

PAPER DETAILS

TITLE: ÖRGÜT IKLİMİNİN ÇALISANLAR ÜZERİNE ETKİLERİ: BİR ALAN ARASTIRMASI

AUTHORS: Salih YESİL,Yüksel MAVİ,Merve SELÇUK

PAGES: 292-312

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2572976>

ÖRGÜT İKLİMİNİN ÇALIŞANLAR ÜZERİNE ETKİLERİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI*

Salih YEŞİL¹, Yüksel MAVİ², Merve SELÇUK³

Makale Bilgisi

DOI: 10.35379/cusosbil.1153319

Makale Geçmişi:

Geliş 02.08.2022

Kabul 11.04.2023

Anahtar Kelimeler:

Örgüt İklimi,

Psikolojik Dayanıklılık,

Bireysel Yaratıcılık,

Rol Çatışması.

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, örgüt ikliminin psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkisini test etmek ve örgüt ikliminin bireysel yaratıcılık, iş tatmini, rol çatışması ve çalışan performansı üzerindeki etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolünü incelemektir. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket ve nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Çalışmanın örneklemini kamu, özel ve katılım bankalarındaki 260 banka çalışanı oluşturmuştur. Veri analizi SPSS 25.0 yazılımı kullanılarak gerçekleştirilmiş, aracı değişken etkisi Hayes (2013) tarafından geliştirilen Process Macro SPSS eklentisi kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçları bağdaşıklık ve tarafsızlığın çalışan performansını pozitif yönde etkilediğini üstün desteği, baskı, kendini adama, kontrol ve meydan okuma gibi faktörlerin ise anlamlı bir etkiye sahip olmadığını ortaya koymuştur. Bireysel yaratıcılığı pozitif yönde etkileyen faktörler üstün desteği, baskı, kendini adama, kontroldür. Bağdaşıklık, tarafsızlık, meydan okuma bireysel yaratıcılığı etkilememektedir. İş tatminini pozitif yönde etkileyen faktörler bağdaşıklık ve tarafsızlık iken negatif yönde etkileyen faktörler baskı ve kendini adama. Üstün desteği, meydan okuma, kontrol ise iş tatminini etkilememektedir. Rol çatışmasını pozitif yönde etkileyen faktörler üstün desteği, baskı, kontrol, meydan okumadır. Bağdaşıklık, tarafsızlık, kendini adama rol çatışmasını etkilememektedir. Kendini adamayı pozitif yönde etkileyen faktörler üstün desteği ve baskı iken negatif yönde etkileyen faktör bağdaşıklıktır. Tarafsızlık ise kendini adamayı etkilememektedir. Kontrol üstün desteğinden pozitif yönde etkilendirken, bağdaşıklık negatif yönde bir etkiye sahiptir ve tarafsızlık ve baskı etkilememektedir. Meydan okumayı üstün desteği ve baskı pozitif yönde etkilerken, bağdaşıklık ve tarafsızlığın etkilemediği belirlenmiştir.

THE EFFECTS OF ORGANIZATIONAL CLIMATE ON EMPLOYEE: A FIELD RESEARCH

Article Info

DOI: 10.35379/cusosbil.1153319

Article History:

Received 02.08.2022

Accepted 11.04.2023

Keywords:

Organizational Climate,

Psychological Resilience,

Individual Creativity,

Role Conflict.

ABSTRACT

The aim of this research is to investigate the effect of organizational climate on psychological resilience, as well as to examine the mediating role of psychological resilience in the effect of organizational climate on individual creativity, job satisfaction, role conflict, and employee performance. The study utilized a quantitative research method with a questionnaire as the data collection tool. The sample of the study consisted of 260 bank employees from public, private and participation banks. Data analysis was performed using SPSS 25.0 software, with the mediator variable effect analyzed using the Process Macro SPSS plugin developed by Hayes (2013). The results of the research revealed that cohesion and impartiality positively influence employee performance, while factors such as superior support, pressure, dedication, control, and challenge do not have a significant effect. Factors that positively affect individual creativity are superior support, pressure, dedication, and control. Cohesion, impartiality, challenge do not affect individual creativity. The factors that positively affect job satisfaction are cohesion and objectivity, while the factors that negatively affect job satisfaction are pressure and dedication. Superior support, challenge, and control do not affect job satisfaction. Factors that positively affect role conflict are superior support, pressure, control, and challenge. Cohesion, impartiality, and dedication do not affect role conflict. The factors that positively affect dedication are superior support and pressure, while the negative factor is cohesion. Impartiality does not affect dedication. Control is positively influenced by superior support, while cohesion has a negative impact, and impartiality and pressure do not show a significant effect. It was determined that while superior support and pressure affected the challenge positively, cohesion and impartiality did not.

*Bu çalışma, Prof. Dr. Salih YEŞİL danışmanlığında Merve SELÇUK tarafından hazırlanan yüksek lisans tezinden üretilmiş ve BAP birimi tarafından desteklenmiştir.

¹ Prof. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, syes66@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-3237-2258

² Dr., yuksel4689@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-9724-7135

³ Uzm., evrem926646@gmail.com, ORCID: 0000-0001-5174-6943

Alıntılanmak için/Cite as: Yeşil, S., Mavi, Y. ve Selçuk, M. (2023). Örgüt ikliminin çalışanlar üzerine etkileri: Bir alan araştırması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32 (1), 292-312.

GİRİŞ

Günümüzde kurumların çetin rekabet koşullarında yaşamlarını devam ettirebilmeleri örgütsel verimlilik ile etkinliği ön plana çıkarır (Aydoğan & Dinçer, 2017, s. 48). Bu noktada örgüt iklimi, işletmelerin başka işletmelerle rekabet edebilmeleri ile çevreye adapte olabilmelerinde önemi bir ögedir (Yüceler, 2009, s. 22). İnsanların çalıştıkları ortamı ne şekilde ve nasıl algılamış oldukları önemlidir. Algılamaların insanların davranışlarını ve tutumlarını belirlediğini ifade etmek gerekir (Doğan & Üngüren, 2009, s. 43). Örgüt iklimi o kurumda çalışanların kuruma yönelik algılamalarının sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Örgüt iklimi, kurumdakilerin davranışlarına etki etmektedir (Gürcüoğlu & Uyar, 2020, s. 231). Örgüt ikliminin, örgütsel çatışmaların yönetilmesi ve çalışanların amaçları ile örgüt amaçlarının uyumlu hale gelmesinde önemi büyüktür (Yüceler, 2009, s. 22). Rakiplerinden bir adım önde olmak ve hedeflerine ulaşmak isteyen örgütler için örgüt ikliminin önemli olduğunu da söylemek gerekir. Bu doğrultuda son yıllarda örgüt iklimi konusuna ilişkin olarak araştırmacıların çeşitli çalışmalar gerçekleştirdikleri görülmektedir. Örgüt iklimi konusu üzerinde önemle durdukları dikkat çekmektedir. Bu durum, örgüt iklimiyle ilgili yapılan çalışmaların sayısında artış yaşanmasında etkili olmuştur.

Örgüt iklimi, çalışanların o örgüte yönelik olarak paylaştıkları ortak algıları ifade eder (Yüksekbilgili, 2017, s. 46). Örgüt iklimi, örgütte hedeflerine ulaşmak için çalışanlardan oluşan iç çevreyi kapsar (Kumar, 2011, s. 138). Nitekim örgüt iklimi, her çalışan tarafından farklı şekilde algılanabilmektedir (Halis & Yaşar-Uğurlu, 2008, s. 104). Ayrıca örgüt iklimi her kurumda farklı yapıda olabileceği gibi yaşam akışı süresince aynı kurumda da zamanla farklılaşabilir (Gürcüoğlu & Uyar, 2020, s. 231). Bu kapsamda örgüt ikliminin çalışanlar tarafından algılanış şekli, çalışanların işteki başarısını ya da başarısızlığını etkileyecektir. Örgüt çalışanlarının başarısı onların istedikleri konuma gelmelerini sağlayacaktır. Fakat örgüt çalışanlarının başarısızlığı onlar için birtakım olumsuzları beraberinde getirecektir.

Çalışanları işyerinde tutmanın bir yolu yaptıkları işten keyif duymalarını sağlamak ve kurumda değerli hissetmelerine yardımcı olan uygun bir örgüt iklimi yaratmaktır (Akgemci vd., 2020, s. 75). İnsanların farklı özelliklere sahip olması ve bu sebeple çatışmaların kaçınılmaz oluşu örgüt iklimine pozitif ya da negatif yönde etki edebilmektedir (Gürcüoğlu & Uyar, 2020, s. 231). Bu noktada pozitif örgüt iklimi; çalışanların motivasyon, moral ve bağlılık duygularına etki eder. Örgüt içi ilişkilerin güven ve etkileşim içinde olmasını sağlar. Böylece örgütün üstün performans elde etmesine katkıda bulunur (Halis & Yaşar-Uğurlu, 2008, s. 102). Buna karşın rol çatışmalarının yaşandığı ve rollerin açık olmadığı durumlarda oluşan olumsuz örgüt ikliminin motivasyon koşullarında ve iletişim akışında azalışa neden olduğu görülür (Bedeian vd., 1981). Günümüz rekabet koşullarında amaç ve hedeflerine ulaşan örgütlerin bu başarılarının arkasında örgüt ikliminin yer aldığı söylenebilir. Bu yönüyle örgüt ikliminin çalışanların etkinliğine ve verimliliğine katkı sağladığını ifade etmek mümkündür.

Örgüt iklimi konusuna ilişkin olarak literatür önemli bir zenginlik içermektedir (Mavi, 2020, s. 33). Bu noktada örgüt ikliminin çeşitli değişkenlerle ilişkilendirildiği de dikkat çekmektedir. Literatürdeki birtakım çalışmalarda örgüt ikliminin sanal kaytarma davranışları (Özkan & Erbay, 2021, s. 151), duygusal emek (Mavi, 2020, s. 161), yenilik performans (Öztürk, 2019, s. 348-349), örgütsel sessizlik (Yalçınsoy, 2019, s. 74), işe yabancılığa (Demirez & Tosunoğlu, 2017, s. 80), iş performansı (Yüksekbilgili & Küçüközen, 2017, s. 43), örgütsel bağlılık (Deniz & Çoban, 2016, s. 64-67), örgütsel vatandaşlık davranışı (Karataş, 2015, s. 55), çalışma psikolojisi (Uysal & Aydemir, 2014, s. 1565-1566) ve işten ayrılma niyeti (Gündüz-Çekmecelioğlu, 2005, s. 35-36) üzerine etkisi incelenmiştir.

