitif çarpıklık değeri düşük değerde ise grafik solda, negatif çarpıklık değerleri ise yüksek değerde ise grafik sağ tarafta toplanır (Tabachnick ve Fidell,2013,80). İstatistik değerlerin sağlıklı sonuçlar için normal dağılım ya da normale yakın dağılım istenen durumdur.Buna karşın çalışmalarında normal dağılım varsayımı istemeyen yöntemler için de kısmi en küçük kareler (KEKK- PLS ) yaklaşımı da ekleyerek yukarıdaki tabloda normal dağılım göstermeyen verilerinde analiz edilebileceğinin önünü açmaktadır (Yılmaz, Boz ve Arslan,2017,84).

#### **4.5.3.Kısmi En Küçük Kareler (KEKK) Yaklaşımı ile Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) Analiz Bulguları**

##### **4.5.3.1 Güvenirlilik ve Geçerlilik**

Araştırmaya katılan DSİ 72. Şube çalışanlarının psikolojik sermaye, öz yeterlilik alt boyutu örgüt iklimi bürokratik örgüt iklimi, destekleyici örgüt iklimi, yenilikçi örgüt iklimi algılarına güvenirlilik ve geçerlilik değerleri Tablo 8'de verilmiştir.

Cronbach Alfa likert tipli ölçeklerde sıklıkla kullanılmaktadır. Cronbach Alfa aşağıdaki gibi ifade edilmektedir (Yıldız ve Uzunsakal,2018,s.19):

$0 < \alpha < 0.40$  ise güvenilir değil

$0.40 < \alpha < 0.60$  ise düşük güvenirlilikte

$0.60 < \alpha < 0.80$  ise oldukça güvenilir

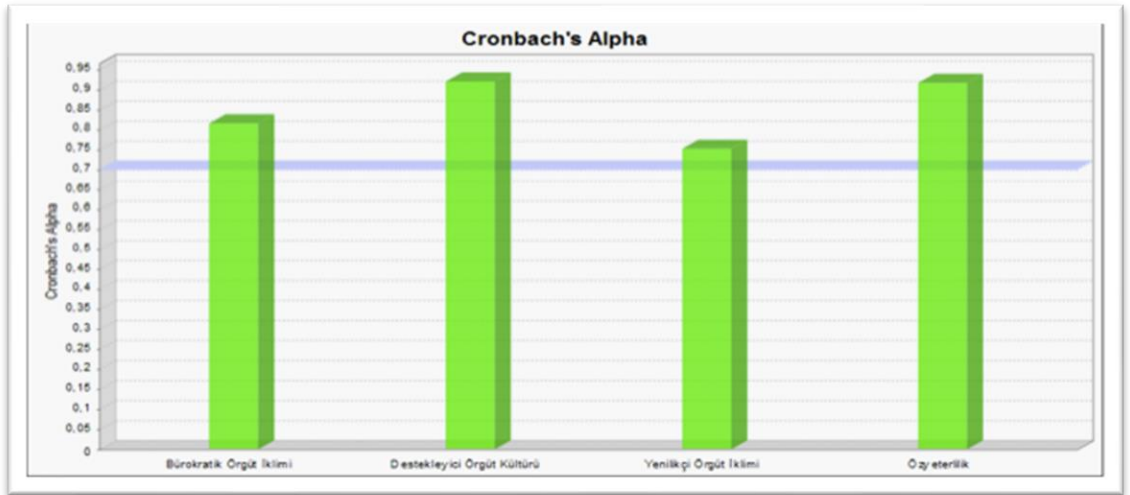
$0.80 < \alpha < 1.00$  ise yüksek güvenirlilikte

Tablo 8: Cronbach's Alpha Değerleri

Boyutlar	Cronbach's Alpha Değeri
Bürokratik Örgüt İklimi	0.815
Destekleyici Örgüt İklimi	0.920
Yenilikçi Örgüt İklimi	0.752
Öz yeterlilik	0.916

Tablo 9' da güvenilirlik kat sayıları faktör yüklenimleri 0.40 değerinin altında olan ifadeler analizden çıkarılması sonucu elde edilmiştir. Cronbach Alfa değeri analizimizde 0.40 altında kalan değerler çıkarıldıktan sonra  $0.80 < \alpha < 1.00$  değerlerinin arasında yüksek güvenilirlik göstermektedir. Bürokratik örgüt iklimi için  $0.80 < \mathbf{0.815} < 1.00$  yüksek güvenilirlik. Destekleyici örgüt iklimi  $0.80 < \mathbf{0.920} < 1.00$  yüksek güvenilirlik. Yenilikçi örgüt iklimi  $0.60 < \mathbf{0.752} < 0.80$  oldukça güvenilir. Öz yeterlilik  $0.80 < \mathbf{0.960} < 1.00$  yüksek güvenilirlik göstermektedir

Şekil 3: Cronbach's Alpha



Şekil 3 'te Ölçek ve boyutlara ilişkin güvenilirlik katsayıları faktör yüklenimleri 0.40 değerinin altında olan ifadelerin analizden çıkarılmasının sonucunda elde edilmiştir. Dış yüklenim katsayıları bölümünde 0.40 değerinin altında olan ifadeler yer almaktadır

#### 4.3.5.2 Ölçek Boyutları Dış Yüklenim Katsayıları

Dış yüklenim genel olarak 0.40 ile 0.70 aralığında olan göstergeler, sadece göstergeleri sildiğinde birleşik eşik değerinde bir artışa yol açtığında dikkate alınmalıdır. Bunun yanında zayıf dış yüklenime sahip göstergeler bazen içerik geçerliliğine katkıları temelinde korunur. Bununla birlikte 0.40 düşük dış yüklenime sahip değerler her zaman çalışmadan çıkarılmalıdır (Hair vd., 2016,137-138). Tablo 9’da da görüldüğü gibi 0.40 (eşik değeri ) altındaki değerler yapıdan çıkarılmıştır.

Tablo 9:Dış Yüklenim Katsayıları

Ölçek	Boyutlar-Dış Yüklenim Katsayıları			
	Bürokratik Örgüt İklimi	Destekleyici Örgüt İklimi	Yenilikçi Örgüt İklimi	Öz yeterlilik
S20 Kurumumuzun hedefleri, üst yönetim tarafından belirlenir	0.808			
S21 Kurumda işler, emir komuta zincirine göre yapılır	0.778			
S24 Kurumda, hiyerarşiye uygun davranmak her şeyden önemlidir	0.720			
S19-)Kurumumuzun politikaları, yol ve yöntemleri çok kesin olarak belirlenmiştir	0.706			
S22 Kurumda, İşlerin yapılmasında ast üst ilişkisi her zaman kendini hissettirir	0.686			
S18 Kurumumuzda işlerin yapılmasında çok fazla prosedür var	0.618			
S10 Çalıştığım kurumun stratejisi hakkında yapılan tartışmalara katkı sağlama konusunda kendimden eminimdir				0.717
S11 Sorunları tartışmak üzere kurumum dışındaki kişilerle iletişim kurma konusunda kendime güvenirim				0.749
S12Çalışma alanımda hedef belirlemede kendime güvenirim				0.792
S13İşimde kendimi darboğaz içerisinde hissettiğimde bu durumdan kurtulmanın yollarını bulabilirim				0.837
S14Çalışma arkadaşlarıma bir bilgi sunarken kendimden				0.816
S15 Uzun dönemli bir problemi çözüm bulmak için analiz ederken kendimden eminimdir				0.805
S16Daha önce tecrübem olduğu için, işimde zor zamanların üstesinden gelebilirim				0.841
S17 Yönetim kademesi ile olan toplantılarda, kendi alanımla ilgili sunum yaparken kendime güvenirim				0.726
S29 İşimde başarılı olmam için yöneticilerim destek verir		0.643		
S30 İşimi yapmak için, en iyi yolu bulma konusunda yeterince özgürlüğüm vardır		0.619		
S31Görevlerimi yapmam konusunda cesaretlendirilirim		0.768		
S32Kurumumuz, çalışanlar arasındaki iyi ilişkileri teşvik eder		0.695		
S33Kurumumuz, iş dışında da çalışanların dışarıda eğlenceli vakit geçirebilme olanaklarını yaratır		0.534		
S34 Kurumda, bireysel ihtiyaçlarımın önem taşıdığını hissedirim		0.622		
S35Çalışanların statüsü ne olursa olsun fikirleri her zaman saygı ile karşılanmaktadır		0.787		



S36 Çalışanlar arasındaki ilişkiler rahat ve sıcaktır		0.835		
S37 Kurumda adalet ve eşitlik gözetilir		0.758		
S38-) Kurumda kendimi diğer çalışanlara yakın hissediyorum		0.786		
S39 Birlikte çalıştığım kişilere güvenirim		0.790		
S40 Kurumda, işlerle ilgili duygu ve düşüncelerimi açıklıkla ifade edebilirim		0.785		
S41 İşlerin yapılmasında yeni yollar denemek için bazı riskleri göze alabilirim			0.724	
S42 Kurumda işimizi nasıl yaptığımız değil, sonuç önemlidir			0.707	
S43 Yöneticilerim, işimde yapabileceğimi düşündüğüm kararları alıp uygulayabilmem için bana izin verirler			0.728	
S44 Kurumda işlerin yapılmasında yeni fikirler ve özgün yollar bulmak önem taşır			0.698	
S45 Kurumda çalışanların girişimci olması istenir			0.672	
S9 İşimde karşılaştığım sorunlarla bir şekilde baş edebilirim				0.681

#### 4.5.3.3. Çıkarılan Ortalama Varyans (Average Variance Extracted)

Yakınsak geçerlilik teorileri (AVE) faktöre ilişkin madde yüklerinin karelerinin madde sayısını bölünmesi ile bulunmaktadır. Tüm faktörler için ayrı ayrı değerlendirme yapılır. AVE değeri, gizli bir yapının teorik olarak ilişkili olduğu değişkenlerde açıklayabildiği ortalama değişim miktarın gösterir. (Farrell,2010:s.324).

