

ÖRGÜTSEL İKLİMİN ÇALIŞANLARIN PSİKOLOJİK SERMAYE DÜZEYİNE ETKİSİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Gamze Ebru ÇİFTÇİ¹, Şaban ALTIN²

Öz

Çalışanların örgüte ilişkin algılarının bütünü olarak tanımlanan örgütsel iklim kavramı, tüm işletmelerin etkinliği açısından önemli bir yere sahiptir. Yine çalışanların kendi yeterlilikleri, öz güvenleri gibi unsurlarla olumlu ve iyimserlik davranışı göstermeleri olarak tanımlanan pozitif psikolojik sermaye kavramının da etkinlikte önemli bir güdüleme aracı olduğunu bilmekteyiz. İşletmenin başarısı açısından oldukça önemli olan bu iki kavram özellikle 2000'li yıllardan itibaren alanda bilim insanlarının araştırdığı konular arasında yerini almıştır. Bu çalışmada da örgütsel iklimin çalışanların psikolojik sermaye düzeyine etkisi temel alınmıştır. Çalışma amacını gerçekleştirmek için nicel araştırma yöntemi seçilmiş ve çalışanlara uygulanmak üzere anket form hazırlanmıştır. Anket formda demografik bilgiler dahil olmak üzere, çalışanların örgütsel iklim algılarını ve psikolojik sermaye düzeylerini ölçmek için ülkemizde geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış "Örgütsel İklim Ölçeği" ve "Psikolojik Sermaye Ölçeği" olan iki ayrı ölçekten faydalanılmıştır. Araştırma uygulaması Çorum ilinde bir kâğıt fabrikasında çalışanlar üzerinde yapılmış, 130 kişiye ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel iklimin psikolojik sermayeye anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Çalışanlar, Örgütsel İklim, Psikolojik Sermaye

The Effect of Organizational Climate to Employees on The Psychological Capital Level: A Field Research

353

Abstract

The concept of organizational climate, which is defined as the whole of the employees' perceptions about the organization, has an important place in terms of the efficiency of all enterprises. Positive psychological capital concept, which is defined as showing positive and optimistic behaviors of employees with their own qualifications and self-confidence, is also an important motivation tool in the activity. These two concepts, which are very important in terms of the success of the enterprise, have taken their place among the subjects that scientists have investigated in the literature since the 2000s. In this study, the relationship between organizational climate and psychological capital in the employees is taken as a basis. To reach the goal of to study, the quantitative research method was chosen and a questionnaire form was prepared to be applied to the employees. In order to measure the employees' organizational climate perceptions and psychological capital levels, including demographic information, two types of scales were used: Organizational Climate Scale and Psychological Capital Scale. The research application was made on a paper factory in Çorum where 130 people have been reached. As a future study, the data analysis including the evaluation of our hypothesis and general outcomes of the results will be studied. As a result of the research, it is seen that organizational climate has a significant effect on psychological capital.

Keywords: Employees, Organizational Climate, Psychological Capital

¹ Dr. Öğretim Üyesi, Hitit Üniversitesi, Sungurlu Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, gamzebruciftci@hotmail.com

² Dr. Öğretim Üyesi, Yozgat Bozok Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, sabanaltin0797@gmail.com

Giriş

İşletmeler açısından her örgütün kendine has yapısı olduğu bilinmektedir. Elbette bu yapının çeşitli belirleyicileri vardır. Bunlar yönetsel yapının özellikleri, örgüt içindeki hiyerarşi, kültür, normlar olabileceği gibi işletmenin hedefleri, misyon ve vizyonları da önemli belirleyici özellikler olabilmektedir. Örgüte ait tüm bu unsurlar genel olarak adına “iklim” denilen, çoğu soyut kavramları ihtiva eder ve gerek çalışanlarca gerekse tüm paydaşlarca hissedilen zihinsel bir algıyı yaratır ki bu algı alan yazında örgütsel iklim kavramıyla açıklanır. Örgütsel iklimin bir örgütün başarısındaki etkisi ise alanda sıkça araştırılan önemli bir konudur. Özellikle örgütsel iklimin çalışanların iş tatminini, iş performansını ve benzer değişkenleri etkilemesi yapılan çalışmalarda elde edilen sonuçlar arasındadır (Moran ve Volkwein, 1992; Scott ve Bruce, 1994; Ergeneli, 1995; Neal vd., 2000; Özdemir, 2006; Çekmecelioğlu, 2007; Gündüz, 2008; Tutar ve Altınöz, 2010; Korkmaz, 2011; West ve Lyubovnikova, 2015; Zacher ve Yang, 2016). Bu nedenle örgüt ikliminin hem işletme açısından hem de çalışanların performansı ve iş tatmini açısından incelenmeye değer bir kavram olduğunu söylemek mümkündür.

Psikolojik sermaye kavramı ise 2000’li yıllarda alan yazında dikkat çekmeye başlamıştır. Bu kavramın temelini güdüleme teorilerine dayandırmak mümkündür. Çünkü kavram çalışanın kendi içinde yaşadığı olumlu zihinsel süreçle birlikte, örgüt içerisine yansıttığı olumlu tutum ve davranışları üzerinde durur. Bununla birlikte çalışanın pozitif düşünce boyutuyla güven, iyimserlik, dayanıklılık, umut gibi davranışlarını kapsar. Kısacası çalışanın çalıştığı ortamda olumlu duygularla güdülenerek kendine olan inancını geliştirmesi üzerine odaklanır. Yapılan çalışmalar incelendiğinde, psikolojik sermaye düzeyinin iş tatmini ve iş performansı gibi değişkenleri olumlu yönde etkilediği, tükenmişlik düzeyi ve işten ayrılma niyeti gibi bazı değişkenleri ise olumsuz yönde etkilediği görülmüştür (Scott ve Bruce, 1994; Luthans, 2002; Avey vd., 2006; Avey vd., 2008; Avey vd., 2009; Gooty vd., 2009; Norman vd., 2010; Çınar, 2011; Akçay, 2011; Çetin vd., 2013; Erkuş ve Fındıklı, 2013; Polatçı, 2014; Çetin ve Varoğlu, 2015; Kızanıklı ve Çöp, 2017; Tetik vd., 2018). Bu sonuçlar ışığında günümüz rekabet koşullarında psikolojik sermayenin diğer fiziki ve beşeri sermayeler kadar önemli bir güdüleme unsuru olduğunu da söylemek mümkündür.

Bu çalışmada örgütsel iklimin çalışanların psikolojik sermaye düzeylerine etkisi olduğu varsayımından yola çıkılarak “örgütsel iklim psikolojik sermayeyi etkiler” hipotezi temel alınmıştır. Genel olarak alan yazında psikolojik sermayenin diğer değişkenlere etkisi araştırılırken, bu çalışma diğer çalışmalardan farklı olarak psikolojik sermayeyi bağımlı değişken olarak ele almıştır. Araştırma üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde örgütsel iklim ve psikolojik sermaye kavramlarının tanımı, gelişimi ve örgüt açısından etkileri incelenmeye çalışılmıştır. İkinci bölümde araştırma hipotezlerinin test edilmesine ilişkin metodolojiye yer verilmiştir. Son bölümde ise elde edilen bulguların yorumlanması, sonuç ve önerilere yer verilerek çalışma tamamlanmıştır.

1. Örgüt İklimi

Bilindiği gibi “iklim” kelimesini genelde bir coğrafi terim olarak kullanılmaktadır. Bu anlamda iklim, “yeryüzünün herhangi bir yerinde hava olaylarına bağlı olarak gerçekleşen etkilerin uzun yıllara dayanan durumu” olarak açıklanır (Türk Dil Kurumu). Elbette “iklim” kelimesini bir ortamın insan psikolojisinde yarattığı etkisini anlatmak için de kullanımı mümkündür. Bu anlamda her ortamın bireyde farklı duygu ve algılar yarattığı da söylenebilir. Aynı durum örgütler içinde geçerlidir, örgüte ait birtakım özellikler belli bir süreçte, o örgüte ait iklimin oluşmasında belirleyici olmaktadır. Alan yazında örgütsel iklim diye açıklanan bu durum, örgütün verimliğinde, etkinliğinde ve çalışanların davranışlarında önemli etkiler yaratmaktadır.

Örgütsel iklim, çalışanların çalışma ortamındaki algılamaları olarak tanımlanır ve her bir örgütteki çalışanlar için çalışma ortamlarına ilişkin görüşlerini ifade eder (Zacher ve Yang, 2016, s.2). Örgüt açısından iklim kavramı bireysel değerler ve psikolojik arzuları yansıttığı gibi, bireylerin işyerlerinde sahip oldukları algılarla da belirlenebilmektedir (James vd., 2007; McMurray vd., 2010, s. 440). Bu anlamda, örgütsel iklim, çalışma ortamında bireysel değerlendirmeleri kapsayan çok boyutlu bir yapıdır ve bu değerlendirmeler; liderlik, roller ve iletişim gibi genel boyutları veya spesifik olarak güvenlik ortamı veya müşteri hizmetleri gibi belirli boyutları kapsar (Neal vd., 2000, s.100).

Moran ve Volkwein (1992) örgütsel iklimi, onu diğer örgütlerden ayıran nispeten kalıcı özellikler olarak tanımlamışlardır (Akt. Treuer ve McMurray, 2012, s.296). Bu özellikleri ise “örgütsel iklim boyutları ile ilgili olarak üyelerin kendi örgütleri hakkındaki kolektif algılarını somutlaştırma, üye etkileşimi ile üretilme, örgüt içindeki durumları yorumlama, örgüt kültürünün yaygın normlarını, değerlerini ve tutumlarını yansıtırma ve çalışanların davranışlarının şekillenmesi için bir etki kaynağı olarak hareket etmek” şeklinde açıklamışlardır (Moran ve Volkwein, 1992; Akt. Treuer ve McMurray, 2012, s.296).

Örgütlerde iklim olgusu; liderlik stili, çalışanların refahı, üretkenlik, formalizasyon ya da bürokrasi, inovasyona karşı geleneksellik ve kaliteye bağlılık gibi boyutlar açısından tanımlanmaktadır (West ve Lyubovnikova, 2015, s.322). Aynı zamanda, örgüt iklimi, toplumsal sistemin üyelerinin normları, tutumları, davranışları ve duygularının içeriğini ve güçlü yanlarını yansıtan bir kavram” olarak tanımlanmıştır (Neal vd., 2000, s.100). Dolayısıyla, örgütsel iklimin iş sonuçlarına ulaşmak için bireysel motivasyon üzerinde güçlü bir etki yarattığı düşünülmektedir ve genel örgütsel iklimin, eğitim gibi etkinliklere katılımı artırarak çalışanların bilgi ve becerilerini geliştirmesine katkı sağladığı bilinmektedir (Neal vd., 2000, s.100).

