

Pozitif Psikolojik Sermaye ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişki

Fevzi Torun

Yüksek Lisans Öğrencisi, İstanbul Ticaret Üniversitesi
fevzitorun93@gmail.com

Öz

Pozitif psikolojik sermaye, bireyin duygularının olumlu yönde olmasını, ilerleyen süreçlerde başarılı olacağını düşünmesini, kendisini yeterli görmesini, sorunları çözebileceğini düşünmesini, hedeflere ulaşmak için çaba göstermesini ve fiziksel ve psikolojik açıdan iyi durumda olmasını ifade etmektedir. Örgüt iklimi, örgütün genel özelliklerinin ve örgüt içerisindeki havanın çalışanlar tarafından nasıl algılandığını açıklayan bir kavramdır. Araştırmada iki değişkenin ilişkisi incelenmiştir. Bu çalışmanın amacı, kamu kurumlarında pozitif psikolojik sermaye ve örgüt iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmanın temel hipotezi “pozitif psikolojik sermaye ile örgüt iklimi arasında anlamlı ilişki vardır” olarak belirlenmiştir. Çalışma, İstanbul’da faaliyet gösteren beş kamu kurumu çalışanları arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya 198 kişi katılmıştır. Araştırmadaki veriler kolayda anket yöntemi ile toplanmıştır. Elde edilen verilerin analizi SPSS 23.0 yazılım programı ile gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizler sonucunda araştırmanın temel hipotezi doğrulanmış, araştırma yapılan alanda, pozitif psikolojik sermaye ile örgüt iklimi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kavramlar: Pozitif Psikoloji, Psikolojik Sermaye, Pozitif Psikolojik Sermaye, İklim, Örgüt İklimi.

The Relationship Between Positive Psychological Capital and Organizational Climate

Abstract

Positive psychological capital means having good mood, adopting the idea that one will be successful at following eras/terms/days, having the idea that one is sufficient, thinking that he/she will be able to solve problems, struggling hard to reach aims and well-being in terms of physical and psychological condition. Organizational climate is a term expressing the climate and general properties of an organization and how employees perceive those properties. In the research, the relationship of two variables was examined. The aim of this study is to examine the relationship between positive psychological capital and organizational climate in public institutions. The basic hypothesis of the research was determined as "There is a significant relationship between positive psychological capital and organizational climate". The study was carried out among the employees of five public institutions operating in Istanbul. 198 people participated in the research. The data in the research were easily collected using the survey method. The analysis of the obtained data was carried out with the software program SPSS 23.0. As a result of the analyzes, the basic hypothesis of the research was confirmed, and a statistically significant relationship was determined between positive psychological capital and organizational climate in the research area.

Key Words: Positive Psychology, Psychological Capital, Positive Psychological Capital, Climate, Organizational Climate.

1. Giriş

Psikoloji bilimi çok uzun yıllar rahatsızlık nedenleri, rahatsızlığı ortaya çıkaran unsurlar, rahatsızlığın sonuçları ve rahatsızlığın olumsuz etkilerinin ortadan kaldırılması gibi sadece olumsuz durumlara odaklanan bir yaklaşım benimsemiştir. Son dönemlerde ise olumlu yönlere odaklanılması gerektiği düşüncesi yayılmaya başlamıştır. Pozitif psikoloji kavramı bu düşüncenin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Pozitif psikoloji kavramı hayatta nelerin kötü olduğu üzerine odaklanmaktan ziyade hayatta nelerin iyi olduğu ve nelerin iyi olacağı düşünceleri üzerine odaklanmaktadır. Çalışma hayatında ise bu kavram genişletilerek Pozitif psikolojik sermaye başlığı altında incelenmektedir. Pozitif psikolojik sermayenin odağında bireyin devamlı bir biçimde başarılı olabilmesi için karşısına çıkan sorunlarla baş edebilmesi, büyük amaçlara ulaşabilmesi, günümüzde ve ilerleyen dönemlerde başarılı olabileceğine dair inanca sahip olması ve başarılı olma beklentisine sahip olmasını için psikolojisinin “olumlu” yönde şekillenmesi amacı bulunmaktadır. Çalışmanın bir diğer önemli konusu örgüt iklimidir. Örgüt iklimi örgüt içerisindeki çalışma süreçleri için hayati öneme sahiptir. Zira bir örgüt içerisinde oluşan ortamsal özellikler ve genel hava o örgüte giren bireyleri de doğrudan etkiler. Çalışma hayatında girilen ortamın sahip olduğu özelliklere göre çalışılması normal bir durumdur. Örgüt iklimi ile ilgili olarak öneminden dolayı çok sayıda çalışma gerçekleştirilmiştir. Örgüt iklimi örgütlerde bireylerin davranışlarını

şekillendirmektedir. Bu nedenle yine bireylerin tutum ve davranışlarını etkileyen pozitif psikoloji ile arasında bağ bulunması muhtemeldir (Ertekin, 1978, s. 27).

2. Kuramsal Çerçeve

Çalışmanın kuramsal çerçevesi iki ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde pozitif psikoloji kavramı üzerinde durulurken ikinci bölümde örgüt iklimi kavramı incelenmektedir.

2.1. Pozitif Psikoloji

Psikoloji bilimine olan ilgi daha çok İkinci Dünya Savaşı sonrasında yoğunlaşmıştır. Savaş sonrasında insanların ruhsal sağlıklarında meydana gelen hasarların iyileştirilmesi için psikoloji bilimi kullanılır oldu. Savaş sonrasında psikolojinin büyük çoğunlukla sorunlar üzerine odaklanması aslında bir eksiklik oluşturmuştur. Pozitif psikoloji kavramı bu noktada devreye girmektedir. Pozitif psikoloji, psikolojiyi sadece sorunlarla ilgilenen bir bilim olmaktan çıkarıp olumlu nitelikleri de göz önünde bulunduran bir kavramdır (Tösten, 2015, s. 15).

