


BİREYİN PSİKOLOJİK SERMAYESİNİN ÖRGÜT İKLİMİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ*


The Effect of Individual's Psychological Capital on Organizational Climate

Cansu Cörüt¹ & Mehmet Ozan Cinel²

¹(Y. L. Öğr.), Giresun Üniversitesi, Giresun, Türkiye
e-mail: cansucorut@gmail.com

 ORCID 0000-0002-7931-8091

²(Dr. Öğr. Üyesi), Giresun Üniversitesi, Giresun, Türkiye
e-mail: ozan.cinel@giresun.edu.tr

 ORCID 0000-0003-4606-8097

1.Giriş

Günümüzde globalleşme ile birlikte rekabet koşulları artmış ve yeni sermaye türleri ortaya çıkmıştır. Bu yeni sermaye türleri (sosyal sermaye, insan sermayesi, entelektüel sermaye, psikolojik sermaye vb.) çalışan faktörü üzerinde durmaktadır. Çalışanı çeşitli yönleri ile değerlendirmekte ve örgüte kazandırmaktadır. Bunlar içerisinde psikolojik sermayenin üstün yanı çalışanı psikolojik durumuna göre değerlendirmekte ve psikolojik durumu ile işletmeye kazandırmaktadır. Bu da günümüz rekabet koşullarında örgütü bir adım öne taşımaktadır.

Psikolojik sermaye çalışanın pozitif psikolojik durumu üzerinde durmaktadır. Bu yaklaşım çalışan psikolojisinin olumlu yanları üzerinde durur ve çalışan psikolojisinde pozitif yönlü bir artışın nasıl sağlanacağını inceler ve çalışanı örgüte kazandırır. Çalışanın pozitif psikolojik sermayeye sahip olması çalışanın başarısını arttıracak ve çalışanın örgütte daha verimli olmasını sağlayacaktır. Pozitif psikolojik sermayeye sahip çalışanın iş devir hızı düşecek ve örgüte bağlılığı artacaktır. Yine pozitif psikolojiye sahip çalışanın iş performansı olumlu yönde etkilenecek, iş tatmini artacak ve tükenmişlik azalacaktır.

Psikolojik sermayenin dört boyutu bulunmaktadır. Bunlardan; öz yeterlilik; çalışanın iş hayatında başarılı olacağına dair güven duygusunu, iyimserlik; çalışanın çalışma hayatında karşılaştığı zorlukların kalıcı değil

* Bu çalışma Cansu CÖRÜT'ün "Bireyin Psikolojik Sermayesinin Örgüt İklimi Üzerindeki Etkisi" başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

geçici olduğunu, iyi halin kalıcı olduğuna dair olumlu duyguları, umut; çalışanın geleceğe ilişkin olumlu beklentilerini ifade etmektedir. Özetle psikolojik dayanıklılık; çalışanın iş hayatında karşılaştığı zorluklar ve değişime uyum sağlaması ve bunlar karşısındaki esnekliğidir.

Örgüt iklimi ise bir örgütün kişiliğini ifade etmektedir ve aynı zamanda çalışanın örgüt içi ilişkileri, kuralları algılayışıdır. Örgüt iklimi algıya dayalıdır. Çalışan algısı, çalışanın psikolojik durumundan etkilendiğinden psikolojik sermayenin örgüt iklimi üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu söylenebilir. Çalışanın psikolojik durumunun negatif ya da pozitif olmasına göre örgüt iklimini algılayışı değişecektir.

Örgüt ikliminin ise üç boyutu vardır. Bunlar; bürokratik örgüt iklimi, destekleyici örgüt iklimi ve yenilikçi örgüt iklimidir. Bürokratik örgüt iklimi formal ilişkilerin olduğu, ast üst ilişkilerinin belli olduğu örgüt iklimidir. Destekleyici örgüt iklimi, çalışanın desteklendiği ve fikirlerine önem verildiği sıcak ilişkilerin hakim olduğu örgüt iklimidir. Yenilikçi örgüt iklimi ise durağan olmayan sürekli kendini yenileyen, yeni fikirlere açık dinamik bir örgüt iklimidir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1 Psikoloji Sermaye Kavramı

Pozitif psikolojik sermaye yeni bir misyon geliştirmiştir. Bu misyon insanların pozitif yönü üzerine kuruludur. Bu kavram çalışan hayatının değerini vurgulamakta ve çalışan verimliliğini olumlu yönde etkilemektedir. Pozitif psikolojik sermaye çalışanın yetenek, özellik ve erdemini pozitif yönde geliştirir ve üretkenliğini etkiler (Luthans ve Youssef, 2004).

Psikolojik sermaye dört boyuta sahiptir bunlar; umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılıktır. Pozitif psikolojinin dört boyutu genel olarak değerlendirildiğinde, çalışanlarda oluşan pozitif etkiler gözlemlendikten sonra pozitif psikolojik değişim kesin olarak anlamlandırılabilir ve ölçülebilir. Psikolojik sermaye ölçülebilir, geliştirilebilir ve etkili bir şekilde yönetilebilir (Avey, Wernsing ve Luthans , 2008, s. 52-53).

Pozitif psikolojik sermaye, bireyin pozitif duyguları olarak tanımlanabilir (Swetman ve Luthans, 2010, s.54-58). Bu duygular; güven sahibi olma (öz yeterlilik), şimdi ve gelecekte başarıya ulaşacağına ait pozitif duygulara sahip olmak (iyimserlik), hedeflere doğru devam etmek ve gerektiğinde başarılı olmak (umut), hedeflere giden yolları yeniden inşa etme ve zorluklara rağmen devam etmek (psikolojik dayanıklılık) olarak ifade edilmektedir.

Pozitif psikolojik sermaye çalışanın güçlü yönlerini ortaya çıkarmaktadır. Psikolojik olarak güçsüz insanlarda neyin eksik olduğu

araştırıldığında, bunun iş ortamında pozitif ilişkilere yönelim eksikliği olduğu belirlenmiştir (Luthans, Avolio , Walumbwa, ve Li, 2005).