Örgüt iklimine ilişkin ilk ve en tanınmış kavramsallaştırma Halpin ve Croft (1963) tarafından yapılmıştır. Halpin ve Croft (1963) örgütsel iklim faktörlerini tespit etmek için 71 okulun profilini değerlendirdikleri çalışmada altı farklı iklim tipini karakterize eden sosyal etkileşimleri belirlemişlerdir. Bu altı farklı iklimi ise şu şekilde açıklamışlardır:

Açık İklim (The Open Climate), hedeflerine doğru ilerleyen ve grup üyelerinin sosyal ihtiyaçlarının karşılanmasını sağlayan enerjik, canlı bir örgüt iklimini tanımlamaktadır. Liderlik hareketleri hem grup hem de liderden kolayca ve uygun bir şekilde ortaya çıkar. Bu iklimin ana karakteristiği, tüm üyeler arasında gerçekleşen davranışın gerçekliğidir.

Özerk (otonom) İklim (The Autonomous Climate), bu tür iklimde liderlik rollerinin öncelikle gruptan ortaya çıktığı şeklinde yorumlanan bir iklim tipidir. Lider grup üyeleri üzerinde küçük kontroller uygulamaktadır, yüksek moral, öncelikle sosyal ihtiyaçların memnuniyetinden kaynaklanır. Görev başarısından memnuniyet olsa da ancak sosyal memnuniyet daha az derecededir.

Kontrollü İklim, (The Controlled Climate), bu iklim özelliğindeki çalışanlar yüksek görev bilinci ile karakterize edilir. Grubun davranışı, öncelikli olarak görev başarısına yönelirken, sosyal ihtiyaçların memnuniyetine yönelik davranışa nispeten daha az yatkinlik gösterilir.

Samimi İklim, (Familiar Climate,) samimi iklim oldukça kişiseldir, fakat kontrolsüzdür. Bu örgütün üyeleri örgütün sosyal ihtiyaçlarını karşılar. Ancak görev başarısı açısından sosyal kontrollere nispeten az dikkat ederler. Grup üyeleri, görev başarısından çok memnun kalmazlar. Bu nedenle, bu iklimdeki davranışların çoğu, "özgün olmayan" davranış olarak yorumlanabilir.

Paternal İklim, (Paternal Climate), asıl liderin liderliğinin ortaya çıkışını sağlayan en iyi iklim tipidir. Lider bu iklim tipinde grupta hareket eylemlerin çoğuna kendi bizzat öncülük etmeye çalışır. Grup içindeki var olan iklim, liderlik becerileri, liderlik eylemlerini başlatma yeteneğini desteklemez. Buna göre, bazı liderlik davranışlarını deneyecek örgüt ortamı bulunmaz. Kısaca, başarı ya da sosyal ihtiyaçlar açısından az tatmin elde edilir; bu nedenle üyeler arasında moral düşüktür.

Kapalı İklim, (The Closed Climate), organizasyonun tüm üyelerinde bir hayli ilgisizlik mevcuttur. Örgüt, üyelerinde moral düşüklüğü söz konusudur. Üyelerin ne sosyal ihtiyaç memnuniyeti ne de görev başarısından gelen bir memnuniyeti bulunmaktadır.

Örgütsel iklim çalışanlar tarafından paylaşılan algılar kümesidir ve örgütlerde meydana gelen bu iklimin bireysel ve grup davranışları çalışmalarında önemle ele alınması gerekir. Çünkü örgütsel iklim örgütsel davranışları anlamada temel yapı unsudur (Menendez vd., 2017, s.153).

Scott ve Bruce (1994, s. 581) örgütsel iklimi örgütsel ortamların psikolojik boyutta yorumlarını yansıtan bireylerin bilişsel sonuçlarını gösteren bir unsur olarak tanımlamışlardır. Luthans, Norman, Avolio, ve Avey (2008) ise, örgütsel iklimin çalışanın performansına ve örgüte olan bağlılığına önemli etkisi olduğunu savunmuşlar ve özellikle de örgütte çalışanları destekleyici bir iklimin yaratılmasının çalışanların performansına olumlu etkisi olacağını ifade etmişlerdir. Fakat, görev rutinliği ve görev performansında bireylere verilen takdir yetkisinin olmaması durumunda da iklim ve performans arasındaki ilişkinin zayıflayacağını vurgulamışlardır (Scott ve Bruce, 1994, s.581). Bu nedenle olumlu bir örgütsel iklim yaratarak,

çalışanın performansını arttırma yoluna gidilmelidir. Görevlerin rutin olması durumunda iş zenginleştirme, işi genişletme gibi faaliyetlerle gerekli tedbirlerin alınması gerekir.

Örgütsel iklim aynı zamanda her örgütün yapısal özelliklerinden etkilenmektedir. Hiyerarşik yapılanmanın fazla olduğu örgütler ile organik ve esnek yapılara sahip örgütlerde oluşan iklimin benzer olması beklenemez.

İşletmede belirlenen hedeflere ulaşmada örgütsel iklimin destekleyici bir güç olduğunu söylemek mümkündür. Yönetici davranışının da örgütsel ikliminin oluşmasında önemli katkısı bulunmaktadır. Nitekim bu etkiyi ortaya çıkaran çalışmalar bulunmaktadır. Bu anlamda McMurray, Pirola-Merlo ve Sarros (2010:440) liderlik ve iklimin, örtülü olarak bağlantılı olan iki örgütsel değişken olduğunu ifade etmişlerdir.

Genel olarak, her ikisinin de çalışanların örgütleri hakkındaki deneyimlerini tanımladıklarından, kültür ve iklimin benzer kavramlar olduğuna şüphe yoktur. Fakat, Schneider'e göre (2000) örgütsel iklim, bir örgütte çalışanlara olan şeylerin tanımlarını temsil etmektedir. İklim çalışanları davranışsal olarak yönlendirir. Örneğin, güvenlik veya servis için iklimler, güvenliği veya hizmeti destekleyen davranış kalıplarını temsil eder. Buna karşılık örgüt kültürü, çalışanlara bu modellerin neden var olduğu sorulduğunda ortaya çıkar. Soru, örgütsel üyeler tarafından paylaşılan ortak değerler, ortak varsayımlar ve inanç kalıpları ile ilgili olarak yanıtlanır ve örgüt kültürünü tanımlar (Patterson vd., 2005, s.379). Bu nedenle örgütsel iklim çalışanların örgüte ilişkin zihinsel algılamaları sonucunda gelişen ve çalışanların davranışlarını yönlendiren bir durum iken, örgüt kültürü geçmişten de aktarılan, içinde birçok unsuru barındıran (dil, din, semboller, yaşam tarzı vb.) genel olarak kalıplaşmış, öğretilmiş bir durumdur.

Her alanda olduğu gibi sosyal alanda da yaşanan değişimlerle birlikte günümüz çalışanın işten beklentileri de değişmiştir. Özellikle bugünün nitelikli çalışanları bir işyerinde çalışmayı tercih etmeden önce yalnızca elde edecekleri gelire değil, o işyerinde kendilerine sunulacak sosyal imkanlara, örgüt iklimine, örgütün itibarına ve o işi yapmaktan haz alıp almayacaklarına da bakmaktadırlar (Çankaya, 2018, s.406).

2. Psikolojik Sermaye

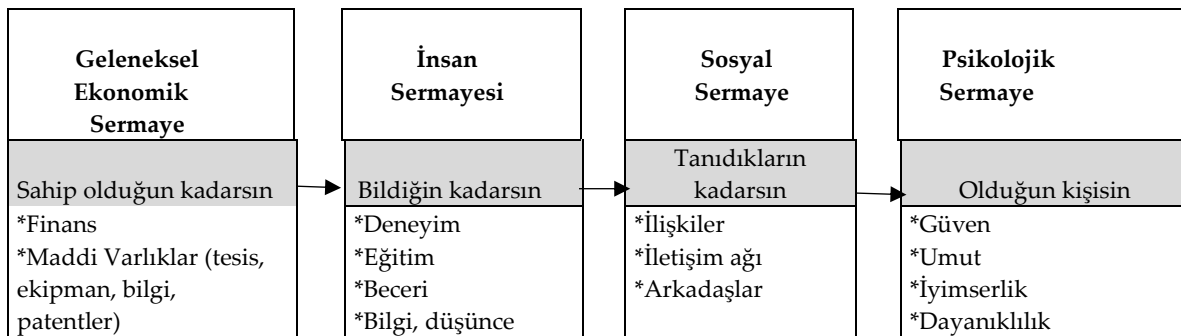
Günümüzün küresel ekonomisinde rekabet üstünlüğü sağlama mücadelesine paralel olarak insan kaynaklarının değeri artarak bilinmektedir. Bununla birlikte, insan sermayesi ve sosyal sermaye hem teoride hem araştırmada hem de pratikte ilgi çeken konular arasında yer almıştır. Ancak 2000'li yıllara kadar, pozitif psikolojik sermaye hem akademisyenler hem de uygulayıcılar tarafından neredeyse göz ardı edilmiştir (Luthans vd., 2004, s.45). Oysaki, fiziksel ve ruhsal sağlık, işyeri de dahil olmak üzere birçok yaşam alanındaki başarıyı etkilemektedir (Avey vd., 2010, s.17). Bu nedenle çalışanın olumlu psikoloji durumu, tüm organizasyonlar için insan kaynağının etkin ve verimli bir şekilde kullanılması açısından oldukça önemlidir. Nitekim, psikolojik sermayenin hem bireysel hem de grup analiz seviyelerinde performans açısından önemli olduğu kanıtlanmıştır (Peterson vd., 2011, s.428).