Pozitif psikoloji kavramı ilk olarak 1998 yılında Martin Seligman tarafından kullanılmıştır (Strengths Partnership, 2010, s. 1). Aslında Seligman`dan önce 1954 yılında Maslow`ın Motivasyon and Personality kitabının son bölümünde “Pozitif bir Psikolojiye Doğru” bir başlık oluşturmuştur. Fakat günümüzdeki anlamını ve popülerliğini Seligman ile beraber kazanmıştır (Eser, 2018, s. 14). Maslow 1968 yılında yayınladığı Toward a Psychology of Being isimli kitabında Freud`u eleştirmiş ve şu ifadeleri kullanmıştır; “Freud`un dediği gibi insan psikolojisinin yarısı hastalıklardan oluşuyorsa kalan yarısı iyi oluş halinden oluşmaktadır” (Levene, 2015, s. 9). Bu ifadeler

pozitif psikolojinin son yüz yıllık zaman diliminde kademeli olarak gelişmeye başladığını göstermektedir.

Seligman`dan sonra pozitif psikoloji kavramının ilgi uyandırması ile beraber 2004 yılında Luthans ve Youssef ilk kez pozitif psikolojik sermaye kavramını kullanmışlardır. Sonraki dönemlerde kısa süre içerisinde üzerinde çalışmalar gerçekleştirilmiş ve literatürde yerini almıştır (Yıldız, 2015, ss . 20-21). Pozitif psikolojik sermayenin tanımları incelendiğinde sahip olduğu bazı tanımsal özelliklerin şu şekildedir; bireyin psikolojik olarak pozitif yönde gelişimi, günümüzde ve gelecekte bireyin başarılı olacağını düşünmesi, bireyin başarıya ulaşma noktasında özyeterlik düşüncesinin olumlu yönde olması, bireyin hedeflerine ulaşma noktasında karşısına çıkan sorunları çözebilmesi ve gerektiğinde farklı yöntemleri bulabilmesi, hedeflere ulaşma sürecinde ısrarcı olabilmesi ve bireyin ruhsal, fiziksel ve psikolojik açıdan iyi oluş halini elde edebilmesidir (Eser, 2018, s. 17).

İnsan kaynağının doğru bir biçimde kullanılması örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmeleri, rekabet avantajı kazanabilmeleri ve genel olarak başarı sağlayabilmeleri için hayati öneme sahiptir. Rekabet avantajının kazanılmasında örgüt içerisinde insan kaynağına yatırım yapılması önemli bir role sahiptir. Pozitif psikolojik sermaye kavramını önem yapan asıl nedenlerden birisi bu durumdur. Diğer bir ifadeyle örgüt içerisinde insan gücünün mümkün olan en iyi şekilde kullanılması pozitif psikolojik sermaye kavramının sunduğu en önemli kazanımlardan birisidir (Yeşil, Yetiş, & Telli, 2016, s. 26).

Pozitif Psikolojik Sermayenin Bileşenleri. Pozitif psikolojik sermayenin dört bileşeni bulunmaktadır. Bu bileşenler özyeterlilik,

iyimserlik, umut ve dayanıklılık şeklindedir (Öge & Kaplan, 2017, s. 31). Özyeterlilik çalışanın kendi sahip olduğu yeterlilikler ile ilgili görüşlerini ve kendisine olan inancını ifade eder (Tösten, 2015, s. 34). Levene (2015) umut kavramını “bireyin kendi kapasitesi hakkındaki düşüncelerini de kullanarak hedeflerini belirleyebilmesi, hedeflere ulaşmak için stratejiler geliştirebilmesi ve geliştirdiği stratejileri kullanarak ve güncelleyerek hedefe ulaşma noktasında gerekli adımların atılması için güdülenebilmesi” şeklinde tanımlamaktadır (Levene, 2015, s. 18).

İyimserlik bireyin başarılı veya başarısız olduğu durumlara ve olaylara olumlu açıdan bakması ve elde edilen sonuçlar hakkında kötümser yorumlardan uzak kalmasıdır. İyimser kişiler elde edilen başarıları kendi yeterliliklerinin bir sonucu olarak görürler. Elde edilen başarısızlıkların sebebinin de dış faktörler olduğunu düşünürler. Bu sebeple kendileri hakkında olumsuz yorumlardan kaçınırlar ve daha sonraki hedeflere ulaşma noktasında daha iyi güdülenirler (Urgan, 2018, s. 53). Pozitif psikolojik sermayenin bir diğer bileşeni dayanıklılıktır. Dayanıklılık bileşeni ortaya çıkmış olan bir sonuçtan ziyade bir süreci nitelendirmektedir. Açıklamak gerekirse dayanıklılık bireyin süreç içerisindeki gelişimini ve durumlara uyum sağlama yeteneğini açıklar (Yorulmaz, 2018, s. 2).

2.2. Örgüt İklimi

Bu bölümde örgüt iklimi üzerinde durulmaktadır. Sırasıyla örgüt ikliminin tanımı, örgüt iklimiyle ilgili sınıflandırmalar, örgüt iklimini etkileyen olumlu ve olumsuz yönler ve örgütsel iklimi etkileyen faktörler incelenmektedir.

Örgüt iklimi çalışanlara işlerin nasıl yapılacağı hakkında bilgiler sunar. Genel olarak örgüt içerisindeki yaklaşım örgüt iklimi sayesinde sezilir. Daha açık olmak gerekirse, örgüt iklimi çalışanlara örgüt içerisindeki süreçlerin nasıl ilerlediği ve nasıl bir bakış açısı ile çalışılması gerektiği hakkında bilgi verir. Örgüt iklimi örgüt içerisindeki çevrenin şekillenmesini sağlar (Carlfjord, Andersson, & Nilsen, 2010, s. 1329).

Örgüt İklimi ile İlgili Sınıflamalar. Örgütsel iklim ile ilgili olarak gerçekleştirilen sınıflandırmalar incelendiğinde ilgili çalışmalarda bazı araştırmacılardan sıklıkla bahsedildiği görülmektedir. Bu başlık altında “Halpin ve Croft”, “Wallach”, “Litwin ve Stringer” ve “Ertekin” sınıflandırması üzerinde durulmaktadır.