Psikolojik sermayenin; umut, öz yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık üzerinden mutluluk ve psikolojik iyi oluş durumuna sahip olduğu ortaya çıkmış ve bu nedenle pozitif duygulara odaklanılmıştır. Pozitif psikolojik sermaye çalışma ortamının sağlıklı yönlerine vurgu yapmaktadır (Avey, Luthans ve Smith, 2010,1 s. 9-21). Aynı zamanda çalışma ortamının pozitif ve olumlu olmasına dayanmaktadır (Larson ve Luthans , 2006).

Umut; olumlu motivasyonel etkileşim olarak tanımlanmaktadır (Luthans, Luthans ve Luthans,2004, s. 45-46). Çalışanın geleceğe dair beklentisini hayata geçireceği pozitif duygulardır (Özer ve Tezer, 2008,82). Umut, çalışanın kariyerindeki gelişimi ve işyerindeki başarısını yükselten ve bireyi çalışmaya motive eden olumlu duygudur (Barut, 2017, s. 21). Araştırmalar çalışanın umutlu olmasının işteki istek ve başarısını artıracaklarını göstermektedir (Çetin ve Basım, 2012, s.124). Umut kavramı; hedeflere yönelik enerjiyi (rehberlik) ve hedeflere ulaşmayı planlamayı (yollar) içermektedir. Özellikle hedeflere ulaşmayı planlamanın (yolların) diğer psikolojik sermaye boyutlarına olumlu etkisi olduğu bilinmektedir (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004, s.45).

İyimserlik kavramı; psikolojik sermayenin iyimserlik tabiatına göre öğrenilmiş iyimserliktir. Aynı zamanda iyimserlik beklenen ve arzulan bir durumdur. İyimser insanın pozitif (olumlu) beklentiler içinde olduğu, kötümser insanın ise negatif (olumsuz) beklentiler içinde olduğu saptanmıştır (Luthans, Avey ve Patera, 2008, s.211). İyimser çalışanların iş hayatlarında stresle daha kolay başa çıktıkları ortaya koyulmuştur (Luthans, Vogelgesang, ve Lester, 2006). İyimserlik, gelecek ile ilgili bir kavramdır (Kumlu, 2017, s.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. İyimserler hedef saptarken realist kararlar alırlar (Dikbıyık, 2017, s.23).

Öz yeterlilik çalışanın işinde başarılı olacağına dair inanç ve güven duygusudur. Kendi motive etmesi, kişinin kendi hakkında pozitif duygulara sahip olmasıdır (Akçay, 2010, s.125; Çetin ve Basım, 2012, s.125). Öz yeterlilik ve güven duygusu ile pozitif yönlü ilişkisi bulunmaktadır. Yani güven duygusu gelişen insanın öz yeterliliği de yükselecektir (Bakan, Doğan ve Yılmaz, 2017, s.56-57). İş motivasyonun temeli güven faktörüdür ve bu da belirli işlerde belli başarıyı sürdürmek için gereklidir (Luthans vd., 2004, s.46). Öz yeterlilik, örgüte bağlılığı ve iş tatminini de yükseltecektir. Öz yeterlilik bireyin kaygı düzeyini düşürmesi, olumsuz durumlarla baş etmesidir (Kaya, 2012). Öz yeterliliği yüksek olan birey başarılması zor olan sorumlulukları almaktadır ve

başarıyla üstesinden gelmektedir. Bu tür çalışanlar kolay kolay pes etmez ve başarmak için sürekli çaba gösterirler (Akdemir ve Açıan, 2017, s.61). Öz yeterliliği yüksek çalışanlar öncelikle amaçlarına odaklanır, karşılıklarına çıkan ilk zorlukta pes etmez ve vazgeçmeyerek başarılı olurlar.

Psikolojik dayanıklılık; çalışanın zorluklar karşısında yılmamaları, savaşmaları ve başarılı olmalarıdır (Bitmiş, Sökmen, ve Turgut, 2013, s.29-30). Çalışma ortamında karşılaşılan zorlukları kabullenmek ve değişime uyum sağlamak psikolojik dayanıklılık düzeyiyle ilgilidir. Çalışanın psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek ise olumsuz bir durum ile karşılaştığında daha kolay kabullenip uyum sağlayacaktır (Çetin ve Basım, 2012, s.125). Psikolojik dayanıklılık, çalışanların çalışma ortamında iç ve dış faktörlerden gelen olumlu ve olumsuz olaylara karşı gösterdikleri dirençtir. Pozitif psikolojik sermaye içerisinde yeni bir kavramdır (Uğur, 2017, s.13).

Örgütler çalışanlarından yeterli verimi alabilmek için psikolojik dayanıklılık düzeylerinin yüksek ve sağlıklı olmalarını arzulamaktadır (Kaya, 2012). Bu da psikolojik dayanıklılığı yüksek olan çalışana değerli kılmaktadır. Doğru işe doğru çalışanın verilmesinde de psikolojik dayanıklılık düzeyi önemli bir durumdur (Bitmiş, Sökmen, ve Turgut, 2013). Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan çalışan işine uyum sağlayacak ve hedeflerinin peşinden giderek yüksek başarı gösterecektir (Keleş, 2011, s.348).

2.2.Örgüt İklimi Kavramı

Örgüt iklimi kavramı 1960'lı yıllardan itibaren araştırmacılar tarafından ilgi gören ve araştırılan bir konudur (Dağlı, 1996, s.12). 1970'lerde organizasyonda iklim ile ilgili nicel araştırmalar artmıştır (Schneider, Ehrhart ve Macey, 2013, s.363). Örgüt iklimi, örgütün kişiliği oluşturur. Örgütü oluşturan çalışanın eylemlerinin çok yönlü uzanımının iş ortamına yansımadır (Dağlı, 1996, s.12). Örgüt iklimi çok yönlüdür. İletişim, roller ve müşteri ilişkileri gibi birçok etki alanı vardır (Neal, Griffin ve Hart, 2000, s.100).

Bu kavram çalışanın iş ortamında çalışma arkadaşları ile formal ve informal ilişkilerine ve bu ilişkilerin algılarına dayanır. Her örgütün kendine has bir örgüt iklimi bulunmaktadır. Bu iklimi; iş yeri kuralları, çalışan davranışları ve çalışanların algıları oluşturmaktadır (Topcu, 2006, s.16). Örgütsel iklim, bir örgütün ortak uygulamalarını, paylaşılan inançlarını ve değer sistemlerini ifade eder (Chen ve Huang, 2007, s.105).