Psikolojik sermaye konusunda yapılan ilk çalışmanın Arthur ve diğerlerinin (1997) psikolojik sermaye ve ücret ilişkisini inceledikleri çalışma olduğunu söylemek mümkündür. Daha sonraki yıllarda ise Luthans vd. (Luthans, 2002a; Luthans, 2002b, Luthans ve Jensen, 2002, Luthans vd., 2004; Luthans vd., 2006; Luthans vd., 2007a; Luthans vd., 2007b; Luthans ve Youssef, 2007) tarafından psikolojik sermaye ve etkileri üzerine çeşitli çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Günümüze kadar yapılmış olan çalışmalarda psikolojik sermayenin çalışanların davranışlarına olan katkısı ve performans, iş tatmini gibi unsurlara yaptığı etkilerle önemi daha çok anlaşılmasına başlanmıştır.

Psikolojik sermaye, bireylerde gizli potansiyeli açığa çıkarmanın ve mükemmeliyete odaklanmanın sadece bireye değil, aynı zamanda örgüt yararına olduğu inancına dayanan olumlu örgütsel bilgi alanından doğmuştur (Hansen vd., 2015, s.2). Bununla birlikte, psikolojik sermaye, bireylerin, olumlu psikolojik kaynaklar olmadan neyi başarabileceği ile ilgilidir. Luthans'ın (2012) deyişiyle kahramanın bireyin içinde olması durumudur (Akt. Baluku vd., 2018, s.2).

Psikolojik sermayenin çekirdek yapısını oluşturan olumlu psikolojik kaynaklar temel olarak bilişsel niteliktedir (Avey vd., 2010, s.20). Bu bilişsel süreç, bireyin bir işe başlamasındaki güdülemeyi sağlayan en önemli kaynaktır. Psikolojik sermayeyi oluşturan dört pozitif bilişsel kaynaklar ise umut, etkililik, esneklik ve iyimserliktir (Baluku vd., 2018, s.2).

Bir kişinin psikolojik sermayesi, onun motivasyonunu ve işe karşı genel tavrını yönetebilir (Arthur vd., 1997, s.816). Gerçekten de yaşam boyu gelişim teorisinin kurucusu olan Erikson (1991), psikolojik olarak sağlıklı olanlarla, yüksek benlik saygısı olan bireylerin en üretken bireyler olacağı savunmuştur (Akt. Arthur vd., 1997, s.816). Fakat, psikolojik sermayenin ve sosyal yeterliliklerin iş dünyasına yararlı olmasına rağmen, bu tür maddi olmayan kaynakların genç ve mikro işletmeler arasında zayıf bir şekilde yönetildiği, dolayısıyla bu kaynakların özünü sürekli vurgulama gereği olduğu öne sürülmüştür (Baluku, 2018, s.3).



Şekil 1: Rekabetçi avantaj için genişletilen sermaye kavramı
(Kaynak; Luthans vd., 2004, s. 46)

Luthans, Luthans ve Luthans (2004), ekonomik sermayenin (finans, maddi varlıklar, vb.) insan sermayesinin (deneyim, eğitim, beceri, bilgi ve düşünce) ve sosyal sermayenin (ilişkiler, iletişim ağı, arkadaşlar) önemli olduğunu fakat yeterli olmadığını, bireyin olumlu

psikolojik sermayeye sahip olması gerektiğini vurgulamışlardır. Luthans vd. göre (2004), beşeri sermaye somut değil ve ölçülmesi zordur. Sosyal sermaye ise güven, ilişkiler ve iletişim ağlarının kaynaklarını ifade etmektedir. İnsan sermayesi basit bir anlatımda “bildikleriniz” olup, sosyal sermaye ise “bildiğiniz kişi”dir. Sosyal sermaye hem bir örgütün içinde (“Bu sorunun çözümünde kime başvurabilirim?”) hem de dışarıda kullanılabilir (“Bu satın alma kararını verirken en iyi fiyat ve kalite konusunda bana kim tavsiyede bulunabilir?”). Yine Luthans’a göre sosyal sermayeyi ölçmek ve değerlendirmek için önerilen bazı yollar, ağların büyüklüğünü, yapısını ve bileşimini içerir. İnsan sermayesi gibi, sosyal sermayenin tanınması ve yatırımı hem bugün hem de yarın kuruluşların başarısı ve rekabet avantajı açısından hayati önem taşımaktadır. Ancak, şu zaman diliminde unsurların ötesine geçmek ve “pozitif psikolojik sermaye” kavramına ağırlık vermek oldukça önemlidir (Luthans vd., 2004, s.46).

Luthans ve Youssef (2004, s.147), psikolojik sermayeyi dört önemli boyutta sınıflandırarak açıklamaya çalışmışlardır. Bunlardan ilki etkinlik ve güvendir. Etkinlik ve güven; bir kişinin yeteneğine inanarak bilişsel kaynaklarını seferber edip özel sonuçlar elde etmesidir. İkincisi ise, umuttur. Umut; hedeflere ulaşmak için iradeye ve yollara sahip olunmasıdır. Üçüncü önemli boyut, iyimserliktir. İyimserlik; olayları içsel, kalıcı ve yaygın nedenlere bağlayan olumlu açıklayıcı üslup sahibi olmaktır. Dördüncü boyut ise, dayanıklılıktır. Dayanıklılık; olumsuz ve başarısız durumları değiştirebilme kapasitesine sahip olmaktır. Bu özelliklere sahip bireylerin pozitif psikolojik sermayeye sahip oldukları ileri sürülmüştür (Luthans ve Youssef, 2004, s.147).

Luthans, Youssef ve Avolio (2007a), psikolojik sermayenin, bireyin pozitif psikolojik gelişim durumunu gerektirdiğini ve karakterize ettiğini ileri sürmektedir. Bu gelişim durumunu ise şu şekilde sıralamışlardır: (1) zorlu görevlerde başarılı olmak için gerekli özeni göstermek ve güven için kendine güvenmek (özgüven); (2) şimdi ve gelecekte başarılı olmak için olumlu bir atıf (iyimserlik) yapmak, (3) hedeflere karşı sebat etmek ve gerektiğinde, başarıya ulaşmak için yönlendirici yolları (umut) bulabilmek ve (4) problemler ve sıkıntılarla kuşatıldığında, başarıya ulaşmak için tekrar başlanan noktaya geri dönebilmek (direnc).

Yıllar boyunca, örgütsel davranış araştırmacıları, olumlu güçlendirme ve olumlu etki, olumlu yönelimli çalışan tutumları ve hatta mizah gibi yapıların performans üzerinde önemli bir etkisi olduğunu bulmuştur (Luthans, 2002b, s.57). Bununla birlikte liderin üslubu, psikolojik sermaye için olası bir öncüdür. Çünkü liderler işyerinde çalışanların olumlu ve olumsuz duygularının ana kaynağı olarak bilinmektedir (McMurray vd., 2008, s.4).

Sonuç olarak çalışanların psikolojik sermayesi için onların bilişsel olarak kendilerine olan yeterlilik inançlarını, iyimser olmayı ve özellikle zorluklara baş edebilme dürtüsünü taşıyabilmek olduğunu söylemek mümkündür. Günümüz gelişmelerinin yarattığı iş ve mesai baskısı düşünüldüğünde, çalışanlar açısından psikolojik sermayeye sahip olma durumunun da ne kadar hayati bir önem taşıdığı da aşikardır.

3. Örgütsel İklim, Psikolojik Sermaye İlişkisi ve Araştırma Hipotezleri

Pozitif örgütsel davranış, pozitif psikolojinin örgütsel alana yansımaları olarak ortaya çıkar ve örgüt içindeki çalışanların, pozitif psikolojik yeteneklerine odaklanır ki bu yetenekler ölçülebilir ve geliştirebilirdir özelliktedir (Süral Özer vd., 2013, s.437). Örgütsel iklim ise çalışanların örgütteki zihinsel algılamalarından oluşan psikolojik bir tavrı yansıtır. Elbette bu psikolojik tavrın çalışanların pozitif psikolojilerinde yani psikolojik sermayelerinde etkisi olacağı beklenmektedir. Çünkü, örgütteki olumlu bir iklimin varlığı çalışanların yaratıcılık potansiyelini artıracak ortamı sağlarken, çalışanlarının gelişmeleri de olumlu yönde olacaktır (Koçak ve Temiz, 2016, s.3338). Nitekim, Luthans vd. (2008) tarafından yapılan çalışmada örgüt içindeki destekleyici iklimin çalışanların psikolojik sermayesini olumlu etkilediği, çalışanların olumlu iklim ortamlarında daha iyimser, daha umutlu ve dayanıklı oldukları ifade etmişlerdir. McMurray vd. (2010) yapmış olduğu diğer bir çalışmada da örgütsel iklim ile pozitif sermaye arasında anlamlı ilişkilere rastlanmış olması da örgütteki olumlu iklimin çalışanların davranışlarına olumlu katkı yaptığını destekler niteliktedir. Olumlu örgüt ikliminin çalışanların pozitif davranışlarına etkisini ortaya koyan diğer bir çalışma da Sürel Özer, Topaloğlu ve Özmen (2013), 319 sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmadır. Bu çalışmada ise psikolojik sermaye ile iş doyumu arasındaki olumlu ilişkide destekleyici örgüt ikliminin düzenleyici etkisi olduğu görülmüştür.

Erkmen ve Esen (2013) psikolojik sermaye konusunda 2003-2011 yılları arasında yapılan çalışmaların içerik analizini yapmışlardır. Belirtilen tarihler arasındaki yapılan çalışmaların bulgularından biri çalışmamızın temel değişkenleri olan psikolojik sermaye ve olumlu örgüt iklimi arasında pozitif ilişkili olmasıdır. Bunların dışında çalışmalardan elde edilen sonuçlar ise psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık, pozitif duygular, çalışan ve iş performansı, iş tatmini, etkinlik, yaratıcı performans, yaşam kalitesi ve satış geliri ile ilgili olumlu çalışan davranışları ile pozitif ilişkili olduğunu; işten ayrılma niyeti, çalışanların sapkın davranışı, stres, kaba davranışlar, çalışan devamsızlığı ve iş arama niyeti ile negatif ilişkili olduğu bulgulardır (Erkmen ve Esen (2013, s.97). Tüm bu sonuçlardan da anlaşılacağı üzere örgüt iklimi ile psikolojik sermaye arasında anlamlı ilişkilerin ve etkilerin varlığı daha önceki çalışmalarda da desteklenmektedir.

Tüm bu destekleyici veriler ışığında bu araştırmanın hipotezleri şu şekilde tasarlanmıştır;

H₁: Örgüt iklimi çalışanların psikolojik sermaye düzeyini etkiler.