Halpin ve Croft 1963 tarihinde okullardaki örgüt iklimi üzerinde durmuşlardır. Bu araştırmalarıyla örgüt ikliminin sınıflandırılması noktasında öncü oldular (Madhukar & Sharma, 2017, s. 282-283). Yazarların sınıflandırması altı aşamalıdır Halpin ve Croft Sınıflandırması olarak anılan bu sınıflandırmada örgüt iklimi, açık, bağımsız, kontrollü, samimi, babacan ve kapalı iklim şeklindedir. Ellen Wallach (1983) yılında gerçekleştirdiği çalışmasında bürokratik, yenilikçi ve destekleyici olmak üzere üçlü bir sınıflandırma oluşturmuştur (Wallach, 1983). Litwin ve Springer örgüt iklimi konusunda oldukça kapsamlı bir model ortaya koymuştur. Araştırmacıların sınıflandırmaları iki açıdan incelenebilir. Bunlardan ilki iklim boyutları, ikincisi iklim türleri şeklindedir. Örgüt ikliminin sınıflandırılmasıyla ilgili olarak üzerinde durulacak son araştırmacı Yücel Ertekin`dir. Ertekin, 1978`de oluşturduğu örgüt iklimi

sınıflandırmasında bireysel özellikler, örgütsel özellikler ve çevresel özellikler olmak üzere üç gruptan bahsetmektedir.

Örgüt İkliminin Olumlu ve Olumsuz Sonuçları. Örgüt iklimi üzerinde bu kadar çok çalışma yapılmasının bir nedeni onun ortaya çıkardığı sonuçlardır. Ortaya çıkardığı sonuçlar açısından değerlendirildiğinde örgüt iklimi olumlu örgüt iklimi ve olumsuz örgüt iklimi olarak iki açıdan incelenebilir.

Olumlu örgüt iklimi bireyin kendisini istekli, heyecanlı, coşkulu, başarı odaklı ve benzeri özelliklerle hissetmesini sağlar. Tüm bunlar bireyin performansını yükseltir. Olumsuz örgüt iklimi ise bireyde tatminsizlik, hoşnutsuzluk ve isteksizlik duygularını ortaya çıkarır ki bunlar doğal olarak çalışma performansını olumsuz yönde etkiler (Dönmez & Korkmaz, 2011, s. 174).

3. Yöntembilim

Bu çalışmanın amacı, pozitif psikolojik sermaye ve örgüt iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesidir. İlgili kaynaklar incelendiğinde psikolojik sermaye ve örgüt iklimi arasındaki ilişkiyi inceleyen “az sayıda” bazı çalışmanın bulunmasına rağmen doğrudan pozitif psikolojik sermaye ve örgüt iklimi kavramları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara rastlanılamamıştır. Böyle bir eksiklik bu çalışmayı literatür açısından önemli hale getirmektedir. Araştırmadaki katılımcılar İstanbul ili Esenler, Bakırköy, Güngören ve Bağcılar kaymakamlığında görev alan 198 çalışanı kapsamaktadır. Araştırma için gönüllü katılımcılarla iletişime geçerek anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.

Çalışanların örgüt iklimi ve pozitif psikolojik sermaye algılarının ölçüldüğü bu çalışmada anket formu üç aşamada

gerçekleştirilmiştir. İlk bölümde çalışanlara ait demografik (yaş, eğitim, görev türü, çalışma süresi, toplam iş deneyimi) bilgilere yer verilmiştir. İkinci bölümde örgüt iklimi ölçeği ve son bölümde pozitif psikolojik sermaye ölçeği yer almaktadır.

3.1. Bilgi Toplama Araçları

Araştırmanın kavramsal yapılarını ölçmek için iki adet Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Örgüt İklimini ölçmek için Yahyagil (2012) geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Yahyagil tarafından geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiş, 6 dereceli ölçek Likert tipinde 14 ifade içermektedir. Araştırmacı tarafından ölçeğe uygulanan faktör analizi sonucunda faktör yükleri 0,50'nin altında kalan 4 ifade ölçekten çıkartılmıştır. Faktör analizi sonucunda, orijinaline uygun olarak, 10 maddeli ölçeğin, 3 alt boyut içerdiği gözlenmiştir. Ölçek alt boyutları insan ilişkileri, yönetici desteği ve çalışan performansdır. Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .82'dir.

Pozitif Psikolojik Sermaye algısını ölçmek için Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen 24 madde Likert tipi 6 dereceli ölçek kullanılmıştır. Ölçeğe uygulanan faktör analizi sonrasında faktör yükleri 0,50 altında olan maddeler çıkartıldıktan sonra ölçek 20 madde ve dört alt boyut olarak işleme alınmıştır. Psikolojik Sermaye Ölçeğinin (1-6) maddeleri özetkinliği, (7-8-9-10-11-12-15-17) maddeler dayanıklılığı, (21-22-24) maddeler iyimserliği ve (13-20-23) maddeler ise umutsuzluğu ölçmektedir. Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .90'dır.

3.2. Hipotezler

Bu araştırmanın asıl hipotezi; "pozitif psikolojik sermaye ve örgüt iklimi arasında anlamlı ilişki vardır". Bu amaç doğrultusunda alt

boyutlarla olan ilişkisi ve demografik değişkenler ile karşılaştırılması incelenmiştir.

H1: Pozitif psikolojik sermaye ve örgüt iklimi arasında anlamlı ilişki vardır.

H2: İyimserlik alt boyutu ile örgüt iklimi toplam puanı arasında istatistiki olarak anlamlı ilişki vardır.

H3: Özetkinlik alt boyutu ile örgüt iklimi toplam puanı arasında istatistiki olarak anlamlı ilişki vardır.

H4: Umutsuzluk alt boyutu ile örgüt iklimi toplam puanı arasında istatistiki olarak anlamlı ilişki vardır.

H5: Dayanıklılık alt boyutu ile örgüt iklimi toplam puanı arasında istatistiki olarak anlamlı ilişki vardır.

H6: İyimserlik faktörü ile insan ilişkileri alt boyutu arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H7: İyimserlik alt boyutu ile yönetici desteği alt boyutu arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H8: İyimserlik alt boyutu ile çalışan performansı alt boyutu arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H9: Öz etkinlik alt boyutu ile insan ilişkileri alt boyutu arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H10: Öz etkinlik alt boyutu ile yönetici desteği alt boyutu arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H11: Öz etkinlik alt boyutu ile çalışan performansı alt boyutu arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H12: Umutsuzluk alt boyutu ile insan ilişkileri alt boyutu arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H13: Umutsuzluk alt boyutu ile yönetici desteği alt boyutu arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H14: Umutsuzluk alt boyutu ile çalışan performansı alt boyutu arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H15: Dayanıklılık alt boyutu ile insan ilişkileri alt boyutu arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H16: Dayanıklılık alt boyutu ile yönetici desteği alt boyutu arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H17: Dayanıklılık alt boyutu ile çalışan performansı alt boyutu arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.

