

## ÖRGÜT İKLİMİ, PSİKOLOJİK SERMAYE VE İŞYERİ MUTLULUĞU ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN ANALİZİ\*

### ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANISATIONAL CLIMATE, PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND WORKPLACE HAPPINESS

Öğr. Gör. Dr. Gönül GÜL EKŞİ<sup>1</sup>

Doç. Dr. Ozan BÜYÜKYILMAZ<sup>2</sup>

#### ÖZ

Bu çalışmada örgütsel iklimi, psikolojik sermaye ve işyeri mutluluğu arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla Ankara ilinde bir özel ve bir kamu üniversitesinde çalışmakta olan idari ve akademik personel üzerinde alan çalışması yapılmıştır. Kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak anket tekniği ile veriler toplanmıştır. Toplam 713 idari ve akademik personelden toplanan veriler SPSS ve AMOS programları kullanılarak analiz edilmiştir. Bu analizlerde örgüt ikliminin sorumluluk, ödül, örgütsel destek, standartlar ve aidiyet boyutlarının işyeri mutluluğunun içsel motivasyon boyutunun üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin bulunduğu saptanmıştır. Örgüt ikliminin örgütün yapısı, ödüllendirme, risk, samimiyet, standartlar ve aidiyet boyutlarının işyeri mutluluğunun işten soğutan duygular boyutunun üzerinde negatif ve anlamlı etkisinin bulunduğu saptanmıştır. Örgüt ikliminin örgüt yapısı, sorumluluk, standartlar ve aidiyet boyutlarının işyeri mutluluğunun destekleyici örgütsel deneyimler boyutu üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin bulunduğu saptanmıştır. Örgüt ikliminin ödül boyutunun işyeri mutluluğunun destekleyici olmayan örgütsel deneyimler boyutunun üzerinde negatif ve anlamlı etkisinin bulunduğu ve çatışma boyutunun ise pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin bulunduğu saptanmıştır. Örgüt ikliminin sorumluluk ve aidiyet boyutlarının psikolojik sermaye öz yeterlilik boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin bulunduğu saptanmıştır. Örgüt ikliminin örgüt yapısı, örgütsel destek ve aidiyet boyutlarının psikolojik sermayenin umut boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin bulunduğu saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Örgüt İklimi, Psikolojik Sermaye, İşyeri Mutluluğu.

**JEL Sınıflandırma Kodları:** M10, M12, M19.


#### ABSTRACT


In the study, the relationship between organisational climate, psychological capital and workplace happiness is tried to be determined. For this purpose, a field study is conducted on administrative and academic staff working in a private and a public university in Ankara. The data are collected by questionnaire technique using convenience sampling method. The data collected from a total of 713 administrative and academic staff are analysed using SPSS and AMOS programs. In these analyses, it is found that the responsibility, reward, organisational support, standards and belonging dimensions of the organisational climate have positive and significant effects on the intrinsic motivation dimension of workplace happiness. Organisational structure, reward, risk, sincerity, standards and belongingness dimensions of organisational climate have negative and significant effects on the disengaging feelings dimension of workplace happiness. Organisational structure, responsibility, standards and belongingness dimensions of organisational climate have positive and significant effects on the supportive organisational experiences dimension of workplace happiness. It is found that the reward dimension of the organisational climate has a negative and significant effect on the non-supportive organisational experiences dimension of workplace happiness and the conflict dimension has a positive and significant effect. Responsibility and belonging dimensions of organisational climate have positive and significant effects on self-efficacy dimension of psychological capital. It is found that organisational structure, organisational support and belongingness dimensions of organisational climate have positive and significant effects on the hope dimension of psychological capital.

**Keywords:** Organizational Climate, Psychological Capital, Workplace Happiness.

**JEL Classification Codes:** M10, M12, M19.

\* Bu çalışma Ozan BÜYÜKYILMAZ danışmanlığında Gönül Gül Ekşi tarafından hazırlanan ve 10.03.2023 tarihinde savunulan “Örgüt İklimi, Psikolojik Sermaye ve İşyeri Mutluluğu Arasındaki İlişkilerin Analizi” başlıklı doktora tezinden yararlanarak hazırlanmıştır. Çalışma için Karabük Üniversitesi Etik Kurulundan E-78977401-050.02.04-49433 sayılı ve 04.08.2021 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

<sup>1</sup>  Çankırı Karatekin Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, gonulguleksi@karatekin.edu.tr

<sup>2</sup>  Karabük Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, ozanbuyukyilmaz@karabuk.edu.tr

## EXTENDED SUMMARY

### Purpose and Scope:

The purpose of the study is to determine the direction of the relationship between organisational climate, psychological capital and workplace happiness. Today, especially in the fields of psychology and organisational behaviour, it is seen that the causes and consequences of many attitudes in business life are investigated. Among these, organisational climate, psychological capital and workplace happiness are generally examined. Organisational climate is a result that balances the individual and organisational aspects of organisations as a social system and consists of employees and managers. This result includes the sharing of values, social standards and beliefs. Organisational climate directs organisational commitment, organisational creativity, effective communication, competition with other organisations as well as employee participation, motivation and productivity, psychological strength and happiness at work. For this reason, the psychological environment that exists in the organisation and the positive relations that employees who are satisfied with the organisational climate would establish with each other are reflected in the quality of the service provided. This situation is of great importance in terms of creating a peaceful, happy and quality environment created with the support of managers and colleagues.

### Design/methodology/approach:

In this quantitative study, a questionnaire is used as a data collection technique. The questionnaire form used in the research consists of four parts. The first part includes the demographic characteristics of the respondents, the second part includes the organisational climate scale, the third part includes the psychological capital scale, and the fourth part includes the workplace happiness scale. Basic information about the scales in the questionnaire form is given in detail below. The organisational climate scale is developed by Yüksekbilgili (2016). The scale consists of 9 dimensions and 50 questions including organisational responsibility, organisational structure, risk taken by employees, rewarding, support provided by the organisation, sincerity, conflict within the organisation, standards and organisational identity/identity. Psychological Capital Scale is developed by Erkmen and Esen (2013). The scale has 18 items and 4 sub-dimensions. These sub-dimensions are as follows: optimism, hope, psychological resilience and competence. Workplace Happiness Scale is developed by Özdemir, Sever and Acar (2020). The 12 items are grouped under 4 sub-dimensions. Intrinsic Motivation, Feelings that Discourage Work, Supportive Organisational Experiences and Non-Supportive Organisational Experiences constitute the sub-dimensions of the workplace happiness scale. The data collected from academic and administrative staff are analysed and interpreted with SPSS and AMOS statistical package programmes. In this framework, firstly, "reliability" and "construct validity" features are analysed to determine whether the data collection tools used are standard and whether they show the ability to produce acceptable information in subsequent studies.

### Findings:

A total of 713 people participate in the study. Of the participants, 41.1% (n=336) are female and 52.9% (n=377) are male. According to age ratios, 8.4% (n=60) are 30 years old or younger, 17.4% (n=124) are 31-35 years old, 19.6% (n=140) are 36-40 years old, 30.4% (n=217) are 41-45 years old, 24.2% (n=172) are 46 years old or older. In terms of educational status, it is seen that university (33.8%), master's (17%) and doctorate (38.4%) graduates are more common. 20.1% (n=143) of the participants work in science, 19.8% (n=141) in social sciences, 16.8% (n=120) in health sciences and 43.3% (n=309) in other fields. 47.4% (n=120) of the participants work in private universities and 52.6% (n=375) work in public universities. In private universities, 26.4% (n=188) are academic staff and 21% (n=150) are administrative staff. In state universities, 32.7% (n=233) are academic staff and 19.9% (n=142) are administrative staff. Considering the working time of the participants in the study in the profession and at the university; it can be said that those who have been working for 6-20 years are more concentrated. In addition, 30% (n=214) of the participants are administrative staff, 56.7% (n=404) are academic staff and 13.3% (n=95) are managers.

### Conclusion and Discussion:

Regarding the effect of employees' perceptions of organisational climate on their perceptions of psychological capital, it is found that responsibility and belonging dimensions of organisational climate have positive and significant effects on the self-efficacy dimension of psychological capital. On the other hand, it is determined that organisational structure, reward, risk, sincerity, organisational support, standards and conflict dimensions do not have a significant effect on self-efficacy. It is found that organisational structure, organisational support and belongingness dimensions of organisational climate have positive and significant effects on hope dimension of psychological capital. On the other hand, it is determined that responsibility, reward, risk, sincerity, standards and conflict dimensions do not have a significant effect on hope. When the effect of employees' perceptions of psychological capital on their degree of happiness at workplace is analysed, it is seen that self-efficacy dimension of psychological capital has a positive and significant effect on intrinsic motivation dimension of workplace happiness. On the other hand, it is determined that the hope dimension does not have a significant effect on intrinsic motivation. Hope dimension of psychological capital has a negative and significant effect on the disengaging emotions dimension of workplace happiness. On the other hand, it is determined that the self-efficacy dimension does not have a significant effect on disengaging emotions. Self-efficacy and hope dimensions of psychological capital have positive and significant effects on the supportive organisational experiences dimension of workplace happiness.

## 1. GİRİŞ

İnsanlığın ve dolayısıyla toplumun gelişmesiyle birlikte ona ait örgütlenmelerde hayat bulup gelişmeye başlamıştır. İnsanlar tek başlarına istek ve ihtiyaçlarını karşılayamadığı için bir araya gelerek, ortak amaçlar çerçevesinde yeteneklerini, güçlerini, bilgilerini, becerilerini ve diğer kaynakları birleştirerek örgütleri oluşturmuşlardır. Söz konusu örgütlerde faaliyet gösteren insan kaynağı da tıpkı kurumlar gibi öneminden bir şey kaybetmeden varlığını sürdürmeye devam etmiş ve etmeye de devam etmektedir. Diğer taraftan insanların maddi ve manevi güçleri, yetenekleri, bilgileri ve becerileri sayesinde de örgütler hayat bulmaktadır ve varlıklarını sürdürmektedirler. Zaman içerisinde fonksiyonları değişen örgütler özellikle 20. yüzyılın son çeyreğinde performans geliştirmek, üretkenliği arttırmak, yönetsel etkinliği sağlamak, kârı maksimize etmek, pazar payını artırarak diğer örgütlerin önüne geçmek gibi amaçlar edinmiş ve bunun için alternatif yollar aramaya başlamışlardır. Bu dönemde örgütteki işlerin yapılış biçimi, örgütün tümüne hakim olan temel değerler, davranış kalıpları ve örgütsel yaşamda kullanmakta olan somut nesnelere anlaşılmaları ve gerekli durumlarda değiştirilmesi seçilen alternatif yollardan biri olmuştur.

Yönetimde çağdaş tekniklerin gelişmesi ve kullanılmasıyla birlikte insana verilen değer de artış yaşanmıştır. Öte yandan da örgütlerdeki işlerin kaliteli ve verimli gerçekleşmesi için çalışanlara verilen görevlerin ve sorumlulukların da daha etkili olması istenmiş ve çalışanların, örgütün hedefleri doğrultusunda hareket etmesi istenmiştir. Ancak bunun sağlanabilmesi için çalışanların refahını belirleyen temel etmenlerin başında gelen ve örgüt tarafından düzenlenmiş olan iyi bir çalışma ikliminin sağlanmasının gerekli olduğu gün yüzüne çıkmıştır. İklim; çevredeki şeylerin nasıl algılandığına dair paylaşılan algı olarak değerlendirilmektedir. Örgüt iklimi ise, yönetsel ve bireysel düzeyler arasındaki çözümlenmelerin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Örgüt iklimi bu özelliğinden dolayı örgütlerde oluşturulmak istenen pek çok olumlu çıktının üzerinde etkisinin olduğu merak edilmektedir. Dolayısıyla örgüt ikliminin, hem örgütün kendine ait bir kimlik kazanmasını, hem de çalışanların psikolojik anlamda davranışlarını etkilediği söylenebilir. Başka bir deyişle örgütün genelinde gözlemlenen davranışların daha da olumlu duruma getirilmesini ve iyileştirilmesini ifade eden psikolojik sermayeyi ve işyeri mutluluğu üzerinde etkisi olduğu düşünülmektedir. Psikolojik sermaye, bireyin kendine güvenini ve zor olan görevlerde başarılı olması için gereken çabayı gösterebilmesi, örgüt içinde başarılı olmak adına kendinden emin olabildiği, hedefleri gerçekleştirmek için yollar aramasını, meydana gelebilecek sıkıntı ve sorunlara karşı güçlü olması ve bu durumunu sürdürmesini ifade eden bir kavramdır. Psikolojik sermayenin olumlu psikolojik durumlara ve olumlu örgütsel davranışlara dayandığı söylenebilir. Bu yönüyle de psikolojik sermayeyi; bireyin hedeflere ulaşma noktasında başarıya odaklı olumlu şartları değerlendirmek ve hedeflere yönelmede motive olmuş bir biçimde azim ve çaba göstermesi olarak tanımlamak mümkündür. Mutluluk ise tarihi çok eskiye dayanan bir kavramdır genel bir tanımlamaya göre; bireyin olumlu duyguları ve bu olumlu duyguları yaşadığı anındaki durumudur. Bireyin yaşamış olduğu durumlara karşı duyduğu memnuniyeti, kendisini iyi hissetmesi mutluluğu tanımlayan önemli hususlardır. Küresel dünyada yoğun rekabet koşullarında örgütlerin ayakta kalabilmesi, faaliyetlerini sürdürebilmesi için çalışanlarından en yüksek performansı elde etmesi önemli bir zorunluluk haline gelmiştir. Çalışanların performansının artırılması noktasında önemli kavramların başlarında iş yeri mutluluğu kavramı gelmektedir. Yönetim literatüründe yapılan çok sayıda tanımlamalardan özetle iş yeri mutluluğu; çalışanın yaptığı işi keyifle yapması, yaptığı işten gurur duyması, gerekli sorumlulukları alabilmesi, daha kolay motive olabilen ve daha enerjik çalışanlar olarak tanımlanabilir.