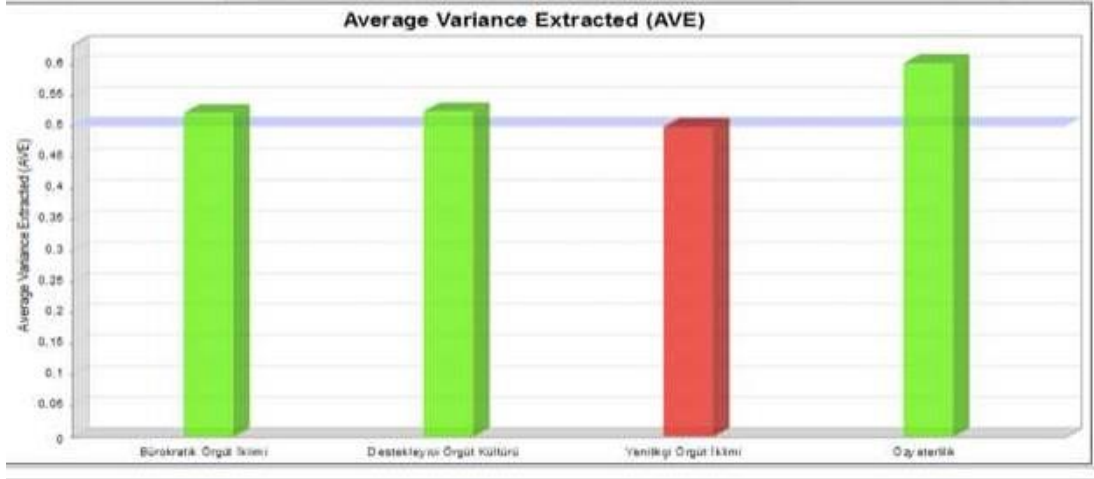
Bu analize göre yakınsak geçerlilik elde edilebilmesi için ortalama varyans (AVE) değerinin 0.50'nin üzerinde ve bileşik güvenirlilik değeri (CR) 0.70 üzerinde olması gerekir.(Fornell ve Lacker,1981)

Tablo 10:Çıkarılan Ortalama Varyans (Average Variance Extracted - AVE) Değerleri

Boyutlar	AVE Değeri
Bürokratik Örgüt İklimi	0.521
Destekleyici Örgüt İklimi	0.524
Yenilikçi Örgüt İklimi	0.499
Öz yeterlilik	0.602

Şekil 4 :Çıkarılan Ortalama Varyans (Average Variance Extracted - AVE)

Şekli



Tablo 10 ve Şekil 4 'te de görüldüğü gibi yapıya göre model kabul edilebilir değerler ulaşabilmesi için faktör yükleri 0.40 altındaki değerler modelden çıkarılmıştır ve analiz tekrar edilmiştir. Bu durumda DSİ 72. Şube çalışanları ile ilişkili olarak kurulmuş olan modelde ve modelin en önemli değeri olan AVE değeri bürokratik örgüt iklimi (0.521), destekleyici örgüt iklimi (0.524), yenilikçi örgüt iklimi (0.499), öz yeterlilik (0.602) boyutları için kabul edilebilir sınırlar içindedir. Bununla birlikte yenilikçi örgüt iklimi boyutu (0.499) sınırdadır ancak modele dâhil edilmiştir.

#### 4.5.3.4. Kompozit (Bileşik) Güvenirlilik (Composite Reliability-CR)

Araştırmada ölçekten elde edilen değerlerin ölçümlerin aynı sonuçları elde edilebileceğine ve hatadan arındırılmış olacağına güven duyulması gerekir. “Birleşik güvenirlilik (CR); sayısal olarak birden çok, heterojen, birbirine yakın ifadelerin genel güvenirliliğini saptamak için kullanılır”(Raykov 1998) Cronbach Alfa değeri madde sayısından etkilenir bunun için Kompozit Güvenirlilik ( Composite Reliability- CR ) değeri alfa kat sayısına alternatif olarak kullanılır. CR değerinin eşik değeri 0.70'dir.(Fornel ve Larcker,1981) Kompozit Güvenirlilik (CR), aynı değişkene ait ölçüm öğelerinin tutarlılığını ölçer ve değeri 0,6'dan büyük olduğunda, ölçüm öğelerinin CR'si iyi performans gösterir (Guan, 2017:587) Kompozit güvenirlilik katsayısı, 0 ile 1 arasında değişmektedir, daha yüksek değerler, yapının daha yüksek bir geçerliliğe sahip olduğunu ifade etmektedir. Genellikle Cronbach'ın alfa ile aynı şekilde yorumlanır. Spesifik olarak, keşfedici araştırmalarda 0.60 ila 0.70'lik bileşik güvenirlilik değerleri kabul edilebilirken, araştırmanın daha ileri aşamalarında, 0.70 ile 0.90 arasındaki değerler tatmin edici olarak kabul edilebilir. 0.90'ın üstündeki (ve kesinlikle 0.95'in üstündeki) değerler arzu edilmez, çünkü tüm gösterge

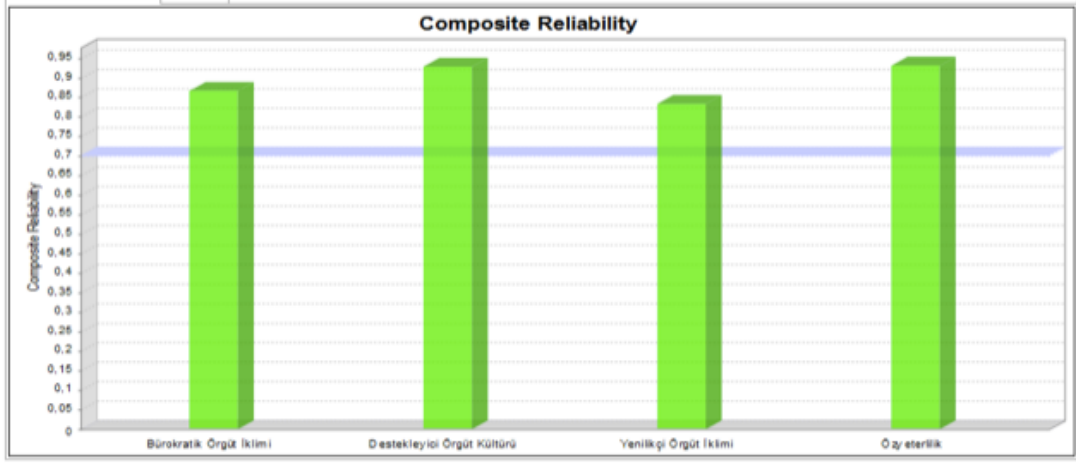
değişkenlerinin aynı olayı ölçtüğünü ve bu nedenle yapının geçerli bir ölçümü olma ihtimalinin olmadığını gösterir. 0.60'ın altındaki bileşik güvenilirlik değerleri, iç tutarlılık güvenilirliğinin bulunmadığını gösterir (Hair vd., 2016:136-137; Gouveia, Milfont, Gouveia, Neto, ve Galvão: 2012:780; Telli, 2019)

Tablo 11: Kompozit (Bileşik) Güvenirlilik (Composite Reliabilit-CR) Değeri

Boyutlar	CR Değeri
Bürokratik Örgüt İklimi	0.866
Destekleyici Örgüt İklimi	0.929
Yenilikçi Örgüt İklimi	0.833
Öz yeterlilik	0.931

Tablo 11' de Bürokratik örgüt iklimi CR ( 0.866) > 0.70. Destekleyici örgüt iklimi CR ( 0.929) > 0.70. Yenilikçi örgüt iklimi CR ( 0.833) > 0.70. Öz yeterlilik CR (0.931) > 0.70 olmak üzere CR değerleri kabul edilebilir düzeydedir

Şekil 5 :Kompozit (Bileşik) Güvenirlilik (Composite Reliabilit-CR) Değeri



Tablo 11 ve Şekil 5' te de görüldüğü gibi CR > 0.70 büyük olduğunda kabul edilebilir düzeydedir..

#### 4.5.3.5 R<sup>2</sup> (R Squared) Değeri

R<sup>2</sup> (R Squared) değeri, modeli değerlendirmek için kullanılan en yaygın ölçü belirleme katsayısıdır. Bu katsayı modelin algılayış gücünün bir ölçüsüdür ve belirli endojen yapının gerçek ve öngörülen değerleri arasındaki kare korelasyon olarak

hesaplanır.  $R^2$  değeri, gerçek ve öngörülen kareler arasında korelasyonu olduğundan ve dolayısıyla modelin tahmine dayanma gücünü değerlendirmek için model tahminde kullanılan tüm verileri içerdiğinden, örnek bir tahmine dayalı gücün bir ölçüsünü temsil eder (Hair vd., 2016, 209).

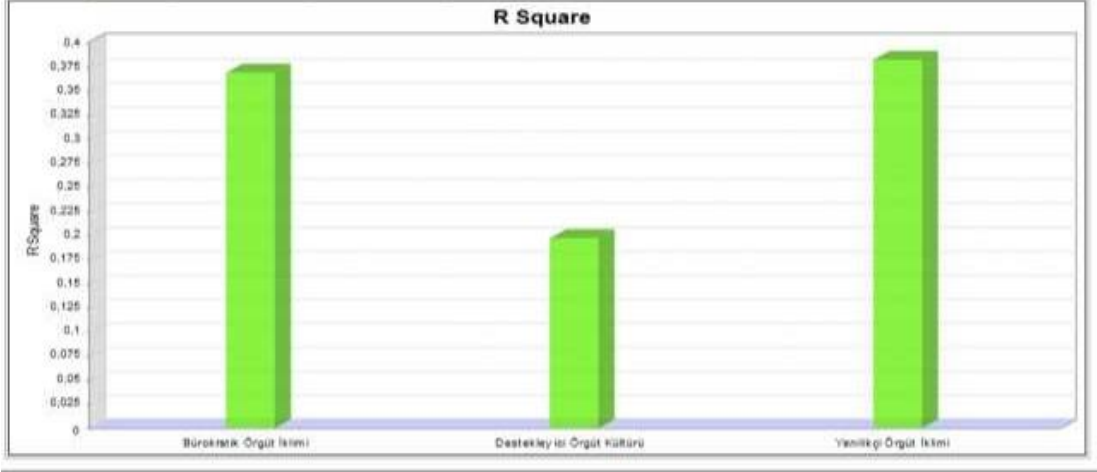
$R^2$  değerinin 0-1 aralığında değer alması beklenir.  $R^2$  değeri 1' e yaklaştıkça güçlü bir etki,  $R^2$  değeri 0' a yaklaştıkça düşük bir etki görülmektedir (Özdevecioğlu ve Kararca, 2015, 104).

$R^2$  değerleri için karmaşık araştırma disiplinlerinde temel kuralı sağlamak pek mümkün olmayabilir. Tüketici davranışı gibi disiplinlerde, 0.20'nin  $R^2$  değerleri yüksek olarak kabul edilirken, araştırmacılar 0.75 ve üzeri gibi çok daha yüksek değerler beklemektedir. Bilimsel olarak pazarlama konularına odaklanan araştırmalar, endojen gizli değişkenler için 0,75, 0,50 veya 0,25  $R^2$  değerleri, genel kural olarak sırasıyla, önemli, orta veya zayıf olarak tanımlanabilir (Hair vd., 2016, 209; Bourini ve Bourini; 2016, 461).