Bu araştırmada örgüt iklimi, bireysel yaratıcılık, iş tatmini, rol çatışması, çalışan performansı ve psikolojik dayanıklılık konuları ele alınmıştır. Araştırmanın amacı, örgüt ikliminin psikolojik dayanıklılık üzerine etkisini test etmektir. Araştırmanın diğer amacı örgüt ikliminin bireysel yaratıcılık, iş tatmini, rol çatışması, çalışan performansı üzerine etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolünü incelemektir. Bu çalışma, bir alan araştırmasıyla desteklenmiştir. Çalışmada, nicel araştırma yöntemine başvurulmuştur. Veri toplama aracı olarak da anket formundan faydalanılmıştır. Araştırmanın örneklemini kamu, özel ve katılım bankalarındaki 260 banka çalışanı oluşturmuştur. Veriler, SPSS 25.0 yazılım programıyla analiz edilmiştir. Aracı değişken etkisinin analizinde ise Hayes'in (2013) Process Macro SPSS eklentisi kullanılmıştır. Bu araştırmada örgüt iklimi, bireysel yaratıcılık, iş tatmini, rol çatışması, çalışan performansı ve psikolojik dayanıklılık değişkenlerinin tümü bir model altına toplanmıştır. Örneklem grubu olarak kamu, özel ve katılım bankalarındaki çalışanlar seçilmiştir. Aracı değişken etkisinin test edilmesinde Hayes'in (2013) Process Macro SPSS eklentisine başvurulmuştur. Bunlar, araştırmanın yarattığı özgünlük açısından büyük önem taşımaktadır.

Buradan hareketle araştırmada literatür taramasına yer verilmiş, araştırma modeli ve hipotez geliştirme sunulmuş, yöntemi ile ilgili bilgiler açıklanmış, bulgulara yer verilmiş ve araştırma sonuç bölümüyle bitirilmiştir.

LİTERATÜR TARAMASI

Bu bölümde örgüt iklimi, psikolojik dayanıklılık, çalışan performansı, bireysel yaratıcılık, iş tatmini ve rol çatışmasıyla ilgili literatür taramasına yer verilmiştir.

Örgüt İklimi

Ekonomik, sosyal ve teknolojik yönden hızlı dönüşüm ve değişimlerin olduğu günümüzde örgütler şiddetli rekabet koşullarında yaşamlarını devam ettirmeye çalışmaktadırlar (Öztürk, 2019, s. 335). Bu kapsamda işlerin yapılmakta olduğu ortam şartlarını belirten örgüt iklimi konusuyla ilgili olarak son yıllarda birçok araştırma gerçekleştirilmektedir (Doğan & Üngüren, 2009, s. 43). Örgüt iklimiyle ilgili araştırmaların geçmişinin 1930'lara kadar uzandığı söylenebilir. Her ne kadar örgüt iklimi çalışmalarının geçmişi çok eskiye dayansa da ilgi duyulan bir konu olmayı sürdürmektedir (Yılmaz & Altınkurt, 2013, s. 1). Gerek birey gerek örgütle ilişkili olduğundan birçok disiplinin ilgi alanına giren örgüt iklimi kavramı, değişik perspektiflere göre çeşitli biçimlerde tanımlanmıştır (Ural, 2014, s. 145). Tanım olarak örgüt iklimi; örgütün hisleri, tutumları ve davranışlarından meydana gelen, karakteristik özellikleri yansıtan algılamaları belirtir (Ekvall, 1996, s. 105). Örgüt iklimini değerlendirmek için birçok ölçeğin geliştirildiğini de söylemek gerekir (Gümüştekin & Durmaz, 2019, s. 5). Bu kapsamda örgüt iklimi boyutlarından **İçsel Takdir**: Çalışanın işini yaparken daha fazla otonom olması, kendini geliştirmesi için fırsatlar sunulması, bunları gerçekleştirebilmesi için zaman ayrılması ve çalışanın idari yüklerinden arınmasının sağlanması gibi durumlarda içsel takdir algıları yükselebilir (Yalçınsoy, 2019, s. 70). **Üstün Desteği**: Üst ile açık etkileşim gerçekleştiği takdirde, örgüt çalışanlarının yeniliğe ilişkin iç motivasyonlarına zarar verecek olan negatif eleştirilere uğrama korkusunda azalış yaşanacaktır (Amabile vd., 1996, s. 1160). **Bağdaşıklık**: Bağdaşıklık seviyesi fazla olan kurumda zihinsel rahatlık, kişisel güven, güvende olma duygusu ve alınabilecek risklerde yalnız olunmadığı hissi gelişir (Yalçınsoy, 2017, s. 37). **İş Yükü Baskısı**: Çalışanın performans düzeyini, tepkilerini negatif yönde etkileyen ve yapılan iş ya da çalışılan iş ortamından kaynaklanan her çeşit baskı iş yüküdür (Becker vd., 1995). **Tarafsızlık**: Çalışanların fikirlerinin tarafsız olarak değerlendirilmesi, örgütsel iklim bakımından pozitif durumu belirtir (Yalçınsoy, 2017, s. 37). Literatür incelendiğinde örgüt iklimi konusuyla ilgili önemli ve kapsamlı çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Bunun yanında yapılan çalışmalarda, araştırmacılar tarafından örgüt ikliminin farklı boyutlarda ele alındığı da oldukça dikkat çekmektedir.

Psikolojik Dayanıklılık

Bir organizasyonun başarısı ve devamlılığı açısından çalışan büyük önem taşımaktadır. Organizasyon, çalışanlarının başarısı sayesinde istemiş olduğu konuma erişebilecektir. Nitekim bir çalışanın özel hayatta ve iş hayatında çeşitli güçlüklerle karşı karşıya kaldığını da söylemek gerekir (Yeşil & Mavi, 2021, s. 2281). Bu noktada olumsuz yaşam durumları karşısında güçlü olabilmek şeklinde tanımlanabilecek psikolojik dayanıklılık, güncel ve önemli bir konu olarak göze çarpmaktadır (Karairmak, 2006, s. 129). Psikolojik dayanıklılık hayatın stres yaratan negatif faktörlerini azaltılmakta veya onlara karşı kalkan olabilmektedir (Sezgin, 2012, s. 491). Bununla birlikte psikolojik dayanıklılık seviyesi fazla olan çalışanların daha az kaygı ve gerginlik yaşayacakları ifade edilebilir (Erkutlu & Soyumert, 2020, s. 5). Psikolojik dayanıklılık seviyesi fazla olan çalışanların zorluklara karşı mücadele edebilmede ve yaşadığı bu zorlukları yenebilmede daha fazla çaba gösterecekleri de belirtilebilir.

Çalışan Performansı

Bir kurumda öncelikli öneme sahip olgunun çalışan performansı olduğunu söylemek gerekir (Çöl, 2008, s. 39). Örgütsel verimlilik bakımından giderek önemli hale gelen çalışan performansı, kurumların rekabet üstünlüğü yakalamasında ön plana çıkmaktadır (Aslan, 2020, s. 197). Dolayısıyla rekabet ortamında başarı elde etmek isteyen kurumlar, çalışanlarına önem vermelidirler (Erdal, 2020, s. 310). Tanım olarak çalışan performansı, çıktılar ve görev sürecinde elde edilen başarılarıdır (Anitha, 2014, s. 308). Çalışan performansının fazla olması halinde örgütsel performansta yükselecektir. Bu doğrultuda yükselen örgüt performansı ile örgütün rekabet edilebilirlik düzeyi artacaktır (Tekin, 2018, s. 344). Çalışan performansının yüksek olması örgütler için ne derece önemliyse çalışanlar için de aynı derecede önem taşımaktadır (Tayfun & Çatır, 2013, s. 120). Çalışan performans seviyesinin yükselmesi, örgüt verimliliğinin de yükselmesi anlamına gelmektedir (İraz & Akgün, 2011, s. 228). Bugün iş hayatında çalışanlar oldukça değerli bir varlık olarak kabul edilmektedir. Bu bakımdan çalışanın performans seviyesinin başarının yakalanmasında anahtar role sahip olduğu gerçeği unutulmamalıdır.

Bireysel Yaratıcılık

Yaşamış olduğumuz yüzyılda, kurumlar sürekli bir değişim ve çetin rekabet süreci içerisine girmişlerdir. Bu süreçte izlenebilecek en etkili strateji bir kurumun aynı işi rakiplerine göre daha iyi ve farklı yaparak verimli ve etkin olmasıdır. Bir işi başka kurumlara göre daha iyi ve farklı yapabilmesinin temelinde ise bireysel yaratıcılık bulunmaktadır (Tetik, 2021, s. 622). Bireysel olarak; çalışanların özgün, alışılmamış ve kullanışlı fikirler, prosedürler, iş süreçleri, ürünler ve/veya hizmetler ortaya koymasına bireysel yaratıcılık denir (Amabile vd., 1996, s. 1115). Genel anlamda bakıldığında bireysel yaratıcılığın bireysel kaynaklı olduğu bilinir (Bharadwaj & Menon, 2000, s. 425). Ayrıca örgütsel yaratıcılığın ortaya çıkmasında bireysel yaratıcılığın gerçekleşmesi önem taşımaktadır (Yılmaz & İraz, 2013, s. 834). Birtakım yöntem ve yaklaşımlardan faydalanılarak bireysel yaratıcılığın geliştirilmesi sağlanabilir (Yıldırım, 2003, s. 40). Diğer yandan bireylerin yaratıcılıklarının geliştirilmesi için onların desteklenmesi ve teşvik edilmesi, çalışabilecekleri uygun ortamın oluşturulması ve önlerindeki engellerin kaldırılması da önemlidir.

İş Tatmini

Örgütlere gerekli niteliklere sahip insanların istihdam edilmesi ve bu insanların tatmin edilerek, verimliliklerinin sağlanması örgüt yöneticilerinin temel amaçlarından biri olmuştur (Güney, 2007, s. 37-38). İş tatmini, çalışanın görevi ve işyeriyle ilgili genel duygularının düzeyi olarak ifade edilebilir (Javed vd., 2014, s. 123). İş tatmini, işin özellikleriyle çalışanların istekleri ve beklentilerinin kesiştiği noktada gerçekleşmektedir. Çalışanların iş tatmin seviyeleri, yaptıkları işin gereksinimlerinin ne kadarının doyurulduğuna bağlı olarak değişmektedir (Akşit-Aşık, 2010, s. 32). İş tatmini çalışanın göstereceği çabanın düzeyi ile niteliğini etkilediği için yüksek iş tatmini örgütte verimliliği ve örgütün bütünsel performansını artırır (Muguongo vd., 2015, s. 47). Örgüt çalışanlarının işlerine yönelik pozitif duygular beslemesi, iş tatminini artırır. Buna karşın negatif duygular içerisindeki örgüt çalışanları ise düşük düzeyde iş tatminine sahip olurlar (Küsbeci, 2022, s. 50). Bu doğrultuda iş tatmin düzeyleri yüksek çalışanların, diğer çalışanlara göre işlerini daha etkin bir şekilde yerine getireceklerini belirtmek mümkündür.

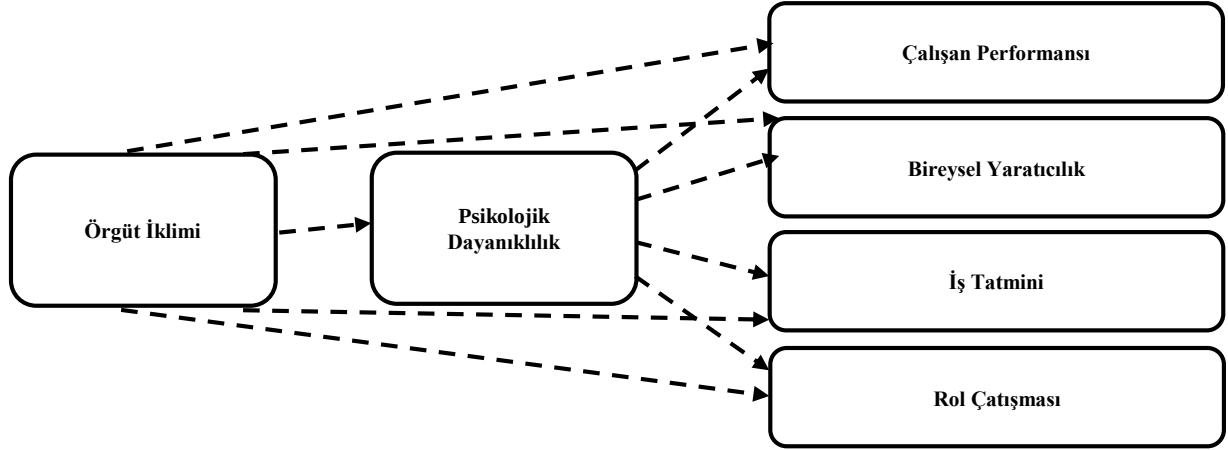
Rol Çatışması

İnsanın rol takımında birden çok üye olması, aynı anda birden çok rolü yapmak zorunda kalmasına ya da birbirleriyle çelişen rolleri üstlenmesine sebep olur. İnsanın verilen rolü yapacak yeterliliğe sahip olmaması da olumsuz durumlar arasında yer almaktadır. Bütün bu unsurlar, rol çatışmasını meydana getirmektedir (Aslan & Üngüren, 2017, s. 46). Rol çatışması, bireysel değerler ve beklentiler ile iş gerekleri arasında oluşan çelişki sonucunda oluşan duruma denir (Ertekin, 1993, s. 79). İnsanların algıları ile beklentileri arasındaki farklılıklar her alanda olduğu gibi örgütsel ortamda da bazı çatışmalara yol açar (Börk & Adıgüzel, 2015, s. 249). Rol çatışmasının negatif etkilerin başında, iş stresinin geldiğini söylemek gerekir (Bedeian & Armenakis, 1981, s. 417). Bu doğrultuda rol çatışması olduğunda kişi, çatışma yaşamadığı zamana göre daha stresli olacak ve etkinliğinde azalma yaşanacaktır (Rizzo vd., 1970, s. 151). Rol çatışması yaşayan kişinin görevini tam anlamıyla yerine getirmede güçlük çektiği de belirtilebilir. Böyle bir durum kişinin psikolojik yönden yıpranmasına neden olabilir.

ARAŞTIRMA MODELİ ve HİPOTEZ GELİŞTİRME

Bu bölümde örgüt iklimi, çalışan performansı, bireysel yaratıcılık, iş tatmini, rol çatışması, psikolojik dayanıklılık değişkenleri arasındaki ilişki ve etkiler incelenecektir. Ayrıca araştırmada, bu değişkenlerle ölçülmek istenen ilişki ve etkiler anlamlandırılacaktır.

Literatür incelendiğinde örgüt ikliminin birtakım değişkenlerle ilişkilendirildiği görülmüştür. Bu çalışmalar incelendiğinde; Tortumlu & Taş (2019, s. 359-360) örgüt ikliminin çalışan performansını pozitif yönde etkilediğini saptamışlardır. Aydın & Çilesiz (2022, s. 274) örgüt iklimi ile bireysel yaratıcılık arasında pozitif yönlü bir ilişki belirlemişlerdir. Öktem vd. (2016, s. 175) örgüt ikliminin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını tespit etmişlerdir. Yeşil & Selçuk (2021, s. 281-282) kendini adama ve meydan okumanın çalışan performansını negatif yönde etkilediğini görmüşlerdir. Fakat araştırmacılar yaptıkları çalışmada, kontrolün çalışan performansını etkilemediğini saptamışlardır. Psikolojik dayanıklılığın iş tatmini üzerine etkisini inceleyen çalışmalarda (Kanbur vd., 2017, s. 133-134; Onan vd., 2021, s. 3286-3287; Polatçı vd., 2017, s. 566-567; Erdoğan & Ak, 2021, s. 438-439) psikolojik dayanıklılığın iş tatminini pozitif yönde etkilediğini belirlemişlerdir. Bu araştırmada örgüt iklimi, bireysel yaratıcılık, iş tatmini, rol çatışması, çalışan performansı ve psikolojik dayanıklılık değişkenleri ele alınmıştır. Örgüt ikliminin çalışan performansını, bireysel yaratıcılığı, iş tatminini ve rol çatışmasını etkileyeceği varsayımında bulunulmuştur. Ayrıca örgüt ikliminin bu değişkenler üzerine etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolü bulunabileceği varsayılmıştır. Araştırmanın modeli oluşturulmuş ve hipotezleri kurulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

- H1a: Bağdaşıklığın kendini adama üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.
H1b: Üstün desteğinin kendini adama üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.
H1c: Baskının kendini adama üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.
H1d: Tarafsızlığın kendini adama üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.
H1e: Bağdaşıklığın kontrol üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.
H1f: Üstün desteğinin kontrol üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.
H1g: Baskının kontrol üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.
H1h: Tarafsızlığın kendini adama üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.
H1i: Bağdaşıklığın meydan okuma üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.
H1j: Üstün desteğinin meydan okuma üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.
H1k: Tarafsızlığın meydan okuma üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.
H2a: Bağdaşıklığın çalışan performansı üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.
H2b: Üstün desteğinin çalışan performansı üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.
H2c: Baskının çalışan performansı üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.
H2d: Tarafsızlığın çalışan performansı üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.
H3a: Bağdaşıklığın bireysel yaratıcılık üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.
H3b: Üstün desteğinin bireysel yaratıcılık üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.
H3c: Baskının bireysel yaratıcılık üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.
H3d: Tarafsızlığın bireysel yaratıcılık üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.
H4a: Bağdaşıklığın iş tatmini üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.
H4b: Üstün desteğinin iş tatmini üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.
H4c: Baskının iş tatmini üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.
H4d: Tarafsızlığın iş tatmini üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.
H5a: Bağdaşıklığın rol çatışması üzerinde negatif yönde etkisi vardır.
H5b: Üstün desteğinin rol çatışması üzerinde negatif yönde etkisi vardır.
H5c: Baskının rol çatışması üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.
H5d: Tarafsızlığın rol çatışması üzerinde negatif yönde etkisi vardır.
H6a: Kendini adamanın çalışan performansı üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.
H6b: Kontrolün çalışan performansı üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.
H6c: Meydan okumanın çalışan performansı üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.
H7a: Kendini adamanın bireysel yaratıcılık üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.
H7b: Kontrolün bireysel yaratıcılık üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.
H7c: Meydan okumanın bireysel yaratıcılık üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.
H8a: Kendini adamanın iş tatmini üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.
H8b: Kontrolün iş tatmini üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

- H8c: Meydan okumanın iş tatmini üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.
H9a: Kendini adanmanın rol çatışması üzerinde negatif yönde etkisi vardır.
H9b: Kontrolün rol çatışması üzerinde negatif yönde etkisi vardır.
H9c: Meydan okumanın rol çatışması üzerinde negatif yönde etkisi vardır.
H10a: Örgüt ikliminin çalışan performansı üzerine pozitif yönde etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolü bulunmaktadır.
H10b: Örgüt ikliminin bireysel yaratıcılık üzerine pozitif yönde etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolü bulunmaktadır.
H10c: Örgüt ikliminin iş tatmini üzerine pozitif yönde etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolü bulunmaktadır.
H10d: Örgüt ikliminin rol çatışması üzerine negatif yönde etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolü bulunmaktadır.

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın amacına, sınırlılıklarına, yöntemi, evreni ve örnekleme, ölçeklerine ve verilerin analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada örgüt iklimi, bireysel yaratıcılık, iş tatmini, rol çatışması, çalışan performansı ve psikolojik dayanıklılık konuları ele alınmıştır. Çalışmanın amacı örgüt ikliminin bireysel yaratıcılık, iş tatmini, rol çatışması, çalışan performansı üzerine etkisini test etmektir. Çalışmanın diğer amacı örgüt ikliminin bireysel yaratıcılık, iş tatmini, rol çatışması, çalışan performansı üzerine etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolünü incelemektir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma sadece Kahramanmaraş il merkezindeki banka çalışanları üzerinde uygulanmıştır. Banka çalışanlarından bazıları iş yaşamının yoğunluğu sebebiyle anket formunu dolduramamışlardır. Bazı banka çalışanları ise anket formunu eksik ve yanlış doldurmuşlardır. Covid-19 salgını nedeniyle araştırma belirli zaman aralığında gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda Aralık 2020-Haziran 2021 tarihleri arasında araştırmanın verileri toplanabilmiştir. Bunlar, araştırmanın önemli sınırlılıkları arasındadır.

Araştırmanın Yöntemi, Evreni ve Örnekleme

Bu çalışma bir alan araştırmasıyla desteklenmiştir. Çalışmada, nicel araştırma yöntemine başvurulmuştur. Nicel araştırma, değişkenler arasındaki ilişkileri ele alarak, kuramları test etmeyi sağlar (Creswell, 2014). Çalışmada, veri toplama aracı olarak da anket formundan faydalanılmıştır. Anket formunun birinci bölümünde, katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini ölçmeye yönelik 7 soru sorulmuştur. Diğer bölümlerdeki örgüt iklimi, çalışan performansı, bireysel yaratıcılık, iş tatmini, rol çatışması, psikolojik dayanıklılık ile ilgili ifadeleri ölçmek için 5'li Likert tip kullanılmıştır. Bu kapsamda seçenekler 1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum şeklinde sınıflandırılmıştır. Anket formları uygulanmadan önce KSÜ Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurul Başvuru Formu doldurulmuş ve başvuru yapılmıştır. Bu doğrultuda KSÜ Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'nun 02.12.2020 tarihli ve E. 46258 sayılı raporu görüşülmüştür. Etik Kurul Onayı 03.12.2020 tarih ve 2020-38 sayılı karar ile tarafımıza iletilmiştir. Ayrıca anket formlarının uygulanabilmesi için anketörler, bankaların yetkilileriyle yüz yüze görüşerek gerekli izni almışlardır. Sonrasında anket formları, banka çalışanları üzerinde uygulanmıştır. Diğer yandan evren, tespit edilen amaçlar doğrultusunda belirlenen birimler grubunun tamamını ifade eder (Nakip, 2006, s. 196). Bu araştırmanın evrenini, Kahramanmaraş il merkezindeki bankalarda çalışan yaklaşık 500 katılımcı oluşturmuştur. Örneklem ise evreni en iyi temsil eden ve belli bir yöntemle göre evrenden seçilen alt grubu belirtir (Nakip, 2006, s. 196). Bu araştırmanın örneklemini de kamu, özel ve katılım bankalarındaki 260 banka çalışanı meydana getirmiştir.

Araştırmanın Ölçekleri

Bu çalışmada örgüt iklimi, çalışan performansı, bireysel yaratıcılık, iş tatmini, rol çatışması ve psikolojik dayanıklılığa ilişkin toplam 6 ölçek kullanılmıştır. Ölçeklere ilişkin bilgilere aşağıda yer verilmiştir.

Örgüt İklimi Ölçeği: Bu çalışmada, İşcan & Karabey'in (2007) çalışmasında kullandığı ölçekten faydalanılmıştır. Örgüt iklimi ölçeği, 5 boyut ve 15 önermedir. Boyutlardan; üstün desteği 4 önerme, baskı 3 önerme, bağdaşıklık 4 önerme, içsel takdir 2 önerme ve tarafsızlık 2 önermedir.

Çalışan Performansı Ölçeği: Bu araştırmada, Okutan & Tengilimoğlu'nun (2002) çalışmasında kullandığı ölçekten faydalanılmıştır. Bu ölçek, 9 önermeden oluşmaktadır. Ölçek, Türkmen'in (2016) çalışmasında da kullanılmıştır.

Bireysel Yaratıcılık Ölçeği: Bu araştırmada, Rice'in (2006) çalışmasında kullandığı ölçekten faydalanılmıştır. Bireysel yaratıcılık ölçeği, 9 önermeden meydana gelmektedir.

İş Tatmini Ölçeği: Bu ölçeği, Brayfield & Rothe (1951) geliştirmiştir. Judge vd. (2000) ise ölçeğin 5 önermelik kısa versiyonunu oluşturmuştur. Bilgin'in (2019) araştırmasında başvurduğu ölçek, bu çalışmada da kullanılmıştır.

Rol Çatışması Ölçeği: Bu araştırmada, Rizzo vd. (1970)'in geliştirdiği rol çatışması ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, 8 önermeden meydana gelmektedir.

Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği: Bu araştırmada, Işık'ın (2016) geliştirdiği psikolojik dayanıklılık ölçeğinden yararlanılmıştır. Bu ölçek, üç boyut ve 21 önermedir. Boyutlardan; kendini adama 7 önerme, meydan okuma 7 önerme ve kontrol 7 önermedir.

Verilerin Analizi

Bu çalışmanın verilerini analiz etmek için SPSS 25.0 yazılım programından faydalanılmıştır. Çalışmada aracı değişken etkisinin analizi için Hayes'in (2013) Process Macro SPSS eklentisi kullanılmıştır.

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu araştırmanın verileri frekans, faktör, güvenirlik, korelasyon ve regresyon analizleriyle test edilmiştir. Bunların bulguları ve yorumlarına aşağıda yer verilmiştir.

Frekans Analizi

Bu araştırmada, banka çalışanlarının sosyo-demografik özelliklere ilişkin sorulara verdikleri yanıtlar frekans analiziyle test edilmiştir.

Tablo 1. Frekans Analizi

Sosyo-Demografik Özellikler	Kategoriler	N	Sosyo-Demografik Özellikler	Kategoriler	N
Cinsiyet	Kadın	63	Yaş Aralığı	18-26	32
	Erkek	197		27-35	115
Medeni Durum	Evli	115		36-45	88
	Bekar	145		46 ve Üzeri	25
Eğitim Düzeyi	Lisans	171	Kıdem	5 Yıldan Az	32
	Lisansüstü	89		6-10 Yıl	11
Bankadaki Statü	Gişe Görevlisi	196		11-15 Yıl	92
	Müşteri Temsilcisi	38		16 Yıl ve Üzeri	25
	Operasyon Görevlisi	20	Aylık Gelir (TL)	2324-3500	127
	Yönetmen	2		3501-4500	73
	Şube Yöneticisi	4		4501-5500	35
				5501 ve Üzeri	25

Tablo 1 incelendiğinde; banka çalışanlarının 63'ünü kadınlar (%24,2) ve 197'sini erkekler (%75,8) meydana getirmiştir. Katılımcıların medeni durumu değerlendirildiğinde 115 banka çalışanının (%44,2) evli ve 145 banka çalışanının (%55,8) bekar olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların yaş aralığına göre dağılımı incelendiğinde 32 banka çalışanının (%12,3) 18-26 yaş aralığında, 115 banka çalışanının (%44,2) 27-35 yaş aralığında, 88 banka çalışanının (%33,8) 36-45 yaş aralığında, 25 banka çalışanının (%9,6) 46 ve üzeri yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Katılımcılardan 171 banka çalışanının (%65,8) lisans ve 89 banka çalışanının (%34,2) lisansüstü eğitim düzeyine sahip olduğu görülmüştür. Banka çalışanlarından 196'sının (%75,4) gişe görevlisi ve 2'sinin (%8) yönetmen olarak çalıştığı saptanmıştır. Banka çalışanlarından 11'inin (%42,7) 6-10 yıl arası kıdeme sahip olduğu tespit edilmiştir. Banka çalışanlarından 25'inin (%9,6) 5501 ve üzeri aylık gelire sahip olduğu belirlenmiştir.

Faktör Analizi

Bu araştırmada, örgüt iklimi ölçeği ve psikolojik dayanıklılık ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 2 ve Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 2. Örgüt İklimi Ölçeği Faktör Analizi

Boyutlar	İfadeler	Faktör Yükleri	KMO	Barlett	P
Üstün Desteği	ÜD53	,930	,686	3179,376	,000
	ÜD52	,928			
	ÜD55	,885			
	ÜD54	,692			
Baskı	BSK56	,903			
	BSK57	,894			
Bağdaşıklık	BDŞ59	,813			
	BDŞ60	,774			
	BDŞ62	,638			
	BDŞ61	,615			
Tarafsızlık	TRF66	,981			
	TRF65	,981			

Tablo 2 incelendiğinde; üstün desteği, baskı, bağdaşıklık ve tarafsızlık boyutlarının KMO değeri (,686) olarak belirlenmiştir. Barlett Küresellik Testi= $p<0,000$ (Chisquare=3179,376) olarak bulunmuştur. Faktör analizi sonucunda içsel takdir boyutuna ait iki ifade (İÇ64 ve İÇ63) ile baskı boyutuna ait bir ifade (BSK58) çıkarılmıştır. Örgüt iklimi ölçeğinin faktör analizi açısından uygun olduğu görülmüştür.

Tablo 3. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği Faktör Analizi

Boyutlar	İfadeler	Faktör Yükleri	KMO	Barlett	P
Kendini Adama	KA2	,850	,821	5898,582	,000
	KA1	,842			
	KA5	,840			
	KA3	,835			
	KA6	,806			
	KA18	,796			
	KA21	,729			
Meydan Okuma	MO8	,896			
	MO7	,865			
	MO9	,860			
	MO14	,859			
	MO13	,849			
	MO16	,848			
	MO17	,786			
Kontrol	K4	,906			
	K12	,853			
	K11	,845			
	K10	,834			
	K20	,806			
	K15	,761			
	K19	,757			

Tablo 3 incelendiğinde; kendini adama, meydan okuma ve kontrol boyutlarının KMO değeri (,821) olarak belirlenmiştir. Barlett Küresellik Testi= $p<0,000$ (Chisquare=5898,582) olarak bulunmuştur. Psikolojik dayanıklılık ölçeğinin faktör analizi açısından uygun olduğu görülmüştür.

Güvenirlik Analizi

Bu araştırmada kullanılan ölçekler, güvenilirlik analizi yapılarak test edilmiştir. Güvenirlik analizi sonuçları Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Güvenirlik Analizi

Değişkenler	Önerme Sayısı	Çıkarılan Önerme Sayısı	Cronbach's Alpha (α) Değeri
Üstün Desteği	4	-	,890
Baskı	3	1	,823
Bağdaşıklık	4	-	,695
Tarafsızlık	2	-	,996

Çalışan Performansı	9	-	,923
Bireysel Yaratıcılık	9	-	,954
İş Tatmini	5	1	,714
Rol Çatışması	8	-	,936
Kendini Adama	7	-	,732
Meydan Okuma	7	-	,955
Kontrol	7	-	,765

Tablo 4 incelendiğinde; üstün desteği (.890), baskı (.823), bağdaşıklık (.695), tarafsızlık (.996), çalışan performansı (.923), bireysel yaratıcılık (.954), iş tatmini (714), rol çatışması (.936), kendini adama (.732), meydan okuma (.955) ve kontrol (.765) olarak tespit edilmiştir. Cronbach's Alpha (α) değerleri, ölçeklerin güvenilir düzeyde olduğunu göstermiştir.

Korelasyon Analizi

Bu araştırmada, değişkenler arasındaki ilişkiler korelasyon analizi yapılarak test edilmiştir. Korelasyon analizi sonuçları Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Korelasyon Analizi

Değişkenler	Ort.	S.S.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
Üstün Desteği (1)	3,628	,974	1										
Baskı (2)	3,386	1,186	,313**	1									
Bağdaşıklık (3)	3,549	,939	,081	-,117	1								
Tarafsızlık (4)	2,634	1,242	,194	,059	,279**	1							
Çalışan Performansı (5)	2,935	1,097	,096	-,017	,419**	,227**	1						
Bireysel Yaratıcılık (6)	3,629	,930	,124	,781	,000	,000	-,032	1					
İş Tatmini (7)	2,883	,955	,350**	,300**	-,121	-,084	,177	,605	1				
Rol Çatışması (8)	3,283	,913	,000	,000	,051	,177	,605	-,092	,139	1			
Kendini Adama (9)	3,289	,773	,222**	,302**	-,060	-,059	-,013	,496**	-,074	,234	1		
Meydan Okuma (10)	3,430	1,098	,466**	,503**	-,131*	,028	-,068	,410**	-,168**	,273**	,280**	1	
Kontrol (11)	3,862	,656	,000	,000	,035	,648	,277	,000	,007	,000	,471**	,339**	1

Not: *.0.05; **.0.01

Tablo 5 incelendiğinde; üstün desteğinin bireysel yaratıcılık ($r=,350;p<0,01$), rol çatışması ($r=,222;p<0,01$); baskının bireysel yaratıcılık ($r=,300;p<0,01$), rol çatışması ($r=,302;p<0,01$); bağdaşıklığın çalışan performansı ($r=,419;p<0,01$), iş tatmini ($r=,305;p<0,01$); tarafsızlığın çalışan performansı ($r=,227;p<0,01$) ve iş tatmini ($r=,294;p<0,01$) ile pozitif anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Baskının iş tatmini ($r=,185;p<0,01$) ile negatif anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu saptanmıştır. Üstün desteğinin çalışan performansı ($r=,096;p>0,05$), iş tatmini ($r=,016;p>0,05$); baskının çalışan performansı ($r=,017;p>0,05$); bağdaşıklığın bireysel yaratıcılık ($r=,121;p>0,05$), rol çatışması ($r=,060;p>0,05$); tarafsızlığın bireysel yaratıcılık ($r=,084;p>0,05$) ve rol çatışması ($r=,059;p>0,05$) ile herhangi bir anlamlı ilişkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.

Üstün desteğinin kendini adama ($r=,466;p<0,01$), meydan okuma ($r=,392;p<0,01$), kontrol ($r=,341;p<0,01$); baskının kendini adama ($r=,503;p<0,01$), meydan okuma ($r=,414;p<0,01$) ve kontrol ($r=,177;p<0,01$) ile pozitif anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Bağdaşıklığın kendini adama ($r=,131;p<0,05$) ve kontrol ($r=,131;p<0,05$) ile negatif anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bağdaşıklığın meydan okuma ($r=,060;p>0,05$); tarafsızlığın kendini adama ($r=,028;p>0,05$), meydan okuma ($r=,027;p>0,05$) ve kontrol ($r=,063;p<0,05$) ile herhangi bir anlamlı ilişkiye sahip olmadığı saptanmıştır.

Kendini adamanın ($r=,410;p<0,01$), meydan okumanın ($r=,312;p<0,01$), kontrolün ($r=,464;p<0,01$) bireysel yaratıcılık; kendini adamanın ($r=,273;p<0,01$), meydan okumanın ($r=,280;p<0,01$) ve kontrolün ($r=,303;p<0,01$) rol çatışması ile pozitif anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu saptanmıştır. Kendini adamanın ($r=,168;p<0,01$) iş

tatmini ile negatif anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Kendini adamanın ($r=-,068;p>0,05$), meydan okumanın ($r=-,022;p>0,05$), kontrolün ($r=-,002;p>0,05$) çalışan performansı; meydan okumanın ($r=-,084;p>0,05$) ve kontrolün ($r=-,104;p>0,05$) iş tatmini ile herhangi bir anlamlı ilişkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.

Regresyon Analizi

Bu araştırmada, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerine etkisi regresyon analizi yapılarak test edilmiştir. Regresyon analizi sonuçları aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Araştırmada “H1a: Bağdaşıklığın kendini adama üzerinde pozitif yönde etkisi vardır”, “H1b: Üstün desteğinin kendini adama üzerinde pozitif yönde etkisi vardır”, “H1c: Baskının kendini adama üzerinde pozitif yönde etkisi vardır”, “H1d: Tarafsızlığın kendini adama üzerinde pozitif yönde etkisi vardır” test etmek için regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi sonuçları Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6. Bağdaşıklığın, Üstün Desteğinin, Baskının ve Tarafsızlığın Kendini Adama Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken: Kendini Adama

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R ²	ΔR ²	F
	B	Std. Error	β					
(Constant)	1,708	,222		7,692	,000	,376	,366	38,351
Üstün Desteği	,285	,042	,360	6,845	,000			
Baskı	,244	,034	,375	7,106	,000			
Bağdaşıklık	-,111	,043	-,135	-2,577	,011			
Tarafsızlık	,043	,032	,069	1,335	,183			

Tablo 6 incelendiğinde; üstün desteğinin ($\beta=,360;p<0,05$) ve baskının ($\beta=,375;p<0,05$) kendini adamayı pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Bağdaşıklığın ($\beta=-,135;p<0,05$) kendini adamayı negatif yönde etkilediği görülmüştür. Tarafsızlığın ($\beta=,069;p>0,05$) kendini adamayı etkilemediği saptanmıştır. Bu doğrultuda H1b ve H1c hipotezleri desteklenirken, H1a ve H1d hipotezleri reddedilmiştir.

Araştırmada “H1e: Bağdaşıklığın kontrol üzerinde pozitif yönde etkisi vardır”, “H1f: Üstün desteğinin kontrol üzerinde pozitif yönde etkisi vardır”, H1g: Baskının kontrol üzerinde pozitif yönde etkisi vardır”, “H1h: Tarafsızlığın kontrol üzerinde pozitif yönde etkisi vardır” test etmek için regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi sonuçları Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7. Bağdaşıklığın, Üstün Desteğinin, Baskının ve Tarafsızlığın Kontrol Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken: Kontrol

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R ²	ΔR ²	F
	B	Std. Error	β					
(Constant)	3,329	,221		15,073	,000	,144	,131	10,761
Üstün Desteği	,226	,041	,335	5,448	,000			
Baskı	,031	,034	,055	,895	,372			
Bağdaşıklık	-,102	,043	-,146	-2,384	,018			
Tarafsızlık	-,011	,032	-,020	-,335	,738			

Tablo 7 incelendiğinde; üstün desteğinin ($\beta=,335;p<0,05$) kontrolü pozitif yönde etkilediği saptanırken, bağdaşıklığın ($\beta=-,146;p<0,05$) kontrolü negatif yönde etkilediği belirlenmiştir. Tarafsızlığın ($\beta=-,020;p>0,05$) ve baskının ($\beta=,055;p>0,05$) kontrolü etkilemediği tespit edilmiştir. Bu doğrultuda H1f hipotezi desteklenirken, H1e, H1g ve H1h hipotezleri reddedilmiştir.

Araştırmada “H1i: Bağdaşıklığın meydan okuma üzerinde pozitif yönde etkisi vardır”, “H1j: Üstün desteğinin meydan okuma üzerinde pozitif yönde etkisi vardır”, H1j: Baskının meydan okuma üzerinde pozitif yönde etkisi vardır”, “H1k: Tarafsızlığın meydan okuma üzerinde pozitif yönde etkisi vardır” test etmek için regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi sonuçları Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8. Bağdaşıklık, Üstün Desteğinin, Baskının ve Tarafsızlığın Meydan Okuma Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken: Meydan okuma

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R ²	ΔR ²	F
	B	Std. Error	β					
(Constant)	1,436	,346		4,152	,000	,250	,238	21,248
Üstün Desteği	,334	,065	,297	5,148	,000			
Baskı	,293	,054	,316	5,468	,000			
Bağdaşıklık	-,050	,067	-,043	-,750	,454			
Tarafsızlık	-,011	,050	-,013	-,230	,819			

Tablo 8 incelendiğinde; üstün desteğinin ($\beta=,297;p<0,05$) ve baskının ($\beta=,316;p<0,05$) meydan okumayı pozitif yönde etkilediği saptanırken, bağdaşıklık ($\beta=-,043;p>0,05$) ve tarafsızlığın ($\beta=-,013;p>0,05$) meydan okumayı etkilemediği belirlenmiştir. Bu doğrultuda H1i ve H1j hipotezleri desteklenirken, H1i ve H1k hipotezleri reddedilmiştir.

Araştırmada “H2a: Bağdaşıklık çalışan performansı üzerinde pozitif yönde etkisi vardır”, “H2b: Üstün desteğinin çalışan performansı üzerinde pozitif yönde etkisi vardır”, “H2c: Baskının çalışan performansı üzerinde pozitif yönde etkisi vardır” H2d: Tarafsızlığın meydan okuma üzerinde pozitif yönde etkisi vardır” test etmek için regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi sonuçları Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9. Bağdaşıklık, Üstün Desteğinin, Baskının ve Tarafsızlığın Çalışan Performansı Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken: Çalışan Performansı

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R ²	ΔR ²	F
	B	Std. Error	β					
(Constant)	,791	,358		2,208	,028	,193	,181	15,286
Üstün Desteği	,071	,067	,063	1,053	,294			
Baskı	,007	,055	,008	,132	,895			
Bağdaşıklık	,446	,070	,382	6,411	,000			
Tarafsızlık	,107	,052	,121	2,064	,040			

Tablo 9 incelendiğinde; bağdaşıklık ($\beta=,382;p<0,05$) ve tarafsızlığın ($\beta=,121;p<0,05$) çalışan performansını pozitif yönde etkilediği belirlenirken, üstün desteğinin ($\beta=,063;p>0,05$) ve baskının ($\beta=,008;p>0,05$) çalışan performansını etkilemediği görülmüştür. Bu doğrultuda H2a ve H2d hipotezleri desteklenirken, H2b ve H2c hipotezleri reddedilmiştir.

Araştırmada “H3a: Bağdaşıklık bireysel yaratıcılık üzerinde pozitif yönde etkisi vardır”, “H3b: Üstün desteğinin bireysel yaratıcılık üzerinde pozitif yönde etkisi vardır”, H3c: Baskının bireysel yaratıcılık üzerinde pozitif yönde etkisi vardır”, “H3d: Tarafsızlığın bireysel yaratıcılık üzerinde pozitif yönde etkisi vardır” test etmek için regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi sonuçları Tablo 10’da gösterilmiştir.

Tablo 10. Bağdaşıklık, Üstün Desteğinin, Baskının ve Tarafsızlığın Bireysel Yaratıcılık Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken: Bireysel Yaratıcılık

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R ²	ΔR ²	F
	B	Std. Error	β					
(Constant)	2,563	,306		8,363	,000	,180	,167	13,998
Üstün Desteği	,284	,058	,298	4,942	,000			
Baskı	,153	,047	,195	3,218	,001			
Bağdaşıklık	-,107	,059	-,108	-1,798	,073			
Tarafsızlık	-,039	,044	-,052	-,876	,382			

Tablo 10 incelendiğinde; üstün desteğinin ($\beta=,298;p<0,05$) ve baskının ($\beta=,195;p<0,05$) bireysel yaratıcılığı pozitif yönde etkilediği saptanırken, bağdaşıklık ($\beta=-,108;p>0,05$) ve tarafsızlığın ($\beta=-,052;p>0,05$) bireysel yaratıcılığı etkilemediği belirlenmiştir. Bu doğrultuda H3b ve H3c hipotezleri desteklenirken, H3a ve H3d hipotezleri reddedilmiştir.

Araştırmada “H4a: Bağdaşıklığın iş tatmini üzerinde pozitif yönde etkisi vardır”, “H4b: Üstün desteğinin iş tatmini üzerinde pozitif yönde etkisi vardır”, H4c: Baskının iş tatmini üzerinde pozitif yönde etkisi vardır”, H4d: Tarafsızlığın iş tatmini üzerinde pozitif yönde etkisi vardır” test etmek için regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi sonuçları Tablo 11’de gösterilmiştir.

Tablo 11. Bağdaşıklığın, Üstün Desteğinin, Baskının ve Tarafsızlığın İş Tatmini Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken: İş Tatmini

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R ²	ΔR ²	F
	B	Std. Error	β					
(Constant)	1,921	,317		6,059	,000	,168	,155	12,846
Üstün Desteği	,054	,060	,055	,910	,364			
Baskı	-,142	,049	-,177	-2,905	,004			
Bağdaşıklık	,218	,062	,215	3,550	,000			
Tarafsızlık	,180	,046	,234	3,924	,000			

Tablo 11 incelendiğinde; bağdaşıklığın ($\beta=.215$; $p<0,05$) ve tarafsızlığın ($\beta=.234$; $p<0,05$) iş tatminini pozitif yönde etkilediği görülürken, baskının ($\beta=-,177$; $p<0,05$) iş tatminini negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Üstün desteğinin ($\beta=.055$; $p>0,05$) iş tatminini etkilemediği belirlenmiştir. Bu doğrultuda H4a ve H4d hipotezleri desteklenirken, H4c ve H4b hipotezleri reddedilmiştir.

Araştırmada “H5a: Bağdaşıklığın rol çatışması üzerinde negatif yönde etkisi vardır”, “H5b: Üstün desteğinin rol çatışması üzerinde negatif yönde etkisi vardır”, “H5c: Baskının rol çatışması üzerinde pozitif yönde etkisi vardır”, “H5d: Tarafsızlığın rol çatışması üzerinde negatif yönde etkisi vardır” test etmek için regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi sonuçları Tablo 12’de gösterilmiştir.

Tablo 12. Bağdaşıklığın, Üstün Desteğinin, Baskının ve Tarafsızlığın Rol Çatışması Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken: Rol Çatışması

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R ²	ΔR ²	F
	B	Std. Error	β					
(Constant)	2,323	,313		7,432	,000	,113	,099	8,148
Üstün Desteği	,135	,059	,144	2,307	,022			
Baskı	,195	,048	,254	4,037	,000			
Bağdaşıklık	-,027	,061	-,028	-,447	,655			
Tarafsızlık	-,036	,045	-,050	-,806	,421			

Tablo 12 incelediğinde; baskının ($\beta=.254$; $p<0,05$) ve üstün desteğinin ($\beta=.144$; $p<0,05$) rol çatışmasını pozitif yönde etkilediği saptanmıştır. Bağdaşıklığın ($\beta=-,028$; $p>0,05$) ve tarafsızlığın ($\beta=-,050$; $p>0,05$) rol çatışmasını etkilemediği görülmüştür. Bu doğrultuda H5c desteklenirken H5a, H5b ve H5d hipotezleri reddedilmiştir.

Araştırmada “H6a: Kendini adamanın çalışan performansı üzerinde pozitif yönde etkisi vardır”, “H6b: Kontrolün çalışan performansı üzerinde pozitif yönde etkisi vardır”, “H6c: Meydan okumanın çalışan performansı üzerinde pozitif yönde etkisi vardır” test etmek için regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi sonuçları Tablo 13’te gösterilmiştir.

Tablo 13. Kendini Adamanın, Kontrolün ve Meydan Okumanın Çalışan Performansı Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken: Çalışan Performansı

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R ²	ΔR ²	F
	B	Std. Error	β					
(Constant)	3,133	,441		7,097	,000	,005	-,007	,439
Kendini Adama	-,113	,103	-,079	-1,089	,277			
Meydan Okuma	,009	,071	,009	,126	,900			
Kontrol	,037	,112	,022	,328	,743			

Tablo 13 incelendiğinde; kendini adamanın ($\beta=-,079$; $p>0,05$), kontrolün ($\beta=.022$; $p>0,05$) ve meydan okumanın ($\beta=.009$; $p>0,05$) çalışan performansını etkilemediği görülmüştür. Bu doğrultuda H6a, H6b ve H6c hipotezleri reddedilmiştir.

Araştırmada “H7a: Kendini adamanın bireysel yaratıcılık üzerinde pozitif yönde etkisi vardır”, “H7b: Kontrolün bireysel yaratıcılık üzerinde pozitif yönde etkisi vardır”, “H7c: Meydan okumanın bireysel yaratıcılık üzerinde pozitif yönde etkisi vardır” test etmek için regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi sonuçları Tablo 14’te gösterilmiştir.

Tablo 14. Kendini Adamanın, Kontrolün ve Meydan Okumanın Bireysel Yaratıcılık Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken: Bireysel Yaratıcılık

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R ²	ΔR ²	F
	B	Std. Error	β					
(Constant)	,446	,316		1,412	,159	,294	,286	35,579
Kendini Adama	,294	,074	,244	3,975	,000			
Meydan Okuma	,083	,051	,097	1,620	,107			
Kontrol	,501	,080	,353	6,264	,000			

Tablo 14 incelendiğinde; kendini adamanın ($\beta=,244$; $p<0,05$) ve kontrolün ($\beta=,353$; $p<0,05$) bireysel yaratıcılığı pozitif yönde etkilediği saptanırken, meydan okumanın ($\beta=,097$; $p>0,05$) bireysel yaratıcılığı etkilemediği tespit edilmiştir. Bu doğrultuda H7a ve H7b hipotezleri desteklenirken, H7c hipotezi reddedilmiştir.

Araştırmada “H8a: Kendini adamanın iş tatmini üzerinde pozitif yönde etkisi vardır”, “H8b: Kontrolün iş tatmini üzerinde pozitif yönde etkisi vardır”, “H8c: Meydan okumanın iş tatmini üzerinde pozitif yönde etkisi vardır” test etmek için regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi sonuçları Tablo 15’te gösterilmiştir.

Tablo 15. Kendini Adamanın, Kontrolün ve Meydan Okumanın İş Tatmini Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken: İş Tatmini

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R ²	ΔR ²	F
	B	Std. Error	β					
(Constant)	3,789	,380		9,977	,000	,031	,019	2,693
Kendini Adama	-,186	,089	-,151	-2,095	,037			
Meydan Okuma	,002	,061	,002	,029	,977			
Kontrol	-,077	,096	-,053	-,803	,423			

Tablo 15 incelendiğinde; kendini adamanın ($\beta=,151$; $p<0,05$) iş tatminini negatif yönde etkilediği görülürken, kontrolün ($\beta=,053$; $p>0,05$) ve meydan okumanın ($\beta=,002$; $p>0,05$) iş tatminini etkilemediği tespit edilmiştir. Bu doğrultuda H8a, H8b ve H8c hipotezleri reddedilmiştir.

Araştırmada “H9a: Kendini adamanın rol çatışması üzerinde negatif yönde etkisi vardır”, “H9b: Kontrolün rol çatışması üzerinde negatif yönde etkisi vardır”, “H9c: Meydan okumanın rol çatışması üzerinde negatif yönde etkisi vardır” test etmek için regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi sonuçları Tablo 16’da gösterilmiştir.

Tablo 16. Kendini Adamanın, Kontrolün ve Meydan Okumanın Rol Çatışması Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken: Rol Çatışması

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R ²	ΔR ²	F
	B	Std. Error	β					
(Constant)	1,186	,341		3,480	,001	,144	,134	14,380
Kendini Adama	,147	,080	,125	1,845	,066			
Meydan Okuma	,134	,055	,161	2,426	,016			
Kontrol	,299	,086	,215	3,460	,001			

Tablo 16 incelendiğinde; kendini adamanın ($\beta=,125$; $p>0,05$) rol çatışmasını etkilemediği tespit edilirken, kontrolün ($\beta=,215$; $p<0,05$) ve meydan okumanın ($\beta=,161$; $p<0,05$) rol çatışmasını pozitif yönde etkilediği saptanmıştır. Bu doğrultuda H9a, H9b ve H9c hipotezleri reddedilmiştir.

Araştırmada “H10a: Örgüt ikliminin çalışan performansı üzerine pozitif yönde etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolü bulunmaktadır” regresyon analizi yapılarak test edilmiştir. Regresyon analizi sonuçları Tablo 17’de gösterilmiştir.

Tablo 17. Örgüt İkliminin Çalışan Performansı Üzerine Etkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Aracı Rolü

Model	Sonuç Değişkenleri			Çalışan Performansı (Y)		
	Psikolojik Dayanıklılık (Aracı (M=Mediator))			Çalışan Performansı (Y)		
		B (SE)	95% CI		B (SE)	95% CI
			LLCI (ULCI)			LLCI (ULCI)
Örgüt İklimi (X)	A ₁	0.622*** (0.106)	0.412, 0.832	C'	0.361 (0.100)	0.164, 0.558
Psikolojik Dayanıklılık (M=Mediator)				B	-0.095*** (0.054)	-0.203, 0.012
Constant	I _m	2.508*** (0.254)	2.007, 3.010	I _y	2.681*** (0.327)	2.037, 3.326
	R ² =0.116			R ² =0.050		
	F(1;258)= 10,260 P<0.001			F(2;257)=6,672, P<0.001		

Not: *p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001. N= 60 PFÇO= Personelin Fiziksel Çalışma Ortamı, LLCI= Alt Güven Aralığı, ULCI= Üst Güven Aralığı. Bootstrap Yeniden Örnekleme= 5000 Standardize Edilmemiş Beta Katsayıları (B) Raporlanmıştır.

Örgüt ikliminin çalışan performansı üzerine etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracılık rolü bulunup bulunmadığını test etmek için bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi yapılmıştır. Analizler Hayes’in (2013) geliştirdiği Process Macro SPSS eklentisi kullanılarak yapılmıştır. Ayrıca analizlerde bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilmiştir. Bu yöntemde elde edilen %95 güven aralığındaki değerlerin “0” değerini kapsamaması gerekir (Hayes, 2015, s. 11; Gürbüz, 2019, s. 139). Tablo 17 incelendiğinde; örgüt ikliminin çalışan performansı üzerinde dolaylı etkisinin olduğu görülmüştür (Dolaylı Etki=-0.059, %95 CI (-0.137,0.042). Aracı etkiyi test etmek için kurulan “örgüt ikliminin çalışan performansı üzerine pozitif yönde etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolü bulunmaktadır” hipotezi reddedilmiştir.

Araştırmada “H10b: Örgüt ikliminin bireysel yaratıcılık üzerine pozitif yönde etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolü bulunmaktadır” test etmek için regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi sonuçları Tablo 18’de gösterilmiştir.

Tablo 18. Örgüt İkliminin Bireysel Yaratıcılık Üzerine Etkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Aracı Rolü

Model	Sonuç Değişkenleri			Bireysel Yaratıcılık (Y)		
	Psikolojik Dayanıklılık (Aracı (M=Mediator))			Bireysel Yaratıcılık (Y)		
		B (SE)	95% CI		B (SE)	95% CI
			LLCI (ULCI)			LLCI (ULCI)
Örgüt İklimi (X)	A ₁	0.395*** (0.062)	0.272, 0.517	C'	0.024 (0.900)	-0.152 0.202
Psikolojik Dayanıklılık (M=Mediator)				B	0.702*** (0.083)	0.538, 0.867
Constant	I _m	2.186*** (0.215)	1.762, 2.609	I _y	1.067*** (0.341)	0.394, 1.740
	R ² =0.134			R ² =0.245		
	F(1;258)= 40,096 P<0.001			F(2;257)=41,855, P<0.001		

Not: *p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001. N= 60 PFÇO= Personelin Fiziksel Çalışma Ortamı, LLCI= Alt Güven Aralığı, ULCI= Üst Güven Aralığı. Bootstrap Yeniden Örnekleme= 5000 Standardize Edilmemiş Beta Katsayıları (B) Raporlanmıştır.

Örgüt ikliminin bireysel yaratıcılık üzerine etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracılık rolü bulunup bulunmadığını test etmek için bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi yapılmıştır. Analizler Hayes’in (2013) geliştirdiği Process Macro SPSS eklentisi kullanılarak yapılmıştır. Ayrıca analizlerde bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilmiştir. Bu yöntemde elde edilen %95 güven aralığındaki değerlerin “0” değerini kapsamaması gerekir (Hayes, 2015, s. 11; Gürbüz, 2019, s. 139). Tablo 18 incelendiğinde; örgüt ikliminin bireysel yaratıcılık üzerinde dolaylı etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Dolaylı Etki= 0.277, %95 CI (0.170,0.396). Aracı etkiyi test etmek için kurulan “örgüt ikliminin bireysel yaratıcılık üzerine pozitif yönde etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolü bulunmaktadır” hipotezi desteklenmiştir.

Araştırmada “H10c: Örgüt ikliminin iş tatmini üzerine pozitif yönde etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolü bulunmaktadır” regresyon analizi yapılarak test edilmiştir. Regresyon analizi sonuçları Tablo 19’da gösterilmiştir.

Tablo 19. Örgüt İkliminin İş Tatmini Üzerine Etkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Aracı Rolü

Sonuç Değişkenleri		
--------------------	--	--

Model	Psikolojik Dayanıklılık (Aracı (M=Mediator))			İş Tatmini (Y)		
		ß (SE)	95% CI		ß (SE)	95% CI
			LLCI (ULCI)			LLCI (ULCI)
Örgüt İklimi (X)	A ₁	0.328*** (0.096)	0.138, 0.519	C'	0.346 (0.095)	0.158 0.535
Psikolojik Dayanıklılık (M=Mediator)				B	-0.134*** (0.603)	-0.253, -0.016
Constant	I _m	1.767*** (0.333)	1.110, 2.423	I _y	2,841*** (0.340)	2,172, 3,511
	R ² =0.042			R ² =0.056		
	F(1;258)= 11,571 P<0.001			F(2;257)=7,711, P<0.001		

Not: *p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001. N= 60 PFÇO= Personelin Fiziksel Çalışma Ortamı, LLCI= Alt Güven Aralığı, ULCI= Üst Güven Aralığı. Bootstrap Yeniden Örnekleme= 5000 Standardize Edilmemiş Beta Katsayıları (ß) Raporlanmıştır.

Örgüt ikliminin iş tatmini üzerine etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracılık rolü bulunup bulunmadığını test etmek için bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi yapılmıştır. Analizler Hayes'in (2013) geliştirdiği Process Macro SPSS eklentisi kullanılarak yapılmıştır. Ayrıca analizlerde bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilmiştir. Bu yöntemde elde edilen %95 güven aralığındaki değerlerin "0" değerini kapsamaması gerekir (Hayes, 2015, s. 11; Gürbüz, 2019, s. 139). Tablo 19 incelendiğinde; örgüt ikliminin iş tatmini üzerinde dolaylı etkisinin olduğu görülmüştür (Dolaylı Etki=-,044, %95 CI (-0.101,-0.001). Aracı etkiyi test etmek için kurulan "örgüt ikliminin iş tatmini üzerine pozitif yönde etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolü bulunmaktadır" hipotezi desteklenmiştir.

Araştırmada "H10d: Örgüt ikliminin rol çatışması üzerine negatif yönde etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolü bulunmaktadır" regresyon analizi yapılarak test edilmiştir. Regresyon analizi sonuçları Tablo 20'de gösterilmiştir.

Tablo 20. Örgüt İkliminin Rol Çatışması Üzerine Etkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Aracı Rolü

Model	Sonuç Değişkenleri			Rol Çatışması (Y)		
	Psikolojik Dayanıklılık (Aracı (M=Mediator))			Rol Çatışması (Y)		
		ß (SE)	95% CI LLCI (ULCI)		ß (SE)	95% CI LLCI (ULCI)
Örgüt İklimi (X)	A ₁	0.254*** (0.093)	0.070, 0.437	C'	0.012 (0.088)	-0.161 0.185
Psikolojik Dayanıklılık (M=Mediator)				B	0.486*** (0.055)	0.377, 0.595
Constant	I _m	2.420*** (0.320)	1.788, 3.052	I _y	1,426*** (0.316)	0,803, 2,048
	R ² =0.028			R ² =0.259		
	F(1;258)= 7,460 P<0.001			F(2;257)=45,029, P<0.001		

Not: *p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001. N= 60 PFÇO= Personelin Fiziksel Çalışma Ortamı, LLCI= Alt Güven Aralığı, ULCI= Üst Güven Aralığı. Bootstrap Yeniden Örnekleme= 5000 Standardize Edilmemiş Beta Katsayıları (ß) Raporlanmıştır.

Örgüt ikliminin rol çatışması üzerine etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracılık rolü bulunup bulunmadığını test etmek için bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi yapılmıştır. Analizler Hayes'in (2013) Process Macro SPSS eklentisi kullanılarak yapılmıştır. Ayrıca analizlerde bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilmiştir. Bu yöntemde elde edilen %95 güven aralığındaki değerlerin "0" değerini kapsamaması gerekir (Hayes, 2015, s. 11; Gürbüz, 2019, s. 139). Tablo 20 incelendiğinde; örgüt ikliminin rol çatışması üzerinde dolaylı etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Dolaylı Etki=.123, %95 CI (0.243, 0,234). Aracı etkiyi test etmek için kurulan "örgüt ikliminin rol çatışması üzerine negatif yönde etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolü bulunmaktadır" hipotezi desteklenmiştir.

SONUÇ

İş dünyası sürekli değişen ve yoğun bir rekabet ortamına sahiptir. Kurumların nihai hedefi bu ortamda yaşamlarını sürdürebilmek ve başarı sağlayabilmektir. Dolayısıyla artık geçmişte olduğu gibi klasik bir yönetim anlayışı yeterli değildir. Bu noktada kurumlarda beşerî sermayenin ve insan gücünün önemi gittikçe fark edilmeye başlanmaktadır. Kurumların kendi değerlerini fark edebilmelerini sağlayan en önemli etkenlerden biri de pozitif örgüt ikliminin varlığıdır (Halis & Yaşar-Uğurlu, 2008, s. 101). Günümüz yoğun rekabet ortamında kurumlar rakiplerinden önde olmak için birbirleriyle mücadele etmektedirler. Bu mücadelede başarıyı yakalayan kurumlar için örgüt ikliminin varlığı büyük önem taşımaktadır. Nitekim pozitif bir örgüt iklimine sahip olan kurumlar, rekabet ortamında rakiplerinden daha etkin şekilde faaliyetlerini sürdürebilirler. Ayrıca pozitif bir örgüt ikliminin

hâkim olduğu kurumlarda çalışanlar, işlerini daha verimli olarak yapabilirler. Diğer taraftan negatif bir örgüt iklimine sahip kurumların ise rekabet ortamında ayakta durabilmelerinin zor hale geldiğini ve böyle kurumlarda çalışanların bu durumdan zarar görebildiği söylenebilir. Buradan hareketle bu çalışmada, son yıllarda araştırmacılar tarafından dikkat çekilen örgüt iklimi konusu üzerinde durulmuş ve örgüt ikliminin çalışanlar üzerindeki etkileri incelenmiştir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde; bağdaşıklık ve tarafsızlığın çalışan performansını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Fakat üstün desteğinin ve baskının çalışan performansını etkilemediği görülmüştür. Literatürde bu sonuçlarla benzerlik gösteren ve çelişen başka bir çalışma sonucuna rastlanılmıştır. Tortumlu & Taş (2019, s. 359-360) örgüt ikliminin çalışan performansını pozitif yönde etkilediğini saptamışlardır. Bu çalışmada, üstün desteğinin ve baskının bireysel yaratıcılığı pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ancak bağdaşıklık ve tarafsızlığın bireysel yaratıcılığı etkilemediği görülmüştür. Konuyla ilgili olarak Alan yazında bu çalışmanın sonuçlarıyla paralellik gösteren ve çelişen başka bir çalışma sonucuna karşılaşılmıştır. Aydın & Çilesiz (2022, s. 274) örgüt iklimi ile bireysel yaratıcılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Bu çalışmada, bağdaşıklık ve tarafsızlığın iş tatminini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Fakat baskının iş tatminini negatif yönde etkilediği görülmüştür. Üstün desteğinin iş tatminini etkilemediği belirlenmiştir. Literatürde bu sonuçlarla benzerlik gösteren ve çelişen başka bir çalışma sonucuna karşılaşılmıştır. Öktem vd. (2016, s. 175) örgüt ikliminin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını saptamışlardır. Bu çalışmada kendini adamanın, kontrolün ve meydan okumanın çalışan performansını etkilemediği tespit edilmiştir. Konuyla ilgili olarak Alan yazında bu çalışmanın bulgularıyla paralellik gösteren ve çelişen başka sonuçlarla karşılaşılmıştır. Yeşil & Selçuk (2021, s. 281-282) kontrolün çalışan performansını etkilemediğini görmüşlerdir. Kendini adamanın ve meydan okumanın çalışan performansını negatif yönde etkilediğini saptamışlardır. Bu çalışmada, kendini adamanın iş tatminini negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Meydan okumanın ve kontrolün iş tatminini etkilemediği görülmüştür. Literatürde bu çalışmanın bulgularıyla çelişen birtakım çalışma sonuçlarıyla karşılaşılmıştır. Bu kapsamda yapılan çalışmalarda (Polatçı vd., 2017, s. 566-567; Onan vd., 2021, s. 3286-3287; Kanbur vd., 2017, s. 133-134; Erdoğan & Ak, 2021, s. 438-439) psikolojik dayanıklılığın iş tatminini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Araştırmanın diğer sonuçlarına bakıldığında; bireysel yaratıcılığı pozitif yönde etkileyen faktörlerin kendini adama ve kontrol olduğu görülmüştür. Meydan okumanın bireysel yaratıcılığı etkilemediği belirlenmiştir. Rol çatışmasını pozitif yönde etkileyen faktörlerin üstün desteği, baskı, kontrol ve meydan okuma olduğu saptanmıştır. Rol çatışmasını bağdaşıklık, tarafsızlığın ve kendini adamanın etkilemediği tespit edilmiştir. Kendini adama pozitif yönde etkileyen faktörlerin üstün desteği ve baskı olduğu görülmüştür. Kendini adama bağdaşıkların negatif yönde etkilediği belirlenmiştir. Tarafsızlığın ise kendini adama etkilemediği saptanmıştır. Kontrolü pozitif yönde etkileyen faktörün üstün desteği olduğu tespit edilmiştir. Kontrolü bağdaşıkların negatif yönde etkilediği görülmüştür. Tarafsızlık ve baskının ise kontrolü etkilemediği belirlenmiştir. Meydan okumayı etkileyen faktörlerin üstün desteği ve baskı olduğu saptanmıştır. Bağdaşıklık ve tarafsızlığın meydan okumayı etkilemediği tespit edilmiştir. Psikolojik dayanıklılığın örgüt iklimi ile bireysel yaratıcılık, iş tatmini, rol çatışması arasındaki ilişkiye pozitif yönlü aracılık ettiği saptanmıştır. Fakat psikolojik dayanıklılığın örgüt iklimi ile çalışan performansı arasındaki ilişkiye aracılık etmediği belirlenmiştir. Konuyla ilgili olarak Alan yazında bu sonuçlarla benzerlik gösteren veya çelişen başka sonuçlara rastlanılmadığı için karşılaştırma yapmak mümkün olmamıştır.

Örgüt iklimiyle ilgili gelecekte yapılacak çalışmalar için araştırmacılara ve uygulayıcılara önerilerde bulunmak faydalı olacaktır. Bu doğrultuda örgüt iklimi konulu çalışmalar daha geniş katılımlı örneklem grupları üzerinde uygulanabilir. Örgüt iklimiyle ilgili çalışmalarda farklı değişkenler kullanılarak aracılık ve düzenleyicilik etkisi birlikte test edilebilir. Bunların literatürün gelişimine ışık tutması açısından büyük önem taşıdığı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Akgemci, T., Abdul-Kareem, A. ve Kızıloğlu, E. (2020). Örgüt ikliminin örgüt temelli özsaygı ve öznel iyi oluş üzerindeki etkisi: Kobi'ler üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 65-78.
- Akşit-Âşık, N. (2010) Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Amabile, T., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J. ve Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5), 1154-1184.

- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 6(3), 308-323.
- Aslan, H. (2020). Dağıtım adaletinin iş tatmini üzerindeki etkisinde işe adanmışlığın aracı rolü. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 55(1), 196-210.
- Arslan, S. ve Üngüren, E. (2017). Rol çatışması ve rol belirsizliğinin örgütsel yabancılaşmaya etkisi: Alanya Belediyesi'nde bir araştırma. *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 26(4), 43-84.
- Aydın, E. ve Çilesiz, E. (2022). Örgüt iklimi, yenilikçi davranış ve bireysel yaratıcılık ilişkisi: Türkiye'de otel işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 266-280.
- Aydoğan, E. ve Dinçer, E. (2017). Örgüt iklimi ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Kalkınma Bakanlığı örneği. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(9), 48-66.
- Becker, A.B., Warm, J.S., Dember, W.N. ve Hancock, P.A. (1995). Effects of jet engine noise and performance feedback on perceived workload in a monitoring task. *The International Journal of Aviation Psychology*, 5(1), 49-62.
- Bedeian, A.G., Archilles, A.A. ve Shirley M.C. (1981). The relationship between role stress and job-related, interpersonal and organizational climate factors. *The Journal of Social Psychology*, 113(2), 247-260.
- Bedeian, A.G. ve Armenakis, A.A. (1981). A path-analytic study of the consequences of role conflict and ambiguity. *Academy of Management Journal*, 24(2), 417-424.
- Bharadwaj, S. ve Menon, A. (2000). Making innovation happen in organizations: Individual creativity mechanisms, organizational creativity mechanisms or both? *Journal of Product Innovation Management*, 17(6), 424-434.
- Bilgin, T. (2019). *Duygu durumlarının iş tatmini ve iş performansı ile olan ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi].
- Börk, A. ve Adıgüzel, O. (2015). Rol çatışması ve rol belirsizliğinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Kıyı Ege Bölgesi'ndeki bankacılık sektörü üzerine bir çalışma. *Turkish Studies*, 10(10), 249-266.
- Brayfield, A. ve Rothe, H. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311.
- Creswell, J.W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*, Sage.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin iş gören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Demirez, F. ve Tosunoğlu, N. (2017). Örgüt ikliminin işe yabancılaşma üzerine etkisi: Gazi Üniversitesi Rektörlüğünde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 69-88.
- Deniz, M. ve Çoban, R. (2016). Örgütsel iklimin çalışan bağlılığına etkisi ve bir araştırma. *Birey ve Toplum*, 6(12), 49-72.
- Doğan, H. ve Üngüren, E. (2009). Farklı meslek gruplarındaki çalışanların örgüt iklimi algılamaları ve Alanya Başkent Hastanesi'nde bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 41-58.

- Ekvall, G. (1996). Organizational climate for creativity and innovation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(1), 105-123.
- Erdal, N. (2020). Sağlık kurumlarında ilişki yöneliminin çalışan performansı üzerine etkisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 7(6), 310-327.
- Erdoğan, P. ve Ak, M. (2021). Örgütsel stres ve iş tatmini arasında psikolojik dayanıklılığın aracı rolü: Akademisyenler üzerine bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 433-442.
- Erkutlu, H. ve Soyumert, N. (2020). Örgütsel politika algısı ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkide psikolojik dayanıklılığın düzenleyici rolü. *Journal of Organizational Psychology and Behavior*, 1(1), 1-14.
- Ertekin, Y. (1993). *Stres ve yönetimi*. TODAİE Yayınları.
- Gümüştekin, G. ve Durmaz, M.G. (2019). Örgüt iklimi ve pozitif psikolojik sermayenin etik davranışlar üzerindeki etkisi. *Management and Political Sciences Review*, 1(1), 33-63.
- Gündüz-Çekmecelioğlu, H. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 23-39.
- Güney, S. (2007). *Yönetim ve organizasyon*. Nobel Yayın.
- Gürbüz, S. (2019). *Sosyal bilimlerde aracı, düzenleyici ve durumsal etki analizi*. Seçkin Yayıncılık.
- Gürcüoğlu, S. ve Uyar, M. (2020). Örgütsel çatışma ile örgütsel iklim arasındaki ilişkinin ortaöğretim öğretmenleri perspektifinden incelenmesi. *Balıkesir University the Journal of Social Sciences Institute*, 23(43), 229-254.
- Halis, M. ve Yaşar-Uğurlu, Ö. (2008). Güncel çalışmalar ışığında örgüt iklimi. “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 10(2), 101-123.
- Hayes, A.F. (2013). *Methodology in the social sciences introduction to mediation, moderation and conditional process analysis: A regression-based*. Guilford Press.
- Hayes, A.F. (2015). An index and test of linear moderated mediation. *Multivariate Behavioral Research*, 50(1), 1-22.
- Işık, Ş. (2016). Psikolojik dayanıklılık ölçeği’nin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *The Journal of Happiness and Well-Being*, 4(2), 165-182.
- İraz, R. ve Akgün, Ö. (2011). Örgütsel bağlılığın çalışan performansı üzerine etkilerini ölçmeye yönelik bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 14(1/2), 201-224.
- İşcan, Ö.F. ve Karabey, C.N. (2007). Örgüt iklimi ile yeniliğe destek algısı arasındaki ilişki. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 180-193.
- Javed, M., Balouch, R. ve Hassan, F. (2014). Determinants of job satisfaction and its impact on employee performance and turnover intentions. *International Journal of Learning & Development*, 4(2), 120-140.
- Judge, T.A., Bono, J.E. ve Locke, E.A. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 237-249.

- Kanbur, E., Kanbur, A. ve Özdemir, B. (2017). Psikolojik dayanıklılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide iş doyumunun aracılık rolü: Havacılık sektöründe bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(2), 127-141.
- Kararırmak, Ö. (2006). Psikolojik sağlamlık, risk faktörleri ve koruyucu faktörler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(26), 129-138.
- Karataş, A. (2015). Örgütsel iklimin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: Bursa ilinde bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 19(1), 47-58.
- Kumar, S. (2011). An overview of organizational climate in bhakra beas management board. *Journal of Social and Development Sciences*, 1(4), 138-143.
- Küsbeci, P. (2022). Sağlık sektörü çalışanlarının iş tatminlerine yönelik literatür incelemesi. *Sağlık ve Sosyal Refah Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 50-64.
- Mavi, D. (2020). Yönetici rolleri, örgüt iklimi ve duygusal emek arasındaki ilişkilere yönelik öğretmen görüşleri. *Doktora Tezi*, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Muguongo M., Muguna T. ve Muriithi, D. (2015). Effects of compensation on job satisfaction among secondary school teachers in maara subcounty of tharaka nithi county. *Kenya Journal of Human Resource Management*, 3(6), 47-59.
- Nakip, M. (2006). *Pazarlama araştırmaları (teknikler ve (SPSS destekli) uygulamalar)*. Seçkin Yayınları.
- Okutan, M. ve Tengilimoğlu, D. (2002). İş ortamında stres ve stresle başa çıkma yöntemleri: Bir alan uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3, 15-42.
- Onan, G., Turhan, M. ve Helvacı, İ. (2021). Psikolojik dayanıklılık, çalışan dayanıklılığı, örgütsel dayanıklılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Hizmet sektörü üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(4), 3277-3292.
- Öktem, Ş. Kızıltan, B. ve Öztoprak, M. (2016). Örgütsel güven ile örgüt ikliminin örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Otel işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 162-186.
- Özkan, S. ve Erbay, E. Ö. (2021). Örgüt ikliminin çalışanların sanal kaytarma davranışları üzerindeki etkisi. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 3(1), 145-153.
- Öztürk, D.G. (2019). Örgüt ikliminin yenilik performansı üzerine etkisi: Medikal Sanayi Sektöründe bir araştırma. *Akademik Hassasiyetler*, 12(6), 335-356.
- Polatcı, 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.
- Rice, G. (2006). Individual values, organizational context and self perceptions of employee creativity: Evidence from Egyptian organizations. *Journal of Business Research*, 59(2), 233-241.
- Rizzo, J.R., House, R.J. ve Lirtzman, S.I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150-163.
- Sezgin, F. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2), 489-502.

- Tayfun, A. ve Çatır, O. (2013). Örgütsel sessizlik ve çalışanların performansları arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 114-134.
- Tekin, E. (2018). Lider-Üye etkileşiminin çalışan performansı üzerindeki etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının aracı rolü. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(16), 343-363.
- Tetik, S. (2021). Öğretmenlerin öğrenen örgüt algısının bireysel yaratıcılıklarına etkisi üzerine bir araştırma: Salihli örneği. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 38, 621-659.
- Tortumlu, M. ve Taş, M.A. (2019). Örgüt iklimi, iş stresi ve çalışan performansı ilişkisi: İstanbul Avrupa Yakası İlçe Belediyelerinde bir uygulama. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar*, 7(18), 349-367.
- Türkmen, A. (2016). Örgütsel stresin iş gücü performansına etkileri. *Route Educational and Social Science Journal*, 3(4), 1-27.
- Ural, A. (2014). Gazi Üniversitesi'nde örgütsel iklim. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(2), 145-165.
- Uysal, H.T. ve Aydemir, S. (2014). Örgütsel iklimin çalışma psikolojisine etkisi: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Turkish Studies*, 9(2), 1557-1574.
- Yalçınsoy, A. (2017). Örgüt İklimi 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.
- Yeşil, S. ve Mavi, Y. (2021). Psikolojik dayanıklılığın Covid-19 korkusu üzerine etkisi: Bir alan araştırması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(3), 2281-2307.
- Yeşil, S. ve Selçuk, M. (2021). Psikolojik dayanıklılık ve sonuçları üzerine etkisi: Bir alan çalışması. VI. *International European Conference on Social Sciences*. June 4-6, 2021 Kyiv, Ukraine, 272-285.
- Yıldırım, R. (2003). *Yaratıcılık ve yenilik*. Sistem Yayıncılık.
- Yılmaz, A. ve İraz, R. (2013). Örgütsel yaratıcılık kültürü bağlamında çalışanların yaratıcılık yönetimine ilişkin tutumlarının değerlendirilmesi: Konya İli Devlet ve Katılım Bankaları örneği. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(5), 830-855.
- Yılmaz, K. ve Altinkurt, Y. (2013). Örgütsel iklim ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(1), 1-11.
- 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, 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.

Yazar Katkı Oranı

Bu araştırmanın hazırlanmasında birinci yazar %50, ikinci yazar %30 ve üçüncü yazar %20 oranda katkı sağlamıştır.