Artan küresel rekabet ortamında, örgütlerde meydana gelen sürekli değişim ve yenilenme sürecinde örgütsel etkinliğin ve verimliliğin sağlanarak, korunması açısından örgütlerin en temel unsuru olan çalışanlar büyük önem taşımaktadır. Günümüzde çalışanların iş gücü, örgütün daha etkili faaliyet göstermesinde ve büyümesinde en önemli unsurdur. Artık küresel dünyada sermaye, örgütlerin oluşturulmasında ve geliştirilmesinde temel husus olduğu görüşü geçerliliğini kaybetmiş ve örgüt çalışanları daha önemli hale gelmiştir. Ancak; burada asıl belirleyici olan işgücünün motivasyonu ve moralidir. Yani; çalışanların daha verimli ve etkili çalışma yollarının bulunması ve uygulanmasıdır. Bu noktada karşımıza üç önemli kavram çıkmaktadır. Bu üç önemli kavram: örgüt iklimi, psikolojik sermaye ve iş yeri mutluluğudur. Bu çalışmada örgütler için önemli olan bu üç kavram detaylı olarak ele alınmış ve aralarındaki ilişkiler incelenmiştir.

## 2. KURAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Örgüt İklimi Kavramı

Örgüt iklimi konusunda yapılan araştırmaların başlangıcı 1930'lara dayanmaktadır (Yumuk-Günay vd., 2017, s. 88). Bu tarihte yapılan ve Hawthorne tarafından öncülük edilen insan ilişkileri hareketinde bulunan yazarlar, "sert" fiziksel ortamın yerine "yumuşak" psikolojik duruma dikkatleri çekmişlerdir. Bu sayede örgüt iklimi kavramı ortaya çıkmıştır. Bu alanda çalışmalarını başlatan ilk araştırmacı ise Kurt Lewin (1939) olarak görülmektedir. Lewin, ünlü "liderlik stili" çalışmasında, demokrasi, otokrazi ve laissez-faire (bırakınız yapsınlar!) şeklinde üç liderlik türünü uygulamış ve örgüt iklimi kavramını ilk defa kullanan kişi olmuştur. Ancak iklim kavramını tanımlayamamıştır (Zhang ve Liu, 2010). Örgüt iklimi tanımını kapsamlı tarzda yapan ilk kişi Argyris'tir (1958). Argyris örgütsel ortamın psikolojik yapısına vurgu yapmak için ilk defa "örgütsel iklim" kavramını kullanan kişi olmuştur (Tutar ve Altınöz, 2010, s. 198). Örgüt iklimi konusu, 1960 ve 1970'li yıllara insan ve örgütsel çevresi üzerine yapılmış olan araştırmalara egemen olmuştur (Schneider vd., 2013, s. 362). 1970'lerde Litwin ve Stringer örgüt ikliminin kavramsallaştırılmasına katkıda bulunmuşlardır (Taştan ve Yurtkoru, 2018, s. 87). Örgüt iklimi, çevrede bulunan ve evrenle ilgili bazı güçlerin birleşimi veya etkileşimi sonucu ortaya çıkan coğrafi bölgeler iklimine veya hava tanımlarına benzetilebilmektedir. Bu çerçevede örgütsel yapıya uyarlandığı zaman, örgütü kapsayan yaygın atmosferin, moral düzeyinin, örgüt üyelerinin arasında iyi niyetin, aidiyet duygusunun gücü olarak anlam bulmaktadır (Yumuk-Günay vd., 2017, s. 88). İklim, örgütteki yaşamın göstergesi olan tutumların, duyguların ve davranışların bütünü olarak kabul edilmekte olup örgütte bulunan kişilerin algılarından ve anlayışlarından bağımsız olarak bulunmaktadır (Yiğit ve Yiğit, 2019, s. 187). Böyle olmasına rağmen üyelerin davranışları ve davranışlarının potansiyel sonuçları konusunda örgüt ile ilgili beklentileri için almış oldukları sinyaller neticesinde görünür hale gelmektedir (Scott ve Bruce, 1994, s. 582). Örgüt iklimi; iş çevresinin ve çevrede yaşayanların örgüt üyeleri ile ilgili doğrudan ve dolaylı etkilerinin üyeler tarafından algılanmasını, istekleri ve davranışları üzerindeki etkilerinin anlaşılmasını sağlayan bir olgudur (Genç ve Karcıoğlu, 2000, s. 21).

Örgütler, belli amaçlara ulaşmak için çalışanların çabalarının koordine edildiği birer yönetim işlevi; insan, teknoloji ve amaç boyutlarının etkileşime girdiği birer sistem; kişiliği belirlenmiş olan ve kendine has bir iklimi olan; çalışanları, çalışanlar arasındaki yetki ve iletişim ilişkilerini ve işleri kapsayan yapılardır (Yalçınsoy vd., 2017, s. 133). Bu açıdan çalışanların değerleri, tutum ve kişilikleri ile amaçları başta olmak üzere bazı temel özelliklerinin yanı sıra örgütün iklimini, kültürünü, değerlerini, amaçlarını ve normlarını simgeleyen çalışan-örgüt uyumu ve çalışanların mutluluklarını yükseltmektedir (Üstün ve Ersolak, 2020, s. 436). Bu nedenle her örgütün kendine özgü bir kültürünün ve ikliminin olduğu bilinmektedir (Arslan, 2001, s. 221). Örgütlerin sahip oldukları iklim türleri araştırmacılar tarafından değişik şekillerde sınıflandırılmıştır. Örnek olarak; Litwin ve Stringer (1968) liderlerin sahip oldukları özellikleri çerçevesinde yapmış oldukları sınıflandırmada; örgüt iklimini demokratik, başarıya yönelik iklim ve otokratik iklim şeklinde sınıflandırmışlardır. Örgüt iklimi ile ilgili olarak çalışma yapan Shadur (1999) örgüt iklimini; bürokratik, yenilikleri benimseyen ve destekleyici olmak üzere üç farklı şekilde gruplandırmışlardır. Günümüzde en çok kabul edilen sınıflandırmayı Halphin (1966) yapmıştır. Yazar örgüt iklimini; açık, kapalı, babacan, samimi, bağımsız ve kontrollü iklim olmak üzere altı farklı şekilde sınıflandırmıştır (Üstün ve Ersolak, 2020, s. 438).

Örgüt iklimi bir metafor olup gerçek (meteorolojik) iklimsel özellikler gibi ölçülebilir özellikleri bulunmaktadır. Örgüt iklimini gerçek iklimden ayrılan yönü daha çok kişilerin algılarıyla ölçülüyor olmasıdır. Bu özelliğinden dolayı örgütün iklimi, söz konusu bireysel algıların kolektif bir ürünü şeklinde değerlendirilmektedir (Yiğit ve Yiğit, 2019, s. 187). Bir örgüt iklimi değerlendirilirken karşımıza bir buzdağı gibi iki bölüm çıkmaktadır. İlk bölüm hiyerarşiyi, örgütsel amaçları, performans standartlarını ve etkililik ölçümlerini içeren görülebilen veya ölçülebilen özellikleri içermektedir. İkinci bölüm ise, görülemeyen bölüm olup bu gizli bölümde örgüt iklimini şekillendiren soyut durumlar bulunmaktadır. Bu soyut durumlar; informel normlar, duygular, tavırlar, değerler ve doyum hissidir (Yüksekbilgili, 2017, s. 47). Olumlu bir örgüt ikliminin oluşturulduğu örgütlerde tüm üyeler birbirine karşı saygılı davranmakta; adil ve tutarlı bir yönetim politikası izlenmektedir (Yüksel ve Hayırsever, 2019, s. 402). Olumsuz örgüt ikliminin olduğu örgütlerde davranışsal sorunlar, düşük performans ve örgüte yabancılaşma gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Yüksel ve Hayırsever, 2019, s. 403). Nitekim Ghosh ve Joshi (2017, s. 153) olumlu örgütsel iklimin çalışma ortamının etkinleştirilmesi, motivasyona, iyi personel politikalarına, elverişli çalışma ortamına, faydaların sağlanmasına ve iş tatminine yol açacağını ifade etmektedir.

## 2.2. Psikolojik Sermaye Kavramı

Psikolojik sermaye, 1990'lı yıllardan sonra üzerinde ağırlıklı olarak durulmaya başlanan pozitif psikolojinin gelişmesi sonucunda ortaya çıkmıştır. Pozitif psikolojik sermaye günümüzde örgütsel davranışın yanı sıra, insan kaynakları yönetiminde ve girişimcilikte olmak üzere pek çok alanda çalışılan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Psikolojik sermayenin yenilikçi ortam sağladığı ve örgüt performansını etkilediği ifade edilmektedir (Anglin vd., 2018: 473). Psikolojik sermaye, örgütün genelinde gözlemlenebilen davranışların daha olumlu duruma getirilip ve iyileştirilmesini ifade eden bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Temiz, 2016, s. 38). Psikolojik sermaye, bireyin kendine güvenini ve zor olan görevlerde başarılı olması için gereken çabayı göstermesi, mevcut durumda ve gelecekte başarıyı yakalayacağına inanması, hedefleri gerçekleştirmek için yollar aramasını, meydana gelebilecek sıkıntı ve sorunlara güçlü olması ve bu durumunu sürdürmesini ifade eden bir kavramdır (Luthans, 2012, s. 2). Psikolojik sermaye kavramı; beşerî, sosyal ve ekonomik olmak üzere üç temel sermayeyi kapsayan bir kavramdır. Beşerî sermaye kişinin tecrübelerini, becerilerini, eğitim düzeyini, bilgi ve fikir gibi sahip olduğu değerleri ifade etmektedir. Sosyal sermaye; kişilerarası ilişkilerin ve ağların değerlendirilmesi anlamına gelmektedir. Ekonomik sermaye; mali ve varlıklar şeklinde kişinin elinde bulunan değerlerdir (Kaur ve Amin, 2017, s. 495). Psikolojik sermaye ise, bireyin bilgi düzeyine odaklanan birey sermayesinden, sahip olduğu farklı sermaye çeşitlerinden, kimlerle iletişimde olduğu ve kimleri tanıdığına odaklanan sosyal sermayeden oluşan bir yapıdır (Korucu, 2016, s. 35). Bu yapı, kişisel ve örgütsel gelişimi açıklayan diğer pozitif yapılardan ayıran yönleri vardır. Bunlar literatürün popüler olması, teorik altyapısı, araştırma ve geçerli ölçüm yöntemlerinin bulunmasıdır (Luthans vd., 2010, s. 44).

Pozitif psikolojik sermayenin boyutlarının her biri, daha önce çeşitli teoriler ve geçerli ölçütler çerçevesinde yapılan araştırmalarla ortaya konulmuştur. Bu boyutlar gelişim yönü açık olan çalışanların tutum, davranış ve performansları üzerinde olumlu etkilerde bulunmaktadır (Avey vd., 2011, s. 130). Pozitif psikoloji alanında pek çok çalışması olan Luthans ve arkadaşları (2007) psikolojik sermayeyi ölçmek amacıyla daha önce tanımlanan bu boyutları iş ve örgüt çerçevesinde ele alarak yeni bir yapı ortaya koymuştur (Gohel, 2012, s. 35). Psikolojik sermaye Luthans tarafından öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık olmak üzere dört temel boyut altında ele alınmıştır. Günümüzde umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz-yeterlilik kavramları yüksek dereceli motivasyonel eğilimi ifade eden psikolojik sermayenin çekirdeğini oluşturmaktadır (Gooty vd., 2009, s. 354).