Tablo 12:  $R^2$  (R Squared) Değerleri

Boyutlar	$R^2$ Değeri
Bürokratik Örgüt İklimi	0.370
Destekleyici Örgüt İklimi	0.198
Yenilikçi Örgüt İklimi	0.383

Tablo 12 ' de  $R^2$  değeri 1'e yaklaştığında güçlü bir etkide 0'a yaklaştığında zayıf bir etkidedir. Tablo 12 ve Şekil 6 da görüldüğü gibi düşük bir etki görülmektedir. Bürokratik örgüt iklimi için  $R^2= 0.370$ . Destekleyici örgüt iklimi için  $R^2= 0.198$ . Yenilikçi örgüt iklimi  $R^2=0.383$  değerleri 0' a daha yakındır ve zayıf bir etki söz konusudur.

Şekil 6 :R<sup>2</sup> (R Squared) Değerleri

Tablo 12 ve Şekil 6 'da görüldüğü gibi örgüt iklimi alt boyutlarının 0 ve 1 arasında değer aldığı görünmektedir.

#### 4.5.3.6. Bootstrapping Analizi Değerleri

Bootstrap da temelinde örnekleme dağılımını kestirmek için elde edilmiş örnekleme kullanmak, güven aralığını elde etmek ve hipotez test etmektir (Özdemir ve Navruz, 2016 , 75).

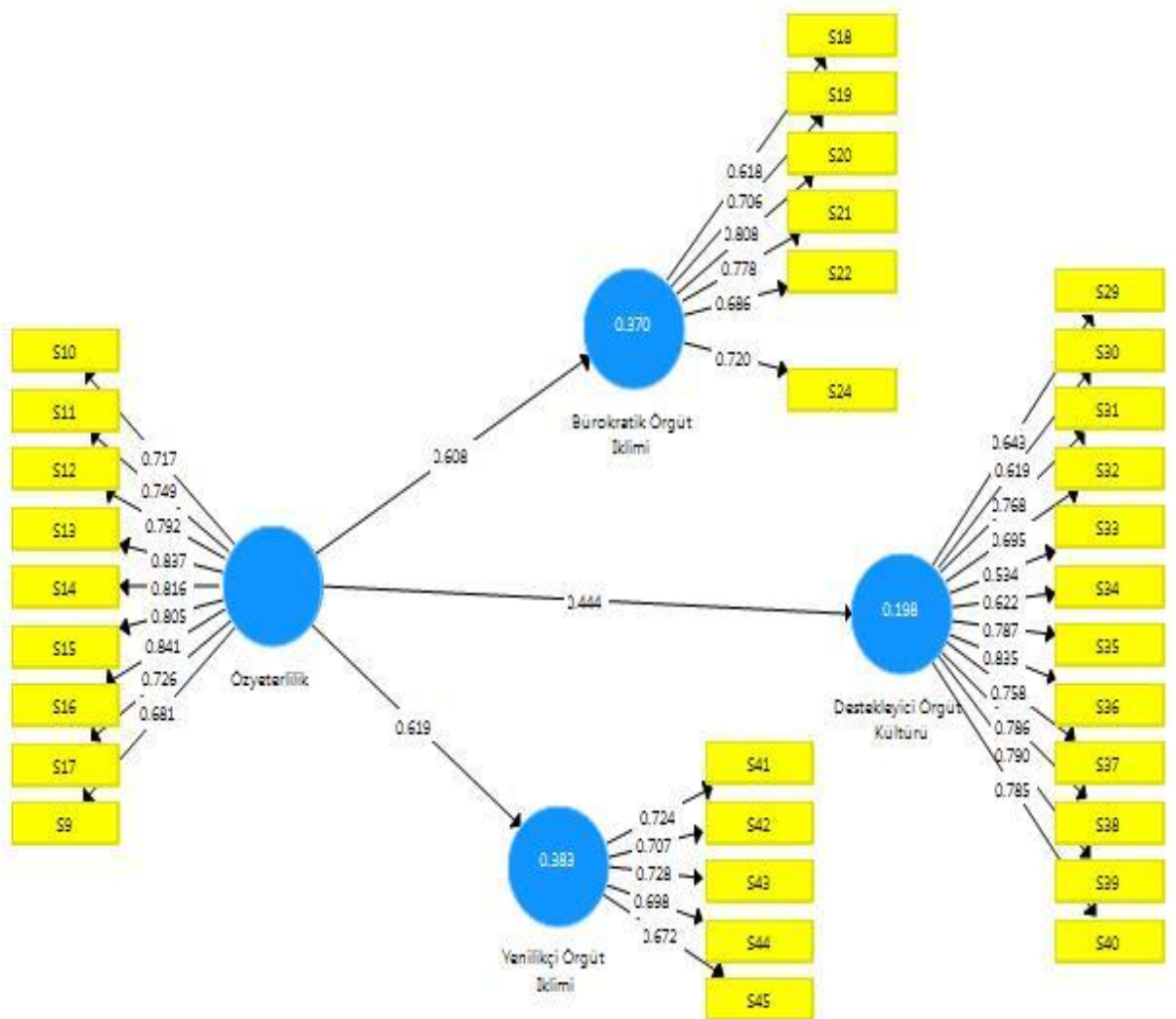
SmartPLS , PLS-SEM yazılım programları, desteklenen hipotezlere bağlı olarak gözlenen kadar uç bir ampirik t değeri elde etme olasılığına eşit olan olasılık değeri yani p değeri elde eder. Bootstrapping , p değeri , gerçek bir hipotezi yanlış bir şekilde reddetme olasılığıdır. Çoğu araştırmacı % 5 'lik anlamlılık düzeyini seçer.( Ancak araştırmacılar açık olan çalışmalarda % 10 'luk anlamlılık düzeyin yaygın kullanır.) Bu da p değeri söz konusu ilişkiyi önemli kıldığı 0.05> p olmasını gerekir. (Hair vd.,2016, 172).

Tablo 13 : Bootstrapping T ve p Değerleri

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics ( O...	P Values
Özyeterlilik -> Bürokratik Örgüt İklimi	0.608	0.612	0.100	6.100	0.000
Özyeterlilik -> Destekleyici Örgüt Kult...	0.444	0.478	0.098	4.555	0.000
Özyeterlilik -> Yenilikçi Örgüt İklimi	0.619	0.629	0.068	9.050	0.000

Tablo 13 'e p ve T değerleri analiz sonucu yer almaktadır. Analizde normal dağılımın dışında boyutların veri setinden çıkarılması, faktör yükü düşük olan gözlenen değerlerin analizden çıkarılması p değeri bakımından anlamsız olanların çıkarılması sonucunda elde edilmiştir.

Yukarıdaki Tablo 13'te yer alan araştırma modelinde hipotezlere ilişkin T ve p değerlerinin analiz sonuçları yer almaktadır. p değerinin 0.10 alınması halinde kabul edilen hipotezler yine aynı tablodan izlenebilmektedir. Elde edilen analiz sonuçları normal dağılımın dışında olan anketlerin veri setinden çıkarılması, faktör yükü düşük olan gözlenen değerlerin analizden çıkarılması ve p değeri bakımından ( $p > 0.10$ ) anlamsız olanların çıkarılması ile elde edilmiştir. Bu analiz sonuçlarına göre yol analizinin görseli aşağıdaki şekilde görülmektedir.



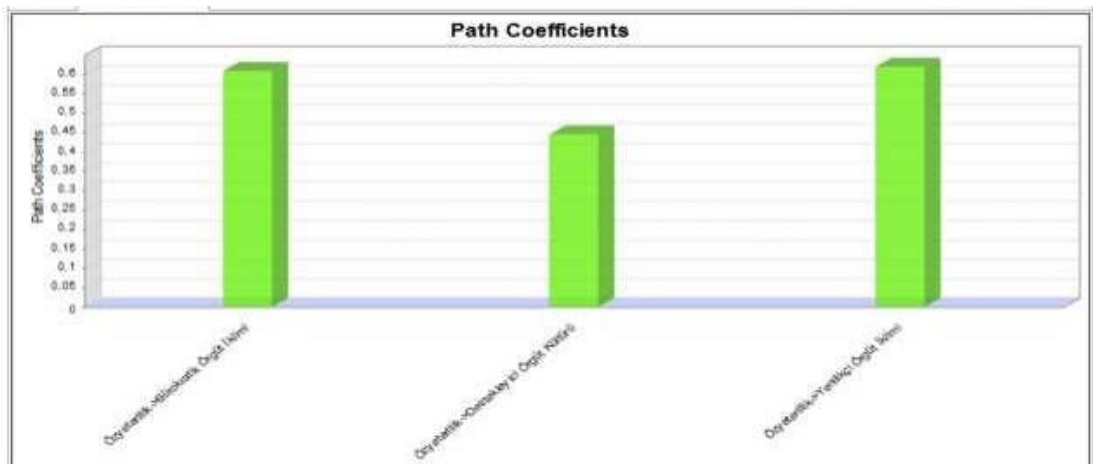
Şekil 7: DSİ 72. Şube Müdürlüğü Çalışanlarının Psikolojik Sermayenin Örgüt İklimi Üzerindeki Etkisinin Yol Analizi

Şekil 7’ de DSİ 72. Şube Müdürlüğü çalışanlarının psikolojik sermayenin örgüt iklimi üzerindeki etkisinin yol analizi bölümünde öz yeterlilikteki bir birim artışın bürokratik örgüt ikliminde 0.61 artışa, öz yeterlilikteki bir birim artışın destekleyici örgüt ikliminde 0.45 birim artışa, öz yeterlilikteki bir birim artışın yenilikçi örgüt ikliminde 0.62 birimlik artışa sebep olur.

Tablo 14 : YEM Yol Katsayıları ve Yol Katsayılarının Anlamlılık Sonuçları

Yol	Yol Katsayısı	t	p
Öz yeterlilik – Bürokratik Örgüt İklimi	0.608	6.100	0.000
Öz yeterlilik – Destekleyici Örgüt İklimi	0.444	4.555	0.000
Öz Yeterlilik – Yenilikçi Örgüt İklimi	0.619	9.050	0.000

Tablo 14 ‘te görüldüğü gibi analiz sonuçların da  $H_{1,7}$  için yol analizi 0.608, T değeri 6.100 ( $t \geq 1.96$  ve  $p < 0.05$  ( $p=0.000$ )).  $H_{1,8}$  için yol analizi 0.444, T değeri 4.555 ( $t \geq 1.96$ ) ve  $p < 0.05$  ( $p=0.000$ )  $H_{1,9}$  için yol analizi 0.619, T değeri 9.050 ( $t \geq 1.96$ ) ve  $p < 0.005$  ( $p=0.000$ ) elde edilir. Tablo 14’te yer alan etki yolları istatistiksel yaklaşımı bakımından anlamlı ve geçerlidir



Şekil 8: YEM Yol Katsayıları ve Yol Katsayılarının Grafiği

Şekil 8' de yol katsayı değerleri grafikte gösterilmiştir. Bu sonuçlara göre 9 hipotezden 3' ü kabul edilmiştir.