4. Bulgular

4.1. Demografik Verilere İlişkin Bulgular

Bu bölümde, araştırmanın amacı için, araştırmaya katılan çalışanlardan ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Demografik bulgular, pozitif psikolojik sermaye bulguları, örgüt iklimi bulguları ve hipotezlerin sorgusu başlıklarında elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar gerçekleştirilmiştir.

Araştırmaya katılan katılımcıların %36,4'ü (72 kişi) 18-30 yaş aralığında, %35,4'ü (70 kişi) 41 yaş üzeri ve %28,3'ü (56 kişi) 31-40 yaş aralığındadır. Katılımcıların eğitim durumlarını incelediğimizde %15,2'sinin (30 kişi) lisansüstü, %63,6'sının (126 kişi) in lisans ve lisans, %21,2'sinin (42 kişi) lise ve altı eğitim durumu olduğu gözlenmiştir. Araştırmaya katılan katılımcıların çoğunlukla ön lisans ve lisans mezunu olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların %33,8'inin (67 kişi) kurumdaki çalışma süresi 3 yıldan az, %25,3'ünün (50 kişi) 3-7 yıl arası, %40,9'unun (81 kişi) 8 yıl ve üstü bulunduğu kurumda çalışma

süresine sahip olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan katılımcıların toplam çalışma sürelerini incelediğimizde %19,2'sinin (38 kişi) toplam çalışma süresi 3 yıldan az, %21,7'sinin (43 kişi) 3-7 yıl arası, %59,1'inin (117 kişi) 8 yıl ve üstü toplam çalışma süresine sahip olduğu anlaşılmıştır. Araştırmaya katılan katılımcıların %88,9'u (176 kişi) personel olarak görev almaktadır. %11,1'inin (22 kişi) ise yönetici pozisyonunda olduğu gözlenmiştir.

4.2. Boyutsallık Analizleri

Tablo 1. Psikolojik Sermaye Ölçeğine Ait Betimsel İstatistikler

	N	Min.	Max.	Ortalama	Std. Sapma
Psikolojik Sermaye	198	,00	5,80	4,6424	,78188
Özetkinlik	198	,00	6,00	5,0926	,96563
Umutsuzluk	198	,00	6,00	4,8018	,95455
Dayanıklılık	198	,00	6,00	4,5034	1,16962
İyimserlik	198	,00	6,00	3,4562	1,28071

Araştırmaya katılan katılımcıların psikolojik sermaye puan ortalamalarını incelediğimizde; psikolojik sermaye puan ortalaması 4.64 ± 0.78 , öz etkinlik alt boyut puan ortalaması 5.09 ± 0.96 , umutsuzluk alt boyutu 4.80 ± 0.95 , dayanıklılık boyutu 4.50 ± 1.16 ve iyimserlik puan ortalaması 3.45 ± 1.28 dir (Tablo 1).

Katılımcıların psikolojik sermaye öz etkinlik alt boyut puan ortalamasının diğer alt boyutlara nazaran daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

Tablo 2. Örgüt İklimi Ölçeğine Ait Betimsel İstatistikler

	N	Min.	Max.	Ortalama	Std. Sapma
Örgüt İklimi	198	0,60	6,00	3,6116	,98260
İnsan İlişkileri	198	1,00	6,00	4,0589	1,08437

Yönetici Desteği	198	1,00	6,00	3,3005	1,31541
Çalışan Performansı	198	,00	6,00	3,4677	1,19969

Örgüt iklimi ölçeğine ait alt boyutların puan ortalamalarını incelediğimiz Tablo 2 sonuçlarına bakıldığında örgüt iklimi insan ilişkileri alt boyutunun daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Psikolojik Sermaye Alt Boyutları Arasındaki Farkların Karşılaştırılması

	Yaş	N	Sıralar Ortalaması	X ²	p değeri
Psikolojik Sermaye	18- 30 yaş	72	99,72	6,539	,038
	31- 40 yaş	56	84,79		
	41 yaş ve üstü	70	111,04		
	Toplam	198			
Özetkinlik	18- 30 yaş	72	102,31	7,052	,029
	31- 40 yaş	56	83,18		
	41 yaş ve üstü	70	109,67		
	Toplam	198			
Dayanıklılık	18- 30 yaş	72	97,24	4,739	,094
	31- 40 yaş	56	88,62		
	41 yaş ve üstü	70	110,53		
	Toplam	198			
İyimserlik	18- 30 yaş	72	98,67	1,034	,596
	31- 40 yaş	56	94,28		
	41 yaş ve üstü	70	104,54		
	Toplam	198			
Umutsuzluk	18- 30 yaş	72	101,83	,368	,832
	31- 40 yaş	56	95,76		

	41 yaş ve üstü	70	100,10		
	Toplam	198			

Araştırmaya katılan katılımcıların psikolojik sermaye ve alt boyut puan ortalamalarının yaş grupları açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis analizi sonuçları incelendiğinde, katılımcıların yaş değişkenine bağlı olarak psikolojik sermaye öz etkinlik puan ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Mann Whitney-u testi sonucunda 41 yaş üstü olan katılımcıların öz etkinlik puan ortalaması 31-40 yaş arası kişilerden daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

Katılımcıların psikolojik sermaye toplam puan ortalamalarının yaş gruplarına göre parasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($p<0,050$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Mann Whitney-u testi sonucunda 41 yaş üstü olan katılımcıların psikolojik sermaye toplam puan ortalaması 31-40 yaş arası kişilerden daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Katılımcıların psikolojik sermaye iyimserlik alt boyut puan ortalamasının yaş gruplarına göre arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0,050$). Katılımcıların psikolojik sermaye umutsuzluk alt boyut puan ortalamasının yaş gruplarına göre arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0,050$). Katılımcıların psikolojik sermaye dayanıklılık alt boyut puan ortalamalarının yaş gruplarına göre arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0,050$, Tablo 3).