Psikolojik sermaye; iradi faaliyetler için izlenecek yollar (umut), görevi yerine getirebilecek güven ve inanç (öz-yeterlilik), olayların olumlu tarafını gözlemleyerek açıklama ve gelecekle ilgili olumlu beklentiler (iyimserlik), sıkıntılı ve riskli durumlardan kaçınmak (dayanıklılık) biçiminde tanımlanmaktadır. Psikolojik sermaye umut, öz yeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılık kelimelerinin İngilizce karşılığı olan "HERO" (kahraman) kavramı ile karakterize edilmektedir. Kısacası, psikolojik sermayenin; bireyin kim olduğu (psikolojik benliği) ve kendini geliştirerek kim olabileceği (potansiyel benlik) konularını ifade eden bir kahramanlık olarak değerlendirilmektedir (Luthans, 2012: 2). Psikolojik sermayenin temelinde her ne kadar umut, iyimserlik, öz-yeterlilik ve dayanıklılık yer alsın da kavramın, diğer olumlu yapılar olan bilgelikten, duygusal zekâdan ve maneviyattan da destek aldığı söylenebilir (Avey vd., 2008, s. 706). Bu açıdan psikolojik sermaye, çalışanların yaratma isteğini, sorumluluk alma isteğini, sadakat duygusunu, yapılan işe karşı olumlu duygular beslemelerini ve aidiyetlerini artırmalarını sağlayan bir durumdur. Bu bakımdan, çalışanların olumlu özelliklerinin neler olduğunun açıklanması ve bunların ortaya çıkarılarak geliştirilmesi örgütsel anlamda değer yaratmaktadır (Sarıcı, 2015, s. 18). Sonuç olarak psikolojik sermayenin, çalışanların pozitif psikolojik gelişim durumlarını açıklayan bir kavram olduğu söylenebilir. Başka bir deyişle çok boyutlu yapısı gereği çalışanın azim ve motivasyonundan kaynaklanan başarı olasılığını artıran bir gerçek olduğu ifade edilebilir (Luthans, 2012, s. 2).

Psikolojik sermayenin olumlu psikolojik durumların ve olumlu örgütsel davranışların köklerine dayandığı söylenebilir. Bu yönüyle psikolojik sermayeyi; bireyin hedeflere ulaşma noktasında başarıya odaklı olumlu şartları değerlendirmek ve hedeflere yönelmede motive olmuş bir biçimde azim ve çaba göstermesi olarak tanımlanabilir (Thompson vd., 2015, s. 187). Psikolojik sermaye gelişime ve değişime açık bir kavramdır. Dolayısıyla bu sermaye biçimi, çevreye ilişkin algılanan pozitif psikolojik algılamının sonucunda meydana gelen yenilikçi davranışların, düşüncelerin ve bireysel konuların iyileştirilmesi sürecidir (Woo ve Park, 2017, s. 25). Psikolojik sermayenin en temel noktası çalışanların neyi bildiği ve kimi tanıdığı sorusu değil, kendilerini nasıl tanımladıklarıdır (Kaya, 2016, s. 6). Başka bir deyişle psikolojik sermaye, beşerî sermayenin "ben kimim" sorusuna cevap aramanın ötesinde, bireyin gelişimsel anlamda "en iyi benliğim" ve "ben aslında kim oluyorum" sorularına cevap aramaktadır (Luthans vd., 2010, s. 42). Psikolojik sermaye iyimserlik, umut, öz yeterlilik ve dayanıklılıktan oluşan küresel bir

yapıdan oluştuğu için çalışanlarda psikolojik anlamda iyi olma, iş tatmini ve olumlu duygular yönünden katkıda bulunma gibi işlevlere sahiptir. Bu işlevinden dolayı psikolojik sermaye çalışanların farkındalıklarını arttırmalarını sağlamaktadır (Rodriguez-Carvajalvd., 2010, s. 239).

### 2.3. İşyeri Mutluluğu Kavramı

Yoğun rekabet koşullarında örgütlerin varlıklarını sürdürebilmesi, hedeflerini gerçekleştirebilmesi ve iş görenlerinden maksimum performans elde edebilmesi için mutluluk kavramı örgütler için de önemli bir hale gelmiştir. İşyerinde mutluluk hem çalışanlar hem de örgütler için son derece önemi olan bir kavramdır (Fisher, 2010; Simmons, 2014). Mutluluk kavramı ile ilgili farklı tanımlar yapıldığı gibi örgütsel mutluluk kavramı da araştırmacılar tarafından değişik şekillerde tanımlanmıştır: Fisher'e göre (2010); "işte mutluluk", Pryce-Jones (2010); "işyeri mutluluğu", Bulut (2015) ise "örgütsel mutluluk" (Uyaroğlu, 2019, s. 34). Frey ve Stutzer (2001) "bireylerin toplam mutluluğunu etkileyen önemli bir unsur" olarak örgütsel mutluluk kavramını ele almıştır. Brief ve Weiss (2002) ile Fisher (2010) işyeri mutluluğunu; örgüt içinde olumlu bir atmosfer yaşadığı, olumlu duyguların olumsuz durumlardan daha sık hissedildiği duygu durumu biçiminde tanımlamışlardır. 2008'de çalışmalarına göre mutluluk, Paschoal ile Tamayo "yapılan işin anlamı, örgüt içerisindeki çalışanların yaşadığı duygu, mizah ve bireylerin kapasitelerini gerçekleştirme algısı" şeklinde ele alınmıştır. Başka bir tanımla, Pryce-Jones (2010) iş yeri mutluluğunu, hızlı bir şekilde çalışanların kariyerlerinde ilerlemesi, daha fazla yaratıcılık, daha fazla desteklenme, yüksek bir performans, iş arkadaşları ve yöneticileri ile olumlu ilişkilerin olması olarak tanımlamaktadır. Kjerulf (2014), yapmış olduğu işi keyif alarak yapmak, yapmış olduğu işten gurur duymak, sorumluluk almak, sürekli öğrenme ve gelişme isteğinde bulunmak, çalıştığı bireylerin eğlenceli insanlar olması, yapılan işe daha kolay motive olabilmek, daha enerjik ve dinamik olmak" şeklinde tanımlamıştır. İş yeri mutluluğunu, Bulut (2015), "bireysel ve çevresel faktörlerin iş görenlerin duygu durumlarına birlikte etkilemesi" olarak tanımlamıştır. İşyeri mutluluğu, Wesarat ve arkadaşlarına (2014) göre "kişilerin işlerinden ve yaşadıklarından elde ettikleri doyum" şeklinde ifade edilmiştir. Arslan (2018) ise işyeri mutluluğunu; "örgüt içinde çalışan bireylerin performanslarını maksimum yapan ve bireylerin mevcut kapasitelerinin açığa çıkarılmasını sağlayan zihinsel yapı" olarak tanımlamıştır.

Literatür detaylı olarak incelendiği zaman iş yeri mutluluğu olgusu duygusal, bilişsel ve kapasiteyi gerçekleştirme kavramları çerçevesinde ele alındığı görülmektedir. Kimi araştırmacılar işyerindeki mutluluk için sadece bireylerin duygu durumları temelinde meydana gelen değişimlere yoğunlaşırken (Daniels, 2000), diğer bazı araştırmacılar duygu durumunun yanında örgüt çalışanlarının mevcut iş kapasitelerinin gerçekleştirilmesi boyutunun da ele alınması gerektiğini belirtmişlerdir (Waterman, 1993). Paschoal ve Tamayo (2008) ve Saenghiran (2013) ise işyeri mutluluğunu, iş yerindeki duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutuna ek olarak işin anlamlılığı boyutunu da dikkate alarak tanımlamıştır. Her ne şekilde ele alınırsa alınsın bireyler, mutlu ve daha iyi koşullarda yaşamak için daha olumlu örgüt şartlarında çalışmak istemektedirler (Gavin ve Mason, 2004). Bu yüzden işyeri mutluluğu, kişilerin bütünsel mutluluk seviyelerini değiştirebilecek değerli ve özgün bir faktör sayılabilmektedir (Frey ve Stutzer, 2001).

Esas itibariyle duygusal ve bilişsel olarak iki boyutta incelenen işyeri mutluluğu, duygusallık boyutu; olumlu ve olumsuz duygular olarak kendi içerisinde ikiye ayrılırken, bilişsel boyut; bireyin potansiyelini gerçekleştirilmesi ile ilgili bir durumdur (Kangal, 2013). Aşağıda söz konusu boyutlar detaylı olarak tanımlanmıştır. *Olumlu Duygular*; insanların mutlu hissetmelerini sağlayan duygular, olumlu duygulardır. Bu duygular umut, neşe, sevinç, memnuniyet, gurur, huzur ve ilgi gibi hususlarla ortaya çıkmaktadır (Bulut, 2015). Bu duygular bireylerde memnuniyet duyma hissinin yaşanmasını sağlar ve bu maksimum seviyede mutluluk hissedildiğinin göstergesi olarak ifade edilmektedir (Warr, 2007). *Olumsuz Duygular*: Bu duygular, olumlu olanların tam tersi bir duyguyu ifade etmektedir ve bu duygular bireyleri mutsuz hissettirmektedir. Bunlara; üzüntü, stres, sıkıntı, kızgınlık, kıskançlık gibi örnekler verilebilmektedir (Bulut, 2015, s. 24). Olumsuz duyguları yaşayan bireyler memnun değildir ve huzursuzluk duymaktadırlar (Diener, 2000, s. 34). *Potansiyelin Gerçekleştirilmesi*; Diğer boyutlardan farklı bir şekilde örgütsel mutluluğun bilişsel tarafı ile ilgilidir. Bu boyut; kişiyi kendini tanıması ve özelliklerini bilmesi, duruma göre kendini geliştirmesi, potansiyelinin farkında olarak onu gerçekleştirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Warr, 2007).

Yapılan araştırmalar örgütsel mutluluğun sadece olumlu duygulardan ibaret olmadığını, iş görenlerin performans ve üretkenlikleri noktasında da etkilerinin olduğunu göstermiştir (Quick ve Quick, 2004; Rego ve Cunha, 2009; Pryce-Jones, 2010, s. 3-4). Diğer taraftan örgütsel stres kaynaklı mutsuzluk durumunun; üretim kaybı, performans düşüklüğü, kaza risklerinde artış, insan ilişkilerindeki bozulmalar vs. noktasında çalışanları ve örgüt yönetimlerini

olumsuz yönde etkilemektedir. Örgüt çalışanları örgütsel anlamda mutlu olmayı önemsemekte ve örgütleri için potansiyellerini en üst düzeye çıkartmayı ve mutlu olmayı amaçlamaktadırlar (Warr, 2007). İşyeri mutluluğu bu noktada devreye girerek iş görenlerin ve örgütün hedeflerini uzlaştırarak yönetsel ve örgütsel faaliyetler kaynaklı sorunların çözülmesini kolaylaştırmaktadır. Bu bağlamda çalışanlarının mutluluğunu önemseyen bir yönetici, makam odasından ayrılarak örgüt çalışanları ile birlikte zaman geçirmeye ve örgüt çalışanları ile daha iyi iletişim kurmaya çalışır. Örgüt çalışanlarının duygu ve düşüncelerini önemsemeye yönelik girişimleri ile çalışanlarının kendilerini daha değerli hissetmelerini ve daha mutlu bir şekilde çalışmalarını da sağlamış olur. Çalışanların hislerine ve bilişsel yönlerine hitap eden bu uygulamaların örgütlerin ortak amaçlara başarılı bir şekilde ulaşmasını da kolaylaştıracağı söylenebilmektedir (Korkut, 2019). Yapılacak bu çalışmalar örgütsel mutsuzluğa neden olan işgücü devir oranlarının da azalmasını sağlayacaktır. Faaliyetlerinde etkin olan bir örgüt ve insan kaynakları yönetimi; yeterli bilgi donanımına sahip, yetenekli, vizyon sahibi, gelişimlere açık olan, sorumluluk alan ve kendini örgütüne adanmış mutlu çalışanları örgüt bünyesinde tutmayı hedeflemektedir (Abraham, 2015). Gavin ve Mason (2004) konuyu çalışma şartları bakımından ele alarak, örgütün çalışma şartlarının iyi olması gerektiğini ve daha iyi koşullarda çalışan kişilerin de kendilerini mutlu hissedeceklerini belirtmiştir. Buna karşın örgütsel mutluluk kavramının önemini kavrayamayan birçok örgüt için iş görenlerin mutlulukları örgüt yöneticilerinin öncelikleri arasında bulunmaz (Csikszentmihalyi, 2004).

