

Enstitüsü	:	Sosyal Bilimler Anabilim
Dalı	:	Psikoloji
Programı	:	Endüstri ve Örgüt Psikolojisi
Tez Danışmanı	:	Prof. Dr. Tülay Bozkurt
Tez Türü ve Tarihi	:	Yüksek Lisans – Haziran 2017

ÖZET

Örgüt İkliminin İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Ara Değişken Rolü
Yiğit Şener

Bu araştırmanın amacı örgüt ikliminin iş performansına etkisinde psikolojik sermayenin ara değişken rolünün incelenmesi olmuştur. Bu genel amaç çerçevesinde örgüt ikliminin alt elemanları olan örgütsel cesaretlendirme, yönetimin desteği, katılım esnekliği, iletişim ve takım desteğinin iş performansının alt elemanları olan görev ve bağlamsal performans ile ilişkileri araştırılmıştır. Ayrıca psikolojik sermayenin umut, öz yeterlilik, dayanıklılık ve iyimserlik elemanlarının modeldeki ara değişken rolleri test edilmiştir. Araştırmaya İstanbul ilindeki özel bir bankanın farklı birimlerinde çalışan 183 kişi dahil edilmiştir. Verilerin analizinde korelasyon, regresyon ve fark testleri uygulanmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre örgüt ikliminin iş performansına etkisinde psikolojik sermayenin ara değişken rolü tespit edilmiştir. Araştırma ara değişkenini sınavan model içerisinde değişkenlerin alt elemanlarının iş performansı üzerindeki etkileri incelendiğinde çalışanların örgüt içerisinde özerk hissetmeleri, takım desteğini görmeleri ve katılım esnekliğini sağlayabilmeleri durumunda onların umutları ve dayanıklılıkları yoluyla iş performansları etkilenmektedir. Bağlamsal performans açısından bakıldığında çalışanların bir örgüt içerisinde cesaretlendirilmeleri ya da katılım esnekliği gösterebiliyor olmaları onların umutları ve dayanıklılıkları vasıtasıyla bağlamsal performanslarını etkilemektedir. Araştırmanın ortaya çıkardığı diğer bir bulgu psikolojik sermayenin alt elemanı olan umut değişkeninin özerklik ve görev performansı arasında ara değişken olduğudur. Bulgular literatürle paralellikleri ve literatüre katkıları açısından tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgüt İklimi, Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Performansı

University : Istanbul Kültür
University
Institute : Institute of Social
Science
department : Psychology
Program : Industrial and
Organizational
Psychology
Supervisor : Prof. Dr. Tülay Bozkurt
Degree Awarded and : MA – June 2017
Date

ABSTRACT

The Mediation Variable Role of Psychological Capital the Relationship Between Organization Climate And Job Performance

Yiğit Şener

The main purpose of this study was to investigate the mediation variable role of the psychological capital in the influence of organizational climate on job performance. Within this general-purpose framework, the subordinate elements of organizational climate which are organizational encouragement, management support, participation flexibility, communication and its relation to task and contextual performance, which are subordinate elements of job performance, were investigated. 183 employees in different units of the bank in Istanbul were included in the survey. Correlation, regression and compare tests were applied in the analysis of the data.

According to the results of the research, the mediation variable role of the psychological capital was determined in the influence of the organizational climate on the job performance. When the effects of the sub-elements of the variables on the job performance are examined in the model that tests the research mediation variable, if the employees to be autonomous within the organization, feeling team support and to provide flexibility of participation, their performance is affected by their hopes and resiliency. In terms of contextual performance, whether employees can be encouraged or participated in an organization is influencing their contextual performance through their hopes and resiliency. Finally, when addressed in terms of task performance, employees feel themselves autonomous within an organization, affecting their hopes on the positive side and improving their performance. It is thought that the results obtained will benefit both the literature and the new researches.

Key Words: Organization Climate, Positive Psychological Capital, Job Performance