## SONUÇ VE ÖNERİLER

### Sonuç

Günümüz rekabet koşullarında örgütlerde yeni sermaye türleri ortaya çıkmıştır. Bu sermaye türlerinin içinde büyük öneme sahip olanlardan birisi de psikolojik sermayedir. Psikolojik sermaye bireyin pozitif iyi oluş halidir. Literatür çalışmasında psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı, örgütsel bağlılıkla ilgili pozitif yönlü, tükenmişlikle negatif yönlü bir ilişkisi vardır. Bu açıdan bakıldığında bireyin verimliliğini artıracak ve rekabet avantajı sağlayacaktır. Örgüt iklimi ise örgütün kurallarının ve normlarının çalışanlar tarafından algılanışıdır. Örgüt iklimi algısaldır.

Bireyin psikolojik sermayesinin örgüt iklimi üzerindeki etkisi DSİ 7. Bölge Müdürlüğüne bağlı DSİ 72. Şube Müdürlüğü (Tokat)' n de çalışanlar üzerinde yapılan anket ile ölçülmeye çalışılmıştır. SmartPLS paket programı kullanılarak KEKK yaklaşımı ile varyans tabanlı yol analizi yapılmış ve elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

Çalışmada elde edilen sonuç şunlardır:

- Çalışmaya katılan DSİ 72. Şube çalışanlarının yaş ortalamalarına bakıldığında % 49,1'inin ile 49- 60+ yaş aralığında olduğu görülmektedir. Yani DSİ 72.Şube çalışanlarının büyük bir kısmı orta yaş çalışanlardan oluşmaktadır.
- Çalışanların cinsiyet oranlarına bakıldığında erkek çalışan oranının %84,2'lik bir oranla erkek çalışanların sayısı kadın çalışandan fazla olduğu görülmektedir.
- Çalışanların eğitim seviyesine bakıldığında %49,1 lise %48,2 üniversite ve %2,6 yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir.
- Çalışanların medeni durumlarına bakıldığında %92,1'inin evli olduğu görülmektedir.
- Çalışanların çalışma pozisyonuna bakıldığında % 57 'sinin memur olduğu %36,8 diğer çalışan (işçi, güvenlik vb.) olduğu görülmekte ve % 6,1'inin yönetici pozisyonunda çalıştığı görülmektedir.
- Çalışanların aylık gelir durumlarına bakıldığında %39,5'inin aylık gelirlerinin 3001- 4000 TL aralığında olduğu görülmektedir.

Bu çalışmada bireyin psikolojik sermayesinin örgüt iklimi üzerindeki etkisinin araştırılmış; çalışmada psikolojik sermayenin umut, iyimserlik, öz yeterlilik alt boyutlarının örgüt ikliminin bürokratik örgüt iklimi, destekleyici örgüt iklimi ve yenilikçi örgüt iklimi alt boyutları üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Araştırmada 9 tane hipotez kurulmuş ve analiz sonuçlarına göre değerlendirilmiştir. Tablo 15’te de hipotezlerin red ve kabul durumları verilmiştir. Buna göre 9 hipotezin 6 reddedilirken 3’ü kabul edilmiştir.

KEKK yaklaşımı ile yapısal eşitlik modellemesi SmartPLS paket programında analizlerin kabul edilebilir eşik değerleri tüm değişkenler ile analiz edildiğinde yakalanamamış ve eşik değerlerin üzerinde bir modeli yapabilmek için bazı ifadeler ve yol etkileri analizden çıkarılarak model son halini almıştır. Modelin son hali üzerinden ulaşılan etki durumlarına göre sonuçların değerlendirmesi şu şekildedir

Tablo 15: Hipotezlerin Kabul ve Red Durumu

Hipotezler	Red	Kabul
H <sub>1.1</sub> ; Psikolojik sermayenin iyimserlik alt boyutunun bürokratik örgüt iklimi üzerinde pozitif yönlü doğrusal etkisi vardır.	RED	
H <sub>1.2</sub> ; Psikolojik sermayenin iyimserlik alt boyutunun destekleyici örgüt iklimi üzerinde pozitif yönlü doğrusal ilişkisi vardır.	RED	
H <sub>1.3</sub> ; Psikolojik sermayenin iyimserlik alt boyutunun yenilikçi örgüt iklimi üzerinde pozitif yönlü doğrusal ilişkisi vardır.	RED	
H <sub>1.4</sub> ;Psikolojik sermayenin umut alt boyutunun bürokratik örgüt iklimi üzerinde pozitif yönlü doğrusal etkisi vardır.	RED	
H <sub>1.5</sub> ; Psikolojik sermayenin umut alt boyutunun destekleyici örgüt iklimi üzerinde pozitif yönlü doğrusal etkisi vardır.	RED	
H <sub>1.6</sub> ; Psikolojik sermayenin umut alt boyutunun yenilikçi örgüt iklimi üzerinde pozitif yönlü doğrusal etkisi vardır	RED	
H <sub>1.7</sub> ; Psikolojik sermayenin öz yeterlilik alt boyutunun bürokratik örgüt iklimi üzerinde pozitif yönlü doğrusal etkisi vardır.		KABUL
H <sub>1.8</sub> ; Psikolojik sermayenin öz yeterlilik alt boyutunun destekleyici örgüt iklimi üzerinde pozitif yönlü doğrusal etkisi vardır.		KABUL
H <sub>1.9</sub> ; Psikolojik sermayenin öz yeterlilik alt boyutunun yenilikçi örgüt iklimi üzerinde pozitif yönlü doğrusal etkisi vardır.		KABUL

- Araştırmada öz yeterliliğin bürokratik örgüt iklimi boyutuna etki (Yol katsayısı 0.61,  $p < 0.000$ ) ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada t değeri 6.100 elde edilmiştir buna göre  $t \geq 1.96$  ve  $p < 0.05$  olduğundan  $H_{1,7}$  kabul edilmiştir.
- Araştırmada öz yeterlilik boyutunun destekleyici örgüt iklimi boyutuna etki (Yol katsayısı 0.444,  $p < 0.000$ ) ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada t değeri 4.555 elde edilmiştir buna göre  $t \geq 1.96$  ve  $p < 0.05$  olduğundan  $H_{1,8}$  kabul edilmiştir.
- Araştırmada öz yeterlilik boyutunun yenilikçi örgüt iklimi boyutuna etki (Yol Katsayısı 0.619,  $p < 0.000$ ) ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada t değeri 9.050 elde edilmiştir. Buna göre  $t \geq 1.96$  ve  $p < 0.05$  olduğundan  $H_{1,9}$  kabul edilmiştir.

$H_{1,1}$ ,  $H_{1,2}$ ,  $H_{1,3}$  hipotezleri psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun örgüt ikliminin sırasıyla bürokratik, destekleyici ve yenilikçi alt boyutlarının üzerindeki pozitif yönlü doğrusal ilişkisi ile ilgidir. Bu hipotezler reddedilmiştir. Bu hipotezlerin reddedilmesinin DSİ 72. Şube Müdürlüğünde çalışanlarının demografik özelliklerinde görüldüğü gibi çalışanların gelir durumları çok yüksek değildir bu da psikolojik sermayelerini etkilemektedir.

$H_{1,4}$ ,  $H_{1,5}$ ,  $H_{1,6}$  hipotezleri psikolojik sermayenin umut boyutunun sırasıyla örgüt ikliminin bürokratik, destekleyici ve yenilikçi alt boyutlarının üzerindeki pozitif yönlü doğrusal ilişkisi ile ilgilidir. Bu hipotezler reddedilmiştir. Bu hipotezlerin reddedilmesinde DSİ 72. Şube Müdürlüğünün çalışma koşullarının stabil olması etkili olmuştur. Çalışanların gelecekle ilgili umutlarının olmamasındandır. Çalışanların işteki pozisyonları bellidir ve işte kariyer planı yapmaları gerekmemektedir. Görevlendirmeler müdürler ve birim amirleri tarafından mesleklere göre yapılmakta iş dağılımı tespit edilmektedir. Bu da gelecek için plan yapmayı gerektirmemekte umutla ilgili hipotezlerin reddedilmiştir.

$H_{1,7}$ ,  $H_{1,8}$ ,  $H_{1,9}$  hipotezleri psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutunun sırasıyla örgüt ikliminin bürokratik, destekleyici ve yenilikçi alt boyutları üzerindeki pozitif yönlü doğrusal ilişkisi olması etkili olmuştur. Bu hipotezler kabul edilmiştir. Bu hipotezlerin kabul edilmesinde öz yeterliliğin güven ile ilişkili olması bulunmaktadır. DSİ 72. Şube Müdürlüğünün bir kamu kurumu olması ve çalışanlar

için iş güvencesi sağlaması gibi özellikleri bulunmaktadır. Kanunda belirtilen ve suç sayılan unsurlar dışında kadrolu devlet memurları ve işçilerinin işten çıkarılma durumları bulunmamaktadır. Bu da devlet memurlarında öz yeterliliğin gelişmesinde etkili olmuştur. Yine DSİ 72. Şube Müdürlüğü çalışanlarının yaptıkları işin belli olması ve mesleki bilgilerine göre belirlenmesi örgüt iklimi üzerinde öz yeterliliğin etkili olmasını sağlamaktadır.

### **Öneriler:**

Uygulayıcıya öneriler:

- Yöneticiler çalışanlarının psikolojik sermayesini yükseltici yaklaşımlar geliştirmelidir.
- Yöneticiler çalışanlarının psikolojik sermayesini yükseltmek için eğitimler, seminerler düzenlemeli ve gerekirse psikolojik destek almalarını sağlamalıdır.
- İş yeri hekimleri çalışanların psikolojik durumunu yakından takip etmeli periyodik yapılan sağlık taramalarında psikolojik durumlarını da değerlendirmelidir.
- Çalışanların öz yeterliliğinin geliştirilmesinin örgüt iklimini olumlu etkileyeceği unutulmamalı bunun için çalışanların gerekli eğitimleri alması sağlanmalıdır.
- Çalışanların öz yeterliliğinin yükseltilmesi için yöneticiler tarafından yaptıkları işler takdir edilmeli ve desteklendikleri gösterilmelidir.
- Literatür çalışmasında görüldüğü gibi öz yeterliliğin güvenle doğru bir ilişkisi olduğunda çalışanın kendine güveni artırılmalıdır.