H₂: Örgüt ikliminin katılım faktörü çalışanların öz-yeterlilik düzeyini etkiler

H₃: Örgüt ikliminin katılım faktörü çalışanların umut düzeyini etkiler

H₄: Örgüt ikliminin katılım faktörü çalışanların iyimserlik düzeyini etkiler

H₅: Örgüt ikliminin bağlılık faktörü çalışanların öz-yeterlilik düzeyini etkiler

H₆: Örgüt ikliminin bağlılık faktörü çalışanların umut düzeyini etkiler

H₇: Örgüt ikliminin bağlılık faktörü çalışanların iyimserlik düzeyini etkiler.

4. Araştırma Yöntemi

4.1 Araştırmanın amacı

Araştırma, algılanan örgütsel iklimin çalışanların psikolojik sermaye düzeyine etkisini temel almaktadır. Araştırmada, örgütsel iklim değişkeninin alt boyutları (bağlılık ve katılım) ile psikolojik sermaye değişkeninin alt boyutları (öz yeterlilik, umut, iyimserlik) üzerindeki etkinin de incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amacı gerçekleştirmek için nicel araştırma yöntemi seçilmiş ve çalışanlara uygulanmak üzere anket form hazırlanmıştır. Anket formda demografik bilgiler dahil olmak üzere, çalışanların örgütsel iklim algılarını ve psikolojik sermaye düzeylerini ölçmek için ülkemizde geçerliliği ve güvenilirlik çalışması yapılmış “Örgütsel İklim Ölçeği” ve “Psikolojik Sermaye Ölçeği” olan iki ayrı ölçekten faydalanılmıştır. Çalışmanın bundan sonraki kısmında elde edilen verilere gerekli analizler yapıp, hipotezlerin test edilmesi ve genel değerlendirme sonuçları yer alacaktır.

4.2 Araştırmanın Ana Kütlesi, Örnekleme ve Sınırlılıkları

Araştırmanın evreni, Çorum İlinde bir kâğıt fabrikasında çalışan 150 kişiden oluşmaktadır. Ana kütlenin tamamına ulaşılmış olup, 140 kişi soruları yanıtlamayı kabul etmiştir. Hatalı anketlerin eleminize edilmesinden sonra analiz değerlendirilmesine uygun olan anket form sayısı ise 130 olarak tespit edilmiştir. Araştırmanın en önemli kısıtı elde edilen sonuçların fabrika çalışanları ile sınırlı olmasıdır. Bu nedenle araştırmanın, farklı işyerlerinde ve farklı sektörlerde daha büyük örneklem grupları ile yapılarak genellemenin artırılması gerekmektedir. Araştırmada yer alan diğer bir kısıtta, değişkenlerin, soyut ve öznel ifadeler içermesinden dolayı nesnel değerlendirilmesinde sorunlar yaşanabilmesidir.

4.3 Verilerin Yeniden Düzenlemesi ve Analizi

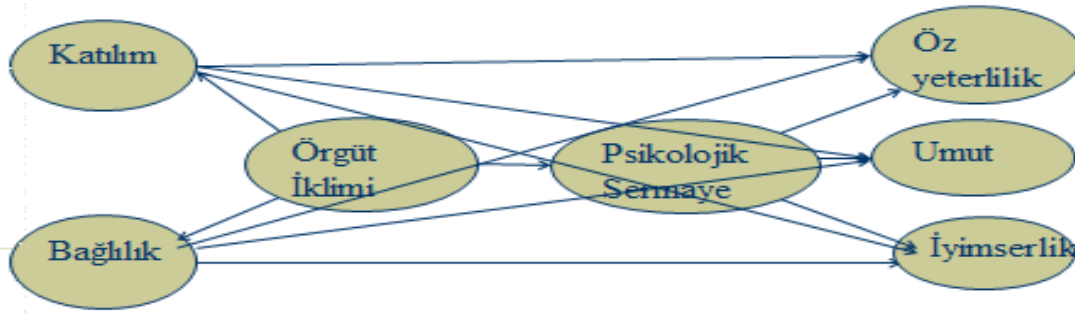
Araştırmaya dahil edilen örneklem grubundan elde edilen veriler analiz edilmeden önce veriler yeniden düzenlenmiş ve bu kapsamda önce veriler arasında kayıp değerlerin (missing value-kayıp değer) dağılımının rassallığına ve veriler içerisinde aşırı uç değerlerin olup olmadığını test etmek için uç değer (outlier) analizlerine bakılmıştır. Analizler sonucu 10 adet veri araştırma analizlerine dahil edilmemiş ve kalan veriler yeniden düzenlenmiştir. Örneklem grubundan elde edilen verilerin analiz edilebilmesi için bazı varsayımları sağlanması beklenmektedir. Normal dağılım varsayımı bunlardan biridir. Yapısal eşitlik modellerin de verilerin normallik testi “Basıklık (kurtosis) ve Çarpıklık (skewness)” değerleri incelenerek elde edilebilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2012, s.79). Verilerin toplanmasında kullanılan ölçeklerin yeterli geçerliliğe ve güvenilirliğe sahip olup olmadığını test etmek için, her bir ölçeğin Cronbach Alfa değerlerine ve ölçeklere ilişkin doğrulayıcı faktör analizlerine yer verilmiştir. Birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonuçları istenilen değerlere tam anlamıyla ulaşamadığı için ikinci düzey doğru faktör analizleri de yapılmıştır.

4.4 Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Örgütsel İklim Ölçeği; Araştırmada kullanılan örgütsel iklim ölçeği, Rogg ve diğerleri (2001) tarafından geliştirilen Türkçe uyarlaması Özdemir (2006) tarafından yapılan ölçektir. Ölçek 17 ifade ve “katılım” ve “bağlılık” olmak üzere iki boyuttan oluşturulmuştur. Özdemir’in (2006) Türkçe’ye uyarladığı çalışmada katılım boyutunun güvenilirlik analizi 0,921 iken bağlılık boyutu beş maddenin güvenilirlik analizi 0,793’tür (Özdemir, 2006, s.123). Ölçek soruların cevaplandırılmasında 5’li likert kullanılmış. Kesinlikle katılmıyorum-1, kesinlikle katılıyorum-5 şeklinde puanlandırılmıştır.

Psikolojik Sermaye Ölçeği; Araştırmada kullanılan diğer bir ölçek olan psikolojik sermaye ölçeği, Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilmiş ve Türkçe uyarlaması, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Erkuş ve Fındıklı (2013) tarafından gerçekleştirilmiş bir ölçektir. Ölçek sorularının cevaplandırılmasında 6’lı likert kullanılmış hiç katılmıyorum 1’den tamamen katılıyorum 6’ya kadar puanlandırılmıştır (Erkuş ve Fındıklı, 2013, ss. 309-310).

4.5 Araştırma Modeli ve Hipotezlerin Oluşturulması



Şekil 2: Araştırmanın Teorik Modeli

Şekil 2’de literatüre dayalı oluşturulmuş teorik araştırma modeli gösterilmektedir. Buna göre modelde yer alan değişkenler ve aralarında ilişkiler şöyle ifade edilmektedir. Örneklem grubunu oluşturan çalışanların örgütsel iklim düzeylerinin, psikolojik sermaye düzeyleri üzerinde etkileri olduğu varsayılmıştır. Modelde yer alan değişkenlerin alt boyutları arasında da pozitif ve negatif ilişkilerin olduğu varsayılmaktadır. Modelde olmayan sosyo-demografik özellikler (cinsiyet, medeni durum, eğitim, yaş, çalışma süresi) ise tanımlayıcı istatistik yöntemleri olan t-testi ve Anova testleri ile analiz edilmiştir. Araştırmanın teorik modeline dayanılarak oluşturulan hipotezler ise aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir.

5. Bulgular ve Değerlendirme

5.1 Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

Araştırma katılımcıları olan 130 çalışana ait demografik özelliklerine ilişkin veriler Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Demografik özelliklere ilişkin bulgular

| Yaş | Sayı | % | Eğitim | Sayı | % |
|----------------|------|------|--------------|------|------|
| 18-25 | 12 | 9,3 | İlköğretim | 84 | 64,6 |
| 26-35 | 62 | 47,7 | Lise | 38 | 29,2 |
| 36-45 | 54 | 41,5 | Ön Lisans | 8 | 6,2 |
| 46-55 | 2 | 1,5 | Medeni Durum | Sayı | % |
| Çalışma Süresi | Sayı | % | Evli | 103 | 79,2 |
| 1 yıldan az | 4 | 3,2 | Bekâr | 27 | 20,8 |
| 1-5 Yıl | 41 | 31,5 | Cinsiyet | Sayı | % |
| 6-10 Yıl | 67 | 51,5 | Erkek | 121 | 93,1 |
| 11-15 Yıl | 18 | 13,8 | Kadın | 9 | 6,9 |

(N:130)

Araştırmaya katılan çalışanların %6,9'u (9 kişi) kadın, %93,1'i (121 kişi) erkek olup, %79,2'si (103 kişi) evlidir. Çalışanların %64,6'sı (84 kişi) ilköğretim, %29,2'si (38 kişi) ise lise eğitim düzeyine sahip olup, %47,7'si (62 kişi) 26-35 yaş ve %41,5'i (54 kişi) aralığındadır. Çalışanların %51,5'i (67 kişi) çalışma süresi 6-10 yıl, %31,5'inin (41 kişi) çalışma süresi ise 1-5 yıl arasındadır (Tablo 1).