Örgüt iklimi, çalışma ortamındaki çalışan davranışlarının ve çalışma ortamındaki kuralların algılanışı ile de ilgilidir. Çalışma ortamında tutumlar samimi, babacan, arkadaş canlısı, sıcak algılanabileceği gibi laubali, sert, kapalı ve otoriter olarak da algılanabilir (Özdede, 2010, s.39). Örgüt iklimi çalışanın örgütünü nasıl bir yapıda algıladığı ile de ilgilidir. Kuralların ve yönetmeliklerin uygulanmasının örgüt ortamına nasıl

yansıdığı, örgütte iş arkadaşlarıyla ilişkilerin nasıl algılandığını gösteren, bir nevi örgütün algılanan kimliğidir. Bu bakımdan örgüt iklimi algısaldır. Nesnel ya da somut değildir. Çalışanın algısına ve psikolojisine dayanır. Bu nedenle örgüt ikliminin değerlendirilmesi çalışanın psikolojik algısına dayanmaktadır. Çalışandan bağımsız değerlendirilemez (Öge, 1996, s.10-12). Çalışma ortamı çalışanın biliş ve algı düzeyine dayanmaktadır (Schulte, Ostroff ve Kinicki, 2006, s.647).

Bu kavram, örgütün çalışan üzerindeki etkisini incelemeye yardımcı olmaktadır. Örgüt iklimi, üst düzey yönetici ve çalışanların birlikte oluşturduğu iş atmosferini ifade eder. Bu iş atmosferi iş yeri kuralları ve çalışanların iş arkadaşlarıyla ilişkileri sonucunda oluşmuştur. Bu atmosferde örgüt iklimi kuralları, prosedürleri ve iş yapma şekli çalışanın algısına dayanmaktadır. Bu iş atmosferi; işin yapılış biçimi, iş yeri kuralları ve çalışanların iletişimi ile birleşerek işin kişiliğini yani örgüt iklimini oluşturmaktadır. Örgüt iklimi örgütte zaman içerisinde oluşur ve sürekli değişmez (Akar, 2006, s.19-21).

Organizasyonlarda birden fazla örgüt iklimi görülebilmektedir. Örgüt iklimi göreceli bir durumdur (Schulte, Ostroff ve Kinicki, 2006, s.648). Örgüt iklimi çalışanların üzerinde etkili olan ve temelini bireysel algıların oluşturduğu bakış açıdır (Verbeke, Volgering, ve Hessels, 1998). Yani örgüt iklimi çalışanın algısal yorumu ile ortaya çıkar (Schulte, Ostroff ve Kinicki, 2006, s.646-647). Örgüt iklimi çalışanın algısına dayandığı gibi çalışmaların 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, s.92).

Örgüt ikliminin boyutları ise; bürokratik örgüt iklimi, destekleyici örgüt iklimi ve yenilikçi örgüt iklimidir.

Bürokratik örgüt iklimi; çalışanların üzerinde üst yönetim baskı kaynağı ve otoritesi hissediliyorsa değiştirilmeyen 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, s.36). Formal ilişkilerin olduğu, iletişimin ast üst ilişkisine dayandığı kuralların ağırlıklı olduğu örgüt iklimlerinde bürokratik örgüt iklimi egemendir. Kısaca bürokrasinin egemen olduğu örgüt iklimidir. Bürokratik örgüt yapısının sert kurallara dayalı olması gerekmez, “esneklik” de söz konusu olmaktadır. Bu esneklik informal etkileşimlerde de söz konusudur (Bilir, 2005, s.30).

Destekleyici örgüt ikliminde çalışan teşvik edilir ve çalışanın fikirleri önemsenir bununla birlikte çalışanın projeleri, fikirleri kabul görür (Kocak ve Temiz, 2016, s.3333). Çalışma ortamının daha samimi olduğu iklim

tipleridir. Destekleyici örgüt ikliminde çalışanlar samimi ve sıcak ilişkilere sahiptir (Bilir, 2005, s.31). Bu tür örgüt iklimlerinde çalışanların hedefleri yöneticiler tarafından dikkate alınır. Çalışanların başarımları aldıkları destek ile doğru orantılıdır. Destekleyici örgüt ikliminde çalışanlar, örgütsel bağlılık ve iş tatminini artırır ve iş devir hızını düşürür (Avolio vd., 2008, s.224-225).

Yenilikçi örgüt iklimi ise sürekli kendini yenileyen risk alan değişime açık örgüt iklimidir (Bilir, 2005, s.33). Bu değişimde çalışanların fikirleri açıktır. Çalışanlar da değişime uyum göstermektedir. Kendini yenileyen, stabil kalmayan örgüt iklimleri yenilikçi örgüt iklimleridir. Çalışanların fikirlerini özgürce savunabildiği harekete geçebildiği örgüt iklimleridir (Chen ve Huang, 2007, s.105-106). Yenilikler, yaratıcı fikirlerle filizlenir. Yenilikçi örgüt iklimleri sürekli bir yenilik ve değişim içindedir (Çekmecelioglu, 2002, s.4). Yeniliğin doğurduğu değişim ile çalışanlar birbirleri ile sıcak ve samimi ilişkiler kurarlar, birbirlerinin fikirlerine saygılıdır.

3.Yöntem

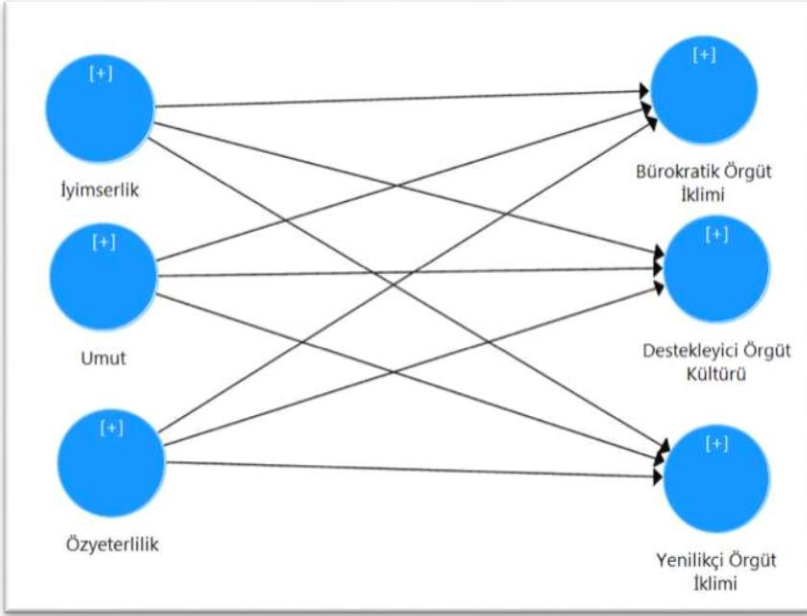
Bu çalışmanın amacı bireyin psikolojik sermayesinin örgüt iklimi üzerindeki etkisini incelemek ve gelişen psikolojik sermaye ve örgüt iklimi kavramları ile ilgili hem teorik hem de görgül yönden literatüre katkı sağlamaktır. Bu amaçla DSİ 7. Bölge 72. Şube Müdürlüğü'nde çalışanlar üzerine bir araştırma yapılmıştır.

Bu araştırma kapsamında Tokat ilinde, Devlet Su İşleri 72. Şube Müdürlüğü çalışanları ile yüzyüze bir anket çalışması yapılmıştır. Araştırmada psikolojik sermaye ölçeği olarak Erkmen ve Esen'in (2013) geliştirdiği ölçek kullanılmıştır. Örgüt iklimini ölçmek için ise Bilir'in (2005) geliştirdiği ölçek kullanılmıştır. Anket sorularını Beş'li Likert tipi ölçek kullanılarak oluşturulmuştur. Bu ölçek "Kesinlikle Katılmıyorum", "Katılmıyorum", "Kararsızım", "Katılmıyorum" ve "Kesinlikle Katılıyorum" seçeneklerinden oluşmaktadır. Ayrıca araştırma izni için, Giresun Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı'nın araştırma izin dilekçesi ile (DSİ 72.Şube 13368 sayılı 11.01.2019 sayılı dilekçe) ilgili kurumdan resmi izin talep edilmiş ve onay alınmıştır. Araştırma verileri 15.01.2019/25.01.2019 tarihleri arasında yüz yüze görüşme yöntemiyle uygulanan anketlerden oluşmaktadır.

3.1.Araştırmanın Modeli

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

Şekil 1: Araştırmanın Modeli



Araştırmada psikolojik sermaye bağımsız değişken, örgüt iklimi ise bağımlı değişkendir. Modelde psikolojik sermayenin alt boyutlarını; iyimserlik, umut ve öz yeterlilik oluştururken örgüt ikliminin alt boyutları ise destekleyici örgüt iklimi, bürokratik örgüt iklimi ve yenilikçi örgüt iklimi oluşturmaktadır.

Araştırmanın hipotezleri ise dokuz adettir. Bunlar;

- H_{1.1}: Psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun bürokratik örgüt iklimi üzerinde pozitif yönlü doğrusal etkisi vardır.
- H_{1.2}: Psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun destekleyici örgüt iklimi üzerinde pozitif yönlü doğrusal etkisi vardır.
- H_{1.3}: Psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun yenilikçi örgüt iklimi üzerinde pozitif yönlü doğrusal etkisi vardır.
- H_{1.4}: Psikolojik sermayenin umut boyutunun bürokratik örgüt iklimi üzerinde pozitif yönlü doğrusal etkisi vardır.
- H_{1.5}: Psikolojik sermayenin umut boyutunun destekleyici örgüt iklimi üzerinde pozitif yönlü doğrusal etkisi vardır.
- H_{1.6}: Psikolojik sermayenin umut boyutunun yenilikçi örgüt iklimi üzerinde pozitif yönlü doğrusal etkisi vardır.
- H_{1.7}: Psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutunun bürokratik örgüt iklimi üzerinde pozitif yönlü doğrusal etkisi vardır.
- H_{1.8}: Psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutunun destekleyici örgüt iklimi üzerinde pozitif yönlü doğrusal etkisi vardır.

- H_{1.9}: Psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutunun yenilikçi örgüt iklimi üzerinde pozitif yönlü doğrusal etkisi vardır, şeklindedir.

3.2.Evren Ve Örneklem

Araştırmanın evrenini DSİ 7. Bölge 72. Şube Müdürlüğü (Tokat) çalışanları (198 kişi) oluşturmaktadır. Bu evrenden kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen 122 kişi ise araştırmanın örneklem grubunu oluşturmaktadır. Örneklem grubunu oluşturan 122 kişinin tamamı anketi cevaplamış ancak 8 anket eksik veya yanlış cevaplandığından araştırmaya dahil edilmemiştir.

Tablo 1 'de görüldüğü gibi 100-500 evren büyüklüğünde 0.05 örnekleme hatasında örneklem büyüklüğünün 80 ile 217 arasında olması yeterlidir. Bu da bize çalışmanın örneklemini oluşturan 114 kişinin evreni temsil edecek nitelikte olduğunu göstermektedir.

Tablo 1 : $\alpha=0.10$ İçin Örneklem Büyüklükleri

Evren Büyüklüğü	± 0.03 örnekleme hatası (d)			± 0.05 örnekleme hatası (d)			± 0.10 örnekleme hatası (d)		
	p=0. 5	p=0. 8	p=0. 3	p=0. 5	p=0. 8	p=0. 3	p=0. 5	p=0. 8	p=0. 3
	q=0. 5	q=0. 2	q=0. 7	q=0. 5	q=0. 2	q=0. 7	q=0. 5	q=0. 2	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	96	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.Bulgular

Araştırmada elde edilen anket verileri “SPSS” ve “smartPLS.” paket programları ile bilgisayar ortamında analize tabi tutulmuştur.

4.1. Demografik Deęiřkenlere İlişkin Bulgular

Elde edilen demografik değişkenlere ilişkin sonuçlar Tablo 2’de ayrıntılı olarak gösterilmiştir.

Tablo 2: Demografik Deęiřkenler

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

DSİ 72. Şube (Tokat) çalışanlarından ankette katılan 114 kişiden 18'i kadın, 96'sı ise erkektir. Kadınların yüzdesi (%15,8) erkeklerin yüzdesinden (%84,2) düşüktür. DSİ 72. Şube de kadın çalışan sayısı hem evrende hem de örnekleme 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 ve 56 kişi ise 49-60 yaş grubundadır. Yüzde olarak değerlendirildiğinde 18-23 yaş arasında %1 ile en az çalışana sahipken, 25-35 yaş arası bu oran %19 'dur. Genç çalışan yüzdesi az olmakla beraber, 36-48 yaş arası çalışan %38 ve 49-60 yaş arası çalışan ise %56'lık bir oranla tüm çalışanların yarısından fazladır.

Araştırmaya katılanların 114 kişiden 56'sı lise, 55'i üniversite, 3'ü ise yüksek lisans mezunudur. Yüzdelerine bakılacak olursa %49,1'i lise, % 48'i üniversite ve sadece %2,6'sı yüksek lisans mezunudur. Görüleceği gibi lisans üstü mezuniyet oranı bu kurum için oldukça düşüktür.

Analize katılan 114 kişinin bu örgütte çalışma sürelerine bakıldığında ise 1 yıldan kısa süredir bu kurumda çalışan 11 kişi, 1-5 yıl arasında çalışan 29 kişi, 6-15 yıl arasında çalışan 16 kişi, 16 yıl ve üzeri çalışan sayısı ise 58 kişidir. 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). Oransal 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 25 kişi, 3001-4000 TL arası olan 45 kişi, 4001-5000 TL arası olan 25 kişi, 5001 ve üstü olan ise 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. Katılımcıların çoğunluğu memur statüsünde çalıştığından aylık gelirleri 3001-5000 TL arasında bulunmaktadır

4.2. Kısmi En Küçük Kareler (KEKK) Yaklaşımı İle Yapısal Eşitlik Modellemesine (YEM) İlişkin Analiz Bulguları

4.2.1. Güvenirlilik Ve Geçerlilik

Araştırmaya katılan DSİ 72. Şube çalışanlarının psikolojik sermayenin öz yeterlilik alt boyutuna ve örgüt ikliminin bürokratik örgüt iklimi, destekleyici örgüt iklimi ve yenilikçi örgüt iklimi alt boyutlarına ilişkin güvenirlilik ve geçerlilik değerleri Tablo 3'de verilmiştir.

Cronbach Alfa değeri likert tipi ölçeklerde sıklıkla kullanılmaktadır. Cronbach Alfa değerlerinin kabul sınırları aşağıdaki gibidir (Yıldız ve Uzunsakal, 2018, s.19).

$0 < \alpha < 0.40$ ise güvenilir değil,

$0.40 < \alpha < 0.60$ ise düşük güvenilirlikte,

$0.60 < \alpha < 0.80$ ise oldukça güvenilir,

$0.80 < \alpha < 1.00$ ise yüksek güvenilirlikte olarak değerlendirilmektedir.

Tablo 3: Cronbach's Alpha Değerleri

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

Tablo 3, güvenilirlik katsayıları faktör yüklenimleri 0.40 değerinin altında olan boyutların analizden çıkarılması sonucu elde edilmiştir. Cronbach Alfa değeri 0.40'ın altında kalan değerler analizden çıkarıldıktan sonra tamamının $0.80 < \alpha < 1.00$ ve $0.60 < \alpha < 0.80$ aralığında yer aldığı ve bu nedenle ölçeklerin yapıyı ölçmede güvenilir olduğu görülmektedir. Bu değerler bürokratik örgüt iklimi için $0.80 < 0.815 < 1.00$ yüksek güvenilir, destekleyici örgüt iklimi için $0.80 < 0.920 < 1.00$ yüksek güvenilir, yenilikçi örgüt iklimi için $0.60 < 0.752 < 0.80$ oldukça güvenilir ve öz yeterlilik için yine $0.80 < 0.960 < 1.00$ yüksek güvenilirlik göstermektedir.

4.2.2. Ölçek Boyutları Dış Yüklenim Katsayıları

Dış yüklenim katsayısı genel olarak 0.40 ile 0.70 aralığında olan göstergeler analize dahil edilir. 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, s.137-138). Tablo 4'de Bürokratik Örgüt İklimi (BÖİ), Destekleyici Örgüt İklimi (DÖİ), Yenilikçi Örgüt İklimi (YÖİ) ve Öz Yeterlilik (ÖY) boyutlarına ait dış yüklenim katsayıları yer almaktadır.

Tablo 4: Dış Yüklenim Katsayıları

Ölçek Soruları	Boyutlar/ Dış Yüklenim Katsayıları			
	BÖİ	DÖİ	YÖİ	ÖY
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			
S9 İşimde karşılaştığım sorunlarla bir şekilde baş edebilirim				0.681
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
S12 Çalışma alanımda hedef belirlemede kendime güvenirim				0.792
S13 İşimde kendimi darboğaz içerisinde hissettiğimde bu durumdan kurtulmanın yollarını bulabilirim				0.837
S14 Çalışma arkadaşlarıma bir bilgi sunarken kendimden				0.816
S15 Uzun dönemli bir problemi çözüm bulmak için analiz ederken kendimden eminimdir				0.805
S16 Daha 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		
S31 Görevlerimi yapmam konusunda cesaretlendirilirim		0.768		
S32 Kurumumuz, çalışanlar arasındaki iyi ilişkileri teşvik eder		0.695		
S33 Kurumumuz, iş dışında da çalışanların dışarıda eğlenceli vakit geçirebilme olanaklarını yaratır		0.534		
S34 Kurumda, bireysel ihtiyaçlarımın önem taşıdığımı hissederim		0.622		
S35 Çalışanların 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	

Tablo'da da görüldüğü gibi eşik değerin(0.40) altındaki sorular yapıdan çıkarılmıştır.

4.2.3. Çıkarılan Ortalama Varyans (Average Variance Extracted)

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

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

Tablo 5: Çıkarılan Ortalama Varyans (AVE) Değerleri

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

Tablo 5' de görüldüğü gibi yapıya göre modelin kabul edilebilir değerlere 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, modelin en önemli değeri olan AVE değeri bürokratik örgüt iklimi (0.521), destekleyici örgüt iklimi (0.524), yenilikçi örgüt iklimi (4.999) ve öz yeterlilik (0.602) alt boyutları için kabul edilebilir sınırlar içerisinde. Burada sadece yenilikçi örgüt iklimi alt boyutu (0.499) sınır değerinin altında olmasına rağmen yine de sınır değere çok yakın olması dolayısıyla modele dâhil edilmiştir.

4.2.4. Kompozit (Birleşik) Güvenirlik Değeri (CR)

Birleşik güvenirlik değeri (CR) 0.70 değerinin üzerinde olması gerekmektedir.

Tablo 6: Kompozit (Bileşik) Güvenirlilik (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 6'ya bakıldığında bürokratik örgüt iklimi CR (0.866) > 0.70, destekleyici örgüt iklimi CR (0.929) > 0.70, yenilikçi örgüt iklimi CR (0.833) > 0.70 ve öz yeterlilik CR (0.931) > 0.70 olmak üzere tüm CR değerleri kabul edilebilir düzeydedir.

4.2.5. R² (R Squared) Değeri

R² (R Squared) değeri, modeli değerlendirmek için kullanılan en yaygın ölçü belirleme katsayısıdır (Hair vd., 2016, s.209). R² değerinin 0 ile 1 aralığında bir değer alması beklenir. R² değeri 1'e yaklaştıkça güçlü bir etki, R² değeri 0'a yaklaştıkça ise düşük bir etki görülmektedir (Özdevecioğlu ve Karaca, 2015, s.104).

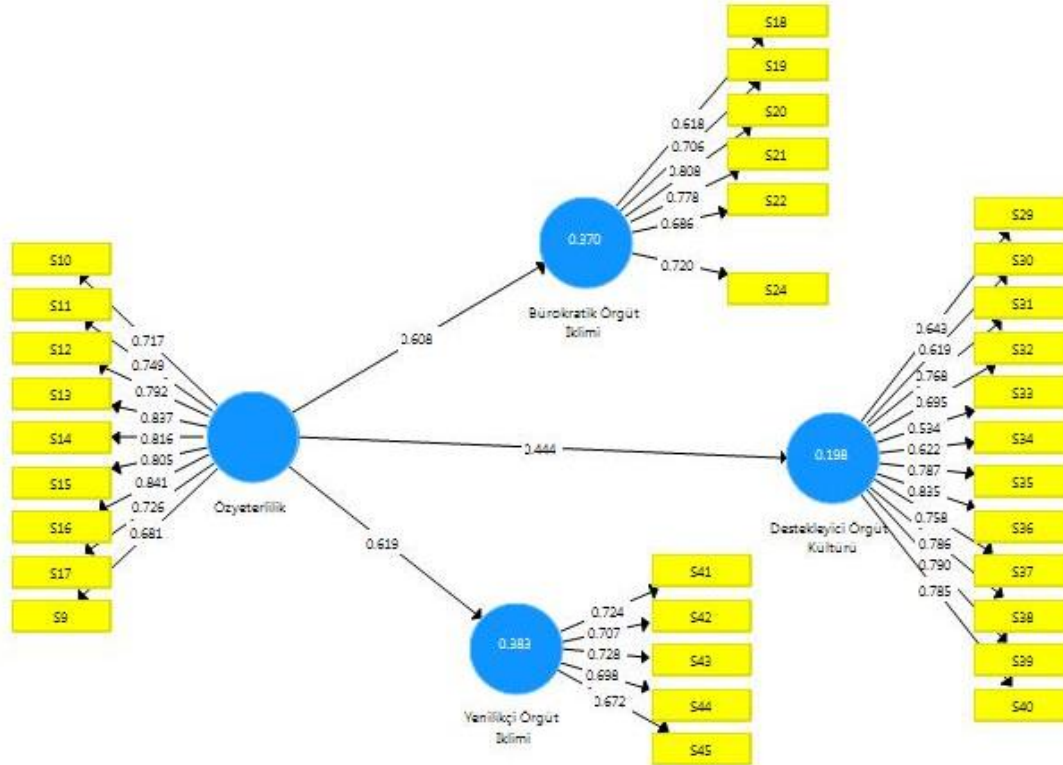
Tablo 7: R² (R Squared) Değerleri

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

Tablo 7'de görüldüğü gibi bürokratik örgüt iklimi için R²= 0.370, destekleyici örgüt iklimi için R²= 0.198 ve yenilikçi örgüt iklimi için R²=0.383 değerleri 0'a daha yakındır. Bu nedenle zayıf bir etki söz konusudur.

4.3. Yem Yol Katsayıları Ve Yol Katsayılarının Anlamlılık Sonuçlar

DSİ 72. Şube Müdürlüğü çalışanlarının psikolojik sermayelerinin örgüt iklimi üzerindeki etkisi incelenmiş ve aşağıdaki yol analizi sonuçlarına ulaşılmıştır.



Şekil 2: DSİ 72. Şube Müdürlüğü Çalışanlarının Psikolojik Sermayenin Örgüt İklimi Üzerindeki Etkisinin Yol Analizi

Şekil 2’ de DSİ 72. Şube Müdürlüğü çalışanlarının psikolojik sermayelerinin örgüt iklimi üzerindeki etkisinin yol analizine bakıldığında çalışanların öz yeterliliklerindeki bir birim artışın bürokratik örgüt ikliminde 0.61 artışa, destekleyici örgüt ikliminde 0.45 birimlik bir artışa ve yenilikçi örgüt ikliminde ise 0.62 birimlik bir artışa sebep olduğu görülmektedir.

Tablo 8’de YEM Yol Katsayıları ve bu katsayıların anlamlılık sonuçları yer almaktadır.

Tablo 8: 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 8’deki analiz sonuçlarına bakıldığında “H_{1.7}” hipotezi için yol katsayısı 0.608, T değeri 6.100 ($t \geq 1.96$) ve $p < 0.05$ ($p=0.000$) dir. “H_{1.8}” hipotezi için ise yol katsayısı 0.444, T değeri 4.555 ($t \geq 1.96$) ve $p < 0.05$ ($p=0.000$) dir. Yine “H_{1.9}” için yol katsayısı 0.619, T değeri 9.050 ($t \geq 1.96$) ve $p < 0.005$ ($p=0.000$) sonucu elde edilmiştir. Tablo 8’de yer alan etki yolları istatistiksel yaklaşım bakımından anlamlı ve geçerlidir. Bu sonuçlara göre toplam dokuz hipotezden üçü (H_{1.7}, H_{1.8}, H_{1.9}) kabul edilmiş, altı hipotez ise red edilmiştir.

5.Sonuç Ve Tartışma

Psikolojik sermaye, çalışanın psikolojisinin pozitif iyi oluş halidir ve günümüz rekabet koşullarında çalışanların önemini artırmıştır. Bu da psikolojik sermayenin günümüzdeki önemini artırmıştır. Literatür çalışmasında da belirtildiği gibi psikolojik sermayenin dört boyutu vardır. Bunlar öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılıktır. Çalışmada bu dört alt boyuttan üçü analize dahil edilmiştir. Örgüt iklimi ise çalışan algısına dayanmaktadır. Üç alt boyutu bulunmaktadır. Bunlar bürokratik örgüt iklimi, destekleyici örgüt iklimi ve yenilikçi örgüt iklimidir. Çalışmada bu üç alt boyutta analize dahil edilmiştir.

Bireyin psikolojik sermayesinin örgüt iklimi üzerindeki etkisi DSİ 7. Bölge Müdürlüğüne bağlı DSİ 72. Şube Müdürlüğü’nde (Tokat) çalışanlar üzerinde yapılan anket ile ölçülmeye çalışılmıştır. SmartPLS. paket programı kullanılarak KEKK yaklaşımı ile varyans tabanlı yol

analizi yapılmış ve elde edilen bulgulara göre çalışanların öz yeterliliklerindeki bir birim artışın bürokratik örgüt ikliminde %61’lik bir artışa neden olduğu görülmektedir. Bu da bize bireylerin öz yeterlilikleri arttıkça örgütlerde bürokratik yapının daha da arttığını göstermektedir. Yine çalışanların öz yeterliliklerindeki bir birimlik artışın destekleyici örgüt ikliminde %45’lik bir artışa neden olduğu görülmektedir. Bu ise bize bireylerin öz yeterlilikleri arttığında çalışanlar arasındaki destekleyici ortamın daha da geliştiği sonucunu göstermektedir. Diğer taraftan çalışanların öz yeterliliklerindeki bir birimlik artışın yenilikçi örgüt ikliminde ise %62’lik bir artışa sebep olduğu görülmektedir. Bu sonuç ise bireylerin öz yeterlilikleri arttığında daha yenilikçi davranışlar sergiledikleri ve dolayısıyla örgüt iklimini daha yenilikçi bir yapıda algıladıkları söylenebilir.

Araştırmada test edilen hipotezlerin kabul/red durumu Tablo 9’da görülmektedir.

Tablo 9: Hipotezlerin Kabul ve Red Durumu

Hipotezler	Kabul/Red Durumu	
H_{1.1} :Psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun bürokratik örgüt iklimi üzerinde pozitif yönlü doğrusal etkisi vardır.	Red	
H_{1.2} :Psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun destekleyici örgüt iklimi üzerinde pozitif yönlü doğrusal etkisi vardır.	Red	
H_{1.3} :Psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun yenilikçi örgüt iklimi üzerinde pozitif yönlü doğrusal etkisi vardır.	Red	
H_{1.4} :Psikolojik sermayenin umut boyutunun bürokratik örgüt iklimi üzerinde pozitif yönlü doğrusal etkisi vardır.	Red	
H_{1.5} :Psikolojik sermayenin umut boyutunun destekleyici örgüt iklimi üzerinde pozitif yönlü doğrusal etkisi vardır.	Red	
H_{1.6} :Psikolojik sermayenin umut boyutunun yenilikçi örgüt iklimi üzerinde pozitif yönlü doğrusal etkisi vardır	Red	
H_{1.7} :Psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutunun bürokratik örgüt iklimi üzerinde pozitif yönlü doğrusal etkisi vardır.		Kabul
H_{1.8} :Psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutunun destekleyici örgüt iklimi üzerinde pozitif yönlü doğrusal etkisi vardır.		Kabul
H_{1.9} :Psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutunun yenilikçi örgüt iklimi üzerinde pozitif yönlü doğrusal etkisi vardır.		Kabul

Araştırmada H_{1.7} psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutunun bürokratik örgüt iklimi üzerinde pozitif yönlü doğrusal etkisi vardır hipotezi kabul edilmiştir. H_{1.8} psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutunun destekleyici örgüt iklimi üzerinde pozitif yönlü doğrusal etkisi vardır hipotezi de kabul edilmiştir. Son olarak araştırmada H_{1.9} psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutunun yenilikçi örgüt iklimi üzerinde pozitif yönlü doğrusal etkisi vardır hipotezi kabul edilmiştir. Diğer altı hipotez (H_{1.1}, H_{1.2}, H_{1.3}, H_{1.4}, H_{1.5}, H_{1.6}) ise red edilmiştir.

Kabul edilen bu hipotezler psikolojik sermayenin öz yeterlilik alt boyutu ile ilgilidir. Öz yeterliliğin güven ile doğru yönlü bir ilişkisi olması ve alan araştırmasının bir devlet kurumunda yapılması ve devlet kurumlarında iş güvencesi olmasının çalışanın kendini güvende hissetmesini sağlamakta ve öz yeterliliklerini arttırmaktadır. Yine iş dağılımının mesleki eğitimlerine göre yapılması, yaptıkların işin belli olması belirsizlik durumunu ortadan kaldırmış öz yeterliliklerini geliştirmiştir.

Red edilen hipotezler ise umut ve iyimserlik alt boyutu ile ilgilidir. Umut, gelecekteki hedeflere ulaşma ve bu yöndeki pozitif duygularla ilgilidir. İyimserlik ise; pozitif duyguları taşımak, olumsuz olayların içinde bile olumlu tarafını görebilmektir. Bu hipotezlerin red edilmesi; alan araştırmasının yapıldığı kurumda işlerin stabil olması ve gelecekle ilgili çok fazla hedef koymayı gerektirmemesi dolayısıyla çalışanların umut ve iyimserlik algılarının düşük olmasından kaynaklanmaktadır. Yine çalışma koşullarının stabil olması yani kurumda hangi birimde kimin, hangi işi yapacağını belli olması ve çalıştığı birimi değiştirmedığı sürece bu durumun değişmemesi nedeniyle kariyer planı yapmayı gerektirmez. Bu da yapılan araştırmada umut ve iyimserlik değişkeninin örgüt iklimi üzerindeki etkisinin ortadan kalkmasına neden olmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerine bakıldığında gelir durumlarının çok yüksek olmayışı (2001-3000 TL arasında %21,9, 3001-4000 TL arası %39,5, 4001-5000 TL arasında %21,9) buna rağmen kısmen daha yüksek gelirlilerin oranının (5001 TL ve üzeri olanların oranı ise %16,7) oldukça az olması ve kurumdaki çalışma ortamının esnek olmayışının çalışanların umut ve iyimserlik algılarını olumsuz etkilediği söylenebilir.