Araştırmacılara öneriler:

- Bu çalışmada bireyin psikolojik sermayesinin örgüt iklimi üzerindeki etkisi bir kamu kuruluşu olan DSİ 72. Şube Müdürlüğünde araştırıldı ve psikolojik sermayenin öz yeterlilik alt boyutu olan örgüt ikliminin bürokratik örgüt iklimi, destekleyici örgüt iklimi ve yenilikçi örgüt iklimi ile doğrusal bir ilişkisi olduğu bulundu. Çalışma özel sektörde de yapılabilir ve sonuçlar

karşılaştırılabilir. Yapılacak araştırma hem özel hem kamu kurumunda karşılaştırmalı yapılabilir.

- Psikolojik sermayenin öz yeterlilik alt boyutunun örgüt iklimi üzerinde pozitif yönlü etkisi olduğu bulunmuştur. Buna dayanarak bireyin öz yeterliliğini artırmak için neler yapılabileceği araştırılabilir.
- Çalışmanın literatür bölümünde psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve örgütsel bağlılıkla pozitif bir ilişkisi olduğu tükenmişlikle negatif bir ilişkisi olduğu görülmüştür. Bu kavramların örgüt iklimine ilişkileri araştırılabilir.



## KAYNAKÇA

ACET, Ömür (2006). **İlköğretim Okullarında Örgüt İklimi ve Karara Katılma Süreci Arasındaki İlişki**. Yüksek Lisans Tezi. İzmir, İzmir: T.C Dokuz

Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı  
Eğitim Yönetimi ve Deneticiliği Programı

AKAR, Ahmet. (2006). **İlköğretim Okullarında Öğretmen Algularına Göre**

**Yöneticilerin, Yöneticilik Becerilerinin Örgüt İklimine Katkısı (Ankara İli Örneği)**. Yüksek Lisans Tezi. Ankara, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı

AKBABA, Özge. (2016). **Değişim Mühendisliği, Örgüt İklimi ve Psikolojik**

**Sermayenin Firma Performansı Üzerine Etkisi: İstanbul Anadolu Yakası Aile Şirketleri Uygulaması**. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

AKÇAY, Vildan. H. (2010). **Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini İle İlişkisi**. KSÜ (Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi) İİBF Dergisi, 2(1).

AKDEMİR, Bünyamin, ve AÇAN, Ahmet. M. (2017). **Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma**. Akademik Yaklaşımlar Dergisi (Journal Of Academic Approaches), 8(2), 57-79.

AKSOY, Hande. (2006). **Örgüt İklimi ve Motivasyon Üzerine Etkisi**. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı.

ALKIŞ, N.,(2016). **BAYES Yapısal Eşitlik Modellemesi: Kavramlar ve Genel Bakış**, Gazi İktisat ve İşletme Dergisi 2 (3), 105-116

ALPARSLAN, Ali. M., ve TUNÇ, Hakan (2009). **Mobbing Olgusu ve Mobbing**

**Davranışında Duygusal Zeka Etkisi.** Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 146 – 159

ARDIÇ, Kadir, ve POLATCI , Sema (2008). **Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama (GOÜ).** Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10(2), 69-96.

ARGON, Türkan, ve TÜKEL, Hayrettin (1 Mart 2016). **Maarif Müfettişlerinin Örgütsel Psikolojik Sermaye Algıları ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelemesi.** Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi E-Dergi, 1-16.

ASLAN, İsmail (2017). **Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.** Yüksek Lisans Tezi. Siirt. Siirt Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

ATAMAN, Ümit (2012). **İşyerinde Psikolojik Terör: Mobbing.** Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi, 3(1), 157 - 174.

AVEY, James. B., LUTHANS , Fred, ve SMİTH, Rondam. M. (2010). **Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well-Being Over Time.** Published in Journal of Occupational Health Psychology 15:1, 17–28.

AVEY, James B., WERNŚİNG, Tara S., ve LUTHANS , Fred (2008, March). **Can Positive Employees Help Positive Organizational Change?Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors.** Published in The Journal of Applied Behavioral Science, 48–70.

AVOLİO, Bruce J., LUTHANS, Fred, NORMAN, Steren, ve AVEY, James (2008). **The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate–Employee Performance Relationship.** Published in Journal of Organizational Behavior 29, 219–238.

BAKAN, İsmail, DOĞAN, İnci F., ve YILMAZ, Yeter S. (2017). **Çalışanların Mesleki Öz Yeterlilik Algısı İle Örgütsel Muhalefet İlişkisi .** Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 9(2), 54-70.

BALDEMİR, Ercan ve BOZKURT, Bilgehan (2012). **Konaklama Tesislerinin**

**Performanslarını Etkileyen Faktörlerinin İncelenmesi: Marmaris Örneği**, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,27-43.

BAL TAŞTAN, Seçil (2014). **Örgüt İklimi İle Örgütsel Adanmışlık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güçlendirme Algısının Ara Değişken Olarak İncelenmesi ve Psikososyal Kaynakların Rolü:Kamu Kesimi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma**. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 6(1), 91-106.

BALAY, Refik (1999). **İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Etkenleri Ve Sonuçları**. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 32(1), 237-246.

BARUT, Asım (2017, Temmuz). **Öğretmenlerin İşyeri Ruhsallığı ile Pozitif Psikolojik Sermaye Alguları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**. Yüksek Lisans Tezi Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.

BAŞARAN, Hüseyin (2003). **Çalışanların İş Tatminine Yol Açan Faktörler Ve İş Tatmininin Sonuçlarına İlişkin Olarak K.K.K. Kara Havacılık Sınıfında Yapılan Bir Araştırma** . Yüksek Lisans Tezi. İstanbul : İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetim Bilim Dalı

BAYSAL, Sinem (2016). **İş-Aile Çatışmasının Pozitif Psikolojik Sermayeye Etkisi: Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma**. Yüksek Lisans Tezi İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetimve Organzasyon Dalı.

BEGENİRBAŞ, Memduh, ve TURGUT, Ercan (2016). **Psikolojik Sermayenin Çalışanların Yenilikçi Davranışlarına ve Performanslarına Etkileri: Savunma Sektöründe Bir Araştırma**. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 31(1), 57-93.



BEYAZGÜL, Mehmet. (2014). **Çalışanların Performansında Psikolojik**

**Sermayenin Etkisinin İncelenmesi; Mersin İli Lojistik Sektöründe Faaliyette Bulunan Büyük Ölçekli İşletmeler Üzerine Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi.** Mersin, Mersin: Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bilgi Yönetimi Ana Bilim Dalı.

BİLİR, F. Pervin (2005). **Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün Örgüt İklimi ve Çalışanların Katılımlarıyla İlgili Algıları** . Doktora Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı.

BİTMİŞ, M. Gökhan (2014). **Öncülleri ve Sonuçları İle Psikolojik Sermaye:**

**Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma.** Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı

BİTMİŞ, M, Gökhan SÖKMEN, Alptekin, ve TURGUT, Hakan (2013). **Psikolojik Dayanıklılığın Tükenmişlik Üzerine Etkisi; Örgütsel Özdeşleşmenin Araçlık Rolü** . Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(15), 27-40.

BOZKURT, Öznur, ve BOZKURT, İlhan (2008,). **İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması.** Doğu Üniversitesi Dergisi, 9(1), 1-18.

BOURİNİ, I. F., BOURİNİ, F. A. R. (2016). **Using SEM-PLS and fuzzy logic to determine the influence of uncertainty avoidance and accreditation cost on strategic intention.** Electronic Journal of Applied Statistical Analysis, 9(3), 454-468.

BÜYÜKGÖZE, Hilal, ve KAVAK, Yüksel (2017). **Algılanan Örgütsel Destek ve Pozitif Psikolojik Sermaye İlişkisi: Lise Öğretmenleri Örneğinde Bir İnceleme.** Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 1-32. [www.kuey.net](http://www.kuey.net) adresinden alındı

CHEN, C.hung-Jen, ve HUANG, Jing-Wen (2007). **How organizational climate and structure affect knowledge management**—The social interaction perspective. *International Journal of Information Management* 27, 104–118.

ÇAKMAK, Meltem S., ve ARABACI, İ. Bakır (2017). **Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının İş Doyumları Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi**. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(62), 890-909.

ÇALI, Sibel (2019). **Algılanan Etkileme Taktiklerinin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü;Turizm Sektöründe Bir Araştırma** . Doktora Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .

ÇEKMECELİOĞLU, Hülya (2006, Haziran). **İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti Ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi :Bir Araştırma**. “İş,Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8(2), 153-168

ÇEKMECELİOĞLU, Hülya G. (2002). **Bireysel Örgütsel Yaratıcılık ve Yaratıcılık İçin İş Çevresinin Düzenlenmesi: Bir Araştırma** . Doktora Tezi İşletme Anabilim Dalı Gebze : Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü

ÇEKMECELİOĞLU, Hülya G. (2005). **Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma**. C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6(2), 23-39

ÇEKMECELİOĞLU, Hülya G. (2006). **Örgüt İklimi,Duygusal Bağlılık ve Yaratıcılık Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma**. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 20(2), 295-310.

ÇETİN, Ayten (2005). **Entelektüel Sermaye ve Ölçülmesi**. Marmara Üniversitesi

İ.B.F Dergisi, 20(1), 359-378

ÇETİN, F., & BASIM, H. (2012, MART). **Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek**

**Uyarlama Çalışması.** Amme İdaresi Dergisi, 45(1), 121-137

ÇETİN GÜRKAN , Güney (2006, Temmuz ). **Örgütsel Bağlılık; Örgütsel İklimin**

**Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt**

**İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması .** Yüksek

Lisans Tezi . Edirne , Edirne : Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .

DAĞLI, Abidin (1996, Haziran ). **İlköğretim Okullarının Örgüt İklimi adana ve**

**Gaziantep İlleri Örneği .** Doktora Tezi . Ankara , Ankara : Hacettepe

Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .

DEMİREL, Yavuz (2008). **Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine**

**Etkisi:Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Arastırma.** Yönetim ve

Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,

15(2), 179-198.

DİKBİYİK, Yasemin (2017, Eylül). **Psikolojik Sermayenin İş Tatmini ve Örgütsel**

**Özdeşleşme Üzerine Etkisi: Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir**

**Araştırma.** Yüksek Lisans Tezi. Ankara, Etimesgut: Türk Hava Kurumları

Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

DİNCEROL, Cem (2013, Mayıs). **Tükenmişlik Sendromunun Mesleki**

**Tükenmişlik ve İş Tükenmişliği Açısından İncelenmesi: Öğretmenler**

**Üzerine Bir Uygulama.** Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Büro Yönetimi Eğitimi Anabilim Dalı.

DİNÇER, Hakan (2013). **Otantik Liderlik, Psikolojik Sermaye ve Yaratıcılık; Çok**

**Düzeyi Analizi.** Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Kara Harp Okulu Savunma

Bilimleri Enstitüsü Savunma Yönetimi AnaBilimDalı.