5.2. Elde Edilen Verilen Dağılımına, Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizlerine İlişkin Bulgular

Araştırmadan elde edilen verilerin dağılımı, geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine ilişkin bulgulara göre araştırmada kullanılan verilerin normal dağılıma ait analiz sonuçlarına göre "Basıklık (kurtosis) ve Çarpıklık (skewness)" değerleri normal dağılıma ilişkin değerlendirmelere imkân vermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2012, s.79). Bayram'a (2010, s.49) göre elde edilen bulguların, +/- 1,0 veya +/-1,5 aralığında olması durumunda normal dağılıma sahip olduğu kabul edilirken, Hair vd. göre sig<0,01 ise +/-2,58 veya sig<0,05 ise +/-1,96 aralığında olması durumunda normal dağılıma sahip olduğu söylenmektedir (Hair vd., 2009, s.72). Kalaycı'ya göre ise +/-3 veya +/- 2 aralığında olması normal dağılım için yeterli görülmektedir (Kalaycı, 2009, s.6). Yapılan bu araştırmada yer alan her bir ölçeğin geçerliliği, DFA ile analiz edilmiştir. Ölçeklerin faktör yapılarının dağılımlarını analiz etmek için varimax yöntemi ve maksimum olasılık yöntemi kullanılmıştır. Her bir değişkenin faktör yapıları AMOS 18.0 istatistik programı kullanılarak doğrulanmıştır. Faktör yapılarının analizinde maksimum olabilirlik tahmin yönteminden yararlanılmıştır. YEM'de bu yöntem faktör yapılarının dağılımlarının doğrulanması ve (Hair vd., 2009, s.636; Schumacker ve Lomax, 2010, s.85; Bayram, 2010, s.51) araştırma modeline ait uyum iyiliği değerlerinin en iyi sonuçlar vermesi açısından önemlidir. Elde edilen tüm veriler ile ölçüm modelleri arasındaki ilişkilere ait birinci ve ikinci düzey çok faktörlü DFA ölçüm modelleri test edilmiştir.

Tablo 2. Verilerin dağılımı ve güvenilirliğine ilişkin bulgular

| Faktörler | | N | Mean | Std. Deviation | Skewness | Kurtosis | Cronbach Alfa(α) |
|---------------|-----------|-----------|-----------|----------------|-----------|-----------|---------------------------|
| | | Statistic | Statistic | Statistic | Statistic | Statistic | |
| Katılım | iklim1 | 130 | 4,2538 | ,53282 | -,157 | 1,500 | ,687 |
| | iklim2 | 130 | 4,6000 | ,53700 | -,866 | -,366 | |
| | iklim3 | 130 | 4,6615 | ,52168 | -1,182 | ,362 | |
| | iklim4 | 130 | 4,6077 | ,54979 | -1,007 | ,000 | |
| | iklim5 | 130 | 4,3538 | ,55492 | -,089 | -,772 | |
| | iklim6 | 130 | 4,4231 | ,52629 | -,011 | -1,294 | |
| | iklim11 | 130 | 4,4769 | ,55984 | -,446 | -,832 | |
| | iklim14 | 130 | 4,4923 | ,54625 | -,404 | -,987 | |
| | iklim15 | 130 | 4,4846 | ,60019 | -,705 | -,451 | |
| Bağlılık | iklim7 | 130 | 4,4769 | ,55984 | -,446 | -,832 | ,682 |
| | iklim8 | 130 | 4,4308 | ,52737 | -,041 | -1,299 | |
| | iklim9 | 130 | 4,3308 | ,51922 | ,213 | -,880 | |
| | iklim10 | 130 | 4,3692 | ,53030 | ,067 | -1,014 | |
| | iklim12 | 130 | 4,4077 | ,50878 | ,200 | -1,538 | |
| | iklim13 | 130 | 4,4308 | ,51246 | ,107 | -1,581 | |
| | iklim17 | 130 | 4,7000 | ,47658 | -1,100 | -,241 | |
| Öz yeterlilik | sermaye1 | 130 | 4,9615 | ,68657 | -,535 | ,769 | ,868 |
| | sermaye2 | 130 | 5,1846 | ,84252 | -,599 | -,706 | |
| | sermaye3 | 130 | 5,0846 | ,76791 | -,250 | -,955 | |
| | sermaye4 | 130 | 5,2615 | ,75281 | -,695 | -,168 | |
| | sermaye5 | 130 | 5,2154 | ,67035 | -,438 | -,094 | |
| | sermaye6 | 130 | 5,2615 | ,67690 | -,373 | -,808 | |
| | sermaye7 | 130 | 5,1231 | ,76771 | -,527 | -,219 | |
| | sermaye14 | 130 | 5,2308 | ,71026 | -,498 | -,399 | |
| | sermaye17 | 130 | 5,2231 | ,70728 | -,348 | -,950 | |
| | sermaye20 | 130 | 5,1308 | ,76136 | -,546 | -,139 | |
| Umut | sermaye8 | 130 | 5,3154 | ,72641 | -,564 | -,920 | ,835 |
| | sermaye9 | 130 | 5,2923 | ,72010 | -,631 | -,361 | |
| | sermaye10 | 130 | 5,1154 | ,75364 | -,525 | -,093 | |
| | sermaye11 | 130 | 5,1692 | ,72752 | -,640 | ,331 | |
| | sermaye12 | 130 | 5,1615 | ,77564 | -,593 | -,211 | |
| | sermaye15 | 130 | 5,2308 | ,76288 | -,631 | -,326 | |
| | sermaye18 | 130 | 5,2615 | ,73193 | -,814 | ,535 | |
| İyimserlik | sermaye19 | 130 | 5,2692 | ,67959 | -,543 | -,112 | ,615 |
| | sermaye21 | 130 | 5,1615 | ,77564 | -,593 | -,211 | |
| | sermaye22 | 130 | 5,1538 | ,76210 | -,695 | ,283 | |
| | sermaye24 | 130 | 5,3615 | ,71532 | -,790 | -,151 | |

Araştırmadaki her bir ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine göre güvenilirlik değerlerinin (Cronbach Alfa değerinin) 0,60- 0,80'nin arasında olduğu ölçülmüştür. Bu sonuçlara göre ölçeklerin oldukça güvenilir ölçekler olduğu söylenebilir (Kalaycı, 405, s.2009). Ölçeklerin "Basıklık (kurtosis) ve Çarpıklık (skewness)" değerlerine ait analiz sonuçlarının +/- 2 aralığında yer aldığı ve değişkenlere ilişkin verilerin normal dağılımında olduğu gözlenmiştir.

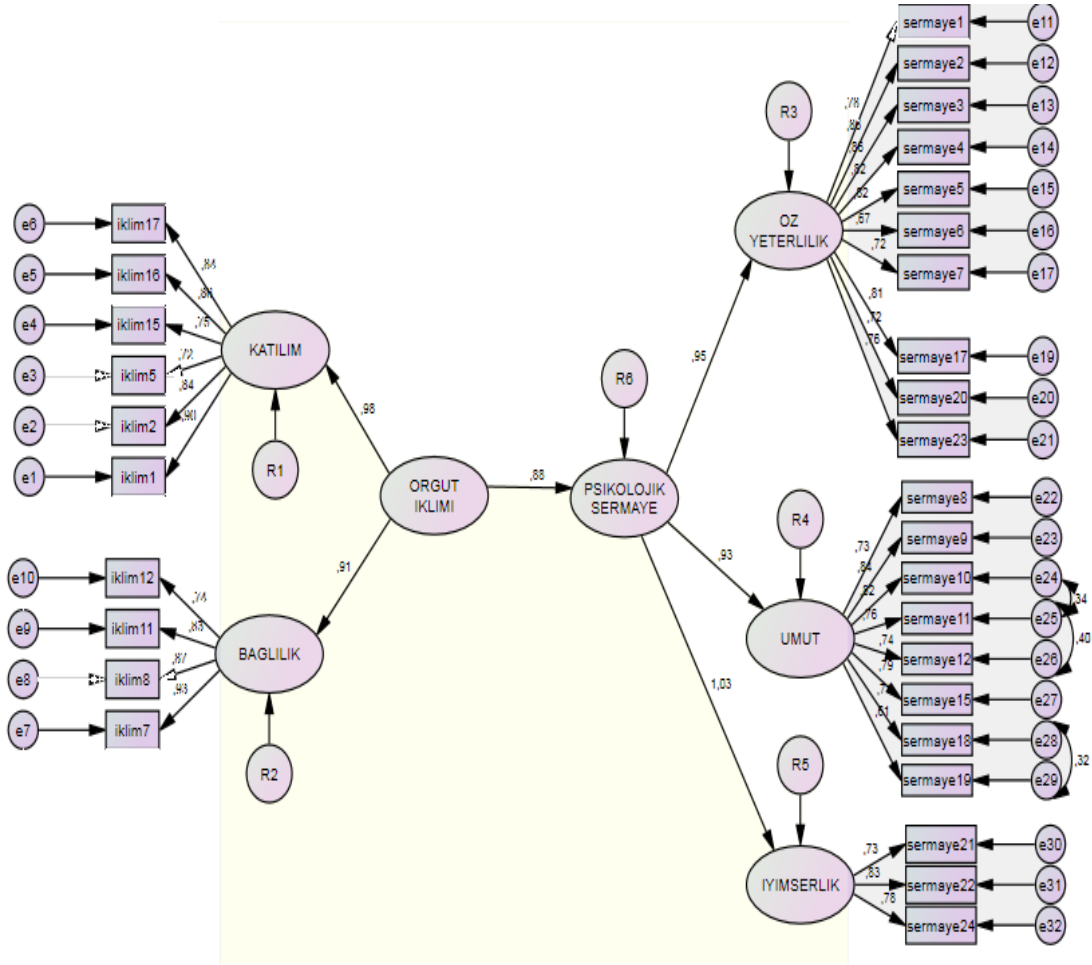
Ölçeklerden elde edilen verilerin doğrulanması için yapılan ölçüm modelleri analizlerine göre, birinci düzey tek faktörlü, birinci düzey çok faktörlü ve ikinci düzey çok faktörlü doğrulayıcı faktör analiz (DFA) sonuçlarına göre veriler, ölçüm modelleri tarafından doğrulandığı gözlemlenmiştir. Ölçüm modellerinden elde edilen değerlere göre gerekli uyum iyileştirmeleri yapılmış ve standardize edilmiş faktör yükü 0,70'in altında olan ve "p değeri" 0,05 ten yüksek olan anlamsız olan ifadeler ölçekten çıkarılmış ve önerilen hata terimleri arasında kovaryanslar oluşturulmuştur (Hair vd., 2009, s.679, Bayram, 2010, s.57; Meydan ve Şeşen, 2015, s. 74-75). İkinci düzey çok faktörlü DFA sonuçlarına göre, örgütsel iklim ölçeğinde yer alan 3,4,6,9,10,13 ve14 numaralı ifadeler ile psikolojik sermaye ölçeğinde yer alan sermaye 13,14 ve 16 ifadelerinden faktör yükleri 0,70'ten düşük olan değişkenler çıkarılmıştır. Ölçüm modelleri yeniden analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda ölçeğin, Erkmén ve Esen (2013) araştırmasında yararlandığı üç boyutlu yapısından yararlanılarak tekrar analiz edilerek aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır (Erkmén ve Esen, 2013, s.26).