Tablo 4. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Örgüt İklimi Alt Boyutları Arasındaki Farkların Karşılaştırılması(One-Way Anova)

		N	Ortalama	Std. Sapma	p Değeri
İnsan İlişkileri	18-30 yaş	72	4,0741	1,10656	,344
	31-40 yaş	56	3,8929	1,04467	
	41 yaş ve üstü	70	4,1762	1,09121	
	Toplam	198	4,0589	1,08437	
Yönetici Desteği	18-30 yaş	72	3,4583	1,27751	,424
	31-40 yaş	56	3,1696	1,23685	
	41 yaş ve üstü	70	3,2429	1,41355	
	Toplam	198	3,3005	1,31541	
Çalışan Performansı	18-30 yaş	72	3,3667	1,17629	,024
	31-40 yaş	56	3,2179	1,18554	
	41 yaş ve üstü	70	3,7714	1,18751	
	Toplam	198	3,4677	1,19969	
Örgüt İklimi	18-30 yaş	72	3,5972	,98581	,100
	31-40 yaş	56	3,4107	,92945	
	41 yaş ve üstü	70	3,7871	1,00187	
	Toplam	198	3,6116	,98260	

Çalışanların yaş değişkenine bağlı olarak örgüt iklimi toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık gözlenmemiştir ($p>0,05$). Araştırmaya katılan çalışanların örgüt iklimi insan ilişkileri alt boyut puan ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova analizi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamsızdır ($p>0,050$). Çalışanların yaş değişkenine bağlı olarak örgüt iklimi çalışan performansı alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,05$). Yapılan Tukey testi sonucunda 41 yaş üstü olan katılımcıların çalışan

performansı alt boyut puan ortalaması 31-40 yaş arası kişilerden daha yüksek olduğu gözlenmiştir (Tablo 4).

Tablo 5. Çalışanların Kurumdaki Çalışma Sürelerine Göre Psikolojik Sermaye Alt Boyutları Arasındaki Farkların Karşılaştırılması

		N	Sıralar Ortalaması	X ²	p Değeri
Psikolojik Sermaye	3 yıldan daha az	67	101,23	2,481	,289
	3-7 yıl	50	88,77		
	8 yıl ve üzeri	81	104,69		
	Toplam	198			
Özetkinlik	3 yıldan daha az	67	101,01	2,509	,285
	3-7 yıl	50	88,87		
	8 yıl ve üzeri	81	104,81		
	Toplam	198			
Dayanıklılık	3 yıldan daha az	67	95,86	1,510	,470
	3-7 yıl	50	94,69		
	8 yıl ve üzeri	81	105,48		
	Toplam	198			
İyimserlik	3 yıldan daha az	67	106,82	3,466	,177
	3-7 yıl	50	87,28		
	8 yıl ve üzeri	81	100,99		
	Toplam	198			
Umutsuzluk	3 yıldan daha az	67	98,81	,020	,990
	3-7 yıl	50	100,31		
	8 yıl ve üzeri	81	99,57		
	Toplam	198			

Araştırmaya katılan katılımcıların psikolojik sermaye ve alt boyut puanlarının çalıştıkları kurumdaki çalışma süresi açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis analizi sonuçları incelendiğinde, katılımcıların psikolojik sermaye toplam puan ortalamalarının çalıştıkları kurumdaki çalışma sürelerine göre fark anlamlı bulunmamıştır

($p>0,050$). Katılımcıların psikolojik sermaye iyimserlik alt boyut puan ortalamasının çalıştıkları kurumdaki çalışma sürelerine göre fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0,050$). Katılımcıların psikolojik sermaye umutsuzluk alt boyut puan ortalamasının çalıştıkları kurumdaki çalışma sürelerine göre fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0,050$). Katılımcıların psikolojik sermaye dayanıklılık alt boyut puan ortalamalarının çalıştıkları kurumdaki çalışma sürelerine göre fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0,050$). Katılımcıların çalıştıkları kurumdaki çalışma süreleri ile psikolojik sermaye öz etkinlik alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık gözlenmemiştir ($p>0,05$, Tablo 5).

Tablo 6. Çalışanların Kurumdaki Çalışma Sürelerine Göre Örgüt İklimi Alt Boyutları Arasındaki Farkların Karşılaştırılması

		N	Mean	Std. Deviation	p Değeri
İnsan İlişkileri	3 yıldan az	67	4,0945	1,06491	,858
	3-7 yıl arası	50	3,9867	1,06258	
	8 yıl ve üzeri	81	4,0741	1,12423	
	Toplam	198	4,0589	1,08437	
Yönetici Desteği	3 yıldan az	67	3,4403	1,32437	,534
	3-7 yıl arası	50	3,2800	1,29426	
	8 yıl ve üzeri	81	3,1975	1,32684	
	Toplam	198	3,3005	1,31541	
Çalışan Performansı	3 yıldan az	67	3,4388	1,17150	,337
	3-7 yıl arası	50	3,2880	1,05997	
	8 yıl ve üzeri	81	3,6025	1,29788	
	Toplam	198	3,4677	1,19969	
Örgüt İklimi	3 yıldan az	67	3,6358	,95023	,623
	3-7 yıl arası	50	3,4960	,93043	
	8 yıl ve üzeri	81	3,6630	1,04444	
	Toplam	198	3,6116	,98260	

Yapılan Anova analizi sonuçlarına göre; Katılımcıların çalıştıkları kurumdaki çalışma süreleri ile örgüt iklimi puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık gözlenmemiştir ($p>0,05$). Katılımcıların çalıştıkları kurumdaki çalışma süreleri ile örgüt iklimi çalışan performansı, insan ilişkileri ve yönetici desteği alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık yoktur ($p>0,05$, Tablo 6).

Tablo 7. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Psikolojik Sermaye Alt Boyutları Arasındaki Farkların Karşılaştırılması

	Eğitim durumu	N	Sıralar Ortalaması	X ²	p Değeri
Psikolojik Sermaye	Lise ve altı	42	95,43	,344	,842
	Ön lisans ve lisans	126	99,98		
	Lisansüstü	30	103,17		
	Toplam	198			
Özetkinlik	Lise ve altı	42	94,89	1,419	,492
	Ön lisans ve lisans	126	98,45		
	Lisansüstü	30	110,37		
	Toplam	198			
Umutsuzluk	Lise ve altı	42	85,00	3,940	,139
	Ön lisans ve lisans	126	104,98		
	Lisansüstü	30	96,78		
	Toplam	198			
Dayanıklılık	Lise ve altı	42	101,38	,145	,930
	Ön lisans ve lisans	126	98,33		
	Lisansüstü	30	101,77		
	Toplam	198			
İyimserlik	Lise ve altı	42	109,50	2,442	,295
	Ön lisans ve lisans	126	98,79		
	Lisansüstü	30	88,47		
	Toplam	198			

Araştırmaya katılan çalışanların eğitim durumları ile psikolojik sermaye puan ortalamalarının farklılık gösterip göstermediğini

belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Anova analizi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0,050$). Araştırmaya katılan çalışanların eğitim durumları ile psikolojik sermaye özetkinlik, dayanıklılık, umutsuzluk ve iyimserlik alt boyut puan ortalamalarının farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova analizi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0,050$, Tablo 7).