DİNİBÜTÜN, Sait. R. (2013). **Örgüt İkliminin Tükenmişlik Üzerine Etkisini**

**Belirlemeye Yönelik .devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Bir Arastırma .**

Doktora Tezi. İstanbul,: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı.

DİRİM, Mustafa (1997). **Örgür İkliminde Grub Birlikteliğinin Sağlanması İçin İletişim Rolü, Önemi ( Niğde OYSA Çimento Fabrikasında Yapılan Bir Uygulama)**. Yüksek Lisans Tezi. Niğde, Niğde: T.C. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

DOĞAN, Hulusi, ve ÜNGÜREN, Engin (2012). **Örgüt İklimi ve İş Tatmini İlişkisi: Hemşirelere Yönelik Karşılaştırmalı Bir Analiz Çalışması**. Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi(8), 27-45.

DOĞAN, Selen, ve ASLAN, Mecbure (2018). **Psikolojik Sermaye,İçsel Motivasyon Ve İş Tatmini İlişkisi**. Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11(3), 112-125.

DÜZGÜN, Ertuğrul, ve YEŞİLTAS, Mehmet (2017). **Çalışanlardaki Prosedür Adaleti Algısının Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Otel İşletmelerinde Bir Uygulama** . Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, ICMEB17 Özel Sayısı (Int. Journal of Management Economics and Business, ICMEB17 Special Issue), 428-439.

ERDEM, Haluk, KILINÇ , Erdem, ve DEMİRCİ , Davut (2016, Yaz). **Çalışanlarda İş Yükü Fazlalığının Algılanan İstihdam Edilebilirlik Üzerine Etkisi**. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi (Electronic Journal of Social Sciences), 15(58), 772-784.

ERKMEN, Turhan, ve ESEN, Emel (2013). **Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması, Öneri Dergisi**,10 (39) ,23-50

ERKMEN, Turhan, ve ESEN, Emel (2012). **Bilişim Sektöründe Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma**. Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi, 14(2), 55-72.

FORNELL C. ve LARCKER, D.F. (1981). **Evaluating structural equation models**

- with unobservable variables and measurement error. Journal of Marketing Research**, 18(1), 39-50
- FARELLE, A. M. (2010). **Insufficient discriminant validity: A comment on Bove, Pervan, Beatty, and Shiu (2009)**. Journal of Business Research, 63(3), 324-327.
- GRAVETTER, Federick ve WALLNAU, Larry,( 2014) **Essentials Of Statistics Fort He Behavioral Sciences, Belmont, CA (8. Baskı): USA**
- GOUVEIA, V. V.,MILFONT, T. L., GOUVEIA, R. S., NETO, J. R., GALVÃO, L. (2012). **Brazilian-Portuguese Empathy Quotient: Evidences of its construct validity and reliability**. The Spanish journal of psychology, 15(2), 777-782
- GUAN, S., QI, W., WANG, C., QIN, J., GUO, Y. (2017, May). **Research on Online Reviews Reliability**. In WHICEB (p. 5)
- GÜL, Hasan, ve GÖKÇE, Hakan (2008). **Örgütsel Etik ve Birleşenleri (Organizational Ethic And Its Components)**. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(1), 377-389.
- GÜLEŞ, H. , AKGEMCİ, T. ve TÜRKMEN, M.(2011).**Stratejik Üretim İşletme Performansıİlişkisi: Yapısal Eşitlik Modellemesi Üzerine Bir Analiz**, Ekonomi ve İstatistik e- Dergi,(13) 62-79.
- GÜLER, Gülçin (2016, HAZİRAN). **Pozitif Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi Mersin İli Perakende Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma**. Yüksek Lisans Tezli. Mersin: Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- GÜNDÜZ ÇEKMECELİOĞLU, Hülya (2007). **Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma**. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9(1), 79-97.

- GÜRBÜZ, Sait, ve YÜKSEL, Murad (2008). **Çalışma Ortamlarında Duygusal Zeka; İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Bazı Demokrafik Özelliklerle İlişkisi**. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 9(2), 174-190.
- HAİR Jr, J. F., HULT, G. T. M., RİNGLE, C., ve SARSTEDT M. (2016). **A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)**. Sage Publications
- HIRLAK, Bengü, TAŞLIYAN, Mustafa, ve SEZER, Buket (2017, 08 12). **İyimserlik ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki, Demografik Özellikler Bağlamında Algı Farklılıkları :Bir Alan Araştırması**. Kahramanmaraş Sütçü İmam İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 7(1), 95-116.
- İLERİ, Y.usuf Y., ve SOYLU, Yasemin (2011). **Örgütsel Etiğin Çalışan Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi Selçuk Üniversitesi Tıp Fakültesi Örneği**. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 14(1-2), 225-250.
- İPEKÇİOĞLU, İsa, ve ŞAHİN, Fatih (2012). **Örgüt Kültürü ve Entelektüel Sermaye İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma**. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 4(1), 153-165.
- İRA , Nejat, ve ŞAHİN , Semiha (2011). **Örgüt Kültürü Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması**. Sosyal Bilimler Dergisi, 9(1), 1-13.
- İŞCAN, Ömer F., ve SAYIN, Ufuk (2010). **Örgütsel Adalet, İş Tatmini Ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki**. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 24(4), 195-216
- KALMAN, Mahmut (2017, Nisan). **Ortaokul Öğretmenlerinin Psikolojik Sermayelerinin Geliştirilmesine Yönelik Bir Araştırma**. Doktora Tezi. Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.

- KANGAL, Nalan (2013). **Sosyal Sermaye Teorileri ve Sosyal Sermaye Kalkınma İlişkisi; Türkiye Örneği**. Yüksek Lisan Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı İktisat Bilim Dalı
- KAPPOGODA, U. W., OTHOMAN, H. Zainul, ve DE ALWİS, Gamini (2014, June). **Psychological Capital and Job Performance: The Mediating Role of Work Attitudes**. Journal of Human Resource and Sustainability Studies, 2(2). [http://file.scirp.org/Html/7-2830065\\_47429.htm](http://file.scirp.org/Html/7-2830065_47429.htm) adresinden alındı
- KAPU, Hüsnü (2008). **Sosyal Sermaye ve Organizasyonların Öngörü Yeteneğini Geliştirme Gücü**. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 22(1), 259-288
- KARA, Arzu U. (2014, Eylül). **Pozitif Psikolojik Sermaye İle Bireysel Performans İlişkisi; Tarım Kredi Kooperatifleri Merkez Birliği Örneği**. Yüksek Lisans Tezi. Ankara, Ankara: T.C Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bilim Dalı.
- KARACA, Faruk, ve KANDEMİR, Fatih (2016). **Karaca -Kandemir Umut Ölçeği (KKUÖ)**. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 7-34.
- KARADAĞ, Engin, BALOĞLU, Nuri, KORKMAZ, Tuğba, ve ÇALIŞKAN, N. (2008). **Eğitim Kurumlarında Örgüt İklimi ve Örgüt Etkinlik Algısı Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi**. Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD), 9(3), 63-71.
- KARAKALE, S. Berna (2011, Eylül). **Mobbing ve Mobbinge Başa Çıkma Yöntemleri: Mobbing Madurlarına Yönelik Bir Araştırma**. Yüksek Lisans Tezi. Yalova : Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .
- KARCIOĞLU, Fatih (2001). **Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi**. "Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 15(1-2), 265-283.
- KARÇIOĞLU, Fatih (1997). **Özelleştirme ve Örgüt İklimi (Çimento Fabrikalarında Bir Uygulama)**. Doktora Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

- KAYA, İlke (2004). **Otel İşletmelerinde İş Görenlerin İş Tatmininin Ölçülmesi Ve İş Tatmininin İşgörenlerin İşlerini Bırakma Tutumları Üzerine Etkileri.** Yüksek Lisans Tezi . Mersin: Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı.
- KAYA, Ş. Didem (2012). **Psikolojik Sermeye ve Mesleki Bağlılık İlişisine Kariyer Planlaması Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Model Önerisi.** Doktora Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı
- KAYAR, Seda (2015). **Örgüt İklimi ve Örgütsel Vatandaşlığın Çalışan Performasına Etkisi .** Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi İşletme Yönetimi Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Bilim Dalı.
- KAYGIN, Erdoğan, ve NAKTİYOK, Atılhan (2012). **Tükenmişlik ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Akademik Personel Üzerinde Bir Araştırma.** Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16(1), 99-118.
- KELEŞ, Hatice N.(2011). **Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Birleşenleri ve Örgüt Yönetimine etkileri.**Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi 3 (2), 343-350
- KESKİN, Halit, AKGÜN, Ali E., ve KOÇOĞLU, İpek (2016). **Örgüt Teorisi (1 b.).** Ankara, İskitler: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık LTD. ST
- KILIÇ, S. Tayfun (2006, Eylül). **Mobbing (İşyerinde Psikolojik Şiddet) Sanayi Sektöründe Yaşanan Mobbing Uygulamaları,Kişisel Etkileri, Örgütsel ve Toplumsal Maliyetleri.** Yüksek Lisans Tezi . Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KOÇAK, Rahime D., ve TEMİZ, Üsame (2016). **Destekleyici Örgüt İklimi ve Psikolojik Sermayenin Yenilikçilik Eğilimine Etkisi: Görgül Bir Araştırma.** İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 5(8), 3330-3353.
- KÖSE, Akif (2015, EYLÜL). **İşe Angaje Olma ile Örgütsel Destek Algısı ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişki (Kahraman Maraş İli Örneği .** Doktora Tezi .



Gaziantep: Zirve Üniversitesi Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı.

KUMLU, Tolga (2017). **Otel İşletmesi Çalışanlarının Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki**. Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı.

KUTLU, Hüseyin A. (2009). **Entellektüel Sermaye; Türkiye Muhasebe Sisteminde Raporlanabilir Mi?** H.Ü.İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 27(1), 235-257.

LARSON, Milan, ve LUTHANS , Fred (2006). **Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes**. Published in Journal of Leadership and Organizational Studies, 13(2), 75–92.

LUTHANS, Fred, ve YOUSSEF, Carolyn M. (2004). **Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage**. Published in Organizational Dynamics, 33(2), 143–160.

LUTHANS, Fred., AVEY, James. B.ve PATERA, J. L. (2008). **Experimental Analysis of a Web-Based Training Intervention to Develop Positive Psychological Capital**. Published in Academy of Management Learning & Education, 7(2), 209-221

LUTHANS, Fred, AVOLIO , Bruce, WALUMBWA, Fred, ve LI, Weixing (2005, July). **The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance**. Published in Management and Organization Review, 1(2), 249–271.