Tablo 3. Doğrulayıcı faktör analizi bulguları

| Ölçek/Model | $\Delta\chi^2$ | p | df | $\Delta\chi^2/df$ | RMSEA | CFI | NFI | GFI | AGFI | RMR |
|--------------------|----------------|-----|-----|-------------------|-------|------|------|------|------|------|
| ÖRGÜTSEL İKLİM | 159,878 | ,00 | 53 | 3,017 | ,0825 | ,858 | ,880 | ,851 | ,831 | ,034 |
| PSİKOLOJİK SERMAYE | 363,681 | ,00 | 183 | 1,987 | ,087 | ,845 | ,835 | ,796 | ,743 | ,042 |

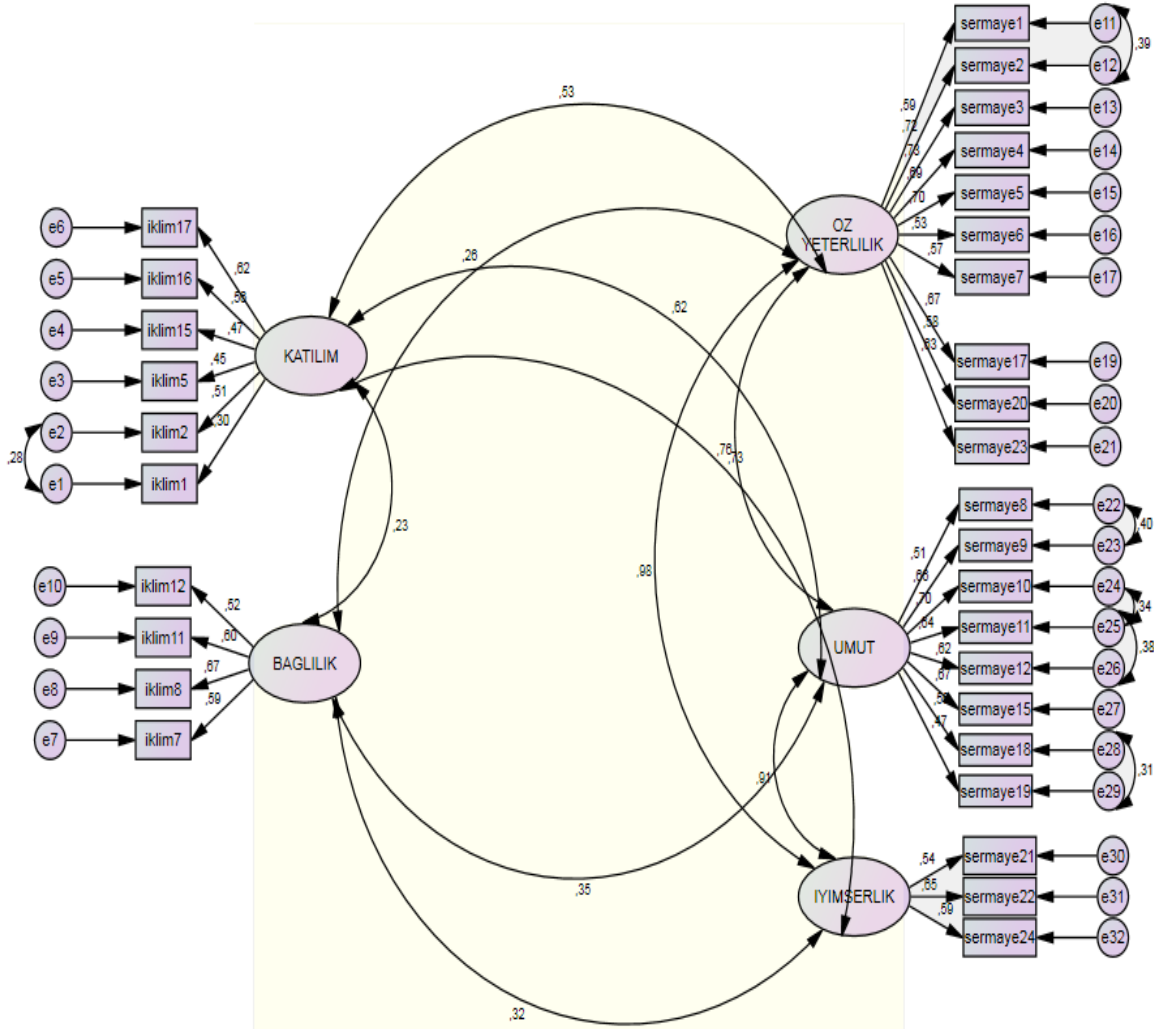
Not: RMSEA= RootMeanSquareError Of Approximation; CFI= Comparative Fit Index; NFI=Normed Fit Index, GFI= Goodness Of Fit Index, *P <0,05

Yapılan bu araştırmaya ait verilerinin ikinci düzey çok faktörlü ölçüm modellerine ait değerlerinin yer aldığı Tablo 3'e göre $\Delta\chi^2/df$ (ki kare/serbestlik derecesi) 0 ile 3 aralığında değer aldığı görülmektedir. Bu değer YEM'de ölçüm modeli ile verilerin mükemmel uyum sağladığını gösteren en temel değerdir (Şimşek, 2007, s.14; Hair vd., 2009, s.641; Schumacker ve Lomax, 2010, s. 85). Bu sonuçlara göre araştırmadan elde edilen verilerin uyum değerleri modeli doğrulamaktadır.



Şekil 3. Örgütsel iklim ile psikolojik sermaye düzeyi arasındaki ilişkilere ait yapısal eşitlik modeli

Şekil 3'te yer alan model, literatürdeki araştırmalara ve teorik bilgilere dayalı olarak çizilmiştir. Bu model, yapılan araştırmaya ait modelin YEM ile test edilmesi için oluşturulmuştur. Araştırma modelindeki örgütsel iklim değişkeni, gizil/dışsal/etkileyen (exogenous) değişken iken, psikolojik sermaye değişkeni içsel/etkilenen (endogenous) değişken olarak tanımlanmıştır. Bu durumda, çalışanların örgütsel iklim düzeyinin psikolojik sermaye düzeyini pozitif ve direkt etkilediği görülmektedir. Bu etki ($\beta = ,88$ ve $p < 0,000$) değerlerine göre istatistiki olarak anlamlı ve kabul edilebilir bir değerdir. Araştırma modelinin anlamlılığı ve kabul edilebilir olduğuna dair değerler Tablo 4'te gösterilmiştir. Modelin değişkenleri arasındaki ilişkilere ait istatistiki bulgular ise, Tablo 5'te yer almaktadır.



Şekil 4. Örgütsel İklim ile Psikolojik Sermaye Değişkenlerinin Alt Boyutları Arasındaki İlişkilere İlişkin Yapısal Regresyon Modeli

Şekil 4'te yer alan yapısal regresyon modeline göre, çalışanların katılım (örgütsel iklimin alt faktörü) düzeyi ile umut, öz yeterlilik ve iyimserlik (psikolojik sermayenin alt faktörleri) değişkenleri arasında pozitif yönlü bir ilişkiler vardır. Ayrıca model yer alan çalışanların bağlılık (örgütsel iklimin alt faktörü) düzeyi ile öz yeterlilik, umut ve iyimserlik (psikolojik sermayenin alt faktörleri) düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişkiler vardır. Bu ilişkilerin analiz sonuçlarına ilişkin değerler tablo 5 yardımıyla gösterilmiştir.

Tablo 4: Araştırma modellerin uyum iyiliği değerleri

| Ölçüm | $\Delta\chi^2$ | P | df | $\Delta\chi^2/df$ | RMSEA | CFI | NFI | GFI | RMR |
|---------|----------------|------|-----|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Model 1 | 924,855 | ,000 | 427 | 2,166 | 0,085 | 0,865 | 0,826 | 0,836 | 0,148 |
| Model 2 | 688,861 | ,000 | 418 | 1,648 | 0,071 | 0,918 | 0,864 | 0,865 | 0,034 |

Tablo 4'te ki araştırma modellerin uyum iyiliği değerlerine bakıldığında, değerlerin kabul edilebilir düzeylerde olduğu gözlenmiştir. Tablodaki Ki-kare değeri/serbestlik derecesi ($\Delta\chi^2/df= 4.255$), YEM'de modelin genel uyum iyiliği değerlendirilmesinde yararlanılan en temel değer olarak kabul edilmektedir (Şimşek, 2007, s.14; Hair vd., 2009, s.641; Schumacker ve

Lomax, 2010, s. 85). Bu değer 1-3 aralığında mükemmel uyum 3-5 aralığında ise kabul edilebilir uyum olduğu belirtilmektedir (Şimşek, 2007, s.14). Bazı araştırmacılara göre bu değerlerle birlikte RMSEA, GFI, CFI, NFI değerleri de oldukça önemlidir. RMSEA değeri 0,05 ile 0,08 arası kabul edilebilir uyuma, 0 ile 0,05 arası iyi uyuma karşılık gelirken, CFI, NFI, GFI değerleri 0,90 ile 0,95 arası kabul edilebilir uyum değerleridir (Yılmaz ve Varol, 2015, s. 34).