### 3. YÖNTEM

#### 3.1. Çalışmanın Amacı ve Önemi

Yapılmış olan bu çalışmanın amacı; örgüt iklimi, psikolojik sermaye ve işyeri mutluluğu arasındaki ilişkinin yönünü belirlemektir. Günümüzde özellikle psikoloji ve örgütsel davranış alanlarında iş hayatındaki pek çok tutumun nedenlerinin ve sonuçlarının araştırıldığı görülmektedir. Bunlardan genel olarak incelenenleri örgüt iklimi, psikolojik sermaye ve işyeri mutluluğudur. Örgütsel iklim, sosyal bir sistem olan örgütlerin bireysel ve örgütsel yönlerini dengeleyen ve çalışanlardan ve yöneticilerden oluşan bir sonuçtur. Bu sonuç değerlerin paylaşılmasını, sosyal standart ve inançlarını kapsamaktadır. Örgüt iklimi örgüte bağlılığı, örgütsel yaratıcılığı, iletişimin etkili olmasını, diğer kurumlarla rekabet etmenin yanı sıra çalışanların katılımını, motivasyonunu ve verimliliğini, psikolojik olarak güçlü olmalarını ve işyerinde mutlu olmalarına yön vermektedir. Bu nedenle örgütsel anlamda var olan psikolojik ortam ve örgütsel iklimden memnun olan çalışanların birbirleriyle kuracakları olumlu ilişkiler, verilmekte olan hizmetin de kalitesine yansımaktadır. Bu durum yöneticilerin ve iş arkadaşlarının desteğini alarak oluşturulan ortamın huzurlu, mutlu ve kaliteli ortamın yaratılması açısından büyük önem taşımaktadır.

#### 3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın ana kitlesi; Ankara'da bir devlet bir özel üniversitede çalışan idari ve akademik personellerdir. Alan çalışmasının yapıldığı iki üniversitede 2022 yılı itibariyle yaklaşık olarak 3000 idari personel ve 4500 akademik personel olmak üzere toplam 7500 kişinin çalıştığı ilgili birimlerden öğrenilmiştir. Ancak evrende bulunan bütün kişilere ulaşmak zor olduğu gibi onlardan başka yollarla bilgi toplamak da çok zor olmuştur. Bu nedenden dolayı bu çalışmada tesadüfi olmayan örneklem yöntemlerinden biri olan kolayda örneklem yöntemi ile veriler toplanmıştır. Evren büyüklüğü dikkate alınarak toplam 713 kişi araştırmaya dâhil edilmiştir.

#### 3.3. Veri Toplama Yöntemi ve Analizi

Bu nicel çalışmada veri toplama tekniği olan anket kullanılmıştır. Çalışma için Karabük Üniversitesinden 28.07.2021 Tarih, 2021/07 toplantı numaralı ve 15 Sayılı Etik Kurul Kabul Kararı alınmıştır. Araştırmada yapılmış anket formu dört kısımdan oluşmuştur. İlk bölümde ankete katılanların demografik özellikleri, ikinci bölümde örgüt iklimi ölçeği, üçüncü bölümde psikolojik sermaye ölçeği ve dördüncü bölümde işyeri mutluluğu ölçeği bulunmaktadır. Anket formunda yer alan ölçeklerle ilgili temel bilgiler aşağıda detaylı bir biçimde verilmiştir. Örgüt iklimi ölçeği Yüksekbilgili (2016) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek; örgütsel sorumluluk, örgütsel yapı, çalışanların aldıkları risk, ödüllendirme, örgüt tarafından sağlanan destek, samimiyet, örgüt içindeki anlaşmazlık, standartlar ve örgütsel kimlik/aidiyet olmak üzere 9 boyut ve 50 sorudan oluşmaktadır. Ölçeğin güvenilirliği için Cronbach's Alfa katsayısı 0,857 olarak tespit edilmiştir. Psikolojik Sermaye Ölçeği Erkmen ve Esen (2013) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin 18 madde ve 4 alt boyutu vardır. Bu alt boyutlar şu şekildedir: iyimserlik, umut, psikolojik dayanıklılık ve yeterlidir. Psikolojik sermaye ölçeği için yapılan açımlayıcı faktör analizinde, KMO değeri 0,60'tan büyük ve Bartlett testi değeri de anlamlı çıkmıştır. Yazarlar öz-yeterlilik, umut ve iyimserlik olmak

üzere üç boyut elde etmiştir. Bu çalışmada ölçeğin genel güvenilirliği 0,886 olarak tespit edilmiştir. İşyeri Mutluluğu Ölçeği ise Özdemir, Sever ve Acar (2020) tarafından geliştirilmiştir. 12 madde kendi içerisinde 4 alt boyut altında gruplanmıştır. İçsel Motivasyon, İşten Soğutan Duygular, Destekleyici Örgütsel Deneyimler ve Destekleyici Olmayan Örgütsel Deneyimler işyeri mutluluk ölçeğinin alt boyutlarını oluşturmaktadır. Ölçeğin iç tutarlılığa ilişkin güvenilirlik katsayıları ise İçsel Motivasyon alt boyutu için 0,84; İşten Soğutan Duygular algı alt boyutu için 0,75; Destekleyici Örgütsel Deneyimler alt boyutu için 0,81; Destekleyici Olmayan Örgütsel Deneyimler alt boyutu için ise 0,82 olarak belirlenmiştir.

Akademik ve idari personelden toplanan veriler SPSS ve AMOS istatistik paket programı ile analiz edilerek yorumlanmıştır. Bu çerçevede öncelikle kullanılmış olan veri toplama araçlarının standart olup olmadıkları ve sonraki çalışmalarda kabul edilir bilgiler üretme yeteneği gösterip göstermediklerini belirlemek amacıyla “güvenirlilik” ve “yapısal geçerlilik” özellikleri analiz edilmiştir. Güvenirlilik için literatürde çokça kabul gören Cronbach Alpha değerlerine bakılmıştır. Yapısal geçerlilik için ise Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik ve yapısal geçerliliği test edildikten sonra verilerin değerlendirilmesinde ilk adımlardan biri olan betimleyici analizler yapılmıştır. Bu çerçevede katılımcıların örgüt iklimi, psikolojik sermaye ve işyeri mutluluğuna ilişkin ifadelerle verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları hesaplanmıştır. Tanımlayıcı istatistiklerden sonra örgüt iklimi, psikolojik sermaye ve işyeri mutluluğu arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Bu doğrultuda Pearson Korelasyon testi ile ilişki incelenmiştir. Son aşamada ise hipotezlerin kabul edilip edilmediğini belirlemek için regresyon analizi yapılmış ve ortaya çıkan bulgular ilgili literatür çerçevesinde yorumlanmıştır.

## 4. BULGULAR

### 4.1. Örneklemin Demografik Dağılımı

Araştırmanın bu kısmında çalışmaya katılan kişilerin cinsiyetlerine, yaşlarına, eğitim durumlarına, çalıştıkları alana, çalıştıkları kuruma, çalıştıkları birime, meslek ve kurumda çalışma sürelerine ile statülerine göre dağılımları belirlenmiştir. Tablo 1’de araştırma örneklemine ilişkin tanımlayıcı bilgilere göre dağılımı verilmiştir.

**Tablo 1.** Örneklemin Demografik Dağılımı

Değişken	Kategori	N	%
Cinsiyet	Kadın	336	47,1
	Erkek	377	52,9
Yaş	30 ve 30 yaşın altı	60	8,4
	31-35 yaşlar arası	124	17,4
	36-40 yaşlar arası	140	19,6
	41-45 yaşlar arası	217	30,4
	46 ve 46 yaşın üstü	172	24,2
Eğitim Durumu	Lise ve altı	77	10,8
	Üniversite	241	33,8
	Yüksek lisans	121	17,0
	Doktora	274	38,4
Çalıştığı Alan	Fen bilimleri	143	20,1
	Sosyal bilimler	141	19,8
	Sağlık bilimleri	120	16,8
	Diğer	309	43,3
Çalıştığı Kurum	Özel üniversite	338	47,4
	Devlet üniversitesi	375	52,6



Değişken	Kategori	N	%
Çalıştığı Birim	Akademik personel (Devlet)	233	32,7
	İdari personel (Devlet)	142	19,9
	Akademik personel (Özel)	188	26,4
	İdari personel (Özel)	150	21,0
Meslekte Tecrübe Süresi	5 ve 5 yıl altı	59	8,3
	6-10 yıllar arası	178	25,0
	11-15 yıllar arası	266	37,3
	16-20 yıllar arası	145	20,3
	21 ve 21 yıl üstü	65	9,1
Üniversitede Çalışma Süresi	5 yıl ve altı	81	11,4
	6-10 yıl arası	175	24,5
	11-15 yıl arası	268	37,6
	16-20 yıl arası	129	18,1
	21 yıl ve üstü	60	8,4
Statü	İdari Personel (Memur)	214	30,0
	Akademik Personel	404	56,7
	Yönetici	95	13,3
<b>Toplam</b>		<b>713</b>	<b>100</b>

Araştırmaya toplam 713 kişi katılmıştır. Katılımcıların %41,1'i (n=336) kadın ve %52,9'u (n=377) erkektir. Yaş oranlarına göre; %8,4'ü (n=60) 30 yaş ve altında, %17,4'ü (n=124) 31-35 yaşlarında, %19,6'sı (n=140) 36-40 yaşlarında, %30,4'ü (n=217) 41-45 yaşlarında, %24,2'si (n=172) 46 ve üzeri yaşındadır. Eğitim durumu itibarıyla üniversite (%33,8), yüksek lisans (%17) ve doktora (%38,4) mezunlarının daha yoğunlukta olduğu görülmektedir. Katılımcıların %20,1'i (n=143) fen bilimleri, %19,8'i (n=141) sosyal bilimler, %16,8'i (n=120) sağlık bilimleri, %43,3'ü (n=309) diğer alanlarda çalışmaktadır. Katılımcıların %47,4'ü (n=120) özel üniversitelerde ve %52,6'sı (n=375) devlet üniversitelerinde çalışmaktadır. Özel üniversitelerde çalışanların %26,4'ü (n=188) akademik personel ve %21'i (n=150) idari personeldir. Devlet üniversitelerinde çalışanların %32,7'si (n=233) akademik personel ve %19,9'u (n=142) idari personeldir. Araştırmaya katılan kişilerin meslekteki ve üniversitedeki çalışma sürelerine bakıldığında; 6-20 yıldır çalışanların daha yoğunlukta olduğu söylenebilir. Ayrıca çalışmaya katılanların %30'u (n=214) idari personel, %56,7'si (n=404) akademik personel ve %13,3'ü (n=95) yönetici olarak çalışmaktadır.