LUTHANS, Fred., LUTHANS, Kyle W., ve LUTHANS, Brett C. (2004). **Positive psychological capital: Beyond human and social capital**. Published in Business Horizons, 47(1), 45-50.

- LUTHANS, Fred, VOGELGESANG, Gretchen R., ve LESTER, Paul B. (2006, March). **Developing the Psychological Capital of Resiliency**. Published in Human Resource Development Review, 5(1), 25-44.
- MALÇOK, Arif (2011). **Örgüt İklimi ve Personel Güçlendiriminin Örgütsel Vatandaşlık Davranışındaki Öncüllük Rolü Üzerine Bir Araştırma** . Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Savunma Yönetimi Anabilim Dalı.
- NAGY, Mark S., SWITZER, Kelly C., ve MULLINS, Morella (2005). **The Influence of Training Reputation, Managerial Support, and Self-Efficacy on Pre-Training Motivation and Perceived Training Transfer**. Applied H.R.M. Research, 10(1), 21-34.
- NEAL, A., GRİFFİN, M., ve HART, P. (2000). **The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior**. Safety Science 34, 99-109.
- OCAK, Metin, GÜLER, Murat, ve BASIM, H. Nejat (2016). **Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Tutumları Üzerine Etkisi: Bosnalı Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma**. Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 113-130.
- OKUN, Olcay (2017). **Psikolojik Sermayenin İş Gören Sessizliğine Etkisi İyi Olma Halinin Aracılık Rolü**. Doktora Tezi. Gaziantep: T.C. Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Doktora Programı
- ORUÇ, Emre (2015, HAZİRAN). **Pozitif Psikolojik Sermayenin Politik Davranışlara Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma** . Doktora Tezi: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÖGE, Serdar (1996). **Örgüt İklimi**. Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selcuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı

- ÖGE, Serdar (2001, Ocak). **Örgüt İklimi**. Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi, 1(4), 132 – 143
- ÖZCALIK, Fatih (2017). **Pozitif ve Negatif Duygusallığın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Rolü**. Doktora Tezi. , Tokat: T.C. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÖZDEDE, Ahmet (2010). **Bir Yüksek Öğretim Kurumunda, ISO 9001:2000 Kalite Yönetim Sistemi Belgesine Sahip Olan ve Olmayan Birimler Arasındaki Örgüt İklimi Farklılıkları: Dokuz Eylül Üniversitesi Örneği**. *Yüksek Lisans Tezi*. İzmir: Dokuz Eylül Sosyal Bilimler Enstitüsü Toplam Kalite Yönetimi Anabilim Dalı Toplam Kalite Yönetimi Programı
- ÖZDEMİR, Tuncay (1996, Ocak). **Örgüt İklimi -Bolu İli Milli Eğitim Müdürlüğü Müfettiş Kurulu -**. Yüksek Lisans Tezi . Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- ÖZDEMİR, A. FIRAT ve NAVRUZ Gözde (2016), **Bootstrap-t ve Yüzdellik Bootstrap Yöntemlerinde Tekrar Sayısı, Budama Yüzdesi ve Dağılımın Sonuçlara Etkisi**, Nevşehir Bilim ve Teknoloji Dergisi Cilt 5(2) 74-85.
- ÖZDEN, Faruk (2013). **Örgüt İklimi ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Kütahya Merkez Meslek Liseleri Üzerine Bir Araştırma** . Yüksek Lisans Tezi. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı.
- ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut ve KARACA, Mustafa (2015). **Girişimcilik ve Girişimci Kişilik Kavram ve Uygulamaları**. Eğitim Yayınevi, Konya, Nisan 2015.
- ÖZER, Bilge U., ve TEZER, Esin (2008). **Umut ve Olumlu- Olumsuz Duygular Arasındaki İlişkiler**. Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi 23, 81-86

- ÖZLER, N. Derya, ve BOZKURT YILDIRIM, Hilal (2015). **Örgütsel Güven ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma**. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi, 163-188.
- ÖZTEKİN, Zafer S. (2008, Nisan). **Orduda İş Tatmini; Subayların İş Tatminini Etkileyen Faktörler Üzerinde Karşılaştırmalı Bir Çalışma** . Doktora Tezi . Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- PIÇAKÇI, Kemal (2013). **Örgüt İklimin Bireylerin Yaratıcılık Performansı Üzerindeki Etkileri: Moda Sektöründe Bir Uygulama** . Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı.
- POLATCI, Sema ( 2007 ). **Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sentromuna Etki Eden Faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi Akademik Personeli Üzerine Bir Araştırma )** . Yüksek Lisans Tezi . Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .
- POLATCI, Sema (2014, Ocak). **Psikolojik Sermayenin Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis Teşkilatında Bir Araştırma**. Ege Akademik Bakış, 14(1), 115-124.
- RAYKOV, T. (1998). **Coefficient alpha and composite reliability with interrelated. nonhomogeneous items**. Applied Psychological Measurement, 22(4), 375-385
- RİNGLER, C.M., WENDE, S. ve BECKER, J.M. (2016). **SmartPLS “3.2.3.” SmartPLS GmbH, Boenningstedt, Germany, 2014.**
- RİNGLER, C. M., WENDE S., & BECKER J. M. (2016). **SmartPLS 3.2. 6. SmartPLS GmbH, Boenningstedt, Germany**
- SAĞLAM ARI, Güler, ve ÇINA BAL , Emine (2008). **Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi**. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 15(1), 131-148.
- SAWANG, Sukanlaya (2010). **Moderation or Mediation? An Examination of the Role Perceived Managerial Support has on Job satisfaction and Psychological Strain**. Curr Psychol, 29, 247–256.

- SCHNEIDER, Benjamin, EHRHART, Mark, ve MACEY, Wiliam H. (2013). **Organizational Climate and Culture**. Annu. Rev. Psychol, 361-388.
- SCHULTE, Mathis, OSTROFF, Cheri, ve KINICKI, Angele j. (2006). **Organizational climate systems and psychological climate perceptions: A cross-level study of climate-satisfaction relationships**. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 645-671.
- SERTKAYA, Hale (2009). **Örgüt İkliminin Muhtemelen Örgüt Krizleri Önleme Hazırlıkları İle İlişisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma**. Yüksek Lisans Tezi. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- SOMUNCUOĞLU, Ayşe B. (2013). **Psikolojik Güçlendirme Ve İş Tatmini Arasındaki İlişki Ve Bir Uygulama**. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi ve Organizasyon Bilim Dalı.
- SPECTOR, Paul E., ve JEX, Steve (1998). **Development of Four Self-Report Measures of Job Stressors and Strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory**. Journal of Occupational Health Psychology, 3(4), 365-367.
- SÜRAL ÖZER, Pınar, TOPALOĞLU, Tayfun, & TİMURCANDAY ÖZMEN, Ö. N. (2013, Ekim). **Destekleyici Örgüt İkliminin, Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu İlişkisinde Düzenleyici Etkisi**. Ege Akademik Bakış, 13(4), 437-447
- ŞAN, Mustafa K., ve ŞİMŞEK, Rıdvan (2011). **Sosyal Sermaye Kavramının Tarihsel - Sosyolojik Arka planı**. Akademik İncelemeler Dergisi, 6(1), 88-110.
- ŞEN, Yasemin, ve YAŞLIOĞLU, Murat (2010, HAZİRAN). **Dönüşümcü Liderliğin Yeniliği Destekleyici Örgüt İklimi Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma**. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi-Yönetim, 21(66), 97-117.

ŞENEL, Yiğit (2017, Haziran). **Örgüt İkliminin İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Ara değişken Rolü**. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul, İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ŞEŞEN, Harun, ve BASIM, Nejat (2013). **Örgütsel Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Sürecine Etkileri: Kamu Sektöründe Bir Araştırma**. Anadolu TABACHNICK,B.G. VE FİDELL,L.S. (2013), **Using Multivariate Statistics (6th**

**end)**.Boston, Person Education Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 13(3), 95-108.

TETİK, Semra (2010). **Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi**. KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi,, 12(18), 81-89.

TOKMAK, Mutlu (2018). **Pozitif Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerine Etkileri: Kamu Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma**. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 25(3), 863-878.

TOPALOĞLU, Tayfun (2013). **Psikolojik Sermaye; Psikolojik Sermaye ile İş Performansı Arasındaki İlişkiye Otantik Liderliğin Düzenleyici Etkisi**. Doktora Tezi. İzmir, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı

TOPALOĞLU, Tayfun, ve SÜRAL ÖZER, Pınar (2014). **Psikolojik Sermaye İle İş Performansı Arasındaki İlişkiye Otantik Liderliğin Düzenleyici Etkisi**. Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 6(1), 156-171.

TOPÇU, Demet (2006). **İnsan Kaynakları Uygulamaları. Örgüt İklimi ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama**. Yüksek Lisans Tezi. Gebze: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü .

TORUNTAY, Hatice (2015, Ocak). **Pozitif Psikolojik Sermaye İle Kuşaklar Arasında İşe İlişkin Güven Algısı Arasındaki İlişkiler**. Doktora Tez Önerisi. İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı .

- TÖSTEN, Rasim., AVCI, Yunus E., ve YILDIRIM, İsmail (2018). **Pozitif Psikolojik Sermaye İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Eğitim Kurumlarında Bir Çalışma.** Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2(3), 21-29.
- Tutar, Hasan, & Altınöz, Mehmet (2010). **Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerindeki Etkisi:OSTİM İmalat İşletmeleri Çalışmaları Üzerine Bir Araştırma.** Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 65(2), 195-218.
- UÇKUN, Gazi, UÇKUN, Seher, DEMİR, Barış, ve GÜLTEKİN , Ayhan (2013, /Aralık). **Örgüt Kültürünün Yapısı ve İnsani İlişkiler İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Kocaeli Üniversitesi İdari Personel Örneği.** Electronic Journal of Vocational Colleges, 3(3), 69-91.
- UĞUR, Deniz (2017). **Psikolojik Sermaye Örgütsel Adaletin İş Performansı Üzerindeki Etkisi.** Yüksek Lisans Tezi. İstanbul, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Yüksek Lisans Programı.
- UYGUNGİL, Selen (2017). **Pozitif Psikolojik Sermaye İle Çalışan Tutumları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi; Adana İlinde Bir uygulama.** Doktora Tezi. Erzurum, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- VAROL, Muharrem (1989). **Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi.** Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 44(1), 195-222.
- VERBEKE, Willem, VOLGERİNG, Molgering, ve HESSELS, Marco (1998). **Exploring the conceptual expansion within the field of organizational behavior: Organizational climate and organizational culture.** Journal of Management Studies, 35(3), 303-329.
- YALÇIN, Fatih (2018, Mayıs). **Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Sermayelerinin Girişimcilik Eğilimleri Üzerine Etkisi.** Yüksek Lisans Tezi. Kayseri: T.C Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı.