Tablo 8. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Örgüt İklimi Alt Boyutları Arasındaki Farkların Karşılaştırılması

		N	Mean	Std. Sapma	P Değeri
İnsan İlişkileri	Lise ve altı	42	4,1429	,94034	,511
	Ön lisans ve lisans	126	4,0794	1,12145	
	Lisansüstü	30	3,8556	1,12336	
	Toplam	198	4,0589	1,08437	
Yönetici Desteği	Lise ve altı	42	3,5714	1,35957	,295
	Ön lisans ve lisans	126	3,2500	1,30192	
	Lisansüstü	30	3,1333	1,29943	
	Toplam	198	3,3005	1,31541	
Çalışan Performansı	Lise ve altı	42	3,8429	1,25992	,052
	Ön lisans ve lisans	126	3,4048	1,11383	
	Lisansüstü	30	3,2067	1,37613	
	Toplam	198	3,4677	1,19969	
Örgüt İklimi	Lise ve altı	42	3,8786	,97918	,089
	Ön lisans ve lisans	126	3,5762	,92929	
	Lisansüstü	30	3,3867	1,14883	
	Toplam	198	3,6116	,98260	

Araştırmaya katılan katılımcıların örgüt iklimi ve alt boyut puan ortalamalarının eğitim durumları açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan One-Way Anova analizi sonuçları incelendiğinde; Katılımcıların örgüt iklimi çalışan performansı alt boyut puan ortalaması ile eğitim durumları arasında anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0,050$). Katılımcıların örgüt iklimi yönetici desteği alt boyut puan ortalaması ile eğitim durumları arasında anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0,050$). Katılımcıların örgüt iklimi insan ilişkileri alt boyut puan ortalaması ile eğitim durumları arasında anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0,050$, Tablo 8).

Tablo 9. Katılımcıların Toplam İş Deneyimlerine Göre Psikolojik Sermaye Alt Boyutları Arasındaki Farkların Karşılaştırılması

		N	Sıralar ortalaması	X ²	p Değeri
Psikolojik Sermaye	3 yıldan az	38	99,57	,916	,633
	3-7 yıl arası	43	92,34		
	8 yıl ve üzeri	117	102,11		
	Toplam	198			
Özetkinlik	3 yıldan az	38	96,61	,292	,864
	3-7 yıl arası	43	97,14		
	8 yıl ve üzeri	117	101,31		
	Toplam	198			
Umutsuzluk	3 yıldan az	38	94,80	,382	,826
	3-7 yıl arası	43	98,73		
	8 yıl ve üzeri	117	101,31		
	Toplam	198			
Dayanıklılık	3 yıldan az	38	94,14	,434	,805
	3-7 yıl arası	43	99,66		
	8 yıl ve üzeri	117	101,18		
	Toplam	198			
İyimserlik	3 yıldan az	38	121,89	11,179	,004
	3-7 yıl arası	43	79,51		

	8 yıl ve üzeri	117	99,57		
	Toplam	198			

Araştırmaya katılan katılımcıların psikolojik sermaye ve alt boyut puan ortalamaları ile toplam iş deneyim süreleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Kruskal Wallis analizi sonuçları incelendiğinde, katılımcıların psikolojik sermaye toplam puan ortalamalarının çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,050$). Katılımcıların psikolojik sermaye dayanıklılık, öz etkinlik ve umutsuzluk alt boyut puan ortalamasının çalışma sürelerine göre anlamlı fark göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,050$).

Katılımcıların psikolojik sermaye iyimserlik alt boyut puan ortalamaları çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermiştir ($p<0,050$). 3-7 yıl arası çalışanlar ile 3 yıldan daha az süre çalışanlar arasında farkın anlamlı olduğu anlaşılmıştır. Puan ortalamalarını incelediğimizde 3 yıldan az çalışma süresine sahip olan katılımcıların iyimserlik puanları daha yüksektir (Tablo 9).

Tablo 10. Katılımcıların Toplam İş Deneyimlerine Göre Örgüt İklimi Alt Boyutları Arasındaki Farkların Karşılaştırılması

		N	Mean	Std. Deviation	p Değeri
İnsan İlişkileri	3 yıldan az	38	4,2807	1,01794	,160
	3-7 yıl arası	43	3,8217	1,20262	
	8 yıl ve üzeri	117	4,0741	1,05146	
	Toplam	198	4,0589	1,08437	
Yönetici Desteği	3 yıldan az	38	3,7632	1,35436	,054
	3-7 yıl arası	43	3,1977	1,26368	
	8 yıl ve üzeri	117	3,1880	1,29941	
	Toplam	198	3,3005	1,31541	

Çalışan Performansı	3 yıldan az	38	3,5684	1,25937	,179
	3-7 yıl arası	43	3,1674	1,15958	
	8 yıl ve üzeri	117	3,5453	1,18689	
	Toplam	198	3,4677	1,19969	
Örgüt İklimi	3 yıldan az	38	3,8211	1,03875	,111
	3-7 yıl arası	43	3,3698	,94857	
	8 yıl ve üzeri	117	3,6325	,96605	
	Toplam	198	3,6116	,98260	

Araştırmaya katılan katılımcıların örgüt iklimi ve alt boyut puan ortalamaları ile toplam iş deneyim süreleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Anova analizi sonuçlarına göre; katılımcıların örgüt iklimi insan ilişkileri puan ortalamaları çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,050$). Katılımcıların örgüt iklimi yönetici desteği alt boyut puan ortalamaları çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,050$). Katılımcıların örgüt iklimi çalışan performansı alt boyut puan ortalamaları çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,050$, Tablo 10).