## 4.2. Ölçeklerin Yapı Geçerliliği

### 4.2.1. Örgüt İklimi Ölçeğinin Yapı Geçerliliği

Yapı geçerliliği analizi için ilk olarak örgüt iklimi ölçeğinde bulunan dokuz boyuta ilişkin 50 ifadenin dahil edildiği ölçüm modeli oluşturulmuştur. Modelde yer alan değişkenin hata terimleri arasındaki ilişkiler incelenmiş ve düzeltmeler yapılmıştır. Düzeltmeler kapsamında örgüt yapısı boyutundaki ÖRGYAPISI1 ile ÖRGYAPISI2, ÖRGYAPISI 4 ile ÖRGYAPISI5; sorumluluk boyutunda SORUMLULUK2 ile SORUMLULUK3; ödül boyutunda ÖDÜL2 ile ÖDÜL6; örgütsel destek boyutunda ÖRGDESTEK3 ile ÖRGDESTEK5; çatışma boyutunda ÇATIŞMA1 ile ÇATIŞMA2 ifadelerinin hata terimleri arasında kovaryans atanmıştır. Düzeltmelerin ardından örgüt iklimi ölçeği için ölçüm modeli bulguları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Örgüt İklimi Ölçeği Ölçüm Modeli Sonuçları

Örgüt İklimi Ölçek İfadeleri	Faktör Yüğü	Standart Hata	t-değeri	R <sup>2</sup> değeri
<i>Örgüt Yapısı</i>				
1 ÖRGYAPISI1	<b>0,953**</b>	0,021	48,778	0,907
2 ÖRGYAPISI2	<b>0,961**</b>	0,020	50,516	0,924
3 ÖRGYAPISI3	<b>0,956**</b>	0,021	49,371	0,913
4 ÖRGYAPISI4	<b>0,919**</b>	0,022	43,119	0,844
5 ÖRGYAPISI5	<b>0,930**</b>	0,019	50,673	0,865
6 ÖRGYAPISI6	<b>0,933**</b>	0,022	45,292	0,870
7 ÖRGYAPISI7	<b>0,912**</b>	0,017	58,903	0,832
8 ÖRGYAPISI8	<b>0,917**</b>	-	-	0,841
<i>Sorumluluk</i>				
9 SORUMLULUK1	<b>0,785**</b>	-	-	0,616
10 SORUMLULUK2	<b>0,752**</b>	0,046	21,192	0,566
11 SORUMLULUK3	<b>0,759**</b>	0,045	21,420	0,575
12 SORUMLULUK4	<b>0,844**</b>	0,045	24,492	0,712
13 SORUMLULUK5	<b>0,792**</b>	0,048	22,660	0,628
14 SORUMLULUK6	<b>0,767**</b>	0,050	21,783	0,589
15 SORUMLULUK7	<b>0,749**</b>	0,046	21,134	0,560
<i>Ödül</i>				
16 ÖDÜL1	<b>0,874**</b>	-	-	0,764
17 ÖDÜL2	<b>0,790**</b>	0,034	26,522	0,623
18 ÖDÜL3	<b>0,880**</b>	0,030	32,388	0,775
19 ÖDÜL4	<b>0,841**</b>	0,032	29,690	0,707
20 ÖDÜL5	<b>0,860**</b>	0,030	30,980	0,740
21 ÖDÜL6	<b>0,763**</b>	0,034	25,024	0,582
<i>Risk</i>				
22 RİSK1	<b>0,742**</b>	-	-	0,551
23 RİSK2	<b>0,802**</b>	0,058	20,771	0,643
24 RİSK3	<b>0,821**</b>	0,058	21,253	0,675
25 RİSK4	<b>0,755**</b>	0,062	19,533	0,570
26 RİSK5	<b>0,762**</b>	0,058	19,712	0,580
<i>Samimiyet</i>				
27 SAMİMİYET1	<b>0,802**</b>	-	-	0,642
28 SAMİMİYET2	<b>0,863**</b>	0,042	26,284	0,745
29 SAMİMİYET3	<b>0,854**</b>	0,043	25,918	0,729
30 SAMİMİYET4	<b>0,825**</b>	0,042	24,751	0,681
31 SAMİMİYET5	<b>0,786**</b>	0,043	23,217	0,618
<i>Örgütsel Destek</i>				
32 ÖRGDESTEK1	<b>0,962**</b>	-	-	0,925
33 ÖRGDESTEK2	<b>0,942**</b>	0,017	57,106	0,887
34 ÖRGDESTEK3	<b>0,924**</b>	0,019	51,835	0,854
35 ÖRGDESTEK4	<b>0,958**</b>	0,016	62,583	0,917
36 ÖRGDESTEK5	<b>0,943**</b>	0,017	57,362	0,889

Örgüt İklimi Ölçek İfadeleri	Faktör Yüğü	Standart Hata	t-değeri	R <sup>2</sup> değeri
<i>Standartlar</i>				
37 STANDARTLAR1	<b>0,891**</b>	-	-	0,794
38 STANDARTLAR2	<b>0,913**</b>	0,028	38,377	0,834
39 STANDARTLAR3	<b>0,872**</b>	0,027	34,332	0,760
40 STANDARTLAR4	<b>0,928**</b>	0,027	39,998	0,861
41 STANDARTLAR5	<b>0,888**</b>	0,028	35,851	0,789
42 STANDARTLAR6	<b>0,901**</b>	0,028	37,165	0,813
<i>Çatışma</i>				
43 ÇATIŞMA1	<b>0,634**</b>	-	-	0,402
44 ÇATIŞMA2	<b>0,713**</b>	0,055	21,192	0,508
45 ÇATIŞMA3	<b>0,947**</b>	0,089	16,562	0,896
46 ÇATIŞMA4	<b>0,690**</b>	0,073	15,734	0,476
<i>Aidiyet</i>				
47 AİDİYET1	<b>0,818**</b>	-	-	0,668
48 AİDİYET2	<b>0,583**</b>	0,043	15,607	0,340
49 AİDİYET3	<b>0,816**</b>	0,043	23,076	0,665
50 AİDİYET4	<b>0,829**</b>	0,042	23,432	0,687

\*p<0,05; \*\*p<0,01; N=713

Tablo 2'ye bakıldığında; modeldeki tüm ifadeler için hesaplanan t-değerinin 2,56'dan büyük olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, tüm ifadeler için faktör yükünün 0,01 anlamlılık seviyesinde geçerli olduğu anlamına gelmektedir. Ölçüm modeli faktör yüklerine bakıldığında, tüm ifadelerin faktör yüklerinin 0,50'den büyük olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda örgüt yapısı boyutu ifadeleri için faktör yükleri 0,912-0,961 arasında, sorumluluk boyutu ifadeleri için faktör yükleri 0,749-0,844 arasında, ödöl boyutu ifadeleri için faktör yükleri 0,763-0,880 arasında, risk boyutu ifadeleri için faktör yükleri 0,742-0,821 arasında, samimiyet boyutu ifadeleri için faktör yükleri 0,786-0,863 arasında, örgütsel destek boyutu ifadeleri için faktör yükleri 0,924-0,962 arasında, standartlar boyutu ifadeleri için faktör yükleri 0,872-0,928 arasında, çatışma boyutu ifadeleri için faktör yükleri 0,634-0,947 arasında ve aidiyet boyutu ifadeleri için faktör yükleri 0,583-0,829 arasında değişmektedir.

Örgüt iklimi ölçeği ölçüm modeline için tespit edilen uyum iyiliğini gösteren değerler Tablo 3'te sunulmuştur.

**Tablo 3.** Örgüt İklimi Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Kriterleri	Uyum İyiliği Değeri	Kabul Edilme Şartı
Ki-Kare Uyum Testi ( $\chi^2/sd$ )	(1839,518/1131) 1,626	$\leq 5$
Uyum İyiliği İndeksi (gfi)	0,907	$\geq 0,850$
Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi (agfi)	0,895	$\geq 0,850$
Normlandırılmış Uyum İndeksi (nfi)	0,949	$\geq 0,900$
Tucker-Lewis İndeksi (tli)	0,978	$\geq 0,900$
Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (cfi)	0,979	$\geq 0,900$
Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (rmsea)	0,030	$\leq 0,080$

Örgüt iklimi ölçeği için gerçekleştirilen ölçüm modelindeki uyum iyiliği değerlerine bakıldığında, hepsinin kabul şartının üzerinde olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bulgular kapsamında, doğrulayıcı faktör analizi sonucunda 50 ifadeden oluşan ve 9 boyuttan oluşan örgüt iklimi ölçeğinin yapı geçerliliği sağlanmıştır.

#### 4.2.2. Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Yapı Geçerliliği

Yapı geçerliliği analizi için ikinci olarak psikolojik sermaye ölçeğinde bulunan üç boyuta ilişkin 18 ifadenin dahil edildiği ölçüm modeli oluşturulmuştur. Modelde yer alan değişkenin hata terimleri arasındaki ilişkiler incelenmiş ve düzeltmeler yapılmıştır. Düzeltmeler kapsamında özyeterlilik boyutundaki ÖZYETERLİLİK4 ile ÖZYETERLİLİK5, ÖZYETERLİLİK7 ile ÖZYETERLİLİK8; umut boyutunda UMUT1 ile UMUT3 ifadelerinin hata terimleri arasında kovaryans atanmıştır. Düzeltmelerin ardından psikolojik sermaye ölçeği için ölçüm modeli bulguları Tablo 4'te verilmiştir.

**Tablo 4.** Psikolojik Sermaye Ölçeği Ölçüm Modeli Sonuçları

Psikolojik Sermaye Ölçek İfadeleri	Faktör Yükü	Standart Hata	t-değeri	R <sup>2</sup> değeri
<i>Öz yeterlilik</i>				
1 ÖZYETERLİLİK1	<b>0,803**</b>	-	-	0,646
2 ÖZYETERLİLİK2	<b>0,781**</b>	0,041	23,491	0,610
3 ÖZYETERLİLİK3	<b>0,795**</b>	0,038	24,075	0,632
4 ÖZYETERLİLİK4	<b>0,783**</b>	0,039	23,583	0,613
5 ÖZYETERLİLİK5	<b>0,746**</b>	0,042	22,129	0,557
6 ÖZYETERLİLİK6	<b>0,794**</b>	0,040	24,023	0,630
7 ÖZYETERLİLİK7	<b>0,821**</b>	0,040	25,158	0,674
8 ÖZYETERLİLİK8	<b>0,803**</b>	0,041	24,414	0,645
9 ÖZYETERLİLİK9	<b>0,787**</b>	0,041	23,761	0,620
<i>Umut</i>				
10 UMUT1	<b>0,898**</b>	-	-	0,806
11 UMUT2	<b>0,910**</b>	0,028	38,914	0,829
12 UMUT3	<b>0,905**</b>	0,029	38,294	0,818
13 UMUT4	<b>0,907**</b>	0,032	38,507	0,822
14 UMUT5	<b>0,886**</b>	0,032	36,370	0,785
15 UMUT6	<b>0,914**</b>	0,031	39,307	0,835
16 UMUT7	<b>0,851**</b>	0,034	33,131	0,725
<i>İyimserlik</i>				
17 İYİMSERLİK1	<b>0,385</b>	-	-	0,149
18 İYİMSERLİK2	<b>1,692</b>	1,938	0,116	1,864

\*p<0,05; \*\*p<0,01; N=713

Tablo 4'e bakıldığında modeldeki öz yeterlilik ve umut boyutları için tüm ifadeler için hesaplanan t-değerinin 2,56'dan büyük olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, tüm ifadeler için faktör yükünün 0,01 anlamlılık seviyesinde geçerli olduğu anlamına gelmektedir. Buna karşılık iyimserlik boyutundaki iki ifadenin de 1,96'dan büyük t-değerine sahip olduğu saptanmıştır. Bu bulgu, iyimserlik boyutunun ölçümüne ilişkin geçerliliğin sağlanmadığını göstermektedir. Dolayısıyla bundan sonraki analizlerde psikolojik sermaye ölçeği içerisindeki iyimserlik boyutu kapsam dışında bırakılmış, bu boyut sonraki testlere dahil edilmemiştir. Ölçüm modeli faktör yüklerine bakıldığında, öz yeterlilik ve umut boyutları için tüm ifadelerin faktör yüklerinin 0,50'den büyük olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda öz yeterlilik boyutu ifadeleri için faktör yükleri 0,746-0,821 arasında ve umut boyutu ifadeleri için faktör yükleri 0,851-0,914 arasında değişmektedir.

Psikolojik sermaye ölçeği ölçüm modeline için tespit edilen uyum iyiliğini gösteren değerler Tablo 5'te sunulmuştur.

**Tablo 5.** Psikolojik Sermaye Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Kriterleri	Uyum İyiliği Değerleri	Kabul Şartları
Ki-Kare Uyum Testi ( $\chi^2/sd$ )	(381,734/97) 3,935	$\leq 5$
Uyum İyiliği İndeksi (gfi)	0,935	$\geq 0,850$
Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi (agfi)	0,909	$\geq 0,850$
Normlandırılmış Uyum İndeksi (nfi)	0,965	$\geq 0,900$
Tucker-Lewis İndeksi (tli)	0,968	$\geq 0,900$
Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (cfi)	0,974	$\geq 0,900$
Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (rmsea)	0,064	$\leq 0,080$

Psikolojik sermaye ölçeği için gerçekleştirilen ölçüm modelindeki uyum iyiliği değerlerine bakıldığında, hepsinin kabul şartının üzerinde olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bulgular kapsamında, doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçekte yer alan iyimserlik boyutu analiz dışında bırakılmıştır. Böylece 16 ifadeden oluşan ve 2 boyuttan oluşan psikolojik sermaye ölçeğinin yapı geçerliliği sağlanmıştır.

#### 4.2.3. İşyeri Mutluluğu Ölçeğinin Yapı Geçerliliği

Yapı geçerliliği analizi için son olarak işyeri mutluluğu ölçeğinde bulunan dört boyuta ilişkin 12 ifadenin dahil edildiği ölçüm modeli oluşturulmuştur. Modelde yer alan değişkenin hata terimleri arasındaki ilişkiler incelenmiş ve herhangi bir düzeltmeye ihtiyaç olmadığı belirlenmiştir. İşyeri mutluluğu ölçeği için ölçüm modeli bulguları Tablo 6'da verilmiştir.

**Tablo 6.** İşyeri Mutluluğu Ölçeği Ölçüm Modeli Sonuçları

İşyeri Mutluluğu Ölçek İfadeleri	Faktör Yükü	Standart Hata	t-değeri	R <sup>2</sup> değeri
<i>İçsel Motivasyon</i>				
1 İÇSELMOTİV1	<b>0,889**</b>	-	-	0,791
2 İÇSELMOTİV2	<b>0,824**</b>	0,032	27,387	0,679
3 İÇSELMOTİV3	<b>0,881**</b>	0,032	29,571	0,775
<i>İşten Soğutan Duygular</i>				
4 İŞSOĞUTDUY1	<b>0,657**</b>	-	-	0,431
5 İŞSOĞUTDUY2	<b>0,749**</b>	0,082	13,528	0,560
6 İŞSOĞUTDUY3	<b>0,734**</b>	0,086	13,564	0,538
<i>Destekleyici Örgütsel Deneyimler</i>				
7 DESÖRGDEN1	<b>0,532**</b>	-	-	0,283
8 DESÖRGDEN2	<b>0,802**</b>	0,133	12,520	0,644
9 DESÖRGDEN3	<b>0,823**</b>	0,130	12,371	0,677
<i>Destekleyici Olmayan Örgütsel Deneyimler</i>				
10 DESOLMÖRGDEN1	<b>0,834**</b>	-	-	0,696
11 DESOLMÖRGDEN2	<b>0,655**</b>	0,051	16,702	0,429
12 DESOLMÖRGDEN3	<b>0,831**</b>	0,054	18,669	0,690

\*p<0,05; \*\*p<0,01; N=713

Tablo 6'ya bakıldığında modeldeki tüm ifadeler için hesaplanan t-değerinin 2,56'dan büyük olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, tüm ifadeler için faktör yükünün 0,01 anlamlılık seviyesinde geçerli olduğu anlamına gelmektedir. Ölçüm modeli faktör yüklerine bakıldığında, tüm ifadelerin faktör yüklerinin 0,50'den büyük olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda içsel motivasyon boyutu ifadeleri için faktör yükleri 0,824-0,899 arasında, işten soğutan duygular boyutu ifadeleri için faktör yükleri 0,657-0,749 arasında, destekleyici örgütsel deneyimler boyutu ifadeleri için faktör yükleri 0,532-0,823 arasında ve destekleyici olmayan örgütsel deneyimler boyutu ifadeleri için

faktör yükleri 0,655-0,834 arasında değişmektedir. İşyeri mutluluğu ölçeği ölçüm modeline için tespit edilen uyum iyiliğini gösteren değerler Tablo 7’de sunulmuştur.

**Tablo 7.** İşyeri Mutluluğu Ölçeğinin Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Kriterleri	Uyum İyiliği Değeri	Kabul Şartları
Ki-Kare Uyum Testi ( $\chi^2/sd$ )	(117,474/48) 2,447	$\leq 5$
Uyum İyiliği İndeksi (gfi)	0,973	$\geq 0,850$
Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi (agfi)	0,957	$\geq 0,850$
Normlandırılmış Uyum İndeksi (nfi)	0,965	$\geq 0,900$
Tucker-Lewis İndeksi (tli)	0,971	$\geq 0,900$
Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (cfi)	0,979	$\geq 0,900$
Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (rmsea)	0,045	$\leq 0,080$

İşyeri mutluluğu ölçeği için gerçekleştirilen ölçüm modelindeki uyum iyiliği değerlerine bakıldığında, hepsinin kabul şartının üzerinde olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bulgular kapsamında, doğrulayıcı faktör analizi sonucunda 12 ifadeden oluşan ve 4 boyuttan oluşan işyeri mutluluğu ölçeğinin yapı geçerliliği sağlanmıştır.

#### 4.2.4. Ölçeklerin Güvenirlik Sonuçları

Ölçme araçlarının geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarında güvenilirliğin belirlenmesi için yaygın olarak tercih edilen metotlardan Cronbach’s Alpha (Güvendir ve Özkan, 2015) metodu kullanılmıştır. Tablo 8’de örgüt iklimi, psikolojik sermaye ve işyeri mutluluğuna ilişkin ölçme araçlarının Cronbach’s Alpha katsayıları verilmiştir.

**Tablo 8.** Ölçeklerin Güvenilirlik Değerleri

Ölçek	İfade Sayısı	Cronbach Alfa ( $\alpha$ )
<i>Örgüt İklimi (Genel)</i>	<b>50</b>	<b>0,779</b>
Örgüt Yapısı	8	0,983
Sorumluluk	7	0,917
Ödül	6	0,935
Risk	5	0,883
Samimiyet	5	0,915
Örgütsel Destek	5	0,979
Standartlar	6	0,962
Çatışma	4	0,851
Aidiyet	4	0,846
<i>Psikolojik Sermaye (Genel)</i>	<b>18</b>	<b>0,882</b>
Özyeterlilik	9	0,937
Umut	7	0,965
İyimserlik	2	0,590
<i>İşyeri Mutluluğu (Genel)</i>	<b>12</b>	<b>0,723</b>
İçsel Motivasyon	3	0,899
İşten Soğutan Duygular	3	0,755
Destekleyici Örgütsel Deneyimler	3	0,757
Destekleyici Olmayan Örgütsel Deneyimler	3	0,813

Çalışmada örgüt iklimi için Cronbach’s Alpha katsayısı  $\alpha=0,779$ ; psikolojik sermaye için  $\alpha=0,882$  ve işyeri mutluluğu için  $\alpha=0,723$  olarak tespit edilmiştir. Alfa katsayılarından hareketle ölçeğin  $\alpha>0,70$  kuralını sağladığı ve oldukça güvenilir olduğunu söylemek mümkündür (Akgül ve Çevik, 2003).

#### 4.2.5. Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmanın bu kısmında katılımcıların örgüt iklimi, psikolojik sermaye ve işyeri mutluluğu ile ilgili ifadelerle verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları ile basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Katılımcıların örgüt iklimi, psikolojik sermaye ve işyeri mutluluğuna ilişkin verdikleri cevaplar; “1.00-1.80:kesinlikle katılmıyorum, 1.81-2.60:katılmıyorum, 2.61-3.40:kararsızım, 3.41-4.20:katılıyorum ve 4.21-5.00:kesinlikle katılıyorum” değer aralıkları dikkate alınarak yorumlanmıştır (Özdamar, 2001). Örgüt iklimi, psikolojik sermaye ve işyeri mutluluğuna ilişkin tanımlayıcı değerler Tablo 9’da sunulmuştur.

**Tablo 9.** Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı Değerler

Örgüt İklimi Ölçek İfadeleri	Ort.	S.S.
Örgüt Yapısı	3,212	1,374
Sorumluluk	3,557	0,930
Ödül	3,409	1,224
Risk	1,658	0,682
Samimiyet	2,683	1,234
Örgütsel Destek	3,752	1,306
Standartlar	2,591	1,335
Çatışma	3,301	1,100
Aidiyet	3,069	1,081
Psikolojik Sermaye Ölçek İfadeleri	Ort.	S.S.
Özyeterlilik	3,547	0,890
Umut	3,231	1,266
İyimserlik	3,116	1,172
İşyeri Mutluluğu Ölçek İfadeleri	Ort.	S.S.
İçsel Motivasyon	2,609	1,238
İşten Soğutan Duygular	2,950	1,157
Destekleyici Örgütsel Deneyimler	2,089	0,884
Destekleyici Olmayan Örgütsel Deneyimler	2,770	1,025

Katılımcıların algıları örgütsel iklimi oluşturan örgüt yapısı boyutunda ( $\bar{X}=3,21$ ) “kararsızım” düzeyinde, örgütteki samimiyet boyutunda ( $\bar{X}=2,68$ ) “kararsızım” düzeyinde, standartlar boyutunda ( $\bar{X}=2,59$ ) “kararsızım” düzeyinde, örgütsel çatışma boyutunda ( $\bar{X}=3,30$ ) “kararsızım” düzeyinde ve aidiyet boyutunda ( $\bar{X}=3,06$ ) “kararsızım” düzeyinde gerçekleşmiştir. Buna karşın katılımcıların kurumda sorumluluk alabildikleri ( $\bar{X}=3,55$ ), ödüllendirildikleri ( $\bar{X}=3,40$ ) ve üst yönetim tarafından destek gördükleri ( $\bar{X}=3,75$ ) tespit edilmiştir. Ancak katılımcılar kurumlarının risk almaya yanaşmadığını düşündükleri belirlenmiştir ( $\bar{X}=1,65$ ). Katılımcıların kendilerini öz yeterli gördükleri ( $\bar{X}=3,54$ ) ancak işleri ve kurumları konusunda tam anlamıyla umutlu ( $\bar{X}=3,23$ ) ve iyimser ( $\bar{X}=3,11$ ) olmadıkları söylenebilir. Katılımcılar işyerinde kısmen içsel açıdan motive olabildikleri ( $\bar{X}=2,60$ ) ve bazen işten soğutan duygulara sahip oldukları görülmektedir ( $\bar{X}=2,95$ ). Dolayısıyla katılımcıların destekleyici örgütsel deneyimler yaşamadıkları ( $\bar{X}=2,08$ ) ve hatta bazen destekleyici olmayan ( $\bar{X}=2,77$ ) durumlarla karşı karşıya kalabildikleri tespit edilmiştir.

#### 4.3. Örgüt İklimi ile İşyeri Mutluluğu Arasındaki İlişki

Çalışanların kurumlarındaki örgüt iklimi algılarının işyerinde mutluluk dereceleri üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğunu belirlemek amacıyla dört farklı regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analizler kapsamında örgüt iklimi boyutlarının (örgüt yapısı, sorumluluk, ödül, risk, samimiyet, örgütsel destek, standartlar, çatışma, aidiyet) işyeri mutluluğunun dört boyutunu oluşturan örgüt içi motivasyon, çalışan yaptığı işten soğutan duygular, destekleyici ve destekleyici olmayan örgütsel deneyimler üzerindeki etkisi test edilmektedir. Analizler kapsamında elde edilen bulgular Tablo 10’da verilmektedir.

**Tablo 10.** Örgüt İklimi – İşyeri Mutluluğu İlişkisi

Değişkenler	Bağımlı Değişken (İşyeri Mutluluğu)			
	Örgüt İçi Motivasyon	Çalışamı Yaptığı İşten Soğutan Duygular	Destekleyici Örgütsel Deneyimler	Destekleyici Olmayan Örgütsel Deneyimler
<b>Örgüt İklimi Alt Boyutları</b>				
<b>Örgüt Yapısı</b> (VIF=1,713, Tolerans=0,584)	0,022	<b>-0,560**</b>	<b>0,096*</b>	-0,004
<b>Sorumluluk</b> (VIF=1,130, Tolerans=0,885)	<b>0,046*</b>	0,001	<b>0,076*</b>	-0,022
<b>Ödül</b> (VIF=1,118, Tolerans=0,895)	<b>0,048*</b>	<b>-0,081**</b>	0,033	<b>-0,117**</b>
<b>Risk</b> (VIF=1,066, Tolerans=0,938)	0,036	<b>-0,076**</b>	-0,067	-,0160
<b>Samimiyet</b> (VIF=1,226, Tolerans=0,816)	0,033	<b>-0,063*</b>	0,021	-0,046
<b>Örgütsel Destek</b> (VIF=1,443, Tolerans=0,693)	<b>0,211**</b>	-0,031	0,058	-0,008
<b>Standartlar</b> (VIF=1,730, Tolerans=0,578)	<b>0,456**</b>	<b>-0,092*</b>	<b>0,106*</b>	-0,001
<b>Çatışma</b> (VIF=1,089, Tolerans=0,919)	-0,041	0,012	-0,026	<b>0,065*</b>
<b>Aidiyet</b> (VIF=1,300, Tolerans=0,769)	<b>0,123**</b>	<b>-0,097**</b>	<b>0,080*</b>	-0,031
F Değeri	44,898**	35,447**	3,056**	2,120*
R <sup>2</sup>	0,538	0,479	0,073	0,046
Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	0,526	0,465	0,049	0,022
Durbin-Watson	1,563	1,110	1,663	1,610

\*p&lt;0,05; \*\*p&lt;0,01; N=713

Örgüt iklimi ile işyeri mutluluğu arasındaki ilişkiyi test etmek için yapılan korelasyon analizi sonucunda; Örgüt yapısı alt boyutu olan içsel motivasyon arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır ( $r=0,022$ ). Sorumluluk alt boyutu olan unsur ile içsel motivasyon arasında pozitif yönde bir ilişki çıkmamıştır ( $r=0,046$ ). Ödülün alt boyutu ile içsel motivasyon arasında pozitif yönde bir ilişki çıkmıştır ( $r=0,048$ ). Örgütsel destek alt boyutu ile içsel motivasyon arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=0,211$ ). Standartların alt boyutu ile içsel motivasyon arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur ( $r=0,456$ ). Aidiyetin alt boyutu ile içsel motivasyon arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=0,123$ ). Örgüt yapısı alt boyutu ile işten soğutan duygular arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır ( $r=-0,560$ ). Ödül alt boyutu ile işten soğutan duygular arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır ( $r=-0,081$ ). Risk alt boyutu ile işten soğutan duygular arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır ( $r=-0,076$ ). Samimiyet alt boyutu ile işten soğutan duygular arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır ( $r=-0,063$ ). Standartların alt boyutu ile işten soğutan duygular arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır ( $r=-0,092$ ). Aidiyet alt boyutu ile işten soğutan duygular arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır ( $r=-0,097$ ). Örgüt yapısı alt boyutu ile destekleyici örgütsel deneyimler arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır ( $r=0,096$ ). Sorumluluk alt boyutu ile destekleyici örgütsel deneyimler arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır ( $r=0,076$ ). Standartlar alt boyutu ile destekleyici örgütsel deneyimler arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır ( $r=0,106$ ). Aidiyet alt boyutu ile destekleyici örgütsel deneyimler arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır ( $r=0,080$ ). Ödül alt boyutu ile destekleyici olmayan örgütsel deneyimler arasında negatif yönde anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır ( $r=-0,117$ ). Çatışma alt boyutu ile destekleyici olmayan örgütsel deneyimler arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır ( $r=0,065$ ).



#### 4.4. Örgüt İklimi ile Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki

Çalışanların kurumlarındaki örgüt iklimi algılarının psikolojik sermaye algıları üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğunu belirlemek amacıyla iki farklı regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analizler kapsamında örgüt iklimi boyutlarının (örgüt yapısı, sorumluluk, ödül, risk, samimiyet, örgütsel destek, standartlar, çatışma, aidiyet) psikolojik sermayenin iki boyutunu oluşturan özyeterlilik ve umut üzerindeki etkisi test edilmektedir. Analizler kapsamında elde edilen bulgular Tablo 11’de verilmektedir.

**Tablo 11.** Örgüt İklimi – Psikolojik Sermaye İlişkisi

Değişkenler	Bağımlı Değişken (Psikolojik Sermaye)	
	Özyeterlilik	Umut
<b>Bağımsız Değişkenler (Örgüt İklimi)</b>		
<b>Örgüt Yapısı</b> (VIF=1,713, Tolerans=0,584)	0,051	<b>0,770**</b>
<b>Sorumluluk</b> (VIF=1,130, Tolerans=0,885)	<b>0,745**</b>	0,001
<b>Ödül</b> (VIF=1,118, Tolerans=0,895)	0,002	0,017
<b>Risk</b> (VIF=1,066, Tolerans=0,938)	0,019	0,003
<b>Samimiyet</b> (VIF=1,226, Tolerans=0,816)	0,033	0,004
<b>Örgütsel Destek</b> (VIF=1,443, Tolerans=0,693)	-0,015	<b>0,023*</b>
<b>Standartlar</b> (VIF=1,730, Tolerans=0,578)	0,036	0,007
<b>Çatışma</b> (VIF=1,089, Tolerans=0,919)	-0,032	-0,010
<b>Aidiyet</b> (VIF=1,300, Tolerans=0,769)	<b>0,070*</b>	<b>0,021*</b>
F Değeri	61,760**	107,869**
R <sup>2</sup>	0,616	0,735
Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	0,606	0,731
Durbin-Watson	1,778	1,726

\*p<0,05; \*\*p<0,01; N=713

Örgüt iklimi ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi test etmek için yapılan korelasyon analizi sonucunda; örgüt ikliminin alt boyutu olan örgüt yapısı ile öz yeterlilik arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır ( $r=0,051$ ). Sorumluluk alt boyutu ile öz yeterlilik arasında pozitif yönde yüksek düzeyde bir ilişkiye rastlanmıştır ( $r=0,745$ ). Aidiyet alt boyutu ile öz yeterlilik arasında pozitif bir ilişkiye rastlanmıştır ( $r=0,070$ ). Örgüt yapısının alt boyutu ile umut arasında pozitif yönde yüksek düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=0,770$ ). Örgütsel desteğin alt boyutu ile umut arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur ( $r=0,023$ ). Aidiyetin alt boyutu ile umut arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur ( $r=0,021$ ).

#### 4.5. Psikolojik Sermaye ile İşyeri Mutluluğu Arasındaki İlişki

Çalışanların psikolojik sermaye algılarının işyerinde mutluluk dereceleri üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğunu belirlemek amacıyla dört farklı regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analizler kapsamında psikolojik sermaye boyutlarının (öz yeterlilik ve umut) işyeri mutluluğunun dört boyutunu oluşturan içsel motivasyon, işten soğutan duygular, destekleyici ve destekleyici olmayan örgütsel deneyimler üzerindeki etkisi test edilmektedir. Analizler kapsamında elde edilen bulgular Tablo 12’de verilmektedir.

**Tablo 12.** Psikolojik Sermaye – İşyeri Mutluluğu İlişkisi

Değişkenler	Bağımlı Değişken (İşyeri Mutluluğu)			
	İçsel Motivasyon	İşten Soğutan Duygular	Destekleyici Örgütsel Deneyimler	Destekleyici Olmayan Örgütsel Deneyimler
<b>Bağımsız Değişkenler (Psikolojik Sermaye)</b>				
<b>Özyeterlilik</b> (VIF=1,126, Tolerans=0,888)	<b>0,091*</b>	-0,023	<b>0,104*</b>	-0,029
<b>Umut</b> (VIF=1,603, Tolerans=0,624)	0,008	<b>-0,508**</b>	<b>0,109**</b>	0,020
F Değeri	13,181**	46,136**	2,576**	1,977*
R <sup>2</sup>	0,171	0,420	0,039	0,028
Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	0,158	0,411	0,024	0,012
Durbin-Watson	0,949	1,003	1,581	1,590

\*p<0,05; \*\*p<0,01; N=713

Psikolojik sermaye ile işyeri mutluluğu arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda; psikolojik sermayenin alt boyutu olan öz yeterlilik ile içsel motivasyon arasında pozitif yönlü, çok zayıf ve anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır (r=0,091). Umut alt boyutu ile işten soğutan duygular arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır (r=-0,508). Öz yeterlilik alt boyutu ile destekleyici örgütsel deneyimler arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır (r=0,104). Umut alt boyutu ile destekleyici örgütsel deneyimler arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır (r=0,109).

## 5. SONUÇ

Örgüt iklimi, psikolojik sermaye ve işyeri mutluluğu arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla yapılmış olan bu çalışma kapsamında; Ankara ilinde bir devlet bir özel üniversitede çalışan idari ve akademik personeller ele alınmıştır. Alan çalışmasının yapıldığı iki üniversitede 2022 yılı yaklaşık 3000 idari personel ve 4500 akademik personel akademik personel üzerinde yapılan çalışmada katılımcıların örgütsel iklimi oluşturan örgüt yapısı, örgütteki samimiyet, standartlar, örgütsel çatışma ve aidiyet ile ilgili algılarına bakıldığında genel olarak ne olumlu ne de olumsuz bir algıya sahip oldukları söylenebilir. Buna karşın katılımcıların kurumda sorumluluk alabildikleri, ödüllendirildikleri ve üst yönetim tarafından destek gördükleri tespit edilmiştir. Ancak katılımcıların kurumlarının risk almaya yanaşmadığını düşündükleri belirlenmiştir. Çalışmada katılımcıların kendilerini öz yeterli gördükleri ancak işleri ve kurumları konusunda tam anlamıyla umutlu ve iyimser olmadıkları tespit edilmiştir. Katılımcıların işyerinde kısmen içsel açıdan motive olabildikleri ve bazen işten soğutan duygulara sahip oldukları görülmüştür. Dolayısıyla katılımcıların destekleyici örgütsel deneyimler yaşamadıkları ve hatta bazen destekleyici olmayan durumlarla karşı karşıya kalabildikleri tespit edilmiştir. Çalışmada örgüt ikliminin sorumluluk, ödül, örgütsel destek, standartlar ve aidiyet boyutlarının işyeri mutluluğunun içsel motivasyon boyutu üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin bulunduğu saptanmıştır. Buna karşılık örgüt yapısı, risk, samimiyet ve çatışma boyutlarının içsel motivasyon üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmadığı belirlenmiştir. Örgüt ikliminin örgüt yapısı, ödül, risk, samimiyet, standartlar ve aidiyet boyutlarının işyeri mutluluğunun işten soğutan duygular boyutunda negatif yönlü ve anlamlı etkisinin bulunduğu saptanmıştır. Ayrıca sorumluluk, örgütsel destek ve çatışma boyutlarının işten soğutan duygular üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmadığı belirlenmiştir.

Örgüt ikliminin örgüt yapısı, sorumluluk, standartlar ve aidiyet boyutlarının işyeri mutluluğunun destekleyici örgütsel deneyimler boyutunda pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin bulunduğu saptanmıştır. Buna karşılık ödül, risk, samimiyet, örgütsel destek ve çatışma boyutlarının destekleyici örgütsel deneyimler üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmadığı belirlenmiştir. Örgüt ikliminin ödül boyutunun işyeri mutluluğunun destekleyici olmayan örgütsel deneyimler boyutunda negatif yönlü ve anlamlı etkisinin bulunduğu ve çatışma boyutunun ise pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin bulunduğu saptanmıştır. Buna karşılık örgüt yapısı, sorumluluk, risk, samimiyet, örgütsel destek, standartlar ve aidiyet boyutlarının destekleyici olmayan örgütsel deneyimler üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmadığı belirlenmiştir. Çalışanların kurumlarındaki örgüt iklimi algılarının psikolojik sermaye algıları üzerindeki etkisi ile ilgili olarak; örgüt ikliminin sorumluluk ve aidiyet boyutlarının psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutu üzerinde

pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin bulunduğu saptanmıştır. Buna karşılık örgüt yapısı, ödül, risk, samimiyet, örgütsel destek, standartlar ve çatışma boyutlarının öz yeterlilik üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmadığı belirlenmiştir. Örgüt ikliminin örgüt yapısı, örgütsel destek ve aidiyet boyutlarının psikolojik sermayenin umut boyutu üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin bulunduğu saptanmıştır. Buna karşılık sorumluluk, ödül, risk, samimiyet, standartlar ve çatışma boyutlarının umut üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmadığı belirlenmiştir.

Çalışanların psikolojik sermaye algılarının işyerinde mutluluk dereceleri üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğuna bakıldığında; psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutunun işyeri mutluluğunun içsel motivasyon boyutu üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin bulunduğu görülmektedir. Buna karşılık umut boyutunun içsel motivasyon üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmadığı belirlenmiştir. Psikolojik sermayenin umut boyutunun işyeri mutluluğunun işten soğutan duygular boyutu üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisinin bulunduğu saptanmıştır. Buna karşılık öz yeterlilik boyutunun işten soğutan duygular üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmadığı belirlenmiştir. Psikolojik sermayenin öz yeterlilik ve umut boyutlarının işyeri mutluluğunun destekleyici örgütsel deneyimler boyutu üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin bulunduğu saptanmıştır. Psikolojik sermayenin iki unsurunu oluşturan öz yeterlilik ve umut boyutlarının işyeri mutluluğunun destekleyici olmayan örgütsel deneyimler boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmadığı belirlenmiştir. Analiz sonuçlarına bakıldığında psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutlarıyla örgüt ikliminin sorumluluk ve aidiyet boyutları arasındaki anlamlı ilişkiye bakıldığında bulunan pozitif yönlü ilişki örgüt iklimi bağlamında çalışanlar açısından ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Bu nedenle çalışanların örgüt iklimine katkı sunabilmeleri için öncelikle iş yeri mutluluğuna etkisine bakıldığında içsel motivasyon boyutunun ne kadar önemli olduğu görülmektedir. Bundan dolayı çalışanların önce kendilerini motive olmuş hissetmeleriyle işlerine olan katkıları daha yararlı olacağından bu kavramlarla ilişkili olarak motivasyonel süreçlerin de ele alınması gerekmektedir.