YILMAZ Özer, BOZ, Hakan ve ARSLAN, Aytuğ (2017). **Depresyon Anksiyete**

**Stres Ölçeğinin (Dass) Türkçe Kısa Formunun Geçerlilik – Güvenirlilik**

**Çalışması**, Finansal Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi (FESA), 2(2),78-91

YAŞAR, Özlem (2005, AĞUSTOS). **Örgütsel Güvenin Örgüt İklimine**

**Etkisi;Gaziantep sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama**. Yüksek Lisans

Tezi.Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

YAŞIN, Tuğba (2016). **Kişilik Özellikleri ve Psikolojik Sermayenin Psikolojik İyi**

**Oluş, Akış Deneyimi, İş Tatmini ve Çalışan Performanslarına Etkileri**.

Doktora Tezi. Ankara: Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Doktora Programı.

YAZICIOĞLU, Yahşi ve ERDOĞAN, Samiye (2004) **SPSS Uygulmalı Bilimsel**

**Araştırma Yöntemleri** , Ankara , Detay Yayıncılık

YELBOĞA, Atilla (2006, Haziran). **Kişilik Özellikleri Ve İş Performansı**

**Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**. “İş,Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 196-211.

YETİŞ, Emirhan (2016, Ocak). **Psikolojik Sermaye ve Etkileri Bankacılık**

**Sektöründe Bir Alan Çalışması**. Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş: T.C.

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

YİĞİT, Burcu (2018). **Mobbing Kavramı: Kavramsal Bir Çerçeve**. Avrasya Sosyal

ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 5(1), 32-42

YILDIRIM BECERİKLİ , Sema (2000). **Örgüt Kültürü Oluşumunda Örgüt İçi**

**İletişim Ve Kurum İçi Halkla İlişkilerin Rolü: Beğendik A.Ş. Örneği**.

Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi, 1(2), 73 - 89.



YILMAZ, Abdullah, ERGUN ÖZLER, Derya, ve MERCAN, Nuray. (2008, Güz).  
**Örgüt İklimi İle İlişisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma.** Elektronik  
Sosyal Bilimler Dergisi, 7(26), 334-357

**İnternet Kaynağı:**

<http://www.tdk.gov.tr>



## EKLER

## Ek 1 :Anket Formu

Bu anket ‘**Bireyin Psikolojik Sermayesinin Örgüt İklimi Üzerine Etkisi**’ konulu tez çalışmasına veri sağlamak amacıyla oluşturulmuştur. Verdiğiniz cevaplar **kesinlikle** başka bir amaç için kullanılmayacaktır ve kişisel bilgiler **gizli** kalacaktır. Zamanınızı ayırdığınız için teşekkür ederiz.

**GİRESUN ÜNİVERSİTESİ-SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

Doktor Öğretim Üyesi Mehmet Ozan CİNEL ([ozan.cinel@giresun.edu.tr](mailto:ozan.cinel@giresun.edu.tr))

Cansu CÖRÜT ([cansucorut@gmail.com](mailto:cansucorut@gmail.com))

*Demografik Özellikler*

<b>Cinsiyetiniz:</b> 1) Kadın <input type="checkbox"/> 2) Erkek <input type="checkbox"/>
<b>Yaşınız:</b> 1) 18-23 <input type="checkbox"/> 2) 24-35 <input type="checkbox"/> 3) 36-48 <input type="checkbox"/> 4) 49-60 <input type="checkbox"/>
<b>Medeni Durumunuz:</b> 1) Evli <input type="checkbox"/> 2) Bekar <input type="checkbox"/>
<b>Eğitim Durumunuz:</b> 1) Lise <input type="checkbox"/> 2) Üniversite <input type="checkbox"/> 3) Yüksek lisans <input type="checkbox"/> 4) Doktora <input type="checkbox"/>
<b>Bu kurumda çalışma süreniz:</b> 1)1 yıldan az <input type="checkbox"/> 2)1-5yıl <input type="checkbox"/> 3)6-15 yıl <input type="checkbox"/> 4)16 yıl ve üzeri <input type="checkbox"/>
<b>Çalışma Pozisyonu:</b> 1) Yönetici <input type="checkbox"/> 2 Memur <input type="checkbox"/> 3) Diğer Çalışanlar <input type="checkbox"/>
<b>Gelir Durumunuz:</b> 1) 1000-2000TL <input type="checkbox"/> 2) 2001-3000TL <input type="checkbox"/> 3) 3001-4000TL <input type="checkbox"/> 4) 4001-5000TL <input type="checkbox"/> 5) 5000TL ve üzeri <input type="checkbox"/>

**PSİKOLOJİK SERMAYE SORULARI**

Aşağıdaki sorulara katılma derecenizi belirtirken her bir soruya tek bir seçenekle cevap veriniz ve boş soru bırakmayınız.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1-) İşim konusundaki durumlara her zaman olumlu yanından bakarım					
2-) İşimle alakalı olarak gelecekte başıma neler gelebileceği konusunda iyimserimdir					
3-) Şayet zorunlu kalırsam kendi kendime de çalışabilirim					
4-) Bu işte aynı anda birçok şeyin üstesinden gelebileceğimi hissediyorum					
5-) Şu anda enerjik bir şekilde işimle ilgili amaçlarımın peşinden gitmekteyim					
6-) Her probleme ilişkin çok sayıda çözüm yolu bulunmaktadır					

7-) Şu anda işimle ilgili planlanmış olduğum amaçları yerine getirmekteyim					
8-) İşimle ilgili mevcut amaçlarımı gerçekleştirmek için pek çok yol aklıma gelmektedir					
9-) İşimde karşılaştığım sorunlarla bir şekilde baş edebilirim					
10-) Çalıştığım kurumun stratejisi hakkında yapılan tartışmalara katkı sağlama konusunda kendimden eminimdir					
11-) Sorunları tartışmak üzere kurumum dışındaki kişilerle iletişim kurma konusunda kendime güvenirim.					
12-) Çalışma alanımda hedef belirlemede kendime güvenirim					
13-) İşimde kendimi darboğaz içerisinde hissettiğimde bu durumdan kurtulmanın yollarını bulabilirim.					
14-) Çalışma arkadaşlarıma bir bilgi sunarken kendimden eminimdir					
15-) Uzun dönemli bir problemi çözüm bulmak için analiz ederken kendimden eminimdir					
16-) Daha önce tecrübem olduğu için, işimde zor zamanların üstesinden gelebilirim					
17-) Yönetim kademesi ile olan toplantılarda, kendi alanımla ilgili sunum yaparken kendime güvenirim					
.					

#### ÖRGÜT İKLİMİNE İLİŞKİN SORULAR

18-) Kurumumuzda işlerin yapılmasında çok fazla prosedür var					
19-) Kurumumuzun politikaları, yol ve yöntemleri çok kesin olarak belirlenmiştir					
20-) Kurumumuzun hedefleri, üst yönetim tarafından belirlenir					
21-) Kurumda işler, emir komuta zincirine göre yapılır					
22-) Kurumda, İşlerin yapılmasında ast üst ilişkisi her zaman kendini hissettirir					
23-) Kurumda konulan kuralları değiştirmek çok zordur					
24-) Kurumda, hiyerarşiye uygun davranmak her şeyden önemlidir					
25-) Yöneticilerim çok katı ve kuralcıdır					
26-) Kurumumuzda eleştiriler dedikodu şeklinde yapılır					
27-) İşimi yaparken yazılı kuralların dışında hareket etmeme izin verilmez					
28-) Kurumda yöneticilerin her zaman haklı olduğuna inanılır					
29-) İşimde başarılı olmam için yöneticilerim destek verir					
30-) İşimi yapmak için, en iyi yolu bulma konusunda yeterince özgürlüğüm vardır					
31-) Görevlerimi yapmam konusunda cesaretlendirilirim					
32-) Kurumumuz, çalışanlar arasındaki iyi ilişkileri teşvik eder					
33-) Kurumumuz, iş dışında da çalışanların dışarıda eğlenceli vakit geçirebilme olanaklarını yaratır					

34-) Kurumda, bireysel ihtiyaçlarımın önem taşıdığını hissedirim					
35-) Çalışanların statüsü ne olursa olsun fikirleri her zaman saygı ile karşılanmaktadır					
36-) Çalışanlar arasındaki ilişkiler rahat ve sıcaktır					
37-) Kurumda adalet ve eşitlik gözetilir					
38-)Kurumda kendimi diğer çalışanlara yakın hissediyorum					
39-)Birlikte çalıştığım kişilere güvenirim					
40-) Kurumda, işlerle ilgili duygu ve düşüncelerimi açıklıkla ifade edebilirim					
41-) İşlerin yapılmasında yeni yollar denemek için bazı riskleri göze alabilirim					
42-) Kurumda işimizi nasıl yaptığımız değil, sonuç önemlidir					
43-) Yöneticilerim, işimde yapabileceğimi düşündüğüm kararları alıp uygulayabilmem için bana izin verirler					
44-)Kurumda işlerin yapılmasında yeni fikirler ve özgün yollar bulmak önem taşır					
45-) Kurumda çalışanların girişimci olması istenir					
46-) Çalışanlar arasında işle ilgili rekabet vardır					
47-) İşimi daha iyi yapmam için yaratıcılığımın kullanılması istenir					
48-) İşlerle ilgili eski yöntemlerin yerine yenilerini kolaylıkla koyarak uygulayabilirim					
49-) İşimi iyi yapmam konusunda motive edilirim					
50-)Kurum yeniliklere açıktır					

**EK 2: Özgeçmiş**

1989 Yılında Ordu'nun Gülyalı İlçesinde doğdum. İlköğretimi Gülyalı Merkez İlkokulu'nda okudum. 2003-2006 yıllarında lise öğrenimim Giresun'un Piraziz İlçesinde Piraziz Çok Programlı Lisesinde EA programında tamamladım. Üniversite eğitimimi Trabzon da 2007-2011 yıllarında Karadeniz Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme(İÖ) Programında tamamladım. 2017 yılında yüksek lisansa Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda başladım. Ocak 2018 itibari ile DSİ 7. Bölge Müdürlüğü DSİ 72. Şube Müdürlüğü Tokat'ta atandım. Şuanda DSİ 7. Bölge Müdürlüğü 75. Şube Müdürlüğü Ordu'da geçici görevdeyim. İdari işlerde sözleşmeli memur olarak çalışmaktayım.