Tablo 5. Araştırmanın Yapısal Eşitlik Modeline Ait Analiz Sonuçları ve Değişkenler Arası İlişkiler

| Değişkenler Arası İlişkiler | | | Standardize Edilmiş β | P |
|-----------------------------|------|---------------|-----------------------------|------|
| PSİKOLOJİK SERMAYE | <--- | ÖRGÜT İKLİMİ | ,88 | *** |
| KATILIM | <--> | UMUT | ,33 | ,019 |
| KATILIM | <--> | İYİMSERLİK | ,45 | ,015 |
| KATILIM | <--> | ÖZ YETERLİLİK | ,31 | ,019 |
| BAĞLILIK | <--> | ÖZ YETERLİLİK | ,35 | ,035 |
| BAĞLILIK | <--> | UMUT | ,42 | ,014 |
| BAĞLILIK | <--> | İYİMSERLİK | ,44 | ,032 |

*p <0,05 (istatistiksel anlamlılık düzeyi)

Tablo 5 araştırma modeline ait değişkenler arasındaki ilişkilerin standardize edilmiş regresyon katsayıları gösterilmektedir. Elde edilen bulgulara göre tüm değişkenler arası ilişkiler p<0,05 olup, istatistiksel olarak anlamlıdır. Buna göre çalışanların örgütsel iklim düzeyi, psikolojik sermaye düzeyini pozitif yönlü ve güçlü bir şekilde etkilemektedir. Bu ilişki ($\beta = ,88$ ve p<0,00) istatistiki olarak anlamlı olduğu için H1 hipotezi kabul edilmektedir. Çalışanların katılım (örgütsel iklimin alt faktörü) düzeyi ile umut (psikolojik sermayenin alt faktörü) düzeyi arasında pozitif ve direkt bir ilişki vardır. Bu ilişki ($\beta = ,33$ ve p<0,019) istatistiki olarak anlamlı olduğu için H3 hipotezi kabul edilmektedir. Çalışanların katılım (örgütsel iklimin alt faktörü) düzeyi ile iyimserlik (psikolojik sermayenin alt faktörü) düzeyi arasında pozitif bir ilişki vardır. Bu ilişki ($\beta = ,45$ ve p<0,015) istatistiki olarak anlamlı olduğu için H4 hipotezi kabul edilmektedir. Çalışanların katılım (örgütsel iklimin alt faktörü) düzeyi ile öz-yeterlilik (psikolojik sermayenin alt faktörü) düzeyi arasında pozitif bir ilişki vardır. Bu ilişki ($\beta = ,31$ ve p<0,019) istatistiki olarak anlamlı olduğu için H2 hipotezi kabul edilmektedir. Çalışanların bağlılık (örgütsel iklimin alt faktörü) düzeyi ile öz-yeterlilik (psikolojik sermayenin alt faktörü) düzeyi arasında pozitif bir ilişki vardır. Bu ilişki ($\beta = ,35$ ve p<0,035) istatistiki olarak anlamlı olduğu için H5 hipotezi kabul edilmektedir. Çalışanların bağlılık (örgütsel iklimin alt faktörü) düzeyi ile umut (psikolojik sermayenin alt faktörü) düzeyi arasında pozitif bir ilişki vardır. Bu ilişki ($\beta = ,42$ ve p<0,014) istatistiki olarak anlamlı olduğu için H6 hipotezi kabul edilmektedir. Çalışanların bağlılık (örgütsel iklimin alt faktörü) düzeyi ile iyimserlik (psikolojik sermayenin alt faktörü) düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Bu ilişki ($\beta = ,44$ ve p<0,032) istatistiki olarak anlamlı olduğu için H7 hipotezi kabul edilmektedir.

6.Sonuç ve Öneriler

Araştırma sonuçlarına göre, örgüt ikliminin, psikolojik sermaye üzerinde olumlu yönde bir etkisinin olduğu görülmüştür. Bu durumda, çalışanların içinde bulunduğu örgütün iklimini pozitif yönde algılaması durumunda yine çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin de pozitif yönde güçlü bir artışın olduğu görülmektedir. Netice olarak çalışanlarda “örgüt iklimi çalışanların psikolojik sermaye düzeyini etkiler” ana hipotezi araştırma bulguları ile desteklenmiştir.

Elde edilen sonuçları daha detaylı inceleyecek olursak, örgütsel iklim alt boyutlarından katılım boyutu artıktıkça, çalışanlarda umut, iyimserlik ve öz-yeterlilik düzeyinin (psikolojik sermaye alt boyutları) artışı görülmüştür. Bu neticeye göre çalışanlara yönelik katılımcı bir örgütsel ikliminin oluşturulmasının, çalışanların yöneticileri ve örgütü ile ilgili daha olumlu düşünceler beslemesini, daha umutlu ve kendini değerli hissetmesini sağlamada önemli bir argüman olduğu söylenebilir. Elbette burada katılımcı iklimin geniş çerçevede değerlendirilmesi gerekir. Çalışanların örgüt içinde mesleki yeterliliklerini, bilgi ve becerilerini artırıcı her türlü eğitim olanaklarına katılım, örgüt içinde çalışanın özellikle sorumluluğundaki iş ve görevlerle ilgili kararlarda katılım, örgüte bağlılığı artırıcı her türlü sosyal ve kültürel etkinliklere katılım gibi eylemler katılımcı iklimi destekleyici türdendir.

Yine örgütsel iklim alt boyutlarından bağlılığın çalışanların umut, iyimserlik ve öz-yeterlilik düzeyini (psikolojik sermaye alt boyutları) artırdığı elde edilen sonuçlar arasındadır. Bu neticeye göre, “bağlılık” ikliminin yaratıldığı örgütlerde çalışanların yine aynı şekilde örgüt içinde daha umutlu, iyimser ve kendini yeterli hissedeceğini söylemek mümkündür. Bağlılık ikliminin yaratılmasında da örgütte çalışanlar ve yönetici arasındaki ilişkilerde güven duygusunun oluşturulması ve bu duygunun pekiştirilmesi, örgütsel aidiyet duygusunu geliştirici faaliyetlerin desteklenmesi, adaletin ve liyakatin yönetim ilkesine esas olarak alınması, yenilikçi ve yaratıcı çalışan davranışlarına fırsat verilmesi gibi olumlu örgüt davranışlarının yaratılmasına önem verilmesi oldukça etkili olabilecektir.

Netice olarak, bu çalışma da elde edilen bu sonuçlar, Luthans vd.’nin (2008) çalışmasında elde edilen örgüt içindeki destekleyici iklimin çalışanların psikolojik sermayesi üzerindeki olumlu etki sonucunu desteklemektedir. Yine McMurray vd. (2010) çalışmasında elde ettiği örgüt iklimi ve pozitif sermaye arasındaki olumlu ve anlamlı ilişki ile de bu çalışmanın sonuçlarını destekleyen çalışmalardandır.

Neal vd.’de (2000) bireysel motivasyonu artırma da örgüt ikliminin oldukça etkili olduğunu ileri süren araştırmacılarıdır. Özellikle de örgütte öğrenmeye dayalı bir iklim yaratıldığında, çalışanların yeteneklerinin geliştirilmesi de bir o kadar sağlanmaktadır. Böylece mesleki yetkinlikleri artan çalışan, işine daha çok anlam kattığı için psikolojik olarak sermayesini artıracak ve işinde daha çok motivasyon ve tatmin sağlayacaktır. Dolayısıyla bireysel motivasyon sağlamada ve sonuç olarak psikolojik sermayeyi artırmada örgütte yaratılan olumlu iklimin etkisi yadsınamaz boyutlarda olduğunu söylemek mümkündür.

Araştırma hipotezlerini ise şu şekilde özetlemek mümkündür.

Tablo 6: Hipotezlere Ait Kabul/Ret Durumları

| | Hipotez | Kabul/Ret Durumu |
|----------------|--|------------------|
| H ₁ | Örgüt iklimi çalışanların psikolojik sermaye düzeyini etkiler. | Kabul |
| H ₂ | Örgüt ikliminin katılım faktörü çalışanların öz yeterlilik düzeyini etkiler | Kabul |
| H ₃ | Örgüt ikliminin katılım faktörü çalışanların umut düzeyini etkiler | Kabul |
| H ₄ | Örgüt ikliminin katılım faktörü çalışanların iyimserlik düzeyini etkiler | Kabul |
| H ₅ | Örgüt ikliminin bağlılık faktörü çalışanların öz yeterlilik düzeyini etkiler | Kabul |
| H ₆ | Örgüt ikliminin bağlılık faktörü çalışanların umut düzeyini etkiler | Kabul |
| H ₇ | Örgüt ikliminin bağlılık faktörü çalışanların iyimserlik düzeyini etkiler. | Kabul |

Örgütsel iklim insanların örgüte ilişkin zihinlerinde oluşturdukları algıdır. Çalışanların işyerindeki sahip oldukları örgüt ile ilgili algıları ile oluşan örgütsel iklimin, çalışanların olumlu veya olumsuz davranışlarında ve performansları üzerinde önemli etkisi bazı bilimsel çalışmalarda rastlamak mümkündür. Bu sonuçlar, çalışanların zihninde mevcut olan olumlu bir örgütsel iklim algısının, psikolojik sermaye üzerindeki olumlu etkisi göz önüne alındığında örgütte var olan “iklim” kavramının örgütler ve çalışanlar açısından ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Örgütsel iklim, çalışma ortamında liderlik, bilgi paylaşımı, örgüt içi iletişim, örgütsel kültür ve normlar, ödül ve ceza sistemi gibi birçok faktörden etkilenebilir. Özellikle liderin yönetim faaliyetini yürütürken kullandığı davranışsal argümanlar ve çalışanlarla ilişkisi örgütsel iklimin yaratılmasında önemli rol oynar. Bu nedenle örgütte lider davranışlarının örgüt iklimi açısından önemli bir belirleyici olduğunu da unutmamak gerekir. Liderler açısından olumlu bir iklimin yaratılması için örgüt içinde olumlu çalışan davranışları yine olumlu geri bildirimlerle desteklenmeli, aksi davranışlarda ise bu davranışların ortadan kaldırılması, örgüt ikliminin bu davranışlardan olumsuz şekilde etkilenmemesi için gerekli önleyici tedbirlerin alınarak denetim sistemlerinin uygulanmasına dikkat edilmesi gerekir.

Coğrafi terim olarak “hava” anlamında kullanılan iklim kavramının, aslında yönetim alanında örgütün bizde yarattığı psikolojik havayı ifade ettiği söylenebilir. Öyle ki örgüt tarafından oluşturulan bu hava örgütün iç çevresi olduğu kadar dış çevresi tarafından da hissedilmektedir. Hissedilen bu iklim örgüte ilişkin belli bir kurumsal itibarın oluşmasına da destek sağlar. Bu nedenledir ki, örgütsel iklimin örgütün iç çevresinin davranışlarını etkilediği kadar dış çevresinin örgüte karşı göstermiş olduğu tavrın da önemli bir belirleyicisi olduğu bilinmelidir. Bu yüzden örgütün çevresinde oluşturduğu “iklimi” ölçebilmek için gerek iç çevresinden gerekse dış çevresinden belli aralıklarla geri bildirimler alınmalı, bu geri bildirimler iyi bir şekilde değerlendirilmeli ve olumsuz bir iklimin varlığı söz konusu olduğunda ise bu iklimin kalıcı olmaması için gerekli düzenleyici önlemler derhal uygulanmalıdır.