Bundan sonraki araştırmacılar yukarıda bahsedilen durumları göz önüne alarak çalışmalarını yapmalıdırlar. Başka bir kamu kurumunda araştırma yapılması ve elde edilen sonuçlar ile karşılaştırılması önem arz etmektedir. Yine benzer bir araştırmanın özel sektörde yer alan bir kurumda gerçekleştirilmesi farklı sonuçlara ulaşılmasına neden olacaktır.

Kaynakça

- Akar, A. (2006). *İlköğretim Okullarında Öğretmen Algılarına Göre Yöneticilerin, Yöneticilik Becerilerini Örgüt İklimine Katkısı Ankara İli Örneği*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akçay, V. H. (2010). Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini ile İlişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(1), 123-140.
- Akdemir, B., Açıan, A. M. (2017). Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi (Journal Of Akademik Approaches)*, 8(2), 57-79.
- Avey, J. B., Wernsing , T. S., Luthans, F. (2008). 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.
- Avey, J.B., Luthans, F., Smith, R.M. (2010). Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well-Being Over Time. *Published in Journal of Occupational Health Psychology*, 15:1, 17-28.
- Avolio, B.J., Luthans, F., Norman, S., Avey, J. (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, İ., Doğan , İ. F., Yılmaz, Y. S. (2017). Çalışanların Mesleki Özyeterlilik Algısı ile Örgütsel Mualefet İlişkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 54-70.
- Bal Taştan , S. (2014). Örgüt İklimi ile 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.
- Barut, A. (2017). *Öğretmenlerin İşyeri Ruhsallığı ile Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Bilir , F. P. (2005). *Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün Örgüt İklimi ve Çalışanların Katılımıyla İlgili Algıları*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Çukurova Üniversitesi/Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Adana.

- Bitmiş, M. G., Sökmen, A., Turgut, H. (2013). Psikolojik Dayanıklılığın Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi ;Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(15), 27-40.
- Chen, C. J., Huang, J. W. (2007). How Organizational Climate and Structure Affect Knowledge Management-The Social Interaction Perspective. *International Journal of Information Management*, 27, 104-118.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2002). *Bireysel Örgütsel Yöneticilik ve Yaratıcılık İçin İş Çerçevesinin Düzenlenmesi: Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Çetin, F., Basım, H. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uygulaması Çalışması. *Amme İdare Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Dağlı, A. (1996). *İlköğretim Okullarında Örgüt İklimi Adana ve Gaziantep İlleri Örneği*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Dikbıyık , Y. (2017). *Psikolojik Sermayenin İş Tatmini ve Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi: Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Türk Hava Yolları Kurumu Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Erkmen, T., Esen, E. (2013). Psikolojik sermaye Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması. *Öneri Dergisi*, 10(39), 23-30.
- Farrell, A. M. (2010). Insufficient Discriminant Validity: A comment on Bove, Pervan, Beatty and Shiu(2009). *Journal of Business Research*, 63(3), 324-327.
- Fornell, C., Larcker, D. F. (1981). Evoluoting Structural Eguation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Karcıoğlu, F. (2001). Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 265-283.
- Kaya Ş., D. (2012). *Psikolojik Sermaye ve Mesleki Bağımlılık İlişisine Kariyer Planlaması Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Model Önerisi*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Keleş , H. N. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye; Tanımı, Birleşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343-350.

- Koçak, R.D., Temiz, Ü. (2016). Destekleyici Örgüt İklimi ve Psikolojik Sermayenin Yenilikçilik Eğilimine Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(8), 3330-3353.
- Kumlu , T. (2017). *Otel İşletmesi Çalışanlarının Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Larson, M., Luthans, F. (2006). Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes. *Published in Journal of Leadership and Organizational Studie*, 13(2), 75-92.
- Luthans , F., Avey, J. B., Patera, J. L. (2008). Experimental Analysis of a Web-Based Training Intervention to Develop Positive Psychological Capital. *Published in Acedemy of Management Learning Education*, 7(2), 209-221.
- Luthans , F., Avolio, B., Walumbwa, F., Li, W. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Published in Management and Organization Review*, 1(2), 249-271.
- Luthans , F., Vogelgesang , G. R., Lester, P. B. (2006). Developing the Psychological Capitald of Resiliency. *Published in Human Resource Developmen Review*, 5(1), 25-44.
- Luthans, F., Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Published in Organizational Dynamios*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F., Luthans, K. W., Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond Human and Social Capital. *Published in Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., Sarstedt M. (2016). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. CA: Sage Publications.
- Neal, A., Griffin, M., Hart, P. (2000). The impact of Organizational Climate on Safety Climate and Individual Behavior. *Safety Science*, 99-109.
- Öge, S. (1996). *Örgüt İklimi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

- Özdede, A. (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*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Özdevecioğlu, M., Karaca, M. (2015). *Girişimcilik ve Girişimci Kişilik Kavramı ve Uygulamaları*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Özer, B., Tezer, E. (2008). Umut ve Olumlu- Olumsuz Duygular Arasındaki İlişkiler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23, 81-86.
- Schneider, B., Ehrhart, M., Macey, W.H. (2013). Organizational Climate and Culture. *Annual Review Psychology*, 361-388.
- Schulte, M., Ostroff, C., Kinicki, A. 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.
- Swetmaan, D., Luthans, F. (2010). The Power of Positive Psychological Capital and Work Engagement. *Work Engagement An Handbook of Essential Theory and Research*, 54-58.
- Topcu, D. (2016). *Örgüt İklimi ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Uğur, D. (2017). *Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Adaletin İş Performansı Üzerindeki Etkisi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Verbeke, W., Volgering, M., Hessels, M. (1998). Exploring the Conceptual Expansion Within the Field of Organizational Behavior: Organizational Climate and Organizational Culture. *Journal of Management Studies*, 35(3), 303-329.
- Yazıcıoğlu, Y., Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulmalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yıldız, D., Uzunsakal, E. (2018). Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 14-28.