Tablo 11. Katılımcıların Görev Türlerine Göre Psikolojik Sermaye Alt Boyutları Arasındaki Farkların Karşılaştırılması

	Görev	N	Sıralar Ortalaması	Z	p Değeri
Psikolojik Sermaye	Yönetici	22	120,27	1,804	,071
	Personel	176	96,90		
Özetkinlik	Yönetici	22	113,48	1,225	,221
	Personel	176	97,75		
Umutsuzluk	Yönetici	22	108,41	,776	,437
	Personel	176	98,39		
Dayanıklılık	Yönetici	22	114,73	1,324	,186
	Personel	176	97,60		

	Toplam	198			
İyimserlik	Yönetici	22	104,68	,453	,651
	Personel	176	98,85		

Araştırmaya katılan katılımcıların psikolojik sermaye ve alt boyut puan ortalamaları ile görev türleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Mann Whitney-u analizi sonuçlarına göre; katılımcıların psikolojik sermaye toplam puan ortalamaları ve alt boyut puan ortalamaları görev türlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,050$, Tablo 11).

Tablo 12. Katılımcıların Görev Türlerine Göre Örgüt İklimi Alt Boyutları Arasındaki Farkların Karşılaştırılması

	Görev	N	Ortalama	Std. Sapma	p Değeri
İnsan İlişkileri	Yönetici	22	4,3788	1,04550	,143
	Personel	176	4,0189	1,08538	
Yönetici Desteği	Yönetici	22	3,5227	1,27688	,402
	Personel	176	3,2727	1,32106	
Çalışan Performansı	Yönetici	22	3,9273	1,28663	,056
	Personel	176	3,4102	1,17969	
Örgüt İklimi	Yönetici	22	3,9818	1,06173	,061
	Personel	176	3,5653	,96552	

Araştırmaya katılan katılımcıların örgüt iklimi ve alt boyut puan ortalamaları ile görev türleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan t-testi sonuçlarına göre; katılımcıların örgüt iklimi toplam puan ortalamaları ve insan ilişkileri alt boyut puan ortalamaları görev türlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,050$). Katılımcıların yönetici desteği alt boyut puan ortalamaları görev türlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,050$). Katılımcıların insan ilişkileri alt boyut

puan ortalamaları görev türlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,050$, Tablo 12).

4.3. Hipotezlere İlişkin Bulgular

Tablo 13. Örgüt İklimi ile Psikolojik Sermaye Ölçeğine Ait Korelasyon Tablosu

		Örgüt İklimi	İnsan İlişkileri	Yönetici Desteği	Çalışan Performansı
Psikolojik Sermaye	R	,191**	,210**	,098	,175*
	p	,007	,003	,168	,014
	N	198	198	198	198
Özetkinlik	R	,018	,073	-,033	,008
	p	,801	,306	,644	,906
	N	198	198	198	198
Dayanıklılık	R	,153*	,183**	,055	,128
	p	,032	,010	,439	,072
	N	198	198	198	198
İyimserlik	R	,308**	,218**	,233**	,290**
	p	,000	,002	,001	,000
	N	198	198	198	198
Umutsuzluk	R	,113	,169*	,079	,103
	p	,114	,018	,266	,150
	N	198	198	198	198

Örgüt iklimi ile psikolojik sermaye ($r=,191$, $p<0,05$) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Hipotez 1 kabul görmüştür. Örgüt iklimi toplam puanı ($r=,153$, $p<0,05$) ile psikolojik sermaye dayanıklılık alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmış, Hipotez 5 kabul edilmiştir. Örgüt iklimi toplam puanı ile ($r=,308$, $p<0,01$) iyimserlik alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmış, Hipotez2 kabul edilmiştir. Örgüt iklimi insan ilişkileri alt boyutu ile ($r=,218$, $p<0,01$) psikolojik sermaye iyimserlik alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bu sonuç

neticesinde Hipotez 6 kabul edilmiştir. İnsan ilişkileri ($r=,169$, $p<0,05$) alt boyutu ile psikolojik sermaye umutsuzluk alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Psikolojik sermaye öz etkinlik alt boyutu ile örgüt iklimi toplam puanı arasındaki ilişki anlamsızdır($p>0,050$). Bu sonuç neticesinde Hipotez 3 reddedilmiştir. Psikolojik sermaye umutsuzluk alt boyutu ile örgüt iklimi toplam puanı arasındaki ilişki anlamsızdır($p>0,050$). Bu sonuç neticesinde Hipotez 4 reddedilmiştir. Psikolojik sermaye iyimserlik ($r=,233$, $p<0,01$) alt boyutu ile örgüt iklimi yönetici desteği alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmış, Hipotez 7 kabul edilmiştir. Psikolojik sermaye iyimserlik ($r=,290$, $p<0,01$) alt boyutu ile örgüt iklimi çalışan performansı alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Hipotez 8 kabul görmüştür. Psikolojik sermaye öz etkinlik alt boyutu ile örgüt iklimi insan ilişkileri alt boyutu arasında ilişki yoktur ($p>0,050$). Bu sonuç neticesinde Hipotez 9 reddedilmiştir. Psikolojik sermaye öz etkinlik alt boyutu ile örgüt iklimi yönetici desteği ve çalışan performansı alt boyutları arasında ilişki yoktur ($p>0,050$). Bu sonuç neticesinde Hipotez 10 ve Hipotez 11 reddedilmiştir. Psikolojik sermaye umutsuzluk ($r=,169$, $p<0,05$) alt boyutu ile örgüt iklimi insan ilişkileri alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Hipotez 12 kabul edilmiştir. Psikolojik sermaye umutsuzluk alt boyutu ile örgüt iklimi yönetici desteği ve çalışan performansı alt boyutları arasında ilişki yoktur ($p>0,050$). Bu sonuç neticesinde Hipotez 13 ve Hipotez 14 reddedilmiştir. Psikolojik sermaye dayanıklılık ($r=,183$, $p<0,05$) alt boyutu ile örgüt iklimi insan ilişkileri alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Hipotez 15 kabul görmüştür. Psikolojik sermaye

dayanıklılık alt boyutu ile örgüt iklimi yönetici desteği ve çalışan performansı alt boyutları arasında ilişki yoktur ($p>0,050$). Bu sonuç neticesinde Hipotez 16 ve Hipotez 17 reddedilmiştir (Tablo 13).

5. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada, incelenen iki kavramsal yapı arasındaki ilişkinin geçerliliğini tespit etmek adına gerçekleştirilen araştırma ile birlikte pozitif psikolojik sermayeye ilişkin değerlendirmeler yapılmış, örgüt iklimi puanları ölçümlenmeye çalışılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda pozitif psikolojik sermaye ve örgüt iklimi arasındaki ilişki ile ilgili şu sonuçlar elde edilmiştir:

Araştırmanın temel amacı olan pozitif psikolojik sermayenin örgüt iklimini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Örgüt iklimi ve pozitif psikolojik sermaye puanları arasında %19 oranında anlamlı ilişki bulunmuştur. Bu sonuçlar doğrultusunda kuruluşların pozitif psikolojik sermayelerindeki olumlu gelişimin örgüt iklimi düzeyini geliştirdiği söylenebilir.

Pozitif psikolojik sermaye alt elemanı iyimserlik düzeylerindeki gelişme, örgüt iklimi düzeyinde %30 oranında bir artış olduğunu göstermektedir. Bu durumda işletmenin pozitif psikolojik sermaye biçiminin çalışanların örgüt iklimi düzeyini geliştirdiği söylenebilir.

Pozitif psikolojik sermaye alt elemanı umutsuzluk düzeyindeki gelişme, örgüt iklimi düzeyinde anlamlı olarak ilişki göstermemektedir. Bu durumda işletmenin pozitif psikolojik sermaye umutsuzluk biçiminin çalışanların örgüt iklimi düzeyini etkilemediği söylenebilir.

Pozitif psikolojik sermaye alt elemanı dayanıklılık düzeyindeki gelişme, örgüt iklimi düzeyinde %15 oranında bir artış olduğunu göstermektedir.

Bu sonuçlar neticesinde araştırmayı uyguladığımız kuruluştaki çalışan katılımcıların pozitif psikolojik sermaye algılarının, örgüt iklimi düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik sermayenin çalışan performansına olan olumlu etkisi belirlenmiştir. Bu araştırma ile bilimsel olarak daha önce yapılan araştırmalara ışık tutması adına iki kavramsal yapı arasındaki ilişki anlamlandırılmıştır. Katılımcıların pozitif psikolojik sermaye biçimde başarılı olması, örgüt iklimi boyutlarında artış sağlanmasına olanak tanımaktadır.

Araştırmada ortaya çıkan bulgular ve sonuçlar hakkında daha sonra yapılacak çalışmalara ilişkin bazı öneriler aşağıda listelenmiştir;

- Araştırmanın tek bir sektör üzerine yoğunlaştırıldığını düşünürsek ilerideki araştırmacılar bu durumu farklı sektörler içerisinde karşılaştırabilirler.
- Bu iki yapının farklı sektörde çalışan kişiler üzerinde değerlendirildiğinde, sektörel algılamaların karşılaştırılıp genel sonuçlara ulaşılması olabilir.
- Araştırma modelindeki değişkenlere ek bazı değişkenler eklenebilir. Psikolojik sermaye ve örgüt iklimine aracı etkisi olan, argümanlar eklenebilir.
- Araştırmada psikolojik sermaye ve örgütsel iklim değişkenleri ölçmek için anket kullanılmıştır. Yeni araştırmalarda çalışanların örgüt iklimi ve psikolojik sermaye algılarını daha iyi ölçebilmek

adına kişilerle yüz yüze görüşme yöntemi ile mülakatlarla birlikte daha net cevaplar elde edebilirler.

- Araştırmanın daha kapsamlı olması için everen ve örneklemin genişletilip arttırılması gerekmektedir. Söz konusu durum araştırma için bir kısıtlılık niteliğindedir.

Kaynakça

Carlford, S., Andersson, A., & Nilsen, P. (2010). The importance of organizational climate and implementation strategy at the introduction of a new working tool in primary health care. *Journal Of Evaluation In Clinical Practice*, 1326-1332.

Dönmez, B., & Korkmaz, B. (2011). Örgüt Kültürü - Örgütsel İklim Ve Etkileşimleri. *Uluslararası Hakemli Akademik Sosyal Bilimler Dergisi*.

Ertekin, Y. (1978). *Örgüt İklimi*. Ankara: TODAİE Yayınları.

Eser, İ. (2018). *Öğretmenlerin Etik Liderlik Algısının İşle Bütünleşme İle Olan İlişkisinde Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracılık Etkisi*. Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi.

Levene, R. (2015). Positive Psychology At Work: Psychological Capital and Thriving as Pathways to Employee Engagement . *Master of Applied Positive Psychology (MAPP) Capstone Projects*, 1-55.

Madhukar, V., & Sharma, S. (2017). Organisational Climate: A Conceptual Perspective. *International Journal of Management, IT & Engineering*, 276-293.

Öge, S., & Kaplan, M. (2017). Girişimcilik Eğitiminde Pozitif Psikolojik Sermayenin Rolü Üzerine Bir Değerlendirme . *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi* .

Strengths Partnership. (2010). *What is POSitive Psychology?* Mayıs 26, 2019 tarihinde <https://www.perfectmanage.eu/>: <https://www.perfectmanage.eu/userfiles/2350/files/STRENGTHSCOP E%20Introduction-to-Positive-Psychology.pdf> adresinden alındı

Tösten, R. (2015). *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algılarının İncelenmesi* . Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi.

Urgan, S. (2018). *Sosyal Sermaye ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Kültürel Zekâyyla İlişisine Yönelik Sağlık Sektöründe Uluslararası Bir Çalışma* . Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi.

Wallach, E. J. (1983). Individuals and Organizations: The Cultural Match. *Training and Development Journal*, 28-34.

Yıldız, H. (2015). *Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişinin İncelenmesi: Bir Alan Araştırması* . Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi.

Yeşil, S., Yetiş, E., & Telli, S. (2016). Psikolojik Sermaye ve Çalışanlar Üzerinde Etkisi: Banka Sektöründe Bir Alan Çalışması . *International Journal of Academic Value Studies*, 25-40.

Yorulmaz, F. (2018). *Pozitif Psikolojik Sermayenin İşveren Markası Oluşumu Üzerindeki Etkisi: Antalya'daki 5 Yıldızlı Oteller Üzerine Bir Uygulama*. Zonguldak: Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi.