



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

**2023
DOKTORA TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

Gönül Gül EKŞİ

**Tez Danışmanı
Doç. Dr. Ozan BÜYÜKYILMAZ**

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

Gönül Gül EKŞİ

Doç. Dr. Ozan BÜYÜKYILMAZ

**T.C.
Karabük Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
İşletme Ana Bilim Dalı
Doktora Tezi
Olarak Hazırlanmıştır**

**Karabük
Mart 2023**

İÇİNDEKİLER

| | |
|---|----|
| İÇİNDEKİLER..... | 1 |
| TEZ ONAY SAYSASI..... | 4 |
| DOĞRULUK BEYANI | 5 |
| ÖNSÖZ | 6 |
| ÖZ..... | 7 |
| ABSTRACT..... | 9 |
| ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ..... | 11 |
| ARCHIVE RECORD INFORMATION | 12 |
| KISALTMALAR | 13 |
| ARAŞTIRMANIN KONUSU | 14 |
| ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ..... | 14 |
| ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ..... | 15 |
| ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ | 16 |
| ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEM..... | 16 |
| ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI..... | 16 |
| GİRİŞ | 18 |
| 1. ÖRGÜT İKLİMİ KURAMSAL/KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ..... | 21 |
| 1.1. Örgüt İklimi Kavramı | 21 |
| 1.2. Örgüt İkliminin Önemi ve Özellikleri..... | 24 |
| 1.3. Örgüt İkliminin Türleri..... | 26 |
| 1.3.1. Açık İklim | 27 |
| 1.3.2. Samimi İklim (Ailesel İklim)..... | 27 |
| 1.3.3. Kontrollü İklim | 27 |
| 1.3.4. Babacan İklim | 28 |
| 1.3.5. Bağımsız İklim..... | 28 |
| 1.3.6. Kapalı İklim..... | 28 |
| 1.4. Örgüt İkliminin Değişkenleri..... | 29 |
| 1.4.1. Halpin ve Croft'a Göre Örgüt İkliminin Değişkenleri..... | 29 |

| | |
|--|----|
| 1.4.2. Zammuto ve Krackover'e Göre Örgüt İkliminin Değişkenleri..... | 30 |
| 1.4.3. Litvin ve Stringer'e Göre Örgüt İkliminin Değişkenleri | 31 |
| 1.4.4. Forehand ve Glimer'e Göre Örgüt İkliminin Değişkenleri | 33 |
| 1.4.5. Schneider, Brief ve Gutto'ya Göre Örgüt İkliminin Değişkenleri | 33 |
| 1.5. Örgüt İkliminin Sonuçları..... | 34 |
| 1.6. Örgüt İklimi İle İlgili Literatür Taraması..... | 35 |
| 2. PSİKOLOJİK SERMAYE KURAMSAL/KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ..... | 40 |
| 2.1. Psikolojik Sermaye ve Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı | 40 |
| 2.2. Psikolojik Sermayenin Boyutları..... | 45 |
| 2.2.1. Özyeterlilik (Özgüven) | 45 |
| 2.2.2. Umut..... | 47 |
| 2.2.3. İyimserlik..... | 48 |
| 2.2.4. Dayanıklılık | 49 |
| 2.3. Psikolojik Sermayenin Boyutları Arasındaki İlişki..... | 50 |
| 2.4. Psikolojik Sermayenin Önemi ve Örgüt İçin Sağladığı Faydaları..... | 51 |
| 2.5. Psikolojik Sermaye İle İlgili Literatür Taraması..... | 52 |
| 3. İŞ YERİ MUTLULUĞU KURAMSAL/KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ | 55 |
| 3.1. Mutluluk Kavramı..... | 55 |
| 3.2. Mutlulukla İlgili Teoriler | 57 |
| 3.2.1. Aristoteles'in Mutluluğa Bakış Açısı..... | 57 |
| 3.2.2. Seligman'ın Otantik Mutluluk Teorisi | 57 |
| 3.2.3. Haybron'un Psikolojik Mutluluk Teorisi..... | 58 |
| 3.2.4. Veenhoven'in Mutluluk Teorisi..... | 59 |
| 3.2.5. Öznel İyi Oluş Kuramları | 59 |
| 3.3. İş Yeri Mutluluğunun Tanımı | 61 |
| 3.4. İş Yeri Mutluluğunun Boyutları..... | 63 |
| 3.4.1. Olumlu Duygular | 63 |
| 3.4.2. Olumsuz Duygular | 63 |
| 3.4.3. Potansiyelin Gerçekleştirilmesi | 63 |
| 3.5. İş Yeri Mutluluğunu Etkileyen Faktörler | 64 |
| 3.6. İş Yeri Mutluluğunun Önemi ve Örgüt İçin Sağladığı Faydaları | 66 |
| 3.7. İş Yeri Mutluluğu İle İlgili Literatür Taraması..... | 68 |
| 4. ÖRGÜT İKLİMİ, PSİKOLOJİK SERMAYE VE İŞYERİ MUTLULUĞU ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK ARAŞTIRMA | 74 |
| 4.1. Araştırma Yöntemi | 74 |
| 4.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi..... | 74 |
| 4.1.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri | 75 |

| | |
|---|-----|
| 4.1.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi | 81 |
| 4.1.4. Veri Toplama Yöntemi ve Araçları..... | 82 |
| 4.1.4.1. Örgüt İklimi Ölçeği..... | 83 |
| 4.1.4.2. Psikolojik Sermaye Ölçeği..... | 83 |
| 4.1.4.3. İşyeri Mutluluğu Ölçeği..... | 83 |
| 4.1.5. Veri Analizi..... | 83 |
| 4.2. Araştırma Bulguları | 86 |
| 4.2.1. Örneklem Demografik Dağılımı..... | 86 |
| 4.2.2. Tanımlayıcı İstatistikler | 88 |
| 4.2.2.1. Örgüt İklimi Tanımlayıcı İstatistikleri | 88 |
| 4.2.2.2. Psikolojik Sermaye Tanımlayıcı İstatistikleri | 92 |
| 4.2.2.3. İşyeri Mutluluğu Tanımlayıcı İstatistikleri | 93 |
| 4.2.3. Ölçeklere İlişkin AFA Sonuçları | 94 |
| 4.2.4. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi | 98 |
| 4.2.5. Ölçeklere İlişkin DFA Sonuçları | 99 |
| 4.2.5.1. Örgüt İklimi Ölçeği Yapı Geçerliliği Analizi | 99 |
| 4.2.5.2. Psikolojik Sermaye Ölçeği Yapı Geçerliliği Analizi | 102 |
| 4.2.5.3. İşyeri Mutluluğu Ölçeği Yapı Geçerliliği Analizi | 104 |
| 4.2.6. Ölçeklerin Birleşim ve Ayrışım Geçerliliği Analizi | 106 |
| 4.2.7. Farklılık Analizlerine İlişkin Sonuçlar | 108 |
| 4.2.8. Hipotez Testleri Sonuçları..... | 116 |
| 4.2.8.1. Örgüt İklimi ile İşyeri Mutluluğu Arasındaki İlişki..... | 116 |
| 4.2.8.2. Örgüt İklimi ile Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki..... | 121 |
| 4.2.8.3. Psikolojik Sermaye ile İşyeri Mutluluğu Arasındaki İlişki..... | 124 |
| SONUÇ | 126 |
| KAYNAKÇA..... | 133 |
| TABLolar LİSTESİ | 153 |
| ŞEKİLLER LİSTESİ | 155 |
| EKLER | 156 |
| ÖZGEÇMİŞ | 162 |

TEZ ONAY SAYSASI

Gönül Gül EKŞİ tarafından hazırlanan “ ÖRGÜT İKLİMİ, PSİKOLOJİK SERMAYE VE İŞYERİ MUTLULUĞU ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN ANALİZİ“ başlıklı bu tezin Doktora Tezi olarak uygun olduğunu onaylarım.

Doç. Dr. Ozan BÜYÜKYILMAZ

.....

Tez Danışmanı Karabük Üniversitesi İşletme Fakültesi

Bu çalışma, jürimiz tarafından Oy Birliği ile İşletme Anabilim Dalında Doktora tezi olarak kabul edilmiştir. Savunma sınavı tarihi: 10.03.2023

Ünvanı, Adı SOYADI (Kurumu)

İmzası

Başkan : Prof.Dr.Fatma Zehra TAN(KBÜ)

.....

Üye : Doç.Dr.Canan YILDIRAN(KBÜ)

.....

Üye : Doç.Dr.Gökben BAYRAMOĞLU(HİTÜ)

.....

Üye : Doç.Dr.Osman YILMAZ(BATÜ)

.....

KBÜ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu, bu tez ile, Doktora derecesini onamıştır.

Prof. Dr. Müslüm KUZU

.....

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

DOĞRULUK BEYANI

Doktora tezi olarak sunduğum, bu çalışmayı, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı dŕecek bir yol ve yardıma başvurmaksızın yazdığımı, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserleri her kullanışımda alıntı yaparak yararlandığımı belirtir; bunu onurumla doğrularım.

Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara katlanacağımı bildiririm.

Adı Soyadı : Gönül Gl EKŞİ

İmza :

ÖNSÖZ

Doktora eğitimimi tamamlamam konusunda katkılarından dolayı Karabük Üniversitesi'nde ders aldığım tüm hocalarıma; tezimin tamamlanabilmesi için deneyimlerini, desteklerini ve katkılarını esirgemeyen tez izleme komitesi üyesi değerli hocalarıma ve doktora eğitimime başladığım günden bu tarafa, her türlü desteği ile her zaman yanımda olan, tez danışmanım çok değerli hocam Doç. Dr. Ozan BÜYÜKYILMAZ'a şükranlarımı sunuyorum.

Doktora gerek eğitimim süresince gerekse de tez çalışmanın her sürecinde desteğini esirgemeyen Danışmanım Ozan BÜYÜKYILMAZ hocama, Prof. Dr. Fatma Zehra TAN hocama, ayrıca akademik olarak bu süreçte bana sürekli destek olan Doç. Dr. Osman YILMAZ hocama sonsuz teşekkürlerimi sunmak isterim. Bu zorlu çalışma süresince desteklerini esirgemeyen, eğitim hayatım boyunca bana güvenen sevgili anne, babama, eşime ve tüm aileme teşekkür ederim.

Gönül Gül EKŞİ

ÖZ

Örgütsel anlamda var olan olumlu iklim ve psikolojik ortam memnun olan çalışanların birbirleriyle kuracakları olumlu ilişkilere ve verilmekte olan hizmetin kalitesine yansımaktadır. Bu durum yöneticilerin ve iş arkadaşlarının desteğini alarak oluşturulan ortamın huzurlu, mutlu çalışanların yaratılması açısından büyük önem taşımaktadır. Bu önemden hareketle örgütsel iklimi, psikolojik sermaye ve işyeri mutluluğu arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla Ankara ilinde bir özel ve bir devlet üniversitesinde çalışan akademik ve idari personel üzerinde bir alan çalışması yapılmıştır. Kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak anket tekniği ile veriler toplanmıştır. Toplam 713 idari ve akademik personelden toplanan veriler SPSS ve AMOS programları ile analiz edilmiştir.

Analizler sonucunda örgüt ikliminin sorumluluk, ödül, örgütsel destek, standartlar ve aidiyet boyutlarının işyeri mutluluğunun içsel motivasyon boyutu üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin bulunduğu saptanmıştır. Örgüt ikliminin örgüt yapısı, ödül, risk, samimiyet, standartlar ve aidiyet boyutlarının işyeri mutluluğunun işten soğutan duygular boyutu üzerinde negatif yönlü 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 boyutu üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisinin bulunduğu ve çatışma boyutunun ise pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin bulunduğu saptanmıştır.

Örgüt ikliminin sorumluluk ve aidiyet boyutlarının psikolojik sermayenin özyeterlilik boyutu üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin bulunduğu saptanmıştır. Örgüt ikliminin örgüt yapısı, örgütsel destek ve aidiyet boyutlarının psikolojik sermayenin umut boyutu üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin bulunduğu saptanmıştır. Çalışmada ayrıca psikolojik sermayenin özyeterlilik boyutunun işyeri mutluluğunun içsel motivasyon boyutu üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin bulunduğu görülmüştür. Psikolojik sermayenin umut boyutunun işyeri mutluluğunun işten soğutan duygular boyutu üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisinin bulunduğu

saptanmıştır. Psikolojik sermayenin özyeterlilik ve umut boyutlarının işyeri mutluluğunun destekleyici örgütsel deneyimler boyutu üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin bulunduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelime: Örgüt İklimi; Psikolojik Sermaye; Mutluluk; İşyeri Mutluluğu

ABSTRACT

The positive climate and psychological environment existing in the organizational sense are reflected in the positive relations between the satisfied employees and the quality of the service provided. This situation is of great importance in terms of creating peaceful and happy employees in an environment created with the support of managers and colleagues. Based on this importance, the relationship between organizational climate, psychological capital and workplace happiness has been tried to be determined. For this purpose, a field study was conducted on the academic and administrative staff working in a private state university in Ankara. Data were collected by survey technique using convenience sampling method. Data collected from a total of 713 administrative and academic personnel were analyzed with SPSS and AMOS programs.

As a result of the analyzes, it was determined that the dimensions of responsibility, reward, organizational support, standards and belonging of the organizational climate have a positive and significant effect on the intrinsic motivation dimension of workplace happiness. It has been determined that the organizational structure, reward, risk, sincerity, standards and belonging dimensions of the organizational climate have a negative and significant effect on the dimensions of workplace happiness that alienate work. It has been determined that organizational climate, organizational structure, responsibility, standards and belonging dimensions have a positive and significant effect on the supportive organizational experiences dimension of workplace happiness. It has been determined that the reward dimension of the organizational climate has a negative and significant effect on the non-supportive organizational experiences dimension of workplace happiness, and the conflict dimension has a positive and significant effect.

It has been determined that the dimensions of responsibility and belonging of the organizational climate have a positive and significant effect on the self-efficacy dimension of psychological capital. It has been determined that organizational structure, organizational support and belonging dimensions of organizational climate have a positive and significant effect on the hope dimension of psychological capital.

In the study, it was also seen that the self-efficacy dimension of psychological capital had a positive and significant effect on the intrinsic motivation dimension of workplace happiness. It has been determined that the hope dimension of psychological capital has a negative and significant effect on the feelings that alienate the job from the workplace happiness. It has been determined that the self-efficacy and hope dimensions of psychological capital have a positive and significant effect on the supportive organizational experiences dimension of workplace happiness.

Keywords: Organizational Climate; Psychological Capital; Happiness; Workplace Happiness

ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ

| | |
|---------------------------|---|
| Tezin Adı | Örgüt İklimi, Psikolojik Sermaye ve İşyeri Mutluluğu Arasındaki İlişkilerin Analizi |
| Tezin Yazarı | Gönül Gül EKŞİ |
| Tezin Danışmanı | Doç. Dr. Ozan BÜYÜKYILMAZ |
| Tezin Derecesi | Doktora Tezi |
| Tezin Tarihi | 10/03/2023 |
| Tezin Alanı | İşletme Anabilim Dalı |
| Tezin Yeri | KBÜ-LEE |
| Tezin Sayfa Sayısı | 162 |
| Anahtar Kelimeler | Örgüt İklimi; Psikolojik Sermaye; Mutluluk; İşyeri Mutluluğu |

ARCHIVE RECORD INFORMATION

| | |
|------------------------------|---|
| Name of the Thesis | Analysis of the Relationships Between Organizational Climate, Psychological Capital and Workplace Happiness |
| Author of the Thesis | Assoc. Prof. Ozan BÜYÜKYILMAZ |
| Advisor of the Thesis | Gönül Gül EKŞİ |
| Status of the Thesis | Doctoral Thesis |
| Date of the Thesis | 10/03/2023 |
| Field of the Thesis | Department of Business Administration |
| Place of the Thesis | UNIKA-IGP |
| Total Page Number | 162 |
| Keywords | Organizational Climate; Psychological Capital; Happiness; Workplace Happiness |

KISALTMALAR

- AFA** : Açıklayıcı Faktör Analizi
AVE : Açıklanan Ortalama Varyans
CA : Cronbach Alfa
CR : Birleşik Güvenilirlik
DFA : Doğrulayıcı Faktör Analizi
FA : Faktör Analizi
vb. : Ve benzeri

ARAŞTIRMANIN KONUSU

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 insan gücü, örgütün performansı ve ilerlemesinde ana kaynak ve en önemli faktördür. Artık küresel dünyada sermayenin, örgütlerin oluşturulmasında ve geliştirilmesinde ana kaynak ve faktör olduğu görüşü geçerliliğini yitirmiş ve insan faktörü 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 bu kavramlar arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu çalışmanın amacı; örgütsel iklimi, psikolojik sermaye ve işyeri mutluluğu arasındaki ilişkinin yönünü belirlemektir. Bilindiği üzere çalışma hayatı, insanların zamanlarının önemli bir kısmını kapsadığı için çok büyük önem taşımaktadır. Pek çok ülkede bir insanın çalışma süresinin haftada ortalama 40 saat olduğu bilinmektedir. İnsanlar bir yandan gelir elde etmek ve geçimlerini sağlamak için çalışırken diğer yandan mesleki ve kariyerlerini geliştirmek için de çalışmaktadırlar. Dolayısıyla insanların çalışmak için ayırdıkları süre sadece gelir elde etmek ve geçimlerini sağlamaktan ibaret değildir. Bu denli önemli olan çalışma hayatının ve içerisinde barındırdığı dinamiklerin neler olduğu ayrı bir çalışma alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. 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.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmada verileri toplamak için anket tekniği tercih edilmiştir. Anket 2 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde üniversitelerdeki kişilerin demografik bilgilerini tespit etmek için bilgi formu bulunmaktadır. İkinci bölümde örgüt iklimi, psikolojik sermaye ve işyeri mutluluğu ölçekleri yer almaktadır. Ölçeklerle ilgili detaylı bilgiler çalışmanın dördüncü bölümünde verilmiştir. Söz konusu ölçekler kullanılarak veriler toplanmış ve analiz edilmiştir. Analiz için SPSS ve AMOS istatistik paket programları kullanılmıştır. 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 belirlenen faktörlerin arasında ilişki olup olmadığı veya yeterlilik düzeyini, maddelerin hangi faktörlerin altında toplandığını, faktörlerin ilişkili veya ilişkisiz olup olmadığını, modelde yer verilen faktörlerin modele ne düzeyde etki ettiğini test etmek amacıyla kullanılan Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır (Erkorkmaz vd., 2013, s. 211).

Ölçeklerin güvenirlilik 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.

ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ

Bu çalışmada nicel araştırma türü benimsenmiş olup bu tür çalışmalar; olguların, çevrede var olan süreç ve etkenlerin soyutlanmasına ve nesnelleştirilmesine odaklanmaktadır. Daha sonra gözlemlenebilir ve ölçümü yapılabilecek şekilde dönüştürülmektedir. Bu yöntemle ölçümlerin daha doğru ve sayısallaştırmaların daha dikkatli yapılarak problemin daha gerçekçi, anlaşılabilir ve tanımlanabilir olacağı ifade edilmektedir (Ataseven, 2012, s. 544). Nicel araştırmalarda ön görülen hipotezlerle ilgili olarak daha net sonuçlar elde edilebilmektedir. Dolayısıyla hangi hipotezin kabul ve hangi hipotezin kabul edilmediği konusunda daha net karar verebilmeye yardımcı olmaktadır. Bu nedenle eğer bir çalışmada hipotezler öne sürülecekse bu araştırma türünün kapsamına göre en iyi araştırma olduğu belirtilmektedir (Padem vd., 2012, s. 58). Buna karar verdikten sonra çalışmada nasıl bir model kullanılacağı sorusu karşımıza çıkmaktadır. Literatürde nitel, nicel ve karma araştırmalarla ilgili olarak pek çok model türü vardır. Bu çalışmada incelenen değişkenler veya olgular dikkate alınarak ilişkisel tarama modeli tercih edilmiş ve bu modelin en uygun model olacağı değerlendirilmiştir. Bilindiği üzere ilişkisel tarama modeli; araştırmada incelenen değişkenlerin arasında nasıl bir neden-sonuç ilişkisi olduğunu ifade eden bir model türüdür (Kırcaali-İftar, 1999a, s. 8). Araştırma modeli çerçevesinde ön görülen hipotezler çalışmanın dördüncü bölümünde verilmiştir.

ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEM

Bu araştırmanın ana kitleleri; Ankara ilinde 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 araştırmada tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi ile veriler toplanmıştır. Evren büyüklüğü dikkate alınarak toplam 713 kişi araştırmaya dâhil edilmiştir.

ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırma Ankara'da faaliyet gösteren Gazi Üniversitesi ve Başkent Üniversitesinde çalışan akademik ve idari personeli kapsamaktadır. Bu nedenle çıkan

sonuçların Türkiye’de faaliyet gösteren tüm niversiteler için genellemek mümkün değildir. Katılımcılara daha hızlı ulaşmak için anket hem yüzyüze hemde online ortamda gerçekleştirilmiştir.

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 arttırarak 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 nesnelerin anlaşılması ve gerekli durumlarda değiştirilmesi seçilen alternatif yollardan biri olmuştur.

Yönetimde çağdaş tekniklerin gelişmesi ve kullanılmasıyla birlikte insana verilen değerde 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 genel olarak çevredeki şeylerin nasıl algılandığına dair paylaşılan algı olarak değerlendirilmektedir. Daha açık bir ifadeyle iklim; resmi ve gayri resmi örgüt politikalarına, uygulamalarına ve prosedürlerine ilişkin paylaşılan algıdır.

Örgüt iklimi, yönetsel ve bireysel düzeyler arasındaki çözümlenmelerin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. İş çevresi ve bu çevre içerisinde faaliyet gösteren, çalışanların doğrudan ya da dolaylı biçimde algıladığı ve çalışanların mutluluğunu ve davranışlarını etkilediği ifade edilen ölçülebilir bir özellikler kümesidir. 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 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 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, daha enerjik çalışanlar olarak tanımlanabilir.

Bu çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde örgütün bir kimliği olan örgüt iklimi konusu detaylı bir biçimde incelenmiştir. İkinci bölümde çalışanların duygularının önemli bir göstergesi olan ve ileriki süreçte bireyin başarılı olacağını düşünmesini, kendisini yeterli görmesini, sorunları çözebileceğini düşünmesini ifade eden psikolojik sermaye kavramı ele alınmıştır. Üçüncü bölümde çalışanların iş hayatlarındaki bilişsel ve duyuşsal değerlendirmeleri sonucunda oluşan ve öznel iyi oluş olarak da değerlendirilen işyeri mutluluğu kavramı üzerinde durulmuştur.

Dördüncü bölümde ise Ankara ilinde bir özel bir devlet üniversitesinde çalışan idari ve akademik personelin örgüt iklimi algısı, psikolojik sermaye algısı ile işyeri mutluluğu arasındaki ilişkinin yönü ve düzeyi belirlenmiştir.

1. ÖRGÜT İKLİMİ KURAMSAL/KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Araştırmanın bu kısmında; örgütü kapsayan yaygın atmosferin, moral düzeyinin, örgüt üyeleri arasındaki iyi niyetin ve ait olma duygusunun gücü olarak değerlendirilen örgüt iklimi kavramı detaylı bir biçimde ele alınmıştır.

1.1. Örgüt İklimi Kavramı

Örgüt iklimi konusunda yapılan araştırmaların başlangıcı 1930'lara dayanmaktadır (Yumuk-Günay vd., 2017, s. 88). Bu tarihte yapılan ve Hawthorne'un öncülük ettiği insan ilişkileri hareketinde bulunan araştırmacılar, "sert" fiziksel ortamın yerine "yumuşak" psikolojik ortama dikkatleri çekmişlerdir. Bu sayede örgüt iklimi kavramı doğmuştur. Bu alanda çalışmaları başlatan ilk araştırmacı ise Kurt Lewin (1939) olarak görülmektedir. Lewin, ünlü "liderlik stili" çalışmasında, farklı bir grup atmosferi yaratmak için demokrasi, otokrasi ve laissez-faire olmak üzere üç farklı liderlik stili uygulamış ve örgütsel iklim kavramını ilk öneren kişi olmuştur. Ancak iklim kavramını tanımlayamamıştır (Zhang ve Liu, 2010, s. 189). Örgütsel iklim 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 üyeleri arasındaki iyi niyetin, ait olma 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). Örgüt iklimi; çalışanların örgütlerinin sahip olduğu fiziksel özellikler, çalışanlar arasındaki iletişim biçimi, çalışanların müşteriler başta olmak üzere diğer paydaşların kendilerine karşı sergilemiş oldukları davranış şekilleri konusunda sahip oldukları genel duygu ve düşüncelerin toplamıdır (Ünler vd., 2017, s. 240). Türkdoğan ve Özgenel'e (2021, s. 192) göre örgüt iklimi, bir örgüt bünyesinde bulunan kişilerin davranışlarını etkileyen ve o örgütsel ortamı diğer örgütlerden ayıran iç ve dış çevreyle ilgili bütün niteliklerdir. Tepe ve Yılmaz'a (2020, s. 3362) göre ise örgüt iklimi; çalışanların, örgütün genel çalışma çevresiyle ilgili algılamalarını, informal örgüt, formal örgüt, üyelerin kişilikleri ve bu kişilik özelliklerini etkilemekle birlikte örgütsel liderliği de içerisine alan geniş bir kavramdır.

Örgüt iklimi, çalışmak için iyi ya da kötü, dostça ya da düşmanca bir yer olup olmadığına bakılmaksızın, insanların örgüt hakkındaki algı ve tutumudur (Haseeb vd., 2016, s. 104). Örgüt iklimi; örgütsel kişiliği meydana getiren, örgütü diğerlerinden ayıran, örgütü tasvir eden, örgüte hakim olan, örgütün iç çevresinin oldukça kararlı, değişmez, sürekli niteliğine sahip ve örgütteki kişilerin davranışlarına yön veren ve onlardan etkilenen, somut olarak gözle görülen fakat elle tutulmayan, ancak örgüt, içerisindeki kişiler tarafından hissedilen, algılanan ve bütün bu özellikleri kapsayan psikolojik bir kavramdır (Yüceler, 2009, s. 447).

Son zamanlara kadar bazı yazarların örgüt iklimini örgüt kültürü ile aynı anlamda kullandığı görülmektedir (Uysal, 2015, s. 71; Yalçınsoy, 2017, s. 72). Ancak günümüzde örgüt ikliminin, insan davranışlarını ve örgütlerin işleyişini açıklamakla birlikte benzer kavramlardan çeşitli yönlerden ayrıldığı ifade edilmektedir (Al-Shammari, 1992, s. 30). Nitekim örgüt kültürü ve örgüt ikliminin birbirinden farklı yönlerini ele alan çalışmaların daha fazla olduğu ifade edilmektedir. Bu çalışmalarda kültürün ve iklimin birbirinin yerine kullanıldığı ancak birbirinden farklı özelliklere sahip olduğu ileri sürülmüştür (Yasım, 2019, s. 131). Toplumsal çevre şartlarının öğelerinden biri olan kültür, örgütleri sarmalayan, örgütlerin yaşamlarına ve gelişmelerine geniş ölçüde yön veren olgulardan biridir (Güçlü, 2003, s. 148; Yetgin, 2020, s. 19). Örgüt iklimi; belli bir amaç çerçevesinde bir araya gelerek örgütü meydana getiren üyelerin bu amaçlara ulaşmak amacıyla yapmış oldukları tüm

çalışmalarda ortak örgütsel davranış kalıplarını ifade eden örgüt kültürü doğrultusunda gayret göstermelerine veya hareket etmelerine denilmektedir (Güney, 2004, s. 185). Bu tanımlamalardan yola çıkarak çalışanların değerlerinin ve inançlarının kültürün birer parçası olduğu; örgütsel politikaların, uygulamaların ve prosedürlerin genel bir değerlendirmesi ise iklimi ifade etmektedir (Schneider vd., 1996, s. 9). Kültür görece daha soyut ve durağandır, çok boyutludur ve yönleri olan bir bütündür, paylaşılandır, öğrenilendir, aktarılandır ve fonksiyonel bir yapıdır. İklim, kültürel varsayımların yansıması veya göstergesidir. Dolayısıyla kültür daha çekirdek bir yapı olarak varlığını sürdürmektedir ancak iklim bu çekirdeğin bir katmanı olarak meydana gelmektedir (Yasım, 2019, s. 131-132).

Örgüt iklimi, çalışanların deneyimlemiş olduğu politikaların, uygulamaların ve prosedürlerin çerçevesinde ödüllendirilmeleri sonucunda gözlemlenmiş oldukları, paylaşılan algılar ve bunlara yükledikleri anlamların toplamı olarak değerlendirilebilir (Schneider vd., 2013, s. 362). Başka bir deyişle çalışanların deneyimlemiş olduğu politikalar, uygulamalar ve prosedürler ile ilgili paylaşılan algılar ve anlamlarla gözlemlenen, desteklenen ve beklenen davranışların tümü olarak tanımlamak mümkündür (Tunçer ve Atan, 2020, 159; Yalçınsoy, 2019, s. 69). Arslan ve Halis'e (2000, s. 63) göre örgüt iklimi; bir örgütü diğerlerinden ayırmakla birlikte ona belirli bir kimlik kazandıran, örgütte bulunan kişilerce algılanabilen ve onların davranışlarına yön veren bireysel, örgütsel ve çevresel niteliği olan özelliklerin bütünüdür. Örgüt iklimi çalışanların işyerinin kalitesi, işyerindeki diğer kişiler ve işletme çevresi hakkında hissettiklerinin bütününden oluşmaktadır (Şahin-Yoluk, 2020, s. 2).

Yukarıda verilen tanımlar incelendiğinde, örgüt iklimiyle ilgili çok fazla tanım yapıldığı, ancak yapılan tanımlar arasında görüş birliğinin olmadığı söylenebilir (Türker ve Kahraman, 2021, s. 550). Tüm bu tanımlar ışığında örgütsel iklim; ahlaki tutum, davranış ve tavırlarla ilgili olan örgütsel değerlerin, kuralların, politika ve uygulamaların yansıması olarak değerlendirilebilir (Türe-Yılmaz ve Yıldırım, 2019, s. 163). Başka bir deyişle örgüt ikliminin, o örgütün çevresiyle ilişki sürecini, örgütsel politikaları, amaçları, fiziksel yapıyı, iletişim ağını, üyelerin özellikleri ve üyelerin yetki kullanım türlerini belirten bir göstergedir (Yüksekbilgili, 2018, s. 221).

1.2. Örgüt İkliminin Önemi ve Özellikleri

Örgüt araştırmacıları, kuramcıları ve uygulayıcılarının dikkatini çeken örgüt iklimi günümüze kadar önemini yitirmeden gelen bir kavramdır (Yalçınsoy, 2017, s. 72). Günümüzde örgütsel iklim algılamaları çalışanların motivasyonlarında, verimliliklerinde ve etkinliklerinde önemli bir yere sahiptir (Yoğurtcu ve Kıranlı-Güngör, 2021, s. 1153). Ancak 21. yüzyılda örgütler, her zamankinden daha fazla zorlukla karşı karşıyadır ve bu zorluklar herhangi bir belirli kuruluş, endüstri veya firma için istisnai olmamaktadır. Ne yazık ki boyutlarına bakılmaksızın tüm örgütler bu zorluklardan etkilenmektedir. Özellikle örgütsel iklim, günümüzde örgütleri etkileyen değişiklikler tarafından sürekli olarak etkilenmektedir (Haseeb vd., 2016, s. 103).

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 etkinlik 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; informal normlar, duygular, tavırlar, değerler ve doyum hissidir (Yüksekbilgili, 2017, s. 47).

Örgüt iklimi; örgütsel desteğin şekli ve seviyesidir. Örgütün şeffaflığı ve netliğidir. Onun yönetim biçimidir. Üyeler arasında çatışma, otonomi ve ilişkilerin niteliğidir. Diğer bir deyişle örgütün atmosferidir (Tortumlu ve Taş, 2019, s. 353). Örgüt iklimi, örgütte yer alan üyelerin kişisel değerleri ve örgütsel değerler arasında var olan uyumu ölçmektedir. Başka bir deyişle üyelerin örgüt içersindeki faaliyetlerinin nasıl olması gerektiği konusundaki beklentileri ile bu beklentilerin ne düzeyde gerçekleştiğiyle ilgili algılarını temel almaktadır (Yalçınsoy, 2017, s. 72). Dolayısıyla olumlu bir iklime sahip örgütlerin hem fiziksel hem sosyal hem de psikolojik açılardan örgütteki tüm öğeleri olumlu etkilemesi ve aksi durumda örgütün tüm öğelerinin bundan olumsuz etkilenmesi büyük olasılıktır (Zorbaz vd., 2020, s.

417). Bir örgüt ikliminin özelliklerini aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür (Halis ve Uğurlu, 2008, s. 103-140; Usul ve Düzenli, 2006):

- Çalışanların diğer çalışanlarla, politika ve kurallarla, işletmenin yapısıyla ve süreçleriyle kurmuş oldukları etkileşimin bir sonucu olarak ortaya çıkan genel izlenimleri kapsamaktadır,
- İklim algısı, çevresel olayların ve durumların değerlendirilmesinden çok tanımlayıcı yönü baskındır,
- Liderlik tarzları ve işle ilgili uygulamalarda görüldüğü gibi örgüt ikliminin de, örgütsel özelliklerden etkilendiği ve kişinin işle ilgili tutumları ve davranışları üzerinde etkisi olan müdahil bir değişkendir,
- İklim yapı gereği çok boyutlu olup iklimle ilgili çok farklı sınıflandırmalar yapılmış ve yapılmaya devam edilmektedir,
- İklim yazılı değildir,
- Değişmekte olan çevre koşullarında bile belirlenen hedeflerin kaybolmaması için yol gösterici olmakta ve bir kontrol aracı olarak görev görmektedir,
- İklim, bütün çalışanların benzer değerler etrafında ve benzer çalışma anlayışı kapsamında yakınlaşmasına, birbirlerine bağlanmasında aracı rolü oynamakta ve örgütte bütünlüğün oluşmasını sağlamaktadır,
- Nasıl davranılması konusunda kişilere açıklamalarda bulunur,
- Örgüt için neyin daha önemli olduğunu belirlemektedir,
- Örgütte bulunana kişilerin kuracağı etkileşimin biçimini ve yönünü belirlemektedir,
- Gösterilen çabaların ne için olduğunu çalışanlara anlatmaktadır,
- Çalışanlara örgüte ait olduklarını hissini vermektedir,
- Örgütsel kimliğin oluşmasını sağlamaktadır,
- Örgütteki inançlara ve değerlere bağımlı olmayı yaratmaktadır,
- Günlük çalışmalarda çalışanların davranışlarını biçimlendirerek onlara rehber olmaktadır.

Örgütler, bilindiği üzere çalışanların hayatlarının önemli bir kısmını geçirmiş oldukları, inançlarını, değerlerini ve oluşturarak bunları paylaşmış oldukları önemli toplumsal alanlardır (Yüksel ve Hayırsever, 2019, s. 402). Örgüt yapısı içerisinde bulunan her bir değişken, bilinçli ya da bilinçsiz olarak çalışanlara birer ileti vermektedir. Bu durum çalışanların özelliklerini, algılarını ve davranışlarını

etkileyebilmektedir. Çalışanların kendilerini işyerlerinde nasıl hissettikleri ve işyerlerinden beklentileri ile örgütün çalışanlardan beklentileri, örgüt tarafından verilmek istenen ileti ya da hissettirilmek istenmekte olan duygu ile örtüşmesi gerekir (Yüksel ve Hayırsever, 2019, s. 404). Bu noktada örgüt iklimi, örgütte bulunan üyelere olumlu bir hava yaratmak yoluyla, üyelerin duygularını ve moral durumlarını etkileyerek ve örgüte daha fazla bağlı olmalarını sağlayan sağlam bir kültürün ortaya çıkmasında kilit rol oynamaktadır (Yüceler, 2009, s. 446). Sonuç olarak örgüt ikliminin, çalışanlara odaklı, çalışanların tutumları, duyguları ve davranışlarını anlamak için yön gösteren psikolojik nitelikteki bir yaklaşım biçiminde ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla örgüt ikliminin, daha çok psikolojik yöne dikkat çektiği ve örgüt üyelerinin davranışlarına dayandığı söylenebilir. Bu sebeple, örgüt iklimi konusunda yapılan çalışmaların, daha çok çalışanların bireysel psikolojik algılarını, tutumsal tepkilerini ve işyerinde yaşadıkları deneyimlerin çalışanlar tarafından nasıl algılandığı üzerinde durulduğu görülebilmektedir (Yüksekbilgili ve Küçüközkan, 2017, s. 35).

1.3. Örgüt İkliminin Türleri

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 özgü bir iklimi olan; mevkileri, 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 kişi-örgüt uyumu, aynı zamanda 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 farklı araştırmacılar tarafından farklı biçimlerden sınıflandırılmıştır. Örneğin; Litwin ve Stringer (1968) liderlik özellikleri çerçevesinde yapmış oldukları sınıflandırmada; örgüt iklimini; demokratik, başarıya yönelik iklim ve otokratik iklim şeklinde sınıflandırmışlardır. Örgüt iklimi ile ilgili olarak çalışma yapan Shadur vd. (1999) örgüt iklimini; bürokratik, yenilikçi ve destekleyici olmak üzere üç 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). Bu çalışmada da yaygın olarak kabul edilmiş olan ve Halphin'in (1966) yapmış olduğu sınıflandırma üzerinde durulmuştur.

1.3.1. Açık İklim

Açık iklimin egemen olduğu örgütlerde yöneticilerin ve çalışanların uyumu söz konusudur. Örgüt içerisinde çatışma ve çekişme olsa bile gözle görülmeyecek düzeydedir. Çalışanların iş arkadaşlıkları iyidir ve çalışanlar bu ilişkiden memnundurlar. Ancak çok samimi olma ihtiyacını hissetmemektedirler. Çalışanlar yüksek iş doyumuna sahiptirler. Yöneticilerin ve çalışanların kendi örgütleri ile gurur duymaları söz konusudur (Halis ve Yaşar-Uğurlu, 2008, s. 107). Bu iklim türünde içsel motivasyonu yüksek olan bireyler dış motivasyon etkilerine ihtiyaç duymaz ve denetlenmekten hoşlanmaz. İşine farklı bir şeyler yaratmak için odaklanır (Tetik, 2021, s. 631). Sonuç olarak bir örgüt ikliminin açıklık derecesi, örgütteki insan etkileşiminin kaliteli olmasının bir göstergesidir (John ve Taylor, 1999, s. 30).

1.3.2. Samimi İklim (Ailesel İklim)

Samimi iklime sahip örgütlerin temel özelliği çalışanlar ve yöneticilerin arkadaşça ilişkiler kurabilmeleridir. Bu örgütlerde sosyal gereksinimleri gidermek ön planda tutulmaktadır. Çalışanlar orta düzeyde morale sahiptir. Yöneticiler, çalışanlara mutlu bir aile oldukları imaj ve mesajını vermeye çalışmaktadır (Halis ve Yaşar-Uğurlu, 2008, s. 107). Bu tür bir iklimde yöneticilerin çalışanlara müdahale etmesi pek görülmeyen bir durumdur. İşyerinde çalışanlar her yönüyle rahat bir iklim algılamaktadırlar. Verimliliğin vurgulanması bu iklimde görülmez. Sonuç olarak çalışanlar tam kapasiteyle çalışmaya ihtiyaç duymamaktadırlar (Tutar ve Altınöz, 2010, s. 200).

1.3.3. Kontrollü İklim

Bu iklimin temel özelliği; esnekliğe kontrollü şekilde izin verilmesidir. İklimde sorumluluk ve temel görevlerin gerektiği şekilde yerine getirilmesi temel amaç olarak görülmektedir. Bu bilindiği için çalışanlar da görev ve sorumluluklarını yerine getirme konusunda yüksek bir motivasyona sahiptir (Tutar ve Altınöz, 2010, s. 200). Ancak çalışanların morali açık iklim tipine göre düşüktür. Çalışanlar ve yöneticiler işe

odaklanmaktadırlar. Bu sebeple çalışanlar birbirlerinin duygularıyla ilgilenmezler. Buna fırsatları da yoktur. Bu iklimde çalışanların arkadaşça ilişkiler kurmaları pek görülmez. Yardımlaşmanın ve ilginin düzeyi oldukça düşüktür. Yöneticiler de etkileyen ve emreden özelliklere sahip kişiler olarak nitelendirilmektedirler (Halis ve Yaşar-Uğurlu, 2008, s. 107).

1.3.4. Babacan İklim

Bu iklim tipinde çalışanlar aşırı derecede kontrol altında tutulmaktadır. Bu özelliğinden dolayı kontrollü iklim ile benzerlik gösterebilmektedir. Ancak babacan iklim ile kontrollü iklimin bu özelliği arasında önemli bir nokta vardır. Bu da başarısızlık gösteren yöneticilerin çalışanları daima kontrol etmesi ve çalışanların sosyal ihtiyaçlarının karşılanmamış olmasıdır. Bu iklim türünde çalışanlar kendi aralarında belirli gruplara ayrılmaktadır. Bu durum da örgütte verimsizliğin oluşmasına neden olmaktadır (Kayar, 2015, s. 14).

1.3.5. Bağımsız İklim

Açık iklim tipindeki gibi olmasa da çalışanların moralinin yüksek olduğu iklim olarak kabul edilmektedir. Bu iklimde sosyal doyumun ve sosyal gereksinimlerin ön plana çıktığı söylenebilir. Örgüt içerisinde küçük baskı grupları bulunmakla birlikte bu durum uyum içerisinde çalışmayı engellememektedir. Bu iklim tipinde çalışanların kırtasiyeciliği gerektiren işlemler ile engellenmesi söz konusu değildir (Halis ve Yaşar-Uğurlu, 2008, s. 107). Örgütte bulunan bütün yardımcı hizmetler çalışanların hizmetine koşmaktadır. Çalışanlar arasında samimi ilişkiler kurulmakta ve ailesel sorunlar karşısında çalışanların birbirlerine yardım ettikleri görülmektedir. Örgüt yönetimi, çalışanların işlerini kolaylaştırmak ve yönetimin işlerliğini artırmak çalışır. Yöneticiler ve çalışanlar arasında belirli mesafe vardır ancak buna rağmen çalışanlarla her gün ilgilenmeyi istemektedirler. Bağımsız iklim ile açık iklimin genel olarak aynı olduğunu söylemek mümkündür. Bağımsız iklimin, açık iklimden ayrılmasına neden olan temel nokta; açık iklimin aksine bağımsız iklimde yöneticilerin kendileri ile çalışanlar arasına belirli bir mesafe koymasındadır (Diş, 2015, s. 28-29).

1.3.6. Kapalı İklim

Bu iklim tipine sahip olan örgütlerde çatışma, çekişme ve münakaşa düzeyi yüksektir. Bu tür örgütlerde çalışanlar fikir ve düşüncelerini konuşarak veya karşı

çıkarak açığa vurmak yerine daha çok ilgisiz ve sessiz kalmayı tercih etmektedirler. Dahası bu örgütlerde, çalışanların kendi fikir ve düşüncelerinin yanı sıra örgütü ilgilendiren konularda bile fikir ve düşüncelerini gizleyerek sessiz kalmayı tercih etmektedirler (Ülker ve Kanten, 2009, s. 112). Bu nedenle çalışanların moralleri, işten duydukları tatmin ve çalışanların kendi araların kurmuş oldukları samimiyetin düzeyi oldukça düşüktür. Bu örgütlerdeki yöneticilerin davranışları emredici özellikte olup çalışanların başarılı olması için kolaylık sağlanmamaktadır. Her ne kadar verimlilikten bahsedilse de uygulamada bir karşılığının olmadığı bilinmektedir (Halis ve Yaşar-Uğurlu, 2008, s. 107).

1.4. Örgüt İkliminin Değişkenleri

Literatürde örgütsel yapının şekillenmesinde belirleyici olan dört faktörün üzerinde durulmaktadır. Bu faktörler; yapısal özellikler, çevresel özellikler, formel rol özellikleri ve örgütsel iklim olarak karşımıza çıkmaktadır. Burada örgütün psikolojik yapısını belirleyen temel faktör örgüt iklimidir (Tutar ve Altınöz, 2010, s. 198). Başka bir deyişle örgüt iklimi, tıpkı insanlarda olduğu gibi örgütün bireysel kişiliğidir. Bu nedenden dolayı, bir örgütün yaşamını sürdürebilmesi için örgüt iklimi önemli bir araçtır. Olumlu ve destekleyici örgüt iklimi güvenli bir işyeri ortamının en önemli ögesidir (Bayık-Temel ve Eren, 2019, s. 206). Örgüt iklimi konusunda yapılan sınıflandırmalara bakıldığında, ilgili çalışmalarda bazı araştırmacılardan özellikle bahsedildiği görülebilmektedir. Dolayısıyla bu çalışmada yaygın olarak kullanılan sınıflandırmalar incelenmiştir.

1.4.1. Halpin ve Croft'a Göre Örgüt İkliminin Değişkenleri

Halpin ve Croft (1963) örgütsel iklimi kavramsallaştıran ilk kişilerdir. 1963 tarihinde Halpin ve Croft okulların sahip olduğu örgüt iklimi türleri üzerinde çalışmışlardır. Bu araştırmaları, onları örgüt ikliminin sınıflandırılmasında öncü konuma getirmiştir. Halpin ve Croft Sınıflandırması olarak anılan örgüt ikliminin bu sınıflandırması yukarıda belirtildiği üzere açık iklim, bağımsız iklim, kontrollü iklim, samimi ve babacan iklim ile kapalı iklim olmak üzere 6 şekilde incelenmiştir (Madhukar ve Sharma, 2017, s. 282-283). Halpin “birkaç okulu ziyaret eden araştırmacılar okulların duygular açısından birbirinden nasıl farklı olduğunu anlamaktadırlar” ve “her bir okulun kendisine ait bir kişiliği olduğunu görmektedirler”

diyerek okulların sahip olduğu atmosferinin farklılık gösterdiğini açıklayarak söz konusu iklim türlerine sahip oldukları belirtmiştir (Uysal, 2015, s. 72).

1.4.2. Zammuto ve Krackover'e Göre Örgüt İkliminin Değişkenleri

Zammuto ve Krackover (1991) bireysel algıların, duyguların ve davranışların bir sonucu olan iklimin örgütün psikolojik bütünlüğünü temsil etmesine rağmen, bireysel davranışlardan etkilendiğini ifade ederek örgütsel iklimi 7 alt boyutta incelemiştir (Çetin, 2015, s. 52).

Güven: çalışanların paylaşımcı, gerçekçi ve birbirlerine karşı açık oldukları örgütlerde “güven” düzeyi yüksektir. Bu tür örgütlerde çalışanların kendilerini güvende hissetmeleri söz konusudur. Buna karşın çalışanların birbirlerine karşı kapalı davrandıkları, savunmacı bir özellik göstermeleri, paylaşımcılığa ve gerçekçiliğe özen göstermemeleri güvensiz ve gergin bir ortam yaratabilmektedir. Dolayısıyla bu tür örgütlerde düşük oranda güven düzeyi olduğu belirtilmektedir (Erdoğan, 2013, s. 13).

Çatışma: Bir örgütte amaçlara ve hedeflere karşı muhalefet ediliyorsa, çalışanlar arasında kutuplaşma ve anlaşmazlık varsa, yüksek düzeyde çatışma görülüyorsa o örgütte çatışmalı bir iklimin egemen olduğu ifade edilmektedir. Bireyler arasında işbirliği ruhunun olması durumundan örgütün ortak hedefleri ve amaçları benimsenmekte ve böylece çatışmanın düzeyinde de azalma görülmektedir (Tutar ve Altınöz, 2010, s. 198).

Birlik Ruhu: Bir örgütteki içtenliğin, istekliliğin ve kendinden emin olma durumunun olması birlik ruhunun olduğuna işaret etmektedir. Çalışanların yüksek morale sahip olması halinde çalışanlarda özgüven ve özsaygı düzeyi de artmaktadır. Ters durumda çalışanların gelecekleri ile ilgili olarak güvensizlik yaşadıkları gibi örgüte karşı da güven eksikliği yaşamaları ve amacı olmayan bir birlik ruhunu ortaya çıkarmaları demektir (Tutar ve Altınöz, 2010, s. 199).

Ödüller: Örgütün ödül dağıtımını sırasında taraf tutmaması, dolayısıyla dağıtımsal, iletişimsel ve işlemsel adaleti eşit bir biçimde yapması durumunda, çalışanların bundan büyük bir mutluluk duyması ve bu durumun da örgütsel iklime olumlu yansımaları olacağı bilinmektedir. Ters durumda örgütsel iradeyi kullananların, adaletsiz davranması, ödüllendirme yaparken belli bir standarttan uzaklaşmaları

halinde çalışanların örgütsel iklimi olumsuz algılamaları sonucunu doğurmaktadır (Tutar ve Altınöz, 2010, s. 199).

Değişime Direnç: Bir örgütteki çalışanların, örgütün değişim ihtiyacını anlamada zorlanması demek; değişime karşı çıkmaları anlamına gelmektedir. Çalışanların, örgütün “farklı olmalıyız” düşüncesini benimsemeleri durumunda ise, rutin şartlarda değişmeye karşı ya düşük düzeyde direnme göstereceklerdir ya da hiç direnç göstermeyecektir (Tutar ve Altınöz, 2010, s. 199).

Lider İtibarı: Bir örgütte çalışanların liderin inançlarına, kararlarına ve faaliyetlerine saygı duyması, kabul etmesi ve özümsemesi demek liderin itibarının yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Çalışanların lidere saygı duymamaları ve otoriteye uyumu kabul etmemeleri halinde ise düşük liderin itibarından söz etmek mümkündür (Erdoğan, 2013, s. 14).

Baskı: Örgütün çalışanları üzerinde kullanmış olduğu itici güç eğilimleri anlamına gelmektedir (Özçiçek, 2016, s. 13). Örgütte demokratik yönetim yerine, baskıcı veya otoriter bir yönetim anlayışının benimsenmiş olması, çalışanların örgüt iklimi konusunda olumsuz algılara sahip olmaları sonucunu beraberinde getirecektir. Dolayısıyla otoriter ve baskıcı bir yönetim iklimine sahip olan örgütlerde çalışanlar kendilerini gerçekleştirmelerinden, inisiyatif geliştirmelerinden ve yaratıcı yeteneklerini ortaya koymalarından bahsetmek mümkün değildir (Tutar ve Altınöz, 2010, s. 199).

1.4.3. Litvin ve Stringer’e Göre Örgüt İkliminin Değişkenleri

Litwin ve Stringer örgüt iklimini demokratik iklim, başarıya yönelik iklim ve otokratik iklim olmak üzere üç boyutta incelemiştir. *Otokratik İklim:* Bu iklim tipinde bürokratik bir yapı mevcuttur. Görev tanımları net olarak belirlenmiştir. Çalışanlar bu görev tanımlarına uyum göstermek zorundadır. Bu iklim tipinin diğer bir özelliği; iletişimin yukarıdan aşağıya doğru olmasıyla birlikte çalışanlar arasındaki ilişkilerinde resmi olmasıdır (Gerçeker, 2012, s. 27). *Demokratik İklim:* Dostça ve arkadaşça ilişkilerin geliştirildiği ve takım ruhu bilincinin yüksek olduğu iklim tipidir. Bu iklim türünde astlar kararlara katılabilmektedir. Bu iklim türünde kurulan ilişkiler birlik ve beraberlik duygusu gibi değerlerin oluşmasına zemin hazırlamaktadır. *Başarıya Yönelik İklim:* Başarı desteklenmekte, yenilikçiliğe açıktır, verimlilik yüksektir. Bu iklimde hedeflere yönelik çalışmalar desteklendiği gibi birlik ve

beraberlik duygusu da ön plandadır. Bu iklim türünün diğer bir özelliği performansın ve iş tatmininin yüksek düzeyde gerçekleşmesidir (Kayar, 2015, s. 13).

Litwin ve Stringer 1968 yılında ise bu üç boyutu daha derinlemesine ele almış olup ve örgütsel iklimin 9 boyuttan oluştuğunu belirtmişlerdir. Bunlar aşağıdaki gibi özetlenebilir (Okoli, 2018, s. 38-39):

Yapı: Bu boyut, çalışanların örgütsel kurallar ve kısıtlamalar konusunda ne hissettikleri ile ilgilidir. Örneğin, kuruluş, takip edilmesi gereken belirli süreçlere ve prosedürlere sahip olarak görülebilir mi, yoksa işleri yapmak için daha rahat bir yaklaşımla karakterize edilebilir mi? gibi sorulara cevap aranmaktadır.

Sorumluluk: Bu boyut, çalışanların bir patronla sürekli “kontrol etmek” zorunda kalmadan kendi kararlarını verebilme konusunda nasıl hissettikleri ile ilgilidir. Bu, kişinin rolünün ne olduğunu bilmeyi ve işin yapıldığından emin olmayı içerir.

Risk: Bu boyut, belirli bir işle ilgili risk veya zorluğun yanı sıra kuruluşun risk alma konusundaki genel yaklaşımını veya daha istikrarlı bir bakış açısı benimseme eğilimini tanımlamayı amaçlar.

Sıcaklık: Bu boyutun odak noktası, grupların veya organizasyonun genel dostluk duygusudur.

Destek: Bu boyutun amacı, çalışanların yöneticilerinin ve meslektaşlarının yardım ve destek sağlama isteklerini nasıl algıladıklarını ölçmektir.

Standartlar: Bu boyut, belirlenen hedeflere ulaşmaya, standardı karşılamaya ve olağanüstü işler yapmaya verilen vurguyu ifade eder.

Çatışma: Bu, yöneticilerin ve çalışanların sorunları veya endişeleri görmezden gelmek yerine açıkça tartışmak ve farklı görüşleri araştırmak isteme derecesini temsil eder.

Ödül: Bu boyut, çalışanların yaptıkları iş için ödüllendirilmeyi nasıl algıladıklarına odaklanır. Ödeme ve terfi politikalarına ilişkin olumlu pekiştirme ve adalet algısına vurgu yapılmaktadır.

Kimlik: Bu boyut, çalışanların grupta kendilerini ne kadar değerli hissettiklerini ve organizasyonun bir parçası hissettiklerini ölçer.

1.4.4. Forehand ve Glimmer'e Göre Örgüt İkliminin Değişkenleri

Forehand ve Glimmer (1964), örgüt ikliminin örgütlerin özelliklerine göre tanımlanabileceğini belirtmişlerdir. Bir organizasyonun özellikleri genellikle diğer organizasyonların özelliklerinden farklıdır. Bu tür özellikler, fazla mesaiye dayanır ve ilgili kuruluşun çalışanlarının davranışlarını etkilemede etkilidir. Örgütler sadece fiziksel yapı olarak değil, insanlarda uyandırdıkları tutum ve davranışlarda da farklılık gösterirler. Forehand ve Glimmer (1964) örgüt iklimini beş boyutta sınıflandırmışlardır. Bunlar; kuruluşun yapısı, büyüklüğü, karmaşıklığı, liderlik tarzı ve hedef yönleridir (Madhukar ve Sharma, 2017, s. 278-283).

1.4.5. Schneider, Brief ve Gutto'ya Göre Örgüt İkliminin Değişkenleri

Schneider ve arkadaşları örgüt iklimini 4 temel boyutta ele almışlardır. Bu boyutlardan ilk üçü örgütün işleyişiyle ilgili olup dördüncü boyut ise örgütün amaçlarını kapsamaktadır. *Kişilerarası İlişkilerin Yapısı*: Karşılıklı paylaşım ve güven mi yoksa çatışma ve güvensizlik mi var? İşlevsel birimler (örneğin, üretim ve satış arasındaki) arasındaki ilişkiler işbirlikçi mi yoksa rekabetçi mi? Kuruluş, yeni gelenlerin sosyalleşmesini veya batıya da yüz yaklaşımını destekliyor mu? İnsanlar kişisel refahlarının çevrelerindeki ve üst yönetim için önemli olduğunu düşünüyorlar mı? (Yücel, 2014, s. 5). *Hiyerarşinin Doğası*: İşyeri ve işi etkileyen kararlar yalnızca üst yönetimce mi alınmakta yoksa kararlardan etkilenenlerin katılımıyla mı alınıyor? Organizasyon, çalışmak için bir ekip yaklaşımıyla mı yoksa kesinlikle bireysel bir rekabet yaklaşımıyla mı karakterize ediliyor? Yönetimin, onları astlarından ayıran özel otopark veya yemek tesisleri gibi özel ayrıcalıkları var mı? *İşin Doğası*: İş zorlu mu yoksa sıkıcı mı? İşler, onları gerçekleştiren insanlar tarafından uyarlanabilir mi, yoksa herkesin aynı şekilde yapması gerektiği şekilde katı bir şekilde tanımlanmış mı? Kuruluş, işçilere işin yapılması için gerekli kaynakları (araçlar, malzemeler, bilgiler) sağlıyor mu? *Destek ve Ödüllerin Odak Noktası*: Çalışmanın amaçları ve mükemmellik standartları yaygın olarak biliniyor ve paylaşılıyor mu? Neler destekleniyor: müşterilere karşı sıcak ve samimi olmak mı yoksa hızlı olmak mı? İnsanlar hangi temelde işe alınıyor? Hangi hedeflere ve standartlara göre eğitiliyorlar? İş yapmak (nicelik) veya işi doğru yapmak (kalite) ödüllendiriliyor mu? Performans hangi yönlerden değerlendirilir ve ödüllendirilir? (Schneider vd., 1996, s. 10-11).

1.5. Örgüt İkliminin Sonuçları

Örgütün iklim yapısı, kurumsallaşma ile yakından ilişkilidir. Diğer bir ifadeyle, örgütün kurumsal yapısı, örgüt iklimi hakkında bilgi verebilmektedir (Usul ve Düzenli, 2006). Bu noktada örgütü oluşturan sosyokültürel, kişisel veya psikolojik tüm boyutların örgüt ikliminin şekillenmesinde etkili olduğu söylenebilir (Zorbaz vd., 2020, s. 417). Örgütün kişiliği olarak da değerlendirilen örgüt iklimi, örgütü diğer örgütlerden ayıran ve aynı zamanda çalışanları etkileyebilen psikolojik bir kavramdır. Örgütteki bireylerin örgütsel davranışları üzerinde etkili olan örgüt ikliminin aynı zamanda örgütsel faktörler üzerinde de etkili olduğu bilinmektedir (Yüksekbilgili, 2018, s. 221).

Örgüt iklimi, örgüt çevresinde bulunan ve ölçülebilen nesnel özellikler ve çalışan kendine has tercihleri arasında ortaya çıkan uyum tarafından yönlendirilmekte olan kişisel bir deneyimdir. Bu nedenle her çalışanın örgüt iklimi ile ilgili algısının farklı olması doğladır (Yiğit ve Yiğit, 2019, s. 187). Çalışanlarda tatminin sağlanması yoluyla işteki verimin artırılması ancak uygun örgüt ikliminin geliştirilmesi ile ortaya çıkmaktadır (Şen-Tiryaki ve Bahçecik, 2014, s. 2). Dolayısıyla örgüt ikliminin, çalışanların örgütlerini sevmeleri, örgütlerine karşı olumlu duygular geliştirmeleriyle yakından ilişkilidir (Yüksel ve Hayırsever, 2019, s. 403).

Örgüt ikliminin örgüt kültürüyle de yakın bir ilişkisi bulunmaktadır. Örgüt iklimi konusunda çalışanların olumlu ortak duygulara sahip olması aynı zaman ortak bir örgütsel kültürün de yapıcı yönde geliştirilmesine ön ayak olmaktadır. Bu nedenle örgütsel iklimin olumlu yönde oluşabilmesinde ortak ve yapıcı kültürün varlığının göz ardı edilmemesi gerektiği düşünülmektedir. Aksi durumda yeni işe girenlerin var olan olumsuz kültürü gözlemlemeleri, eski çalışanların tutumlarında ve davranışlarında tutarsızlıkların olduğunu görmeleri, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesine de engel olabilmektedir (Ural, 2014, s. 148). Dolayısıyla örgüt içinde örnek alınmakta olan kişilerin davranışları doğal olarak diğer çalışanların tutumlarına ve davranışlarına yön vereceği için örgüt ikliminin oluşturulması ve geliştirilmesi noktasında söz konusu örnek kişilerin etkisinin oldukça büyük olduğu söylenebilir. Bu nedenle, özellikle örgüt içinde örnek alınan kişilerin, örgütün çıkarlarına göre hareket etmeleri ve örgütün çıkarlarını korumaya yönelik davranışlar sergilemeleri örgütün çıkarı için elzemdir (Cevahirli, 2016, s. 9).

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 sonuçlara neden olduğu ifade edilmektedir (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. Bununla birlikte, olumsuz çalışma teşvikleri, işi sıkıcı ve tatmin edici olmayan hale getiren sonuçları doğurduğunu belirtmişlerdir.

1.6. Örgüt İklimi İle İlgili Literatür Taraması

Yılmaz ve arkadaşları (2008) tarafından Kütahya ilinde faaliyet gösteren iki kamu hastanesinde bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Her iki hastaneden toplam 121 kişinin katıldığı araştırmada veriler anket tekniği ile toplanmıştır. Yapılmış olan analizlerde örgüt ikliminin mobbing oluşumunu doğrudan etkilediği tespit edilmiştir.

Yüceler (2009), Selçuk Üniversitesi bünyesinde faaliyet gösteren 750 akademisyen üzerinde yaptığı çalışmada hem örgüt iklimi algıları hem de örgütsel bağlılık düzeyleri çeşitli demografik değişkenler açısından araştırmıştır. Anket tekniğinin kullanıldığı araştırmada, katılımcıların örgüt iklimi ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Zhang ve Liu (2010), toplam 419 yönetici ve çalışan üzerinde yaptıkları çalışmada, örgütsel iklimin ve örgütsel değişkenler üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel iklimin, işten ayrılma niyeti, iş tatmini ve iş etkinliği gibi insan kaynakları yönetiminin etkinliği üzerinde önemli etkileri olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca örgütsel iklimin, çalışanların örgüt bağlılığını ve kolektif kimliklerini de etkilediği belirlenmiştir.

Tutar ve Altınöz (2010) örgütsel iklim algısının çalışanların performans düzeyi üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla Ankara Ortadoğu Sanayi ve Ticaret Merkezi'nde (OSTİM) faaliyet gösteren imalat işletmelerindeki çalışanlar üzerinde bir alan çalışması gerçekleştirmişlerdir. Bu amaç kapsamında, örgüt ikliminin boyutları olan üstün desteği, iş yükü baskısı, tarafsızlık, bağdaşıklık, içsel takdir boyutlarının çalışanların performans algıları arasındaki ilişkisi incelenmiştir. Araştırma tesadüfi örnekleme yöntemine göre belirlenen örneklem üzerinde yapılmıştır. Verilerin analizi

için f testi, regresyon ve korelasyon analizleri yapılmıştır. Yapılan analizlerde, örgütsel iklim algısı ve performans düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, örgütsel iklim algısının ve performans düzeyinin çalışanların çeşitli demografik özellikleri açısından farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Şen-Tiryaki ve Bahçecik (2014), yönetici hemşire ve normal hemşirelik yapan kişilerin örgütsel iklim algılarını belirlemek üzere 107 yönetici hemşire ve 500 normal hemşire üzerinde bir alan çalışması yapmıştır. Veriler anket tekniği ile toplanmış olup değerlendirme sonucunda, yönetici hemşirelerin örgüt iklimi algılarının normal hemşirelerin algısından daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca tüm hemşirelerin örgüt iklimi algılarının yaş, eğitim durumu, deneyim yılları ile yakından ilişkili olduğunu bulmuşlar.

Haseeb ve arkadaşları (2016), Sialkot imalat endüstrisinde faaliyet işletmelerde çalışan 130 kişi üzerinde bir çalışma yapmışlardır. Örgüt ikliminin çalışan motivasyonu ile ilişkisini yaptıkları çalışmada kolayda örnekleme yöntemi ve anket tekniği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel iklim ile çalışan motivasyonu arasında anlamlı bir ilişkisinin olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca örgütsel iklim boyutları olan inovasyon, ödüller, güçlendirme, eğitim ve geliştirme ve iletişim de çalışanların motivasyonu ile yakın ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir.

Yüksekbilgili (2017), sağlık işletmelerindeki çalışanların örgüt iklimi algısını belirlemek istemiştir. Araştırma Gaziantep ve Adıyaman illerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda cinsiyetin, medeni durumun ve mesleğin örgüt iklimi algısında farklılık oluşturduğunu tespit etmiştir. Başka bir çalışmasında Yüksekbilgili (2018), örgüt ikliminin, çalışanların örgütsel bağlılığına etkisini incelemek amacıyla Adıyaman, Gaziantep ve Kilis illerinde faaliyet gösteren özel ve kamu yataklı sağlık işletmelerinde çalışan 540 kişi üzerinde bir alan çalışması gerçekleştirmiştir. Anket tekniğinin kullanıldığı çalışma sonucunda örgüt iklimi ve çalışanların örgütsel bağlılığı arasında pozitif bir ilişki tespit etmiştir.

Ghosh ve Joshi (2017), Hindistan'daki seçilmiş bazı özel üniversitelerdeki akademik personelin örgütsel iklim algısı ve iş tatmininin ilişkisini ortaya koymaya çalışmışlardır. Çalışmada örgütsel iklimin akademisyenler arasında memnuniyet yaratıp yaratmadığı ve böylece akademik mükemmelliklerini etkileyip etkilemediğini belirlemeyi amaçlamışlardır. Bu amaçla 5 özel Üniversite'de anket uygulanmış ve 384

eksiksiz anket üzerinden değerlendirme yapılmıştır. Sonuçlar, rgtsel iklim ile iş tatmini arasında pozitif ilişki olduğunu göstermiştir.

Yüksekbilgili ve Küçüközkan (2017), İstanbul'da faaliyet gösteren iki özel hastanede çalışan 150 kişi üzerinde bir alan çalışması yapmışlardır. Çalışmada sağlık kurumlarındaki örgütsel iklim algısının iş performansı ile etkileşimi incelenmiştir. Araştırma sonucunda çalışanların örgüt iklimini olumlu yönde algılamalarının iş performanslarını artırdığı belirlenmiştir.

Yalnsoy (2017), rgt iklimi ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiyi belirlemek için Çukurova Üniversitesi Balcalı Tıp Fakültesi ve üç özel hastanede toplam 800 doktor, 790 hemşire ve 700 diğer personel olmak üzere 2290 sağlık çalışanı üzerinde bir alan çalışması yapmıştır. Anket tekniğinin kullanıldığı araştırmada toplam 411 kişi çalışmayı kabul ederek ankete katılmıştır. Analizler sonucunda örgüt ikliminin alt boyutu olan üstün desteği, iş yükü baskısı, bağdaşıklık ve tarafsızlık ile koruma amaçlı sessizlik arasında anlamlı ilişki olduğunu bulmuştur.

Yumuk-Günay ve arkadaşları (2017). Türkiye'de faaliyet gösteren zincir otellerin orta ve üstü düzey yöneticileri üzerinde bir çalışma gerçekleştirmeyi amaçlamışlardır. Ancak 5 Türk zincir otelden 13 otel çalışmaya kabul etmiştir. Bu kapsamda toplam 143 anket yapılmıştır. Bulgular; rgtsel iklim alt boyutlarından bireysel sorumluluğun, işkolikliğin her üç boyutu üzerinde etkili olduğu, ödüllendirme boyutunun ise sadece güdülenme üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir.

Okoli (2018) yaptığı çalışmada, Güneydoğu Nijerya'da seçilmiş özel üniversitelerdeki akademik personelin örgütsel iklim algısı ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Veriler, seçilmiş özel üniversitelerdeki 182 akademik personelden rastgele örneklem yöntemiyle toplanmıştır. Analiz sonucunda, örgütsel iklim ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koyulmuştur. Bununla birlikte sonuçlar, örgütsel iklim boyutları (liderlik tarzı ve akademik özgürlük) ile iş tatmini boyutları (yönetici destekten memnuniyet ve çalışma koşullarından memnuniyet) arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Taştan ve Yurtkoru (2018), İstanbul Anadolu yakasında faaliyet gösteren özel hastanelerdeki örgüt ikliminin duygusal bağlılık ve görev içi performans davranışı üzerindeki etkisini incelemiştir. Toplam 360 kişiden elde edilen verilerin değerlendirilmesi sonucunda; örgüt ikliminin alt boyutları olan ılımlı çalışma

ortamının, örgütsel desteğin ve katılımcı iş ikliminin çalışanların duygusal bağlılıklarını ve görev içi performanslarını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir.

Yiğit ve Yiğit (2019), Türkiye’de faaliyet gösteren Kalkınma Ajanslarındaki 196 çalışan üzerinde bir çalışmaya yapmıştır. Çalışanların örgüt iklimi algısı ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkiyi incelemek ve bu ilişkiye bilgi paylaşımının aracılık edip etmediği belirlenmeye çalışılmıştır. Veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmış olup anketler online olarak toplanmıştır. Elde edilen bulgular neticesinde çalışanların örgüt iklimi algısının yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ve bilgi paylaşımının bu etkide kısmi aracılık rolü oynadığı tespit edilmiştir.

Tortumlu ve Taş (2019) İstanbul Avrupa yakasında bulunan ilçe belediyelerinde örgüt iklimi, iş stresi ve çalışan performansı arasındaki ilişkiyi araştırmayı amaçlamışlardır. Bu amaç kapsamında 200 personelden anket tekniği ile veriler toplanmıştır. Araştırma sonucunda örgüt iklimi, iş stresi ve çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir. Dolayısıyla örgüt ikliminin çalışanların performansını yükselttiği ve iş stresini düşürdüğü belirlenmiştir.

Tunçer ve Atan (2020) çalışmalarında, entelektüel sermayenin işletme performansına etkisinin yanı sıra söz konusu ilişkide yenileşimci örgüt ikliminin aracı ve düzenleyici rolünü incelemişlerdir. Alan çalışması İstanbul Sanayi Odası’na (İSO) kayıtlı 1000 işletme üzerinde gerçekleştirilmiştir. Veriler anket tekniği kullanılarak toplanmış ve 405 işletme yöneticisi ankete katılmıştır. Araştırma sonucunda; entelektüel sermayenin al boyutu olan yapısal sermayenin, işletmenin finansal performansını pozitif yönde etkilerken, yenileşimi destekleyen örgüt iklimini ise negatif yönde etkilemiştir. Entelektüel sermayenin işletme performansını etkileme noktasında yenileşimi destekleyen örgüt ikliminin kısmi aracı etkisi olduğu bulunmuştur.

Türker ve Kahraman (2021), çalışmalarında algılanan örgüt ikliminin çalışanların iş doyumunu nasıl etkilediği ve öz yeterliliğin okul ikliminin iş doyumundaki etkisinde nasıl aracılık ettiğini araştırmışlardır. 12111 kişiden toplamış oldukları veriler kullanılmıştır. Yapısal eşitlik modellemesi ile kurguladıkları modelde çalışanların iş doyumunun öz yeterlilikleri tarafından etkilendiği belirlenmiştir. Örgüt ikliminin disiplin boyutunun iş doyumunu doğrudan ve olumsuz etkilemektedir. Örgüt

ikliminin diğer bir boyutu olan paydaşlar arasında katılımın iş doyumunu doğrudan ve pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca örgüt ikliminin bütün boyutlarının öz yeterlilik üzerinden iş doyumunu dolaylı biçimde etkilediği tespit edilmiştir.

2. PSİKOLOJİK SERMAYE KURAMSAL/KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Araştırmanın bu bölümünde; örgütün genelinde gözlemlenebilen davranışların daha olumlu duruma getirilip ve iyileştirilmesini ifade eden psikolojik sermaye kavramı incelenmiştir.

2.1. Psikolojik Sermaye ve Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı

Psikoloji biliminin ortaya ilk çıktığı yıllarda hemen hemen bütün dikkatini akıl hastalıkları üzerine odaklamıştır. Psikoloji alanının gelişmesiyle birlikte sorun yaşamakta olan kişilere yardım etmenin ötesinde bu sorunlara nasıl çözüm geliştirileceğine de odaklanmıştır. Günümüzde psikoloji bilimi, bireylerdeki güçlü yönlerin neler olduğunu açıklamak ve güçlü yönlerde eksikliklerin var olması durumunda bunların nasıl güçlü hake getirileceği konusunda çalışmalar yürütmektedir (Luthans vd., 2005, s. 252).

Bu yönüyle psikolojinin, zihinsel hastalıkların ötesinde zihinsel hastalıkları açıklayan ve psikolojinin negatif sonuçlarına ışık tutan bir bilim dalı olduğu söylenebilir. Psikolojinin negatif sonuçlara odaklanmasının temel nedeni ise pozitif durumlara oranla negatif durumların varlığının daha fazla olmasından ileri gelmektedir. Yaşamdaki olumsuz şeylerin tamir edilmesi ve düzeltilmesi, pozitif psikolojinin mesleki alandaki asıl amacı olduğu söylenebilir. Bu yönüyle bireylerin yanı sıra toplulukların gelişme göstermesini sağlayacak güçlü yönlerin üzerinde durulmakta, negatif durumların azaltılmasına çalışılmaktadır. Pozitiflik, çalışanların örgütteki olumlu özelliklerini, durumlarını ve davranışlarını ön planda tutarak, çalışanların örgüt içerisinde etkili olmalarını sağlayacak pozitif yönleri dikkate almaktadır (Bakker ve Schaufeli, 2008, s. 148). Walsh ve arkadaşlarının (2003) belirttiği gibi bu pozitif yaklaşımın sadece psikoloji ile sınırlı kalması yetmemektedir. Aynı zamanda örgütün iş yönetiminde ve biçimsel yapısını da kapsamı gerekmektedir.

1946 yılında Dünya Sağlık Örgütü (WHO) sağlığı, “bireylerin hastalığa sahip olmaması veya fiziksel yönden engelli olmamasının yanı sıra fiziksel, zihinsel ve sosyal yönlerden de refah içerisinde bulunması biçiminde tanımlamıştır. Pozitif psikoloji 1954 yılında Maslow’un “Motivation and Personality” eserinde ilk defa

kullanılmıştır. Ancak Maslow (1954) sadece psikolojinin işlevi konusunda yaşanan düzensizlikten şikayetçi olmuştur. Dolayısıyla psikolojinin, pozitif yönlere odaklanmaktan daha çok olumsuz yönlere daha çok eğilim gösterdiğini belirtmiştir (Baysal, 2016, s. 53).

Bu tanım ve eleştirilere rağmen 2000’li yıllara kadar sağlığın psikolojik yönden incelenmesi konusunda sistematik bir yaklaşım geliştirilememiştir. Pozitif psikoloji isim olarak olmasa da 1990’lı yılların sonlarında dillendirilmeye başlanmıştır. 2000 yılında Seligman ve Csikszentmihalyi “pozitif psikoloji” terimini ortaya koymuş ve sağlığın psikolojik bakımdan olumlu yönlerinin araştırılmasının önü açılmıştır (Rodriguez-Carvajal vd., 2010, s. 236). Bu gelişmeden sonra Luthans 2002 yılında pozitif psikolojiyi tanımlamıştır. Luthans’a (2002) göre, pozitif psikoloji, “iş yerindeki iyileştirmelerle beraber olumlu yönelimi olan insan kaynağının güçlü yönlerini ortaya çıkarmak, hâlihazırdaki ölçülebilen psikolojik kapasitenin ve performansın geliştirilerek bunun etkili bir biçimde yönetilmesi” olarak ifade etmiştir. Günümüzde Seligman pozitif psikolojinin öncüsü olarak kabul görmektedir. Seligman, bireylerin kariyerlerini araştırmış, bireylerdeki yanlışların neler olduğunu anlamaya çalışmış ve bireylerin yaşadıkları kırılmalıkların ve zayıflıkların neler olduğuna odaklanmıştır (Luthans, 2002, s. 696).

Günümüzde pozitif psikolojinin temel hedefi sağlıklı bireylerin olmasının sağlanması olarak belirtilmektedir. Seligman, bireylerin erdemli hareket etmeleri ve güçlü özelliklerini meydana getirmeleri durumunda nihai ve somut mutluluğa erişilebileceğini ifade etmiştir (Çınar, 2011, s. 1). Seligman’ın yanı sıra pozitif psikoloji konusunda çalışmaları olan araştırmacılar da literatüre katkıda bulunmuştur. Bunlardan özellikle Ed Diener (2000), Rick Snyder (2000) ve Christopher Peterson (2000) gibi araştırmacıların, olumlu psikolojinin oluşabilmesi için bireylerin zayıf yönleri yerine, dayanıklı yönlerine, sağlıklı yaşam seviyelerine, refahlarına odaklanmakla sağlanabileceğini ileri sürmüşlerdir (Luthans, 2002, s. 697). Martin Seligman, günümüze dek açıklanan pozitif psikoloji kavramını tanımlamak üzere sistemli bir yaklaşım geliştirmiştir. Bu yaklaşım insan gücüne ve mutluluğuna odaklanan bir yaklaşımdır. Seligman’ın yaklaşımının temel amacı; mutluluğun ve öznel iyi oluşun anlaşılması ve kişilerin yaşamını kolaylaştırmasıdır (Gohel, 2012, s. 34). İlk dönemlerde hastalıklar, başarısızlıklar, çaresizlikler, tükenmişlikler ve umutsuzluklar gibi bireye özgü davranışların karanlık yönünü inceleyen pozitif

psikoloji günümüzde gelişme göstererek bireysel sağlığı, olanakları, mutlu yaşamı elde etme gibi konulara odaklanmaya başlamıştır (Keleş, 2011, s. 345).

Pozitif psikolojinin öznel, bireysel ve grupsal yönü veya düzeyi olan bir kavram olarak ele alınmaktadır. Bireyin geçmiş dönemlerdeki refahı, mevcut durumdaki mutluluk ve memnuniyet durumu, saadeti ve gelecekle ilgili inanç ve umutları pozitif psikolojinin öznel yönüne işaret etmektedir (Erdoğan, 2018, s. 7). Bireysel yönü; bireyin sahip olduğu kapasitesi, becerilerinin çeşitliliği, diğer kişilere olan sevgi düzeyi, hoşgörüsü, sabrı, bilgeliği, cesareti ve ileri görüşlülüğünü kapsamaktadır. Grupsal düzeyi ise; bireylerin örgüt içerisindeki iyi bir yere gelmesini sağlayan sorumluluk alma bilinci, ılımlı yaklaşımları, göstermiş oldukları fedakârlık derecesi ve bulunmuş oldukları durumu tolere etme düzeyleri gibi özellikleri içermektedir (Kanten, 2016, s. 9). Bu özelliğinden dolayı pozitif psikolojinin pek çok araştırmayı teşvik eden ve organize eden bir şemsiye terim olduğu söylenebilir. Bu terim, farklı çözüm yollarını meydana getirerek hayatı yaşamaya değer bir duruma getirmektedir. Başka bir deyişle pozitif psikolojinin, pozitifliğin tek bir yapıdan oluşmadığı, çeşitli yönlerden psikolojinin incelenmesi gerektiği ifade edilmektedir (Donaldson ve Ko, 2010, s. 177).

Bu düşünceden hareketle Luthans ve Avolio (2009), günümüz örgütleri etkileyen teknolojik gelişmeler ve küreselleşme gibi değişen çevrenin, bireylerin esneklik, iyimserlik, umut, direnç ve cesaret gibi örgütsel davranışlarındaki yeniliklerin pozitif psikolojinin inceleme alanına girmesi gerektiğini ileri sürmüşlerdir. Ayrıca işverenlerin beklentilerinde yaşanan değişimin ve işgörenlerin yaşam boyu istihdamlarının, kariyer olanaklarının, ücret tatminlerinin vb. konuların kapsama alınması gerektiği belirtilmiştir (Avey vd., 2008, s. 5). Bu görüş psikolojik sermaye kavramının ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır.

Psikolojik sermaye kavramı, 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, s. 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; 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).

Lee ve arkadaşları (2013) psikolojik sermaye kavramını, psikolojik iyi oluş kuramı çerçevesinde tanımlamışlardır. Yazarlar psikolojik sermayenin, bir iç durum olduğunu ifade ederek uyumun ve huzurun bir harmonisi olduğunu belirtmişlerdir. Dolayısıyla bu yapının, bireylerin sevinçleri ve acıları arasında denge kurmayı amaçladığını ileri sürmüşlerdir. Böylece bireylerin yaşamlarına zevk ve huzur veren durumlara yaklaştıklarını, acıları ise önleyerek yaşamlarını bir dengede oturttuklarını ifade etmişlerdir.

Psikolojik sermaye; iradi faaliyetlere yönelik yollar (umut), görevi yerine getirmek için kendine güven ve inanç (öz-yeterlilik), olayların olumlu tarafını gözlemleyerek açıklama ve olumlu gelecek beklentisi (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 olduğunu (psikolojik benliği) ve kendini geliştirerek kim

olabileceğini (potansiyel benlik) ifade eden bir kahramanlık olarak değerlendirilmektedir (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 algılamaların sonucunda meydana gelen yenilikçi davranışların, düşüncelerin ve bireysel sonuçların iyileştirilmesi anlamına gelmektedir (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, beşeri 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 umut, iyimserlik, 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).

Psikolojik sermayenin temelinde her ne kadar umut, iyimserlik, öz-yeterlilik ve dayanıklılık yer alsa 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 arttırmalarını 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).

2.2. Psikolojik Sermayenin Boyutları

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). Bu bileşenler aşağıda detaylı bir biçimde tanımlanmıştır.

2.2.1. Özyeterlilik (Özgüven)

Öz-yeterlilik kavramı 1997’de Bandura ve 1998 yılında Stajkovic ve Luthans tarafından tanımlanmıştır (Anjum vd., 2014, s. 504). Bandura (1997) öz-yeterliliği görev ustalığı, dolaylı öğrenme ve rol modelleme, sosyal ikna, psikolojik veya fizyolojik uyarılma gibi kavramların bütünü olarak ele almıştır (Avey vd., 2006, s. 46). Bandura aşağıda belirtilen öz-yeterliliğin dört etkinlik kaynağı olduğunu ifade etmiştir (Luthans vd., 2010, s. 47):

- Görev Ustalığı; Bireyler zor olan bir görevi başarılı bir biçimde tamamladıkları zaman, tekrar söz konusu görevi başarıyla yerine getirecekleri konusunda yetenekli olduklarına inanmaktadırlar. Bu da belli bir görev üzerindeki kişisel etkinliğe neden olan görev ustalığını ve kazanılmış olan deneyimleri beraberinde getirir.
- Dolaylı Öğrenme ve Modelleme; Bireyler, çalışma arkadaşlarını gözlemleyerek onlarda görmüş olduklarını modellemektedirler. Bu sayede kişisel etkinliklerini dolaylı öğrenme yoluyla artırmaktadırlar.

- Sosyal İkna; Bireylerin yapmış oldukları eylem ve işlemlerden daha emin olmalarını sağlamak için üstleri ya da çalışma arkadaşlarından geri bildirim yoluyla ikna edilmektedirler. Bu da bireylerin iş etkinliklerini arttırmaktadır.
- Psikolojik veya Fizyolojik Uyarılma; Bireylerin psikolojik, fizyolojik, duygusal ya da sağlık konularında uyarılması veya desteklenmesi onların kişisel etkinliklerini etkilemektedir.

Stajkovic ve Luthans (1998) kavramı, bireyin üstüne düşen sorumluluk ve görevleri başarılı bir biçimde gerçekleştirme yeteneğine, inanca ve güven duygusuna sahip olması olarak tanımlamışlardır (Anjum vd., 2014, s. 504). Öz-yeterlilik, bireyin harekete geçmesine neden olan inançları, kendisine olan güveni, belli bir görevde başarılı olması için sahip olduğu motivasyon, bilişsel kaynaklar ve eylemlerden oluşan bir bütündür (Avey vd., 2010, s. 20). Öz-yeterlilik çalışanların başarıyı yakalamak üzere zor olan görevlerle karşı karşıya gelmesi ve bu görevleri başarılı bir biçimde gerçekleştirmek için çabalamasıdır (Eid vd., 2012: 57). Öz-yeterlilik, çalışanların kendi başlarına yaptıkları işlerde olumlu sonuç alma beklentisine sahip olmalarıdır (Luthans vd., 2007, s. 548).

Öz-yeterlilik, pozitif psikolojik yapı içerisinde en çok araştırılan kavramların başında gelmektedir. Luthans ve arkadaşları (2010, s. 46-47) öz-yeterlilik ile ilgili olarak yapılmış olan çoklu meta analizlerde, öz-yeterliliğin performans üzerinde önemli etkisi olduğunun ortaya çıkarıldığını ifade etmektedirler. Bu yönüyle sosyal bilimin köklerinden beslenmekte olan öz-yeterlilik kavramının, bireylerin etkin olması ve kendilerine güvenmeleri için güçlü kuramsal temelleri olan bileşenlerden biri olduğu söylenebilir (Avey vd., 2006, s. 45-46).

Öz-yeterlilik, sosyal-bilişsel bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Buna göre, bireyin davranışları ve dış çevrenin arasında karşılıklı bir etkileşimin olduğu ifade edilmektedir. Dolayısıyla bireyler yeteneklerini; öngörülerde bulunarak, gözlemler yaparak, kendini değerlendirerek ve simgeleştirme yoluyla elde etmektedir. Bireyler, bu yetenekleri sayesinde, yaptıkları gözlemlerle diğer kişilerin deneyimlerini göz önünde bulundurarak, kendi davranış kalıplarını hazırlarlar. Bireyler belli bir deneyim kazandıktan sonra, bu deneyimleri simgeleştirmekte yaşamlarına süreklilik kazandırmaktadırlar. Daha sonra değerlendirme yoluyla, sergiledikleri davranışlar ile içsel kriterlerini karşılaştırmaktadırlar. Son aşamada belirlemiş oldukları standartların

ve davranışlarının uyuşmasını değerlendirmektedirler. Bu değerlendirme sonucunda da öz-yeterlilikleri konusunda belli bir karara ulaşmaktadırlar (Akçay, 2011, s. 44).

Öz-yeterlilik kavramının, diğer psikolojik sermaye boyutlarından daha farklı yönleri bulunmaktadır. Örnek olarak öz-yeterlilik belli bir görevi başarması konusunda bireyin taşımış olduğu inancı ifade ederken, iyimserlik ise olumlu sonuçlar konusunda bireyin genel bir beklenti içerisinde olmasını ifade etmektedir. Bununla birlikte öz-yeterlilik, bireyin kişisel yeteneklerini kullanarak gerçekleştirmiş olduğu etkinlik ile yapmış olduğu faaliyetlerin sonuçlarına ilişkin algıyı belirtirken; iyimserlik ise, kişisel yetenekle daha az bağlantısı olan sonuçlarla ilgili olumlu beklentileri belirtmektedir (Luthans vd., 2010, s. 46-47).

2.2.2. Umut

Umut kavramı, Jerome Frank (1968) tarafından, bireyin içsel açıdan iyi olduğunu sağlayan ve bireyin harekete geçmesine neden olan bir özellik olarak tanımlanmıştır. Miller'e (1985) göre umut; bireyin dış çevresinden gelmesi muhtemel olan olumsuz etkilere karşı onu koruyan ve bireyin potansiyelini tanınmasına olanak tanıyan, bireyin ileriye dönük beklentilerinin, duygularının ve isteklerinin bir bütünüdür (Akman ve Korkut, 1993, s. 193).

Umut kavramının; irade (düşünme faaliyeti), hedefler ve kritik yollardan oluşan üçlü bir yapısı vardır. Umut, hedefe gidilen yol ve faaliyetler arasındaki etkileşimden yola çıkmaktadır. Buradaki "faaliyet" sözcüğü, bireyin hedefe yürümek için iradede bulunmasını sağlayan enerjidir. "Hedefe gidilen yol" ise, belirlenmiş olan hedeflere ulaşılması için bireyin yapmış olduğu planları ifade etmektedir (Anjum vd., 2014, s. 504). Umut düzeyi yüksek olan bireyler, hayatlarının önemli bir bölümünde kendilerini motive eden hedefleri belirlemekte ve belirlemiş oldukları hedefler doğrultusunda hareket etme yeteneğine sahiptir (Avey vd., 2006, s. 46). İrade gücü, bir hedefi başarılı bir şekilde gerçekleştirmek için hissedilen enerjiyi ifade etmektedir. Kritik yollar ise, bireyin belirlediği hedeflere ulaşmak için geliştirmiş olduğu stratejilerdir (Bird, 1998, s. 18).

Umut, bir bireyin iyi ve güçlü özelliklerini görmenin yanı sıra, hedefe gidilen yolda en iyisine ulaşmada motive edici bir araçtır. Umudun temelinde bireyin ne yapabildiği veya neyi başaramadığı ile ilgili olarak gerçekçi bir hesap yapması yatmaktadır. Çalışanlar açısından bakıldığında katılımcı bir çalışma ortamının olması,

yaratıcılığın ön planda olması, beklenmedik durumlara karşı planlı olunması, açık iletişim kanallarının bulunması, bilgi paylaşımının ve yetkilendirmenin olması ile motivasyon kaynakları gibi etkenler umudu arttırabilen etkenler olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla bir işyerinde umut düzeyi yüksek olan bireylerin düşük umuda sahip olan bireylerden daha fazla fiziksel sağlık ve psikolojik uyum konusunda iyi oldukları ifade edilmektedir (Şen vd., 2017, s. 170).

2.2.3. İyimserlik

Seligman ve Schulman (1986) iyimserliği; bir bireyin farklı etki alanları karşısında başarı sağlayabilmesi, sürekli olarak başarıyı yakalama konusunda kararlılık göstermesi, ve başarıyı kendisinin yakaladığı konusundaki içsel durumunu açıklamak olarak tanımlamışlardır (Avey vd., 2006, s. 45). İyimserlik, bir kişinin olumsuz dışsal olaylar ve geçici durumlar karşısında olumlu düşünmesi veya algılamalarıdır. Kısacası, bireyin olguları ve olayları olumlu yönde yorumlamasıdır (Anjum vd., 2014, s. 504). Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğünde iyimserlik “her düşünce ve işi iyi olarak değerlendirmeye yönelik kişisel özellik, tutum” şeklinde tanımlanmıştır.

Psikolojik sermayenin önemli bileşenlerinden biri olan iyimserlik, gelecekte iyi şeylerin olacağı konusunda yürütülen tahminin yanı sıra yaşanan olayları belli nedenlere dayandırma olasılığıdır (Akçay, 2011, s. 57). Harms ve Luthans’a (2012) göre iyimserlik; bireyin, gelecekte yaşanması muhtemel olaylara karşı beklentilerinin pozitif yönde olması ve bu olaylara olumlu nitelikler yüklemesidir. Özkalp (2009) ise iyimserliğin, hayatın birçok evresinde sağlıklı olmayı, kararlılığı ve mesleki başarıyı ifade eden motive edici bir etki olarak değerlendirmiştir. Aspinwall ve Tedeschi (2010, s. 5) iyimserliği, bir bireyin nasıl olduğunu tahmin etmesi, stresle başa çıkması, stresörleri kontrol edilebilme yeteneği ve karşılaşılabilecek olumsuz olaylara karşı stratejiler geliştirme yeteneği olarak tanımlamışlardır.

İyimserlik kavramı, hem klinik hem de örgütsel alanda geniş bir uygulama alanına sahiptir. Klinik açıdan yapılan çıkarımlara göre iyimser bireylerin daha sağlıklı ve üretken bir özelliğe oldukları belirtilmektedir. Dolayısıyla meydana gelebilecek olumlu bir durumu veya başarıyı kalıcı bir sonuç olarak gördükleri ve motivasyonlarını bu yönde arttırdıkları ifade edilmektedir (Akdaş, 2017, s. 46-47). Örgütsel açıdan iyimserlik, çalışanların şimdi ve gelecekte başarılı olmalarını sağlayacak tercihlerin ve düşüncelerin olumlu olmasıdır (Eid vd., 2012, s. 57). Örgütsel açıdan iyimser

bireylerin karşılaştıkları zorluk ve engelleri başarısızlık olarak algılamak yerine bu zorluk ve engelleri iyileştirilebilecek durumlar olarak algıladıkları bilinmektedir. Bu tür çalışanların iş hayatında daha fazla çalışma eğilimi gösterdikleri, amaçlarını ve beklentilerini gerçekleştirmede daha başarılı oldukları, daha kararlı bir duruş sergiledikleri, kendilerini daha az yetersiz gördükleri, zihinsel ve fiziksel olarak da kendilerini daha aktif olarak gördükleri ifade edilmektedir (Şen vd., 2017, s. 169).

2.2.4. Dayanıklılık

Dayanıklılık kavramı Hunter (2001) tarafından uyum sağlama ve başarıyı yakalama süreci olarak tanımlanmıştır. Luthans ve arkadaşları (2007) dayanıklılığı; engeller karşısında bireyin zorlanması ve belirsizlik gibi farklı olumsuz durumlar karşısında üstün gelme ve başarıyı elde etme çabası olarak tanımlamışlardır. Dayanıklılık, bir bireyin karşısına çıkacak her türlü aksilik ve risk karşısında stres yapmadan karar alması ve yüksek bir performans göstermesidir (Anjum vd., 2014, s. 504).

Örgütsel davranış açısından dayanıklılık ise belirsiz durumlarının, karşılaşılan aksiliklerin, başarısızlıkların ve çatışmaların yanı sıra bireyin artan sorumluluk duygularına karşı kendini ayakta tutabilme güdüsü taşımasıdır (Polatçı vd., 2017, s. 555). Psikolojik açıdan dayanıklılık ise, bireyin bilinçli olmasını ve bu durumun getirilerini göz önünde bulundurarak seçim yapmasını, benzer değerlere sahip kişilerle ilişki kurmasını ifade etmektedir. Başka bir tanımda dayanıklılık, bireylerin belirsiz olan durumlara karşı farklı tepkilerde bulunma yeteneklerine sahip olmaları olarak ifade edilmiştir (Rodriguez-Carvajal vd., 2010, s. 240).

Psikolojik dayanıklılığın yoğun inanca sahip olmak, içsel olarak benimsenmiş değerlerle desteklenmek, gerçeği olduğu biçimde algılamak, doğaçlama yeteneğine sahip olmak ve hayatı anlamlı kılmak gibi kıstasları vardır (Akdaş, 2017, s. 48). Dayanıklılık düzeyi yüksek olan bireyler genel olarak sıkı bir kabul durumuna ve gerçeklik algısına sahiptirler, yaşamın anlamlı olduğuna inanmakta ve güçlü değerlere sahiptirler, herhangi bir yenilik karşılaşımında doğaçlama karşılık verme yeteneğine sahiptirler ve değişime anında uyum sağlama eğilimindedirler (Akçay, 2011, s. 61; Avey vd., 2006, s. 46; Çetin vd., 2015, s. 82).

2.3. Psikolojik Sermayenin Boyutları Arasındaki İlişki

Yukarıda ifade edildiği gibi olumlu psikoloji ve olumlu örgütsel davranış üzerine yapılan araştırmalar sonucunda psikolojik sermaye kavramı ortaya çıkmıştır. Luthans ve arkadaşları (2006) psikolojik sermayeyi, bireyin pozitif olarak psikolojik yönden gelişmesi biçiminde tanımlamıştır. Psikolojik sermaye bireyin “kim olduğu” ve “kim olabileceği” konusundaki gelişimsel olguları açıklayan bir kavramdır (Kaya ve Zerenler, 2014, s. 30).

Psikolojik sermaye bireyin umut, iyimserlik, öz-yeterlilik ve dayanıklılık gibi gelişmeye açık karakteristik özelliklerinden meydana gelen bir yapıdır ve bu özelliklerin birleşimi sonucunda anlamlı bir bütün haline gelmektedir. Daha öncede tanımlandığı gibi umut, hedefe ulaşmak için çıkılan yolda başarıyı yakalamak için sabırlı olmayı ve gerektiği durumlarda var olan seçenekleri yeniden değerlendirmeyi ifade etmektedir (Kelekçi ve Yılmaz 2015, s. 994). Bireyin şimdi ve gelecekte başarılı olabileceği ile ilgili olarak olumlu düşüncelere sahip olması iyimserlik olarak kavramsallaştırılmaktadır (Aslan, 2017, s. 24). Öz-yeterlilik, yapılması gereken zorunlu görevler karşısında bireyin kendine duyduğu güvendir (Keleş 2011, s. 346). Dayanıklılık ise, zorluklar karşısında güçlü olmaktır (Kumlu, 2017, s. 10).

Luthans ve arkadaşları (2007) psikolojik sermayenin boyutları olan umut, iyimserlik, öz-yeterlilik ve dayanıklılığın birbirinden bağımsız oldukları ve kendi içlerinde geçerlilikleri olduğu gibi birbiriyle ilişkili olduklarını ifade etmişlerdir. Bu sebeple daha üst düzeyde ölçülebilir, özgün bir çerçeve oluşturma, olumlu koşulları etkin bir biçimde değerlendirmek, çalışanların başarı olasılığını ortaya çıkarmak ve anlamak, çalışanların azmini arttırmak amacıyla bu dört boyutun birlikte ele alınması gerekmektedir (Gooty vd., 2009: 354). Dolayısıyla umut ve öz-yeterlilik bireyin öz benliğine bağlı olarak gerçekleşmektedir, dayanıklılık ve iyimserlik ise dış ortamda meydana gelen durumlara bağlı olarak şekillenmektedir. Umudu ve öz-yeterliliği yüksek olan bireyler başarılı olmak için kendi yollarını belirlemektedirler. Bu yönüyle daha iyimser olmakta ve dayanıklılık göstermektedirler. Kısacası psikolojik sermayenin bu dört boyutu birbiriyle etkileşim halindedirler (Aliyev ve Karakus, 2015: 70-71; Topaloğlu, 2013, s. 18-19).

2.4. Psikolojik Sermayenin Önemi ve Örgüt İçin Sağladığı Faydaları

Günümüzde iş dünyasının hızlı ve sürekli bir değişim içerisinde olduğu bilinen bir gerçektir. Artık örgütlerde çalışmanın şekli de zaman ve mekândan münezzeh hale gelmiştir. Örgütler küreselleşmenin ve bilgi teknolojilerinin kısıpacı altına girmiştir. Bununla birlikte nüfus özelliklerinin değişmesi, iş hayatına giren kadınların sayısındaki artış, ailede çift kariyerli kişilerin ortaya çıkması, işgücünün eğitim seviyesinin artması gibi nedenlerden dolayı örgütler yeni yönetim yöntemlerini uygulamaya başlamışlardır. Bu yöntemlerden biri de psikolojik sermayedir (Zağlı, 2016, s. 20).

Psikolojik sermaye çalışanların olumlu olmak kadar güçlü yönlerini de ortaya çıkarmayı ve çalışanları destekleyerek güçlenmelerine yardımcı olmayı, bireylerin nasıl daha mutlu, daha başarılı olabileceklerini amaçlayan bir bütündür (Kaya ve Zerenler, 2014, s. 14). Psikolojik sermaye iyimserlik, umut, öz-yeterlilik ve dayanıklılık bileşenlerini kullanarak bireylerin kim oldukları ve ileriki süreçte kendilerini nerede görmek istedikleri konusunda sorular sormalarını sağlayarak olumlu yönde gelişmelerini sağlamaktadır (Arslantaş vd., 2017, s. 729-730).

Psikolojik sermaye kar amacı güden ve kar amacı gütmeyen tüm örgütlerde önemli bir rol oynayan bir kavramdır. Nitekim psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan bireylerin örgütleri için eylemde bulunması ve düşünmesi daha fazla karşılaşılan bir durumdur. Bu tür kişilerin çalıştığı örgütlerde çalışanların, örgütlerine başarılı olması için önemli katkılarda olduğu bilinmektedir (Probst vd., 2017, s. 75). Umut, iyimserlik, öz-yeterlilik ve dayanıklılık kombinasyonu yüksek olan bireylerin iş tatmininin, örgütsel bağlılığının, örgütsel vatandaşlık davranışlarının ve iş performansının arzu edilen düzeyde olduğu ifade edilmektedir. Buna karşın söz konusu kombinasyonu düşük olan kişilerin işe devamsızlığının, işgören devir hızının, iş stresinin, tükenmişlik düzeyinin, sinizm ve sapkın davranışlarının istenmeyen durumda olduğu belirtilmektedir (Guo vd., 2018, s. 222). Psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlar stresli ve zor koşullarda baş edebilme ve olumlu sonuçlar almak konusunda kişisel özelliklerini devreye sokma eğilimine daha fazla sahiptirler. Bu tür kişilerin hem aile ve hem de çalışma hayatlarında ortaya çıkan sorunları çözebilme konusunda daha başarılı oldukları ve işlerine karşı aidiyet hislerinin daha düşük olduğu söylenebilir (Karatepe ve Karadaş, 2014, s. 132).

Pozitif psikolojik sermayenin kişilere ve örgütlere sağladığı faydaların çok olması pek çok alanda uygulamasına neden olmuştur. Dinamik bir özellik ve gelişime açık olan bu kavram küreselleşen çalışma hayatında sürdürülebilirliğin sağlanması için daha başarılı bir performansın ortaya çıkmasını desteklemektedir. Bununla birlikte örgütlerin yatırımlardan elde edilen kazançlarının artmasına ve rekabet üstünlüğü kazanmalarına ilişkin faydaları olmuştur (Uygungil 2017, s. 32-33). Pozitif psikolojik sermayenin örgütlere sağlamış olduğu faydalar aşağıdaki gibi özetlenebilir (Zağlı, 2016, s. 37):

- Çalışanların ruhsal anlamda iyi olmalarını sağlamaktadır,
- Başarıyı artırmaktadır,
- İş tatminini artırmaktadır,
- İşe bağlılığın oluşmasını ve artmasını etkilemektedir,
- Örgütsel bağlılığı yükseltmektedir,
- Örgütsel iklimin oluşmasını ve performansa olumlu yönde etki etmesini sağlamaktadır,
- Örgütsel değişimi kolaylaştırmaktadır,
- İşe devamsızlığın azaltılmasını sağlamaktadır.

Görüldüğü üzere pozitif psikolojik sermayenin işgören ve kurum için çeşitli yararları olduğu söylenebilir. Bu nedenle günümüzde çalışanın performansı ve firmanın satış ve örgütsel alandaki performanslarını yükselttiği görünüşü benimsenmiştir. Örneğin Kangarlouei Shadkami ve Motavassel (2012) yaptıkları bir araştırmada pozitif psikolojik sermayenin %13'lük rekabet üstünlüğü sağladığını belirlemişlerdir. Pozitif psikolojik sermaye; yasal ve mali konularda, vasıflı ve verimli çalışanların işte tutulmasında ve rakipler karşısında başarılı olmak için yaşanmakta olan farklı zorluklar karşı stratejiler geliştirilmesi ve sektöre göre amaçların benimsenip bunlara ulaşılması için psikolojik sermaye kilit bir rol üstlenmektedir (Uygungil 2017, s. 33).

2.5. Psikolojik Sermaye İle İlgili Literatür Taraması

Roberts ve arkadaşları (2011) işyeri stresinin çalışan nezaketsizliği ile olan ilişkisinde psikolojik sermayenin aracı rolünü inceledikleri çalışmalarında psikolojik sermayenin iş yeri nezaketsizliğini ve işyeri stresini azalttığını tespit etmişlerdir.

Çetin ve arkadaşları (2013) yaptıkları çalışmada bireylerin psikolojik sermayeleri ile tükenmişlik duyguları arasında negatif bir ilişki bulmuştur. Araştırmadaki diğer sonuçlara göre, bu işgörenlerin görevlerini eksiksiz yapması konusunda başarı elde edeceğine dair inançları ve gelecekle ilgili amaçları oluşturma ve amaçlar dahilinde çalışmada hevesli oluşları sebebiyle tükenmişlik duygularını yenebildikleri ortaya çıkarmışlardır.

Simons ve Builtendach (2013)'ın yapmış oldukları çalışmanın amacı, çağrı merkezinde çalışan kişilerin; psikolojik sermayeleri, işe katılımları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırmada anket kullanılmış ve anketteki veriler çağrı merkezinde çalışan 106 kişiden alınmıştır. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında, psikolojik sermaye, işe bağlılık ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı pozitif ilişkiler bulunmuştur. Bu bağlamda, işe bağlılığın örgütsel bağlılığın tek önemli belirleyicisi olduğunu göstermiştir.

Topaloğlu ve Süral-Özer (2014) yaptıkları çalışmada psikolojik sermayenin iş performansını etkileyip etkilemediğini ve etki etmesinde otantik liderliğin aracı rolünün oluşup olmadığını araştırmışlardır. Yapılan analizler sonucunda psikolojik sermayenin iş performansını etkilediği ve bu etkide otantik liderliğin rolü olduğu tespit edilmiştir. Yazarlar bu sonuçtan hareketle psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların olduğu kurumlarda, yöneticilerin otantik liderlik özelliklerini geliştirmelerinin bireysel ve örgütsel performansa katkıda bulunacağına işaret etmiştir.

Keser ve Kocabaş (2014) çalışmalarında, psikolojik sermaye boyutlarının otantik liderlik açısından anlamlı farklılıklar gösterdiğini tespit etmişlerdir. Ayrıca otantik liderlik unsurlarının, psikolojik sermaye bileşenlerinden etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Basım ve arkadaşları (2015), yaptıkları çalışmada çalışanların örgütsel bağlılıklarının ve iş tatminlerinin örgütsel psikolojik sermayenin alt boyutları olan umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık tarafından etkilenip etkilenmediğini araştırmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel psikolojik sermayenin yalnızca iyimserlik alt boyutunun çalışanların iş tatminini ve örgütsel bağlılıklarını etkilediğini belirlemişlerdir.

Aydın ve arkadaşlarının (2015), çalışanların stresle başa çıkma, iş tatmini ve örgütsel bağlılık davranışlarının şekillenmesinde örgütsel psikolojik sermayenin rolünü

araştırdıkları çalışmalarında çeşitli bulgulara ulaşmışlardır. Buna göre; psikolojik sermaye ile stres düzeyi arasında negatif, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile pozitif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Başka bir deyişle çalışanların psikolojik sermayeleri yükseldikçe yaşamış oldukları stres düzeyinin düştüğü buna karşın iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin ise artış gösterdiğini belirlemişlerdir.

Rodrigues ve arkadaşları (2016) pozitif psikolojik sermayenin (PsyCap) ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinin psikolojik sıkıntıları üzerindeki etkisini incelemek amacıyla devlet ve özel okullardaki toplam 425 öğretmen üzerinde bir araştırma yapmıştır. Bulgular, iyimserliğin psikolojik stres üzerinde en fazla olumlu etkiye sahip değişken olduğu belirlenmiştir. Çünkü en iyimser öğretmenler kaygı, depresyon ve stres oranlarında daha düşük puanlar vermişlerdir. Çalışmadaki tüm değişkenler arasındaki negatif korelasyonlar, psikolojik sermaye değerlerinin ne kadar yüksek olduğunu, öğretmenlerin psikolojik acılarının düştüğünü göstermektedir.

İş tatmini ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Salam tarafından 2017 yılında bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışma, Tayland'daki üniversitelerde çalışan 104 öğretim üyesi üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonucunda, iş tatmini ve psikolojik sermaye arasında pozitif bir ilişki olduğu ve iş doyumu ile psikolojik sermayenin boyutları arasında ise, güçlü bir negatif ilişki olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Ayrıca, psikolojik sermayenin insan özellikleri arasında, esneklik ve iyimserlik, iş tatmini ile pozitif, sermaye devri niyeti ile de olumsuz yönde ilişkili olarak bulunmuştur.

Clarenca ve arkadaşları (2018) psikolojik sermaye kavramı üzerindeki çalışmasını öğretmenler üzerinde uygulamıştır. Bu çalışmada, psikolojik sermaye kavramının, öğretmenlerin akıl sağlığı ve duygusal bağlılıkla ilişkili olduğu düşünülmüştür. Bu düşünce fazla stres altında kalan öğretmenler ve fazla stresi olmayan öğretmenler üzerinde uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, fazla stresin, öğretmenlerin psikolojik sermayeleri, akıl sağlığı ve duygusal bağlılığa olumsuz etki yarattığı sonucuna ulaşılmıştır.

3. İŞ YERİ MUTLULUĞU KURAMSAL/KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Bu bölümde; yapılan mutluluğun işe yüklenen anlamı, örgüt içerisindeki duyguları, mizahı ve bireylerin potansiyelini gerçekleştirme algısını ifade eden işyeri mutluluğu kavramı ele alınmıştır.

3.1. Mutluluk Kavramı

Mutluluk kavramının tarihi çok eskiye dayanmaktadır ve genel olarak hemen herkesin kabul etmiş olduğu bir tanımını yapmak oldukça zordur. Mutluluk genel bir tanımlamayla bireyin hisleri ve bu hisleri yaşadığı anındaki durumu şeklinde ifade edilmektedir. Bireyin yaşamış olduğu durumlara karşı duyduğu memnuniyet, kendisini iyi hissetmesi mutluluğu tanımlamada yardımcı ifadelerdendir. Bireylerin yaşam kaliteleri ne kadar olumlu seviyede ise o ölçüde mutluluk duymaktadırlar. Mutluluğun araştırılması tarih boyunca farklı boyutlarda sürdürülmüştür. İnsan beyninde hangi alanın mutluluk hissi uyandırdığını, mutluluk ile ilgili hormonun hangisi olduğu ve mutluluk hissi daha az hissedildiğinde veya hissedilmediğinde ne gibi rahatsızlıklar, hastalıklar ortaya çıktığı sürekli araştırılmıştır (Bülbül ve Giray, 2011, s. 114).

Bireylerin hissetmiş olduğu kıvanç, günümüzde sıklıkla mutluluk olarak çevrilen Yunanca'da Eudaimonia kavramıyla başladığı belirtilmektedir. Kelime olarak nesnel bakış açısıyla tam olarak hazzın sağlandığı, herhangi olumsuz bir durumun olmadığı, daima takdir görmeyi hak etmiş ve benimsemiş bir yaşam fikrine karşılık gelmektedir (Marar, 2012, s. 17). Latince sözlüklerde "felicita" olarak ifade edilen mutluluk "refah ve bolluk" manasında kullanılmaktadır (Hançerlioğlu, 1978, s. 190). Oxford İngilizce sözlüğünde, mutluluk kelimesinin kökeni, "rastlantı eseri olma" ve "rastlamak manasındaki "happen" ve "happenstance" köklerinden türetilmiştir (Marar, 2012, s. 15). Arapça literatüründe kök olarak "saide" sözcüğünden türetilmiş olup, "saadet" demek memnun kalmak, mutlu olmak, kaderin kötü olmaması durumu, şanslı olup ve kuvvetli bir birey olma gibi anlamlarda kullanılmaktadır. Bireylerin sürekli olarak arzu ettikleri ve vazgeçemedikleri bir meyletme durumu olarak tanımlanabileceği gibi mutluluk; hayırlı bir duruma ulaşma, bahtiyar ve mesut olma hali, kişilerin hedonik bir hal içerisinde olma durumu olarak da ifade edilmektedir. Mutluluğun ilahi yardımla meydana gelen bir ruh hali huzur, saadet şeklinde de

açıklanmaktadır (Yıldız, 1997, s. 1-4). Büyük Türkçe Sözlük bu kavramdan “mutlu olma hali veya saadet” şeklinde söz etmektedir (Doğan, 1994).

İnsandaki mutluluk hali, psikolojik ve fizyolojik bir durumdur. Fizyolojik boyutu olarak; beyinde serotonin denilen hormonunun salgılaması durumunda olurken, bireyin fizyolojik özelliklerine bağlı olarak serotonin hormonunu salgılayacak etkilerin olması durumu da psikolojik boyutunu oluşturmaktadır. Öncelikle bir bireyin kıvanç duyabilmesi yani mutlu olması için beyninin serotonin hormonunu salgılayacak bir durumun gerçekleşmesi gerekmektedir. Bireylerin kendilerini rahat ve güvende hissetmeleri, rutinlerini devam ettirmeleri, bu duyguyla ilişkilendirmiş olduğu bütün ihtiyaçlarının giderilmesi gibi faktörlerden oluşmaktadır (Baysal ve Aka, 2013, s. 87). Mutluluğu oluşturan temel üç bileşenden oluşan duygu hali bulunmaktadır. Bireyin yaşamını detaylı bir şekilde değerlendirip duygulanımını ifade etmesi durumudur. Ümit, heyecan, güven ve neşe mutluluğun ilk ve temel bileşenlerinden olup, olumlu duygulanımlardır. Nefret, üzüntü ve öfke ise, ikinci bileşenlerdir ve olumsuz duygulanımlar olarak ifade edilmektedir. Yaşam doyumunu denilen şey ise, üçüncü yani son bileşendir. İnsanların mutlu olup olmadıkları, bu duyguyu yaşamaları, tüm bu bileşenlere bağlı bir durumdur. Bir birey ümit, heyecan, güven ve neşe bileşenlerini olumsuz duygulanımlar olan; nefret, öfke ve üzüntüden daha fazla yaşıyorsa yaşadığı yaşantıya dair memnuniyeti bulunuyorsa, mutlu birey olarak değerlendirilmektedir (Eryılmaz ve Ercan, 2011: 144-146).

Psikolojide mutluluk, iki yaklaşım şeklinde ele alınmaktadır. Hedonik (hazcı) ve gelişim odaklı yaklaşımlardır. İlk olarak hazcı yaklaşım da denilen hedonik de, mutluluk çoğunlukla bireyin kendini iyi hissetmesi ve yaklaşıma göre mutluluk pozitif duyguları, negatif duygulardan daha fazla ve yoğun bir şekilde yaşamak, yaşamdan yeterli biçimde zevk ve doyum almaktır. Bu yaklaşımın temeli, haz almaktır. Gelişim odaklı (eudaimonic) yaklaşımda ise mutluluk bireyin kendini gerçekleştirme, potansiyelinin farkına vararak, bunu maksimum seviyede kullanması ve anlamını bulması ve son olarak erdemli yaşaması şeklinde ifade edilmektedir. Bu yaklaşım ile mutluluk, genel anlamda psikolojik bir iyi oluş hali olarak ifade edilmektedir (Koydemir ve Mısır, 2015, s. 50). Duygusal ve bilişsel iki bölümden oluşan iyi oluşun; duygusal denilen kısmı; istekli, kararlı ve enerjik olma durumu gibi olumlu betimlemelerden oluşmaktadır. Olumsuz betimlemeleri ise, üzüntü, pişmanlık ve öfke gibi duygulardan oluşmaktadır. Yaşam doyumunu kısmı ise bilişsel yanını

oluşturmaktadır. Bilişsel yargılar ve duygusal kısmı tamamlamaktadır (Akbaş ve Cenkseven, 2007, s. 44).

3.2. Mutlulukla İlgili Teoriler

Kavram olarak mutluluk, hayata karşı duyulan genel memnuniyet hali olarak düşünülse de tarih ve çağlar boyunca filozoflar ve bilim insanları tarafından çok farklı şekillerde ifade edilmiştir.

3.2.1. Aristoteles'in Mutluluğa Bakış Açısı

Aristoteles'e göre insanın nihai amacı Eudaimonia'ya ulaşmaktır. Bu amaç kişiyi mutluluğa ulaştıracaktır. Bireyin mutluluğa ulaşabilmesi için akıl ve iradesini kullanması, geçici mutluluk sağlayan hazlar yerine asıl mutluluğa eriştirecek erdemli davranışlar sergilemesi gereklidir (Omay, 2004, s. 51-53). Aristoteles'e göre asıl mutluluğa ancak filozoflar erişebilecektir (Tuncer, 2006, s. 150). Aristoteles bireyin mutluluğu yakalaması için iyi bir ahlaki karaktere sahip olması gerektiğini düşünmektedir. Aristoteles'e göre kişinin ahlaki biçimdeki iyi davranışlarda bulunması ve bunu sürdürmesi gerekir. Dolayısıyla bazı davranışlarının ahlaki olması yeterli değildir. Bireyin bütün davranışlarının ahlaki olması ve bir bütün olarak ahlaki olmayı özümsemesi gerektiğini söyler. Aristoteles, tam uyum içerisinde yaşama ve değerlere sahip olma ile meydana gelen içsel zenginliğin, sahip olunan malların getirmiş olduğu dışsal zenginlikle birleşmesi ve bu durumun yaşamın belli dönemleri yerine tüm yaşam süresince bir süreç olarak sağlanabilmesi halinde mutluluğun gerçekleşebileceğini belirtmektedir. Yani sağlığın, refahın, bilginin, arkadaşların vb. etmenlerin hayat boyu sağlanabilmesi; mutluluk olarak açıklanmaktadır. Bu etmenlerin bireyi tatmin edeceği ve yaşamını zenginleştireceği bunun da mutluluk anlamına geldiğini ifade etmektedir (Savaş, 2017, s. 6).

3.2.2. Seligman'ın Otantik Mutluluk Teorisi

Seligman ve Csikszentmihalyi (2000, s. 5) pozitif psikolojinin üç aşamadan oluştuğunu ifade etmektedir. Birinci olarak, geçmişte yaşanan olumlu durumlar, geleceğe umutla bakmak ve şuanda yaşanan mutluluk olan bireysel tecrübelerdir. Bireydeki pozitif yönler; bilgelik ve sevgi hali ile maneviyat, azim, mesleki kapasite de ikinci aşamayı oluşturmaktadır. Meslek etiği, ölçülü olma, ılımlı ve toplumsal davranış halleri ile iyi bir vatandaş olmaya yöneltme üçüncü aşamayı oluşturmaktadır. Seligman

(2011) özellikle kişisel deneyimlerin bir sonucu olan mutluluğu pozitif etkilenimlere ve keyif verici durumlara indirgemeye karşı çıkmaktadır. Mutluluğu tanımlamak için daha fazlasının olmasının şart olduğunu düşünmektedir. Ona göre pozitif ve keyif verici duyguların anlamlı ve dolu olarak yaşanmasıyla mutluluk yakalanabilir. Seligman bu yönüyle Aristoteles'in "eudaimonia" felsefesi ile benzeşmektedir. Bu bakış açısını psikolojide psikolojik iyilik (psychological well-being) şeklinde kavramsallaştırılmaktadır. Psikolojik iyilik; kendini kabul etmek, ilgililik, kişisel gelişim, çevresel hakimiyet, otonomi ve hayat amacı olmak üzere altı ögesi bulunmaktadır. Bu kavram son zamanlarda Türkçede öznel iyi hissetme, öznel iyilik, öznel refah ve öznel iyi olma anlamına gelen "Subjective Well-Being (SWB)" kavramı olarak kullanılmaktadır. Well-Being; sağlıklı, konforlu ve mutlu olma durumu anlamında kullanılmaktadır. Subjective sıfatı ise kişisel düşüncelere dayanana ya da kişisel düşüncelerden etkilenen şekilde açıklanmaktadır. Bu anlamlardan hareketle SWB'nin bilişsel ve duygusal işlemleri içerdiği söylenebilir. Başka bir deyişle SWB bireyin hayat kalitesiyle ilgili olan değerlendirmeleri kapsadığı belirtilmektedir.

Seligman, mutluluk kavramını; geçici ve kalıcı olmak üzere iki boyutta ele almıştır. Mutluluk için bireylerin çevreleri ile olumlu ilişkiler kurmalarını, mutlu olmalarını sağlayacak iş ve hobilerinin olmasını, sosyal hayata katılımı ve yaşamı anlamlı kılan değerlerinin bulunmasını gerekli görmüştür. Para, mal, mülk, zenginlik ile elde edilen zevk ve haz temelli geçici mutlulukların kişileri gerçek anlamda tatmin etmeyeceğini ve zaman içinde bireylerin beklentilerinin yükselmesine neden olacağını belirtmiştir. Bu durumu "haz kısır döngüsü" olarak ifade etmiştir (Seligman, 2007, s. 7). Seligman'a göre bireylerin kendi özgür iradeleriyle ahlakı ve erdemi temele alarak gerçekleştirmiş oldukları fiiller, kişilerin geçmişe, şimdiye ve geleceğe yönelik tutumlarını olumlu yönde etkileyecektir (Seligman, 2007, s. 150).

3.2.3. Haybron'un Psikolojik Mutluluk Teorisi

Haybron (2000) psikologların mutluluk kavramını; sağduyu, yaşam doyumu, haz ve algılanan istek doyumu temelli olarak ele aldıklarını belirtmiştir. Haybron (2000, s. 207-215), mutluluğu tanımlamak için araştırmacılara model olacak bir yöntem önermeyi amaçlamış ve mutluluk üzerinde çalışmaları olan araştırmacıların odaklandığı iki temel felsefi konuyu ele almıştır. Bu felsefi konulardan biri; ampirik çalışmalarda mutluluk ile filozofların geleneksel biçimde kullanmış oldukları

psikolojik düşünce arasında nasıl bir ilişki olduğu sorusuna cevap vermektedir. İkincisi ise, bir bütün olarak psikolojik bir olgu kabul edilen mutluluğun nasıl kavranması gerektiğine cevap vermektedir. Bu çerçevede Haybron, psikolojik mutluluğu iyi oluşun en temel yönü olarak görmektedir. Ayrıca mutluluğu psikolojik yönden ele alan temel görüşlerin; duygusal durum, yaşam doyumu, haz ve algılanan istek doyumu temelinde olduklarını belirtmektedir (Eryılmaz, 2014, s. 23). Yaşam doyumu temelli mutluluk, bireylerin hayatlarından memnun olmaları ve doyum sağladıkça mutlu olmalarına yöneliktir (Eryılmaz, 2014, s. 23). Haz temelli mutlulukta, mutluluk hoşnutluk ve hoşnutsuzluk arasındaki denge olarak değerlendirilmektedir. Hedonizm, yalnızca hoş olan ve olmayan deneyimlerden oluşmakta iken; duygusal durum temelli mutluluk, ruh halini ve duyguları da kapsamaktadır. Algılanan istek doyumuna göre mutluluk, bireyin istek ve ihtiyaçlarının büyük bir kısmının karşılandığına inanarak mutlu olma halini ifade etmektedir (Haybron, 2000, s. 215).

Yukarıdaki açıklamalardan yola çıkan Haybron (2013, s. 312), insanlar için mutluluğu önemli hale getiren dört temel üzerinde durmuştur. Bunlardan ilki; mutluluğun keyifli olmasıdır. İkincisi, mutluluğun bireylerin hayatına yön verdiği ve olaylara nasıl tepki vereceğini belirlemesidir. Üçüncüsü; bireyin mutluluğu hayatını kapsayan ve etkisi güçlü olan bir olarak değerlendirmesidir. Sonuncusu ise, bireyi mutlu eden şeylerin onun kim olduğunu tanımlamasıdır.

3.2.4. Veenhoven’ın Mutluluk Teorisi

Veenhoven (1996, s. 17) mutluluğu; kişi kendi yaşam kalitesini genel olarak değerlendirmeye aldığı anda, yaşadığı hayattan duyduğu memnuniyet ve almış olduğu haz derecesi olarak tanımlanmaktadır. Veenhoven (1991) mutluluğun, nesnel olmayıp kişinin kendi algılarına göre değişim gösterebildiğini ifade etmektedir. Bireylerin yaşamlarını olması gereken ve mevcut durum şeklinde kıyaslamaları, karşılaştıkları durumlara göre standartlarını değiştirmeleri ve akla uygun olmayan tercihlerde bulunmaları mutluluk durumlarının değişkenlik göstermesine neden olmaktadır.

3.2.5. Öznel İyi Oluş Kuramları

Yukarıda incelenen mutluluk teorilerinin yanı sıra literatürde mutlulukla ilişkili olan öznel iyi oluş durumunu açıklayan farklı yaklaşımlar da vardır. Erek kuramı,

yukarıdan aşağı-aşağıdan yukarı kuramı, uyum kuramı etkinlik kuramı, çok yönlü uyumsuzluk kuramlarından oluşmaktadır.

Erek kuramı; bireylerin temel ihtiyaçlarının karşılandığı ve amaçlarına ulaştığı durumda kendini iyi hissetme yani; öznel iyi oluş durumunun artacağını ifade etmektedir. Bu yaklaşımda önemli olan, amaçların ulaşılabilir, gerçekçi hedefler olmasıdır (Yavuz, 2006, s. 28). Yaklaşımına göre bir anlamda kişi yaşamına yönelik olan hedefler belirlediği zaman tüm hayatı boyunca yapmak istediği şeyi net bir hale getirmiş olmaktadır. Yaşamı boyunca bireyi mutlu kılan şey, aslında süreçte koyduğu hedeflere ulaşma istediği ve çabasıdır şeklinde ifade edilmektedir (Eryılmaz, 2012, s. 43).

Etkinlik yaklaşımına göre insanın yaptığı şeylerin, o süreçteki durumu mutluluğu ifade etmektedir (Çelik, 2008. s, 33).

Üçüncü yaklaşım olan akış kuramına göre bireylere haz ve hoşlanıtı veren davranış ve aktiviteleri yapmaları mutlu olma sebepleridir. Zihin bireysel olarak kontrolü ele aldığında mutluluk gerçekleşmektedir. Bunlarla birlikte sabır göstermek, cesur davranmak ve güçlü bir şekilde çaba göstermek de gerekmektedir. İnsanlar ilgi duydukları, hoşlarına giden hobi veya aktivitelerle zaman geçirirken tüm dikkatini o an yapmış olduğu işe vererek, yaşamındaki çoğu sorun ve sıkıntıdan uzak kalmasını ve rahatlmasını sağlamaktadır (Toprak, 2014, s. 35).

Dördüncü kuram; yukarıdan, aşağı- aşağıdan yukarıya göre birey nasıl hissettiğine yani mutlu olup olmadığına yaşamış olduğu haz ve üzüntülerin toplamının sonucuna göre karar vermektedir. İnsanların hayatlarındaki önemli doyum alanlarından olan; aile, arkadaş çevresi ve iş alanları doyumunun yüksek olması demek öznel iyi oluşunu da yükseltmesi demektir şeklinde ifade edilmektedir (Dost, 2004, s. 31).

Uyum yaklaşımı, adından da anlaşılacağı üzere, bireylerin başına gelen olumlu veya olumsuz durumların etkilemiş olduğu bu duyguların izlerinin kalıcı olmadan, zamanla azalacağını ve böylece bireylerin sürekli olarak mutlu veya mutsuz bir şekilde kalamayacaklarını ifade eden bir yaklaşım tarzıdır (İşleroğlu, 2012, s. 27). Bu yaklaşıma göre bireyler ilk kez karşılaştıkları olaylara bir şekilde tepkiler vermekte ve buna göre mutlu ve mutsuz hissetmektedirler. İnsanlar bu duruma zamanla alışarak, uyum göstermektedirler. Yaşadığı alana ve ortama alışıp, uyum sağlayacağı için

insanlar, bahsedilen bu durumlardan fazla etkilenmeyeceklerdir (Eryılmaz, 2012, s. 40-41).

Son yaklaşım olan, çok yönlü uyumsuzluk kuramında, bireylerin mutluluğu yaşamış olduğu durumların şartları ve kıyaslamış olduğu diğer bireylerin şartlarına bağlı olmaktadır. İnsanlar yaşadıkları şartlarının üzerine çıktığı zaman mutlu olmaktadır (Malkoç, 2011, s. 37). Yaklaşımına göre önemli olan bireylerin kullandığı ölçüdür. Sosyal kıyaslama denilen, birey kendisini etrafındaki bireylerle kıyasladığı zaman bireyin kendisini kıyasladığı kişiden daha iyi hissetmesi durumunda doyum ortaya çıkmaktadır ve birey kendini oldukça iyi hissetmektedir (Köker, 1991, s. 19). Birey içinde bulunduğu toplumdaki diğer bireylerin durumundan daha iyi şeyler yaşıyor ve durumu daha iyi ise mutluluk duymakta, daha kötü bir durumda ise mutsuz olmaktadır (Derin, 2013, s. 47).

3.3. İş Yeri Mutluluğunun Tanımı

Yoğun rekabet koşullarında örgütlerin varlıklarını sürdürebilmesi, hedeflerini gerçekleştirebilmesi ve işgörenlerinden maksimum performans elde edebilmesi için mutluluk kavramı örgütler için de önemli bir hale gelmiştir. İşyerinde mutluluk hem bireyler için hem de örgütler için son derece önemli bir kavramdır (Fisher, 2010; Simmons, 2014). Bu nedenle örgütsel hedeflere ulaşılabilmesi için örgütsel mutluluk kavramının önemsenmesi gerekmektedir. Çünkü mutlu, huzurlu örgüt çalışanlarının işlerinde daha verimli oldukları ifade edilmektedir. Bu bağlamda örgütsel hedeflerin başarıya ulaşabilmesi için örgüt çalışanlarının bireysel mutluluklarının yanı sıra işyerindeki mutluluklarının da önemsenmesi ve mutluluk kavramının bir bütün olarak ele alınması gerekmektedir (Döş, 2013).

Kendiyle barışık olma hali tanımıyla bireysel bir kavram olmasının yanı sıra mutluluk, bireyler arası ve sosyal ilişkiler ile örgütsel anlamda da etkilenen bir kavramdır (Arslan, 2018, s. 55). Çünkü öznel olan bu deneyimler çeşitli sosyal yapılar ve durumlarda değişebilmektedir (Rego ve Cunha, 2008, s. 740). Bu durumlar ve sosyal yapılara en çok karşılaşılan yer bireylerin üyesi oldukları örgütler olmaktadır. Örgüt içerisindeki mutluluk başlı başına insanları mutlu etmede yeterli olmasa da sahip olunan mutsuzluk hisleri onları tek başına mutsuz etmeye yetebilmektedir (Arslan, 2018, s. 55).

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" olarak kavramı adlandırmıştır (Uyaroğlu, 2019, s. 34). Frey ve Stutzer (2001, s. 29) "bireylerin toplam mutluluğunu etkileyen önemli bir değişken" olarak örgütsel mutluluk kavramını ele almıştır. Brief ve Weiss (2002) ile Fisher (2010) işyeri mutluluğunu; örgüt içinde olumlu bir atmosferin yaşandığı, olumlu duyguların olumsuz durumlardan daha sık hissedildiği duygu durumu biçiminde tanımlamışlardır. 2008'de çalışmalarına göre mutluluk, Paschoal ve Tamayo "yapılan işe yüklenen anlam, örgüt içerisindeki duygular, mizah ve bireylerin potansiyelini gerçekleştirme algısı" şeklinde ele alınmıştır. Başka bir tanımla, Pryce-Jones (2010, s. 2-3) iş yeri mutluluğunu, hızlı bir kariyer ilerlemesi, daha fazla yaratıcılık, daha fazla destek alma, iyi bir performans, çalışma arkadaşları ve yöneticileri ile iyi ilişkiler içerisinde olma durumu şeklinde tanımlamaktadır. Kjerulf (2014, s. 22), yapmış olduğu işi keyif alarak yapmak, yapmış olduğu işten gurur duymak, sorumluluk almak, sürekli öğrenme ve gelişme isteğinde bulunmak, çalıştığın 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 işgörenlerin duygu durumlarına birlikte etkilemesi" olarak tanımlamıştır. İşyeri mutluluğu, Wesarat, Sharif ve Majid (2014, s. 1)'e göre "kişilerin işlerinden ve yaşadıklarından elde ettikleri doyum" şeklinde ifade edilmiştir. Arslan (2018, s. 55) ise işyeri mutluluğunu; "örgüt içinde çalışan bireylerin performanslarını en üst düzeye çıkaran ve bireylerin potansiyellerinin açığa çıkarılmasını sağlayan zihinsel yapı" olarak tanımlamıştır.

Literatür detaylı olarak incelendiği zaman örgütsel mutluluk olgusu duygusal, bilişsel ve potansiyeli gerçekleştirme kavramları çerçevesinde ele alındığı görülmektedir. Kimi araştırmacılar işyerindeki mutluluk için sadece bireylerin duygu durumları temelinde meydana gelen değişimlere yoğunlaşırken (Daniels, 2000), kimi araştırmacılar ise duygu durumunun yanı sıra çalışanların potansiyellerinin gerçekleştirilmesi boyutunun da ele alınması gerektiğini belirtmişlerdir (Waterman, 1993). Paschoal ve Tamayo (2008) ve Saenghiran (2013, s. 23) 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 iyi örgüt şartlarında çalışmak istemektedirler (Gavin ve Mason, 2004, s. 381-387). Bu yüzden işyeri mutluluğu, kişilerin bütünsel mutluluk seviyelerini değiştirebilecek değerli ve özgün bir faktör sayılabilmektedir (Frey ve Stutzer, 2001, s. 29).

3.4. İş Yeri Mutluluğunun Boyutları

Esas itibariyle duygusal ve bilişsel olarak iki boyutta incelenen işyeri mutluluğu, duygusal boyut; olumlu ve olumsuz duygular şeklinde kendi içerisinde ikiye ayrılırken, bilişsel boyut; bireyin potansiyelini gerçekteştirmesi ile ilgili bir durumdur (Kangal, 2013, s. 218). Aşağıda söz konusu boyutlar detaylı olarak tanımlanmıştır.

3.4.1. Olumlu Duygular

İnsanların mutlu hissetmelerini sağlayan duygular, olumlu duygulardır ve umut, neşe, sevinç, memnuniyet, gurur, huzur ve ilgi gibi olgularla ortaya çıkmaktadır (Bulut, 2015, s. 23-24). Bu duygular bireylerde memnuniyet duyma hissini yaşanmasını sağlar ve bu maksimum seviyede mutluluk hissedildiğinin göstergesi olarak ifade edilmektedir (Warr, 2007). Okul örgütlerindeki öğretmenler açısından olumlu şekilde değerlendirilen duygular; mutlu, keyifli, işine karşı arzulu, istekli ve memnun ve aktif olma olarak ifade edilmektedir (Arslan, 2018, s. 59).

3.4.2. Olumsuz Duygular

Bu duygular, olumlu olanların tam tersi bir duyguyu ifade etmektedir ve bu duygular bireyleri mutsuz hissettirmektedir. Bunlara; üzüntü, stres, sıkıntı, kırgınlık, kıskançlık gibi örnekler verilebilmektedir (Bulut, 2015, s.24). Olumsuz duyguları yaşayan bireyler memnun değillerdir ve huzursuzluk duymaktadırlar (Diener, 2000, s. 34). Mutsuzluğun en temel göstergeleri, bu yaşanan memnuniyetsizlik; aşırı endişe ve depresif modlardan oluşmaktadır (Warr, 2007; s.156). Bir örgüt olarak okullarda çalışan öğretmenlerin olumsuz şekilde değerlendirdiği duygular; gergin, sinirli, sabırsız, kaygılı, depresif, üzgün duygulardan oluşmaktadır (Arslan, 2018, s.60).

3.4.3. Potansiyelin Gerçekteştirilmesi

Potansiyelin gerçekteştirilmesi; diğer boyutlardan farklı bir şekilde örgütsel mutluluğun bilişsel tarafı ile ilgilidir. Boyut; kişini kendini tanıması ve özelliklerini

bilmesi, duruma göre kendini geliştirmesi, potansiyelinin farkında olarak onu gerçekleştirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Warr, 2007). Bir başka ifadeyle kişinin isteklerini yerine getirmedeki algısal değerlendirmesinin ürünüdür. Bireyin becerileri ve potansiyelini ön plana çıkarabileceği çalışmalarda bulunması (Kashdan, Biswas-Diener ve King, 2008: 219), çalışmış olduğu işinde mevcut becerilerinden daha farklı beceriler kazanma imkânı (Warr, 2007: 154), işini keyif alarak yapması (Bakker ve Demerouti, 2013) ve yüksek performans sergilemesi (Golparvar ve Abedini, 2014: 255) potansiyelinin gerçekleştirilmesi boyutuyla ilişkili olan kavramlardır. Okullarda çalışmakta olan öğretmenlerin değerlendirmiş olduğu bu boyuta örnek; öğretmenlerin mevcut becerilerini kullanmaları ve onları geliştirme imkânlarına sahip olması, mesleki yeterliliklerini öğrencilerine aktarıp onların da sahip olduğu potansiyeli ortaya koyacakları ortamı sağlanmaları olarak ifade edilmektedir (Arslan, 2018: 60).

3.5. İş Yeri Mutluluğunu Etkileyen Faktörler

İşyeri mutluluğunu şekillendiren faktörlerin neler olduğu konusunda literatürde çeşitli görüşler bulunmaktadır. Bu görüşlerden en önemlileri aşağıda ele alınmıştır. Danna ve Griffin (1999)'e göre örgütsel mutluluğu etkileyen üç temel faktör bulunmaktadır. Bunlardan ilki yapılan işin doğasıyla mutluluğun doğrudan ilişkili olduğu faktördür. İş yerindeki, tehlikeli çalışma şartları, sağlık koşulları, hayati riskler çalışanı negatif şekilde etkilemektedir ve örgüt içerisindeki bireylerin mutluluğunun azalmasına neden olmaktadır. Bireyin karakter durumu ise, ikinci faktördür. Kişilik tipleri ve özellikleri psikoloji alanında farklı boyutlarda yer almaktadır ve bireylerin durumlara karşı farklı şekillerde verdikleri tepkileri ortaya koymaktadır. Bu durumda bireylerin karakteri onların nasıl hissettiklerini etkilemektedir. Bireylerin örgüt içerisindeki mutluluğunu etkileyen son faktör ise mesleki strestir. Genel olarak bakıldığında örgüt içerisindeki çalışanların mutluluğu birey olarak kendi ellerinde oldukları söylenmektedir.

Fisher (2010) örgütteki mutluluğu genel olarak beğenme, haz duyma ve tatmin olmaya dayandığını belirtmektedir. Aynı zamanda da iş birliği, iş doyumu ve çalışma durumlarındaki pozitif duygulara da odaklanmaktadır. Zhou ve Qiu (2013), işyeri mutluluğunu, kamuda çalışma süresi ve örgütteki işbirliği durumları da önemli ölçüde etkilediğini belirtmektedir.

Pryce-Jones (2010), işyeri mutluluğunu 5 farklı boyutun etkilediğini belirtmektedir. Bu boyutların ilki olan katkı: bireylerin çalıştığı örgüt vizyonunu çok çalışarak verdiği emek olarak değerlendirmektedir. Kültür ise, bireyin yaptığı işe ne kadar uyumlu olduğu ve çalışanın işe uygunluğu durumudur. Bu boyutlardan güven ise, çalışanın yaptığı iş ile kendisinin özleştigi inancına sahip olması durumudur. Bağlılık ise, çalışanın kendisini işyerine ait bir birey olarak görmesiyle alakalı bir durumdan ibarettir. Son olarak ise, kanaat faktörü, çalışan bireyin var olana, sahip olduğu şeylere şükredip, tatmin olmasıdır.

Pryce-Jones'e göre (2010), işyeri mutluluğunu üç farklı faktör etkilemektedir. Bu faktörlerden ilki; bireyin kendi farkındalığının olması ve kendisine yaklaşım tarzıdır. İkinci olarak; içinde bulunduğu grubun etkisi, üçüncü ve son faktör ise; ying-yang teorisidir. Ying-yang yaklaşımına göre her olumlu durumun içerisinde bir olumsuzluk durumu, olumsuz durumun içinde ise, olumluluk bulunmaktadır. Çalışan örgüt içerisinde mutlu bir birey olmak istiyorsa, daima olumlu durumlara odaklanması gerekmektedir.

Maenapothi (2007)'ye göre işyeri mutluluğunu çalışanların işlerini yaparken onu bir yük olarak görmemeleri ve bundan mutluluk duymaları gerektiğiyle ilgili bir durumdur. Yazara göre işyeri mutluluğunu bireysel ve örgütsel düzeyde etkileyen beş temel faktör bulunmaktadır. Bu faktörler; İlham: çalışanların, görevlerinden memnun olması ve hedeflere ulaşabilecek güçte hissetmesi durumudur. Örgütün paylaşılan değerleri: örgütün sahip olduğu kültür ve ortak davranışlardan oluşmaktadır. İlişki: çalışanların ilişkileri ve karşılıklı kabul durumudur. İş hayatının kalitesi: çalışılan örgüt ortamı, çalışanların katılımcı davranışları, işin insancıl olması durumlarından oluşmaktadır. Liderlik: çalışanlara rol model olan öncülerin özellikleri, onlar için mutlu bir çalışma ortamı oluşturmaktadır. Liderler, çalışanlarına iyi bir örnek olma, farkındalık ve bilinç oluşturma ve adanmışlık etkisini hissettirmeyi kullanabilmesi durumlarıdır.

Warr (2011), iktisadi faktör ve koşullar, çalışma ortamındaki mutluluğu ve derecesini önemli derecede etkilediğini belirtmektedir. Bu durum, Warr tarafından vitamin benzetmesi ile açıklanmaktadır. Warr (2017), bu benzetmeyi iktisadi ve çevresel etkilere bağlı psikolojik iyi olma halini anlatmada kullanmaktadır. Rahatsızlığı olan bir birey, düzenli olarak vitamin almaya başladığında, belli bir

seviyeye geldiğinde olumlu gelişmeler gözlemlenmektedir. Fakat bu seviyeden sonra vitamin takviyesi birey için önemli olmayacaktır. Aynı şekilde çevresel ve iktisadi etkilerde belli bir seviyeye kadar bireyin psikolojik olarak iyi olma durumunu etkilerken belli bir seviyeden sonra başta gösterdiği etkiyi göstermemektedir.

Dutton (2003) ise işyeri mutluluğunu etkileyen iletişime dayalı faktörlere değinmektedir. Günümüzde örgütlerdeki kişisel ilişkiler çok incelenen ve dikkat çeken konulardandır. Aynı zamanda çalışanların birbiriyle olan iletişim düzeyi ve durumu iyi onlar için huzur, enerji kaynağı ve mutluluk kaynağıdır. Yapılan çalışmalarda bireyin kendini adaması, çalışanların iş birliği durumu ve sağlık problemleri gibi durumlar çalışanların mutluluğu ve refahı için önemli olduğunu göstermektedir. Bu nedenle farklı özelliklere sahip bireyler birbirinden farklı alan ve ortamlarda çalışanların kişisel mutlulukları da değişmektedir.

3.6. İş Yeri Mutluluğunun Önemi ve Örgüt İçin Sağladığı Faydaları

İşyeri mutluluğu kavramının önemini kavrayan örgütler, çalışanların etkililiğini ve mutluluklarını artırabilmek amacıyla örgüt geliştirme, örgüt güçlendirme, rehberlik, insan kaynakları, araştırma geliştirme faaliyetlerine önem vererek olumlu bir örgüt iklimi ve başarılı bir örgüt kültürü oluşturmaya çalışırlar (Akduman ve Yüksekbilgili, 2015, s. 87). Bu süreçte değişim dönüşüm elçisi olarak dönüşümcü liderlere de büyük sorumluluklar düşmektedir. İşyeri mutluluğu, örgütün bütününe ilgilendiren ve örgüt içerisinde etkili bir işbirliği ile elde edilebilecek bir durumdur. İşyeri mutluluğu, örgüt içinde her zaman için mutlu olunacağı veya sürekli olarak olumlu duygular yaşanacağı anlamına gelmemelidir. Örgüt içi süreçlerde, işyerindeki mutluluk düzeyinde zaman zaman dalgalanmaların yaşanması doğaldır (Korkut, 2019, s. 50).

Yapılan araştırmalar örgütsel mutluluğun sadece olumlu duygulardan ibaret olmadığını, işgörenlerin 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, bozulan insan ilişkileri vs. noktasında hem çalışanları hem de örgütleri olumsuz yönde etkilemektedir. Örgüt çalışanları da 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 işgörenlerin 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 zaman geçirmeye ve örgüt çalışanları ile daha etkili 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, s. 56). Yapılacak bu girişimler örgütsel mutsuz kaynaklı işgücü devir oranlarının da azalmasını sağlayacaktır. Başarılı bir örgüt ve insan kaynakları yönetimi; bilgili, yetenekli, vizyon sahibi, gelişime açık, işbirliği içinde uyumlu bir şekilde çalışabilen, sorumluluk sahibi, kendini örgütüne adanmış mutlu çalışanları örgüt bünyesinde tutmayı amaçlamalıdır (Abraham, 2015). Gavin ve Mason (2004, s. 381-387) da olaya çalışma koşulları açısından yaklaşarak örgütün çalışma koşullarının iyi olması gerektiğini ve daha iyi koşullarda çalışan işgörenlerin de kendilerini mutlu hissedeceklerini belirtmiştir. Buna karşın örgütsel mutluluk kavramının önemini kavrayamayan birçok örgüt için işgörenlerin mutlulukları örgüt yöneticilerinin öncelikleri arasında bulunmaz (Csikszentmihalyi, 2004, s. 29).

İşyeri mutluluğunun işgören, örgüt ve toplum açısından birçok önemli getirileri bulunmaktadır. Mutlu örgütlerde, çalışanların; işdoyumları, performans ve verimlilikleri artar. Artan performanslarına bağlı olarak gelir düzeyleri artar. Keşfedilmemiş gizil güçleri ve potansiyelleri açığa çıkar. Örgütlerinin amaçlarını içselleştirdikleri için özgün ve yaratıcı fikirler üretebilirler. Daha doğru ve hızlı kararlar alabilirler. Örgütsel hedefler doğrultusunda inisiyatif kullandıkları için kendi örgütlerinde kariyer yapma ve terfi alma şansları yükselir. Örgüt yöneticileri ve iş arkadaşlarıyla iyi bir iletişim kurarak çevrelerine pozitif enerji saçarak ve örgütlerine olumlu katkı sunarlar (Carver, 2003). Örgütler açısından ise örgütsel hedeflere ulaşılmasını, yüksek ekonomik kazançlar elde edilmesini ve nitelikli insan kaynağının korunmasını, örgüt çalışanlarının sağlık giderlerinin azalmasını ve örgüt kaynaklarının verimli bir şekilde kullanılmasını sağlar. Örgütün piyasa değerinin yükselmesini ve itibarının korunmasını destekler. Örgüt yöneticilerinin, işgörenlerin işyerindeki mutluluklarını önemsemesi ve çalışanların mutluluk durumlarını takip etmesi örgüt

için de bir durum değerlendirilmesi yapılmasını sağlar. Böylece örgüt politikalarının ve uygulamalarının başarı düzeyi ve örgüt iklimi hakkında analizlerin yapılmasına olanak sağlayacaktır (Yurtseven, 2019, s. 26) Toplumsal açıdan ise örgütsel mutluluk, toplumun daha kaliteli ürün ve hizmetlere ulaşabilmesini kolaylaştıracaktır. Ayrıca işgörenlerin refah seviyesinde yaşanacak yükselişe bağlı olarak toplumunda refah ve mutluluk düzeyinin yükselebileceği söylenebilir.

3.7. İş Yeri Mutluluğu İle İlgili Literatür Taraması

Argyle ve Lu (1990)'nun mutluluk ve dışa dönüklüğün arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmada katılımcı yaşları 20-21 arasında olup toplamda 130 bireyden oluşmaktadır. Çalışmanın sonuçlarına göre dışa dönük bireylerin mutluluğa daha yakın olduğu ve daha sosyal ortamlarda bulduklarına ulaşılmıştır.

Benz ve Frey (2004) tarafından İsviçre'de yapılan bireysel bağımsızlık örgüt içerisindeki mutluluğu nasıl etkilediği konusu araştırılmıştır. Çalışmada, örgüt içerisinde bireylerin kendi işlerini yapmalarının ve işinin patronu olmanın mutlulukla olan ilişkisi incelenmiştir. Çalışma sonuçlarına göre kendi işinin patronu olanların mutluluk seviyelerinin ve iş doyumlarının daha yüksek olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Sağlık ile mutluluk arasındaki ilişkinin incelendiği, Subramanian, Kim ve Kawachi (2005) araştırmalarında 118 yetişkin katılımcı bulunmaktadır. Yapılan analiz sonuçlarına göre fiziksel problemi olmayan bireylerin mutluluk düzeyleri oldukça yüksek sonucuna ulaşılmıştır.

Örgüt içerisindeki mutluluk araştırmaları üzerine yaptığı meta- analiz çalışmasında Fisher (2010), mutluluğu üç aşamada incelemiştir. Bu aşamalardan ilki geçici seviye, ikinci kişisel seviye ve son olarak da birlik seviyesinden oluşmaktadır. Yapılan bu çalışmada örgüt içerisindeki mutluluğa göre iş yeri mutluluğunun değişeceğini ifade etmiştir.

Tutar ve Altınöz (2010) tarafından örgütsel iklim algısının çalışanların performans düzeyi üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan analizlerde, örgütsel iklim algısı ve performans düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

2011 yılında Field ve Buitendach tarafından Güney Afrika'da Yükseköğretimde çalışan öğretim elemanları üzerinde bir çalışma yapılmıştır.

Çalışmada mutluluk, işe yoğunlaşma ve örgütsel adanma arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre örgütsel adanmışlığın, iş yoğunlaşması ve mutluluk arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

2011 yılında Chaiprasit ve Santidhiraku yapmış olduğu çalışmalarında küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışanların mutlulukları üzerine bir inceleme yapmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre işyeri mutluluğunu etkileyen beş faktör olduğunu ve bu faktörlerin bireysel ilişkiler, paylaşılan örgüt değerleri, işe yüklenen anlamlar, iş yaşamı kalitesi ve yönetimden oluştuğu ifade edilmektedir.

Güney Afrika'da 2011'de Field ve Buitendach tarafından yükseköğretimde çalışan 123 öğretim elemanı üzerinde çalışma yapılmıştır. Çalışmada mutluluk, işe yoğunlaşma ve örgütsel adanma arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre örgütsel adanmışlığın, iş yoğunlaşması ve mutluluk arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Psikolojik iyi oluş ve maneviyat arasındaki ilişkinin incelendiği Ivtzan, Chan, Gardner ve Prashar (2013) çalışmalarında, farklı inanç grupları üzerindeki 205 katılımcıdan oluşmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, maneviyat seviyesi arttıkça psikolojik iyi oluş seviyesinin arttığı bulgusuna ulaşılmıştır.

İleriki yaş gurubuna ait bireyler üzerinde psikolojik iyi oluş ve maneviyatların incelediği Jahan ve Khan, (2014)'ın çalışmalarına 100 kadın 100 erkek olmak üzere 200 kişi katılmıştır. Sonuçlara göre manevi açıdan yüksek hisli olan kişilerin psikolojik iyi oluşları da yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Öğretmen adaylarındaki mutluluk ile özgünlük ve öz duyarlılığın ilişkisinin incelendiği Duman (2014)'nın araştırmasına Kilis'teki 651 öğretmen adayı katılımcı olmuştur. Kardeş sayısı ve cinsiyet ile mutluluk arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Tam tersi durum ise öğretmen adaylarının ebeveynlerinin sahip oldukları anne-baba tutumlarının mutluluk ile ilişkili olduğuna ulaşılmıştır. Anne babaları demokratik tutumlu olan öğretmen adayları otoriter, baskıcı anne babası olanlar ise daha mutlu oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak özgün olma durumu ve öz duyarlılık arttıkça mutluluk da artmaktadır.

Mutluluk ve gelir arasındaki ilişkiyi inceleyen Çirkin (2015), çalışmasına 662 kişi katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre ise gelir seviyesi ile mutluluk arasında bir

ilişkinin olmadığı fakat gelir tatminkârlılığın mutluluğu olumlu bir şekilde etkilediği görülmüştür.

İlk yetişkinlikte kişilerin dini yönelimleri ile mutluluk arasındaki ilişkiyi inceleyen Kurnaz (2015), çalışmasını Isparta’da 498 katılımcı ile yapmıştır. Sonuçlara göre öğrenim, gelir durumu yaşanan yer, dindarlık seviyesi ile mutluluk arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş ve dini yönelimler arttıkça mutluluğun da arttığı görülmüştür.

Aydın ve arkadaşlarının (2015) yapmış oldukları çalışmada, örgüt çalışanlarının örgütte stresle başa çıkma, iş tatmini ve örgütsel bağlılık davranışlarının şekillenmesinde psikolojik sermayenin rolünü araştırmışlardır. Buna göre; psikolojik sermaye ile stres düzeyi arasında negatif, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile pozitif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Başka bir deyişle çalışanların psikolojik sermaye algısı ne kadar yüksekse örgütte yaşamış oldukları stres düzeyinin o kadar düşük olduğunu, buna karşın iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin ise arttığını tespit etmişlerdir.

Rodrigues ve arkadaşları (2016) yaptıkları çalışmada pozitif psikolojik sermayenin (PsyCap) ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinin psikolojik sıkıntıları üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Bu çalışma sonucunda; çalışanların örgütteki iyimserliğinin psikolojik stres üzerinde olumlu etkiye sahip olduğunu belirlenmiştir.

Haseeb ve arkadaşları (2016) tarafından Sialkot imalat endüstrisinde faaliyet işletme çalışanları üzerinde yapılan çalışma sonucunda örgütsel iklim ile çalışan motivasyonu arasında anlamlı bir ilişkisinin olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca bu çalışma ile örgüt iklimi boyutları ile çalışanların motivasyonunun yakın ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Çorum’da yapılan 443 ortaokul öğretmeni üzerindeki Düzgün (2016)’ün mutluluk düzeyleri ile sınıf yönetimleri arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmasında bu öğretmenlerin mutluluk seviyeleri orta düzeyde çıkmıştır. Öğretmenlerin medeni durumu, branşı, eğitim düzeyi, sınıf mevcutları mutlulukları üzerinde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Erkek öğretmenlerin kıdemi, 21 yıldan, yaşı ise 51 den fazla olanlar diğerlerine göre mutluluk seviyeleri daha yüksek çıkmıştır. Aynı zamanda öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri arttıkça mutluluk seviyeleri de artmaktadır.

Gaziantep Üniversitesinde 687 öğretmen adayı ile onların mutluluk, iyimserlik, yaşama dair anlamı ve yaşam doyumlarının Demir (2017) incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre cinsiyet, aile gelir durumu, anne babanın sağ olup olmaması durumuna göre mutluluk hissinin değişmediği saptanmıştır. Öğretmenlerin bölüm ve branşlarına göre mutluluk seviyeleri farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Örnek verilecek olursa, Türk Dili Edebiyatı, İngiliz Dili ve Edebiyatı, İlahiyat bölümü öğretmen adaylarının işletme bölümü öğretmen adaylarına kıyasla mutluluk seviyelerinin fazla olduğu ifade edilmiştir. Anne ve baba tutumları ile mutluluk arasında anlamlı bir ilişki olduğu, demokratik tutumuna sahip anne babası olan öğretmen adaylarının diğerlerine nazaran mutluluk düzeyleri yüksek çıkmıştır. Öğretmen adaylarından ebeveynleri ile birlikte yaşayanların, mutluluk düzeyleri diğerlerine kıyasla daha yüksek olduğu görülmüştür. Mutluluk faktörü üzerinde iyimserlik, yaşam doyumunu, yaşam anlamının pozitif yönelimli bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ghosh ve Joshi (2017), Hindistan’da bazı özel üniversitelerdeki akademik personelin örgüt iklimi algısı ve iş tatmini ilişkisini ortaya koymaya çalışmıştır. Çalışmada örgütsel iklimin akademisyenler arasında memnuniyet yaratıp yaratmadığı ve böylece akademik mükemmelliklerini etkileyip etkilemediğini belirlemeyi amaçlamışlardır. Sonuçlar, örgütsel iklim ile iş tatmini arasında pozitif ilişki olduğunu göstermiştir. Özetle; bu ve bunun gibi birçok çalışma örgütlerde çalışanların örgüt iklimi algısı ne kadar olumlu ve yüksek olursa çalıştıkları örgütte daha mutlu çalışacaklarını ve dolayısıyla da daha motive olacaklarını ve böylece örgüte bağlılıklarının artacağını göstermektedir.

Salam tarafından 2017 yılında benzer bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışma, Tayland’da üniversitelerde çalışan öğretim üyeleri üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonucunda, iş tatmini ve psikolojik sermaye arasında pozitif bir ilişki olduğu ve iş doyumunu ile psikolojik sermayenin boyutları arasında ise, güçlü bir negatif ilişki olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Farklı kurum ve işyerlerinde çalışan memurların serbest zaman doyumunu ve mutluluk seviyelerinin ilişkilendirildiği Öztaş (2018)’in araştırmasında, 261 memur katılımcı olmuştur. Ortaya konan sonuçlarda ise, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu gibi faktörlerle mutluluk seviyeleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu

sonucuna ulaşılmamıştır. Ancak, refah seviyesi, haftalık olarak serbest zaman süresi değişkeninin mutluluk seviyesi ile arasında anlamlı bir değişiklik sonucuna ulaşılmıştır.

Yetişkin bireylerde, bağlanma stillerinin mutluluk, yaşam doyumunu ve depresyon ile ilişkisinin olup olmadığının araştırıldığı Demirel (2018)'in çalışmasında 18-64 yaş aralığında bulunan 255 birey katılmıştır. Mutluluk, depresyon, yaşam doyumunu puan ortalamalarının cinsiyet, travmatik geçmiş, ocuk sahibi olma durumu, kronik hastalıklara sahip olma durumuna göre anlamlı bir Şekilde değişkenlik göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Medeni durum, yaş ve mutluluk arasında da anlamlı bir farklılığa ulaşılamamıştır. Yetiştirilme tarzının hayattaki problemlerle mücadele etmede olumlu katkısının olduğunu düşünenlerin mutluluk seviyeleri, olumlu bir katkısı olduğunu düşünmeyen bireylere göre yüksek çıkmıştır. alışan bireylerin mutlu olma seviyeleri çalışmayanlara kıyasla yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aile üyelerinde zihinsel ve ruhsal sıkıntısı problemi olan bireylerin mutluluk seviyeleri ailesinde bu sorunların olmadığı bireylere göre düşük çıkmıştır. Araştırmada yaşam doyumunu ile mutluluk arasında pozitif yönelimli anlamlı bir ilişki, depresyon ile mutluluk arasında ise negatif yönelimli anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çekingen bağlanma durumu ve mutluluk arasında ise negatif yönelimli anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Mutluluk ve yaşam doyum puanlarının artması depresyon puanlarını oldukça düşmesini sağlamaktadır.

Sosyal fayda proje çalışmalarında gönüllü olarak görev yapan, niversite öğrencilerindeki mutluluk ve psikolojik yardım ihtiyacına gönüllülük seviyelerinin incelendiği olak (2018)'in çalışmasında, İstanbul'da bulunan vakıflarda gönüllü çalışan 100 niversite ğrencisi katılımcı olarak seçilmiştir. Kadınların katılımcıların mutluluk puanların erkeklere göre yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mutluluk lğinden alınan puanlar ile yaş arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Yaşlı bireylerdeki ölüm kaygısının, sosyal yaşam ve mutlulukla ilişkisinin lldğ Akın (2018)'in çalışmasında, 476 adet kadın, 306 adet erkek katılımcı dhail edilmiştir. Araştırma sonuçlarına ilişkin olarak, erkeklerdeki ölüm kaygısı, emekli olanlar ve 75 yaş üzerindekilerde yüksek çıkarken, mutluluk, ölüm kaygısı olan veya olmayan grupta anlamlı bir değişikliğe neden olduğu sonucuna ulaşılmamıştır. Akın

sebebini, çalışmanın örneklemini oluşturan yaşlı bireylerin uygun bir mutluluk ölçeğinin olmamasına dayandırmaktadır.

Üniversite öğrencilerinin değerleri, psikolojik iyi olma ve mutluluk arasındaki ilişkinin incelendiği Bulut (2018)'un araştırmasında, İstanbul ilinde 747 üniversite öğrencisi katılmıştır. Öğrencilerin, değerleri arttıkça psikolojik iyi olma seviyelerinin ve mutluluk seviye puanlarının arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yüksekbilgili (2018), sağlık işletmelerinde görev yapan personelin çalıştıkları örgüte ilişkin düşüncelerini, örgüt içindeki örgüt iklimi ve bunu algılayış biçimlerini ve örgüt ikliminin çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarına etkilerini tespit etmek amacıyla yaptığı çalışmasında; çalışanlardaki pozitif örgüt iklimi algısının çalışanların demografik özelliklerine bağlı olarak değiştiğini ve çalışanların yaptıkları işe ve çalıştıkları örgüte olan bağlılıklarını artırdığını ortaya koymuştur.

Üniversite öğrencilerinin değerleri, psikolojik iyi olma ve mutluluk arasındaki ilişkilerin belirlenmek istendiği Bulut (2018) çalışmada, İstanbul ilinde 747 üniversite öğrencisi katılmıştır. Bu çalışmada katılan öğrencilerin, psikolojik değerleri arttıkça psikolojik iyi olma seviyelerinin ve mutluluk seviye puanlarının yükseldiği sonucuna ulaşılmıştır.

4. ÖRGÜT İKLİMİ, PSİKOLOJİK SERMAYE VE İŞYERİ MUTLULUĞU ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK ARAŞTIRMA

Araştırmanın bu kısmında Ankara’da faaliyet gösteren bir devlet ve bir vakıf üniversitesinde gerçekleştirilen çalışmanın süreci hakkında bilgi verildikten sonra araştırma sonucunda elde edilen bulgular değerlendirilmiştir.

4.1. Araştırma Yöntemi

Çalışmanın bu kısmında araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın modeli ve hipotezleri, araştırma evreni ve örnekleme, araştırmada kullanılan ölçüm araçları ve veri analizi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

4.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı; örgütsel iklimi, psikolojik sermaye ve işyeri mutluluğu arasındaki ilişkinin yönünü belirlemektir. Bilindiği üzere çalışma hayatı, insanların zamanlarının önemli bir kısmını kapsadığı için çok büyük önem taşımaktadır. Pek çok ülkede bir insanın çalışma süresinin haftada ortalama 40 saat olduğu bilinmektedir. İnsanlar bir yandan gelir elde etmek ve geçimlerini sağlamak için çalışırken diğer yandan mesleki ve kariyerlerini geliştirmek için de çalışmaktadırlar. Dolayısıyla insanların çalışmak için ayırdıkları süre sadece gelir elde etmek ve geçimlerini sağlamaktan ibaret değildir. Bu denli önemli olan çalışma hayatının ve içerisinde barındırmış olduğu dinamiklerin neler olduğu ayrı bir çalışma alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. 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.

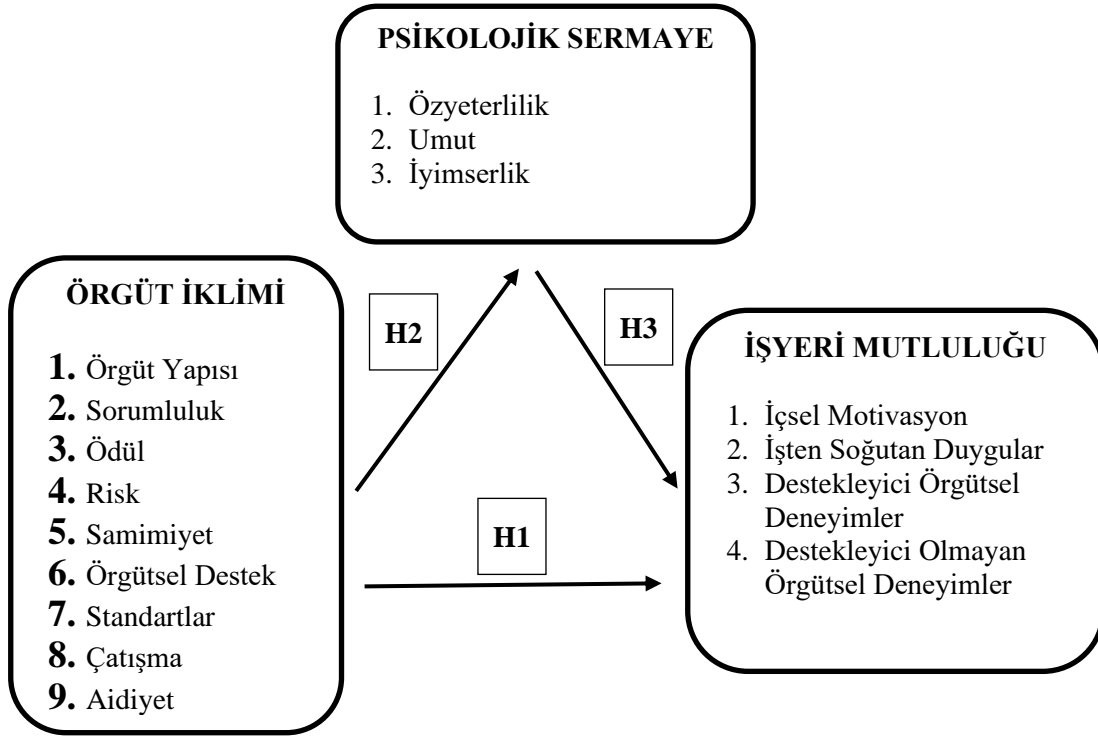
Örgütsel iklim, sosyal bir sistem olan örgütlerin bireysel ve örgütsel yönlerini dengeleyen ve çalışanlardan ve yöneticilerden oluşan bir sonuçtur. Bu sonuç değerlerin paylaşılmasını, sosyal standart ve inançlarını kapsamaktadır. Örgüt iklimi örgüte bağlılığı, örgütsel yaratıcılığı, iletişimin etkili 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 yaşamla ilgili kaliteden

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.

4.1.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Sistematik veri toplama ve analiz etme sürecini içeren bilimsel araştırmalar kendi içerisinde nicel, nitel ve karma olmak üzere üç grupta toplanmaktadır (Kırcaali-İftar, 1999a, s. 3). Bu çalışmada nicel araştırma türü benimsenmiş olup bu tür çalışmalar; olguların, çevrede var olan süreç ve etkenlerin soyutlanmasına ve nesnelleştirilmesine odaklanmaktadır. Daha sonra gözlemlenebilir ve ölçümü yapılabilecek şekilde dönüştürülmektedir (Erdoğan, 2003, s. 27). Bu yöntemle ölçümlerin daha doğru ve sayısallaştırmaların daha dikkatli yapılarak problemin daha gerçekçi, anlaşılabilir ve tanımlanabilir olacağı ifade edilmektedir (Ataseven, 2012, s. 544). Nicel araştırmalarda ön görülen hipotezlerle ilgili olarak daha net sonuçlar elde edilebilmektedir. Dolayısıyla hangi hipotezin kabul ve hangi hipotezin kabul edilmediği konusunda daha net karar verebilmeye yardımcı olmaktadır. Bu nedenle eğer bir çalışmada hipotezler öne sürülecekse bu araştırma türünün kapsamına göre en iyi araştırma olduğu belirtilmektedir (Padem vd., 2012, s. 58). Buna karar verdikten sonra çalışmada nasıl bir model kullanılacağı sorusu karşımıza çıkmaktadır.

Literatürde nitel, nicel ve karma araştırmalarla ilgili olarak pek çok model türü vardır. Bu çalışmada incelenen değişkenler veya olgular dikkate alınarak ilişkiyel tarama modeli tercih edilmiş ve bu modelin en uygun model olacağı değerlendirilmiştir. Bilindiği üzere ilişkiyel tarama modeli; araştırmada incelenen değişkenlerin arasında nasıl bir neden-sonuç ilişkisi olduğunu ifade eden bir model türüdür (Kırcaali-İftar, 1999a, s. 8). Bu kapsamda örgüt iklimi, psikolojik sermaye ve işyeri mutluluğuna ilişkin kurulan ilişkiyel tarama modeli Şekil 1’de verilmiştir.



Şekil 1: Örgüt İklimi, Psikolojik Sermaye ve İşyeri Mutluluğu İle İlgili Model ve Hipotezler

Literatürde bazı yazarların örgüt iklimi, psikolojik sermaye ve iş yeri mutluluğu konularındaki çalışmalarında ulaştıkları sonuçlar doğrultusunda araştırmanın temel hipotezleri aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

Hipotez 1: Örgüt iklimi ile işyeri mutluluğu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2: Örgüt İklimi ile psikolojik sermaye arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 3: Psikolojik sermaye ile işyeri mutluluğu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Yukarıda oluşturulan üç ana hipotezin ön görülmüş olan alt hipotezleri aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

- **Hipotez 1: Örgüt iklimi ile işyeri mutluluğu arasında anlamlı bir ilişki vardır.**
- H1.1a: **Örgüt yapısı** boyutu ile içsel motivasyon arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

- H1.1b: **Örgüt yapısı** boyutu ile işten soğutan duygular arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1.1c: **Örgüt yapısı** boyutu ile destekleyici örgütsel deneyim arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1.1d: **Örgüt yapısı** boyutu ile destekleyici olmayan örgütsel deneyim arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1.2a: **Sorumluluk** boyutu ile içsel motivasyon arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1.2b: **Sorumluluk** boyutu ile işten soğutan duygular arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1.2c: **Sorumluluk** boyutu ile destekleyici örgütsel deneyim arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1.2d: **Sorumluluk** boyutu ile destekleyici olmayan örgütsel deneyim arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1.3a: **Ödül** boyutu ile içsel motivasyon arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1.3b: **Ödül** boyutu ile işten soğutan duygular arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1.3c: **Ödül** boyutu ile destekleyici örgütsel deneyim arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1.3d: **Ödül** boyutu ile destekleyici olmayan örgütsel deneyim arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1.4a: **Risk** boyutu ile içsel motivasyon üzerinde arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1.4b: **Risk** boyutu ile işten soğutan duygular arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1.4c: **Risk** boyutu ile destekleyici örgütsel deneyim arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1.4d: **Risk** boyutu ile destekleyici olmayan örgütsel deneyim arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1.5a: **Samimiyet** boyutu ile içsel motivasyon arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

- H1.5b: **Samimiyet** boyutu ile işten soğutan duygular arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1.5c: **Samimiyet** boyutu ile destekleyici örgütsel deneyim arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1.5d: **Samimiyet** boyutu ile destekleyici olmayan örgütsel deneyim arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1.6a: **Örgütsel destek** boyutu ile içsel motivasyon arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1.6b: **Örgütsel destek** boyutu ile işten soğutan duygular arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1.6c: **Örgütsel destek** boyutu ile destekleyici örgütsel deneyim arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1.6d: **Örgütsel destek** boyutu ile destekleyici olmayan örgütsel deneyim arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1.7a: **Standartlar** boyutu ile içsel motivasyon arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1.7b: **Standartlar** boyutu ile işten soğutan duygular arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1.7c: **Standartlar** boyutu ile destekleyici örgütsel deneyim arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1.7d: **Standartlar** boyutu ile destekleyici olmayan örgütsel deneyim arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1.8a: **Çatışma** boyutu ile içsel motivasyon arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1.8b: **Çatışma** boyutu ile işten soğutan duygular arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1.8c: **Çatışma** boyutu ile destekleyici örgütsel deneyim arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1.8d: **Çatışma** boyutu ile destekleyici olmayan örgütsel deneyim arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1.9a: **Aidiyet** boyutu ile içsel motivasyon arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

- H1.9b: **Aidiyet** boyutu ile işten soğutan duygular arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1.9c: **Aidiyet** boyutu ile destekleyici örgütsel deneyim arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H1.9d: **Aidiyet** boyutu ile destekleyici olmayan örgütsel deneyim arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- **Hipotez 2: Örgüt iklimi ile psikolojik sermaye arasında anlamlı bir ilişki vardır.**
 - H2.1a: **Örgüt yapısı** boyutu ile özyeterlilik arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
 - H2.1b: **Örgüt yapısı** boyutu ile umut arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
 - H2.1c: **Örgüt yapısı** boyutu ile iyimserlik arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
 - H2.2a: **Sorumluluk** boyutu ile özyeterlilik arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
 - H2.2b: **Sorumluluk** boyutu ile umut arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
 - H2.2c: **Sorumluluk** boyutu ile iyimserlik arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
 - H2.3a: **Ödül** boyutu ile özyeterlilik arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
 - H2.3b: **Ödül** boyutu ile umut arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
 - H2.3c: **Ödül** boyutu ile iyimserlik arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
 - H2.4a: **Risk** boyutu ile özyeterlilik arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
 - H2.4b: **Risk** boyutu ile umut arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
 - H2.4c: **Risk** boyutu ile iyimserlik arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
 - H2.5a: **Samimiyet** boyutu ile özyeterlilik arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
 - H2.5b: **Samimiyet** boyutu ile umut arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
 - H2.5c: **Samimiyet** boyutu ile iyimserlik arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

- H2.6a: **Örgütsel destek** boyutunun özyeterlilik arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H2.6b: **Örgütsel destek** boyutu ile umut arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H2.6c: **Örgütsel destek** boyutu ile arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H2.7a: **Standartlar** boyutu ile özyeterlilik arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H2.7b: **Standartlar** boyutu ile umut arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H2.7c: **Standartlar** boyutu ile iyimserlik arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H2.8a: **Çatışma** boyutu ile özyeterlilik arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H2.8b: **Çatışma** boyutu ile umut arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H2.8c: **Çatışma** boyutu ile iyimserlik arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H2.9a: **Aidiyet** boyutu ile özyeterlilik arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H2.9b: **Aidiyet** boyutu ile umut arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H2.9c: **Aidiyet** boyutu ile iyimserlik arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- **Hipotez 3: Psikolojik sermaye ile işyeri mutluluğu arasında anlamlı bir ilişki vardır.**
 - H3.1a: **Özyeterlilik** boyutu ile içsel motivasyon arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
 - H3.1b: **Özyeterlilik** boyutu ile işten soğutan duygular arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
 - H3.1c: **Özyeterlilik** boyutu ile destekleyici örgütsel deneyim arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
 - H3.1d: **Özyeterlilik** boyutu ile destekleyici olmayan örgütsel deneyim arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
 - H3.2a: **Umut** boyutu ile içsel motivasyon arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

- H3.2b: **Umut** boyutu ile işten soğutan duygular arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H3.2c: **Umut** boyutu ile destekleyici örgütsel deneyim arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H3.2d: **Umut** boyutu ile destekleyici olmayan örgütsel deneyim arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H3.3a: **İyimserlik** boyutu ile içsel motivasyon arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H3.3b: **İyimserlik** boyutu ile işten soğutan duygular arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H3.3c: **İyimserlik** boyutu ile destekleyici örgütsel deneyim arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- H3.3d: **İyimserlik** boyutu ile destekleyici olmayan örgütsel deneyim arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

4.1.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu araştırmanın evreni; Ankara ilinde bir devlet bir özel üniversitede çalışan idari ve akademik personellerdir. Alan çalışmasının yapıldığı iki üniversitede 2022 yılı 3000 idari personel ve 4500 akademik personel olmak üzere toplam 7500 kişinin çalıştığı ilgili birimlerden öğrenilmiştir. Araştırma problemine cevap verme potansiyeline sahip bu kişilere evren denilmektedir (Özen ve Gül, 2007, s. 395). Genel ve erişilebilir evren olmak üzere iki tür evren vardır. Genel evren soyuttur ve tanımlanması kolaydır. Ancak ulaşılması zordur. Ulaşılması kolay evrenin en temel özelliği erişilebilir olması ve somut olmasıdır (Karasar, 2011, s. 110). Ancak cevap alma oranının düşük, zamanın kısıtlı ve maliyetin yüksek olmasından dolayı evrenden bir örneklem seçilmesinin daha doğru olacağına karar verilmiştir. Bu bağlamda kolayda örneklem yönteminin en uygun örneklem yöntemi olacağı kanısına ulaşılmıştır (Özmen, 1999, s. 25). Kolayda örneklem yönteminin en temel özelliği; araştırmaya kimin dahil edileceği araştırmacı tarafından belirlenebiliyor olmasıdır (Şimşek, 2012, s. 122).

Örneklem hangi kişi veya birimlerin alınacağına doğru tespit edilmesi örneklemin doğru seçilmesi için bir ön aşamadır (Padem vd., 2012, s. 63). Örneklem kaç kişinin alınacağına sayısal olarak belirlenmesi ise örneklem büyüklüğünü ifade

etmektedir. Yeterli sayıda bir örneklem hacminin, evreni temsil etmesi oldukça önemlidir. Dolayısıyla araştırma sonuçlarının daha gerçekçi ve genellenebilir olması için örnekleme alınacak kişi sayısının yeterli olması gerekmektedir (Gönç-Şavran, 2009, s. 146). Örneklem büyüklüğü ile ilgili olarak literatürde pek çok görüş ileri sürülmüştür. Bu bağlamda çalışmada kullanılacak değişken sayısının en az 5 katı kadar örnekleme ulaştırılması gerektiğini ileri sürenler (Tavşancıl, 2002, s. 51) olmakla birlikte evren hacminin $N > 10.000$ veya $N < 10.000$ olması, değişkenlerin nitel ya da nicel olması ve güven düzeyi gibi değişkenlere bağlı olarak çeşitli formüllerin geliştirildiği (Ryan, 1995, s. 36; Sekaran, 2003, s. 119) görülmektedir. Araştırmaya katılacak kişi sayısının belirlenmesi için aşağıdaki formül kullanılmıştır.

$$n = \frac{N \cdot t^2 \cdot p \cdot q}{d^2(N-1) + t^2 p q}$$

Çalışma evrenin bulunan kişi sayısı $N=7.500$ olarak belirlenmiştir. İncelenen olayın görülüş sıklığı = (p) 0,5; görülmemesi sıklığı = (q) 0,5 olarak tespit edilmiş olup %95 güven düzeyi ve 0,5 hata payına göre t tablosuna göre bulunmuş olan değer $d=1,96$ olarak tespit edilmiştir. Formülde veriler yerine konulduğu zaman örnekleme alınacak kişi sayısının yaklaşık 366 kişi olduğu ortaya çıkmıştır. Bu çalışma kapsamında ise 713 kişiye ulaşılmış ve araştırmaya katılmaları sağlanmıştır. Dolayısıyla elde edilen sonuçlar söz konusu kişilerin değerlendirmelerini kapsamaktadır.

4.1.4. Veri Toplama Yöntemi ve Araçları

Nicel çalışmaların en temel özelliği, araştırmacıların kendi değer yargılarından sıyrılarak daha bağımsız ve nesnel sonuçlar ortaya koymalarının arzu edilmesidir. Bu nedenle nicel türde bir araştırma yapmayı kabul eden araştırmacıların araştırmadan soyutlanmaları için standart ölçme araçlarını kullanmaları gerektiğine ilişkin yaygın bir inanış vardır (Borg ve Gall, 1989: 23). Bu araçlardan ilk akla geleni ankettir. Anket tekniği günümüz akademik ve profesyonel çalışmalarda nispeten daha fazla tercih edilen veri toplama araçlarının başında gelmektedir (Altunışık, 2008: 3). Araştırmada kullanılan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümünde katılımcıların 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.

4.1.4.1. Örgüt İklimi Ölçeği

Yüksekbilgili (2016) tarafından geliştirilmiştir. Örgüt İklimi Ölçeği; örgütsel sorumluluk, örgütsel yapı, çalışanların üstlendikleri risk, ödüllendirme, örgütsel destek, samimiyet, örgütsel anlaşmazlık, standartlar ve kurumsal kimlik/aidiyet olmak üzere 9 boyut ve 50 sorudan oluşmaktadır. Ölçeğin güvenilirliği için Cronbach's Alfa katsayısı 0,857 olarak tespit edilmiştir. Boyutlar açısından bakıldığında "örgüt yapısı" alt boyutunun güvenilirlik düzeyi en yüksek, "risk" ve "aidiyet" alt boyutunun güvenilirlik düzeylerinin ise en düşük düzeyde oldukları belirlenmiştir.

4.1.4.2. 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 yeterlilik. 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. Ayrıca öz-yeterlilik alt boyutu için 0,894; umut boyutu için 0,881 ve iyimserlik boyutu için 0,806 güvenilirlik katsayısı elde edilerek boyutsal açıdan da ölçeğin oldukça güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

4.1.4.3. İşyeri Mutluluğu Ölçeği

Özdemir, Sever ve Acar (2020) tarafından geliştirilmiştir. 12 madde kendi içerisinde 4 alt boyut altında gruplanmıştır. İçsel Motivasyon (İM), İşten Soğutan Duygular (İSD), Destekleyici Örgütsel Deneyimler (DÖD) ve Destekleyici Olmayan Örgütsel Deneyimler (DOÖD) 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.

4.1.5. Veri Analizi

İstatistiksel testlerle değerlendirmelerin yapılabilmesi nicel araştırmaların özelliklerinden biridir (Ulus vd., 2010, s. 44). Bu sebeple akademik ve

idari personelden toplanan veriler SPSS ve AMOS istatistik paket programı ile analiz edilerek yorumlanmıştır. İstatistik çalışmalarında kullanılmış olan ölçüm araçlarının standart olması ve sonrasında da kabul edilebilir özellikler gösterdiğinin tespit edilmesi için öncelikle yapısal geçerliliğinin ve güvenilirliğinin kabul edilebilir olması gerekmektedir (Ercan ve Kan, 2004, s. 211). Güvenilirlik, ölçüm araçlarının adil, yansız, bağımsız ve makul olması demektir (Şencan, 2007, s. 111). Başka bir deyişle güvenilirlik; farklı zamanlardan ölçüm aracının benzer sonuçları gösterme özelliğidir (Given, 2008, s. 753).

Yapı geçerliliği ise, ölçüm aracının belli bir yapıyı sistemli olarak ölçüp ölçmediğinin ve araştırma problemine cevap verme niteliğinde olup olmadığının belirlenmesidir (Büyükyılmaz ve Coşkunoglu Kaya, 2022, s. 225; Kırcaali-İftar, 1999b, s. 16). Yapı geçerliliği analizi, karmaşık ve çok yönlü bir süreci barındırmaktadır. İstatiksel olarak yapı geçerliliğinin tespiti için faktör analizi kullanılmakta olup Faktör Analizi (FA); birbiriyle ilişkisi olan birçok değişkenin bir araya gelmesiyle birlikte daha az ve yorumlanabilir özelliklerin tespit edilmesidir (Büyüköztürk, 2002, s. 472). Faktör analizinin doğrulayıcı ve açıklayıcı olmak üzere iki türü vardır (Pallant, 2005, s. 179). Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA), daha önce belirlenen faktörler arasındaki ilişkinin yeterli olup olmadığı, hangi değişkenlerin hangi faktörlerin altında toplanmış olduğu, faktörlerin kendi aralarında bağımsız bir özellik gösterip göstermedikleri, her bir faktörün kurulmuş olan modeli ne düzeyde açıkladığı test etmek için kullanılır (Büyükyılmaz, Karakulle ve Karataş, 2018, s. 13). Yeni oluşturulmuş olan veya ifadelerin altında yatan temel özelliklerin neler olduğuna karar vermeye yarayan faktör analizi türüne ise Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) denilmektedir (Yaşlıoğlu, 2017, s. 75). Bu çalışmada ölçüm aracının yapısal geçerliliğini test etmek için AFA ve DFA analizi kullanılmıştır.

Açıklayıcı faktör analizi için dikkat edilen dört temel değer vardır (Büyüköztürk vd., 2004, s. 117). Bu değerlerden biri olan Barlett değeri; verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığını göstermektedir. Bartlett değeri $p < 0,05$ ya da $p < 0,01$ olması istenmektedir (Hair vd., 2010, s. 99). Diğer değer olan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri ise değişkenler setinin ne kadar ortak olduğunu gösteren bir değerdir. Açıklayıcı faktör analizindeki KMO değerinin 0.60'ın üzerinde olması halinde verilerin faktör analizine uygun olduğu kabul edilir (Tabachnick ve Fidell, 2013, s. 53). Barlett ve KMO değerine bakıldıktan sonra dikkat edilmesi gereken diğer

bir değer toplam varyans açıklama oranıdır. Bu oran; Hair ve arkadaşlarına (2010, s. 99) göre, 0,55'in üzerinde olmalıdır. Varyans oranının 0,55'in altında olması durumunda araştırma problemine cevap vermediği yargısına ulaşılmakta ve verilerin çalışma için değerlendirilmesinin önünü kapatmaktadır (Tavşancıl, 2002, s. 48). Açıklayıcı faktör analizinde dikkat edilmesi gereken dördüncü değer özdeğerlerdir. Dolayısıyla 1 ve üzerinde özdeğer alan yapıların bir boyut oluşturduğuna karar verilebilmektedir (Erdoğan, 2003, s. 358).

Doğrulayıcı Faktör analizinde Maksimum Olabilirlik (Maximum Likelihood) yöntemi tercih edilmiştir. Maksimum Olabilirlik yöntemi; boyutlar ve maddeler arasında var olan ilişkinin maksimum seviyede olmasını sağlayan ve faktör kestirim yöntemi olarak genel kabul gören bir yöntemdir (Tabachnick ve Fidell, 2013, s. 641). DFA'da dikkat edilmesi gereken değişkenlerin başında maddelere ilişkin standardize edilmiş faktör yük değerleridir. Bu değerler, her bir maddenin altında toplandığı boyuyu (gizil değişkeni) hangi düzeyde temsil ettiğini vermektedir. Standardize edilmiş faktör yük değerleri ± 1 aralığında olması arzu edilmektedir (Hair, vd., 2014, s. 614). Faktör yük değerleri için anlamlı olmaları, en az 0,50 düzeyinde ve ideal seviye 0,70 ve üzerinde bir değer almasına özen gösterilmektedir. 0,40'tan az olan faktör yük değerlerinin ilgili analizden çıkarılması gerektiği belirtilmektedir (Malhotra, 2010, s. 703). Faktör yük değerlerinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı faktör yüklerinin t değerlerine bakılması ile karar verilmektedir. Bu kapsamda 1,96 t-değerinin üzerinde sonuçlar veren maddelerin 0,05 düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı sonuçlar verdiğine işaret etmektedir (Şimşek, 2012, s. 12). DFA sonucunda ölçeğin yapısal olarak geçerli olduğuna karar verilmesi için ölçme modelinin literatürde belirtilen ve bulgular bölümünde değinilen uyum kriterlerini sağlayıp sağlamadığının incelenmesi gerekir (Tabachnick ve Fidell, 2013, s. 720).

Ölçeklerin yapısal olarak geçerli olup olmadıkları test edildikten sonra ölçeklerin hangi düzeyde güvenilir olduğuna karar vermek için " $0,00 \leq \alpha < 0,40$ için güvenilir değil, $0,40 \leq \alpha < 0,60$ için güvenilirlik düşük, $0,60 \leq \alpha < 0,80$ için oldukça güvenilir ve $0,80 \leq \alpha < 1,00$ için güvenilirlik yüksek" değerleri dikkate alınmaktadır (Kalaycı, 2010, s. 405). Yapısal geçerlilik ve güvenilirlikten sonra incelenen olgunun ne olduğuna karar vermek için tanımlayıcı istatistikler yapılmaktadır. Bu tür istatistikler verilerin türünü, düzeyini ve özelliğini belirlemek amacıyla yapılmaktadırlar (Erdoğan, 2012, s. 280). Betimsel testlerin pek çok türü bulunmaktadır. Ancak bu çalışmada

akademik ve idari personelin ölçek ifadelerine verdikleri cevapların derecesini belirlemek ve yorumda bulunmak için sadece aritmetik ortalamalara bakılmıştır. Dolayısıyla verilen cevapların aritmetik ortalamalarını yorumlamak için; “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 alınmıştır (Özdamar, 2001, s. 145).

Tanımlayıcı istatistiklerden sonra örgüt iklimi, psikolojik sermaye ve işyeri mutluluğunun akademik ve idari personelin demografik özellikleri açısından dağılımına bakılmıştır. Bu çerçevede iki değişken arasındaki anlamlı farklılığı belirlemek için Independent Sample T testi ve ikiden çok değişken arasındaki anlamlı farklılığı belirlemek için One-Way ANOVA testi yapılmıştır. Farklılık analizlerinden sonra örgüt iklimi, psikolojik sermaye ve işyeri mutluluğu arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Bu çerçevede Pearson Korelasyon testi yapılmıştır. Pearson korelasyon katsayısı -1 ve +1 arasında değer almaktadır. Eğer korelasyon katsayısı +1’e yaklaşırsa değişkenler arasında pozitif ve güçlü bir ilişki; katsayı -1’e yaklaşırsa negatif ve güçlü bir ilişki olduğu ortaya çıkar (Nakip, 2013, s. 439). Örgüt iklimi, psikolojik sermaye ve işyeri mutluluğu arasındaki ilişkinin düzeyine karar vermek için “0,00-0,25:çok zayıf; 0,26-0,49:zayıf; 0,50-0,69:orta; 0,70-0,89:yüksek; 0,90-1,00:çok yüksek” değer aralıklarına göre karar verilmiştir (Kalaycı, 2010, s. 116). Son aşamada ise hipotezlerin kabul edilip edilmediğini görmek için regresyon analizi yapılmış ve elde edilen bulgular ilgili literatür çerçevesinde değerlendirilmiştir.

4.2. Araştırma Bulguları

Araştırmanın bu kısmında üniversite akademik ve idari personeline yönelik olarak gerçekleştirilen alan çalışması değerlendirilmiş ve çeşitli yorumlar geliştirilmiştir.

4.2.1. 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 yaş ve altı | 60 | 8,4 |
| | 31-35 yaş arası | 124 | 17,4 |
| | 36-40 yaş arası | 140 | 19,6 |
| | 41-45 yaş arası | 217 | 30,4 |
| | 46 yaş ve 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 |
| 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 yıl ve altı | 59 | 8,3 |
| | 6-10 yıl arası | 178 | 25,0 |
| | 11-15 yıl arası | 266 | 37,3 |
| | 16-20 yıl arası | 145 | 20,3 |
| | 21 yıl ve 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 |
| TOPLAM | | 713 | 100 |

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 itibariyle 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.

4.2.2. 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, s. 145). Ayrıca literatürde belirtildiği üzere verilerin basıklık/çarpıklık değerlerinin -1,5 ve +1,5 aralığında olup olmadığına (Tabachnick ve Fidell, 2013) bakılmıştır.

4.2.2.1. Örgüt İklimi Tanımlayıcı İstatistikleri

Araştırmanın bu kısmında katılımcıların örgüt iklimi ilgili ifadelerle verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları ile basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Örgüt iklimine ilişkin tanımlayıcı değerler Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2: Örgüt İklimi Tanımlayıcı Değerler

| Örgüt İklimi Ölçek İfadeleri | Ort. | S.S. | Çarpıklık | Basıklık | Ölçek Ort. | Ölçek S.S. | |
|------------------------------|---|-------|-----------|----------|------------|--------------|--------------|
| <i>Örgüt Yapısı</i> | | | | | | | |
| 1 | Bu kurumda işler açıkça tanımlanmış ve mantıklı bir şekilde yapılandırılmıştır. | 3,199 | 1,477 | -0,212 | -1,392 | 3,212 | 1,374 |
| 2 | Bu kurumda bazı durumlarda yasal olarak karar vermeye yetkili olanlar bazen belirsizdir. | 3,158 | 1,457 | -0,176 | -1,364 | | |
| 3 | Kurumun politikaları ve örgüt yapısı açıkça belirtilmiştir. | 3,238 | 1,497 | -0,286 | -1,408 | | |
| 4 | Bu kurumda bürokrasi minimum düzeydedir. | 3,402 | 1,384 | -0,473 | -1,095 | | |
| 5 | Haddinden fazla kurallar, idari ayrıntılar ve bürokrasi yeni ve orijinal fikirlerin oluşmasını zorlaştırır. | 3,394 | 1,401 | -0,439 | -1,164 | | |
| 6 | Üretkenliğimiz bazen yapısal eksikliklerden (örgütlenme, planlama vb.) dolayı olumsuz etkilenir. | 3,056 | 1,445 | -0,048 | -1,394 | | |
| 7 | Görev aldığım bazı projelerde, yöneticinin kim olduğundan bazen emin olamam. | 3,133 | 1,458 | -0,140 | -1,377 | | |
| 8 | Yönetim, organizasyon şekli ve otorite ile pek ilgilenmez; bunun yerine işi yapmak için doğru insanları görevlendirmek ile ilgilenir. | 3,119 | 1,488 | -0,128 | -1,443 | | |
| <i>Sorumluluk</i> | | | | | | | |
| 9 | Kurumdaki çalışanlar olarak biz bireysel yargılara güvenmediğimizden dolayı her şeyi iki kez sorgularız. | 3,610 | 1,097 | -0,640 | -0,640 | 3,557 | 0,930 |
| 10 | Yöneticiler genelde her konunun kendilerine danışılmasından rahatsız olduğundan bu kurumda, sizden, iyi bildiğiniz işleri sormadan yapmanızı beklenir | 3,638 | 1,105 | -0,699 | -0,699 | | |
| 11 | Bu kurumda gözetim çalışanlara rehberlik etme ile ilgili olduğundan çalışanlara işleri konusunda sorumluluk almaları teşvik edilir. | 3,639 | 1,094 | -0,710 | -0,710 | | |
| 12 | Elinizi taşın altına koymadığınız sürece bu kurumda ilerleyemezsiniz. | 3,586 | 1,132 | -0,663 | -0,663 | | |
| 13 | Kurumun felsefesi, çalışanların kendi problemlerini kendilerinin çözmesi gerektiğini vurgular. | 3,489 | 1,188 | -0,558 | -0,558 | | |
| 14 | Eğer bu kurumda hata yaparsanız, tolerans gösterilir. | 3,429 | 1,217 | -0,500 | -0,500 | | |
| 15 | Bu kurumdaki sorunlardan biri kişilerin sorumluluk almamasıdır. | 3,511 | 1,125 | -0,557 | -0,557 | | |
| <i>Ödül</i> | | | | | | | |
| 16 | Burada en iyi üyenin üst kademelere yükselmesine olanak veren bir sistemimiz vardır. | 3,335 | 1,445 | -0,364 | -1,269 | 3,409 | 1,224 |

| Örgüt İklimi Ölçek İfadeleri | | Ort. | S.S. | Çarpıklık | Basıklık | Ölçek Ort. | Ölçek S.S. |
|------------------------------|---|-------|-------|-----------|----------|--------------|--------------|
| 17 | Kurumdaki işlerin yürütülmesinde motivasyon faktörleri (ödüllendirme ve cesaretlendirme gibi) cezalandırma unsurlarından daha önce gelmektedir. | 3,307 | 1,437 | -0,290 | -1,350 | | |
| 18 | Bu kurumda çalışanlar işteki performanslarının mükemmelliği ölçüsünde ödüllendirilir. | 3,489 | 1,379 | -0,490 | -1,042 | | |
| 19 | Bu kurumda çok fazla eleştiri vardır. | 3,478 | 1,433 | -0,517 | -1,117 | | |
| 20 | Bu kurumda işlerin iyi yapılması için yeterli teşvik unsurları (ödüllendirme ve tanıma) yoktur. | 3,615 | 1,361 | -0,616 | -0,901 | | |
| 21 | Bu kurumda bir hata yaparsanız cezalandırılırsınız. | 3,231 | 1,397 | -0,254 | -1,273 | | |
| <i>Risk</i> | | | | | | | |
| 22 | Kurumun yönetim anlayışı, uzun dönemde yavaş, güvenli ve emin bir şekilde ilerlemektir. | 1,533 | 0,745 | 1,612 | 2,362 | | |
| 23 | İşlerimiz doğru zamanda hesaplanmış riskleri göze almak üzerine inşa edilmiştir. | 1,643 | 0,837 | 1,611 | 2,145 | | |
| 24 | Bu kurumda maksimum etkililiğin sağlanması için karar vermeye gereğinden fazla özen gösterilir. | 1,635 | 0,833 | 1,526 | 2,594 | 1,658 | 0,682 |
| 25 | Kurum yönetimi iyi fikirlere bir şans vermeye isteklidir. | 1,748 | 0,883 | 1,223 | 1,403 | | |
| 26 | İçinde bulunduğumuz iş ortamında rekabette önde olmak için ara sıra bazı makul riskleri almak zorundayız. | 1,729 | 0,826 | 1,242 | 1,814 | | |
| <i>Samimiyet</i> | | | | | | | |
| 27 | Bu kurumda çalışanlar arasında dostça bir ortam yaygındır. | 2,660 | 1,409 | 0,309 | -1,237 | | |
| 28 | Bu kurum rahat, kolay çalışma ortamı ile tanınmaktadır. | 2,803 | 1,427 | 0,203 | -1,282 | | |
| 29 | Bu kurumda çalışan insanları tanımak çok zordur. | 2,619 | 1,457 | 0,379 | -1,273 | 2,683 | 1,234 |
| 30 | Bu kurumda çalışanlar birbirlerine karşı mesafeli ve birbirine önem vermeme eğilimindedirler. | 2,607 | 1,406 | 0,398 | -1,155 | | |
| 31 | Bu kurumda yöneticiler ile çalışanlar arasındaki ilişkilerde samimiyet vardır. | 2,726 | 1,446 | 0,278 | -1,285 | | |
| <i>Örgütsel Destek</i> | | | | | | | |
| 32 | Bu kurumda eğer hata yaparsanız üst kademelerden anlayış görmezsiniz. | 3,744 | 1,361 | -0,810 | -0,632 | | |
| 33 | Yönetim çalışanların bu kurum içindeki kariyer beklentilerini öğrenme konusunda gerekli çabayı göstermektedir. | 3,674 | 1,335 | -0,772 | -0,619 | 3,752 | 1,306 |
| 34 | Bu kurumda insanlar birbirlerine pek güvenmemektedir. | 3,823 | 1,367 | -0,997 | -0,358 | | |
| 35 | Yönetim felsefesi, insan faktörüne, hissiyatına, vb. önem verir. | 3,722 | 1,375 | -0,797 | -0,694 | | |

| Örgüt İklimi Ölçek İfadeleri | | Ort. | S.S. | Çarpıklık | Basıklık | Ölçek Ort. | Ölçek S.S. |
|------------------------------|---|-------|-------|-----------|----------|--------------|--------------|
| 36 | Zor bir iş üzerinde çalıştığımda genellikle çalışma arkadaşlarımdan ve yöneticimden destek alabileceğim konusunda onlara güvenebilirim. | 3,795 | 1,359 | -0,947 | -0,435 | | |
| <i>Standartlar</i> | | | | | | | |
| 37 | Bu kurumda yüksek performans standartları oluşturulmuştur. | 2,612 | 1,440 | 0,212 | -1,418 | 2,591 | 1,335 |
| 38 | Yönetim, ne kadar iyi yapılmış olursa olsun bir işin daima çok daha iyi biçimde yapılabileceğine inanır. | 2,591 | 1,531 | 0,271 | -1,501 | | |
| 39 | Bu kurumda bireysel ve grup performansımızı arttırmamız yönünde bir baskı vardır. | 2,401 | 1,378 | 0,482 | -1,126 | | |
| 40 | Yönetim, eğer çalışanlar mutlu iseler üretkenliğin kendiliğinden artacağına inanır. | 2,653 | 1,480 | 0,227 | -1,422 | | |
| 41 | Bu kurumda etkin olmak için, insanlarla iyi geçinmek, üretken olmaktan daha önemlidir. | 2,594 | 1,436 | 0,284 | -1,335 | | |
| 42 | Bu kurumda çalışanlar başarıları ile gururlanıyormuş gibi görünmezler. | 2,694 | 1,473 | 0,199 | -1,419 | | |
| <i>Çatışma</i> | | | | | | | |
| 43 | Burada iyi bir izlenim yaratmanın en iyi yolu tartışmalardan ve fikir ayrılıklarından uzak durmaktır. | 3,332 | 1,297 | -0,519 | -,873 | 3,301 | 1,100 |
| 44 | Yönetimin tutumu, birimler ve bireyler arasındaki rekabetin yararlı olabileceğidir. | 3,345 | 1,338 | -0,490 | -0,981 | | |
| 45 | Yöneticilerle aynı fikirleri paylaşmak da düşüncelerimizi açıklamamız için teşvik ediliriz. | 3,416 | 1,282 | -0,589 | -0,745 | | |
| 46 | Yönetim toplantılarında amaç, karara mümkün olduğunca doğru ve hızlıca ulaşmaktır. | 3,112 | 1,374 | -0,333 | -1,187 | | |
| <i>Aidiyet</i> | | | | | | | |
| 47 | Çalışanlar bu kurumun bir parçası olmaktan gurur duyar. | 3,021 | 1,335 | 0,057 | -1,209 | 3,069 | 1,081 |
| 48 | İyi iş üreten bir grubun üyesi olduğumu hissediyorum. | 3,056 | 1,243 | -0,107 | -1,061 | | |
| 49 | Görebildiğim kadarıyla çalışanların kurumsal bağlılıkları düşük seviyede. | 3,077 | 1,343 | 0,016 | -1,249 | | |
| 50 | Bu kurumda çalışanlar genellikle kişisel çıkarlarını gözetmektedirler. | 3,123 | 1,303 | -0,085 | -1,163 | | |

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 ($\bar{X}=1,65$).

4.2.2.2. Psikolojik Sermaye Tanımlayıcı İstatistikleri

Araştırmanın bu kısmında katılımcıların psikolojik sermaye ilgili ifadelere verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları ile basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmiştir. Psikolojik sermayeye ilişkin tanımlayıcı değerler Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3: Psikolojik Sermaye Tanımlayıcı Değerler

| Psikolojik Sermaye Ölçek İfadeleri | Ort. | S.S. | Çarpıklık | Basıklık | Ölçek Ort. | Ölçek S.S. | |
|------------------------------------|--|-------|-----------|----------|------------|--------------|--------------|
| <i>Özyeterlilik</i> | | | | | | | |
| 1 | Yönetim kademesi ile olan toplantılarda, kendi alanımla ilgili sunum yaparken kendime güvenirim. | 3,677 | 1,111 | -0,852 | 0,106 | 3,547 | 0,890 |
| 2 | Daha önce tecrübem olduğu için, işimde zor zamanların üstesinden gelebilirim. | 3,460 | 1,103 | -0,474 | -0,391 | | |
| 3 | Uzun dönemli bir problemi çözüm bulmak için analiz ederken kendimden eminimdir. | 3,591 | 1,034 | -0,609 | 0,014 | | |
| 4 | Çalışma arkadaşlarıma bir bilgi sunarken kendimden eminimdir. | 3,633 | 1,054 | -0,626 | -0,038 | | |
| 5 | İşimde kendimi darboğaz içerisinde hissettiğimde bu durumdan kurtulmanın yollarını bulabilirim. | 3,684 | 1,129 | -0,766 | -0,092 | | |
| 6 | Çalışma alanımda hedef belirlemede kendime güvenirim. | 3,500 | 1,079 | -0,653 | -0,067 | | |
| 7 | Sorunları tartışmak üzere kurumum dışındaki kişilerle iletişim kurma konusunda kendime güvenirim. | 3,433 | 1,090 | -0,428 | -0,358 | | |
| 8 | Çalıştığım kurumun stratejisi hakkında yapılan tartışmalara katkı sağlama konusunda kendimden eminimdir. | 3,436 | 1,111 | -0,448 | -0,391 | | |
| 9 | İşimde karşılaştığım sorunlarla bir şekilde baş edebilirim. | 3,507 | 1,100 | -0,609 | -0,165 | | |
| <i>Umut</i> | | | | | | | |
| 10 | İşimle ilgili mevcut amaçlarımı gerçekleştirmek için pek çok yol aklıma gelmektedir. | 3,545 | 1,224 | -0,500 | -0,757 | 3,231 | 1,266 |
| 11 | Şu anda işimle ilgili planlamış olduğum amaçları yerine getirmekteyim. | 3,329 | 1,337 | -0,293 | -1,135 | | |
| 12 | Her probleme ilişkin çok sayıda çözüm yolu bulunmaktadır. | 3,450 | 1,358 | -0,499 | -1,036 | | |
| 13 | Şu aralar kendimi işimde oldukça başarılı | 3,109 | 1,483 | -0,121 | -1,455 | | |

| Psikolojik Sermaye Ölçek İfadeleri | | Ort. | S.S. | Çarpıklık | Basıklık | Ölçek Ort. | Ölçek S.S. |
|------------------------------------|---|-------|-------|-----------|----------|--------------|--------------|
| | görmekteyim. | | | | | | |
| 14 | Şu anda enerjik bir şekilde işle ilgili amaçlarımın peşinden gitmekteyim. | 3,025 | 1,436 | -0,010 | -1,368 | | |
| 15 | Bu işte aynı anda birçok şeyin üstesinden gelebileceğimi hissediyorum. | 3,091 | 1,452 | -0,099 | -1,388 | | |
| 16 | Şayet zorunlu kalırsam kendi kendime de çalışabilirim. | 3,065 | 1,436 | -0,047 | -1,387 | | |
| <i>İyimserlik</i> | | | | | | | |
| 17 | İşle alakalı olarak gelecekte başıma neler gelebileceği konusunda iyimserimdir. | 3,106 | 1,284 | -0,083 | -1,107 | 3,116 | 1,172 |
| 18 | İşim konusundaki durumlara her zaman olumlu yanından bakarım. | 3,117 | 1,295 | -0,077 | -1,126 | | |

Katılımcıların kendilerini özyeterli 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.

4.2.2.3. İşyeri Mutluluğu Tanımlayıcı İstatistikleri

Araştırmanın bu kısmında katılımcıların işyeri mutluluğu ile ilgili ifadelere verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları ile basıklık ve çarpıklık değerleri değerlendirilmiştir. İşyeri mutluluğuna ilişkin tanımlayıcı değerler Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4: İşyeri Mutluluğu Tanımlayıcı Değerler

| İşyeri Mutluluğu Ölçek İfadeleri | | Ort. | S.S. | Çarpıklık | Basıklık | Ölçek Ort. | Ölçek S.S. |
|---|--|-------|-------|-----------|----------|--------------|--------------|
| <i>İçsel Motivasyon</i> | | | | | | | |
| 1 | Yaptığım işten ilham alırım ve başkalarına ilham vermeye çalışırım. | 2,590 | 1,404 | 0,366 | -1,218 | 2,609 | 1,238 |
| 2 | Kurumdayken içimden iyi şeyler yapmak gelir. | 2,736 | 1,328 | 0,243 | -1,127 | | |
| 3 | Kurumumda yaptığım işten keyif alırım. | 2,502 | 1,339 | 0,417 | -1,102 | | |
| <i>İşten Soğutan Duygular</i> | | | | | | | |
| 4 | Yöneticime yaklaşırken rahat değilim. | 3,068 | 1,406 | -0,058 | -1,361 | 2,950 | 1,157 |
| 5 | İşyerinde kendimi stresli hissediyorum. | 3,005 | 1,360 | 0,010 | -1,248 | | |
| 6 | Sık sık işimden ayrılacak gibi hissediyorum. | 2,778 | 1,469 | 0,267 | -1,377 | | |
| <i>Destekleyici Örgütsel Deneyimler</i> | | | | | | | |
| 7 | Kurumum işin zamanında tamamlanması için gerekli tüm eğitim ve bilgiyi sağlar. | 1,795 | 1,030 | 1,422 | 1,553 | 2,089 | 0,884 |
| 8 | Kurumumda karar alma süreci adil ve hakkaniyetlidir. | 2,202 | 1,133 | 0,729 | -0,211 | | |
| 9 | Kurumumdaki üst düzey yöneticilerin net bir vizyonu ve odağı var. | 2,270 | 1,068 | 0,588 | -0,181 | | |

| İşyeri Mutluluğu Ölçek İfadeleri | | Ort. | S.S. | Çarpıklık | Basıklık | Ölçek Ort. | Ölçek S.S. |
|---|--|-------|-------|-----------|----------|--------------|--------------|
| <i>Destekleyici Olmayan Örgütsel Deneyimler</i> | | | | | | | |
| 10 | Kurumumda ekip çalışmasını ve toplu çaba gerektiren işleri düzenleyen kurallar yoktur. | 2,684 | 1,167 | 0,288 | -0,768 | 2,770 | 1,025 |
| 11 | Kurumumda sosyalleşmeyi destekleyen uygun bir ortam yoktur. | 2,876 | 1,264 | 0,179 | -1,016 | | |
| 12 | Kuruma yaptığım katkılar yeterince takdir edilmez. | 2,750 | 1,171 | 0,264 | -0,817 | | |

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.

4.2.3. Ölçeklere İlişkin AFA Sonuçları

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliliğini test etmek için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmıştır. AFA, birbiri ile ilişkili olan değişkenler bir araya getirilerek veriler açıklanmaya ve özetlenmeye çalışılır (Tabachnick ve Fidell, 2013). Böylece çok sayıda değişkenin (maddenin) açıkladığı bir yapıdan az sayıda tanımlanabilen anlamlı yapılar (boyut/faktör) oluşturulur (Büyüköztürk, 2007). Örgüt iklimi ölçeğine ilişkin AFA sonuçları Tablo 5'te belirtilmiştir.

Tablo 5: Örgüt İklimi Ölçeğine İlişkin AFA Sonuçları

| Boyutlar | Maddeler | Faktör Yüğü | Özdeğer | Varyans Oranı |
|----------------------------------|---------------------|-------------|--------------------------------|---------------|
| Standartlar | Öİ_Standartlar5 | 0,888 | 8,201 | 21,027 |
| | Öİ_Standartlar4 | 0,886 | | |
| | Öİ_Standartlar2 | 0,881 | | |
| | Öİ_Standartlar1 | 0,874 | | |
| | Öİ_Standartlar6 | 0,870 | | |
| | Öİ_Standartlar3 | 0,865 | | |
| Sorumluluk | Öİ_Sorumluluk4 | 0,851 | 4,479 | 11,484 |
| | Öİ_Sorumluluk3 | 0,827 | | |
| | Öİ_Sorumluluk2 | 0,824 | | |
| | Öİ_Sorumluluk1 | 0,817 | | |
| | Öİ_Sorumluluk5 | 0,803 | | |
| | Öİ_Sorumluluk7 | 0,786 | | |
| | Öİ_Sorumluluk6 | 0,784 | | |
| Samimiyet | Öİ_Samimiyet2 | 0,868 | 3,473 | 8,905 |
| | Öİ_Samimiyet5 | 0,843 | | |
| | Öİ_Samimiyet1 | 0,833 | | |
| | Öİ_Samimiyet3 | 0,828 | | |
| | Öİ_Samimiyet4 | 0,823 | | |
| Risk | Öİ_Risk3 | 0,855 | 2,829 | 7,255 |
| | Öİ_Risk2 | 0,845 | | |
| | Öİ_Risk5 | 0,817 | | |
| | Öİ_Risk4 | 0,808 | | |
| | Öİ_Risk1 | 0,801 | | |
| Aidiyet | Öİ_Aidiyet1 | 0,837 | 2,690 | 6,898 |
| | Öİ_Aidiyet4 | 0,830 | | |
| | Öİ_Aidiyet3 | 0,820 | | |
| | Öİ_Aidiyet2 | 0,715 | | |
| Örgüt Yapısı | Öİ_Örgüt_Yapısı8 | 0,961 | 2,468 | 6,328 |
| | Öİ_Örgüt_Yapısı7 | 0,959 | | |
| | Öİ_Örgüt_Yapısı6 | 0,948 | | |
| Örgütsel Destek | Öİ_Örgütsel_Destek5 | 0,916 | 2,199 | 5,638 |
| | Öİ_Örgütsel_Destek3 | 0,905 | | |
| | Öİ_Örgütsel_Destek4 | 0,875 | | |
| Ödül | Öİ_Ödül5 | 0,902 | 2,041 | 5,233 |
| | Öİ_Ödül4 | 0,895 | | |
| | Öİ_Ödül6 | 0,858 | | |
| Çatışma | Öİ_Çatışma3 | 0,895 | 1,602 | 4,108 |
| | Öİ_Çatışma2 | 0,850 | | |
| | Öİ_Çatışma4 | 0,790 | | |
| Toplam Varyans Oranı | | | | 76,874 |
| Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) | | | | 0,881 |
| Bartlett Küresellik Testi | | | X²=21446,207 | 0,000 |

Örgüt iklimi ile ilgili toplanan verilerin geçerli olup olmadığını belirlemek için varimax rotasyonlu açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan ilk analizde örgüt yapısı ile ilgili 4 madde (Öİ_Örgüt_Yapısı1, Öİ_Örgüt_Yapısı2, Öİ_Örgüt_Yapısı3, Öİ_Örgüt_Yapısı4), ödül sistemi ile ilgili 3 madde (Öİ_Ödül1, Öİ_Ödül2 ve Öİ_Ödül3), örgütsel destekle ilgili 2 madde (Öİ_Örgütsel_Destek1 ve Öİ_Örgütsel_Destek2), çatışma ile ilgili 1 madde (Öİ_Çatışma3) çapraz yüklenme sonucu ölçekten çıkarılmıştır. İkinci analizden sonra örgüt iklimi ölçeğinin KMO değeri 0,881 ve Bartlett değeri ($p < 0,05$) anlamlı bulunmuştur. Ölçek toplam varyansın %76,87'sini açıklamaktadır. Bu oran $> 0,55$ kuralı için önemli bir değere sahip olduğu söylenebilir (Yaşlıoğlu, 2017). Ölçeğin, özdeğeri 1'in üzerinde 9 alt boyuttan meydana gelmektedir. Ölçek ifadelerinin faktör yüklerine genel olarak bakıldığında; $> 0,35$ kuralını sağladığını söylemek mümkündür (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Psikolojik sermaye ölçeği kullanılarak akademik ve idari personelden elde edilen veriler doğrultusunda söz konusu ölçeğin yapısal olarak geçerli olup olmadığını test etmek için yapılan AFA analizi sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6: Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin AFA Sonuçları

| Boyutlar | Maddeler | Faktör Yükü | Özdeğer | Varyans Oranı |
|----------------------------------|------------------|--------------------------------|---------|---------------|
| Özyeterlilik | PS_Özyeterlilik7 | 0,835 | 6,606 | 36,701 |
| | PS_Özyeterlilik1 | 0,829 | | |
| | PS_Özyeterlilik3 | 0,823 | | |
| | PS_Özyeterlilik8 | 0,820 | | |
| | PS_Özyeterlilik9 | 0,815 | | |
| | PS_Özyeterlilik6 | 0,814 | | |
| | PS_Özyeterlilik4 | 0,813 | | |
| | PS_Özyeterlilik2 | 0,808 | | |
| | PS_Özyeterlilik5 | 0,780 | | |
| Umut | PS_Umut6 | 0,929 | 5,219 | 28,997 |
| | PS_Umut2 | 0,916 | | |
| | PS_Umut4 | 0,915 | | |
| | PS_Umut3 | 0,913 | | |
| | PS_Umut1 | 0,909 | | |
| | PS_Umut5 | 0,909 | | |
| | PS_Umut7 | 0,877 | | |
| İyimserlik | PS_İyimserlik2 | 0,905 | 1,684 | 9,353 |
| | PS_İyimserlik1 | 0,905 | | |
| Toplam Varyans Oranı | | | | 75,051 |
| Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) | | | | 0,918 |
| Bartlett Küresellik Testi | | X²=11363,863 | | 0,000 |

Akademik ve idari personelden toplanan veriler doğrultusunda AFA analizi yapılmış olup 18 maddelik psikolojik sermaye ölçeği için ulaşılan 713 kişiden toplanan verilerin faktör analizi için uygun olduğu tespit edilmiştir (KMO= 0,918; Bartlett: $p<0,000$). Psikolojik sermaye ölçeğindeki ifadeler araştırma problemine %75 oranında cevap vermekte olup %0,55 kuralını sağladığı tespit edilmiştir (Yaşlıoğlu, 2017). Ölçek özdeğeri 1 ve üzerinde olan 3 alt boyuttan oluşmaktadır. ifadelerin faktör yük değerlerine bakıldığında; 0,78-0,92 arasında değiştiği ve en az 0,35 kuralını sağladığı belirlenmiştir (Büyüköztürk, 2007).

Akademik ve idari personelden elde edilen veriler doğrultusunda işyeri mutluluğu ölçeğinin yapısal olarak geçerli olup olmağını test etmek için yapılan AFA analizi sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7: İşyeri Mutluluğu Ölçeğine İlişkin AFA Sonuçları

| Boyutlar | Maddeler | Faktör Yüğü | Özdeğer | Varyans Oranı |
|--|----------------------|-------------|-------------------------------|---------------|
| İçsel Motivasyon | MUT_İçsel_Mot3 | 0,917 | 2,687 | 22,392 |
| | MUT_İçsel_Mot1 | 0,915 | | |
| | MUT_İçsel_Mot2 | 0,896 | | |
| Destekleyici Olmayan Örgütsel Deneyimler | MUT_Des_Olm_Örg_Den3 | 0,882 | 2,247 | 18,723 |
| | MUT_Des_Olm_Örg_Den1 | 0,873 | | |
| | MUT_Des_Olm_Örg_Den2 | 0,803 | | |
| Destekleyici Örgütsel Deneyimler | MUT_Des_Örg_Den3 | 0,870 | 1,986 | 16,547 |
| | MUT_Des_Örg_Den2 | 0,861 | | |
| | MUT_Des_Örg_Den1 | 0,715 | | |
| İşten Soğutan Duygular | MUT_İŞ_Soğut_Duy2 | 0,825 | 1,880 | 15,667 |
| | MUT_İŞ_Soğut_Duy3 | 0,824 | | |
| | MUT_İŞ_Soğut_Duy1 | 0,803 | | |
| Toplam Varyans Oranı | | | | 73,329 |
| Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) | | | | 0,706 |
| Bartlett Küresellik Testi | | | X²=3311,147 | 0,000 |

İşyeri mutluluğu ile ilgili verilerin geçerli bir yapı gösterip göstermediğini test etmek için yapılan AFA sonucunda KMO değeri 0,706 ve Bartlett değeri ($p<0,05$) oranında anlamlı bulunmuştur. KMO değerinden hareketle 12 maddelik işyeri mutluluğu için 713 kişiden toplanan verilerin faktör analizi yapmak için uygun olduğu belirlenmiştir. Ölçek toplam varyansın %73,32’sini açıklamakta olup en az %55 kuralını sağladığı ve ölçek ifadelerinin araştırma problemine cevap verecek nitelikte olduğu kararına varılmıştır (Yaşlıoğlu, 2017). Ölçek, özdeğeri 1 ve üstünde olan 4 alt

boyuttan oluşmaktadır. Ölçek ifadelerine ilişkin faktör yüklerinin de genel olarak (0,71-0,91) >0.35 kuralını sağladığı tespit edilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

4.2.4. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi

Tanımlayıcı istatistiki değerlerden sonra ölçek boyutlarının güvenilirliğinin sayısal olarak tespit edilmesi gerekmektedir (Durmuş vd., 2013). Ölçme aracının geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarında güvenilirliğin belirlenmesi için yaygın olarak tercih edilen metotlardan biri Cronbach's Alpha metodudur (Güvendir ve Özkan, 2015). Bu doğrultuda Tablo 8'de görüldüğü üzere; örgüt iklimi, psikolojik sermaye ve işyeri mutluluğuna ilişkin ölçme araçlarının Cronbach's Alpha katsayısına bakılmıştır.

Tablo 8: Ölçeklerin Güvenilirlik Değerleri

| Ölçek | İfade Sayısı | Cronbach Alfa (α) Değeri |
|--|--------------|-----------------------------------|
| ÖRGÜT İKLİMİ (GENEL) | 50 | 0,779 |
| 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 |
| PSİKOLOJİK SERMAYE (GENEL) | 18 | 0,882 |
| Özyeterlilik | 9 | 0,937 |
| Umut | 7 | 0,965 |
| İyimserlik | 2 | 0,590 |
| İŞYERİ MUTLULUĞU (GENEL) | 12 | 0,723 |
| 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, s. 436).

4.2.5. Ölçeklere İlişkin DFA Sonuçları

Güvenirlilik analizlerinin sonrasında araştırmada kullanılan ölçeklerden elde edilen yapıyı doğrulamak için DFA sonuçları incelenmektedir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin farklı çalışmalardan adapte edilmesi nedeniyle, yapı geçerliliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır (Byrne, 2016, s. 70). Doğrulayıcı faktör analizi, ölçekteki tüm ifadelerin ölçülmesi amaçlanan değişkeni ne derece doğru açıkladığını belirlemek için uygulanmaktadır (Anderson ve Gerbing, 1988, s. 412). Araştırmada, örgüt iklimi, psikolojik sermaye ve işyeri mutluluğu ölçekleri ve için üç farklı doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir.

Doğrulayıcı faktör analizinde öncelikle ifadelerin anlamlılığı t-değeri ile incelenmiştir. Bu çerçevede, bir ifadeye ilişkin t-değeri eğer ± 1.96 'nın üstünde ise 0,05 düzeyinde, $\pm 2,58$ 'in üzerinde ise 0,01 düzeyinde faktör yükü anlamlı demektir. Ayrıca, ölçeğe ilişkin geçerliliğin sağlanabilmesi için ifadelere ilişkin faktör yüklerinin 0,50 veya daha büyük olması gerekmektedir (Hair vd., 2014, s. 115).

Doğrulayıcı faktör analizi kapsamında ikinci olarak ölçüm modelinin anlamlılığında ise farklı uyum iyiliği kriterleri kullanılmaktadır. Bu kapsamda modelin anlamlılığı; ki-kare uyum testi (χ^2/sd), uyum iyiliği indeksi (GFI), düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi (AGFI), normlandırılmış uyum indeksi (NFI), Tucker-Lewis indeksi (TLI), karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) ve yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) ile test edilmektedir. Modelin geçerli olabilmesi için χ^2/sd değeri 5'ten küçük, GFI ve AGFI değeri 0,850'den büyük, NFI, TLI ve CFI değeri 0,900'dan büyük ve RMSEA değeri 0,080'den küçük olmalıdır (Hu ve Bentler, 1999, s. 10-11; Byrne, 2016, s. 90-102; Kline, 2016, s. 265-280).

4.2.5.1. Örgüt İklimi Ölçeği Yapı Geçerliliği Analizi

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 düzetmeler yapılmıştır. Düzetmeler 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 terimler arasında kovaryans atanmıştır. Düzeltmelerin ardından örgüt iklimi ölçeği için ölçüm modeli bulguları Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9: Örgüt İklimi Ölçeği Ölçüm Modeli Sonuçları

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

| Örgüt İklimi Ölçek İfadeleri | | Faktör Yüğü | Standart Hata | t-değeri | R ² değeri |
|------------------------------|--------------|----------------|---------------|----------|-----------------------|
| 34 | ÖRGDESTEK3 | 0,924** | 0,019 | 51,835 | 0,854 |
| 35 | ÖRGDESTEK4 | 0,958** | 0,016 | 62,583 | 0,917 |
| 36 | ÖRGDESTEK5 | 0,943** | 0,017 | 57,362 | 0,889 |
| <i>Standartlar</i> | | | | | |
| 37 | STANDARTLAR1 | 0,891** | - | - | 0,794 |
| 38 | STANDARTLAR2 | 0,913** | 0,028 | 38,377 | 0,834 |
| 39 | STANDARTLAR3 | 0,872** | 0,027 | 34,332 | 0,760 |
| 40 | STANDARTLAR4 | 0,928** | 0,027 | 39,998 | 0,861 |
| 41 | STANDARTLAR5 | 0,888** | 0,028 | 35,851 | 0,789 |
| 42 | STANDARTLAR6 | 0,901** | 0,028 | 37,165 | 0,813 |
| <i>Çatışma</i> | | | | | |
| 43 | ÇATIŞMA1 | 0,634** | - | - | 0,402 |
| 44 | ÇATIŞMA2 | 0,713** | 0,055 | 21,192 | 0,508 |
| 45 | ÇATIŞMA3 | 0,947** | 0,089 | 16,562 | 0,896 |
| 46 | ÇATIŞMA4 | 0,690** | 0,073 | 15,734 | 0,476 |
| <i>Aidiyet</i> | | | | | |
| 47 | AİDİYET1 | 0,818** | - | - | 0,668 |
| 48 | AİDİYET2 | 0,583** | 0,043 | 15,607 | 0,340 |
| 49 | AİDİYET3 | 0,816** | 0,043 | 23,076 | 0,665 |
| 50 | AİDİYET4 | 0,829** | 0,042 | 23,432 | 0,687 |

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

Tablo 9'a 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 iyiliği değerleri Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10: Örgüt İklimi Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri

| Uyum Kriteri | Uyum İyiliği Değeri | Kabul Şartı |
|--|--------------------------|--------------|
| Ki-Kare Uyum Testi (χ^2/sd) | (1839,518/1131) 1,626 | ≤ 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.

4.2.5.2. Psikolojik Sermaye Ölçeği Yapı Geçerliliği Analizi

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 terimler arasında kovaryans atanmıştır. Düzeltmelerin ardından psikolojik sermaye ölçeği için ölçüm modeli bulguları Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11: Psikolojik Sermaye Ölçeği Ölçüm Modeli Sonuçları

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

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

Tablo 11'e bakıldığında modeldeki özyeterlilik 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 sağlanamadığını 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, özyeterlilik ve umut boyutları için tüm ifadelerin faktör yüklerinin 0,50'den büyük olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda özyeterlilik 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 iyiliği değerleri Tablo 12'de sunulmuştur.

Tablo 12: Psikolojik Sermaye Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri

| Uyum Kriteri | Uyum İyiliği Değeri | Kabul Şartı |
|--|-----------------------|--------------|
| Ki-Kare Uyum Testi (χ^2/sd) | (381,734/97) 3,935 | ≤ 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.

4.2.5.3. İşyeri Mutluluğu Ölçeği Yapı Geçerliliği Analizi

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 13'te verilmiştir.

Tablo 13: İşyeri Mutluluğu Ölçeği Ölçüm Modeli Sonuçları

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

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

Tablo 13'e 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 iyiliği değerleri Tablo 14'te sunulmuştur.

Tablo 14: İşyeri Mutluluğu Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri

| Uyum Kriteri | Uyum İyiliği Değeri | Kabul Şartı |
|--|-----------------------|--------------|
| Ki-Kare Uyum Testi (χ^2/sd) | (117,474/48) 2,447 | ≤ 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.

4.2.6. Ölçeklerin Birleşim ve Ayrışım Geçerliliği Analizi

Ölçeklere ilişkin yapı geçerliliği analizinin ardından, ölçek ifadelerinin içinde yer aldıkları yapıyı temsil etme derecesini belirlemek için ayrışım ve birleşim analizleri yapılmıştır. Birleşim geçerliliği bir ölçek içinde ilişki içindeki ifadelerin ölçmesi gereken yapıyı ne kadar iyi ölçüp ölçmediğini belirlemek için, ayrışım geçerliliği ise bir yapıyı birlikte ölçen ifadelerin farklı yapılarla arasındaki ilişkinin derecesini belirlemek için kullanılmaktadır (Brown, 2015, s. 2; Byrne, 2016, s. 311; Hair vd., 2014, s. 124; Kline, 2016, s. 93).

Bir ölçeğe ilişkin birleşim geçerliliğini test etmek için açıklanan ortalama varyans (AVE) ve birleşik güvenilirlik (CR) değerleri kullanılmaktadır. AVE değeri, ölçekte ifadelerin ölçmesi gereken yapıyı açıklama derecesini göstermektedir. CR değeri ise, Cronbach alfa değerine benzer şekilde ölçeğin içsel güvenilirliğini göstermektedir. Ölçeğin birleşim geçerliliğine sahip olduğunu söylemek için, o ölçek için saptanan AVE değerinin 0,50'nin üzerinde ve CR değerinin ise 0,70'in üzerinde olması gerekir. Bir ölçeğe ilişkin ayrışım geçerliliğini test etmek için ise açıklanan ortalama varyansın (AVE) karekök değeri kullanılmaktadır. Ölçeğin ayrışım geçerliliğine sahip olduğunu söylemek için, bir değişken için hesaplanan AVE karekök değerinin, o değişkenin diğer değişkenlerle korelasyonundan büyük olması gerekir (Fornell ve Larcker, 1981, s. 45; Hair vd., 2014, s. 605). Ölçeklerin CR, AVE, AVE karekök ve korelasyon değerleri Tablo 15'te yer almaktadır.

Tablo 15: Birleşim ve Ayrışım Geçerlilik Bulguları

| Değişken | CR | AVE | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
|-----------------------------------|-------|-------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. Örgüt Yapısı | 0,982 | 0,875 | 0,935^a | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. Sorumluluk | 0,915 | 0,607 | 0,078* | 0,779^a | | | | | | | | | | | | | |
| 3. Ödül | 0,933 | 0,698 | 0,013 | 0,007 | 0,836^a | | | | | | | | | | | | |
| 4. Risk | 0,884 | 0,604 | 0,034 | 0,008 | 0,004 | 0,777^a | | | | | | | | | | | |
| 5. Samimiyet | 0,915 | 0,683 | 0,058 | 0,133** | 0,014 | 0,006 | 0,826^a | | | | | | | | | | |
| 6. Örgütsel Destek | 0,977 | 0,895 | 0,017 | 0,132** | 0,066 | 0,021 | 0,275** | 0,946^a | | | | | | | | | |
| 7. Standartlar | 0,962 | 0,808 | 0,086* | 0,162** | 0,065 | 0,023 | 0,380** | 0,486** | 0,899^a | | | | | | | | |
| 8. Çatışma | 0,838 | 0,571 | 0,027 | 0,124** | 0,003 | 0,018 | 0,153** | 0,069 | 0,161** | 0,755^a | | | | | | | |
| 9. Aidiyet | 0,850 | 0,590 | 0,050 | 0,055 | 0,020 | 0,030 | 0,250** | 0,332** | 0,347** | 0,124** | 0,768^a | | | | | | |
| 10. Özyeterlilik | 0,935 | 0,615 | 0,105** | 0,659** | 0,023 | 0,014 | 0,070 | 0,116** | 0,145** | 0,054 | 0,030 | 0,784^a | | | | | |
| 11. Umut | 0,962 | 0,786 | 0,763** | 0,091* | 0,006 | 0,032 | 0,043 | 0,035 | 0,071 | 0,027 | 0,075* | 0,117** | 0,886^a | | | | |
| 12. İçsel Motivasyon | 0,899 | 0,748 | 0,103** | 0,166** | 0,049 | 0,025 | 0,301** | 0,511** | 0,669** | 0,091* | 0,385** | 0,140** | 0,097* | 0,865^a | | | |
| 13. İşten Soğut. Duy. | 0,757 | 0,510 | 0,529** | 0,089* | 0,181** | 0,070 | 0,031 | 0,050 | 0,023 | 0,035 | 0,011 | 0,133* | 0,535** | 0,008 | 0,714^a | | |
| 14. Destek. Örg. Den | 0,769 | 0,534 | 0,092* | 0,098** | 0,066 | 0,053 | 0,101** | 0,125** | 0,155** | 0,007 | 0,108** | 0,110 | 0,090* | 0,102** | 0,054 | 0,731^a | |
| 15. Destek. Olumsuz Örgütsel Den. | 0,820 | 0,605 | 0,003 | 0,032 | 0,092* | 0,026 | 0,056 | 0,023 | 0,035 | 0,061 | 0,019 | 0,012 | 0,026 | 0,058 | 0,065 | 0,051 | 0,778^a |

Not: *p<0,05; **p<0,01; N=713; Köşegen değerler (a), açıklanan ortalama varyans (AVE) karekök değeridir, CA=Cronbach Alfa, CR=Birleşik Güvenilirlik, AVE=Açıklanan Ortalama Varyans

Tablo 15 incelendiğinde araştırmada kullanılan ölçeklerin tamamında hesaplanan AVE değerinin 0,50'den büyük olduğu, yine hesaplanan CR değerinin 0,70'den büyük olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, ölçeklerin birleşim geçerliliği şartını sağladığını göstermektedir. Tablo 15'te ayrıca tüm ölçekler için hesaplanan AVE karekök değerinin, diğer ölçekler ile aralarındaki korelasyondan büyük olduğu görölmektedir. Bu bulgu kapsamında da ölçeklerin ayrışım geçerliliğine sahip olduğu söylenebilmektedir.

4.2.7. Farklılık Analizlerine İlişkin Sonuçlar

Bu kısımda, akademik ve idari personelin örgüt iklimi, psikolojik sermaye ve işyeri mutluluğunun demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu kapsamda yapılan karşılaştırmalarda iki değişken arasındaki fark için Independent Sample T testi; ikinden çok değişken arasındaki fark için One-Way ANOVA testi yapılmıştır. Tablo 16'da katılımcıların cinsiyetine göre örgüt iklimi ve psikolojik sermaye algıları ile mutluluk düzeyleri karşılaştırılmış olup sonuçlar değerlendirilmiştir.

Tablo 16: Akademik ve İdari Personelin Cinsiyetine Göre Farklılık Analizi Sonuçları

| Cinsiyet | | N | \bar{X} | SS | t | p |
|--------------------|----------|------------|-----------|-------|--------|---------------|
| Örgüt İklimi | 1. Kadın | 336 | 2,945 | 0,351 | -0,675 | 0,500 |
| | 2. Erkek | 377 | 2,965 | 0,417 | | |
| Psikolojik Sermaye | 1. Kadın | 336 | 3,302 | 0,808 | -3,419 | 0,001* |
| | 2. Erkek | 377 | 3,503 | 0,760 | | |
| İşyeri Mutluluğu | 1. Kadın | 336 | 2,539 | 0,492 | -3,119 | 0,002* |
| | 2. Erkek | 377 | 2,663 | 0,562 | | |
| TOPLAM | | 713 | | | | |

* $p < 0,05$

Cinsiyet değişkenine göre katılımcıların örgüt iklimi algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p=0,500 > 0,05$). Katılımcıların psikolojik sermaye algıları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görölmektedir. ($p=0,001 < 0,05$) Buna göre kadınların psikolojik sermaye algıları ($\bar{X}=3,30$) “kararsızım” düzeyinde gerçekleşirken erkeklerin algı düzeyleri ($\bar{X}=3,50$) “katılıyorum” düzeyinde gerçekleşmiştir. Katılımcıların işyeri mutluluğuna ilişkin algıları arasında da anlamlı bir farklılık vardır ($p=0,002 < 0,05$). Buna göre kadınların algıları ($\bar{X}=2,53$) “katılmıyorum” erkeklerin algıları ($\bar{X}=2,66$) “kararsızım” düzeyinde gerçekleşmiştir.

Ankara’da faaliyet gösterip araştırmaya konu olan iki üniversitedeki akademik ve idari personelin yaşlarına göre örgüt iklimi ve psikolojik sermaye algıları ile işyeri mutluluk düzeyleri karşılaştırılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 17’de belirtilmiştir.

Tablo 17: Akademik ve İdari Personelin Yaşına Göre Farklılık Analizi Sonuçları

| | Yaş | N | \bar{X} | SS | F | p | Tukey |
|--------------------|--------------------|------------|-----------|-------|-------|---------------|-------------------|
| Örgüt İklimi | 1. 30 Yaş ve Altı | 60 | 2,891 | 0,326 | 2,507 | 0,041* | 2>1 5>1 |
| | 2. 31-35 Yaş Arası | 124 | 3,014 | 0,396 | | | |
| | 3. 36-40 Yaş Arası | 140 | 2,910 | 0,381 | | | |
| | 4. 41-45 Yaş Arası | 217 | 2,931 | 0,414 | | | |
| | 5. 46 Yaş ve Üstü | 172 | 3,004 | 0,364 | | | |
| Psikolojik Sermaye | 1. 30 Yaş ve Altı | 60 | 3,385 | 0,691 | 3,536 | 0,007* | 4>3 5>3 |
| | 2. 31-35 Yaş Arası | 124 | 3,326 | 0,844 | | | |
| | 3. 36-40 Yaş Arası | 140 | 3,231 | 0,887 | | | |
| | 4. 41-45 Yaş Arası | 217 | 3,507 | 0,770 | | | |
| | 5. 46 Yaş ve Üstü | 172 | 3,496 | 0,690 | | | |
| İşyeri Mutluluğu | 1. 30 Yaş ve Altı | 60 | 2,518 | 0,513 | 6,499 | 0,000* | 2>3 4>3 5>3 |
| | 2. 31-35 Yaş Arası | 124 | 2,649 | 0,548 | | | |
| | 3. 36-40 Yaş Arası | 140 | 2,423 | 0,463 | | | |
| | 4. 41-45 Yaş Arası | 217 | 2,691 | 0,547 | | | |
| | 5. 46 Yaş ve Üstü | 172 | 2,642 | 0,532 | | | |
| TOPLAM | | 713 | | | | | |

*p<0,05

Katılımcıların örgüt iklimi (F:2,507; p<0,05) ve psikolojik sermaye (F:3,536; p<0,05) algıları ile mutluluk (F:6,499; p<0,05) düzeyleri yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Katılımcılardan 46 yaş üstü personelin örgüt iklimi algıları (\bar{X} =3,014) “kararsızım” düzeyinde gerçekleşmiştir. Katılımcılardan 41-45 yaş arası personelin örgüt iklimi algıları (\bar{X} =3,507) “katılıyorum” düzeyinde gerçekleşmiştir. Katılımcılardan 41-45 yaş arası personelin örgüt iklimi algıları (\bar{X} =2,691) “kararsızım” düzeyinde gerçekleşmiştir. Buna göre; 31-35 yaş ile 46 yaş ve üzerinde olanların örgüt iklimi ile ilgili algıları, 30 yaş ve altında olanlardan daha olumlu çıkmıştır. 41-45 yaş ile 46 yaş ve üstünde olanların psikolojik sözleşme algıları, 36-40 yaşlarında olanlardan daha olumludur. Bununla birlikte 31-35 yaş, 41-45 yaş ile 46 yaş ve üzerinde olanların, 36-40 yaşlarında olanlardan daha fazla işyerinde mutlu oldukları tespit edilmiştir.

Araştırmaya konu olan iki üniversitedeki akademik ve idari personelin eğitim durumlarına göre örgüt iklimi ve psikolojik sermaye algıları ile işyeri mutluluk düzeyleri karşılaştırılmıştır. Sonuçlara Tablo 18’de yer verilmiştir.

Tablo 18: Akademik ve İdari Personelin Eğitim Durumuna Göre Farklılık Analizi Sonuçları

| Eğitim Durumu | N | \bar{X} | SS | F | p | Tukey | |
|--------------------|------------------|-----------|-------|-------|--------|---------------|-------------------|
| Örgüt İklimi | 1. Lise ve Altı | 77 | 2,926 | 0,338 | 15,196 | 0,000* | 3>1 3>2 3>4 |
| | 2. Üniversite | 241 | 2,879 | 0,366 | | | |
| | 3. Yüksek lisans | 121 | 3,158 | 0,372 | | | |
| | 4. Doktora | 274 | 2,942 | 0,397 | | | |
| Psikolojik Sermaye | 1. Lise ve Altı | 77 | 3,462 | 0,693 | 3,078 | 0,027* | 3>2 3>4 |
| | 2. Üniversite | 241 | 3,357 | 0,813 | | | |
| | 3. Yüksek lisans | 121 | 3,593 | 0,721 | | | |
| | 4. Doktora | 274 | 3,357 | 0,813 | | | |
| İşyeri Mutluluğu | 1. Lise ve Altı | 77 | 2,589 | 0,450 | 5,822 | 0,001* | 3>2 3>4 |
| | 2. Üniversite | 241 | 2,565 | 0,545 | | | |
| | 3. Yüksek lisans | 121 | 2,787 | 0,485 | | | |
| | 4. Doktora | 274 | 2,563 | 0,551 | | | |
| TOPLAM | 713 | | | | | | |

*p<0,05

Katılımcıların örgüt iklimi (F:15,196; p<0,05) ve psikolojik sermaye (F:3,078; p<0,05) algıları ile mutluluk (F:5,822; p<0,05) düzeyleri eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Katılımcılardan yüksek lisans mezunu personelin örgüt iklimi algıları (\bar{X} =3,158) “kararsızım” düzeyinde gerçekleşmiştir. Katılımcılardan yüksek lisans mezunu personelin örgüt iklimi algıları (\bar{X} =3,593) “katılıyorum” düzeyinde gerçekleşmiştir. Katılımcılardan yüksek lisans mezunu personelin örgüt iklimi algıları (\bar{X} =2,787) “kararsızım” düzeyinde gerçekleşmiştir. Tukey sonuçlarına göre; yüksek lisans mezunu olan kişilerin kurumlarının iklimi ile ilgili algılarının diğerlerinden daha olumlu olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte yüksek lisans mezunu olan kişilerin psikolojik sözleşme algıları ile mutluluk düzeyleri üniversite ve doktora mezunu olan kişilerden daha olumlu ve yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya konu olan iki üniversitedeki akademik ve idari personelin çalıştıkları alana göre örgüt iklimi ve psikolojik sermaye algıları ile işyeri mutluluk düzeyleri karşılaştırılmıştır. Sonuçlara Tablo 19’da yer verilmiştir.

Tablo 19: Akademik ve İdari Personelin Çalıştığı Alana Göre Farklılık Analizi Sonuçları

| Çalışılan Alan | N | \bar{X} | SS | F | p | Tukey | |
|--------------------|---------------------|-----------|-------|-------|--------|---------------|-------|
| Örgüt İklimi | 1. Fen Bilimleri | 143 | 3,149 | 0,350 | 25,708 | 0,000* | 1>2,3 |
| | 2. Sosyal Bilimler | 141 | 3,025 | 0,385 | | | 1>4 |
| | 3. Sağlık Bilimleri | 120 | 2,784 | 0,378 | | | 2>3,4 |
| | 4. Diğer | 309 | 2,901 | 0,366 | | | 4>3 |
| Psikolojik Sermaye | 1. Fen Bilimleri | 143 | 3,646 | 0,732 | 10,734 | 0,000* | 1>3,4 |
| | 2. Sosyal Bilimler | 141 | 3,569 | 0,782 | | | 2>3,4 |
| | 3. Sağlık Bilimleri | 120 | 3,253 | 0,771 | | | |
| | 4. Diğer | 309 | 3,286 | 0,789 | | | |
| İşyeri Mutluluğu | 1. Fen Bilimleri | 143 | 2,893 | 0,462 | 19,378 | 0,000* | 1>2,3 |
| | 2. Sosyal Bilimler | 141 | 2,580 | 0,551 | | | 1>4 |
| | 3. Sağlık Bilimleri | 120 | 2,506 | 0,491 | | | |
| | 4. Diğer | 309 | 2,521 | 0,527 | | | |
| TOPLAM | 713 | | | | | | |

*p<0,05

Katılımcıların örgüt iklimi (F:25,708; p<0,05) ve psikolojik sermaye (F:10,734; p<0,05) algıları ile mutluluk (F:19,378; p<0,05) düzeylerinin çalıştıkları alan açısından anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Katılımcılardan fen bilimleri alanında çalışan personelin psikolojik sermaye algıları (\bar{X} =3,646) “katılıyorum” düzeyinde gerçekleşmiştir. Katılımcılardan fen bilimleri alanında çalışan personelin iş yeri mutluluğu algıları (\bar{X} =2,893) “kararsızım” düzeyinde gerçekleşmiştir. Tukey sonuçlarına göre; fen bilimleri alanında çalışan kişilerin diğer alanlarda çalışanlardan fazla örgüt iklimini olumlu algıladıkları, sosyal bilimler alanında çalışanların örgüt iklimi algılarının sağlık bilimleri ve diğer alanlarda çalışanlardan; diğer alanda çalışan kişilerin algıları da sağlık bilimleri alanında çalışanlardan daha olumlu çıkmıştır. Fen bilimleri ve sosyal bilimler alanlarında çalışan kişilerin psikolojik sermaye algıları, sağlık bilimleri ve diğer alanlarda çalışanlardan daha olumlu bulunmuştur. Bununla birlikte fen bilimleri alanında çalışan kişilerin işyerinde daha mutlu oldukları elde edilen sonuçlardan bir diğeridir.

Ankara’da faaliyet göstermekte olup araştırmaya konu olan iki üniversitedeki akademik ve idari personelin çalıştıkları kuruma göre örgüt iklimi ve psikolojik sermaye algıları ile işyeri mutluluk düzeyleri karşılaştırılmıştır. Bulgular Tablo 20’de belirtilmiştir.

Tablo 20: Akademik ve İdari Personelin Çalıştığı Kuruma Göre Farklılık Analizi Sonuçları

| Çalışılan Kurum | | N | \bar{X} | SS | t | p |
|--------------------|------------------------|------------|-----------|-------|-------|---------------|
| Örgüt İklimi | 1. Özel Üniversite | 338 | 3,000 | 0,410 | 2,932 | 0,003* |
| | 2. Devlet Üniversitesi | 375 | 2,915 | 0,362 | | |
| Psikolojik Sermaye | 1. Özel Üniversite | 338 | 3,540 | 0,745 | 4,263 | 0,000* |
| | 2. Devlet Üniversitesi | 375 | 3,290 | 0,810 | | |
| İşyeri Mutluluğu | 1. Özel Üniversite | 338 | 2,696 | 0,541 | 4,398 | 0,000* |
| | 2. Devlet Üniversitesi | 375 | 2,522 | 0,513 | | |
| TOPLAM | | 713 | | | | |

*p<0,05

Özel üniversiteden araştırmaya katılan akademik ve idari personelin örgüt iklimi (t:2,932; p<0,05) ve psikolojik sermaye (t:4,263; p<0,05) algıları daha olumlu çıkmakla beraber işyerinde daha mutlu (t:4,398; p<0,05) oldukları tespit edilmiştir. Katılımcılardan özel üniversitede çalışan personelin örgüt iklimi algıları (\bar{X} =3,000) “kararsızım” düzeyinde gerçekleşmiştir. Katılımcılardan özel üniversitede çalışan personelin psikolojik sermaye algıları (\bar{X} =3,593) “katılıyorum” düzeyinde gerçekleşmiştir. Katılımcılardan özel üniversitede çalışan personelin işyeri mutluluğu algıları (\bar{X} =2,696) “kararsızım” düzeyinde gerçekleşmiştir.

Araştırmaya konu olan iki üniversitedeki akademik ve idari personelin çalıştıkları birime göre örgüt iklimi ve psikolojik sermaye algıları ile işyeri mutluluk düzeyleri karşılaştırılmıştır. Sonuçlara Tablo 21’de yer verilmiştir.

Tablo 21: Akademik ve İdari Personelin Çalıştığı Birime Göre Farklılık Analizi Sonuçları

| Çalışılan Birim | | N | \bar{X} | SS | F | p | Tukey |
|--------------------|------------------|------------|-----------|-------|---------|---------------|----------------|
| Örgüt İklimi | 1. Kamu-Akademik | 233 | 3,016 | 0,389 | 10,330 | 0,000* | 1>2,4 3>2,4 |
| | 2. Kamu-İdari | 142 | 2,908 | 0,366 | | | |
| | 3. Özel-Akademik | 188 | 3,021 | 0,381 | | | |
| | 4. Özel-İdari | 150 | 2,826 | 0,378 | | | |
| Psikolojik Sermaye | 1. Kamu-Akademik | 233 | 3,852 | 0,638 | 161,003 | 0,000* | 1>2,4 3>2 |
| | 2. Kamu-İdari | 142 | 3,108 | 0,636 | | | |
| | 3. Özel-Akademik | 188 | 3,740 | 0,505 | | | |
| | 4. Özel-İdari | 150 | 2,590 | 0,656 | | | |
| İşyeri Mutluluğu | 1. Kamu-Akademik | 233 | 2,642 | 0,530 | 10,532 | 0,000* | 1>4 3>2,4 |
| | 2. Kamu-İdari | 142 | 2,550 | 0,503 | | | |
| | 3. Özel-Akademik | 188 | 2,738 | 0,539 | | | |
| | 4. Özel-İdari | 150 | 2,431 | 0,508 | | | |
| TOPLAM | | 713 | | | | | |

*p<0,05

Tablo 21’de görüldüğü üzere; hem kamu hem de özel üniversitede çalışan akademik personelin idari personele göre daha olumlu iklim algısına sahip oldukları tespit edilmiştir (F:10,330; $p<0,05$). Katılımcılardan özel üniversitede çalışan akademik personelin örgüt iklimi algıları ($\bar{X}=3,021$) “kararsızım” düzeyinde gerçekleşmiştir. Katılımcılardan kamu üniversitesinde çalışan idari personelin örgüt iklimi algıları ($\bar{X}=2,908$) “kararsızım” düzeyinde gerçekleşmiştir. Katılımcılardan kamu üniversitesinde çalışan akademik personelin psikolojik sermaye algıları ($\bar{X}=3,852$) “katılıyorum” düzeyinde gerçekleşmiştir. Katılımcılardan kamu üniversitesinde çalışan akademik personelin psikolojik sermaye algıları ($\bar{X}=3,108$) “kararsızım” düzeyinde gerçekleşmiştir. Katılımcılardan özel üniversitede çalışan akademik personelin iş yeri mutluluğu algıları ($\bar{X}=2,738$) “kararsızım” düzeyinde gerçekleşmiştir. Katılımcılardan kamu üniversitesinde çalışan idari personelin iş yeri mutluluğu algıları ($\bar{X}=2,550$) “katılmıyorum” düzeyinde gerçekleşmiştir. Devlet üniversitesinde çalışan akademik personelin örgüt iklimi ile ilgili algısı, kamu ve özel üniversitede çalışan idari personelin algısından daha olumlu çıkmıştır. Ayrıca özel üniversitede çalışan akademik personelin psikolojik sermaye algısı, devlet üniversitesinde çalışan idari personelininkinden daha olumlu çıkmıştır (F:161,003; $p<0,05$). Akademik ve idari personelin mutluluk düzeylerine bakıldığında; devlet üniversitesinde çalışan akademik personelin özelde çalışan idari personelden; özelde çalışan akademik personelin ise hem devlet hem de özelde çalışan idari personelden daha mutlu oldukları görülmektedir (F:10,532; $p<0,05$).

Mesleki deneyim itibariyle akademik ve idari personelin örgüt iklimi ve psikolojik sermaye algıları ile işyeri mutluluk düzeyleri karşılaştırılmıştır. Sonuçlara Tablo 22’de yer verilmiştir.

Tablo 22: Akademik ve İdari Personelin Mesleki Deneyimine Göre Farklılık Analizi Sonuçları

| Mesleki Deneyim | N | \bar{X} | SS | F | p | Tukey | |
|--------------------|--------------------|-----------|-------|-------|-------|-------|---|
| Örgüt İklimi | 1. 5 Yıl ve Altı | 59 | 2,938 | 0,300 | 0,319 | 0,866 | - |
| | 2. 6-10 Yıl Arası | 178 | 2,942 | 0,415 | | | |
| | 3. 11-15 Yıl Arası | 266 | 2,977 | 0,399 | | | |
| | 4. 16-20 Yıl Arası | 145 | 2,947 | 0,379 | | | |
| | 5. 21 Yıl ve Üstü | 65 | 2,943 | 0,357 | | | |
| Psikolojik Sermaye | 1. 5 Yıl ve Altı | 59 | 3,343 | 0,714 | 0,429 | 0,788 | - |
| | 2. 6-10 Yıl Arası | 178 | 3,401 | 0,848 | | | |
| | 3. 11-15 Yıl Arası | 266 | 3,450 | 0,764 | | | |
| | 4. 16-20 Yıl Arası | 145 | 3,361 | 0,821 | | | |
| | 5. 21 Yıl ve Üstü | 65 | 3,424 | 0,727 | | | |
| İşyeri Mutluluğu | 1. 5 Yıl ve Altı | 59 | 2,625 | 0,468 | 1,372 | 0,242 | - |
| | 2. 6-10 Yıl Arası | 178 | 2,543 | 0,551 | | | |
| | 3. 11-15 Yıl Arası | 266 | 2,649 | 0,516 | | | |
| | 4. 16-20 Yıl Arası | 145 | 2,621 | 0,577 | | | |
| | 5. 21 Yıl ve Üstü | 65 | 2,537 | 0,502 | | | |
| TOPLAM | 713 | | | | | | |

*p<0,05

Mesleki deneyime göre akademik ve idari personelin örgüt iklimi ve psikolojik sermaye algıları ile mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (p>0,05).

Kurumda çalışma süresi açısından akademik ve idari personelin örgüt iklimi ve psikolojik sermaye algıları ile işyeri mutluluk düzeyleri karşılaştırılmıştır. Sonuçlar Tablo 23'te yer belirtilmiştir.

Tablo 23: Akademik ve İdari Personelin Kurumda Çalışma Süresine Göre Farklılık Analizi Sonuçları

| Kurumda Çalışma Süresi | | N | \bar{X} | SS | F | p | Tukey |
|------------------------|--------------------|------------|-----------|-------|-------|---------------|---|
| Örgüt İklimi | 1. 5 Yıl ve Altı | 81 | 3,114 | 0,346 | 7,232 | 0,000* | 1>3,4 1>5 2>5 |
| | 2. 6-10 Yıl Arası | 175 | 3,011 | 0,379 | | | |
| | 3. 11-15 Yıl Arası | 268 | 2,917 | 0,369 | | | |
| | 4. 16-20 Yıl Arası | 129 | 2,926 | 0,434 | | | |
| | 5. 21 Yıl ve Üstü | 60 | 2,819 | 0,364 | | | |
| Psikolojik Sermaye | 1. 5 Yıl ve Altı | 81 | 3,506 | 0,716 | 0,831 | 0,506 | - |
| | 2. 6-10 Yıl Arası | 175 | 3,465 | 0,795 | | | |
| | 3. 11-15 Yıl Arası | 268 | 3,374 | 0,809 | | | |
| | 4. 16-20 Yıl Arası | 129 | 3,356 | 0,799 | | | |
| | 5. 21 Yıl ve Üstü | 60 | 3,378 | 0,755 | | | |
| İşyeri Mutluluğu | 1. 5 Yıl ve Altı | 81 | 2,803 | 0,495 | 3,816 | 0,004* | 1>2,3 |
| | 2. 6-10 Yıl Arası | 175 | 2,603 | 0,531 | | | |
| | 3. 11-15 Yıl Arası | 268 | 2,542 | 0,513 | | | |
| | 4. 16-20 Yıl Arası | 129 | 2,618 | 0,546 | | | |
| | 5. 21 Yıl ve Üstü | 60 | 2,591 | 0,600 | | | |
| TOPLAM | | 713 | | | | | |

*p<0,05

Kurumda çalışma süresine göre katılımcıların örgüt iklimi algısı (F:7,232; p<0,05) ve mutluluk düzeyleri (F:3,816; p<0,05) arasında farklılık bulunmaktadır. Psikolojik sermaye algıları birbirine yakın çıkmıştır (p>0,05). Katılımcılardan 5 yıl ve altı süre ile çalışan personelin örgüt iklimi algıları (\bar{X} =3,114) “kararsızım” düzeyinde gerçekleşmiştir. Katılımcılardan 5 yıl ve altı süre ile çalışan personelin psikolojik sermaye algıları (\bar{X} =3,506) “katılıyorum” düzeyinde gerçekleşmiştir. Katılımcılardan 5 yıl ve altı süre ile çalışan personelin işyeri mutluluğu algıları (\bar{X} =2,803) “kararsızım” düzeyinde gerçekleşmiştir. Tukey sonuçlarına göre; 5 ve daha az süredir kurumda çalışanların 11 ve üzeri yıldır çalışanlardan daha fazla; 6-10 yıldır çalışanların da 21 ve üzeri yıldır çalışanlardan daha fazla örgütlerinin iklimini olumlu algıladıkları tespit edilmiştir. Bununla birlikte 5 ve daha az süredir çalışanların, kurumda 6-10 yıl ve 11-15 yıldır çalışanlardan daha fazla mutlu oldukları belirlenmiştir.

Kurumdaki statüye göre akademik ve idari personelin örgüt iklimi ve psikolojik sermaye algıları ile işyeri mutluluk düzeyleri karşılaştırılmıştır. Sonuçlar Tablo 24’te yer belirtilmiştir.

Tablo 24: Akademik ve İdari Personelin Statülerine Göre Farklılık Analizi Sonuçları

| | Statü | N | \bar{X} | SS | F | p | Tukey |
|--------------------|----------------------|------------|-----------|-------|--------|---------------|------------|
| Örgüt İklimi | 1. İdari Personel | 214 | 2,948 | 0,431 | 20,247 | 0,000* | 3>1 3>2 |
| | 2. Akademik Personel | 95 | 3,181 | 0,360 | | | |
| | 3. Yönetici | 404 | 2,907 | 0,350 | | | |
| Psikolojik Sermaye | 1. İdari Personel | 214 | 3,421 | 0,750 | 10,002 | 0,000* | 3>1 3>2 |
| | 2. Akademik Personel | 95 | 3,725 | 0,737 | | | |
| | 3. Yönetici | 404 | 3,328 | 0,804 | | | |
| İşyeri Mutluluğu | 1. İdari Personel | 214 | 2,607 | 0,552 | 8,578 | 0,000* | 3>1 3>2 |
| | 2. Akademik Personel | 95 | 2,806 | 0,488 | | | |
| | 3. Yönetici | 404 | 2,556 | 0,523 | | | |
| TOPLAM | | 713 | | | | | |

*p<0,05

Tablo 24'teki sonuçlar; devlet ve özel üniversitede yönetici pozisyonunda olan kişilerin örgüt iklimi (F:20,247; p<0,05) ve psikolojik sermaye (F:10,002; p<0,05) algılarının daha olumlu; mutluluk düzeylerinin (F:8,578; p<0,05) de daha yüksek olduğunu göstermektedir. Katılımcılardan akademik personelin örgüt iklimi algıları (\bar{X} =3,184) “kararsızım” düzeyinde gerçekleşmiştir. Katılımcılardan akademik personelin psikolojik sermaye algıları (\bar{X} =3,725) “katılıyorum” düzeyinde gerçekleşmiştir. Katılımcılardan akademik personelin iş yeri mutluluğu algıları (\bar{X} =2,806) “kararsızım” düzeyinde gerçekleşmiştir.

4.2.8. Hipotez Testleri Sonuçları

Bu araştırmada, çalışanların örgüt iklimi, psikolojik sermaye ve işyeri mutluluğu algıları arasındaki ilişkiler incelenmektedir. Bu amaç kapsamında, örgüt ikliminin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisini (H1), örgüt ikliminin psikolojik sermaye üzerindeki etkisini (H2) ve psikolojik sermayenin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisini (H3) belirlemek amacıyla üç farklı regresyon modeli oluşturulmuştur. Analizlere demografik unsurlar (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışılan alan, çalışılan kurum, çalışılan birim, meslekte tecrübe süresi, üniversitede çalışma süresi ve statü) kontrol değişkenleri olarak eklenmiştir.

4.2.8.1. 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, ödöl, risk, samimiyet, örgütsel destek, standartlar, çatışma, aidiyet) işyeri mutluluğunun dört boyutunu oluşturan içsel motivasyon, işten soğutan duygular, destekleyici örgütsel deneyimler ve destekleyici olmayan örgütsel deneyimler üzerindeki etkisi test edilmektedir. Analizler kapsamında elde edilen bulgular Tablo 25’te verilmektedir.

Tablo 25: Örgüt İklimi – İşyeri Mutluluğu İlişkisi

| Değişkenler | Bağımlı Değişken (İşyeri Mutluluğu) | | | |
|--|-------------------------------------|-------------------------------|---|---|
| | <i>İçsel Motivasyon</i> | <i>İşten Soğutan Duygular</i> | <i>Destekleyici Örgütsel Deneyimler</i> | <i>Destekleyici Olmayan Örgütsel Deneyimler</i> |
| Örgüt İklimi Alt Boyutları | | | | |
| <i>Örgüt Yapısı</i> (VIF=1,713, Tolerans=0,584) | 0,022 | -0,560** | 0,096* | -0,004 |
| <i>Sorumluluk</i> (VIF=1,130, Tolerans=0,885) | 0,046* | 0,001 | 0,076* | -0,022 |
| <i>Ödül</i> (VIF=1,118, Tolerans=0,895) | 0,048* | -0,081** | 0,033 | -0,117** |
| <i>Risk</i> (VIF=1,066, Tolerans=0,938) | 0,036 | -0,076** | -0,067 | -,0160 |
| <i>Samimiyet</i> (VIF=1,226, Tolerans=0,816) | 0,033 | -0,063* | 0,021 | -0,046 |
| <i>Örgütsel Destek</i> (VIF=1,443, Tolerans=0,693) | 0,211** | -0,031 | 0,058 | -0,008 |
| <i>Standartlar</i> (VIF=1,730, Tolerans=0,578) | 0,456** | -0,092* | 0,106* | -0,001 |
| <i>Çatışma</i> (VIF=1,089, Tolerans=0,919) | -0,041 | 0,012 | -0,026 | 0,065* |
| <i>Aidiyet</i> (VIF=1,300, Tolerans=0,769) | 0,123** | -0,097** | 0,080* | -0,031 |
| F Değeri | 44,898** | 35,447** | 3,056** | 2,120* |
| R² | 0,538 | 0,479 | 0,073 | 0,046 |
| Düzeltilmiş R² | 0,526 | 0,465 | 0,049 | 0,022 |
| Durbin-Watson | 1,563 | 1,110 | 1,663 | 1,610 |

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

Örgüt iklimi ile iş yeri mutluluğu arasındaki ilişkiyi test etmek için yapılan regresyon analizi sonucunda;

- Örgüt yapısı alt boyutu içsel motivasyonu anlamlı olarak etkilememektedir ($\beta = 0,022$). Bu durumda H1.1a hipotezi reddedilmiştir.
- Sorumluluk alt boyutu içsel motivasyonu anlamlı olarak etkilemektedir ($\beta = 0,046$). Buna göre H1.2a hipotezi kabul edilmiştir.
- Ödül alt boyutu içsel motivasyonu anlamlı olarak etkilemektedir. ($\beta = 0,048$). Buna göre H1.3a hipotezi kabul edilmiştir.
- Örgütsel destek alt boyutu içsel motivasyonu anlamlı olarak etkilemektedir ($\beta = 0,211$). Buna göre H1.6a hipotezi kabul edilmiştir.
- Standartlar alt boyutu içsel motivasyonu anlamlı olarak etkilemektedir ($\beta = 0,456$). Buna göre H1.7a hipotezi kabul edilmiştir.
- Aidiyet alt boyutu içsel motivasyonu anlamlı olarak etkilemektedir ($\beta = 0,123$). Buna göre H1.9a hipotezi kabul edilmiştir.
- Örgüt yapısı alt boyutu işten soğutan duyguları negatif yönlü orta düzeyde anlamlı olarak etkilemektedir ($\beta = -0,560$). Buna göre H1.1b hipotezi kabul edilmiştir.
- Ödül alt boyutu işten soğutan duyguları negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı olarak etkilemektedir ($\beta = -0,081$). Buna göre H1.3b hipotezi kabul edilmiştir.
- Risk alt boyutu işten soğutan duyguları negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı olarak etkilemektedir ($\beta = -0,076$). Buna göre H1.4b hipotezi kabul edilmiştir.
- Samimiyet alt boyutu işten soğutan duyguları negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı olarak etkilemektedir ($\beta = -0,063$). Buna göre H1.5b hipotezi kabul edilmiştir.
- Standartlar alt boyutu işten soğutan duyguları arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı olarak etkilemektedir ($\beta = -0,092$). Buna göre H1.7b hipotezi kabul edilmiştir.
- Aidiyet alt boyutu işten soğutan duyguları arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı olarak etkilemektedir ($\beta = -0,097$). Buna göre H1.9 b hipotezi kabul edilmiştir.
- Örgüt yapısı alt boyutu destekleyici örgütsel deneyimleri pozitif yönde çok zayıf düzeyde anlamlı olarak etkilemektedir ($\beta = 0,096$). Buna göre H1.1c hipotezi kabul edilmiştir.

- Sorumluluk alt boyutu destekleyici örgütsel deneyimleri pozitif yönde çok zayıf düzeyde anlamlı olarak etkilemektedir ($\beta = 0,076$). Buna göre H1.2c hipotezi kabul edilmiştir.
- Standartlar alt boyutu destekleyici örgütsel deneyimleri pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir ($\beta = 0,106$). Buna göre H1.7c hipotezi kabul edilmiştir.
- Aidiyet alt boyutu destekleyici örgütsel deneyimleri pozitif yönde çok zayıf düzeyde anlamlı olarak etkilemektedir ($\beta = 0,080$). Buna göre H1.9c hipotezi kabul edilmiştir.
- Ödül alt boyutu destekleyici olmayan örgütsel deneyimleri negatif yönde anlamlı olarak etkilemektedir ($\beta = -0,117$). Buna göre H1.3d hipotezi kabul edilmiştir.
- Çatışma alt boyutu destekleyici olmayan örgütsel deneyimleri pozitif yönde çok zayıf düzeyde anlamlı olarak etkilemektedir ($\beta = 0,065$). Buna göre H1.8d hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın ilk hipotezi kapsamında elde edilen bulguların genel şekilde görünümü Tablo 26’da sunulmaktadır.

Tablo 26: Hipotez 1’in Alt Hipotezlerine Ait Bulgularının Genel Görünümü

| Hipotezler | | β Değeri | p değeri | Hipotez Testi Sonucu |
|------------|-----------------|-----------------|--------------|----------------------|
| H1.1a | Örgüt Yapısı | 0,022 | 0,524 | RED |
| H1.2a | Sorumluluk | 0,046* | 0,027 | KABUL |
| H1.3a | Ödül | 0,048* | 0,038 | KABUL |
| H1.4a | Risk | 0,036 | 0,182 | RED |
| H1.5a | Samimiyet | 0,033 | 0,250 | RED |
| H1.6a | Örgütsel Destek | 0,211** | 0,001 | KABUL |
| H1.7a | Standartlar | 0,456** | 0,001 | KABUL |
| H1.8a | Çatışma | -0,041 | 0,131 | RED |
| H1.9a | Aidiyet | 0,123** | 0,001 | KABUL |
| H1.1b | Örgüt Yapısı | -0,560** | 0,001 | KABUL |
| H1.2b | Sorumluluk | 0,001 | 0,993 | RED |
| H1.3b | Ödül | -0,081** | 0,005 | KABUL |
| H1.4b | Risk | -0,076** | 0,007 | KABUL |
| H1.5b | Samimiyet | -0,063* | 0,039 | KABUL |
| H1.6b | Örgütsel Destek | -0,031 | 0,344 | RED |
| H1.7b | Standartlar | -0,092* | 0,011 | KABUL |
| H1.8b | Çatışma | 0,012 | 0,672 | RED |
| H1.9b | Aidiyet | -0,097** | 0,002 | KABUL |

| Hipotezler | | β Değeri | p değeri | Hipotez Testi Sonucu |
|------------|-----------------|-----------------|--------------|----------------------|
| H1.1c | Örgüt Yapısı | 0,096* | 0,046 | KABUL |
| H1.2c | Sorumluluk | 0,076* | 0,049 | KABUL |
| H1.3c | Ödül | 0,033 | 0,379 | RED |
| H1.4c | Risk | -0,067 | 0,076 | RED |
| H1.5c | Samimiyet | 0,021 | 0,611 | RED |
| H1.6c | Örgütsel Destek | 0,058 | 0,190 | RED |
| H1.7c | Standartlar | 0,106* | 0,028 | KABUL |
| H1.8c | Çatışma | -0,026 | 0,489 | RED |
| H1.9c | Aidiyet | 0,080* | 0,048 | KABUL |
| H1.1d | Örgüt Yapısı | -0,004 | 0,930 | RED |
| H1.2d | Sorumluluk | -0,022 | 0,579 | RED |
| H1.3d | Ödül | -0,117** | 0,003 | KABUL |
| H1.4d | Risk | -,0160 | 0,673 | RED |
| H1.5d | Samimiyet | -0,046 | 0,262 | RED |
| H1.6d | Örgütsel Destek | -0,008 | 0,851 | RED |
| H1.7d | Standartlar | -0,001 | 0,991 | RED |
| H1.8d | Çatışma | 0,065* | 0,043 | KABUL |
| H1.9d | Aidiyet | -0,031 | 0,466 | RED |

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

4.2.8.2. 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 27’de verilmektedir.

Tablo 27: Örgüt İklimi – Psikolojik Sermaye İlişkisi

| Değişkenler | Bağımlı Değişken (Psikolojik Sermaye) | |
|---|---------------------------------------|----------------|
| | Özyeterlilik | Umut |
| Bağımsız Değişkenler (Örgüt İklimi) | | |
| Örgüt Yapısı (VIF=1,713, Tolerans=0,584) | 0,051 | 0,770** |
| Sorumluluk (VIF=1,130, Tolerans=0,885) | 0,745** | 0,001 |
| Ödül (VIF=1,118, Tolerans=0,895) | 0,002 | 0,017 |
| Risk (VIF=1,066, Tolerans=0,938) | 0,019 | 0,003 |
| Samimiyet (VIF=1,226, Tolerans=0,816) | 0,033 | 0,004 |
| Örgütsel Destek (VIF=1,443, Tolerans=0,693) | -0,015 | 0,023* |
| Standartlar (VIF=1,730, Tolerans=0,578) | 0,036 | 0,007 |
| Çatışma (VIF=1,089, Tolerans=0,919) | -0,032 | -0,010 |
| Aidiyet (VIF=1,300, Tolerans=0,769) | 0,070* | 0,021* |
| F Değeri | 61,760** | 107,869** |
| R² | 0,616 | 0,735 |
| Düzeltilmiş R² | 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 regresyon analizi sonucunda;

- Örgüt ikliminin alt boyutu olan örgüt yapısı özyeterliliği pozitif anlamlı olarak etkilememektedir ($\beta = 0,051$). Buna göre H2.1a hipotezi reddedilmiştir.
- Sorumluluk alt boyutu özyeterliliği anlamlı olarak etkilemektedir ($\beta = 0,745$). Buna göre H2.2a hipotezi kabul edilmiştir.
- Aidiyet alt boyutu özyeterliliği anlamlı olarak etkilemektedir ($\beta = 0,070$). Buna göre H2.9a hipotezi kabul edilmiştir.
- Örgüt yapısı alt boyutu umut değişkenini anlamlı olarak etkilemektedir

($\beta = 0,770$). Buna göre H2.1b hipotezi kabul edilmiştir.

- Örgütsel destek alt boyutu umut değişkenini anlamlı olarak etkilemektedir ($\beta = 0,023$). Buna göre H2.6b hipotezi kabul edilmiştir.
- Aidiyet alt boyutu umut değişkenini anlamlı olarak etkilemektedir ($\beta = 0,021$). Buna göre H2.9b hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın ikinci hipotezi kapsamında elde edilen bulguların genel şekilde görünümü Tablo 28’de sunulmaktadır.

Tablo 28: Hipotez 2’nin Alt Hipotezlerine Ait Bulgularının Genel Görünümü

| Hipotezler | | β Değeri | p değeri | Hipotez Testi Sonucu |
|------------|-----------------|-----------------------|--------------|----------------------|
| H2.1a | Örgüt Yapısı | 0,051 | 0,101 | RED |
| H2.2a | Sorumluluk | 0,745** | 0,001 | KABUL |
| H2.3a | Ödül | 0,002 | 0,951 | RED |
| H2.4a | Risk | 0,019 | 0,429 | RED |
| H2.5a | Samimiyet | 0,033 | 0,209 | RED |
| H2.6a | Örgütsel Destek | -0,015 | 0,607 | RED |
| H2.7a | Standartlar | 0,036 | 0,251 | RED |
| H2.8a | Çatışma | -0,032 | 0,195 | RED |
| H2.9a | Aidiyet | 0,070* | 0,010 | KABUL |
| H2.1b | Örgüt Yapısı | 0,770** | 0,001 | KABUL |
| H2.2b | Sorumluluk | 0,001 | 0,985 | RED |
| H2.3b | Ödül | 0,017 | 0,097 | RED |
| H2.4b | Risk | 0,003 | 0,768 | RED |
| H2.5b | Samimiyet | 0,004 | 0,694 | RED |
| H2.6b | Örgütsel Destek | 0,023* | 0,047 | KABUL |
| H2.7b | Standartlar | 0,007 | 0,604 | RED |
| H2.8b | Çatışma | -0,010 | 0,333 | RED |
| H2.9b | Aidiyet | 0,021* | 0,048 | KABUL |
| H2.1c | Örgüt Yapısı | TEST EDİLEMEDİ | | |
| H2.2c | Sorumluluk | | | |
| H2.3c | Ödül | | | |
| H2.4c | Risk | | | |
| H2.5c | Samimiyet | | | |
| H2.6c | Örgütsel Destek | | | |
| H2.7c | Standartlar | | | |
| H2.8c | Çatışma | | | |
| H2.9c | Aidiyet | | | |

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

İyimserlik ölçeğinin yapı geçerliliği analiz sonuçlarında iyimserlik boyutundaki iki ifadenin de 1.96’dan büyük t-değerine sahip olduğu saptanmıştır. Bu sonuç

iyimserlik boyutunun ölçümüne ilişkin geçerliliğin sağlanamadığını göstermektedir. Dolayısıyla bundan sonraki analizlerde psikolojik sermaye ölçeği içerisindeki iyimserlik boyutu kapsam dışında bırakılmış, bu boyut testlere dahil edilmemiştir.

4.2.8.3. 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 (özyeterlilik ve umut) işyeri mutluluğunun dört boyutunu oluşturan içsel motivasyon, işten soğutan duygular, destekleyici örgütsel deneyimler ve destekleyici olmayan örgütsel deneyimler üzerindeki etkisi test edilmektedir. Analizler kapsamında elde edilen bulgular Tablo 29’da verilmektedir.

Tablo 29: Psikolojik Sermaye – İşyeri Mutluluğu İlişkisi

| Değişkenler | Bağımlı Değişken (İşyeri Mutluluğu) | | | |
|--|-------------------------------------|-------------------------------|---|---|
| | <i>İçsel Motivasyon</i> | <i>İşten Soğutan Duygular</i> | <i>Destekleyici Örgütsel Deneyimler</i> | <i>Destekleyici Olmayan Örgütsel Deneyimler</i> |
| Bağımsız Değişkenler (Psikolojik Sermaye) | | | | |
| <i>Özyeterlilik</i> (VIF=1,126, Tolerans=0,888) | 0,091* | -0,023 | 0,104* | -0,029 |
| <i>Umut</i> (VIF=1,603, Tolerans=0,624) | 0,008 | -0,508** | 0,109** | 0,020 |
| F Değeri | 13,181** | 46,136** | 2,576** | 1,977* |
| R² | 0,171 | 0,420 | 0,039 | 0,028 |
| Düzeltilmiş R² | 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 regresyon analizi sonucunda;

- Psikolojik sermayenin alt boyutu olan özyeterlilik içsel motivasyonu pozitif yönlü, çok zayıf ve anlamlı olarak etkilemektedir ($\beta = 0,091$). Buna göre H3.1a hipotezi kabul edilmiştir.
- Umut alt boyutu işten soğutan duyguları negatif yönlü anlamlı olarak etkilemektedir ($\beta = -0,508$). Buna göre H3.2b hipotezi kabul edilmiştir.

- Özyeterlilik alt boyutu destekleyici örgütsel deneyimleri anlamlı olarak etkilemektedir ($\beta = 0,104$). Buna göre H3.1c hipotezi kabul edilmiştir.
- Umut alt boyutu destekleyici örgütsel deneyimleri anlamlı olarak etkilemektedir ($\beta = 0,109$). Buna göre H3.2c hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın ikinci hipotezi kapsamında elde edilen bulguların genel şekilde görünümü Tablo 30’da sunulmaktadır.

Tablo 30: Hipotez 3’ün Alt Hipotezlerine Ait Bulgularının Genel Görünümü

| Hipotezler | | β Değeri | p değeri | Hipotez Testi Sonucu | |
|------------|--------------|--|-----------------------|----------------------|--------------|
| H3.1a | Özyeterlilik | İçsel Motivasyon | 0,091* | 0,013 | KABUL |
| H3.2a | Umut | | 0,008 | 0,859 | RED |
| H3.3a | İyimserlik | | TEST EDİLEMEDİ | | |
| H3.1b | Özyeterlilik | İşten Soğutan Duygular | -0,023 | 0,461 | RED |
| H3.2b | Umut | | -0,508** | 0,001 | KABUL |
| H3.3b | İyimserlik | | TEST EDİLEMEDİ | | |
| H3.1c | Özyeterlilik | Destekleyici Örgütsel Deneyimler | 0,104* | 0,020 | KABUL |
| H3.2c | Umut | | 0,109** | 0,008 | KABUL |
| H3.3c | İyimserlik | | TEST EDİLEMEDİ | | |
| H3.1d | Özyeterlilik | Destekleyici Olmayan Örgütsel Deneyimler | -0,029 | 0,469 | RED |
| H3.2d | Umut | | 0,020 | 0,534 | RED |
| H3.3d | İyimserlik | | TEST EDİLEMEDİ | | |

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

İyimserlik ölçeğinin yapı geçerliliği analiz sonuçlarında iyimserlik boyutundaki iki ifadenin de 1.96’dan büyük t-değerine sahip olduğu saptanmıştır. Bu sonuç iyimserlik boyutunun ölçümüne ilişkin geçerliliğin sağlanamadığını göstermektedir. Dolayısıyla bundan sonraki analizlerde psikolojik sermaye ölçeği içerisindeki iyimserlik boyutu kapsam dışında bırakılmış, bu boyut testlere dahil edilmemiştir.

SONUÇ

Çalışma hayatı, insanların zamanlarının önemli bir kısmını kapsadığı için çok büyük önem taşımaktadır. İnsanlar bir yandan gelir elde etmek ve geçimlerini sağlamak için çalışırken diğer yandan mesleki yeteneklerini ve kariyerlerini geliştirmek için de çalışmaktadırlar. Dolayısıyla insanların çalışmak için ayırdıkları süre sadece gelir elde etmek ve geçimlerini sağlamaktan ibaret değildir. Bu denli önemli olan çalışma hayatının ve içerisinde barındırmış olduğu dinamiklerin neler olduğu ayrı bir çalışma alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Günümüzde özellikle psikoloji ve örgütsel davranış alanlarında iş hayatındaki pek çok tutumun nedenlerinin ve sonuçlarının araştırıldığı görülmekle birlikte örgüt iklimi, psikolojik sermaye ve işyeri mutluluğu kavramlarını birlikte inceleyen çalışmaların sayısının az olması çalışmayı yapmada büyük etken olmuştur.

Örgüt iklimi örgüt çalışanlarının örgütte hissettikleri havanın nasıl olduğunu, olayların nasıl meydana geldiğini anlatan bir kavramdır. Bu nedenle çalışanların örgüt ortamını ve örgütün kısa ve uzun vadedeki hedeflerini, amaçlarını nasıl hissettikleri oldukça önemlidir. Çünkü çalışanlar örgütlerin en önemli varlıklarıdır. Örgüt iklimi organizasyon yapısı içinde örgüte ait olan karakteristik özelliklerin bütünü ifade eder. Böylece örgütün işleyişinde yer alan çevresi, çalışanları ve müşterileri olmak üzere geniş bir kapsama ağına sahiptir. Örgüt iklimi ayrıca çalışanların duygu, düşünce, davranış şekilleri ve iletişim kurma yollarına kadar birçok faktöre bağlı olarak değişkenlik göstermektedir.

Psikolojik sermayenin bileşenlerine bakıldığında örgüt ikliminin bu kavramla iç içe olduğu görülmektedir. Daha çok bireysel olarak ele alınan psikolojik sermaye örgütsel yapı içinde ilişkisel olarak bireyi temsil eden bir niteliğe sahiptir. Çalışma kapsamında ilişkisel bir model olarak ele alınan üç kavramın da birbiriyle ilişkili olması örgütsel davranış çerçevesinden bakıldığında olumlu bir örgüt ikliminin varlığının iyi ve sağlam bir psikolojik sermaye yapısına bağlı olduğu, bunun da iş yeri mutluluğuna katkı sağladığı düşünülmektedir.

Örgüt iklimi, iş hayatının karakterini ortaya çıkaran duygu ve tutumları içermektedir, dolayısıyla çalışanların örgütün çeşitli uygulamalarına ve yöneticilerin davranışlarına ilişkin algılamaları sonucu oluşan psikolojik bir çevreyi yansıtmaktadır. Örgütsel ve yönetsel anlamda mevcut psikolojik ortam ve örgütsel yaşamın

kalitesinden memnun olan çalışanların daha etkili ve verimli çalışacağı ve birbirleriyle daha sağlıklı ilişkiler kuracağı kesindir. Örgütte yöneticiler ve tüm çalışanlar tarafından desteklenen, mutlu, huzurlu ve kaliteli bir örgütsel ortamın yaratılması ile çalışanların daha katılımcı, yaratıcı ve üretken olacakları düşünülmektedir. Ancak örgüt içinde olumlu, katılımcı, destekleyici ve ılımlı bir örgüt ikliminin yaratılması büyük bir enerji ve emek gerektirmektedir. Sağlıklı bir örgüt iklimi oluşturulursa, örgütte çalışanlar daha mutlu olur ve bir o kadar da huzurlu çalışırlar.

Psikolojik sermaye bireyin kim olduğu veya olabileceği ile ilgilenirken bireyin kendini bir örgüte ait hissederek işiyle ve örgütle bütünleşmesi de örgütsel açıdan önemli görülmektedir. Psikolojik sermaye çalışanların güçlü ve olumlu yönlerini oraya çıkarmaya çalışırken aynı zamanda örgütsel iklimin de olumlu bir parçası haline gelmektedir. Dolayısıyla tümevarımsal olarak düşünüldüğünde olumlu davranışlar gösterme eğiliminde olan bireylerin yani örgütün çalışanlarının örgüt iklimine olan katkısı da olumlu olduğunda iş yeri mutluluğunun sağlanması için zemin hazırlanmış demektir. Buradan hareketle aralarındaki ilişkisel yapıya bakıldığında birbirini domino taşı mantığıyla itici etkiye sahip birer örgütsel olgu olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Örgüt iklimi, psikolojik sermaye ve iş yeri 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 katılımcılar kurumlarının risk almaya yanaşmadığını düşündükleri belirlenmiştir.

Çalışmada katılımcıların kendilerini özyeterli 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 akademik ve idari personelin örgüt iklimi, psikolojik sermaye ve işyeri mutluluğunun demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu kapsamda kadın ve erkeklerin örgüt iklimi ile ilgili algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Erkek akademik ve idari personelin psikolojik sermaye algıları ile mutluluk düzeyleri kadınların algılarından daha olumlu ve mutluluk düzeylerinden daha yüksek bulunmuştur.

Katılımcılardan 31-35 yaş ile 46 yaş ve üzerinde olanların örgüt iklimi ile ilgili algıları, 30 yaş ve altında olanlardan daha olumlu çıkmıştır. 41-45 yaş ile 46 yaş ve üstünde olanların psikolojik sözleşme algıları, 36-40 yaşlarında olanlardan daha olumludur. Bununla birlikte 31-35 yaş, 41-45 yaş ile 46 yaş ve üzerinde olanların, 36-40 yaşlarında olanlardan daha fazla işyerinde mutlu oldukları tespit edilmiştir.

Çalışmada yüksek lisans mezunu olan kişilerin kurumlarının iklimi ile ilgili algılarının diğerlerinden daha olumlu olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte yüksek lisans mezunu olan kişilerin psikolojik sözleşme algıları ile mutluluk düzeyleri üniversite ve doktora mezunu olan kişilerden daha olumlu ve yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Fen bilimleri alanında çalışan kişilerin diğer alanlarda çalışanlardan fazla örgüt iklimini olumlu algıladıkları, sosyal bilimler alanında çalışanların örgüt iklimi algılarının sağlık bilimleri ve diğer alanlarda çalışanlardan; diğer alanda çalışan kişilerin algıları da sağlık bilimleri alanında çalışanlardan daha olumlu çıkmıştır. Fen bilimleri ve sosyal bilimler alanlarında çalışan kişilerin psikolojik sermaye algıları, sağlık bilimleri ve diğer alanlarda çalışanlardan daha olumlu bulunmuştur. Bununla birlikte fen bilimleri alanında çalışan kişilerin işyerinde daha mutlu oldukları elde edilen sonuçlardan bir diğeridir.

Özel üniversiteden araştırmaya katılan akademik ve idari personelin örgüt iklimi ve psikolojik sermaye algıları daha olumlu çıkmakla beraber işyerinde daha mutlu oldukları tespit edilmiştir. Çalışmada hem kamu hem de özel üniversitede çalışan akademik personelin idari personele göre daha olumlu iklim algısına sahip oldukları tespit edilmiştir. Devlet üniversitesinde çalışan akademik personelin örgüt iklimi ile ilgili algısı, kamu ve özel üniversitede çalışan idari personelin algısından

daha olumlu çıkmıştır. Ayrıca özel üniversitede çalışan akademik personelin psikolojik sermaye algısı, devlet üniversitesinde çalışan idari personelininkinden daha olumlu çıkmıştır. Akademik ve idari personelin mutluluk düzeylerine bakıldığında; devlet üniversitesinde çalışan akademik personelin özelde çalışan idari personelden; özelde çalışan akademik personelin ise hem devlet hem de özelde çalışan idari personelden daha mutlu oldukları görülmektedir.

Mesleki deneyime göre akademik ve idari personelin örgüt iklimi ve psikolojik sermaye algıları ile mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak kurumda çalışma süresine göre katılımcıların örgüt iklimi algısı ve mutluluk düzeyleri arasında farklılık bulunmuştur. Buna göre; 5 ve daha az süredir kurumda çalışanların 11 ve üzeri yıldır çalışanlardan daha fazla; 6-10 yıldır çalışanların da 21 ve üzeri yıldır çalışanlardan daha fazla örgütlerinin iklimini olumlu algıladıkları tespit edilmiştir. Bununla birlikte 5 ve daha az süredir çalışanların, kurumda 6-10 yıl ve 11-15 yıldır çalışanlardan daha fazla mutlu oldukları belirlenmiştir. Ayrıca çalışma sonuçları; devlet ve özel üniversitede yönetici pozisyonunda olan kişilerin örgüt iklimi ve psikolojik sermaye algılarının daha olumlu; mutluluk düzeylerinin de daha yüksek olduğunu göstermiştir.

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 boyutu üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisinin bulunduğu saptanmıştır. Buna karşılık 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 boyutu üzerinde 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 boyutu üzerinde 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 özyeterlilik boyutu üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin bulunduğu saptanmıştır. Buna karşılık örgüt yapısı, ödül, risk, samimiyet, örgütsel destek, standartlar ve çatışma boyutlarının özyeterlilik 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 özyeterlilik 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 özyeterlilik boyutunun işten soğutan duygular üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmadığı belirlenmiştir. Psikolojik sermayenin özyeterlilik ve umut boyutlarının işyeri mutluluğunun destekleyici örgütsel deneyimler boyutu üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin bulunduğu saptanmıştır. Psikolojik sermayenin iki unsurunu oluşturan özyeterlilik ve umut boyutlarının işyeri mutluluğunun destekleyici olmayan örgütsel deneyimler boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmadığı belirlenmiştir.

Analiz sonuçlarına bakıldığında psikolojik sermayenin öz yeterlik 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 gör÷lmektedir. Bundan dolayı çalışanların önce kendilerini motive olmuş hissetmeleriyle işlerine olan katkıları daha yararlı olacağından bu kavramlarla ilişkili olarak motivasyonel s÷relerin 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. alışanlarının 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 gör÷leceği çalışmadan hareketle öne sür÷lebilir. Bu noktada çalışanlara işleriyle ilgili konularda örgütün gerekli güven ile bilgi ve becerileri doğrultusunda kendi işleriyle ilgili bireysel sorumluluklar verilmelidir. Ayrıca; alışanlara 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 öd÷l sistemleri, terfi ve ücretlendirme politikaları adil bir şekilde düzenlenmelidir. Adil, teşvik edici ve tatmin sağlayan bir öd÷l 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 ayrılımlar, devamsızlıklar azalacaktır. Çalışanlar mensubu oldukları örgüt tarafından kendilerinin önemsendiğini algıarlarsa örgüt iklimi ile çalışanların örgüte olan bağlılıkları pozitif yönde etkilenecektir.

Çalışmanın kısıtlarına bakıldığında; akademik ve idari personeller üzerinde yürüt÷len 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.

Literatürde bu tez çalışmasına benzer çalışmalara bakıldığında; örgüt iklimi, psikolojik sermaye ve iş yeri mutluluğu kavramlarının başka kavramlarla olan ikili ilişkilerinin ele alındığı görülmektedir. Ancak; bu tez çalışmasında örgütler için çok önemli olan bu üç kavramın birbirleriyle olan ilişkisi incelenmiş, analiz edilmiş ve elde edilen sonuçlar doğrultusunda öneriler geliştirilmiştir. Bu yönüyle çalışma yönetim literatürüne katkı sağlamayı amaçlamıştır.

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.
- Akbaş, T. & Cenkseven, F. (2007). Üniversite Öğrencilerinde Özne ve Psikolojik İyi Olmanın Yordayıcılarının İncelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(27), 43-65.
- Akçay, V. H. (2011). Pozitif Psikolojik Sermayenin Kişisel Değerler Bakımından İş Tatminine Etkisi ve Bir Araştırma (Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akçay, V. H. (2011). *Pozitif psikolojik sermayenin kişisel değerler bakımından iş tatminine etkisi ve bir araştırma* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akdaş, K. (2017). *Pozitif psikolojik sermaye, iş stresi ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Erzurum ve Denizli uygulaması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Akduman, G., ve Yüksekbiğili, Z. (2015). *İnsan kaynaklarında yeni bir vizyon: Mutluluk yönetimi*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Akgül, A. ve Çevik, O. (2003). *İstatistiksel analiz teknikleri, SPSS'te işletme yönetimi uygulamaları*. Ankara: Emek Ofset Ltd. Şti.
- Akman, Y. ve Korkut, F. (1993). Umud ölçęi üzerine bir çalışma. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9, 193-202.
- Aliyev, R. ve Karakus, M. (2015). The effects of positive psychological capital and negative feelings on students' violence tendency. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 190, 69-76.
- Al-Shammari, M. M. (1992). Organizational climate. *Leadership & Organization Development Journal*, 13 (6), 30-32.
- Altunışık, R. (2008). Anketlerde veri kalitesinin iyileştirilmesi için öntest (pilot test) yöntemleri. *Pazarlama ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, (2), 1-17.
- Anderson, J. C., ve Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: a review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.

- 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.
- Anjum, M. A., Ahmed, S. J., Karim, J. (2014). Do psychological capabilities really matter? the combined effects of psychological capital and peace of mind on work centrality and in-role performance. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8(2), 502-520.
- Argyle, M. ve Lu, L. (1990). "The Happiness of Extraverts", *Personality and Individual Differences*, 11, 1011-1017.
- Arslan, M. (2001). Yönetim ve organizasyonun bazı temel kavramları. *Yönetim ve Organizasyon* (s. 25-44), Ed.; S. Güney, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Arslan, T. N. ve Halis M. (2000). Örgüt iklimi ve Türkiye’de örnek olarak seçilen iki örgütte uygulamalı bir araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 43 (44), 63-93.
- Arslan, Y. (2018). *Öğretmenlerin farklılıkların yönetimi yaklaşımlarına ilişkin algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış doktora tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü: Kocaeli
- Aslan, İ. (2017). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Aspinwall, L. G. ve Tedeschi, R. G. (2010). The Value of positive psychology for health psychology: Progress and pitfalls in examining the relation of positive phenomena to health. *Annals of Behavioral Medicine*, 39 (1), 4-15.
- Ataseven, B. (2012). Nitel bilimsel araştırmalarda veri kalitesinin önemi. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 33 (2), 543-564.
- Avey, J. B., Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36 (2), 430-452.
- Avey, J. B., Luthans, F. ve Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48 (5), 677-693.
- 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., Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2008). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Leadership Institute Faculty Publications*, 6, 1-42.
- Avey, J. 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.
- Avey, J. B., 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. 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.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S. ve Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change?: Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44 (1), 48-70.
- Aydın, B. O., Mert, İ. S. ve Şen, C. (2015). Psikolojik sermayenin çalışanın stresle başa çıkmasına, iş tatminine ve örgütsel bağlılığa etkisi. 23. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kitabı* (ss. 816-824), Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla.
- Bakker, A. B. Ve Eva Demerouti (2013). Job demands-resources model. *Revista de Psicologa del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115.
- Bakker, A. B. ve Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 147-154.
- Basım, H. N., Güler, M. & Ocak, M., (2016). Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık ve iş tatmini tutumları üzerine etkisi: Bosnalı öğretmenler üzerine bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6 (1), 113-130.
- Bayık-Temel, A. ve Eren, D. (2019). İlköğretim öğrencilerinin okul sosyal iklimine ilişkin algıları ve etkili faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 12 (3), 206-214.
- Baysal, S. & Aka, Ç. İ. (2013). Bir Pazarlama Stratejisi Olarak Mutluluk Temasının Markalar Tarafından Kullanılması: Mutluluk Temelli Pazarlama Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 5(1): 84-93.

- Baysal, S. (2016). *İş-aile çatışmasının pozitif psikolojik sermayeye etkisi: kadın akademisyenler üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Benz, M. ve Frey, B. S. (2004). Being Independent Raises Happiness at Work. *Swedish Economic Policy Review*, 11 (2), 95-134.
- Bird, B. S. (1998). *C. R. Snyder's research on self-handicapping, excusing, and hope: Overview and therapeutic applications* (Unpublished Doctorate Degree Thesis). Biola University, Southern California.
- Borg, W. R. ve Gall, M. D. (1989). *Educational research: An introduction*. London: Longman Group.
- Brief, A. P. ve Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53(1), 279-307.
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research* (2. Baskı.). New York: Guilford Publications.
- Bulut, A. (2015). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının incelenmesi: Bir norm çalışması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Gaziantep.
- Bulut, S. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Sahip Olduğu Değerler Psikolojik İyi Oluş ve Mutluluk Düzeyleri Arasındaki Yordayıcı İlişkiler (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bülbül, Ş. & Giray, S. (2011). Sosyodemografik Özellikler ile Mutluluk Algısı Arasındaki İlişki Yapısının Analizi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11(5): 113-123.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (32), 470-483.
- Büyükyılmaz, O. & Coşkunoglu Kaya, H. (2022). İş Stresini Azaltmada Kadınların ve Erkeklerin Sosyal Destek Kaynakları Değişir mi? Araştırma Görevlileri Üzerine Bir İnceleme. *Journal of Economy Culture and Society*, 65, 217-237.
- Büyükyılmaz, O., Karakulle, İ. & Karataş, İ. (2018). Örgütsel Kariyer Yönetiminin Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 1-29.
- Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modeling with amos: basic concepts, applications, and programming*. (3. Baskı), New York: Routledge.
- Carver, C. S. (2003). Pleasure as a sign you can attend to something else: Placing positive feelings within a general model of affect. *Cognition and Emotion*, 17(2), 241-261

- Cevahirli, E. (2016). *Örgüt iklimi ile bireysel yenilikçilik arasındaki ilişki: bankacılık sektörü üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Chaiprasit, K. ve Santidhiraku, O. (2011). Happiness at work of employees in small and medium sized enterprises. *Social and Behavioral Sciences*, 25, 1-454.
- Clarence, M., Vijju, P. D. ve George, T. S. (2018). Influence of psychological capital on affective commitment among teachers: A reflective analysis. *Research Review International Journal*, (Special Issue), 60-64.
- Csikszentmihalyi, M. (2004). *İyi iş: Liderlik, mutluluk ve anlam oluşturma*. Çev. Ahmet Kardam. İstanbul: Acar Matbaacılık
- Çelik, Ş. (2008). Lise Öğrencilerinin Öznel İyi Oluşlarının Duygusal Zekâ Açısından İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Çetin, F., Hazır, K. ve Basım, H. N. (2013). Destekleyici örgüt kültürü ile örgütsel psikolojik sermaye etkileşimi: Kontrol odağının aracılık rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31 (1), 31-52.
- Çetin, F., Yeloğlu, H. O. ve Basım, H. N. (2015). Psikolojik dayanıklılığın açıklanmasında beş faktör kişilik özelliklerinin rolü: Bir kanonik ilişki analizi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 30 (75), 81-92.
- Çetin, O. I. (2015). *Kişilik özelliklerinin örgütsel intikam niyetine etkisinde örgüt iklimi ve bağlamsal performansın rolü* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Edirne.
- Çınar, E. (2011). *Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılıkla ilişkisi* (yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Çirkin, Z. (2015). Gelir ve Mutluluk Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çolak, E. (2018). Sosyal Fayda Projelerinde Gönüllü Çalışan Üniversite Öğrencilerinde Mutluluk ve Psikolojik Yardım Aramaya Gönüllülük Düzeylerinin Değerlendirilmesi (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Daniels, K. (2000). Measures of five aspects of affective well-being at work. *Human Relations*, 53(2), 275-294.
- Danna, K., ve Griffin, R. W. (1999). *Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature*. *Journal of management*, 25(3), 357-384.

- Demir, R. (2017). Öğretmen Adaylarının Mutluluk, İyimserlik, Yaşam Anlamı Ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Demirel, C. (2018). Yetişkinlerde Bağlanma Stillerinin Mutluluk Yaşam Doyumu Ve Depresyon İle İlişkisinin İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi). Işık Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Derin, S. (2013). *Lise öğrencilerinde internet bağımlılığı ve öznel iyi oluş* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Diener, E. (2000). Subjective Well-Being. The Science Of Happiness And A Proposal For A National Index , *American Psychologist*, 5(1), 34-43.
- Diş, O. (2015). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile örgüt iklimi arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Doğan, M. (1994). *Büyük Türkçe sözlük*. İstanbul: Ülke Yayınları.
- Donaldson, Stewart I.; Ko, Ia (2010). Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. *The Journal of Positive Psychology*, 5 (3), 177-191.
- Döş, İ. (2013). Mutlu okul. *Eğitim ve Bilim*, 38(170), 266-280.
- Duman, S. (2014). Öğretmen Adaylarında Özgünlük ve Öz Duyarlığın Mutluluk İle İlişkisinin İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Durmuş, B., Yurtkoru, S. ve Çinko, M., (2013). *Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi*. İstanbul: Beta Yayıncılık
- Dutton, J.E. (2003). *Energize Your Workplace: How to Create and Sustain High Quality Connections at Work*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Düzgün, O. (2016). Ortaokulda Görev Yapmakta Olan Öğretmenlerin Mutluluk Düzeyleri ile Sınıf Yönetimi Becerileri Arasındaki İlişki (Yüksek Lisans Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.
- Eid, J., Mearns, K., Larsson, G., Laberg, J. C. ve Johnsen, B. H. (2012). Leadership, psychological capital and safety research: Conceptual issues and future research questions. *Safety Science*, 50, 55-61.
- Ercan, İ. ve Kan, İ. (2004). Ölçeklerde güvenilirlik ve geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30 (3), 211-216.

- Erdoğan, P. (2018). *Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sinizm ve tükenmişlik üzerine etkisi: Sağlık sektöründe bir uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Erdoğan, Ş. (2013). *Örgüt iklimi ile çalışanların motivasyonu ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: Özel bir hastanede uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gediz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Erkorkmaz, Ü., Etikan, İ., Demir, O., Özdamar, K. ve Sanisoğlu, S. Y. (2013). Doğrulayıcı faktör analizi ve uyum indeksleri. *Türkiye Klinikleri*, 33 (1), 210-223.
- Eryılmaz, A. (2014). *Herkes için mutluluğun başucu kitabı: kuramdan uygulamaya pozitif psikoloji*. Ankara: Pegem Yayınevi.
- Eryılmaz, A. ve Ercan, L. (2011). Öznel İyi Oluşun Cinsiyet, Yaş Grupları ve Kişilik Özellikleri Açısından İncelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(36), 139-151.
- Eryılmaz, A.(2012). Ergenler öznel iyi oluşlarını anne ve babaları ile ilişki kurmak aracılığıyla nasıl yükseltmektedirler?. *Düşünen Adam Psikiyatrik ve Nörolojik Bilimler Dergisi*, 25 (3), 252-257.
- Field, L. K. ve Buitendach, J. H. (2011). Happiness, work engagement and organisational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa. *Journal of Industrial Psychology*, 37 (1), 1-10.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International journal of management reviews*, 12(4), 384-412.
- Fornell, C., ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Frey, B. S., ve Stutzer, A. (2001). *Happiness and economics: How the economy and institutions affect human well-being*. New Jersey: 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
- 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. İstanbul.

- Gerçekler, B. (2012). *Sağlık kuruluşlarında örgüt iklimi ve bilgi güvenliğinin ilişkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- 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.
- Given, L. M. (2008). *Qualitative research methods*. London: SAGE Publications, Inc.
- Gohel, K. (2012). Psychological capital as a determinant of employee satisfaction. *International Referred Research Journal*, 3 (36), 34-37.
- Golparvar, M. ve Abedini, H. (2014). Relationship between meaning and spirituality at work with job happiness positive affect and job satisfaction. *Management Science Letters*, 4, 255–268.
- Gooty, J., Gavin, M., Johnson, 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.
- Gönç-Şavran, T. (2009). Araştırma evreni, örneklem seçimi ve ölçüm. N. Suğur (Ed.), *Sosyolojide Araştırma Yöntem ve Teknikleri* içinde (ss.138-157), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1963.
- Guo, L., Decoster, S., Babalola, M. T., Schutter, L. D., Garba, O. A. ve Riisla, K. (2018). Authoritarian leadership and employee creativity: The moderating role of psychological capital and the mediating role of fear and defensive silence. *Journal of Business Research*, 92, 219-230.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü. *Manas University Journal of Social Research*, 3 (6), 147-159.
- Güney, S. (2004). *Açıklamalı yönetim-organizasyon ve örgütsel davranış terimler sözlüğü*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., ve Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis*. (7. Baskı). Harlow: Pearson New International Edition.
- Halis, M. ve Yaşar-Uğurlu, Ö. (2008). Güncel çalışmalar ışığında örgüt iklimi. “İş-Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10 (2), 101-123.
- Hançerlioğlu, O. (1978). *Felsefe ansiklopedisi kavramlar ve akımlar*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

- Harms, P. D. ve Luthans, F. (2012). Measuring implicit psychological constructs in organizational behavior: An example using psychological capital. *Journal of Organizational Behavior*, 33 (4), 589-594.
- Haseeb, M., Ali, J., Shaharyar, M. ve Butt, S. (2016). Relationship, motivation and organizational climate: A case of sustainability. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6 (7), 102-114.
- Haybron, D. M. (2000). Two philosophical problems in the study of happiness. *Journal of Happiness Studies*, 1 (2), 207-225.
- Haybron, D. M. (2013). *The nature and significance of happiness*, The Oxford Handbook of Happiness, pp. 303-314.
- Hu, L-T., ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Ivtzan, I., Chan, C. P., Gardner, H. E. & Prashar, K. (2013). Linking religion and spirituality with psychological well-being: Examining self-actualisation, meaning in life, and personal growth initiative. *Journal of Religion and Health*, 52(3), 915-929.
- İşleroğlu, S. (2012). Lise Öğrencilerinde Öznel İyi Oluşun Benlik Saygısı, Sosyal Yetkinlik Beklentisi ve Duyguları İfade Etme Eğilimine Göre Yordanması (Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Jahan, M. ve Khan, S. (2014). Psychological well-being: Spirituality and successful aging. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 5(7), 68.
- John, C. ve Taylor J. (1999). Leadership style, school climate and the institutional commitment of teachers, *International Forum*, 2 (1), 25-56.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kangal, A. (2013). Mutluluk Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme ve Türk Hane Halkı İçin Bazı Sonuçlar. *Electronic Journal of Social Sciences*, 12 (44): 214-233.
- Kanten, P. (2016). Pozitif örgütsel davranışın doğuşu ve gelişimi. Ed.: P. Kanten ve S. Kanten). *Örgütlerde Davranışın Karanlık ve Aydınlik Yüzü*, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kanten, P. ve Yeşiltaş, M. (2013). Pozitif örgütsel davranışlar üzerine kavramsal bir inceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4 (8), 83-106.
- Karasar, N. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Karasar, N. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karatepe, O. M. ve Karadaş, G. (2014). The effect of psychological capital on conflicts in the work–family interface, turnover and absence intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 43, 132–143.
- Kashdan, T. B., Biswas-Diener, R. ve King, L. A. (2008). Reconsidering happiness: The costs of distinguishing between hedonics and eudaimonia. *Journal of Positive Psychology*, 3, 219-233.
- 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* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kaya, Ş. ve Zerenler, M. (2014). Çalışma hayatında psikolojik sermaye, mesleki bağlılık ve kariyer planlamasına genel bakış. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kayar, S. (2016). *Örgüt iklimi ve örgütsel vatandaşlığın çalışan performansına etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kelekçi, H. ve Yılmaz K. (2015). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile yeterlilik inançları arasındaki ilişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11 (3), 992-1007.
- Keleş, H. (2011). Pozitif psikolojik sermaye: tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3 (2), 343-350.
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 340-350.
- Keser, S. ve Kocabaş, İ. (2014). İlköğretim okulu yöneticilerinin otantik liderlik ve psikolojik sermaye özelliklerinin karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1 (1), 1-22.
- Kırcaali-İftar, G. (1999a). Bilim ve araştırma. A. A. Bir (Ed.), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* içinde (ss.1-10), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1081.
- Kırcaali-İftar, G. (1999b). Ölçme. A. A. Bir (Ed.), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* içinde (ss.11-22), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1081.

- Kjerulf, A. (2015). *Sabah 9'dan akşam 6'ya happyhour*, İstanbul: Doğan Egmont Yayıncılık.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4. Baskı). New York: The Guilford Press.
- Korkut, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algılarının analizi* (Yayımlanmamış doktora tezi). İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Malatya.
- Korucu, G. (2016). *Pozitif psikolojik sermaye bağlamında hizmet sektörlerinde kadın işgücünün iş tatminini etkileyen faktörler: Çanakkale ili örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Koydemir, S. & Mısıır, S. (2015). Benlik Kurguları ve Mutluluk: Deneysel Bir Hazırlama Çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(44), 49-60.
- Kumlu, T. (2017). *Otel işletmesi çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Kurnaz, M. (2015). İlk Yetişkinlerde Dini Yönelim-Mutluluk İlişkisi (Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Lee, D. J., Yu, G. B., Sirgy, M. J., Singhapakdi, A., Lucianetti, L. (2018). The effects of explicit and implicit ethics institutionalization on employee life satisfaction and happiness: The mediating effects of employee experiences in work life and moderating effects of work-family life conflict. *Journal of Business Ethics*, 147, 855-874.
- Luthans, F. (2012). Psychological capital: Implications for hrd, retrospective analysis, and future directions. *Human Resource Development Quarterly*, 23 (1), 1-8.
- Luthans, F. Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. ve Li, W. (2005). The psychological capital of chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271.
- Luthans, F. Norman, S. M., Avolio, B. J. ve Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219-238.
- 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.
- Madhukar, V. ve Sharma, S. (2017). Organisational climate: A conceptual perspective. *International Journal of Management, IT & Engineering*, 7 (8), 276-293.
- Maenapothi, R. (2007). *Happiness in the Workplace Indicator*. Human Resource Development, National Institute of Development Administration, Master's Thesis.
- Malhotra, N. K. (2010). *Marketing research: An applied orientation*. 6. Baskı, New Jersey: Prentice Hall.
- Malkoç, A. (2011). Öznel İyi Oluş Müdahale Programının Üniversite Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeylerine Etkisi (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Marar, Z. (2012). *Mutluluk paradoksu özgürlük ve onaylanma*. Çev.; Serpil Çağlayan, İstanbul: Kitap Yayınları.
- Nakip, M. (2013). *Pazarlama araştırma teknikleri*. 3. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Okoli, I. E. (2018). Organizational climate and job satisfaction among academic staff: Experience from Selected Private Universities in Southeast Nigeria. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 5 (12), 36-48.
- Omay, M. (2004). *Aristoteles ahlakında 'mutluluk' kavramı* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özçiçek, V. T. (2016). *Örgüt iklimini etkileyen iç etmenler* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi ve Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitülerinin Ortak Programı, İstanbul.
- Özdamar, K. (2001). *Spss ile biyoistatistik*. 4. Basım, Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özen, Y. ve Gül, A. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren ve örneklem sorunu. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi*, (15), 394-422.
- Özkalp, E. (2009). Örgütsel davranışta yeni bir boyut: pozitif (olumlu) örgütsel davranış yaklaşımı ve konuları. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (s. 491-498), Eskişehir.
- Özmen, A. (1999). Örneklem. A. A. Bir (Ed.), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* içinde (ss.23-54), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1081.

- Padem, H., Göksu, A. ve Konaklı, Z. (2012). *Araştırma yöntemler SPSS uygulamalı*. Sarajevo: International Burch University.
- Pallant, J. (2005). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS*. Allen and Unwin Inc., Crows Nest, New South Wales.
- Paschoal, T. ve Tamayo, A. (2008). Construction and validation of work well-being scale. *Aviação Psicológica*, 7(1), 11-22.
- Polatçı, S., Irk, E., Gültekin, Z. ve Sobacı, F. (2017). Psikolojik dayanıklılık ve kişilik özellikleri tatmin düzeyini etkiler mi?. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 29, 553-578.
- Probst, T. M., Gailey, N. J., Jiang, L. ve Bohle, S. L. (2017). Psychological capital: buffering the longitudinal curvilinear effects of job insecurity on performance. *Safety Science*, 100, 74-82.
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work. Maximizing your psychological capital for success*, Chicester: 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. (2008). *Authentizotic climates and employee happiness: Pathways to individual performance?*. *Journal of Business Research*, 61, 739-752.
- 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.
- Roberts, S. J., Scherer, L. L. ve Bowyer, C. J. (2011). Job stress and incivility: what role does psychological capital play?. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18 (4), 449-458.
- Rodrigues, R. I, Carochinho, J. A. B. ve Rendeiro, M. M. (2017). The impact of positivie psychological capital on the psychological distressof primary and secondary education teachers. *PSIQUE*, 13, 40-56.
- Rodriguez-Carvajal, Raquel; Moreno-Jimenez, Bernardo; de Rivas-Hermosilla, Sara; Alvarez-Bejarano, Abraham, Sanz Vergel, Ana Isabel (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.
- Ryan, C. (1995). *Researching tourist satisfaction issues, concepts, problems*. London: Routledge.

- Saenghiran, N. (2013). Towards enhancing happiness at work: A case study. *Social Research Reports*, 5(25), 21-33.
- Salam, A. (2017). Effects of Psychological Capital on Job Satisfaction and Turnover Intention: Thai Higher Education Perspective. *Journal of Asia Pacific Studies*, 4 (3), 203-218.
- Sarıcı, D. (2015). *Öğretmenlerin iş doyumunu ile pozitif psikolojik sermaye düzeylerine yönelik görüşleri: İzmir-Foça ilçesi örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Savaş, S. (2017). *Ücretli çalışan mimarların işyeri mutluluğu ve farklı kariyer evrelerinde iş tatminini etkileyen faktörler* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Schneider, B., Brief, A. ve Guzzo, R. (1996). Creating a climate and culture for sustainable organizational change. *Organizational Dynamics*, 24 (4),7-19.
- 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.
- Sekaran, U. (2003). *Research methods for business*. Fourth Edition, John Wiley & Sons Inc.
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55 (1), 5–14.
- Seligman, M. E. (2007). *Gerçek mutluluk*. Çev.; Semra Kunt Akbaş, Ankara: HYB Yayınları.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Boston: Nicholas Brealey Publishing.
- Sheldon, K. ve King, L. (2001). Why Positive Psychology is Necessary. *American Psychologist*, 56 (3), 216-217.
- Simmons, B. L. (2014). Organizational characteristics of happy organizations. In P. Y. Chen, ve C. L. Cooper (Eds.), *Work and wellbeing* (pp. 1-18). Hoboken: John Wiley Sons, Inc.
- Simons, J. C. ve Buitendach, J. H. (2013). Psychological capital, work engagement and organisational commitment amongst call centre employees in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39 (2), 1-12.

- Subramanian, S. V., Kim, D., ve Kawachi, I. (2005). "Covariation in the socioeconomic determinants of self rated health and happiness: A multivariate multilevel analysis of individuals and communities in the USA", *Journal of Epidemiology and Community Health*, 59, 664–669.
- Şahin-Yoluk, İ. (2020). Okul tükenmişliği ve algılanan akademik başarının ortaokul öğrencilerinin okul iklimi algıları üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4 (6), 1-8.
- Şen, M., Mert, İ. ve Aydın, O. (2017). The effects of positive psychological capital on employee's job satisfaction, organizational commitment, and ability coping with stress. *Journal of Academic Research in Economics*, 9 (2), 164-184.
- Şencan, H. (2007). *Sosyal ve davranışsal bilimlerde bilimsel araştırma*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- Şen-Tiryaki, H. ve Bahçecik, N. (2014). Bir üniversite hastanesinde çalışan yönetici hemşire ve hemşirelerin kurumsal iklimi algılayışları. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 1-15.
- Şimşek, A. (2012). Evren ve örneklem. *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemi* içinde (s.108-133), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2653.
- Tabachnick, B. G. ve Fidel, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. USA: Pearson Education Limited
- Tamer, İ., Dereli, B. ve Sağlam, M. (2014). According to Snyder Et Al. (1991) hope is positive and motivational sense that is built on achieving goals and finding sufficient ways to meet these goals. *Social and Behavioral Sciences*, 152, 963-972
- 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.
- Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Temiz, Ü. (2016). *Destekleyici örgüt iklimi ve psikolojik sermayenin yenilikçilik eğilimine etkisi: Görgül bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tepe, N. ve Yılmaz, G.(2020).Öğretmenlerin okul iklimi algılarının yordayıcısı olarak okul yöneticilerinin toksik liderlik davranışları. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15 (25), 3360-3381.

- Tetik, S. (2021). Öğretmenlerin öğrenen örgüt algısının bireysel yaratıcılıklarına etkisi üzerine bir araştırma: Salihli örneği. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (38), 621-659.
- Thompson, K. R., Lemmon, G. ve Walter, T. J. (2015). Employee engagement and positive psychological capital. *Organizational Dynamics*, 44, 185-195.
- Topaloğlu, T. (2013). *Psikolojik sermaye: psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkiye otantik liderliğin düzenleyici etkisi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Topaloğlu, T. ve Süral-Özer, P. (2014). Psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkiye otantik liderliğin düzenleyici etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6 (1), 156-171.
- Toprak, H. (2014). *Ergenlerde mutluluk ve yaşam doyumunun yordayıcısı olarak psikolojik sağlamlık ve psikolojik ihtiyaç doyumu* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Tortumlu, M. ve Taş, M. A. (2019). Örgüt iklimi, iş stresi ve çalışan performansı ilişkisi: İstanbul Avrupa yakası ilçe belediyelerinde bir uygulama. *AVRASYA Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7 (18), 349-367.
- Tuncer, M. (2006). *Aristo ve Farabi'de mutluluk düşüncesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Tunçer, A. ve Atan, Ö. (2020). Entelektüel sermayenin işletme performansına etkisinde yenileşimci örgüt ikliminin aracı ve düzenleyici rolü üzerine bir araştırma. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (1), 156-180.
- 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.
- Türe-Yılmaz, A. ve Yıldırım, A. (2019). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin etik iklim algısı. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (69), 162-176.
- Türkdoğan, M. ve Özgenel, M. (2021). Öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimleri ile okul iklimi arasındaki ilişki. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 12 (1), 190-213.
- Türker, Y. ve Kahraman, Ü. (2021). School climate and self-efficacy as predictor of job satisfaction. *Journal of Theoretical Educational Science*, 14 (4), 548-569.
- Ulus, T., İnce, C. H., Aliustaoğlu, F. S. ve Melez, İ. E. (2010). Araştırma nasıl tasarlanır (I). *Adli Tıp Dergisi*, 24 (2), 40-47.

- Ural, A. (2014). Gazi Üniversitesi'nde örgütsel iklim. *Amme İdaresi Dergisi*, 47 (2), 145-165.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2013). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS veri analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Usul, H. ve Düzenli, S. (2006). Muhasebe sisteminin oluşturulmasında örgüt iklimi etkisi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (32).
- Uyaroğlu, E. S. (2019). Örgütsel bağlılığın örgütsel mutluluğa etkisi: Eğitim sektörü örneği (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Uysal, Ş. (2015). Okullardaki örgüt kültürü ve örgüt iklimi ilişkisine dair ilişkiyel araştırmaların değerlendirilmesi: Bir meta analiz çalışması. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, (5), 70-88.
- Ülker, F. ve Kanten, P. (2009). Örgütlerde sessizlik iklimi, işgören sessizliği ve örgütsel bağlılık ilişkisine yönelik bir araştırma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1 (2), 111-126.
- Ünler, E., Kılıç, B. ve Çıray, J. C. (2014). İletişim ikliminin, iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti ilişkisine etkisi. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 11 (41), 237-250.
- 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.
- Veal, A. J. (2006). *Research methods for leisure and tourism: A practical guide*. England: Pearson Education Limited.
- Veenhoven, R. (1991). Is happiness relative? *Social Indicators Research*, 24 (1), 1-34.
- Veenhoven, R. (1996). *The study of life-satisfaction*. Budapest: Eötvös University Press. Retrieved from <http://hdl.handle.net/1765/16311>, [Erişim Tarihi: 21.4.2022].
- Walsh, J. P., Weber, K. ve Margolis, J. D. (2003). Social issues and management: Our lost cause found. *Journal of Management*, 29 (6), 859-881.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness and unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Warr, P. (2017). Happiness and Mental Health. *The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice*, 57-74.

- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678-691
- 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. (2017). Örgüt iklimi ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *International Journal of Management and Administration*, 1 (2), 71-82.
- Yalçınsoy, A. (2019). Örgüt kültürü ve örgüt ikliminin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisinin analizi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (2), 67-77.
- 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.
- Yamane, T. (2001). *Temel örnekleme yöntemleri*. Çev. A. Esin, M. A. Bakır, C. Aydın ve E. Gürbüzsel, İstanbul: Literatur Yayıncılık.
- Yasım, Y. K. (2019). Niceliksel iş yükü ve güvenlik ikliminin iş- aile çatışmasına etkilerinin SMART PLS ile analizi: tekstil sektörü örneği. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 17 (4), 128-144.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46 (Özel Sayı) 74-85.
- Yavuz, Ç. (2006). Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Öğrencilerinde Öznel İyi Olma Hali, Psikiyatrik Belirtiler ve Bazı Kişilik Özellikleri: Karşılaştırmalı Bir Çalışma (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yetgin, M. A. (2020). Çalışanların destekleyici örgüt kültürü algıları üzerine bir araştırma. *Uluslararası Bankacılık, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3 (2), 17-35.

- Yıldız, H. (1997). *Kur'an'da mutluluk* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yılmaz, A., Ergün-Özler, D. ve Mercan, N. (2008). Mobbing ve örgüt iklimi ile ilişkisine yönelik ampirik bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (26), 334-357.
- 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.
- Yoğurtcu, B. ve Kıranlı-Güngör, S. (2021). Bir yükseköğretim kurumunda örgütsel gücün etik iklim ve etik liderlik ile ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25 (3), 1151-1170.
- 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.
- Yurtseven, S. (2019). *Öğretmenlerin mesleki mutluluklarının incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: İstanbul.
- Yücel, B. (2014). *Örgüt ikliminin tükenmişlik üzerine etkisi ve bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (22), 445-458.
- Yüksekbilgili, Ö. (2017). Özel sağlık işletmeleri çalışanlarının örgüt iklimi algılarının demografik özelliklerine göre incelenmesi. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 2 (2), 45-60.
- Yüksekbilgili, Ö. (2018). TRC1 bölgesinde kamu ve özel sağlık işletmelerinde örgüt iklimi unsurlarının örgütsel bağlılığa etkileri. *İşletme Bilimi Dergisi*, 6 (2), 217-238.
- Yüksekbilgili, Z. ve Küçüközkan, Y. (2017). Sağlık kurumlarında örgüt iklimi ile çalışanların iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 8 (17), 34-46.
- 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.
- Zhou, S. ve Qiu, L. (2013). *The differences of factors influencing employees' happiness*. American Journal of Industrial and Business Management, 3(3), 719-724.
- Zorbaz, O., Kızıldağ, S., ve Demirtaş-Zorbaz, S. (2020). Suça sürüklenen ergenlerin okul iklimi algılarına ilişkin nitel bir çalışma. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22 (2), 415-430.

TABLULAR LİSTESİ

| | |
|---|-----|
| Tablo 1: Örneklemin Demografik Dağılımı | 87 |
| Tablo 2: Örgüt İklimi Tanımlayıcı Değerler..... | 89 |
| Tablo 3: Psikolojik Sermaye Tanımlayıcı Değerler..... | 92 |
| Tablo 4: İşyeri Mutluluğu Tanımlayıcı Değerler..... | 93 |
| Tablo 5: Örgüt İklimi Ölçeğine İlişkin AFA Sonuçları | 95 |
| Tablo 6: Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin AFA Sonuçları | 96 |
| Tablo 7: İşyeri Mutluluğu Ölçeğine İlişkin AFA Sonuçları | 97 |
| Tablo 8: Ölçeklerin Güvenilirlik Değerleri..... | 98 |
| Tablo 9: Örgüt İklimi Ölçeği Ölçüm Modeli Sonuçları..... | 100 |
| Tablo 10: Örgüt İklimi Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri | 102 |
| Tablo 11: Psikolojik Sermaye Ölçeği Ölçüm Modeli Sonuçları | 103 |
| Tablo 12: Psikolojik Sermaye Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri | 104 |
| Tablo 13: İşyeri Mutluluğu Ölçeği Ölçüm Modeli Sonuçları..... | 105 |
| Tablo 14: İşyeri Mutluluğu Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri..... | 106 |
| Tablo 15: Birleşim ve Ayrışım Geçerlilik Bulguları | 107 |
| Tablo 16: Akademik ve İdari Personelin Cinsiyetine Göre Farklılık Analizi Sonuçları | 108 |
| Tablo 17: Akademik ve İdari Personelin Yaşına Göre Farklılık Analizi Sonuçları .. | 109 |
| Tablo 18: Akademik ve İdari Personelin Eğitim Durumuna Göre Farklılık Analizi Sonuçları | 110 |
| Tablo 19: Akademik ve İdari Personelin Çalıştığı Alana Göre Farklılık Analizi Sonuçları | 111 |
| Tablo 20: Akademik ve İdari Personelin Çalıştığı Kuruma Göre Farklılık Analizi Sonuçları | 112 |

| | |
|---|-----|
| Tablo 21: Akademik ve İdari Personelin Çalıştığı Birime Göre Farklılık Analizi Sonuçları | 112 |
| Tablo 22: Akademik ve İdari Personelin Mesleki Deneyimine Göre Farklılık Analizi Sonuçları | 114 |
| Tablo 23: Akademik ve İdari Personelin Kurumda Çalışma Süresine Göre Farklılık Analizi Sonuçları | 115 |
| Tablo 24: Akademik ve İdari Personelin Statülerine Göre Farklılık Analizi Sonuçları | 116 |
| Tablo 25: Örgüt İklimi – İşyeri Mutluluğu İlişkisi | 118 |
| Tablo 26: Hipotez 1’in Alt Hipotezlerine Ait Bulgularının Genel Görünümü | 120 |
| Tablo 27: Örgüt İklimi – Psikolojik Sermaye İlişkisi | 122 |
| Tablo 28: Hipotez 2’nin Alt Hipotezlerine Ait Bulgularının Genel Görünümü | 123 |
| Tablo 29: Psikolojik Sermaye – İşyeri Mutluluğu İlişkisi | 124 |
| Tablo 30: Hipotez 3’ün Alt Hipotezlerine Ait Bulgularının Genel Görünümü | 125 |

ŞEKİLLER LİSTESİ

| | |
|---|----|
| Şekil 1: Örgüt İklimi, Psikolojik Sermaye ve İşyeri Mutluluğu İle İlgili Model ve Hipotezler..... | 76 |
|---|----|

EKLER

Ek1: Anket Formu

Aşağıdaki her soru için, sağdaki sayılardan konunun önemiyle ilgili görüşünüzü en iyi yansıtan sayıyı yuvarlak içine alın. Görüşünüzle eşleştirmek üzere yukarıdaki önem ölçeğini (kesinlikle katılmıyorum, kısmen katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum) kullanın.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. Cinsiyetiniz? Kadın () Erkek ()
2. Hangi yaş grubundansınız? 17-24 () 25-29 () 30-34 () 35-39 () 40-44 () 45-49 () 50 ve üstü ()
3. Medeni durumunuz? Evli () Bekar () Diğer ()
4. Kurumdaki göreviniz?.....
5. Kurumdaki statünüz? Yönetici () Memur () Akademik Personel ()
6. Çalışma yaşamındaki kıdeminiz? 1-5 () 6-10 () 11-15 () 16-20 () 21-25 () 26-30 () 30 ve üstü ()
7. Halen yaptığınız bu görevdeki hizmet süreniz? 1-5 () 6-10 () 11-15 () 16-20 () 21-25 () 26-30 () 30 ve üstü ()
8. Mezun olduğunuz son eğitim kurumu İlkokul () Ortaokul () Lise () Üniversite ()
9. Lisansüstü eğitiminiz? Yok () Yüksek lisans () Doktora ()

İKİNCİ BÖLÜM

| Soru | Önem Ölçeği | | | | |
|--|-------------------------|--------------------|------------|-------------|------------------------|
| | Kesinlikle katılmıyorum | Kısmen katılıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | Kesinlikle katılıyorum |
| 1- Kurumumda işler açıkça tanımlanmış ve mantıklı bir şekilde yapılandırılmıştır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2- Kurumumda bazı durumlarda yasal olarak karar vermeye yetkili olanlar bazen belirsizdir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3- Kurumumun politikaları ve örgüt yapısı açıkça belirtilmiştir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 4- Kurumumda bürokrasi minimum düzeydedir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5- Haddinden fazla kurallar, idari ayrıntılar ve bürokrasi yeni ve orijinal fikirlerin oluşmasını zorlaştıracaktır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6- Üretkenliğimiz bazen yapısal eksikliklerden (örgütlenme, planlama vb.) dolayı olumsuz etkilenebilir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7- Görev aldığım bazı projelerde, yöneticinin kim olduğundan bazen emin olamıyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8- Yönetim, organizasyon şekli ve otorite ile pek ilgilenmez; bunun yerine işi yapmak için doğru insanları görevlendirmek ile ilgilenmektedir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9- Biz kurumdaki çalışanlar olarak bireysel yargılara güvenmediğimizden dolayı her şeyi iki kez sorgularız. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10- Yöneticiler genelde her konunun kendilerine danışılmasından rahatsız olduğundan kurumumda, sizden, iyi bildiğiniz işleri sormadan yapmanız beklenir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11- Kurumumda gözetim çalışanlara rehberlik etme ile ilgili olduğundan çalışanlara işleri konusunda sorumluluk almaları teşvik edilir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12- Elinizi taşın altına koymadığınız sürece çalıştığım kurumda ilerleyemezsiniz. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13- Kurumumun felsefesi, çalışanların kendi problemlerini kendilerinin çözmesi gerektiğini vurgular. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14- Eğer bu kurumda hata yaparsanız, tolerans gösterilebilir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15- Kurumumdaki sorunlardan biri çalışan kişilerin sorumluluk almamasıdır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16- Kurumumda en iyi üyenin üst kademelere yükselmesine olanak veren bir sistemimiz vardır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17- Kurumumdaki işlerin yürütülmesinde motivasyon faktörleri (ödüllendirme ve cesaretlendirme gibi) cezalandırma unsurlarından daha önce gelmektedir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18- Kurumumdaki çalışanlar işteki performanslarının mükemmelliği ölçüsünde ödüllendirilir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19- Kurumumda çok fazla eleştiri vardır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20- Kurumumda işlerin iyi yapılması için yeterli teşvik unsurları (ödüllendirme ve tanıma) yoktur. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21- Kurumumda bir hata yaparsanız cezalandırılırsınız. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22- Kurumumun yönetim anlayışı, uzun dönemde yavaş, güvenli ve emin bir şekilde ilerlemektir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23- İşlerimiz doğru zamanda hesaplanmış ve riskleri göze almak üzerine inşa edilmiştir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24- Bu kurumda maksimum etkililiğin sağlanması için karar vermeye gereğinden fazla özen gösterilmektedir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25- Kurumumun yönetimi iyi fikirlere bir şans vermeye isteklidir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 26- İçinde bulunduğumuz iş ortamında rekabette önde olmak için ara sıra bazı makul riskleri almak zorunda kalıyoruz. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27- Bu kurumda çalışanlar arasında dostça bir ortam mevcuttur. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28- Bu kurum rahat, kolay çalışma ortamı ile bilinmektedir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29- Bu kurumda çalışan bireyleri tanımak çok zordur. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30- Bu kurumda çalışanlar birbirlerine karşı mesafelidir ve birbirine önem vermeme eğilimindedir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31- Bu kurumda yöneticiler ile çalışanlar arasındaki ilişkilerde samimiyet bulunmaktadır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32- Bu kurumda eğer hata yaptığınızda üst kademelerden anlayış görmezsiniz. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 33- Kurum yönetimi çalışanların bu kurum içindeki kariyer beklentilerini öğrenme konusunda gerekli çabayı gösterir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34- Bu kurumda insanlar birbirilerine pek güvenmezler. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 35- Yönetim felsefesi, insan faktörüne, hissiyatına, vb. önem vermektedir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 36- Zor bir iş üzerinde çalıştığımda genellikle çalışma arkadaşlarımdan ve yöneticimden destek alabileceğim konusunda onlara güvenirim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 37- Bu kurumda oluşturulmuş olan yüksek performans standartları vardır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 38- Yönetim, ne kadar iyi yapılmış olursa olsun bir işin daima çok daha iyi biçimde yapılabileceğine inanmaktadır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 39- Bu kurumda bireysel ve grup performansımızı arttırmamız yönünde biz çalışanlara bir baskı vardır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 40- Yönetim, eğer çalışanlar mutluysa üretkenliğin kendiliğinden artacağına inanmaktadır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 41- Bu kurumda etkin olmak için, insanlarla iyi geçinmek, üretken olmaktan daha önemli görülmektedir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 42- Bu kurumda çalışanlar başarıları ile gururlanıyor gibi görünmezler. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 43- Bu kurumda iyi bir izlenim yaratmanın en iyi yolu tartışmalardan ve fikir ayrılıklarından uzak durmaktır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 44- Kurum yönetiminin tutumu, birimler ve bireyler arasındaki rekabetin yararlı olabileceğidir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 45- Yöneticilerle aynı fikirleri paylaşmasak da düşüncelerimizi açıklamamız için teşvik edilmekteyiz. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 46- Yönetim toplantılarında amaç, karara mümkün olduğunca doğru ve hızlıca ulaşabilmektir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 47- Çalışanlar bu kurumun bir parçası olmaktan gurur duyarlar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 48- İyi bir iş üreten bir grubun üyesi olduğumu hissediyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 49- Görebildiğim kadarıyla çalışanların kurumsal | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| bağlılıkları düşük seviyelerde. | | | | | |
| 50- Bu kurumda çalışanlar genellikle kişisel çıkarlarını gözetirler. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 51- Yönetim kademesi ile olan toplantılarda, kendi alanımla ilgili sunum yaparken kendime bayağı güvenirim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 52- Daha önce tecrübem olduğu için, işimde zor zamanların üstesinden gelirim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 53- Uzun dönemli bir problemi çözüm bulmak için analiz ederken kendimden eminim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 54- Çalışma arkadaşlarıma bir bilgi sunarken kendimden eminim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 55- İşimde kendimi darboğaz içerisinde hissettiğimde bu durumdan kurtulmanın yollarını bulurum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 56- Çalışma alanımda hedef belirlemede kendime güvenirim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 57- Sorunları tartışmak üzere kurumum dışındaki kişilerle iletişim kurma konusunda kendime güvenmekteyim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 58- Çalıştığım kurumun stratejisi hakkında yapılan tartışmalara katkı sağlama konusunda kendimden eminimdir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 59- İşimde karşılaştığım sorunlarla bir şekilde baş ederim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 60- İşimle ilgili mevcut amaçlarımı gerçekleştirmek için pek çok yol aklıma gelir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 61- Şu anda işimle ilgili planlamış olduğum amaçları yerine getiriyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 62- Her probleme ilişkin çok sayıda çözüm yolu vardır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 63- Şu aralar kendimi işimde oldukça başarılı görüyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 64- Şu anda enerjik bir şekilde işimle ilgili amaçlarımın peşinden gidiyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 65- Bu işte aynı anda birçok şeyin üstesinden gelebileceğimi hissetmekteyim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 66- Şayet zorunlu kalırsam kendi kendime de çalışırım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 67- İşimle ilgili olarak gelecekte başıma neler gelebileceği konusunda iyimserimdir | | | | | |
| 68- İşim konusundaki durumlara her zaman olumlu taraftan bakarım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 69- Kurumumda yaptığım işten ilham alırım ve başkalarına ilham vermeye çalışırım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 70- Kurumda çalışırken içimden iyi şeyler yapmak gelir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 71- Kurumumda yaptığım işten keyif alırım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 72- Yöneticime yaklaşırken hiç rahat değilim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 73- Çalıştığım kurumda kendimi stresli hissediyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 74- Sık sık yaptığım işimden ayrılacak gibi hissediyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 75- Kurumum işin zamanında tamamlanması için gerekli tüm eğitim ve bilgiyi sağlar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 76- Çalıştığım kurumda karar alma süreci adil ve hakkaniyetlidir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 77- Kurumumdaki üst düzey yöneticilerin net bir vizyonu ve odağı var. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 78- Kurumumda ekip çalışmasını ve toplu çaba gerektiren işleri düzenleyen kurallar yoktur. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 79- Çalıştığım kurumda sosyalleşmeyi destekleyen uygun bir ortam yoktur. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 80- Kurumuma yaptığım katkılar yeterince takdir edilmez. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

E2: Etik Kurul Kararı



T.C.
KARABÜK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL ve BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU
KARARLARI

TOPLANTI TARİHİ : 28.07.2021
TOPLANTI NO : 2021/07

Karabük Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu toplanmış ve aşağıdaki kararı almıştır.

Karar 15:

05/07/2021 tarihli Doç. Dr. Ozan BÜYÜKYILMAZ'ın Etik Kurul form ve ekleri görüşüldü.

Karabük Üniversitesi Öğretim Üyesi Doç. Dr. Ozan BÜYÜKYILMAZ danışmanlığında yürütülen "Örgüt İklimi, Psikolojik Sermaye ve İşyeri Mutluluğu Arasındaki İlişkilerin Analizi" konulu çalışma kapsamında uygulanmak üzere ekte sunulan çalışmanın etik kurallara uygunluğu oy birliği ile kabul edilmiştir.

Prof. Dr. ERİÇ ÇEPNİ

Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurul Başkanı

ÖZGEÇMİŞ

Gönül GÜL EKŞİ, 1996-2001 tarihleri arasında Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Maliye Bölümünden mezun oldu. Çankırı Karatekin Üniversitesi İşletme Bölümünde Yüksek Lisans eğitimini tamamladıktan sonra, Karabük Üniversitesi İşletme Bölümünde doktora eğitimine başladı. Çankırı Karatekin Üniversitesi Meslek Yüksekokulu Yönetim ve Organizasyon Bölümünde Öğretim Görevlisi olarak çalışmaktadır.