Araştırma kapsamında ele alınan üniversite çalışanlarının mesleki gelişimlerinin desteklenerek örgütsel aidiyet duygularının artırılması gerekmektedir. Örgüt içinde katılım, işbirliği, iletişim ve dayanışma gibi konularda somut adımlar atılmalıdır. Çalışanlarının yaratıcılıkları desteklenerek mensubu oldukları üniversitenin amaçları doğrultusunda daha etkin ve verimli çalışmalarının sağlanması için yapılan işin niteliğine uygun rahat ve güvenli bir iş ortamı sağlanmalıdır. Örgütsel davranışın önemli bir bileşeni olan çalışan motivasyonunun sağlanmasıyla psikolojik sermayeye katkı sunulacağı dolayısıyla örgüt iklimine olumlu yansımalarının görüleceği çalışmadan hareketle öne sürülebilir. Bu noktada çalışanlara işleriyle ilgili konularda örgütün gerekli güven ile bilgi ve becerileri doğrultusunda kendi işleriyle ilgili bireysel sorumluluklar verilmelidir. Ayrıca; çalışanlara örgüt içinde bağımsız karar alma olanakları sağlanmalıdır. Örgütte daha sağlıklı ve etkili çalışma ortamlarının oluşturulması için çalışanların karşılaştıkları sorunları aşabilmeleri için teşvik edilmeleri faydalı olacaktır. Bunun için de en etkili yollardan olan ödül sistemleri, terfi ve ücretlendirme politikaları adil bir şekilde düzenlenmelidir. Adil, teşvik edici ve tatmin sağlayan bir ödül ve ücret sistemi getirilerek çalışanların örgüte bakışının olumlu hale gelmesi sağlanabilir. Bunların dışında örgütler çalışanlarını risk alma yönünde cesaretlendirmeliler. Risk almanın cesaretlendirildiği örgütlerde çalışanlarda başarı güdüsü artacak, olumlu bir örgüt iklimi algısı oluşacaktır. Bu sayede iş yeri mutluluğu duygusu güçlenecek ve işten ayrılmalar, devamsızlıklar azalacaktır. Çalışanlar mensubu oldukları örgüt tarafından kendilerinin önemsendiğini algılayarlarsa örgüt iklimi ile çalışanların örgüte olan bağlılıkları pozitif yönde etkilenecektir. Çalışmanın kısıtlarına bakıldığında; akademik ve idari personeller üzerinde yürütülen çalışmanın sadece eğitim alanında yapılmış olması bir kısıtken farklı sektörlerde yapılması ise çalışmaya farklı sonuçlar kazandırabilir. Zaman ve maddi kısıtlar ortadan kaldırılarak anket uygulaması Türkiye genelinde ve diğer sektörlerde yapılabilir. Bu bağlamda daha kapsamlı veriler elde edileceğinden tüm sektörlerdeki örgüt yöneticilerine ve örgüt çalışanlarına tespit edilecek eksikliklere dair gerekli öneriler sunulabilir hem de bu konu ile ilgili çalışma yapmak isteyen başka akademisyenlere çalışma olanakları ortaya çıkabilir. Bu çalışmaya benzer konuda yapılan çalışmalara bakıldığında; çalışanların kendisini iyi hissederek mutlu şekilde çalışanların psikolojik sermaye algılarının da yüksek olacağı ve böylece örgüt içinde performanslarının daha yüksek olacağı sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak gerek yapılmış olan bu çalışmada gerekse benzer çalışmalarda ortaya çıkan ortak sonuç mutlu örgüt çalışanlarının iş yeri performansının ve örgüt iklimi algısının daha yüksek olacağıdır.

## YAZARLARIN BEYANI

**Katkı Oranı Beyanı:** Çalışmaya birinci yazar %75 oranında (tüm bölümlerde), ikinci yazar %25 oranında (son bölümde analizlerin yapılmasında) katkı sağlamıştır.

**Destek ve Teşekkür Beyanı:** Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

**Çatışma Beyanı:** Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

## KAYNAKÇA

- Abraham, S. (2015). Factors influencing workplace happiness among employees in software companies in Bangalore. *International Journal of Research in Applied Management Science & Technology*, 2(1), 1-8.
- Akgül, A. ve Çevik, O. (2003). *İstatistiksel analiz teknikleri, SPSS'te işletme yönetimi uygulamaları*. Emek Ofset Ltd. Şti.
- Anglin, A. H., Short, J. C., Drover, W., Stevenson, R. M., McKenny, A. F. ve Allison, T. H. (2018). The power of positivity? the influence of positive psychological capital language on crowdfunding performance. *Journal of Business Venturing*, 33, 470-492.
- Arslan, M. (2001). Yönetim ve organizasyonun bazı temel kavramları. S. Güney (Ed.), *Yönetim ve organizasyon içinde* (s. 25-44). Nobel Yayın Dağıtım.
- Arslan, Y. (2018). *Öğretmenlerin farklılıkların yönetimi yaklaşımlarına ilişkin algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişki* [Doktora Tezi]. Kocaeli Üniversitesi.
- Avey, J. B., Luthans, F. ve Mhatre, K. H. (2008). A call for longitudinal research in positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 705-711.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F. ve Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Brief, A. P. ve Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53(1), 279-307.
- Bulut, A. (2015). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının incelenmesi: Bir norm çalışması* [Yüksek Lisans Tezi]. Gaziantep Üniversitesi.
- Csikszentmihalyi, M. (2004). *İyi iş: Liderlik, mutluluk ve anlam oluşturma*. (A. Kardam, Çev.), Acar Matbaacılık.
- Daniels, K. (2000). Measures of five aspects of affective well-being at work. *Human Relations*, 53(2), 275-294.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being. the science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 5(1), 34-43.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412.
- Frey, B. S., ve Stutzer, A. (2001). *Happiness and economics: How the economy and institutions affect human well-being*. Princeton University Press.
- Gavin, J. ve Mason, R. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, 33(4), 379-392.
- Genç, N. ve Karcıoğlu, F. (2000). *Örgüt ikliminin gücü Aşkale Çimento örneği*. Karizma Yayınları.
- Ghosh, S. ve Joshi, P. (2017). Organizational climate and job satisfaction among academic staff in Private Universities of Western Uttar Pradesh, Delhi & NCR-an empirical analysis. *International Journal of Trend in Research and Development*, 4(1), 152-158.
- Gohel, K. (2012). Psychological capital as a determinant of employee satisfaction. *International Referred Research Journal*, 3(36), 34-37.

- Gooty, J., Gavin, M., Johson, P. D., Frazier, M. L. ve Snow, D. B. (2009). Transformational leadership, positive psychological capital, and performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(4), 353-367.
- Kangal, A. (2013). Mutluluk üzerine kavramsal bir değerlendirme ve Türk hane halkı için bazı sonuçlar. *Electronic Journal of Social Sciences*, 12(44), 214-233.
- Kaur, J. ve Amin, S. (2017). Psychological capital and stress among school students. *Indian Journal of Positive Psychology*, 8(4), 495-499.
- Kaya, E. (2016). *İş talepleri ve iş kaynaklarının işe tutkunluğa etkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolünün incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Maltepe Üniversitesi.
- Kjerulf, A. (2015). *Sabah 9'dan akşam 6'ya happyhour*. Doğan Egmont Yayıncılık.
- Korkut, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algılarının analizi* [Doktora Tezi]. İnönü Üniversitesi.
- Korucu, G. (2016). *Pozitif psikolojik sermaye bağlamında hizmet sektörlerinde kadın işgücünün iş tatminini etkileyen faktörler: Çanakkale ili örneği* [Yüksek Lisans Tezi]. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.
- Luthans, F. (2012). Psychological capital: Implications for hrd, retrospective analysis, and future directions. *Human Resource Development Quarterly*, 23(1), 1-8.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J. ve Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. ve Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Leadership Institute Faculty Publications*, 60, 541-572.
- Özdamar, K. (2001). *SPSS ile biyoistatistik* (4. Baskı). Kaan Kitabevi.
- Paschoal, T. ve Tamayo, A. (2008). Construction and validation of work well-being scale. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11-22.
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work. Maximizing your psychological capital for success*, Willey Blackwell.
- Quick, J. C. ve Quick, J. D. (2004). Health, happy, productive work: A leadership challenge. *Organizational Dynamics*, 33(4), 329-337.
- Rego, A. ve Cunha, M. P. (2009). How individualism–collectivism orientations predict happiness in a collectivistic context. *Journal of Happiness Studies*, 10(1), 19-35.
- Rodriguez-Carvajal, R., Moreno-Jimenez, B. de Rivas-Hermosilla, S. Alvarez-Bejarano, A., Sanz, V. ve Ana, I. (2010). Psicología positiva en el trabajo: Ganancias mutuas para individuos y organizaciones. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 235-253.
- Saenghiran, N. (2013). Towards enhancing happiness at work: A case study. *Social Research Reports*, 5(25), 21-33.
- Sarıcı, D. (2015). *Öğretmenlerin iş doyumunu ile pozitif psikolojik sermaye düzeylerine yönelik görüşleri: İzmir- Foça ilçesi örneği* [Yüksek Lisans Tezi]. Abant İzzet Baysal Üniversitesi.

- Schneider, B., Ehrhart M. G. ve Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review Psychology*, (64), 361-88.
- Scott, S. G. ve Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *The Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Simmons, B. L. (2014). Organizational characteristics of happy organizations. P. Y. Chen ve C. L. Cooper (Ed.), *Work and wellbeing* içinde (s. 1-18). John Wiley Sons, Inc.
- Taştan, S. ve Yurtkoru, E. S. (2018). Algılanan örgüt ikliminin davranışsal ve tutumsal sonuçlarının incelenmesi: Çalışanların görev içi performans davranışı ve örgütsel bağlılık algısı açısından bir değerlendirme. *İş'te Davranış Dergisi*, 3(2), 85-99.
- Temiz, Ü. (2016). *Destekleyici örgüt iklimi ve psikolojik sermayenin yenilikçilik eğilimine etkisi: Görgül bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. Türk Hava Kurumu Üniversitesi.
- Thompson, K. R., Lemmon, G. ve Walter, T. J. (2015). Employee engagement and positive psychological capital. *Organizational Dynamics*, 44, 185-195.
- Tutar, H. ve Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: OSTİM imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 65(2), 195-218.
- Uyaroğlu, E. S. (2019). *Örgütsel bağlılığın örgütsel mutluluğa etkisi: Eğitim sektörü örneği* [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Üstün, F. ve Ersolak, Ş. (2020). Örgüt ikliminin işyeri nezaketsizliği üzerine etkisinde makyavelist kişilik özelliklerinin düzenleyici rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 34(2), 433-460.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness and unhappiness*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Wesarat, P. O., Sharif, M. Y. ve Abdul Majid, A. H. (2014). A conceptual framework of happiness at the workplace. *Asian Social Science*, 11(2), 78-88.
- Woo, C. H. ve Park, J. Y. (2017). Specialty satisfaction, positive psychological capital, and nursing professional values in nursing students: A cross-sectional survey. *Nurse Education Today*, 57, 24-28.
- Yalçınsoy, A., Işıldak, M. S. ve Bilen, A. (2017). Örgüt kültürü ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(13), 132-146.
- Yiğit, S. ve Yiğit, A. M. (2019). Örgüt iklimi algısı ve yenilikçi iş davranışı ilişkisinde bilgi paylaşımının aracılık rolü üzerine ampirik bir çalışma. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 14(20), 182-206.
- Yumuk-Günay, G., Demiralay, T. ve Çetin-Gürkan, G. (2017). Örgütsel iklimin işkoliklik üzerindeki etkileri: Türk zincir otel yöneticileri üzerinde bir araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (33), 87-104.
- Yüksekbilgili, Ö. (2017). Özel sağlık işletmeleri çalışanlarının örgüt iklimi algılarının demografik özelliklerine göre incelenmesi. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 2(2), 45-60.
- Yüksel, M. ve Hayırsever, F. (2019). Lise öğrencilerinin okula yönelik algılarının ve öğrenim gördükleri okullarına ilişkin duygularının belirlenmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 52(2), 401-434.
- Zhang, J. ve Liu, Y. (2010). Organizational climate and its effects on organizational variables: An empirical study. *International Journal of Psychological Studies*, 2(2), 189-201.