Sonuç olarak, yapılan bu çalışma neticesinde, çalışanlarda örgüt iklimi ve psikolojik sermaye ilişkisini inceleyen araştırma sonuçlarının araştırmanın uygulandığı çalışanlarla sınırlı olduğunu hatırlatmak gerekir. Bu nedenle, her ne kadar alan yazında örgüt iklimi ve psikolojik sermaye arasındaki doğrusal ilişkiyi destekleyen araştırmalar yer alsada çalışmanın farklı örneklem gruplarında farklı sonuçlar yaratabileceği olasılığı da göz ardı edilmemelidir. Araştırma sonucunda, örgütsel iklimin daha farklı değişkenlerle incelenmesinin örgütsel iklimi kavramını daha iyi anlamak ve çalışanlar davranışlarındaki sonuçlarını daha ayrıntılı irdelenmek adına önemli katkı sağlayacağı önerisinde bulunmak gerekir.

Kaynakça

- Akçay, V. H. (2011). *Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi* (Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi SBE, İstanbul.
- Arthur, H. Goldsmith, Jonathan R. Veum ve William Darity (1997). The impact of psychological and human capital on wages. *Economic Inquiry*, 35, 815-829.
- Avey, J., Wernsing, T. ve Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48- 70.
- Avey, J., Patera, J. L. ve West, B. J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(2), 42-60.
- Avey, J., Luthans F. ve Jensen, S. (2009). Psychological capital: a positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693.
- Avey, James B., Luthans, F., Smith, R. M. ve Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology* 15(1), 17-28.
- Bayram, N. (2010). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş- amos uygulamaları* (1. baskı). İstanbul: Ezgi Kitapevi.
- Baluku, M. M., Kikooma, J. F., Bantu, E. ve Otto, K. (2018). Psychological capital and entrepreneurial outcomes: the moderating role of social competences of owners of microenterprises in east africa. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 8(26), 1-23.
- Çankaya, M. (2018). Örgütsel demokrasinin iş tatminine etkisi ile sağlık sektörü çalışanlarının örgütsel demokrasi algıları ve iş tatmini düzeylerinin tespitine yönelik bir araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(82), 404-426.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2007). Örgüt ikliminden iş tatmini ve işten ayrılma üzerindeki etkisi: bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 79-97.
- Çetin, F. ve Varoğlu, A. K. (2015). Psikolojik sermaye, performans, ayrılma niyeti ve iş tatmini etkileşimi: cinsiyetin düzenleyici rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2),105-113.
- Çetin, F. ve Akçay, V. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1),123-140.
- Çetin, F., Şeşen, H. ve Basım, H. N. (2013). Örgütsel psikolojik sermayenin tükenmişlik sürecine etkileri: kamu sektöründe bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(3), 95-108.
- Çınar, E. (2011). *Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılıkla ilişkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Ergeneli, A. (1995). Örgütsel etkililik kriteri olarak lider davranışlarının örgütsel iklim ile ilişkisi: görev karmaşıklığı bakımından farklılaşan iki örgüte ilişkin bir uygulama. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 50(1-2),187-199.
- Erkmen, T. ve Esen, E. (2013). Psikolojik sermaye ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Öneri Dergisi* (10)39, 23-30.
- Erkuş, A. ve Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2),302-318.
- Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P., Lance Frazier, M., Snow, D. (2009). In the eyes of the beholder: transformational leadership, positive psychological capital, and performance. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 15(4), 353-367.

- Gündüz, H. (2008). *İlköğretim okullarında örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişki (Gaziantep ili örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi), Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Gaziantep.
- Hair, J. F., Black W. C., Babin B. J. ve Anderson, R.E. (2009). *Multivariate data analysis*. Seventh Edition.
- Halpin, Andrew, W. ve Croft, Don, B. (1963). Administrator's notebook. *Midwest Administration Center The University of Chicago*, 11(7),1-6.
- Hansen, A., Buitendach, J.H., ve Kanengoni, H. (2015). Psychological capital, subjective well-being, burnout and job satisfaction amongst educators in the umlazi region in south africa. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1), 621-630.
- James, L.R., Choi, C.C., Ko, C.H.E., McNeil, P.K., Minton, M.K., Wright, M.A. ve Kim, K.L. (2007). Organizational and psychological climate: a review of theory and research. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, (17), 5-32.
- Kalaycı, Ş. (2009). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (4.baskı). Ankara: Asil Yayın.
- Kızanıklı M. ve Çöp, S. (2017). Otel işletmesi çalışanlarında pozitif psikolojik sermaye ile iş performansı algısı arasındaki ilişki. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5(3), 268-287.
- Koçak, R.D ve Temiz, Ü. (2016). Destekleyici örgüt iklimi ve psikolojik sermayenin yenilikçilik eğilimine etkisi: görgül bir araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırması Dergisi*, 5(8), 3330-3353.
- Korkmaz, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel iklim ve örgüt sağlığının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(1), 117-139.
- Luthans, F., Norman, Steven, M., Avolio, J. B. ve Avey, B. James, (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate–employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219–238.
- Luthans, F., (2002a). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Luthans, F., (2002b). Positive organizational behavior: developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.
- Luthans, F., ve Jensen, S. M. (2002). Hope: a new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*, 1, 304-322.
- Luthans, F., Luthans, Kyle W. ve Luthans, Brett C. (2004). Positive psychological capital: beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Luthans, F. ve Youssef, Caroline, M. (2004). Human, social and now positive psychological capital management: investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33, 143-160.
- Luthans, F., Avey, James, B., Avolio, Bruce J., Norman, Steven, M. ve Combs, Gwendolyn M. (2006), Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387-393.
- Luthans, F., Avolio, Bruce, J., Avey, James, B., ve Norman, Steven, M. (2007a). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F., Youssef, Caroline, M. ve Avolio, Bruce J. (2007b). *Psychological capital: developing the human competitive edge*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Luthans, F. ve Youssef, Caroline, M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33, 321- 349.

- McMurray, A., Pirola-Merlo, A. J., Sarros, J. C. ve Islam, M. (2008). Leadership and its relationship to organizational climate, psychological capital, employee wellbeing and organizational commitment. In M. Wilson (Ed.), *Proceedings of the 22nd Australian and New Zealand Academy of Management Conference 2008: Managing in the Pacific Century* (pp. 1-23). Sydney.
- McMurray, A. J., Pirola-Merlo, A. ve Sarros, J. C. (2010). Leadership, climate, psychological capital, commitment and wellbeing in a non-profit organization. *Leadership ve Organization, Development Journal*, 31(5), 436-457.
- Menendez, F., Peña-Suárez, E., Fonseca-Pedrero, E. ve José Muñiz, J. (2017). Computerized adaptive assessment of organizational climate. *Anales de Psicología*, 33 (january), 152-159.
- Meydan, C. H. ve Şeşen H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi-Amos Uygulamaları* (2. baskı). İstanbul: Detay, Yayıncılık.
- Neal A., Griffin, M. A. ve Hart, P.M. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Science*, 34, 99-109.
- Norman, S. M., Avey, J., Nimnicht, J. L. ve Pigeon, N. (2010). The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee organizational citizenship and deviance behaviors. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 17(4), 380-391.
- Özdemir, F. (2006). *Örgütsel iklimin iş tatmin düzeyine etkisi: tekstil sektöründe bir araştırma* (Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Patterson, Malcolm G., West, Michael A., Shackleton, Viv J., Dawson, Jeremy F., Rebecca Lawthom, R., Maitlis, S., Robinson, David, L. ve Alison M. Wallace (2015). Validating the organizational climate measure: links to managerial practices. *Productivity and Innovation, Journal of Organizational Behavior*, 26, 379-408.
- Peterson, Suzanne J., Luthans, F., Avolio, Bruce J., Walumbwa, F. ve Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: a latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64(2), 427-450.
- Polatçı, S. (2014). Psikolojik sermayenin görev ve bağlamsal performans üzerindeki etkileri: polis teşkilatında bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 14(1),115- 124.
- Schumacker, R. E. ve Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Third Edition.
- Schneider, B. (2000). *The psychological life of organizations*. In N. M. Ashkanasy, C. P. M. Wilderon, ve M. F. Peterson (Eds.), *Handbook of Organizational Culture and Climate* (17-21). Thousand Oaks, CA:Sage.
- Scott, G. Sussanne ve Burce, A. Reginald (1994). Determinants of innovative behavior: a path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management*, 37(3), 580-607.
- Sürel Özer, P., Topaloğlu T. ve Timurcanday Özmen, Ö.N. (2013). Destekleyici örgüt ikliminin, psikolojik sermaye ile iş doyumunu ilişkisinde düzenleyici etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 13(4), 437-447.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş-temel ilkeler ve lisrel uygulamaları*. Ekinoks Yayınları, Ankara.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2012). *Using multivariate statistics*. sixth edition, copyright by pearson education, inc, all rights reserved. Manufactured in the United States of America.
- Tetik, TÜresin, H., Ataç, Oral, L. ve Köse, S., (2018), Psikolojik sermaye ile iş doyumunu ve performans ilişkisi: Türkiye’de yapılan araştırmalar üzerinden bir meta analizi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(2), 289-314.

- Treuer, Kathryn, V. ve McMurray, Adela, J. (2012). The role of organisational climate factors in facilitating workplace innovation. *Entrepreneurship and Innovation Management*, 15(4), 292-309.
- Tutar, H. ve Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin iş gören performansı üzerine etkisi: ostim imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 65(2), 196-218.
- Türk Dil Kurumu, <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim, 2019).
- West, Michael A. ve Lyubovnikova, J. (2015). Organizational climate. *International Encyclopedia of The Social and Behavioral Sciences*, 17(2), 322-326.
- Yılmaz, V., Çelik, H. E., ve Erdoğan, H. E. (2006). Kuruma bağlılığı etkileyen faktörlerin yapısal eşitlik modelleriyle araştırılması: özel ve devlet bankası örneği. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 171-183.
- Yılmaz, V. ve Varol, S. (2015). Hazır yazılımlar ile yapısal eşitlik modellemesi: amos, eqs, lisrel. *Dumlupınar University Journal Of Social Sciences*, Nisan, 44, 28-44.
- Zacher, H. ve Yang, J. (2016). Organizational climate for successful aging. *Front. Psychol.* 7,1007.

